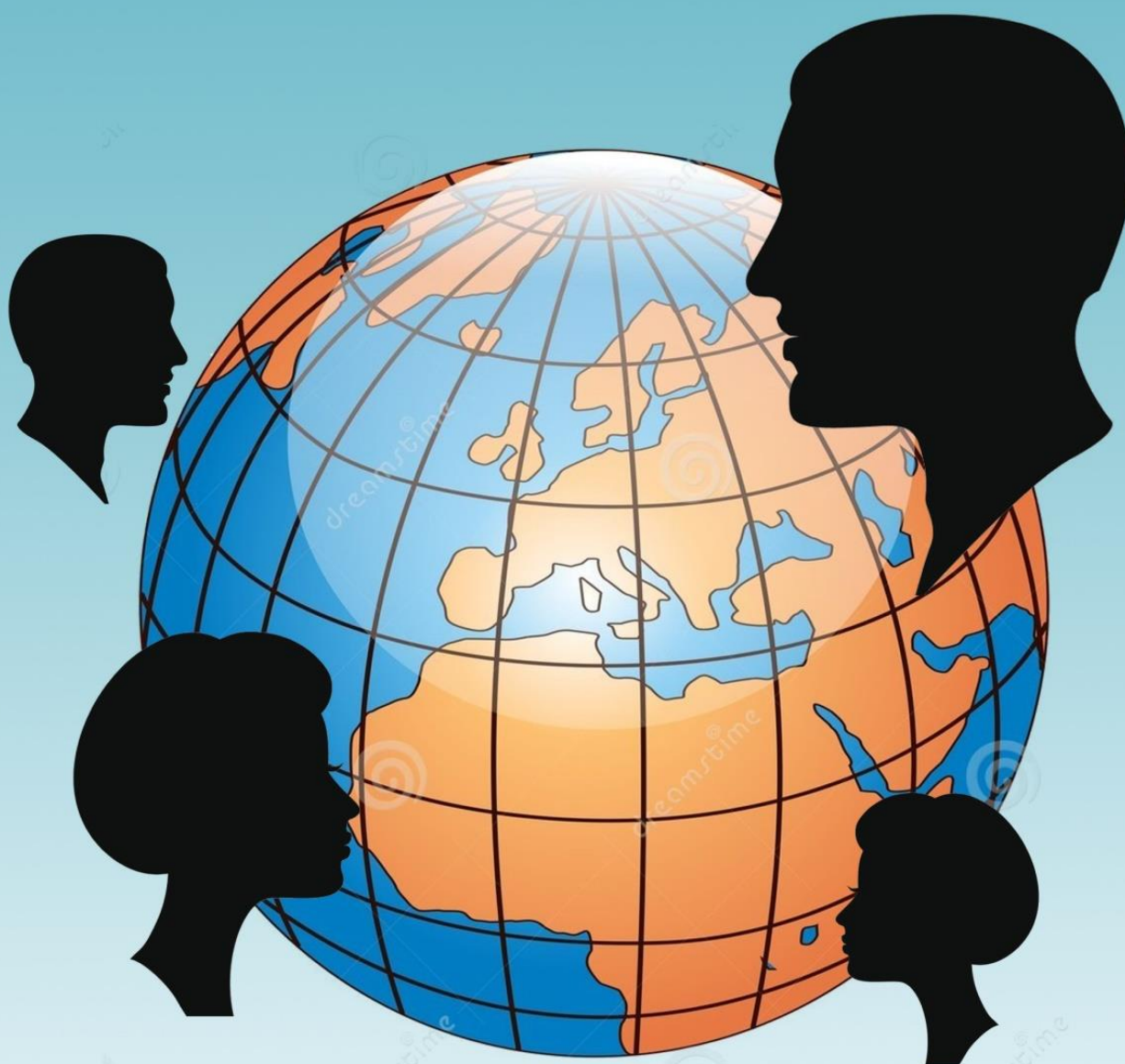




CISL
SCUOLA



Il profilo professionale dei docenti in Europa
Spunti per la nuova stagione contrattuale

Il profilo professionale dei docenti in Europa
Spunti per la nuova stagione contrattuale

Fonti:

per l'elaborazione del dossier sono stati considerate le seguenti pubblicazioni, stralci delle quali riportate nel testo.

- Eurydice, *Description of national education systems*,
<https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Countries>
- Eurydice, *The teaching profession in Europe: practice, perceptions, and policies*, 2015
<https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Publications:The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies>
- Eurydice, *Teachers' and school heads' salaries and allowances in Europe - 2014/2015*,
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/facts_and_figures/salaries.pdf

Scheda 1 – Il Profilo professionale dei docenti

Gli insegnanti e i capi di istituto sono sottoposti in tutta Europa a sollecitazioni sempre più intense. La definizione dei compiti e dei profili professionali dei dirigenti e dei docenti è di grande rilevanza nella società della conoscenza.

In Europa, gli insegnanti sono sei milioni; due terzi degli insegnanti hanno più di 40 anni e circa il 40 % andrà in pensione nei prossimi 15 anni.

In molti paesi europei per il sostegno alla professione docente sono ritenute essenziali la selezione iniziale, lo sviluppo professionale continuo e l'accesso a forme di sostegno professionale nel corso di tutta la carriera.

Nel 2005 la Commissione europea ha definito i *Principi comuni per le competenze e le qualifiche dei docenti*¹: "l'insegnamento e l'educazione dovrebbero essere considerati nella loro accezione più ampia. Essi danno un contributo non solo agli aspetti economici ma anche a quelli culturali della società della conoscenza. Gli insegnanti dovrebbero, perciò, essere in grado di lavorare in modo efficace in tre aree tra loro connesse.

Dovrebbero essere in grado di:

- **lavorare con l'informazione, la tecnologia e le conoscenze;**
- **lavorare coi loro simili/persone in apprendimento, colleghi e altri partner all'interno dell'ambito educativo;**
- **lavorare con e nella società a livello locale, regionale, nazionale, europeo e mondiale".**

A livello dell'UE, il 27 % degli insegnanti è stato all'estero almeno una volta per scopi professionali. La percentuale più alta si registra nei paesi nordici e baltici. In tutti paesi europei oggetto dell'indagine, eccetto l'Islanda, gli insegnanti di lingue straniere moderne sono quelli che sfruttano di più la mobilità a scopi professionali rispetto agli insegnanti di studi sociali, letteratura, scienze e matematica.

Nella Comunicazione del 2012 della Commissione europea, *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*, si afferma con decisione la necessità per gli stati membri di definire **criteri per i profili professionali dei docenti, fondati sulla descrizione di competenze**. I docenti giocano la loro professionalità **nell'introduzione di nuove tecnologie, nella capacità di creare ambienti di apprendimento per le competenze, nell'affrontare i temi della diversità e dell'inclusione, della disabilità e dello svantaggio socioculturale, in funzione del miglioramento dei risultati di apprendimento**.

Nel contesto delle linee di lavoro descritte, è un utile documento di approfondimento la pubblicazione Eurydice *Cifre chiave sugli insegnanti e i capi di istituto in Europa*, che offre un quadro esaustivo dei dati relativi alla professione docente in 32 paesi europei attraverso 62

¹ Commissione europea-Direzione generale Educazione e Cultura Unione Europea, *Principi comuni per le competenze e le qualifiche dei docenti*, 2005

Si vedano anche OCSE, *Teachers matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*, 2005 e Unesco, *Raccomandazione riguardante lo status degli insegnanti*, 1966

indicatori. Se ne ricava che i quadri delle competenze possono essere molto ampi e caratterizzati da dichiarazioni generali, come in Italia. “Tuttavia la maggioranza dei paesi include nelle linee guida per la formazione iniziale degli insegnanti una lista di competenze che gli insegnanti devono acquisire.”

Uno dei Paesi europei con maggior tradizione nella definizione e nell’aggiornamento continuo degli standard professionali dei docenti è il Regno Unito.

“Nel Regno Unito (Inghilterra), dal 2007 esistono standard differenziati per ciascuno stadio della carriera, che sono stati recentemente riformati. Nel settembre 2012 sono entrati in vigore nuovi standard, che hanno sostituito gli standard precedenti richiesti per conseguire il *Qualified Teacher Status* (QTS) e superare la fase di inserimento e formazione in ingresso. Includono anche standard di comportamento e condotta, e sostituiscono il precedente Codice di condotta e di pratica per insegnanti registrati”²

In Italia:

La rapida rassegna dei testi normativi e contrattuali vigenti non aiuta a definire il profilo attuale della professione docente che inoltre appare disegnata senza alcuna progressione o differenziazione interna. L’art. n. 395 del T.U. sulla scuola definiva la funzione 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.” Il testo forniva una descrizione dei compiti dei docenti:

- curano il proprio aggiornamento culturale e professionale, anche nel quadro delle iniziative promosse dai competenti organi;
- partecipano alle riunioni degli organi collegiali di cui fanno parte;
- partecipano alla realizzazione delle iniziative educative della scuola, deliberate dai competenti organi;
- curano i rapporti con i genitori degli alunni delle rispettive classi;
- partecipano ai lavori delle commissioni di esame e di concorso di cui siano stati nominati componenti.

