

## LA FORMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO E A.T.A.

*DIRITTI, CRITERI, OBIETTIVI E FINALITÀ  
IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO*

*La scheda di sintesi della UIL Scuola*

### PREMESSA

Con la sottoscrizione del nuovo **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 aprile 2018 (C.C.N.L. 2016-2018)** è stata restituita piena dignità alla contrattazione, **soprattutto a livello di scuola**, possibilità fino al 2018 negata dalla legge Brunetta e dalla stessa legge 107/2015 che ritenevano la disposizione legislativa inderogabile ad opera dei contratti. Inoltre, si sono potute mantenere in vigore parti importanti del precedente C.C.N.L. 2006-09 e modificare in questo modo la legge 107/2015.<sup>1</sup>

Con il C.C.N.L. 2016-2018 sono stati infatti fissati i principi generali sulla contrattazione collettiva integrativa e sui livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali della sezione scuola. Il nuovo contratto dà meno potere al dirigente scolastico, **le decisioni tornano ad essere collegiali** e, come detto, **si ridà centralità alla contrattazione d'istituto**.

In particolare, la **formazione del personale della scuola** ritorna ad essere materia di contrattazione a livello nazionale e di singola scuola per quanto riguarda i criteri generali di ripartizione delle risorse, mentre è materia di confronto, a livello nazionale e regionale per quanto riguarda gli obiettivi e le finalità; di singola istituzione scolastica per ciò che riguarda i criteri per la fruizione dei permessi.

A seguito del **verbale di confronto del 18 novembre 2019** tra i sindacati firmatari del Contratto e il Ministero e della successiva sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo nazionale per la ripartizione delle risorse alle scuole per il triennio 2019/20-2020/21-2021/22 del 19 novembre 2019, si è infatti data **piena autonomia anche finanziaria alle scuole in materia di formazione**.

Grazie a tale ipotesi **le scuole, in piena autonomia**, potranno utilizzare le risorse assegnate per programmare e finanziare il proprio piano di formazione in coerenza con il PTOF, **nel rispetto delle prerogative degli organismi collegiali e riconoscendo anche il diritto alla formazione nella modalità dell'autoaggiornamento individuale**.

Tra le azioni finanziabili **rientrano anche quelle rivolte alla formazione per la sicurezza degli ambienti di lavoro**.

<sup>1</sup> L'art. 1 comma 10 del nuovo Contratto precisa che "Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001".

Alle scuole polo è invece affidata la funzione di coordinamento della gestione delle attività di formazione promosse direttamente dal Ministero e non realizzabili dalle scuole singolarmente (come la formazione per i neoassunti). Sono state così **superate le precedenti logiche impositive** che volevano una formazione obbligatoria, permanente e strutturale, come inizialmente concepita dalla legge 107/15, e **collocata totalmente al di fuori della dimensione contrattuale e la cui gestione doveva essere di esclusiva competenza delle reti di ambito**.

Ciò significa che le norme di legge - Brunetta, Legge 107 - ed ogni altra norma di legge o regolamento, nonché di contratto precedente, ancorché prevedano la propria inderogabilità, possono essere modificate dal contratto, per le materie che sono oggetto di contrattazione.<sup>2</sup>

La **formazione di tutto il personale, nella sua dimensione sia individuale che collegiale**, è quindi ora **garantita e ricondotta in sede negoziale**, per cui è possibile offrire a tutto il personale un ventaglio di possibilità per la formazione in servizio ed **evitare una deriva dirigistica** che in alcuni casi si potrebbe configurare perfino come indottrinamento.

Sempre all'interno dell'alveo contrattuale si è **superato anche l'aspetto "centralistico" delle reti di ambito** a cui viene sottratta di fatto la gestione della formazione.

L'eventuale adesione da parte delle scuole alle reti di scopo è infatti **demandata alle decisioni degli organi collegiali in piena autonomia** (deliberata dal Consiglio di istituto sulla base delle decisioni del Collegio dei docenti).<sup>3</sup>

## FORMAZIONE

### DIRITTO SIA INDIVIDUALE CHE COLLEGIALE - RUOLO DEGLI ORGANI COLLEGIALI

La programmazione e la concreta gestione dell'attività di formazione in servizio avvengono a livello di singola istituzione scolastica e di reti di scuole **nel rispetto delle prerogative del Collegio dei docenti e del Consiglio d'istituto**.

Nelle scuole il personale esercita il **diritto alla formazione in servizio anche nella forma dell'autoformazione**. Il Piano di formazione d'istituto può comprendere quindi anche iniziative di autoformazione, di formazione tra pari, di ricerca ed innovazione didattica, di ricerca-azione, di attività laboratoriali, di gruppi di approfondimento e miglioramento, precisando le caratteristiche delle attività e le modalità di attestazione.

