

La professione insegnante in Europa: profili, tendenze e sfide

### Condizioni di servizio e salari Istruzione secondaria inferiore di tipo generale

L'attrattiva di una professione dipende in gran parte da una combinazione ideale delle condizioni di servizio che essa offre. L'insegnamento non rappresenta un'eccezione. Le prospettive di una buona retribuzione non bastano a garantire la qualità delle condizioni di servizio. Lo status professionale e la sicurezza dell'impiego, la retribuzione e altri benefici economici che derivano dall'attività professionale in questione, i tempi di lavoro e le mansioni indicati nel contratto, la formazione in servizio e infine le misure di sostegno a disposizione degli insegnanti che incontrano delle difficoltà rappresentano tutti fattori da prendere in considerazione.

Eurydice ha dedicato un intero studio alla professione insegnante per analizzarne più da vicino le aspettative della professione in questione e per avere una panoramica completa della complessità di questo tipo di carriera. Questo terzo rapporto, che fa parte di una serie di quattro rapporti, analizza in maniera dettagliata le componenti principali delle condizioni di servizio degli insegnanti in 30 paesi europei <sup>(1)</sup>.

Il presente studio è incentrato sulla situazione degli insegnanti dell'istruzione secondaria inferiore di tipo generale poiché questo livello scolastico risulta significativo per rappresentare la fase transitoria tra l'istruzione primaria e l'istruzione secondaria post-obbligatoria nella maggior parte dei paesi. Esso rappresenta sicuramente il livello in cui la professione degli insegnanti ha subito negli ultimi anni i maggiori cambiamenti con un forte aumento delle iscrizioni e, di conseguenza, con l'aumento dell'eterogeneità della popolazione scolastica. Inoltre, questo livello costituisce l'ultima tappa dell'istruzione obbligatoria con tutte le aspettative relative all'acquisizione delle competenze ritenute indispensabili per tutti i cittadini.

Questo studio è stato realizzato con il sostegno della Commissione Europea.

#### **Un alto livello di sicurezza dell'impiego**

In Europa, gli insegnanti possono essere funzionari pubblici (intendendo funzionari statali di carriera, in alcuni paesi<sup>2</sup>) o personale assunto in base a contratti regolamentati dalla legislazione generale sul lavoro.

Generalmente, il livello di sicurezza del lavoro degli insegnanti è buono, a prescindere dal loro status professionale. Infatti, in tutti i paesi per i quali sono disponibili i dati, la percentuale di insegnanti con un posto fisso è molto alta (almeno il 75%). L'appartenenza al corpo docente è solitamente sinonimo di garanzia del lavoro. Gli insegnanti con lo status di funzionari di carriera godono della totale sicurezza del lavoro fino al pensionamento.

A partire dagli anni 90<sup>3</sup> alcuni paesi candidati (Ungheria, Slovenia e Slovacchia) hanno iniziato a garantire lo status di funzionario pubblico ai loro insegnanti. È possibile osservare il fenomeno

---

<sup>1</sup> I 30 paesi della Rete Eurydice, vale a dire i 15 paesi dell'UE, i 3 paesi dell'AELS/SEE e i 12 paesi candidati.

<sup>2</sup> In Germania, Grecia, Spagna, Francia, Lussemburgo, Austria, Portogallo e Malta.

inverso in alcuni paesi dell'Unione Europea. In Danimarca e in Italia, gli insegnanti hanno cessato di essere funzionari pubblici dal 1993. In Austria, sta diventando sempre più difficile essere nominati funzionari pubblici. Il numero di professioni regolamentate da un contratto di lavoro è in leggero aumento.

## **Verso una definizione ufficiale dell'orario di lavoro più vicina a quella di altre professioni**

In Europa, di solito l'orario di lavoro degli insegnanti veniva considerato principalmente in termini di *numero di ore di insegnamento*. Tra le attività principali svolte dagli insegnanti, vale a dire le lezioni, la loro preparazione e la correzione degli elaborati degli alunni, solo l'insegnamento vero e proprio è stato chiaramente definito in termini di orario. Quattro paesi<sup>4</sup> hanno conservato questa definizione dell'orario di lavoro degli insegnanti nell'istruzione secondaria inferiore.

Il concetto di *numero complessivo di ore di lavoro* è stato adottato nelle definizioni ufficiali in gran parte degli altri paesi, e comprende tutte le attività: le ore di insegnamento e quelle destinate ad altre mansioni, incluso il lavoro individuale (preparazione/assegnazione dei voti). In molti paesi, il *tempo di presenza a scuola* degli insegnanti viene specificato persino nel contratto di lavoro o nei contratti collettivi.

Tre paesi<sup>5</sup> hanno adottato una definizione totalmente differente che prevede che il numero di ore destinato all'insegnamento non venga indicato: solo l'ammontare complessivo dell'orario di lavoro e/o del tempo di presenza a scuola vengono obbligatoriamente specificati. Pertanto, è necessario che i capi di istituto determinino le mansioni che il personale insegnante deve svolgere e il tempo da dedicare a ciascuna di esse.

## **Lavoro di gruppo – un'esigenza nella maggior parte dei paesi**

In quasi tutti i paesi, in base alla legge o a contratti collettivi gli insegnanti devono condurre il lavoro di gruppo<sup>6</sup>, vale a dire coordinare delle attività tra di loro e collaborare in determinate aree (valutazione interna della scuola, stesura del curriculum, programma delle attività scolastiche, ecc.). Questo lavoro di gruppo non implica nessuna remunerazione aggiuntiva o riduzione dell'orario destinato all'insegnamento.

Queste attività congiunte richiedono necessariamente che gli insegnanti in questione debbano essere presenti contemporaneamente nella loro scuola al di fuori della loro classe. Comunque, in certi paesi la definizione di tempo di lavoro non si riferisce esplicitamente al tempo di presenza a scuola degli insegnanti per gestire queste attività.

## **Maggiore flessibilità per gli insegnanti impiegati a livello locale**

Il livello amministrativo da cui dipende l'insegnante, più dello status stesso di insegnante, impiegato o funzionario, è l'elemento che determina in gran parte il grado di flessibilità che è possibile richiedere agli insegnanti nello svolgimento delle loro attività. Infatti, in gran parte dei paesi nei quali gli insegnanti sono formalmente impiegati dalle autorità locali o dal capo d'istituto, essi devono accettare un considerevole grado di flessibilità nello svolgimento del loro lavoro. I loro contratti possono prevedere una serie di mansioni e un carico di insegnamento variabili.<sup>7</sup>

Al contrario, nei paesi in cui il datore di lavoro è l'autorità centrale le mansioni espletate dagli insegnanti, come pure il loro monte ore, sono definiti nel dettaglio dalla stessa autorità mentre i capi di istituto hanno margini di manovra ristretti.