Il CCNL 2006-2009 all’art.26 - Funzione docente - specifica che “la funzione docente realizza il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici definiti per i vari ordini e gradi dell’istruzione.” Nell’articolo 27 del medesimo contratto il profilo professionale risulta “costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell’esperienza didattica, l’attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell’offerta formativa della scuola.”

² Eurydice *Cifre chiave sugli insegnanti e i capi di istituto in Europa*, Edizione 2013.

Una tabella riassuntiva dei nuovi standard inglesi, può essere consultata presso l’indirizzo:

⁶ <http://media.education.gov.uk/assets/files/pdf/t/information%20sheet%201%20final.pdf>

Ne *La Buona scuola. Facciamo crescere il Paese* si leggeva che “il ruolo dei docenti nella scuola è rapidamente cambiato: oggi ci si aspetta che i docenti gestiscano classi sempre più multiculturali, integrino gli studenti con bisogni speciali, utilizzino efficacemente le tecnologie per la didattica, coinvolgano i genitori e siano valutati e responsabilizzati pubblicamente. Ci si aspetta inoltre che non insegnino solo un sapere codificato (più facile da trasmettere e valutare), ma modi di pensare (creatività, pensiero critico, problem-solving, decision-making, capacità di apprendere), metodi di lavoro (tecnologie per la comunicazione e collaborazione) e abilità per la vita e per lo sviluppo professionale nelle democrazie moderne.”

Nella legge 107/2015 troviamo che “i docenti dell’organico dell’autonomia concorrono alla realizzazione del piano triennale dell’offerta formativa con attività di insegnamento, di potenziamento, di sostegno, di organizzazione, di progettazione e di coordinamento”.

- Le dimensioni professionali dei docenti sono sempre più complesse.
- La formulazione del contratto andrebbe approfondita e rivista alla luce del mutato contesto operativo e delle impegnative sfide che il nostro tempo ci riserva. I profili professionali dovrebbero essere descritti in termini di competenze.
- Per i docenti dovrebbero essere sottolineate competenze ampie, ben oltre la semplice conoscenza della disciplina o della mediazione didattica.
- Sono centrali la formazione e la possibilità di sviluppare conoscenze operative in più contesti, anche transnazionali.
- La formulazione nel contratto dei doveri professionali potrebbe essere veramente rilevante anche in considerazione del fatto che l’orientamento del sistema evidenzia una marcata tendenza verso assetti valutativi e di rendicontazione rispetto ai doveri professionali previsti. Lasciare indeterminati o troppo generali i doveri professionali dei docenti, potrebbe lasciare largo spazio ad altre fonti di regolamentazione.

Scheda 2 – articolazione della funzione docente

La professione docente appare articolata e differenziata al suo interno

Una ricognizione condotta nel 2013 nei sistemi in vigore in Inghilterra, Francia, Spagna e Canton Ticino, confermava che la professione docente è piuttosto differenziata al suo interno e che inoltre l'articolazione della funzione risulta direttamente correlata al modello organizzativo adottato dalle istituzioni scolastiche e agli indirizzi delle politiche territoriali e nazionali. Sono stati distinti ben quindici profili differenziati³:

A. Staff di direzione

1. coordinatore della formazione continua;
2. coordinatore della valutazione della *performance* degli insegnanti;
3. coordinatore delle politiche per i bisogni educativi speciali;
4. coordinatore della valutazione di istituto (spesso comprende la valutazione della *performance*).

B. Specializzazioni extra disciplinari esterne allo staff di direzione

5. coordinatore di dipartimento;
6. coordinatore di classe;
7. insegnante per soggetti con BES;
8. tutor per insegnanti neoassunti;
9. insegnante orientatore;
10. tutor per i percorsi di alternanza formativa;
11. referente per la valutazione di istituto;
12. learning mentor;
13. coordinatore di progetti complessi interni all'istituzione scolastica e con attori esterni;
14. coordinatore di progetti complessi entro una rete di istituzioni scolastiche e con attori esterni;
15. docente dei programmi di formazione continua territoriale.

In generale, in Europa, possiamo individuare alcune tendenze nella definizione della professionalità docente. "Sono emersi tre ordini di necessità:

1) la definizione di standard/referenziali di tipo professionale o formativo che possano fungere da riferimento comune per supportare la crescita delle professionalità in vista dell'assunzione di tali ruoli, in coerenza con le policy promosse recentemente dall'Unione Europea in tema di riconoscimento e certificazione delle qualificazioni e delle competenze.

2) Il raccordo sempre più stretto tra l'avanzamento di carriera e l'acquisizione di responsabilità via via più estese.

3) L'accompagnamento della progressione nella pratica professionale con l'offerta di percorsi formativi orientati all'acquisizione di sistemi di competenze sempre più specialistiche e di livello elevato."⁴

Così come per altre professioni, ci si orienta verso cluster di competenza a geometria variabile, progressivamente modificabili in relazione ai diversi contesti di lavoro, ai modelli organizzativi ed

³ L. Dordit, *Ruoli e funzioni professionali differenziati collegati allo sviluppo di carriera degli insegnanti, Analisi comparata in campo europeo – 2013* –Iprase Trento

⁴ L. Dordit, op. cit

alle tecnologie di volta in volta impiegate. Si sviluppa perciò un'idea di profilo professionale molto articolata, costituita da una sezione comune di competenze ed ulteriori ambiti e livelli di tipo specialistico.

L'impostazione è di natura combinatoria e interpreta la competenza del docente come capacità di mobilitare risorse di diverso ordine per affrontare situazioni complesse.⁵

In generale, l'orientamento europeo è di diversificare le opportunità di carriera, anche per attirare i migliori talenti.

Quale profilo professionale dei docenti in Italia

Le articolazioni presenti nel contratto o nella normativa (tutor dei tirocinanti, responsabile per l'orientamento, animatore digitale, ...) non sono correlate ad una progressione di carriera, trattandosi di attività temporanee che, in alcuni casi, danno accesso a compensi definiti annualmente e in misura del tutto insufficiente. Anche per queste figure, come peraltro per tutta la funzione docente, non sono stati formulati standard professionali, indicatori e rubriche descrittive, nonostante deboli tentativi in questa direzione siano stati attuati ad esempio per l'animatore digitale.

In generale le scuole modulano l'organizzazione delle risorse professionali e l'assegnazione degli incarichi in conformità a specifiche esigenze, condizionate da fattori esterni (tipologia dell'utenza, localizzazione territoriale) e interni (grado dell'istituzione, disponibilità individuale, competenze professionali esistenti, scelte d'indirizzo da parte del dirigente scolastico). Pertanto l'articolazione delle funzioni assume un carattere decisamente locale e per di più temporaneo, come risposta contingente all'emergere di necessità locali.

- L'assenza di possibilità di carriera e di una diversificazione dei compiti che possa intervenire in diversi stadi della vita professionale o in conseguenza di particolari capacità o titoli, costituisce un elemento di debolezza della professione e non consente al sistema di capitalizzare le competenze acquisite dai docenti. Infatti l'assegnazione di compiti ed incarichi rimane episodico e legato a contingenza, senza che sia possibile costruire un quadro di standard o di percorsi di sviluppo professionale che forniscano continuità e competenza in alcune funzioni che peraltro già la normativa indica.
- La professione appare fondamentalmente statica e poco incentivante. La costruzione di percorsi di sviluppo professionale per i docenti potrebbe rappresentare un'interessante sfida da affrontare nel contratto collettivo nazionale.

⁵ L. Dordit, op. cit

Scheda 3 – la carriera dei docenti

In Europa l'assunzione dei docenti avviene mediante quello che è definito un "sistema di reclutamento aperto" oppure per concorso e/o graduatorie.

In molti paesi europei le progressioni stipendiali sono legate ad una pluralità di fattori, tra i quali l'anzianità, la partecipazione allo sviluppo professionale continuo e alla possibilità di assumere incarichi oltre le attività d'aula.

Modalità di reclutamento

“La stragrande maggioranza dei paesi europei utilizza un sistema di *reclutamento aperto*.

Per reclutamento aperto si intende il metodo di assunzione in cui la responsabilità della pubblicizzazione dei posti vacanti, della richiesta delle domande di lavoro e della selezione dei candidati è decentralizzato. La responsabilità del reclutamento in genere spetta alla scuola, a volte congiuntamente all'autorità locale. Il processo con cui agli insegnanti in cerca di lavoro vengono assegnati posti di insegnamento disponibili si svolge a livello di singola scuola.

Nei Paesi Bassi, ad esempio, le scuole o gli organi di governo delle scuole seguono le proprie procedure per la selezione di personale. A qualsiasi persona in possesso di una qualifica di insegnante può essere assegnato un posto di insegnante per il livello educativo o per i tipi di istituto per i quali è qualificata. Non esiste un piano a livello di governo centrale per distribuire gli insegnanti in modo equo tra le scuole. Gli insegnanti sono liberi di candidarsi per qualsiasi posto di insegnante e di cambiarlo a proprio piacimento.

