# Parte II

# Orientamenti operativi per l'anno di prova

## IL PERIODO DI FORMAZIONE E PROVA: ASPETTI INNOVATIVI

*Chiara Brescianini, Rita Fabrizio*

Il periodo di formazione e prova del personale docente ed educativo neoimmesso in ruolo nella scuola statale è stato oggetto, con l'approvazione della legge n. 107 del 13 luglio 2015, di una incisiva riforma che ne ha rimodulato in larga parte obiettivi e finalità.

Ciò è avvenuto, sia attraverso specifiche disposizioni introdotte dalla citata legge 107, con riferimento alla '*durata*', alla '*natura*' e alla '*ripetibilità*' del periodo, sia attraverso le disposizioni contenute nel d.m. 850 del 27 ottobre 2015, attraverso cui è stata data compiuta attuazione al processo di revisione legislativa. Di seguito si propone una sintetica elencazione degli aspetti più innovativi del nuovo modello, con particolare riguardo alle disposizioni contenute sia nel decreto citato, sia nella successiva Circolare Ministeriale 36167 del 5 novembre 2015, di carattere più operativo.

Il quadro legislativo di riferimento è il seguente:

- articolo 1, commi da 115 a 120 della legge 107/2015, recante: "*Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*";
- articoli da 437 a 440 del decreto legislativo 297 del 1994, recante: "*Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado*"[1].

[1] Ai sensi dell'articolo 1, comma 120, della legge n. 107/2015, le disposizioni di cui agli articoli da 437 a 440 del decreto legislativo n. 297 del 1994, continuano ad applicarsi in quanto compatibili con quanto previsto nei commi da 115 a 119 della citata legge 107.

Le disposizioni attuative ed esplicative sono le seguenti:

- decreto ministeriale 850 del 27 ottobre 2015 (di seguito denominato 'd.m.'), recante: "*Obiettivi, modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, attività formative e criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova, ai sensi dell'art. 1, comma 118, legge 13 luglio 2015, n. 107*";
- circolare ministeriale 36167 del 5 novembre 2015 (di seguito denominata 'c.m.'), recante: "*Periodo di formazione e di prova per i docenti neoassunti. Primi orientamenti*".

## Il periodo di formazione e di prova in generale

Il decreto ministeriale delinea una nuova disciplina del periodo di formazione e prova del personale docente ed educativo neoimmesso in ruolo, descrivendo nel dettaglio i diversi momenti formativi e valutativi e chiarendo, fra l'altro, tempi e soggetti responsabili.

Il personale neoassunto, individuato quale destinatario di proposta di contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, è sottoposto a un periodo di formazione e di prova, al cui positivo superamento consegue l'effettiva immissione nei ruoli.

Come previsto dal legislatore, il predetto periodo è '*unico*', in quanto sia il servizio effettivamente prestato – nei termini e nei modi di cui si dirà – sia il periodo di formazione sono inquadrati quali momenti inscindibili all'atto dell'ingresso in modo '*stabile*' nella scuola; pertanto, a decorrere dall'anno scolastico 2015-16, i due '*momenti*', un tempo scindibili, assumono pari rilevanza ai fini della conferma nei ruoli e concorrono*, simultaneamente*, a determinare la conferma o meno nei ruoli a tempo indeterminato.

Ai fini del superamento dell'anno di formazione e di prova il personale neoassunto deve effettuare un servizio '*effettivo'* di almeno 180 giorni nel corso dell'anno scolastico di assunzione, di cui almeno 120 di attività didattiche; i periodi, secondo quanto chiarito nella c.m., sono proporzionalmente ridotti per i neoassunti in servizio con prestazione o orario inferiore su cattedra o posto.

Il d.m. ha chiarito che:

- sono computabili nei *centottanta giorni* tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami e gli scrutini e ogni altro impegno di servizio, *a esclusione* dei giorni riferibili a ferie, assenze per malattia, congedi parentali, permessi retribuiti e aspettativa. Va computato anche il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza;
- sono compresi nei *centoventi giorni* di attività didattiche sia i giorni effettivi di insegnamento sia i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica, ivi comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali.

Con riferimento ai docenti neoassunti in servizio con prestazione o orario inferiore su cattedra o posto (*part time*), il punto 2 della c.m. precisa che i centottanta giorni di

servizio e i centoventi giorni di attività didattica *sono proporzionalmente ridotti*, fermo restando l'obbligo relativo alla frequenza, *per intero*, delle 50 ore di formazione previste.