---

<sup>3</sup> Le tabelle nazionali, sulle principali riforme occorse nella professione insegnante dal 1975, sono disponibili sul sito di Eurydice alla pagina seguente: <http://www.eurydice.org/Documents/KT3tables/en/FrameSet.html>

<sup>4</sup> Belgio, Germania, Irlanda e Lussemburgo. In Germania, la questione è oggetto di discussione e sono stati istituiti dei comitati per individuare un'altra definizione.

<sup>5</sup> Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito (Inghilterra, Galles e Irlanda).

<sup>6</sup> In questo studio, il lavoro di gruppo viene definito come tempo di lavoro formalmente destinato alla collaborazione tra insegnanti al di fuori del tempo impiegato in classe con gli alunni. L'insegnamento di gruppo non viene pertanto preso in considerazione.

<sup>7</sup> Questo è il caso della Danimarca, dei Paesi Bassi, della Svezia, del Regno Unito e dell'Islanda e di metà dei paesi candidati.

## **Salari di base relativamente bassi e aumenti salariali limitati**

Dal confronto dei salari di base lordi<sup>8</sup> degli insegnanti all'inizio della carriera con il PIL pro capite, risulta che i primi sono spesso inferiori o equivalenti al PIL. In gran parte dei paesi dell'UE, i salari degli insegnanti al momento del pensionamento superano del 50% il PIL pro capite. Situazioni meno favorevoli si riscontrano nei paesi candidati e in alcuni paesi nordici. Alcune eccezioni sono rappresentate dalla Grecia, la Spagna e in modo ancora più estremo dal Portogallo, dove i salari di base alla fine della carriera superano il doppio del PIL pro capite.

In tutti i paesi, gli *aumenti salariali* sono in parte legati all'anzianità di servizio ma possono anche dipendere da altri fattori. In molti paesi vengono, infatti, prese in considerazione altre qualifiche conseguite durante il servizio, un aspetto questo che può costituire un incentivo per gli insegnanti nei confronti della formazione in servizio. Anche il merito è un fattore rilevante in numerosi paesi: agli insegnanti può essere dato un aumento salariale in seguito ad una valutazione positiva del loro rendimento professionale.

In alcuni paesi, il carico di lavoro degli insegnanti prossimi alla pensione viene ridotto senza una corrispondente riduzione salariale. Questa variazione legata all'anzianità di servizio si osserva solo in dieci paesi.<sup>9</sup>

## **La remunerazione degli insegnanti non si limita al salario di base**

Gli adeguamenti salariali e altri benefici economici possono costituire una parte significativa delle risorse finanziarie degli insegnanti. I bonus salariali possono includere gli straordinari e gli adeguamenti per compensare quegli insegnanti che lavorano in condizioni particolarmente difficili. I benefici economici più diffusi sono le agevolazioni relative all'alloggio e alle indennità di viaggio. Generalmente, laddove i salari di base sono più bassi in confronto al PIL pro capite questi tipi di benefici aumentano di numero. Ciò vale in particolare per i paesi nordici e la Polonia.

## **La formazione in servizio: un vero e proprio obbligo**

Gli insegnanti di metà dei paesi europei<sup>10</sup> hanno l'obbligo professionale di aggiornare le loro conoscenze. In altri sei paesi, la formazione in servizio può essere considerata di fatto obbligatoria nella misura in cui gli insegnanti che non l'hanno intrapresa non possono ottenere alcun tipo di avanzamento.<sup>11</sup> Tuttavia, poche sono le statistiche disponibili sul tasso di partecipazione.

Nei paesi in cui la formazione in servizio risulta obbligatoria, il numero minimo di ore da assegnarle annualmente varia enormemente da un paese all'altro: dalle 20 ore all'anno in Austria, Finlandia, Lettonia, Lituania, Ungheria e Romania alle 100 ore dei Paesi Bassi e della Svezia.

La formazione in servizio è senza dubbio ancora il mezzo più comune per arricchire le conoscenze professionali e l'esperienza degli insegnanti. Il congedo sabbatico (della durata di un anno) rimane una forma alternativa di formazione non molto diffusa in Europa.<sup>12</sup> Gli insegnanti con i requisiti necessari sono generalmente insegnanti di ruolo a tempo pieno.

## **... e una responsabilità condivisa dai vari livelli amministrativi**

---

<sup>8</sup> Il salario annuo lordo corrisponde all'ammontare pagato dall'impiegato in un anno – inclusi i bonus, gli aumenti e gli assegni, come quelli collegati al costo della vita, la tredicesima (dove è possibile applicarla) vacanze pagate, etc, meno la previdenza sociale dell'impiegato e i contributi ai fini pensionistici. Questo salario non include altri benefici finanziari (legati a ulteriori qualifiche, merito, straordinari o responsabilità aggiuntive, l'area geografica in cui un insegnante lavora o l'obbligo di insegnare a classi miste o difficili, spese per l'alloggio, spese sanitarie e di viaggio).

<sup>9</sup> Germania, Grecia, Lussemburgo, Portogallo, Islanda, Liechtenstein; Norvegia, Cipro, Romania e Slovenia.

<sup>10</sup> Comunità fiamminga e germanofona del Belgio, Germania, Paesi Bassi, Austria, Finlandia, Svezia, Regno Unito, Liechtenstein, Estonia, Lettonia, Lituania, Ungheria, Malta e Romania.

<sup>11</sup> I sei paesi sono la Spagna, il Portogallo, l'Islanda, la Bulgaria, la Polonia e la Slovenia.

<sup>12</sup> Spagna, Francia, Italia, Austria, Portogallo, Svezia, Regno Unito (Inghilterra), Islanda, Liechtenstein, Malta, Polonia, Romania.

Raramente il livello ministeriale centrale è l'unico responsabile dell'offerta della formazione in servizio. Ciò avviene in quattro paesi<sup>13</sup>. In alcuni paesi la situazione è del tutto all'opposto e l'offerta di formazione in servizio è completamente decentralizzata<sup>14</sup>; in questi paesi i programmi della formazione in servizio vengono predisposti dalle scuole come parte delle attività programmate. Dal 1993, nei Paesi Bassi, le risorse finanziarie destinate alla formazione in servizio sono state trasferite dagli istituti per la formazione alle scuole che ne gestiscono direttamente le spese e che vengono considerate maggiormente in grado di identificare le necessità del loro personale docente. In tutti gli altri paesi, la responsabilità della formazione in servizio è suddivisa tra le autorità regionali e quelle locali.

Nella misura in cui la gestione dell'offerta di formazione è completamente decentralizzata, non è prevista nessuna raccomandazione a livello centrale che specifichi nel dettaglio il contenuto dei curricula.

Comunque, l'offerta può essere considerata come relativamente diversificata ovunque.