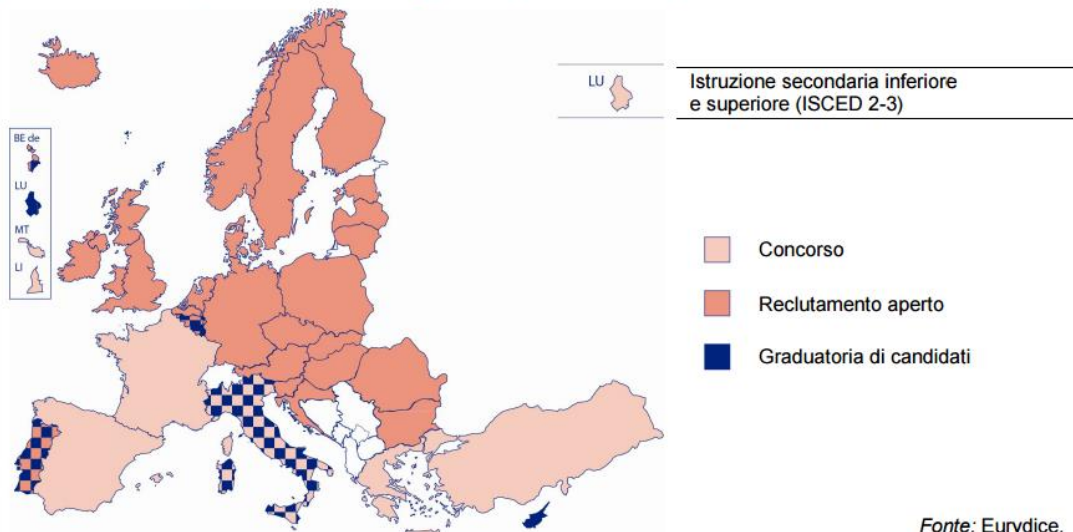
Una minoranza di paesi, principalmente nell'Europa meridionale, organizza concorsi, cioè esami organizzati a livello centrale volti a selezionare i candidati per la professione di insegnante. In Grecia, Spagna, Francia, Malta, Liechtenstein e Turchia, questo è l'unico metodo utilizzato per il reclutamento degli insegnanti. In Spagna, ad esempio, l'accesso al posto di insegnante nelle scuole del settore pubblico è soggetto al superamento di un concorso.

Infine, sei paesi o regioni ricorrono alle cosiddette "graduatorie di candidati" per reclutare gli insegnanti. In questo sistema, le candidature al posto di insegnante implicano la presentazione dei nomi dei candidati e relative qualifiche all'autorità di livello superiore o intermedio. A Cipro e in Lussemburgo (ISCED 0 e 1), per il reclutamento degli insegnanti sono utilizzate soltanto le graduatorie di candidati. In Belgio, le graduatorie di candidati sono utilizzate soltanto per il reclutamento degli insegnanti in determinati tipi di scuola.

In Portogallo, il reclutamento aperto si svolge dopo che è stata utilizzata/esaurita la graduatoria di candidati, oppure quando sulla graduatoria non figurano candidati idonei per una materia specifica o uno specifico tipo di scuola.”

Le scuole sono gli unici responsabili dell'assunzione degli insegnanti in Bulgaria, Repubblica ceca, Estonia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Polonia, Slovenia, Slovacchia e Croazia. Infine, in tre paesi la responsabilità dell'assunzione degli insegnanti varia in base alla tipologia della scuola (Belgio, Svezia e Regno Unito – Inghilterra, Galles e Irlanda del Nord).

● **Figura B3: Principali tipi di metodi di reclutamento degli insegnanti dell'istruzione pre-primaria, primaria e secondaria (inferiore e superiore) generale (ISCED 0, 1, 2 e 3), 2011/12**



Fonte: Eurydice.

Nota esplicativa

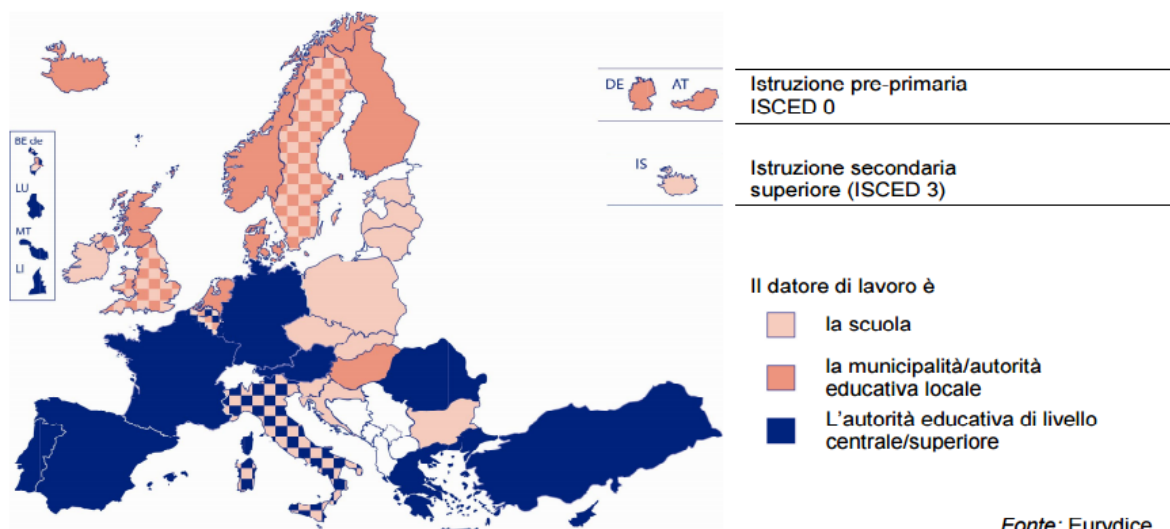
Il termine **concorso** è utilizzato per indicare prove pubbliche organizzate a livello centrale per selezionare candidati alla professione di insegnante.

Per **reclutamento aperto** si intende la modalità di reclutamento in cui la responsabilità della pubblicizzazione dei posti vacanti, della richiesta delle domande di lavoro e della selezione dei candidati è decentralizzata. La responsabilità del reclutamento in genere spetta alla scuola, a volte congiuntamente all'autorità locale.

L'utilizzo di **graduatorie di candidati** descrive il sistema in cui le candidature al posto di insegnante implicano la presentazione dei nomi dei candidati e relative qualifiche all'autorità di livello superiore o intermedio.

Non è considerato il reclutamento degli insegnanti supplenti.

● **Figura B4: Livello/organismo amministrativo responsabile dell'assunzione degli insegnanti dell'istruzione pre-primaria, primaria e secondaria (inferiore e superiore) generale (ISCED 0, 1, 2 e 3), 2011/12**



Fonte: Eurydice.

Nota esplicativa

Per "datore di lavoro" si intende l'organismo con responsabilità diretta della nomina degli insegnanti, della definizione delle loro condizioni di lavoro (in collaborazione con altri partner, a seconda dei casi) e del soddisfacimento di queste condizioni. Ciò include anche il pagamento degli stipendi degli insegnanti, sebbene i finanziamenti per tale fine possano non necessariamente derivare direttamente dal budget dell'autorità. Tale responsabilità va distinta dalla responsabilità della gestione delle risorse all'interno della scuola stessa, che spetta (in misura maggiore o minore) al capo di istituto o all'organo di governo della scuola.

Le responsabilità relative al coinvolgimento e alla remunerazione degli insegnanti supplenti non sono rappresentate nella figura.

Nella maggior parte dei paesi, il governo centrale è l'autorità educativa di livello superiore. In due casi, tuttavia, la maggior parte delle decisioni in materia di istruzione sono assunte dal governo regionale, precisamente quello dei governi dei *Länder* in Germania e dei governi delle Comunità autonome in Spagna. In Belgio l'autorità educativa di livello superiore in ambito educativo è il governo di ciascuna Comunità.

Note specifiche per paese

Belgio (BE fr, BE de): gli insegnanti che operano nelle scuole del settore pubblico possono essere assunti dalle rispettive Comunità (livello superiore dell'amministrazione dell'istruzione), oppure da municipalità o province. Gli insegnanti che operano nel settore privato sovvenzionato sono assunti dall'autorità competente.

Irlanda: informazioni non verificate a livello nazionale.

Italia: gli insegnanti con contratto a tempo indeterminato sono assunti dall'Ufficio scolastico regionale (amministrazione periferica del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca). Gli insegnanti con contratto a tempo determinato sono reclutati attraverso una graduatoria regionale e il contratto è stipulato direttamente con la scuola.

Malta: l'Università di Malta assume gli insegnanti del Junior College.