In *caso di valutazione negativa* del periodo di formazione e di prova, il personale neoassunto è sottoposto a un secondo periodo *di formazione e di prova, non rinnovabile*.

**Personale docente ed educativo tenuto al periodo di formazione e di prova**

L'articolo 2, comma 1, del d.m. definisce le tre categorie di destinatari del periodo di formazione e prova, ovvero:

1. personale che si trova al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato, a qualunque titolo conferito, e che aspiri alla conferma nel ruolo. A riguardo, la c.m. al punto 1 precisa che "*Tali immissioni avvengono attraverso fasi distinte, che comunque fissano al 1° settembre 2015 la decorrenza giuridica delle nomine, a prescindere dalla data di effettiva assunzione del servizio*";
2. personale per il quale sia stata richiesta la proroga del periodo di formazione e prova o che non abbia potuto completarlo negli anni precedenti. *In ogni caso la ripetizione del periodo comporta la partecipazione alle connesse attività di formazione*, che sono da considerarsi parte integrante del servizio in anno di prova;
3. personale per il quale sia stato disposto il passaggio di ruolo.

**Differimento della presa di servizio**

In caso di differimento della presa di servizio, anche in virtù di quanto disposto dall'articolo 1, commi 98-99, della legge 107/2015, il periodo di formazione e di prova può essere svolto, nell'anno scolastico di decorrenza giuridica della nomina, anche presso l'istituzione scolastica statale ove è svolta una supplenza annuale o sino al termine delle attività didattiche, purché su medesimo posto o classe di concorso affine[2].

A riguardo, sino alla ridefinizione delle classi di concorso e comunque per l'anno scolastico 2015-16, il periodo di formazione e prova può essere svolto*, su istanza dell'interessato e dietro specifica autorizzazione del dirigente dell'ambito territoriale dove il neoassunto docente presta servizio in qualità di supplente*[3], anche sulla base dei seguenti criteri:

- la supplenza su posto di sostegno per la scuola dell'infanzia e per la scuola primaria è valida indifferentemente ai fini dello svolgimento del periodo di prova su posto di sostegno per la scuola dell'infanzia o primaria;
- la supplenza su posto di sostegno per la scuola secondaria di primo e di secondo grado è valida indifferentemente ai fini dello svolgimento del periodo di prova su posto di sostegno per la scuola secondaria di primo e di secondo grado;

---

[2] Per classi di concorso affini si devono intendere quelle comprese negli ambiti disciplinari di cui al d.m. n. 354 del 1998, ove il servizio sia effettuato nello stesso grado d'istruzione della classe di concorso di immissione in ruolo, come previsto dall'art. 3 comma 5 lettera c) del d.m.

[3] Allegato 2 alla Nota USR E-R n. 16368 del 15.12.2015.

- per le classi di concorso, la supplenza è valida sullo specifico grado di istruzione e in considerazione della corrispondenza degli insegnamenti impartiti con gli insegnamenti relativi alla classe di concorso di immissione in ruolo;
- la supplenza su posto di sostegno è valida ai fini dello svolgimento del periodo di prova anche su posto comune e viceversa, nel medesimo ordine e grado di scuola.

L'attività di formazione è comunque svolta con riferimento al posto o alla classe di concorso di immissione in ruolo.

**Criteri di valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova**

L'articolo 4 del d.m. specifica nel dettaglio le finalità del periodo di formazione e di prova, all'interno del quale dovrà essere verificata la corretta padronanza degli *standard* professionali da parte del personale neoassunto, con specifico riferimento a:

- competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche;
- competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- osservanza dei doveri connessi con lo *status* di dipendente pubblico e alla funzione docente;
- partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi previste dalle stesse.

Per la verifica delle competenze relazionali e organizzative sarà oggetto di valutazione l'attitudine collaborativa, di interazione con le famiglie, di capacità di affrontare situazioni complesse e dinamiche culturali e di partecipazione attiva e sostegno ai piani di miglioramento della scuola. Con riferimento al terzo punto, il d.m. ha chiarito che i parametri sono contenuti sia all'interno del d.lgs. 165/2001[4], sia all'interno del d.P.R. 62/2013[5].

Il dirigente scolastico dovrà rendere edotto il personale tenuto all'effettuazione del periodo di formazione e prova (artt. 2 e 3 del d.m.):

1. delle caratteristiche salienti del percorso formativo;
2. degli obblighi di servizio e professionali connessi al periodo di formazione e prova;
3. delle modalità di svolgimento e di valutazione;
4. dei compiti attribuiti al docente con funzioni di *tutor*.