Al di là del tradizionale aggiornamento delle conoscenze relative alle loro materie di insegnamento e dei metodi di insegnamento, teoricamente tutti gli insegnanti in Europa possono accedere alla formazione sull'introduzione delle TIC nell'istruzione, allo sviluppo dei progetti di istituto e alla gestione di gruppi eterogenei di alunni.

### **Alcune disposizioni formali per sostenere gli insegnanti in difficoltà**

Può capitare che alcuni insegnanti si trovino in difficoltà o a vivere situazioni di stress di fronte alle tante esigenze poste loro dalla professione che esercitano. In numerosi paesi, le mansioni gestionali degli insegnanti e il loro coinvolgimento nella valutazione interna della loro scuola sono in aumento; inoltre, essi sono sempre più coinvolti in attività di coordinamento e nel lavoro di gruppo. Nell'istruzione secondaria, essi devono confrontarsi con gruppi eterogenei di alunni in aumento. Disposizioni formali a sostegno degli insegnanti che siano oggetto di provvedimenti legislativi o di regolamenti ufficiali non sono ancora diffuse. La soluzione dei problemi che interessano il personale spesso ricade sui capi di istituto.

Solo pochi paesi<sup>15</sup> predispongono un sostegno formale per i problemi di natura personale (stress o esaurimento psicofisico), difficoltà legate all'insegnamento in sé, o conflitti interpersonali che coinvolgono alunni, genitori o colleghi.

In Europa, le autorità educative sono particolarmente ai problemi degli insegnanti che lavorano con i gruppi eterogenei<sup>16</sup> di alunni. Conseguenza di questa attenzione è l'offerta di personale aggiuntivo di sostegno alle scuole (inclusi insegnanti, educatori e psicologi).

---

<sup>13</sup> Liechtenstein, Cipro, Romania, Slovacchia e, fino al 2002, Malta.

<sup>14</sup> Belgio (Comunità francese e fiamminga), Danimarca, Paesi Bassi, Svezia, Islanda, Estonia, Ungheria.

<sup>15</sup> Germania, Paesi Bassi, Austria, Portogallo, Svezia, Regno Unito (Inghilterra, Galles e Irlanda del Nord), Norvegia, Estonia, Lituania e Slovenia.

<sup>16</sup> I gruppi eterogenei di alunni comprendono nell'istruzione ordinaria alunni con bisogni educativi speciali, la cui definizione varia da un paese all'altro: può riferirsi ai figli di famiglie migranti, alunni con problemi sociali (perché provengono da situazioni di svantaggio o perché hanno difficoltà di adattamento sociale), e ad alunni le cui capacità di apprendimento sono notevolmente diverse (ben al di sotto della media o eccellenti).

Titolo del rapporto:	<b>Condizioni di servizio e salario</b> <i>(Rapporto III)</i>
Titolo della pubblicazione:	La professione docente in Europa: profili, tendenze e sfide
Collana:	Questioni chiave dell'istruzione in Europa <i>(Volume 3)</i>
Editore:	Eurydice
Data di pubblicazione:	Settembre 2003
Versioni linguistiche:	Francese, inglese e tedesco (ottobre 2003)
Disponibile in linea:	<a href="http://www.eurydice.org/Documents/KeyTopics3/en/FrameSet3.htm">http://www.eurydice.org/Documents/KeyTopics3/en/FrameSet3.htm</a>
Disponibile nella versione cartacea :	Settembre 2003 (francese e inglese), ottobre 2003 (tedesco)

---

Il presente rapporto è il terzo di una serie di quattro rapporti sulla professione insegnante, dedicato agli insegnanti dell'istruzione secondaria inferiore di tipo generale. L'anno di riferimento è il 2000/01. Le informazioni necessarie per questo studio sono state raccolte dalle Unità nazionali della rete Eurydice con la collaborazione di esperti nazionali nominati dal Comitato Socrates <sup>(1)</sup>. A tal fine, l'Unità europea, per aiutare gli autori, ha fatto pervenire dei questionari accompagnati da una guida metodologica<sup>(2)</sup>. In base alle informazioni ricevute, l'Unità europea ha elaborato un'analisi comparativa convalidata dagli esperti e dalle Unità nazionali. La maggior parte degli indicatori statistici è stata elaborata sulla base dei dati UNESCO/OCSE/EUROSTAT (UOE). Questa pubblicazione è finanziata dalla Direzione generale istruzione e cultura della Commissione europea.

---

*La professione docente in Europa: profili, tendenze e sfide* si articola nei seguenti quattro rapporti:

- I. Formazione iniziale e passaggio alla vita lavorativa  
(<http://www.eurydice.org/Documents/KeyTopics3/en/FrameSet1.htm>)
- II. Domanda e offerta  
(<http://www.eurydice.org/Documents/KeyTopics3/en/FrameSet2.htm>)
- III. **Condizioni di servizio e salari**  
(<http://www.eurydice.org/Documents/KeyTopics3/en/FrameSet3.htm>)
- IV. Analisi contestuale  
*(disponibile in linea da gennaio 2004)*

---

<sup>1</sup> Il Comitato Socrates, composto dai rappresentanti di ciascun paese partecipante, assiste la Commissione europea nell'attuazione del programma Socrates.

<sup>2</sup> Questi strumenti per la raccolta dei dati sono disponibili sul sito di Eurydice al seguente indirizzo:  
[http://www.eurydice.org/Doc\\_intermediaires/analysis/en/teachers.html](http://www.eurydice.org/Doc_intermediaires/analysis/en/teachers.html).

