

Il periodo di formazione e prova del personale docente. Orientamenti giurisprudenziali

Ignazio Testoni

Servizio ispettivo USR Sicilia

Norme di riferimento

A partire dal 1992 il rapporto di lavoro alle dipendenze dello Stato è stato interessato dal processo di privatizzazione del pubblico impiego, completato con il D.Lgs. n. 165/2001.

I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono quindi *disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa* (art. 2, comma 2 D.Lgs. n. 165/2001).

Norme di riferimento

Art. 2096 c.c.

L'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

Finalità del periodo di prova

Secondo la giurisprudenza Il patto di prova nel pubblico impiego *mira ad accertare non solo la capacità tecnica ma anche la personalità del lavoratore e, in genere, l'idoneità dello stesso ad adempiere gli obblighi di fedeltà, diligenza e correttezza.*

Il periodo di prova consente quindi all'amministrazione di accertare se il giudizio espresso in sede concorsuale sulla preparazione del candidato trovi conferma nelle capacità e nelle attitudini di cui egli deve dare prova, in relazione alle mansioni inerenti al posto: è ininfluente ai fini dell'esito positivo del periodo di prova il superamento del concorso, in quanto *La circostanza che l'impiegato sia stato immesso in ruolo in base ad un esito brillante del concorso di ingresso in carriera, non preclude alla p.a. di dimettere l'impiegato stesso per esito sfavorevole della prova, in seguito ad accertamento della di lui concreta ed effettiva inidoneità al servizio.*

(Tar Liguria n. 412/1995)

Finalità del periodo di formazione e prova del personale docente

L'art. 397, comma 1, del D.Lgs. n. 297/1994 definisce la professione docente come *esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità*. La delicatezza di tale professione, sottolineata anche dalla Corte costituzionale, ha richiesto una specifica regolamentazione del periodo di formazione e prova, finalizzato all'accertamento, al di là delle conoscenze teoriche già presupposte, di specifiche competenze, in mancanza delle quali il rapporto di lavoro non può consolidarsi e il docente non può ottenere la definitiva immissione in ruolo.

(Corte Cost., decisione n. 215/1987 *L'educazione è...l'effetto finale complessivo e formativo della persona in tutti i suoi aspetti che consegue all'insegnamento ed all'istruzione con questo acquisita*)

Finalità del periodo di formazione e prova del personale docente

Il percorso di formazione e prova del personale docente, quindi, svolge la specifica funzione di *accertare l'effettiva competenza del docente di tradurre le conoscenze sulla disciplina da insegnare in competenze didattiche funzionali al raggiungimento delle finalità del sistema nazionale di istruzione e formazione, così come stabilite dalla legislazione vigente* (Cass. n. 17897/2023).

A tale proposito la giurisprudenza ha affermato che *Benché il periodo di prova per il personale docente del pubblico impiego sia un effettivo momento di crescita e di sviluppo professionale, orientato alla concreta assunzione del nuovo ruolo, è altresì vero che il periodo di formazione e prova assolve alla finalità di verificare le competenze professionali del docente, osservate nell'azione didattica svolta e nelle attività ad essa preordinate e ad essa strumentali, nonché nell'ambito delle dinamiche organizzative dell'istituzione scolastica e che le attività di formazione sono finalizzate a consolidare le competenze previste dal profilo docente e gli standard professionali richiesti* (Trib. Bari n. 1755/2020; Trib. Bergamo n. 273/2021).

Obblighi del Dirigente scolastico durante il periodo di formazione e prova

Secondo il D.M. n. 226/2022 il superamento del periodo di formazione e prova è subordinato alla verifica da parte del Dirigente scolastico:

- della capacità del docente di redigere la propria programmazione annuale, in cui specifica, condividendoli con il tutor, gli esiti di apprendimento attesi, le metodologie didattiche, le strategie inclusive e di sviluppo dei talenti gli strumenti e i criteri di valutazione, che costituiscono complessivamente gli obiettivi dell'azione didattica.
- della capacità collaborativa nei contesti didattici, progettuali, collegiali, l'abilità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali, nonché la partecipazione attiva e il sostegno ai piani di miglioramento dell'istituzione scolastica;
- della capacità ai fini della personalizzazione delle attività di formazione, di tracciare un primo bilancio di competenze, entro il secondo mese dalla presa di servizio in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente tutor in base al quale viene redatto il patto per lo sviluppo professionale;
- della capacità, al termine del percorso di formazione e prova, di tracciare, con la collaborazione del docente tutor, un nuovo bilancio di competenze per registrare i progressi di professionalità, l'impatto delle azioni formative realizzate, gli sviluppi ulteriori da ipotizzare.