Paesi Bassi: gli insegnanti sono assunti dall'autorità competente (la *bevoegd gezag*), ovvero l'esecutivo municipale per l'istruzione pubblica, e l'organismo amministrativo regolato dal diritto privato per l'istruzione privata sovvenzionata.

Svezia: il datore di lavoro formale è l'organismo responsabile, ovvero la municipalità per le scuole municipali e l'organizzazione/l'ente di formazione privato per le scuole indipendenti sovvenzionate. Ciononostante l'effettiva responsabilità dell'assunzione degli insegnanti è generalmente delegata alle scuole.

Regno Unito (ENG/WLS/NIR): il datore di lavoro varia in base alla categoria legale della scuola. In Inghilterra e Galles, il contratto di lavoro di un insegnante è stipulato con l'autorità locale o con l'organo esecutivo della scuola. In Irlanda del Nord, il contratto è stipulato con l'*Education and Library Board*, il *Council for Catholic Maintained Schools* oppure l'organo di governo della scuola.

Stipendi e progressioni

Alla definizione dei livelli stipendiali e delle indennità concorrono diversi fattori:

- **Sviluppo professionale continuo**

Lo sviluppo professionale continuo ha acquisito importanza negli ultimi anni ed è considerato un obbligo professionale nella maggioranza dei paesi. La partecipazione alle attività di sviluppo professionale continuo è necessaria per ottenere una promozione in termini di avanzamento di carriera e di aumento stipendiale in molti paesi. Anche se raramente lo sviluppo professionale continuo è l'unica condizione per l'avanzamento di carriera, spesso rappresenta un prerequisito necessario. In molti paesi europei, le scuole sono obbligate ad avere dei piani per lo sviluppo professionale continuo per tutto il personale scolastico, ma meno di un terzo dei paesi obbliga i singoli insegnanti ad avere un piano personale.

Sei paesi stabiliscono uno specifico numero minimo di ore che ciascun insegnante deve dedicare ai corsi di sviluppo professionale continuo (Lussemburgo, Ungheria, Malta, Portogallo, Romania e Finlandia). In alcuni paesi è necessario partecipare a una quantità minima di attività di sviluppo professionale continuo per mantenere lo status professionale di insegnante. In altri (Paesi Bassi, Slovenia e Scozia), un numero minimo di ore di attività di sviluppo professionale continuo è considerato un diritto dell'insegnante.

In Bulgaria, Spagna, Lituania, Portogallo, Romania, Slovenia e Slovacchia, lo sviluppo professionale continuo è un dovere e un prerequisito per l'avanzamento di carriera e gli aumenti di stipendio. In Danimarca, Irlanda, Grecia, Francia, Paesi Bassi, Polonia, Svezia, Islanda e Norvegia, la partecipazione degli insegnanti allo sviluppo professionale continuo non è stabilita in termini di dovere professionale. Ciononostante, in Francia e in Polonia, tali attività sono legate in modo evidente all'avanzamento di carriera. In tutti gli altri sistemi educativi, anche se lo sviluppo professionale continuo non è esplicitamente richiesto per ottenere una promozione, rappresenta un vantaggio importante.

Sette sistemi educativi offrono incentivi economici agli insegnanti che partecipano a determinate attività di sviluppo professionale continuo. Ciò significa che gli aumenti stipendiali e/o ulteriori indennità sono corrisposti all'interno dello stesso grado professionale (senza la promozione a un grado professionale diverso)⁶.

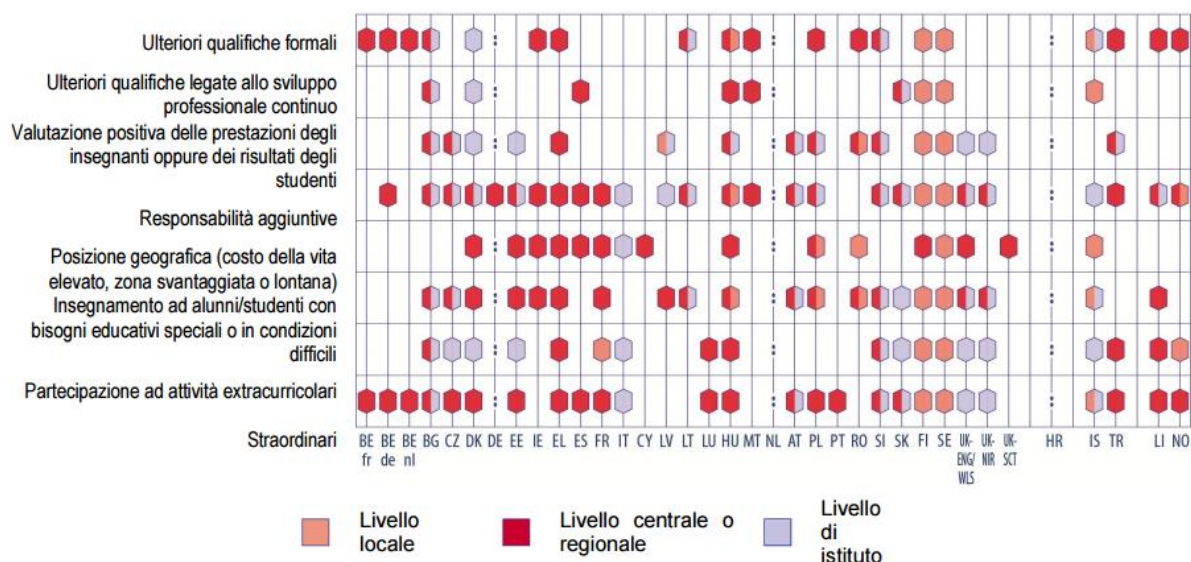
- **Assunzione di altri incarichi o responsabilità ulteriori**

Molte delle regioni esaminate offrono incrementi di salario a seguito di ulteriori qualificazioni formali, della partecipazione ad azioni di sviluppo professionale, per i buoni risultati ottenuti dagli studenti, per l'assunzione di responsabilità aggiuntive, per insegnamento in localizzazioni geografiche disagiate o ad alunni con bisogni speciali, per partecipazione ad attività aggiuntive.

L'Austria prevede un bonus per performance ottimali e per il coinvolgimento in particolari progetti. In Polonia è previsto un incentivo assegnato dal capo di istituto in accordo con le autorità locali per la qualità dell'insegnamento, per aver introdotto innovazioni nella pratica di insegnamento, per aver svolto i propri doveri con particolare impegno. Infine, nel Regno Unito ogni scuola provvede ad una procedura di valutazione della performance e se l'esito è positivo, può esservi un incremento di stipendio. Nell'Irlanda del Nord l'incremento consiste nel salire di un punto nella scala stipendiale mentre in Inghilterra e Galles può essere di due punti.

Liberamente tratto da *Le cifre chiave degli insegnanti e capi di istituto in Europa*, Eurydice 2013

● **Figura D10: Indennità stipendiali e remunerazioni aggiuntive per gli insegnanti delle scuole pubbliche (ISCED 1, 2 e 3) e livelli decisionali, 2011/12**



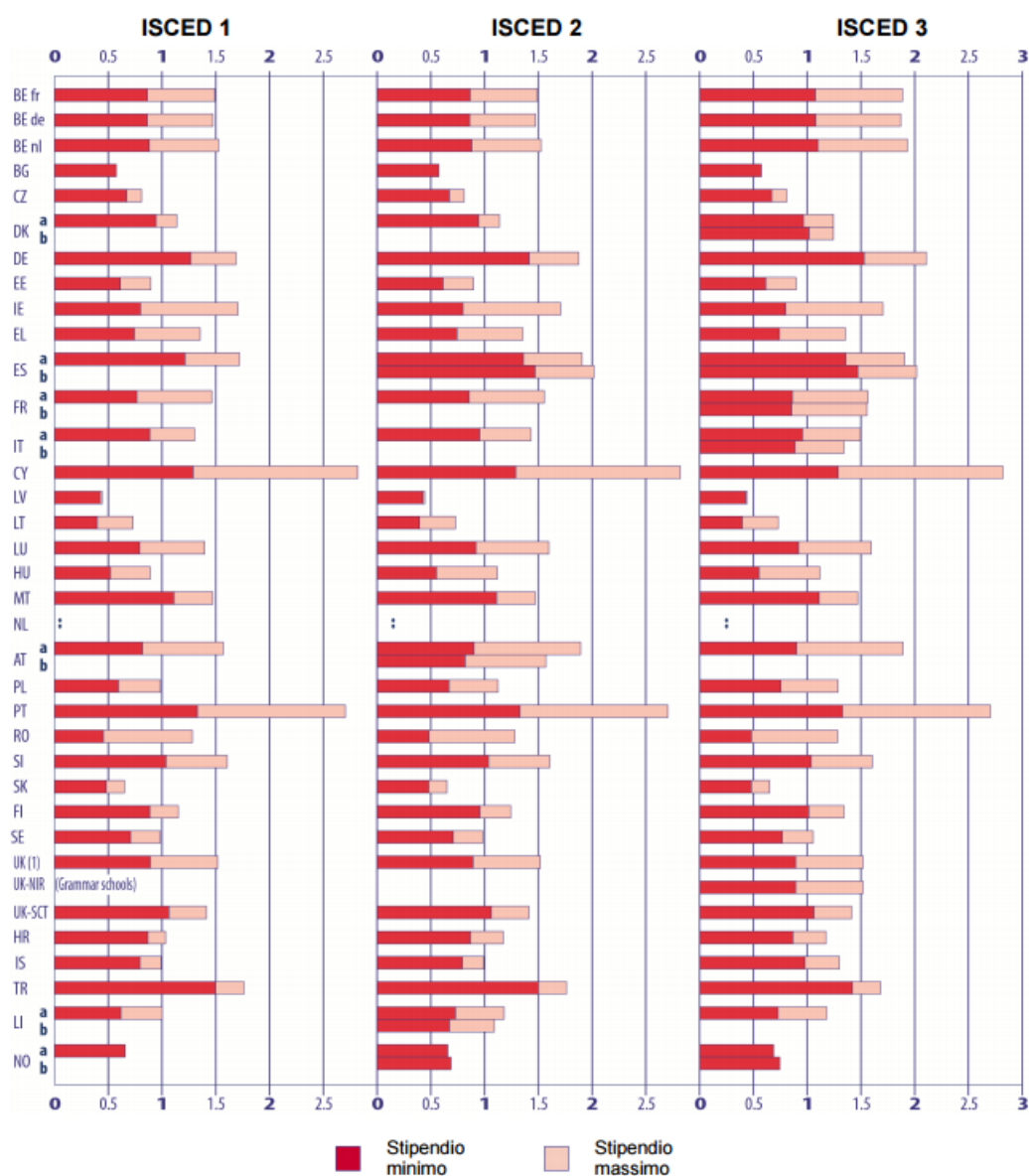
Fonte: Eurydice.