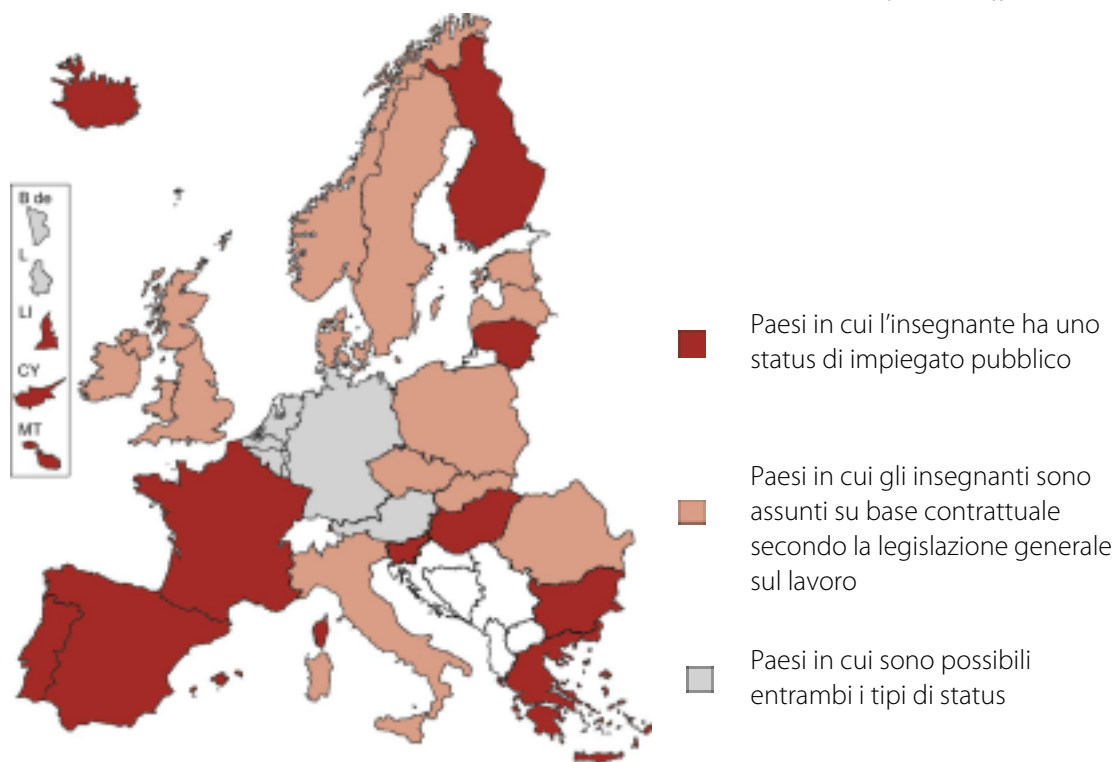
### La professione docente in Europa: profili, tendenze e sfide

#### Condizioni di servizio e salari Livello secondario inferiore di tipo generale

Figura 1.1 .....	p. 7
Tipi di status professionale permanente	
Figura 2.1 .....	p. 8
Definizione del carico di lavoro degli insegnanti: modelli principali	
Figura 2.12 .....	p. 9
Indicatore di flessibilità richiesta agli insegnanti in termini di mansioni da svolgere e di volume di insegnamento	
Figura 3.1 .....	p. 11
Salari di base massimi e minimi degli insegnanti	
Figura 3.9 .....	p. 13
Aumenti salariali connessi al rendimento	
Figura 3.14 .....	p. 14
Eleggibilità e criteri di adeguamento salariale legati alla zona geografica di assegnazione	
Figura 4.1 .....	p. 15
Status della formazione in servizio degli insegnanti	

NB: La numerazione è la stessa che è stata utilizzata per il Rapporto III dal quale sono stati tratti i diagrammi qui presentati.

**FIGURA 1.1: TIPI DI STATUS PROFESSIONALE PERMANENTE.  
INSEGNANTI DELL'ISTRUZIONE SECONDARIA INFERIORE DI TIPO GENERALE (ISCED 2A), 2000/01**



Fonte: Eurydice.

Note aggiuntive

**Belgio:** Gli insegnanti che lavorano nelle scuole delle tre comunità vengono considerati funzionari pubblici. Gli insegnanti che lavorano nel settore sovvenzionato sono 'assimilati' agli insegnanti con status di impiegato pubblico sebbene siano assunti in base alla legislazione generale sull'impiego.

**Danimarca, Irlanda, Liechtenstein e Cipro:** Informazioni non verificate a livello nazionale.

**Germania:** Gran parte degli insegnanti sono funzionari di carriera; tuttavia, in alcuni dei nuovi *Länder* gli insegnanti sono assunti con contratti permanenti. In senso più ampio, questi insegnanti assolvono anche parte della funzione pubblica.

**Paesi Bassi:** Il personale delle scuole pubbliche fa parte formalmente del personale del settore pubblico. Questi insegnanti sono impiegati pubblici ai sensi della Legge sul personale del governo centrale e delle autorità locali. Gli insegnanti che lavorano negli istituti privati sottoscrivono un contratto di diritto privato con l'istanza che rappresenta la persona giuridica assume. Tuttavia, il personale insegnante del settore privato può essere chiamato a condividere lo status del personale del settore pubblico relativamente alle condizioni di lavoro stabilite dal Governo; i contratti collettivi sono previsti per tutto il settore dell'istruzione (scuole pubbliche e private).

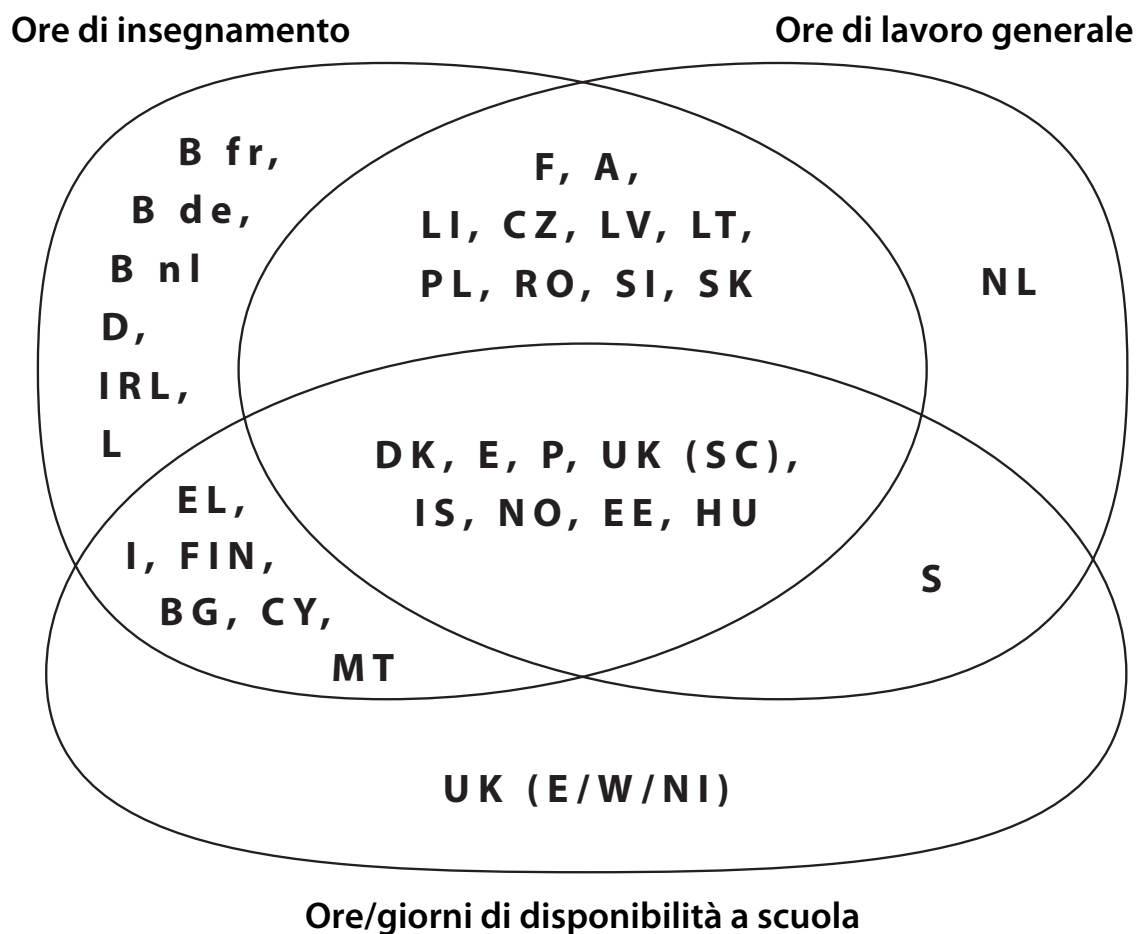
**Norvegia:** Parte della legislazione sul pubblico impiego viene applicata anche agli insegnanti.