<sup>2</sup> **D.Lgs n. 75/2017 all'art. 2, comma 2 ha modificato il Testo Unico (n. 165/2001)** "...eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducono o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, **possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva** ai sensi dell'art 40, comma 1 e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili...".

<sup>3</sup> La **centralità**, con l'**art. 24 comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018** è stata **riportata all'interno della "comunità educante"**, nella quale ognuno opera con pari dignità e nella diversità di ruoli, per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi sanciti dalla Costituzione.

---

## **LA FORMAZIONE È UN DIRITTO E PER ESPLETARLO È POSSIBILE ANCHE L'ESONERO DAL SERVIZIO**

---

**L'art. 64** del C.C.N.L. 2006-09<sup>4</sup> chiarisce che **la partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto** per tutto il personale in servizio in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati dall'amministrazione a livello centrale o periferico o dalle istituzioni scolastiche **è considerato in servizio a tutti gli effetti**.

Nel caso in cui **i docenti (anche supplenti)** volessero partecipare ad altre attività di formazione o come formatori **hanno a disposizione cinque giorni nel corso dell'anno scolastico interamente retribuiti**.

**Viene quindi garantito anche il diritto individuale di partecipare ad attività di formazione al di fuori dal contesto scolastico.**

---

## **IL RUOLO DEL COLLEGIO DEI DOCENTI**

---

Il compito del Collegio dei docenti in materia di formazione è rappresentato dall'**art. 7, comma 2, lettera g) del D.Lgs 297/94** in cui è appunto indicato che tra le prerogative dell'organo collegiale vi è la **promozione di iniziative di aggiornamento dei docenti del circolo o dell'istituto**.

**L'art. 66** del C.C.N.L. 2006-09<sup>4</sup> più chiaramente dispone che in ogni istituzione scolastica ed educativa **il Piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione destinate ai docenti è deliberato dal Collegio dei docenti coerentemente con gli obiettivi e i tempi del PTOF, considerando anche esigenze ed opzioni individuali**.

**L'art. 29 comma 1** del C.C.N.L. 2006-09<sup>4</sup> ricorda ai docenti, che l'attività funzionale all'insegnamento comprende tutte le attività, **anche a carattere collegiale**, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, **aggiornamento e formazione**.

Pertanto, per quanto riguarda i docenti, la sede principale in cui si decide in materia di formazione è il **Collegio dei docenti**, che determina contenuti, modalità, procedure e criteri di partecipazione a tali attività in coerenza con gli obiettivi del Piano Triennale dell'Offerta Formativa.<sup>5</sup>

Il verbale di confronto **del 18 novembre 2019** definisce che la formazione può essere svolta per ambiti disciplinari e/o trasversali.

---

<sup>4</sup> Il contratto 2016-2018, tuttora vigente ha confermato gli articoli non modificati del CCNL 2006-09.

<sup>5</sup> In tal senso, l'**art. 24 comma 3 del C.C.N.L. 2016-2018** conferma **il ruolo centrale del Collegio dei docenti per la progettazione educativa e didattica definita con il piano triennale dell'offerta formativa**.

---

### **LE AZIONI (CONSIGLIATE) DEL COLLEGIO DOCENTI**

---

Nominare una commissione per la formazione, per esempio, formata da un referente dedicato, dalla funzione strumentale, dai tutor della formazione per i neoassunti e da un rappresentante per ciascuno degli eventuali dipartimenti in cui è strutturato il collegio stesso, con il mandato esplorativo di **ricognizione dei bisogni formativi** e delle opportunità formative presenti sul territorio, in senso lato.

- La commissione, in relazione al piano triennale di formazione, predispone una proposta delle attività formative da portare all'approvazione del collegio.
- **Il collegio approva la proposta in coerenza con il Piano triennale dell'offerta formativa** della scuola e con il piano di miglioramento.
- Prima dell'approvazione, verifica la compatibilità della proposta con i principi richiamati dall'**art. 29 commi 1 e 3 lettera a)**<sup>6</sup> del CCNL 2006/2009<sup>7</sup>. L'attività di formazione e aggiornamento obbligatoria, come quella sulla sicurezza rientra, per il personale docente, nelle attività funzionali all'insegnamento, nello specifico nelle 40 ore dedicate alla "partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti...", così come deliberato ad inizio anno dallo stesso organo collegiale.<sup>8</sup> Le eventuali ore eccedenti sono retribuite con il Fondo unico per il miglioramento dell'offerta formativa e pertanto la materia è demandata alla contrattazione d'istituto per la definizione del corrispettivo economico.