Infine, la verifica relativa all'attività formativa è definita nell'articolo 5 del d.m. in argomento.

I citati criteri per la valutazione definiscono, così, un profilo '*a tutto tondo*' del personale neoimmesso in ruolo, sia dal punto di vista didattico-relazionale, sia sotto il profilo dei doveri e delle responsabilità connessi al corretto svolgimento della funzione che si è chiamati a rivestire.

---

[4] D.lgs. n. 165/2001, recante: "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*".

[5] D.P.R. n. 62 del 2013, recante: "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

**Il modello formativo**

Il modello formativo proposto dal d.m. conferma il processo di innovazione e personalizzazione del percorso relativo alla conferma nei ruoli a tempo indeterminato, peraltro già avviato dal MIUR in via sperimentale nel corso del precedente anno scolastico[6].

Il modello formativo previsto per l'anno scolastico 2015-16 si è arricchito di diversi tipi di azioni, quali:

- incontri iniziali di accoglienza e di presentazione del percorso formativo e incontri conclusivi di valutazione complessiva (per circa 6 ore di attività);
- partecipazione a laboratori formativi, strutturati su 8 aree trasversali[7], anche per consentire ai docenti di scegliere proposte formative coerenti con il bilancio di competenze e il patto per lo sviluppo professionale (cui dedicare circa 12 ore);
- attività di *peer to peer*, esplicata nell'art. 9 del d.m. attraverso momenti di osservazione in classe, stimolando la reciproca collaborazione tra personale neoassunto e tutor (cui dedicare almeno 12 ore);
- formazione *on-line* (conteggiata virtualmente in 20 ore) attraverso la piattaforma Indire, centrata su un portfolio formativo a supporto della riflessione professionale del personale neoassunto per tutto l'anno scolastico (art. 10 del d.m.).

Le attività di formazione terranno conto dei bisogni formativi del personale neoassunto che emergono dal bilancio di competenze, saranno calibrate sulla prassi didattica quotidiana oggetto di analisi con il *peer to peer* e curvate sulle specificità del ruolo e della funzione (laboratori formativi) e infine rielaborate attraverso l'attività *on line* imperniata sul portfolio.

Il percorso ipotizzato con Nota USR E-R 16368 del 15 dicembre 2015 risulta strutturato nelle seguenti fasi, con le rispettive ore dedicate:

| Accoglienza e incontri plenari | Laboratorio formativo | *Peer to peer* | Attività *on line* | Totale |
|---|---|---|---|---|
| 6 ore | 12 ore | 12 ore | 20 ore | 50 ore |

[6] Nota MIUR-DirPERS n. 6768 del 27.2.2015 e Nota MIUR n. 11511 del 15.04.2015.

[7] Art. 8, comma 4, del d.m. 850/2015: Aree trasversali: nuove risorse digitali e loro impatto sulla didattica; gestione della classe e problematiche relazionali; valutazione didattica e valutazione di sistema (autovalutazione e miglioramento); bisogni educativi speciali; contrasto alla dispersione scolastica; inclusione sociale e dinamiche interculturali; orientamento e alternanza scuola-lavoro; buone pratiche di didattiche disciplinari.

L'amministrazione centrale del MIUR definisce le coordinate nazionali del progetto. La definizione delle linee d'intervento e l'organizzazione del percorso è realizzata dall'amministrazione territoriale del MIUR ovvero gli Uffici scolastici regionali (USR). In Emilia-Romagna l'USR organizza la formazione avvalendosi dei propri Uffici per ambito territoriale, secondo le indicazioni e le linee di intervento definite dalla Direzione Generale, che ne cura il coordinamento complessivo, avvalendosi di uno *Staff regionale*[8].

**Valutazione ed esito finale del periodo di formazione e di prova**

Ai sensi del comma 117 della legge 107/2015 "*Il personale docente ed educativo in periodo di formazione e di prova è sottoposto a valutazione da parte del dirigente scolastico, sentito il comitato per la valutazione istituito ai sensi dell'articolo 11 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come sostituito dal comma 129 del presente articolo, sulla base dell'istruttoria di un docente al quale sono affidate dal dirigente scolastico le funzioni di tutor*".