**Lituania:** Da luglio 2002 gli insegnanti sono soggetti alla legislazione generale sul lavoro.

**Ungheria:** Una piccola parte di insegnanti che lavora a tempo parziale non rientra nel pubblico impiego.

**Slovacchia:** Gli insegnanti sono diventati impiegati pubblici a partire da aprile 2002.

FIGURA 2.1: DEFINIZIONE DEL CARICO DI LAVORO DEGLI INSEGNANTI:  
 MODELLI PRINCIPALI NELL'ISTRUZIONE SECONDARIA INFERIORE DI TIPO GENERALE (ISCED 2A),  
 SITUAZIONE STANDARD 2000/01



Fonte: Eurydice.

Note aggiuntive

**Danimarca, Irlanda, Liechtenstein e Cipro:** Informazioni non verificate a livello nazionale.

**Lussemburgo:** Ciò vale solo per i dipendenti pubblici e i *chargés de cours*; per i *chargés d'éducation* è stato stabilito un numero fisso di ore di disponibilità al di fuori dell'orario di lavoro.

**Austria:** In questo capitolo vengono presi in considerazione solo gli insegnanti impiegati dai *Länder* e che lavorano nelle *Hauptschulen*. Questa indicazione si trova nel nuovo Codice di servizio degli insegnanti.

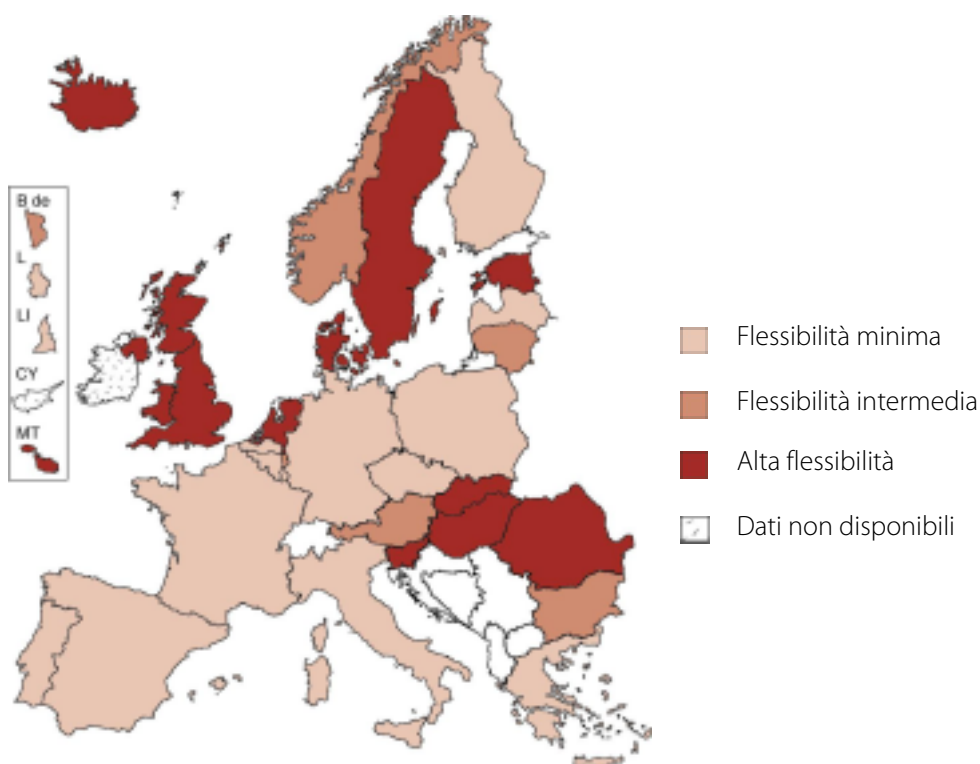
**Regno Unito (Inghilterra, Galles e Irlanda del Nord):** Le condizioni di servizio degli insegnanti in Inghilterra e in Galles prevedono attualmente che, oltre alle 1265 ore di 'tempo mirato' distribuito su 195 giorni durante l'anno scolastico, gli insegnanti devono lavorare le ore aggiuntive necessarie per poter espletare correttamente i loro obblighi professionali, inclusa la correzione degli elaborati degli alunni, la redazione dei resoconti sugli allievi e la preparazione delle lezioni, del materiale e dei programmi di insegnamento.

Note esplicative

Per situazione standard si intende quella nella quale gli insegnanti lavorano a tempo pieno e non hanno altre mansioni come, ad esempio, mansioni gestionali. Gli insegnanti non qualificati o appena qualificati non vengono considerati se sono soggetti a speciali condizioni.



**FIGURA 2.12: INDICATORE DELLA FLESSIBILITÀ RICHIESTA AGLI INSEGNANTI IN TERMINI DI MANSIONI DA SVOLGERE E DI VOLUME DI INSEGNAMENTO NELL'ISTRUZIONE SECONDARIA INFERIORE DI TIPO GENERALE (ISCED 2A), 2000/01**



Fonte: Eurydice.

#### Note esplicative

Il livello di flessibilità è stato individuato in base alla posizione dei paesi in relazione a tre fattori: (A) la descrizione delle mansioni, (B) la suddivisione dell'orario di lavoro tra ore di insegnamento e altre attività, (C) il possibile aumento delle ore di insegnamento.