⁶ È importante notare che, nonostante la varietà di incentivi disponibili a livello europeo per incoraggiare gli insegnanti a partecipare allo sviluppo professionale continuo, la maggior parte dei sistemi educativi generalmente ne offre un tipo solo. Soltanto otto sistemi educativi offrono più di due tipi diversi di incentivo. Belgio (Comunità fiamminga e francese), Repubblica ceca, Danimarca, Germania, Irlanda (ISCED 1-3), Lettonia, Lussemburgo, Regno Unito, Islanda e Norvegia (per ISCED 0), invece, non offrono incentivi espliciti agli insegnanti per incoraggiarli a partecipare ad attività di sviluppo professionale continuo.

- Anzianità di servizio

In molti paesi europei il salario dei docenti è articolato in livelli minimi e massimi, in relazione all'anzianità di servizio. Gli stipendi base degli insegnanti dipendono in generale dal numero di anni di esperienza professionale. Allo stipendio base possono essere aggiunte varie indennità, che incidono notevolmente sullo stipendio effettivo di un insegnante.

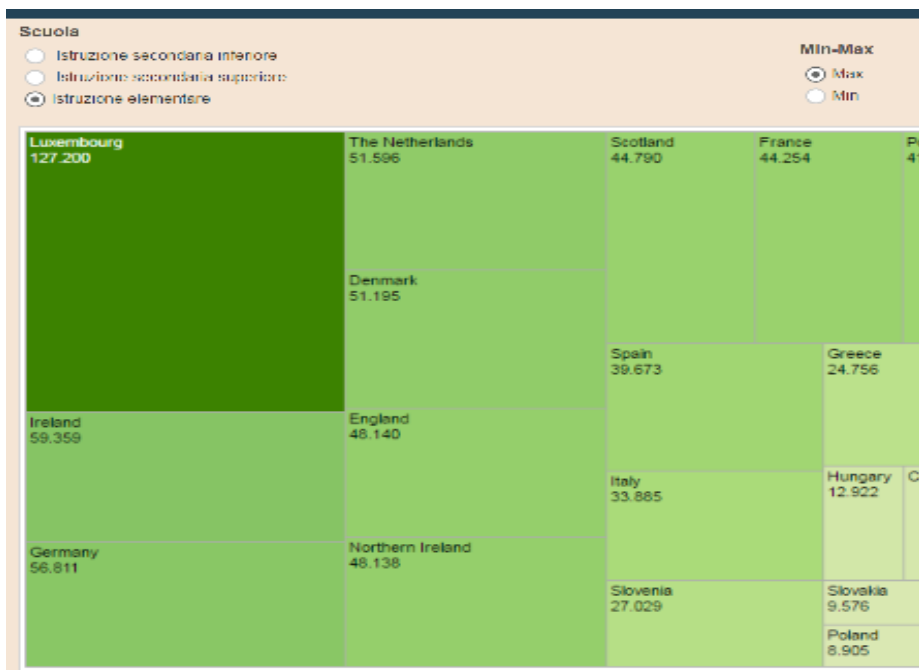
● **Figura D6: Stipendi annui lordi minimi e massimi stabiliti per legge degli insegnanti pienamente qualificati a tempo pieno nelle scuole pubbliche in relazione al PIL pro capite (ISCED 1, 2 e 3), 2011/12**



Fonte: Eurydice.

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

a) Gli stipendi degli insegnanti italiani sono tra i più bassi in Europa:

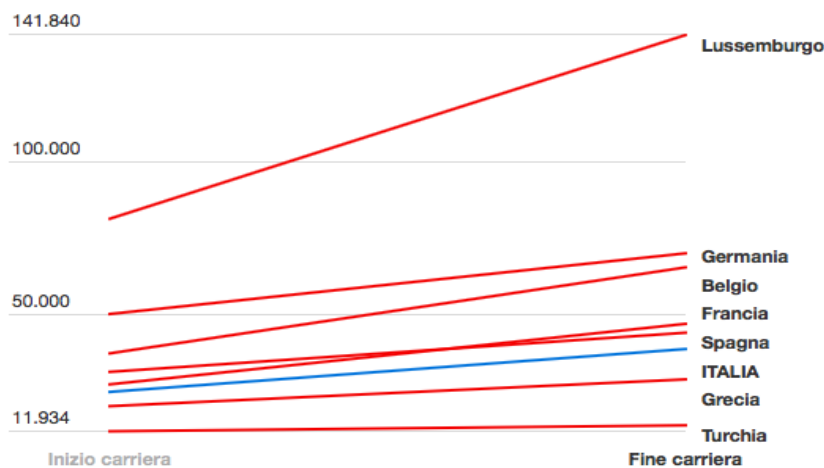


<http://www.infodata.ilsole24ore.com/2015/10/22/gli-stipendi-degli-insegnanti-crescono-in-tutta-europa-tranne-in-italia-20132014/>

b) Per i docenti italiani occorre molto, troppo tempo per raggiungere i livelli massimi dello stipendio e la differenza tra stipendio ad inizio carriera e fine carriera è ridotta rispetto ad altri paesi

Stipendi a inizio e fine carriera

Gli insegnanti italiani sono tra quelli che hanno uno scarto minore tra lo stipendio annuo lordo minimo (24.846 euro) e massimo (38.902 euro). Al vertice della classifica il Lussemburgo, dove gli insegnanti possono passare da uno stipendio di 81.600 euro l'anno a uno di 141.840 euro



Dati relativi agli insegnanti della Scuola secondaria superiore

Fonte: [Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe 2014/15 - Eurydice](#) Scarica i dati

<http://www.ilfattoquotidiano.it/2015/10/07/scuola-salari-bloccati-e-scarsa-carriera-gli-insegnanti-italiani-agli-ultimi-posti-in-europa-per-stipendio/2104211/>

L'anzianità di servizio necessaria per raggiungere il massimo dello stipendio base in Europa è mediamente tra 15 e 25 anni.

In Danimarca, Estonia e Regno Unito, un insegnante con 10 anni di esperienza professionale può già essere al grado massimo di stipendio base. In Polonia e Slovenia occorrono tra 20 e 27 anni per raggiungere il salario massimo. In Spagna, Ungheria, Austria, Portogallo e Romania, servono almeno 34 anni per raggiungere lo stipendio massimo base.

Per quanto riguarda invece il differenziale tra stipendio di iniziale e salario massimo, in Danimarca, Finlandia, Scozia e Malta l'incremento rispetto al minimo è di ca. il 30%. In Irlanda del Nord con 10 anni di esperienza si può raggiungere un incremento del 70%; in Olanda, dal 2014 gli insegnanti possono ottenere il massimo dello stipendio dopo 15 anni nel livello primario e 12 anni nella scuola secondaria superiore, con un incremento rispettivamente del 58% e del 106%.

In Turchia, Francia, Spagna, Serbia abbiamo un incremento meno pronunciato e conseguibile in un tempo più lungo (dai 27 anni della Turchia ai 40 della Serbia). In Austria, Portogallo e Romania, la progressione stipendiale è lenta ma con un range ampio (89% in Grecia e Ungheria) e oltre l'82% in Romania.