Il legislatore ha quindi individuato i tre soggetti deputati alla valutazione del personale in periodo di formazione e prova, attribuendo a ciascuno di esso una specifica funzione:

1. il dirigente scolastico, a cui spetta la valutazione finale;
2. il comitato di valutazione di cui all'art. 11 del d.lgs. 297/1994[9], a cui è rimessa l'espressione di un parere formulato nei termini di cui si dirà;
3. il docente con funzioni di *tutor,* a cui è demandata l'attività istruttoria.

La disciplina della procedura è dettagliatamente descritta all'interno dell'articolo 13 del d.m., in cui vengono cadenzati i diversi momenti e i relativi adempimenti connessi alla conclusione del processo valutativo, ivi inclusi quelli che competono al personale in periodo di formazione e prova; a riguardo, si richiama l'attenzione su quanto disciplinato dal comma 2 del citato articolo 13: "*il docente sostiene un colloquio innanzi al Comitato; il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data fissata per il colloquio. L'assenza al colloquio, ove non motivata da impedimenti inderogabili, non preclude l'espressione del parere. Il rinvio del colloquio per impedimenti non derogabili è consentito una sola volta*".

Il Comitato[10] è convocato dal dirigente scolastico al termine dell'anno di formazione e prova, *nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche – compresi gli esami di*

---

[8] *http://ww2.istruzioneer.it/wp-content/uploads/2015/11/MIUR.AOODRER.REGISTRO_UFFICIALE U.0015709.26-11-2015.pdf.*

[9] Come novellato dal comma 129 della legge n. 107/2015.

[10] Il Comitato per la valutazione è composto, quando convocato per esprimere il proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova, ai sensi del novellato articolo 11 del d.lgs. n. 297/1994, dal dirigente scolastico, da 3 docenti dell'istituzione scolastica – di cui 2 scelti dal collegio dei docenti e 1 dal consiglio di istituto – e integrato dal docente a cui sono affidate le funzioni di tutor.

*qualifica e di Stato – e la conclusione dell'anno scolastico.* Il parere, ai sensi del comma 4 del citato articolo 13, è obbligatorio, ma non vincolante per il dirigente scolastico, che può discostarsene con atto motivato.

Il dirigente scolastico, ai sensi dell'articolo 14 del d.m., procede alla valutazione del personale in periodo di formazione e di prova sulla base dell'istruttoria compiuta, con particolare riferimento ai "*Criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova (definiti all'art. 4) e al Bilancio di competenze, analisi dei bisogni formativi e obiettivi della formazione (specificati all'art. 5)*" e al parere del Comitato.

La documentazione è parte integrante del fascicolo personale del personale docente ed educativo.

In caso di *giudizio favorevole* sul periodo di formazione e di prova, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il personale neoassunto; in caso di *giudizio sfavorevole*, il dirigente scolastico emette provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova, indicando anche gli elementi di criticità emersi, individuando le forme di supporto formativo e di verifica del conseguimento degli *standard* richiesti ai fini della conferma in ruolo nell'anno scolastico successivo.

Nel corso del secondo periodo di formazione e di prova è obbligatoriamente disposta una verifica, affidata a un dirigente tecnico, per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del personale neoassunto.

Il dirigente scolastico richiede una visita ispettiva in corso di anno scolastico anche nel caso in cui dovessero manifestarsi gravi lacune di carattere culturale, metodologico-didattico e relazionale.

La relazione rilasciata dal dirigente tecnico è parte integrante della documentazione che sarà esaminata, in seconda istanza, dal Comitato di valutazione al termine del secondo periodo di formazione e prova. La conseguente valutazione potrà prevedere o il riconoscimento di adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente conferma in ruolo oppure il mancato riconoscimento dell'adeguatezza delle competenze professionali e la conseguente non conferma nel ruolo ai sensi della normativa vigente.

La conclusione della procedura deve avvenire nel rispetto dei termini indicati e nei limiti temporali stabiliti, con riferimento alla chiusura dell'anno scolastico. I provvedimenti da adottare in caso di ulteriore esito sfavorevole dopo la sua ripetizione sono disciplinati dall'articolo 439 del d.lgs. 297/1994.

## Riferimenti bibliografici

ROSSI M., *Periodo di prova personale docente neoassunto,* in "Notizie della Scuola, n. 5, 1-15 novembre 2015.

SPINOSI M., *Anno di formazione: una grande opportunità per le nuove leve*, in: *www. notiziedellascuola.it, (*29/10/2015).