



*...in primo piano*

20/03/2018 n 79



## LA FORMAZIONE DEL PERSONALE DELLA SCUOLA: le competenze del collegio e della contrattazione

Novità e conferme dopo l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro del  
9 febbraio 2018

### La formazione nel nuovo contratto

In tema di formazione, la pre-intesa per il nuovo CCNL, sottoscritta il 9 febbraio 2018, porta delle novità e delle conferme. Le novità sono che “i criteri generali per la ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente, educativo ed ATA” sono nuovamente oggetto di contrattazione integrativa nazionale tra sindacati firmatari e MIUR (articolo 22 comma 4 punto A3), dopo che il decreto Brunetta (dlgs 150/09) aveva reso inesigibile quanto già prevedeva il precedente CCNL/07. Inoltre, a livello nazionale, diventano oggetto di confronto gli obiettivi e la finalità della formazione e di informazione l'assegnazione di tali risorse alle scuole, a seguito della contrattazione fatta. La contrattazione si estende anche alle risorse che la legge 107/15 ha stanziato per la formazione. Analogamente, a livello di scuola, 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”(articolo 22 comma 4 lettera C7) sono diventati materie oggetto di contrattazione tra la RSU e il dirigente scolastico (e questa è una novità assoluta). Pertanto, la contrattazione decide i criteri di utilizzo delle risorse destinate alla formazione del personale e quindi ripristina il ruolo del sindacato su questo tema. L'articolo 1, comma 10, del nuovo CCNL ripristina la piena vigenza del precedente CCNL/07: in materia di formazione vengono confermati sia gli obblighi dei docenti e la titolarità del Collegio docenti nella formulazione del piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione sia le indicazioni in merito alla formazione del personale ATA (articolo 66 CCNL/07). Infatti, mentre da un lato si riconferma che la partecipazione alle attività di formazione e aggiornamento è aspetto inerente alla funzione docente (articolo 26 comma 2 del CCNL/07) e che la formazione e l'aggiornamento collegiali fanno parte delle attività funzionali in attuazione delle delibere degli organi collegiali (articolo 29 comma 1 CCNL/07), dall'altro si riconfermano la titolarità del collegio nel definire gli obblighi di formazione dei docenti nel piano annuale delle attività e la competenza del DSGA nella predisposizione del piano di formazione ATA (articolo 66 CCNL/07).



## **Il Piano Nazionale per la Formazione**

È a questo contesto che devono essere ora ricondotte l'applicazione e la gestione da parte delle scuole del "Piano Nazionale per la Formazione" emanato dal MIUR in attuazione del comma 124 della legge 107/15. Il piano definisce il quadro strategico e operativo per lo sviluppo professionale del personale della scuola mediante l'indicazione di priorità nazionali (sono otto) per il triennio 2016-2019 a partire dall'anno scolastico 2016/2017. Rispetto alla proposta del MIUR, a seguito delle critiche sollevate dalla FLC CGIL e dagli altri sindacati, è stato superato l'obbligo di 125 ore di formazione nel triennio, inizialmente previsto. Il Piano Nazionale per la Formazione affida al Collegio dei docenti l'elaborazione, la realizzazione e la verifica del Piano di formazione dell'istituto inserito nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF). Il nuovo CCNL rafforza ulteriormente tale competenza del Collegio, in coerenza con quanto sostiene la FLC CGIL già da due anni. La formazione, quindi, si realizza secondo legge (obiettivi e finalità definite nel piano nazionale) e secondo contratto (sui criteri di riparto delle risorse), ribadendo le competenze del Collegio docenti. Nei fatti, quanto disposto dalla stessa legge 107/15 al comma 124 (la formazione in servizio è obbligatoria, permanente e strutturale) trova oggi collocazione e garanzie nell'articolato del nuovo contratto. Possiamo quindi affermare che il tentativo del MIUR di appropriarsi in pieno della materia formazione, incidendo anche sugli aspetti inerenti il rapporto di lavoro, sia stato definitivamente accantonato.

## **Sulle reti per la formazione**

Anche rispetto alle risorse assegnate per la formazione, il nuovo CCNL prevede il passaggio alla contrattazione nazionale, superando la pratica voluta dal MIUR di una amministrazione tutta centrata su reti di ambito. Sulle reti il nostro punto di vista non cambia: la loro costituzione è legittima ma l'adesione a esse deve essere voluta non solo dal Consiglio di Istituto bensì anche dal Collegio dei docenti. In pratica, un'adesione basata su scopi precisi senza consegnare alle reti di ambito il governo e la gestione di "ogni" materia. In questa direzione anche il caso di alcuni Consigli di Istituto che hanno deliberato di aderire alle reti di ambito ma escludendo che esse trattino di fatti amministrativi quali ricostruzione di carriera, TFR, pensioni ecc. A tale proposito si veda la proposta della FLC CGIL sulla rappresentanza istituzionale delle scuole autonome.

## **Le azioni da ri-mettere in campo alla luce del nuovo CCNL**

In sintesi.

- Il Collegio dei docenti ha la piena facoltà di promuovere iniziative di aggiornamento (articolo 7, comma 2, lettera g DLgs 297/94) e definire il Piano di formazione: non vi è altro soggetto che possa farlo. Esso delibera i contenuti, le modalità, le procedure dello svolgimento della formazione e i criteri di partecipazione. Ciò vuol dire che anche la stessa definizione delle Unità formative, come declinate a suo tempo dalla nota del 15 settembre 2016, è nella facoltà piena del Collegio docenti.
- Rimane il diritto individuale del docente di fruire fino a 5 giorni di permesso per la formazione con esonero dal servizio e sostituzione.
- A livello di istituzione scolastica, i criteri per la fruizione dei permessi per la formazione sono oggetto di "confronto" tra RSU e dirigente scolastico: questo consente alle RSU, come prevede il nuovo CCNL, di acquisire elementi conoscitivi approfonditi anche per la contrattazione sulla ripartizione delle risorse assegnate per la formazione del personale.
- Si aderisce alle reti per la formazione (di ambito o di territorio più ristretto o di ordine di scuola ecc.) solo se l'adesione, sulla base delle decisioni del Collegio, viene deliberata dal Consiglio di istituto.
- Nelle delibere del Collegio e del Consiglio, ciascuna in relazione alle specifiche competenze, è opportuno porre la questione degli altri soggetti che, oltre al dirigente scolastico, rappresentano la scuola nella rete.
- Anche le attività di formazione ATA, previste dal piano predisposto dal DSGA, sono oggetto di relazioni sindacali.

Occorrerà sempre porre in ogni sede la questione della partecipazione ai corsi di formazione "anche" del personale a tempo determinato che voglia liberamente prendere parte alle attività. La legge 107/15 li ha tagliati fuori da questa partita: non possiamo lasciar passare sotto silenzio questa dimenticanza. Inoltre, occorrerà porre la questione della tutela del singolo docente in ordine alla eccessiva quantità di ore di formazione che, pur

legittimamente deliberata dal Collegio nel piano delle attività, può rivelarsi onerosa e impegnativa in quanto a carichi di lavoro. In sede di trattativa si possono quantificare gli impegni orari oltre i quali si accede alla retribuzione, in relazione ai fondi a disposizione, alle attività collegiali programmate e alle reali necessità della scuola, che potrebbero essere diverse di anno in anno.