##### A. Descrizione delle mansioni:

- 1 = Personalizzato
- 2 = Comune ad un gruppo di insegnanti
- 3 = Nessuna descrizione delle mansioni (consenso implicito sulle mansioni da svolgere)

##### B. Suddivisione dell'orario di lavoro tra ore di insegnamento e altre attività:

- 1 = Assegnazione delle mansioni da parte del capo di istituto in base alle necessità della scuola
- 2 = Possibilità di ridurre il numero delle lezioni per giustificare il lavoro svolto in caso di sostituzione di un collega assente, partecipazione a consigli o alla valutazione delle scuole; sostegno ai futuri insegnanti, ecc.
- 3 = Nessuna flessibilità

##### C. Possibilità di aumento del numero delle lezioni

- 1 = In caso di necessità, senza alcuna retribuzione
- 2 = In caso di necessità, con remunerazione aggiuntiva/recupero
- 3 = Solo su base volontaria, con remunerazione aggiuntiva o senza la possibilità di aumentare il numero di lezioni

#### **Il livello di flessibilità presentato nella figura 2.12 è stato definito nel modo seguente:**

A = Flessibilità minima: somma degli indici maggiori di 6 (2, 2, 3), (2, 3, 3), (3, 3, 3), (3, 3, 1)

B = Flessibilità intermedia: somma degli indici uguale a 6 (2, 2, 2), (1, 2, 3)

C = Alta flessibilità: somma degli indici inferiori a 6 (1, 1, 1), (1, 1, 2), (1, 1, 3), (2, 1, 2)

Fonte: Eurydice.

**Danimarca, Irlanda e Liechtenstein:** Informazioni non verificate a livello nazionale.

**Danimarca:** L'orario di insegnamento diminuisce se l'insegnante in questione svolge attività di tipo amministrativo, come quella di consulente nel settore educativo a livello municipale, di consulente dell'istruzione o di bibliotecario scolastico.

**Germania:** I membri del personale possono temporaneamente sostituire i colleghi assenti. La possibilità di ridurre il numero delle lezioni come compenso per questa ulteriore attività svolta è a discrezione del capo di istituto. La regolamentazione e l'utilizzo variano da un *Land* all'altro.

**Spagna:** Delle 30 ore che gli insegnanti devono trascorrere a scuola, 25 (da 18 a 21 ore di insegnamento e da 7 a 4 ore supplementari) sono stabilite dal capo di istituto. Le ore restanti sono destinate agli incontri tra insegnanti e ad altri incontri straordinari non fissati in precedenza nel loro orario.

**Francia:** B) Il numero massimo di ore di servizio può essere modificato in casi particolari: può diminuire nei casi in cui insegnare a certi alunni o classi sia estremamente impegnativo, e può aumentare nel caso in cui il numero degli alunni sia basso. Gli insegnanti possono ottenere riduzioni quando lavorano con alunni dell'ultimo anno, o sono responsabili di laboratori o lavorano in scuole o municipalità diverse. C) Il numero delle ore che può essere imposto ad un insegnante è limitato a una o due alla settimana.

**Italia:** Gli insegnanti possono destinare un massimo di 3 ore settimanali a compiti diversi dall'insegnamento.

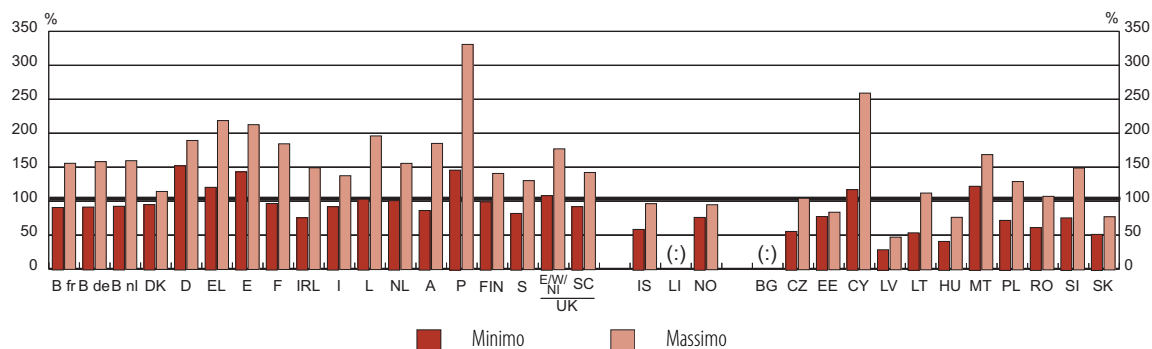
**Portogallo:** Le attività che danno luogo a riduzioni nell'orario di insegnamento sono la partecipazione a consigli esecutivi, speciali responsabilità per una particolare classe di alunni (*direcção de turma*), coordinamento dei corsi, e responsabilità per la gestione delle attrezzature di supporto educativo (associazioni di lingue, ecc.). Oltre alle ore destinate ai membri del consiglio esecutivo, viene garantita un'assegnazione generale di crediti in ore alle scuole il cui consiglio è responsabile per le attività amministrative sopramenzionate.

**Finlandia:** C): La posizione riflette la pratica comune. La legge stabilisce che in generale i dipendenti pubblici devono essere preparati a fare straordinari in misura ragionevole. In realtà, è impossibile dimostrare che gli insegnanti trascurano i loro obblighi o che infrangono le regole nel momento in cui si rifiutano di farlo.

**Ungheria:** Il numero di ore di insegnamento può venire ridotto a discrezione del capo di istituto in circostanze particolari se una scuola ha le risorse necessarie per compensare la differenza tra le vere e proprie ore di lavoro e il numero di ore obbligatorie.

**Romania:** Non è possibile ridurre il numero di ore di insegnamento al di sotto della norma ma i capi di istituto possono richiedere altri insegnanti per svolgere attività aggiuntive regolamentate a livello nazionale.

**FIGURA 3.1: SALARI DI BASE MASSIMI E MINIMI DEGLI INSEGNANTI NELL'ISTRUZIONE SECONDARIA INFERIORE DI TIPO GENERALE (ISCED 2A) IN RAPPORTO AL PIL PRO CAPITE, 2000/01**



	UK																	
	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	E/W/N/SC	SC
Minimo	92	93	94	96	153	122	145	98	77	93	104	102	88	147	101	84	110	94
Massimo	156	159	160	115	190	219	213	185	150	138	197	156	186	331	142	131	178	143
	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK			
Minimo	60	(:)	78	(:)	57	79	119	30	55	43	124	74	63	77	53			
Massimo	97	(:)	96	(:)	105	85	260	48	113	77	170	130	108	150	78			

Fonti: Eurostat (PIL) e Eurydice (salari).

Note aggiuntive

**Germania:** Data la complessità e la diversità delle situazioni, i salari degli insegnanti sono calcolati considerando l'età media all'inizio della carriera (che dipende dall'età dell'inizio degli studi e dalla durata degli studi stessi) e i salari dei *Länder* della Germania occidentale. Vengono qui presi in considerazione solo i salari degli insegnanti della *Realschule*.

**Spagna:** Sono stati considerati ad esemplificazione i salari della Comunità Autonoma di Castilla-La Mancha, dal momento che si avvicinano alla media. Partendo da un salario di base comune, i salari variano da una Comunità Autonoma all'altra.