---

### **IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI ISTITUTO**

---

Il Consiglio di istituto delibera, in base alle decisioni assunte in sede di Collegio dei docenti, se aderire o meno alle reti di scopo (anche solo per alcune delle attività di formazione).<sup>9</sup>

---

### **LA FORMAZIONE PER IL PERSONALE A.T.A.**

---

Anche per il personale A.T.A. valgono i principi enunciati dall'**art. 64** del C.C.N.L. 2006-09<sup>7</sup> in termini di diritto alla formazione.

---

<sup>6</sup> *L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente comprese le attività di aggiornamento e formazione. Tali attività, di carattere collegiale, sono deliberate dal collegio dei docenti per un impegno fino a 40 ore annue.*

<sup>7</sup> *Il contratto 2016-2018, tuttora vigente ha confermato gli articoli non modificati del CCNL 2006-09.*

<sup>8</sup> **D. Lgs n. 81/2008 art 37 comma 12 "la formazione sulla sicurezza deve svolgersi durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri a carico dei lavoratori"**

<sup>9</sup> *Le delibere autorizzative sono necessarie per la firma dell'Accordo da parte del dirigente scolastico.*

Le azioni formative sono proposte dal Direttore per i Servizi Generali ed Amministrativi a seguito dello specifico incontro realizzato ai sensi dell'**art. 41 comma 3** del C.C.N.L. 2016-18<sup>10</sup> e al pari di quelle dei docenti sono oggetto di relazioni sindacali.

L'**art. 64 comma 4** del C.C.N.L. 2006-09<sup>11</sup> specifica che il personale A.T.A., può partecipare, previa autorizzazione del capo d'istituto, in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative o di aggiornamento organizzate dall'amministrazione o svolte dall'Università o da enti accreditati.

Il **verbale di confronto del 18 novembre 2019** stabilisce che per il personale A.T.A. gli interventi di formazione saranno rivolti ad innalzare livelli professionali attraverso l'acquisizione di nuove competenze connesse con particolare riferimento all'attribuzione delle posizioni economiche, per ciascuno dei profili professionali.

Tale partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo. Il numero di ore può essere aumentato secondo le esigenze, tenendo conto anche del tempo necessario per raggiungere la sede dell'attività di formazione.

Per il personale ATA, qualora i **corsi di formazione e/o aggiornamento siano svolti al di fuori dell'orario di servizio** (compresi quelli previsti per la sicurezza), comportando quindi il superamento del normale orario giornaliero, sono considerati prestazioni di lavoro straordinario. In questi casi il personale ha diritto a percepire la differenza retributiva per lavoro straordinario o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, ad usufruire di riposi compensativi commisurati alle ore extra effettuate.

## RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ALLE SCUOLE<sup>12</sup>

I finanziamenti e/o eventuali economie finalizzati alla formazione del personale del comparto scuola sono destinati alle istituzioni scolastiche e alle scuole polo per la formazione.

- Una **quota pari al 60%** delle risorse finanziarie disponibili **È ASSEGNATA** agli istituti scolastici in modo proporzionale al numero del personale docente, educativo ed A.T.A. dell'organico dell'autonomia, **al fine di realizzare le iniziative formative individuate nel piano di formazione d'istituto<sup>13</sup>.**
- Una **quota pari al 40%** delle risorse disponibili sarà assegnata alle scuole polo per la gestione coordinata delle iniziative di formazione previste dall'Amministrazione centrale.

**Tutto il personale in servizio può accedere alle iniziative di formazione.**

<sup>10</sup> L'**art. 41 comma 3 del C.C.N.L. 2016-18** ha sostituito il primo capoverso dell'**art. 53, comma 1, del C.C.N.L. 2006-09** valorizzando la partecipazione del personale A.T.A. alle attività della "comunità educante": "All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal dirigente scolastico anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 66 del 2017".

<sup>11</sup> Il contratto 2016-2018, tuttora vigente ha confermato gli articoli non modificati del CCNL 2006-09.

<sup>12</sup> **Art. 3 del C.C.N.I. concernente i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente, educativo ed A.T.A. per gli anni scolastici relativi al triennio 2019/20, 2020/21, 2021/22**

<sup>13</sup> Tali risorse potranno anche contribuire a realizzare iniziative formative congiunte con altre istituzioni scolastiche, attraverso lo sviluppo di reti di scopo dedicate.

## RELAZIONI SINDACALI CONTRATTAZIONE E CONFRONTO

---

Con il nuovo C.C.N.L. 2016-18 le decisioni all'interno delle scuole ritornano ad essere collegiali e, come detto, si ridà centralità alla contrattazione d'istituto.

Ridiventa **centrale il ruolo della RSU e dei sindacati firmatari del C.C.N.L. 2016-2018** che, tra le altre materie, contrattano anche:

- ✓ i criteri dell'oramai ex "bonus docenti", sottratto al "merito", le cui risorse sono confluite interamente all'interno del MOF per cui possono essere utilizzate anche per il personale A.T.A.;
- ✓ i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro rinominata P.C.T.O. (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento) e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- ✓ i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente, educativo ed A.T.A.