Un caso a parte è la Svezia, ove la progressione dello stipendio è basata sulle performance e conseguente a negoziazione.

In quasi tutti i paesi il salario è definito per il personale docente delle scuole pubbliche dalle autorità centrali o regionali. Tuttavia, in quasi tutti i Paesi nordici questa responsabilità è condivisa con le autorità locali.

- Gli stipendi dei docenti e dei capi di istituto italiani sono tra i più bassi in Europa. Vi è dunque una rilevante questione salariale che deve essere affrontata.
- Per quanto riguarda gli insegnanti, il lasso di tempo necessario per raggiungere i massimi stipendiali appare troppo ampio.
- Non esistono differenziazioni codificate della retribuzione, in relazione agli incarichi assunti, all'aggiornamento o al conseguimento di ulteriori qualifiche professionali, né in relazione all'eventuale localizzazione in aree geografiche disagiate. Le eventuali differenziazioni sono episodiche e per lo più legate a decisioni locali.
- Non esistono ipotesi di accelerazione della progressione stipendiale.

Scheda 3 - Orario di lavoro dei docenti

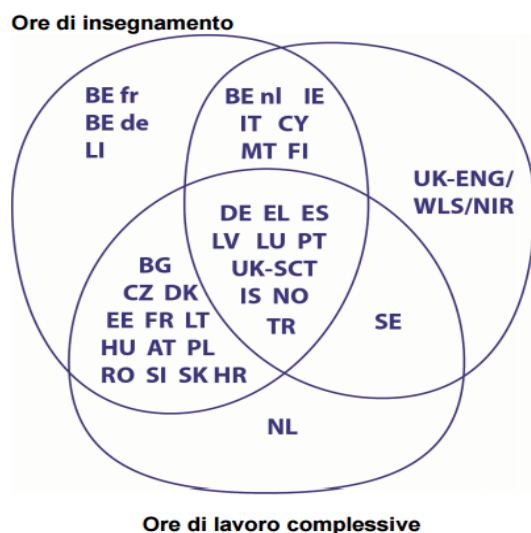
In quasi tutti i paesi europei l'orario dei docenti comprende oltre l'attività d'aula, ore di presenza a scuola per altri compiti e ore dedicate alla preparazione delle lezioni e alla correzione dei compiti

Nella maggior parte dei paesi, i contratti di lavoro degli insegnanti specificano il numero di ore di insegnamento. Le ore di insegnamento settimanali – ad esclusione delle pause pianificate e di altri momenti di contatto con gli studenti che non includono l'insegnamento – variano notevolmente tra i paesi: vanno dalle 12 fino alle 36 ore settimanali. Le variazioni all'interno dei paesi e dei livelli educativi possono essere legate a un numero minimo e massimo di ore di insegnamento, oppure a differenze relative alle materie. Inoltre, in Germania, Grecia, Spagna, Cipro, Lussemburgo, Malta, Portogallo, Romania e Slovenia, il numero di ore di insegnamento varia in base agli anni di esperienza dell'insegnante; si riducono dopo un certo numero di anni di servizio. In generale, il numero di ore settimanali di insegnamento è massimo a livello pre-primario, scende a una media di 20 ore durante l'istruzione obbligatoria, ed è inferiore a 20 ore nell'istruzione secondaria superiore. Soltanto in Bulgaria, Danimarca e Croazia il numero delle ore di insegnamento per gli insegnanti del secondario è superiore rispetto a quello degli insegnanti del primario. In Lettonia, Lituania, Ungheria, Polonia e Regno Unito (Scozia), gli insegnanti devono insegnare lo stesso numero di ore sia nell'istruzione primaria che in quella secondaria.

Pochissimi paesi, tuttavia, definiscono soltanto le ore di insegnamento nei contratti di lavoro. La maggioranza dei paesi europei stabilisce anche un numero globale di ore di servizio settimanali, in base all'orario di servizio di altri settori lavorativi.

In tutti i paesi tale numero è compreso tra 35 e 40 ore, come specificato nei contratti collettivi o altri accordi. In circa un terzo dei paesi europei, è definito anche il numero di ore di disponibilità a scuola ogni settimana, che in genere non supera le 30 ore, ad eccezione di Portogallo, Svezia, Regno Unito (Inghilterra, Galles e Irlanda del Nord) e Norvegia. A Cipro questo vale soltanto per l'istruzione secondaria, mentre in Islanda solo per l'istruzione pre-primaria. In molti paesi, il numero complessivo di ore di servizio e delle ore di disponibilità a scuola è molto simile ai vari livelli educativi.

◆ **Figure D4: Definizioni ufficiali dell'orario di servizio degli insegnanti dell'istruzione pre-primaria, primaria e secondaria (inferiore e superiore) generale (ISCED 0, 1, 2 e 3), 2011/12**



Fonte: Eurydice.

insegnamento, le ore di disponibilità a scuola e le ore di lavoro dedicate ad attività di preparazione e correzione che possono svolgersi al di fuori della scuola. Il numero di ore può essere ripartito in modo specifico per le diverse attività, oppure definito globalmente. Può essere definito su base settimanale o annua.

Nota esplicativa

Tutte le informazioni si riferiscono alla situazione in cui gli insegnanti lavorano a tempo pieno. Gli insegnanti non ancora qualificati o all'inizio della carriera non sono considerati se sono soggetti a specifici requisiti di orario.

Le **definizioni ufficiali** si riferiscono all'orario di servizio definito nei contratti di lavoro degli insegnanti, mansionari e altri documenti ufficiali. Queste definizioni sono formulate dalle autorità centrali oppure dalle autorità regionali nei paesi in cui queste ultime corrispondono al livello più alto in ambito educativo.

Per **numero di ore di insegnamento** si intendono le ore che l'insegnante passa con un gruppo di alunni. In alcuni paesi è l'unico orario di servizio specificato contrattualmente. Può essere definito su base settimanale o annua.

Per **numero di ore di disponibilità a scuola** si intende il tempo disponibile per svolgere i propri doveri a scuola o in un altro luogo specificato dal capo di istituto. In alcuni casi, ciò si riferisce a uno specifico numero di ore oltre al numero di ore di insegnamento e, in altri, a un numero totale di ore di disponibilità che include anche quelle dedicate all'insegnamento. Può essere definito su base settimanale o annua.

Le **ore complessive di servizio** sono il numero di ore di

In Italia

La previsione di (fino a) ottanta ore annue in aggiunta all'orario di insegnamento non comprende la preparazione delle lezioni e delle esercitazioni, la correzione degli elaborati, i rapporti individuali con le famiglie, lo svolgimento degli scrutini e degli esami. Il blocco reiterato dei contratti ha evidentemente impedito di apportare le necessarie modifiche per adeguare le condizioni lavorative alle numerose novità nel frattempo intervenute nell'organizzazione scolastica. Vi è un disallineamento tra stato giuridico e innovazioni introdotte nel sistema scuola, così che l'articolazione ufficiale del tempo di lavoro dei docenti è in realtà una mistificazione ed è una tra le concause, insieme ai bassi livelli retributivi, della perdita di prestigio sociale di questa professione. L'opinione pubblica è convinta che l'orario di lezione settimanale esaurisca ogni impegno dei docenti ed è forse per questo che in una ricerca internazionale sullo status degli insegnanti la maggioranza degli intervistati in Italia ha ritenuto equi i livelli retributivi dei docenti⁷.

Un discorso a parte va fatto per l'esperienza delle due ore di programmazione collegiale inserite nell'orario degli insegnanti di scuola primaria.

Le due ore in questione sono state in questi anni un importante spazio nella scuola primaria per il coordinamento e per la costruzione di un senso condiviso del fare scuola.

⁷ Varkey Gems Foundation, *Global teacher status index*, 2013

- L'orario di lavoro così come è oggi definito non consente di riconoscere l'impegno dei docenti che, di fatto, è assai più esteso di quanto previsto nei parametri contrattuali. Inoltre non sembra essere funzionale alla complessità della funzione docente e ai compiti di coordinamento che sono riconosciuti.
- In generale l'orario di lavoro potrebbe essere distinto, come avviene in molti paesi europei in orario di insegnamento e orario in cui è prevista la presenza a scuola per lo svolgimento di una serie di attività che oggi sono comunque realizzate ma che rimangono sommerse.