**Francia:** La remunerazione presentata è quella dei *professeurs certifiés*.

**Austria:** I dati si riferiscono agli insegnanti della *Hauptschule*.

**Svezia:** Il salario minimo corrisponde ad un accordo raggiunto tra le associazioni degli insegnanti e l'Associazione svedese delle autorità locali. Il salario massimo non viene stabilito in base a una scala ufficiale, e il salario più alto non è legato direttamente all'età degli insegnanti o alla loro carriera. Il diagramma presenta il salario più elevato pagato nell'anno preso di riferimento.

**Regno Unito (Scozia):** In seguito a un accordo raggiunto nel gennaio 2001 tra il governo scozzese, i datori di lavoro e le organizzazioni di insegnanti, agli insegnanti è stato garantito un aumento salariale minimo del 23.1% per tre anni a partire da aprile 2001.

**Liechtenstein:** PIL pro capite non disponibile.

**Norvegia:** I salari presentati sono quelli di un insegnante *adjunkt* (quattro anni di formazione iniziale).

**Repubblica Ceca:** Dai dati disponibili non è possibile distinguere i salari degli insegnanti da quelli dei capi di istituto in quanto i valori presentati li comprendono entrambi.

**Polonia:** L'anno di riferimento per i salari degli insegnanti e per il PIL pro capite è il 2001.

Nota esplicitiva

**I dati si riferiscono a insegnanti con le qualifiche minime richieste che sono single, senza figli e che vivono nella capitale del loro paese.**

L'anno di riferimento del PIL pro capite è il 2000. Il periodo di riferimento per gli insegnanti è l'anno 2000 o l'anno scolastico 2000/01.

Nota esplicitiva (continua)

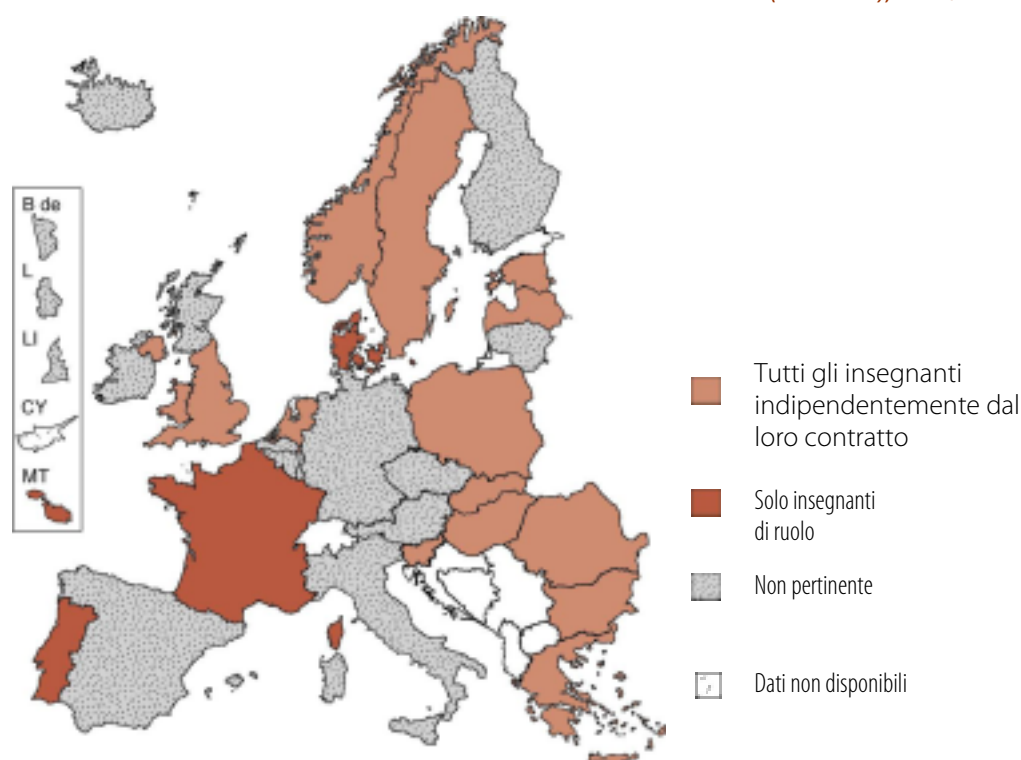
I valori indicati nella figura si ottengono facendo un rapporto tra il salario annuale di base (minimo e

massimo) nella valuta nazionale e il PIL pro capite nel paese in questione (ai prezzi correnti nelle valute nazionali).

Per **salario di base lordo annuo** si intende la somma pagata dal datore di lavoro in un anno, inclusi i bonus, gli aumenti e le indennità, come quelle legate al costo della vita, la tredicesima (dove è possibile applicarla), e le vacanze, ecc. meno i contributi dell'impiegato per la previdenza sociale e per fini pensionistici. Questo salario non prende in considerazione nessun altro adeguamento salariale o beneficio finanziario (legato ad esempio a ulteriori qualifiche, meriti, straordinari o responsabilità aggiuntive, area geografica, obbligo di insegnamento a classi eterogenee o difficili, alloggio, spese mediche o di viaggio).

**FIGURA 3.9: INSEGNANTI CON I REQUISITI PER OTTENERE AUMENTI SALARIALI CONNESSI AL RENDIMENTO.**

**ISTRUZIONE SECONDARIA INFERIORE DI TIPO GENERALE (ISCED 2A), 2000/01**



Fonte: Eurydice.

Note aggiuntive

**Danimarca, Irlanda e Liechtenstein:** Informazioni non verificate a livello nazionale.

**Germania:** In seguito all'attuazione della legge sull'amministrazione pubblica, dal 2001 gli insegnanti possono ottenere aumenti salariali legati al loro rendimento.