Obblighi del Dirigente scolastico durante il periodo di formazione e prova

Con specifico riferimento agli obblighi del Dirigente scolastico durante il periodo di formazione e prova, la giurisprudenza di merito ha precisato:

in ordine all'informativa relativa alle caratteristiche del percorso formativo che *La normativa non prevede l'obbligo di consegna di una siffatta comunicazione, bensì dispone lo svolgimento di un'attività informativa* che può essere svolta mediante:

- *convocazione dei docenti in prova ad una apposita riunione;*
- *trasmissione delle circolari ministeriali volte a disciplinare le attività formative da eseguirsi durante il periodo di prova;*
- *convocazione di una riunione dei docenti in prova e dei loro tutor nell'ambito della quale il dirigente scolastico illustra le modalità ed i tempi dell'anno di prova;*

Obblighi del Dirigente scolastico durante il periodo di formazione e prova

in ordine all'indicazione degli obblighi di servizio e professionali connessi allo svolgimento del periodo di prova, all'individuazione delle modalità di valutazione, alla consegna del piano formativo e della documentazione tecnico-didattica relativa alle classi, ai corsi e agli insegnamenti di pertinenza del docente che Il D.M. n. 226/2021 *non contempla un obbligo da parte del D.S. di consegna del piano formativo e della documentazione tecnico-didattica, ma richiede solo ed esclusivamente che essi siano resi disponibili per il docente in prova.* Il Dirigente scolastico, pertanto, adempie a tale obbligo anche solo *indicando il sito del MIUR a cui collegarsi per trovare tutte le circolari e i documenti che possono servire.*

Obblighi del Dirigente scolastico durante il periodo di formazione e prova

in ordine al bilancio di competenze in entrata e patto per lo sviluppo professionale che *È onere del docente in prova predisporre, entro il secondo mese dalla presa di servizio, la propria autovalutazione (c.d. bilancio di competenze in entrata), in quanto solo in base a essa il dirigente può successivamente redigere con il docente neoassunto il c.d. patto per lo sviluppo professionale.*

La intempestiva consegna del bilancio delle competenze iniziali (se avvenuta dopo un rilevante periodo) determina la tardività della sottoscrizione del patto formativo e può incidere negativamente sulla valutazione finale del docente.

Obblighi del Dirigente scolastico durante il periodo di formazione e prova

Obbligo da parte dell'Istituzione scolastica di segnalare le criticità emerse durante il periodo di prova per consentirgli di affrontarle e superarle.

La giurisprudenza distingue tra il docente che affronta per la prima volta il periodo di prova o che lo ripete a seguito del mancato completamento, e il docente che lo ripete non avendolo superato nell'anno scolastico precedente.

Nel primo caso il Dirigente scolastico e il tutor sono tenuti esclusivamente a segnalare le criticità che emergono, fermo restando che il compito di attivarsi per superarle spetta al docente in prova, *non potendo certo esigersi dal docente tutor né tantomeno dal dirigente scolastico un'attività volta a colmare le lacune pregresse* ;

nel secondo caso la scuola non ha l'obbligo di segnalarle, in quanto *il mancato superamento dell'anno di prova è successivo alla pregressa inidoneità all'esito del precedente anno di prova e, pertanto, già il provvedimento del primo dirigente scolastico, con la segnalazione puntuale delle criticità evidenziate, consente ampiamente al docente di conoscerle e di rimediarvi* .

Composizione del Comitato di valutazione e validità delle deliberazioni.

L'art. 1, comma 117, della legge n. 107/2015 prevede che 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.

La giurisprudenza si è posta il problema se il Comitato di valutazione sia un collegio perfetto, con la conseguenza che le deliberazioni assunte hanno validità solo se sono presenti tutti i suoi componenti, o se invece lo stesso possa deliberare anche in composizione ridotta, propendendo per la seconda soluzione.

In merito si è fatto riferimento al principio generale secondo cui nel silenzio della legge, il criterio più sicuro per individuare un collegio perfetto – ossia ove è necessaria la partecipazione di tutti i membri – è costituito dalla previsione, oltre ai componenti effettivi, di componenti supplenti, potendosi trarre, solo in tal caso, l'univoca volontà del legislatore che il valido funzionamento dell'organo richieda la presenza di tutti i membri .

Poiché il nuovo testo dell'articolo 11 del D.Lgs. 297/1994 non prevede più membri supplenti , deve ritenersi che il comitato di valutazione può deliberare anche in formazione ridotta, con conseguente non configurabilità di illegittimità dei relativi provvedimenti .

A large, stylized illustration of the island of Sicily, colored in shades of red, orange, and yellow. The island is surrounded by a blue sea with various elements: a sailboat with a red sail, a small boat, and several fish. The illustration is overlaid with a light gray grid.

Grazie dell'attenzione