Scheda 4 - Valutazione del lavoro dei docenti

La valutazione del lavoro dei docenti è diffusa in Europa e frequentemente vede il coinvolgimento del capo di istituto, secondo parametri che sono definiti centralmente

- La valutazione in Europa

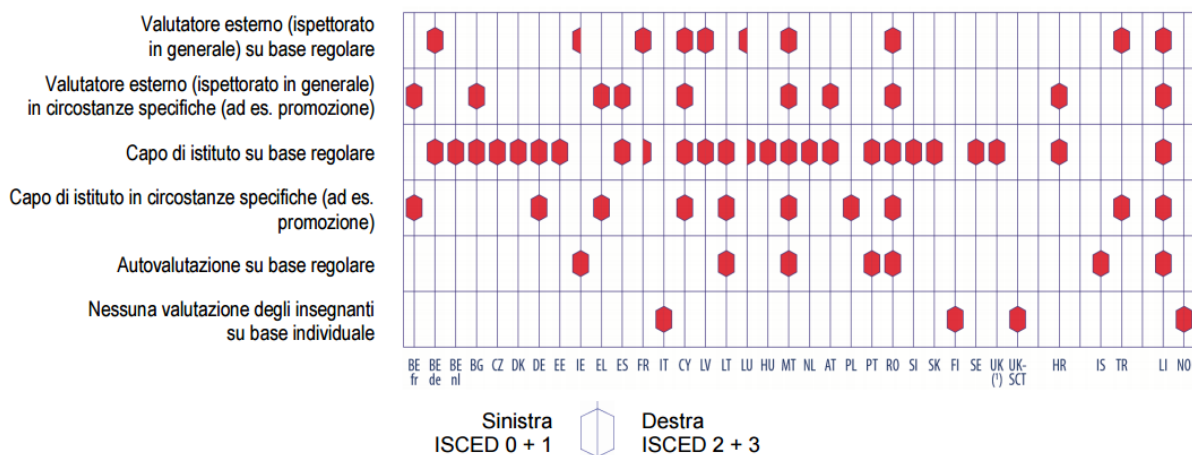
“Oltre che nel nostro Paese, la valutazione del lavoro dei docenti non è prassi solo in Irlanda, Olanda, Finlandia (dove l’Ispettorato scolastico è stato abolito nel 1991), Scozia, Norvegia e Turchia. Un dato che potrebbe sorprendere, visti gli ottimi risultati di questi Paesi nelle rilevazioni Ocse-Pisa, ma che non implica un’assenza di controlli e monitoraggio della qualità dell’insegnamento. In **Finlandia**, per esempio, i capi d’istituto possono svolgere colloqui o valutazioni annuali con i propri insegnanti, ma in generale la qualità degli insegnanti è garantita da un meccanismo di selezione estremamente severo. In **Scozia**, sebbene non sia prevista una valutazione formale degli insegnanti su base individuale, i dirigenti effettuano annualmente un colloquio di sviluppo professionale con gli insegnanti. E anche in **Olanda** i professori sono soggetti a regolari colloqui sulla loro performance con il proprio dirigente scolastico o con altro personale dello staff direttivo. Lo stesso vale per la **Scozia**, dove i dirigenti scolastici organizzano annualmente colloqui e incontri di sviluppo con i docenti, durante i quali viene concordato un piano di *Career-Long Professional Learning*, in base alle necessità.

Il dato generale è che la valutazione dei professori spetta di solito al capo d’istituto o a un valutatore esterno e può anche comprendere forme di autovalutazione (in realtà non molto diffuse, in Europa). Nei **Paesi Bassi** è, invece, l’organo di governo della scuola a svolgere la valutazione individuale del personale. In **Polonia**, la valutazione dei risultati professionali degli insegnanti è compito del capo d’istituto, nei casi in cui un insegnante faccia richiesta di promozione a un grado professionale superiore. In **Slovacchia** esiste una specie di sistema a cascata in cui il capo di istituto valuta il vice capo di istituto, che a sua volta valuta gli insegnanti e insegnanti mentori valutano i neo-assunti. In 17 Paesi, la valutazione degli insegnanti su base regolare oppure soltanto in circostanze specifiche viene effettuata da valutatori esterni. A valutare gli insegnanti sono i corpi ispettivi in **Francia**, **Lussemburgo** e **Turchia**. In alcuni Paesi la valutazione della performance dei docenti è legata a un aumento dello stipendio. In **Inghilterra**, per esempio, mentre precedentemente gli insegnanti ricevevano aumenti stipendiali annuali in maniera quasi automatica, in base a una valutazione globale soddisfacente, dal 2014 tutti gli aumenti stipendiali sono correlati alla loro performance individuale. In **Svezia**, invece, le valutazioni individuali dei docenti sono tenute in conto quando il dirigente scolastico e i rappresentanti sindacali degli insegnanti negoziano lo stipendio degli stessi”

(tratto da *Valutazione dei prof e premi. Così si fa nel resto d’Europa*, Corriere della sera e Eurydice *La professione insegnante in Europa: pratiche, percezioni e politiche*, 2015)

http://www.corriere.it/scuola/secondaria/15_luglio_02/scuola-la-riforma-anche-italia-sale-cattedra-valutazione-prof-b79ba59c-20b8-11e5-b510-55e71b40db58.shtml

● **Figura D16: Responsabilità della valutazione individuale degli insegnanti dell'istruzione pre-primaria, primaria e secondaria (inferiore superiore) generale (ISCED 0, 1, 2 e 3), 2011/12**



Note specifiche per paese

Irlanda: informazioni non verificate a livello nazionale.

Spagna: i capi di istituto svolgono la valutazione degli insegnanti soltanto in alcune Comunità autonome.

Italia: La valutazione individuale degli insegnanti viene svolta soltanto al termine del periodo di prova.

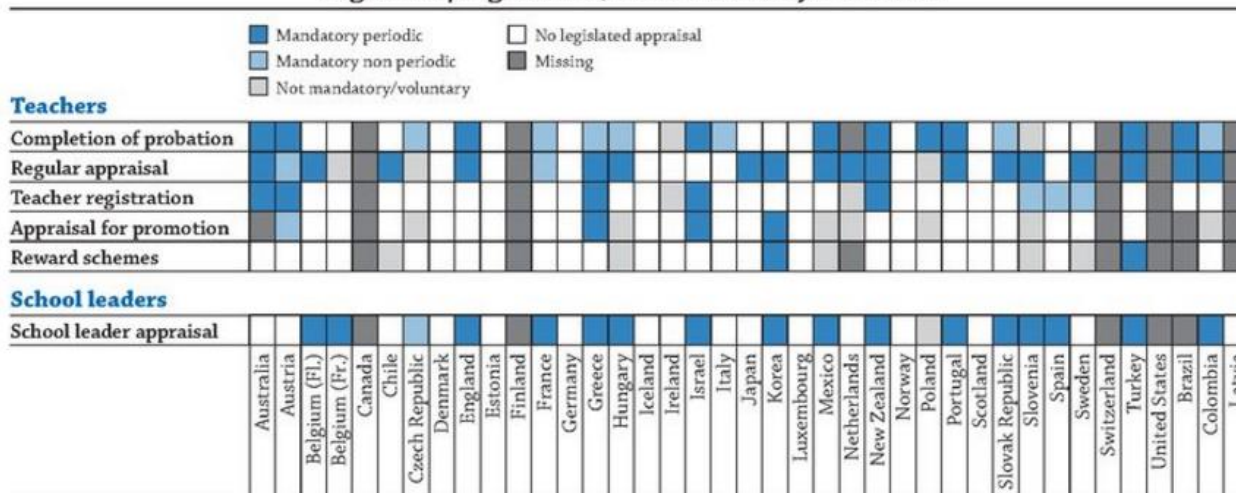
Portogallo: il Consiglio pedagogico valuta gli insegnanti, il capo di istituto soltanto il vice capo di istituto e i coordinatori di dipartimento.

Austria: le informazioni indicate non valgono per ISCED 0.

● **Dati Ocse – Education at a glance 2015**

Chart D7.1. Frequency of various types of teacher and school leader appraisals covered by policy framework (2015)

In general programmes, lower secondary education



Source: OECD. Tables D7.3b and D7.8b. See Annex 3 for notes (www.oecd.org/education/education-at-a-glance-19991487.htm).
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933284638>

Countries use a range of different approaches for appraisal, depending on the purpose of the appraisal. Countries were asked to describe and respond to questions related to each of five different types of teacher appraisal:

- i) *Teachers on probation*: This involves a teacher's entry into the profession.
- ii) *Regular appraisal*: This typically involves a process internal to the school regulated by general labour-law provisions requiring the employers of teachers to regularly appraise the performance and results of their employees.
- iii) *Teacher registration*: This is the process designed to determine and officially confirm a teacher as competent for teaching.
- iv) *Appraisal for promotion*: This is often voluntary and takes place in relation to decisions on employment status (most countries integrate this activity with regular appraisal).
- v) *Appraisal for rewards*: This involves teacher appraisal explicitly designed to identify a select number of high-performing teachers to reward and acknowledge.