**Grecia:** Solo gli insegnanti pagati a ore non possono ottenere questi aumenti salariali.

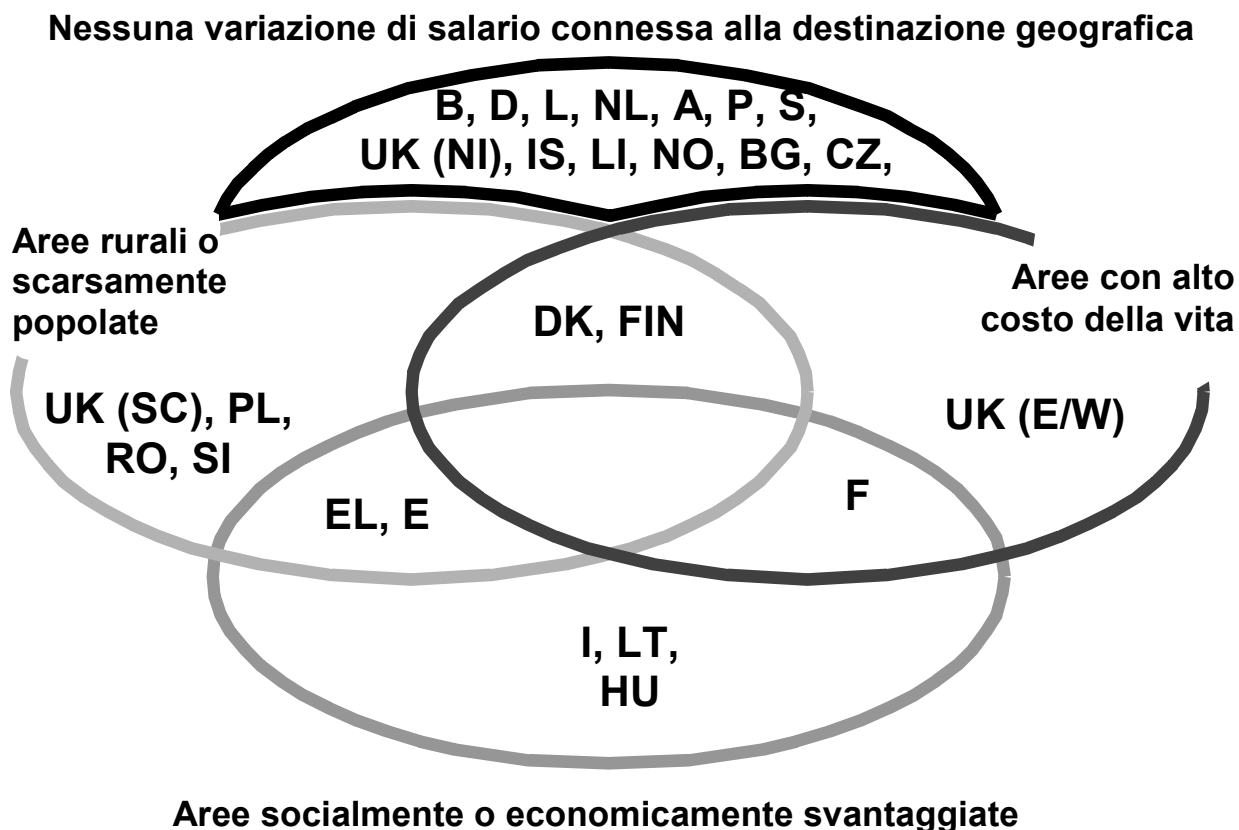
**Portogallo:** Gli insegnanti possono richiedere una valutazione che può dar loro diritto all'avanzamento di carriera.

**Finlandia:** Gli insegnanti non vengono valutati per il loro rendimento professionale; ma i capi di istituto possono ottenere un aumento salariale per insegnanti che svolgono bene il loro lavoro. Tuttavia, ciò accade di rado.

**Svezia:** Le negoziazioni tra i datori di lavoro municipali e i sindacati danno luogo a contratti locali. I salari dei singoli insegnanti vengono determinati a livello di singola scuola dal capo di istituto e dai sindacati o con gli insegnanti stessi nel caso in cui questi ultimi non siano iscritti al sindacato. In questi casi, il merito degli insegnanti valutato dal capo di istituto è un fattore rilevante.

**Polonia:** Una valutazione positiva del lavoro degli insegnanti porta ad una retribuzione aggiuntiva conosciuta come "bonus di motivazione", che non altera in alcun modo la loro posizione nella scala salariale.

FIGURA 3.14: CRITERI DI IDONEITÀ PER GLI ADEGUAMENTI SALARIALE CONNESSI ALLA ZONA GEOGRAFICA DI ASSEGNAZIONE DELL'ISTRUZIONE SECONDARIA INFERIORE DI TIPO GENERALE DEGLI INSEGNANTI (ISCED 2A), 2000/01



(:): IRL, CY, EE.

Fonte: Eurydice.

Note aggiuntive

**Danimarca:** Solo insegnanti con contratti permanenti.

**Danimarca e Liechtenstein:** Informazione non verificata a livello nazionale.

**Spagna:** A condizione che gli insegnanti abbiano lavorato in questo settore per almeno un mese.

**Francia:** Sono state identificate due zone di residenza per determinare le indennità relative al costo della vita. Queste corrispondono rispettivamente al 1% e al 3%.

**Italia:** A condizione che gli insegnanti accettino di rimanere nella zona per un certo periodo.

**Paesi Bassi:** Le scuole poste in regioni svantaggiate ricevono risorse finanziarie supplementari che possono venire utilizzate per adeguamenti salariali.

**Portogallo:** Le condizioni di carriera degli insegnanti prevedono bonus salariali nel caso di insegnanti che lavorano in aree rurali o remote, ma non esistono regolamenti al riguardo.

**Finlandia:** Gli insegnanti con lo status di dipendenti pubblici, ma solo se lavorano in aree remote o scarsamente popolate; tutti gli insegnanti che lavorano in aree dove il costo della vita è più elevato della media.

**Regno Unito (Inghilterra/Galles):** Solo gli insegnanti che lavorano a Londra o nei dintorni.

**Ungheria:** Solo gli insegnanti delle scuole sostenute dalle autorità locali.

**FIGURA 4.1: STATUS DELLA FORMAZIONE IN SERVIZIO DEGLI INSEGNANTI NELL'ISTRUZIONE SECONDARIA INFERIORE DI TIPO GENERALE (ISCED 2A), 2000/01**

	UK																																
	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	E/W/NI	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
	○	●	●	○	●	○	□	○	○	○	○	●	●	□	●	●	●	●	□	●	○	□	○	●	○	●	●	●	●	□	●	□	○

● Obbligatoria      ○ Opzionale  
 □ Opzionale, ma necessaria per la promozione

Fonte: Eurydice.

Note aggiuntive

**Belgio (B fr):** Nel 2001 sono diventate obbligatorie sei mezze giornate di formazione in servizio.

**Belgio (B nl):** La formazione in servizio non è stata resa obbligatoria dal Governo. Può, tuttavia, essere richiesta dall'autorità amministrativa scolastica/responsabili della gestione della scuola.

**Danimarca, Irlanda e Cipro:** Informazioni non verificate a livello nazionale.

**Svezia:** Non c'è una normativa che stabilisce l'obbligatorietà della formazione in servizio. Comunque, tutti gli insegnanti partecipano solitamente alle attività di formazione e le scuole sono obbligate a offrire opportunità di formazione a tutti gli insegnanti.

**Repubblica Ceca:** È allo studio un disegno di legge sulla carriera degli insegnanti che renderà obbligatoria la formazione in servizio e ne farà una condizione essenziale per la promozione.

**Romania:** La formazione in servizio è obbligatoria ogni cinque anni per gli insegnanti che non passano all'esame per accedere a un livello professionale superiore.

**Slovenia:** È obbligatoria la formazione in servizio collegata all'introduzione di nuove riforme educative.