I criteri generali di ripartizione delle **risorse per la formazione** sono infatti oggetto di relazioni sindacali a livello nazionale secondo quanto previsto dall'**art. 22 comma 4 lettera a3)** e a livello di ogni istituzione scolastica ai sensi dell'**art. 22 comma 4 lettera c7)** del C.C.N.L. 2016-2018:

- ✓ **l'art.7 comma 3** prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo **possano essere negoziati con cadenza annuale**;
- ✓ **l'art. 22 comma 4 punto a3)** prevede che sono **oggetto di contrattazione a livello nazionale tra i sindacati firmatari del C.C.N.L. 2016-2018 e il Ministero** i criteri generali per la ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente, educativo ed A.T.A.;
- ✓ **l'art. 22 comma 4 punto c7)** prevede che sono **oggetto di contrattazione a livello di scuola tra la RSU, i sindacati firmatari del C.C.N.L. 2016-2018 e il dirigente scolastico** i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti.

La formazione è **anche oggetto di confronto** a livello nazionale, regionale e di singola istituzione scolastica.

Il nuovo C.C.N.L. ha infatti delineato un **nuovo sistema** di relazioni sindacali che, accanto alla tradizionale contrattazione, inserisce una modalità di confronto basata sulla partecipazione, sia sul livello nazionale, che regionale, che di singolo istituto scolastico.

Si è voluto introdurre, in questa maniera, un sistema che induca alla **partecipazione** e al **dialogo**, piuttosto che allo scontro.

Si è trattato di un'**innovazione culturale** di cui approfittare per introdurre nuove relazioni sindacali che riconoscono, di fatto, il ruolo politico, oltre che contrattuale, della RSU e delle organizzazioni sindacali rappresentative.

L'art. 22 del contratto prevede infatti che:

- ✓ sono **oggetto di confronto a livello nazionale e regionale** gli obiettivi e le finalità della formazione del personale (comma 8 punto a1);
- ✓ sono **oggetto di confronto a livello di scuola tra le RSU, i sindacati firmatari del C.C.N.L. 2016-2018 e il dirigente scolastico** i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento (comma 8 punto b3).

La RSU e i sindacati firmatari del C.C.N.L. 2016-2018 possono quindi dire la loro per ciò che riguarda **i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento** che nel precedente Contratto erano di competenza esclusiva del dirigente scolastico per i quali era necessario fornire solo un'informazione preventiva (ex art. 64 comma 13), mentre **ora sono materia di confronto**.

## **COME VENGONO ASSEGNATE LE RISORSE E COSA DEVE FARE IL DIRIGENTE SCOLASTICO**

---

Le scuole polo per la formazione ricevono dal Ministero le risorse finanziarie in modo proporzionale al numero del personale docente, educativo ed ATA dell'organico dell'autonomia.

Le stesse **assegnano una quota pari al 60% direttamente ad ogni istituto scolastico**, per far fronte alle esigenze di formazione autonomamente deliberate dalle scuole, sulla base degli stessi criteri.

**Il dirigente scolastico** fornisce l'informativa sulle risorse assegnate alla scuola per le iniziative di formazione e **convoca la RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. 2016-2018** per la specifica sessione negoziale.

## **IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE**

---

La RSU della singola istituzione scolastica e le organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. 2016-2018, prima dell'incontro per la specifica sessione di contrattazione, acquisiscono:

- ✓ la delibera del Collegio dei docenti riguardante le attività deliberate ai sensi dell'**art. 66** del C.C.N.L. 2006-2009<sup>14</sup>;
- ✓ le azioni formative proposte dal Direttore per i Servizi Generali ed Amministrativi per il personale A.T.A. a seguito dello specifico incontro realizzato ai sensi dell'**art. 41 comma 3** del C.C.N.L. 2016-2018;
- ✓ le risorse assegnate all'istituzione scolastica per le iniziative di formazione.

---

<sup>14</sup> Il contratto 2016-2018, tuttora vigente ha confermato gli articoli non modificati del CCNL 2006-09.

---

***QUALI POTREBBERO ESSERE I CRITERI  
(INDICAZIONI DI MASSIMA)***

---

Le risorse assegnate all'istituto destinate alla formazione del personale possono essere ripartite secondo i seguenti criteri:

- ✓ numero del personale (compreso il personale a tempo determinato);
- ✓ per ordini e gradi (per i docenti);
- ✓ per profilo (personale A.T.A.);
- ✓ numero delle attività e le ore previste per ognuna delle azioni formative rivolte all'istituzione scolastica di esse (se i corsisti vengono individuati tra il personale della scuola);
- ✓ compenso da corrispondere (forfettario o quantificato).