Per il tema della valutazione del lavoro dei docenti occorre probabilmente definire un modello ed effettuare delle scelte, il cui spazio non può che essere contrattuale

Appendice – progressioni stipendiali e condizioni di lavoro in alcuni paesi europei

Per riassumere: modelli europei per le carriere dei docenti

(adattamento)

Scheda 1 - Le carriere dei docenti in Europa: principali modelli

MEDITERRANEO	ANGLOSASSONE	GERMANICO-NORDICO
Sistema centralistico ad eccezione della Spagna, Paese in cui quasi tutto il potere è demandato alle regioni (Francia, Portogallo, Grecia)	Sistema liberista (G.B., Galles, Scozia, Irlanda del Nord)	Interazione tra Stato e amministrazioni locali (Germania, Belgio, Norvegia, Svezia, Danimarca, Austria). In Svezia tutta la scuola è stata trasferita ai Comuni
↓	↓	↓
Modello contrattuale prevalentemente politico	Modello contrattuale privatistico (assunzione diretta)	Modello industriale (definizione di orari, figure, funzioni e contrattazione delle prestazioni)
↓	↓	↓
Progressione ordinaria basata sulla formazione (Portogallo e Spagna) e sulla valutazione (Portogallo)	Sistema di valutazione col compito di definire standard comuni	Progressione automatica: livelli con passaggio da un livello all'altro ogni due anni
↓		
Avanzamenti automatici per anzianità intrecciati con accelerazioni o cambi di inquadramento (Francia)		

Fonti:

Eurydice, *Teachers' and school heads' salaries and allowances in Europe - 2014/2015*, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/facts_and_figures/salaries.pdf

Eurydice, *Description of national education systems, 2015*

<https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Countries>

SPAIN

TEACHERS

Decision making levels for setting teachers' basic statutory salaries in public schools		Salaries in the private sector	
Pre-primary education	Central level Regional level	The economic modules to fund the salaries of teachers in private grant-aided schools are established in the General State Budget yearly, and can then be increased by each Autonomous Community. The actual salaries of these teachers are the result of negotiations between the employers' organizations and the teachers unions and appear in the yearly revised salary tables based on the VI Collective Agreement of private schools completely or partially subsidized with public funds, of 30 July 2013. The minimum salary comprises basic salary, bonus linked to length of service, additional allowances (such as geographical location) and extra payments (paid twice a year). These teachers are directly paid by the competent education authority on behalf of the schools' owners. The salaries of teachers in private independent schools correspond to the yearly revised salary tables based on the IX National Collective Agreement for mainstream educational private institutions without any public funding, signed on 9 May 2013, and public education authorities have no role in their establishment.	
Primary education	Central level Regional level		
General lower secondary education	Central level Regional level		
General upper secondary education	Central level Regional level		
In Spain, decisions regarding teachers' and school heads' salaries are made by the Central Government and by the education authorities of the 17 Autonomous Communities (top/central level). The national (central) authority establishes the basic salary, the extra pays, the amount for seniority and the allowance related to the level of the civil servant position held; the Autonomous Communities, by their part, establish the allowances related to the teaching profession, to in-service training and other salary supplements.			
Annual gross salaries of full time fully qualified teachers in public schools			
	Basic statutory salary		The average number of years that a reference teacher must complete to obtain the maximum basic statutory salary is: 39 years. Data sources are the Departments of Education of the Autonomous Communities and the Sub-directorate General of Staff of the Ministry of Education, Culture and Sport for the Autonomous Cities of Ceuta and Melilla. The national salaries provided are calculated as means of the salaries of each Autonomous Community/City weighted by the number of teachers in public schools in each Autonomous Community/City. The annual salary has been calculated considering 1/3 of the school year corresponding to 2014 and 2/3 of the school year corresponding to 2015.
	Minimum EUR	Maximum EUR	
Pre-primary	28 129	39 673	
Primary	28 129	39 673	
Lower secondary	31 415	44 250	
Lower secondary (Catedráticos)	33 566	46 513	
Upper secondary	31 415	44 250	
Upper secondary (Catedráticos)	33 566	46 513	
The basic gross annual statutory salaries of primary education teachers who are teaching in the first two grades of lower secondary education are EUR 29 614 and EUR 40 926. Vocational education teachers teach at secondary schools and their basic gross annual statutory salaries are between EUR 29 551 and EUR 41 136.			
Salary increase/ decrease		Salary allowances for teachers	
2014/15:		Decision making levels	
†: Other reasons The 2015 General State Budget did not establish any salary reduction or increment of civil servants' salaries (including teachers) during 2015. This affects the basic salary and the length of service supplement. The small variations observed in the 2015 total amounts in relation to the previous year are due to some wage increases in salary supplements, which had been reduced or removed in previous years in some Autonomous Communities.		Further formal qualifications	
		Further CPD qualifications	
		Fixed amounts. Every five-six years, teachers who have done at least a minimum number of hours of recognised CPD activities receive a new extra-salary supplement. This supplement is different for the different five/six-year periods and may be different according to the educational level. Positive teaching performance appraisal or students' results	
		Additional responsibilities	
		Fixed amounts (different for each level of education and by the number of students of the school). These responsibilities are mainly: headteacher, deputy headteacher, secretary, head of department, but also additional responsibilities at school level (e.g. class tutoring, technological innovation, coordination of bilingual programs, bilingual teaching, school library, sports leagues, etc.).	
		Geographical location (high cost of living, disadvantaged or remote area)	
		Fixed amounts (they may be different for each level of education). Geographical location refers to Canary Islands, Balearic Islands, the cities of Ceuta and Melilla, the Spanish schools abroad as well as to some areas with a specific dialect. They consist of allowances given to all teachers working in those regions or areas, but not of personal allowances.	
		Teaching pupils/students with special education needs or challenging circumstances	
		Participation in extracurricular activities	
		Overtime	
		Fixed amounts for teachers working extra time (in the evening) for different activities as: remedial/support classes, activities aimed at improving school life, health programs, compulsory training courses outside working hours, etc.	

Spagna

Le condizioni di lavoro per gli insegnanti variano a seconda della titolarità del posto di lavoro, dello stato di occupazione (dipendenti pubblici, funzionari temporanei, staff esterno) e dal grado di istruzione nel quale insegnano. Per quanto riguarda le istituzioni educative pubbliche, ci possono essere differenze tra le varie comunità autonome. La regolazione delle condizioni di impiego è attribuita, per le rispettive competenze, sia al Ministro dell'educazione, cultura e sport sia al Ministro regionale o al Dipartimento dell'educazione di ogni Comunità autonoma. Gli stipendi dipendono dall'appartenenza a specifiche categorie, dall'anzianità (bonus ogni tre anni di servizio), il livello professionale e a specifiche remunerazione per lavoro aggiuntivo.

Ad esempio ogni 5 o 6 anni i docenti che hanno effettuato un determinato numero di ore di formazione riconosciuta, ricevono un supplemento extra salariale. Questo supplemento è diverso per ogni periodo considerato e può variare a seconda della Comunità autonoma.

Vi sono inoltre emolumenti (differenti per ogni livello di istruzione e in relazione al numero di studenti a scuola) per incarichi aggiuntivi sia come staff sia per attività più didattiche come tutoring, innovazione tecnologica, coordinamento di progetti linguistici, sportivi ecc. I compensi sono determinati a livello centrale. Altri emolumenti sono previsti anche per il servizio in specifiche aree geografiche

Fonte: Eurydice, *Description of national education systems*

Decision making levels for setting teachers' basic statutory salaries in public schools		Salaries in the private sector
Pre-primary education	Central level	Teachers' basic statutory salaries are defined for public and private grant-aided schools using the same methods. Private independent schools determine their basic statutory salaries themselves.
Primary education	Central level	
General lower secondary education	Central level	
General upper secondary education	Central level	

Annual gross salaries of full time fully qualified teachers in public schools				The average number of years that a reference teacher must complete to obtain the maximum basic statutory salary can be estimated at 25 years for the major qualification at ISCED 0 and 1 ('professeur des écoles') and 29 years for the major qualification at ISCED 2 and 3 ('professeur certifié'). At primary level, minimum and maximum statutory salaries refer to the statutory wage of a 'professeur des écoles' and include accommodation allowance and bonus for tutoring (called 'ISAE'). At secondary level, minimum and maximum statutory salaries refer to the statutory wage of a 'professeur certifié' and include bonus for tutoring (called 'ISOE'), bonus for extra teaching time and accommodation allowances. The 2013-2014's data have been revised: they include the ISAE (new bonus since 1 September of 2013) for the pre-primary and primary and a residence allowance's rate revised for all. Sources: decrees, administrative data.
	Basic statutory salary		Average actual salary	
	Minimum	Maximum		
	EUR	EUR	EUR	
Pre-primary	24 595	44 254	32 744	
Primary	24 595	44 254	32 310	
Lower secondary	26 927	46 739	37 983	
Upper secondary (Lycées)	27 316	47 167	41 785	
Upper secondary (Lycées professionnels)	27 333	47 185		

Salary increase/decrease	Salary allowances for teachers	Decision making levels
2014/15: ↓: No significant changes. The index point is stable since 1 September 2010; no improvement in the different indemnities, neither for the teachers nor the school heads since 1 July 2010. The rates of supplementary hours are stable and their volume increase quite little. The residence allowance's rate has been revised: until last year, the reference was the highest rate (3% - Paris); this year an average rate has been calculated (from SIASP's data) on 'professeurs des écoles' and 'certifiés' to obtain a more precise figure (0.8%).	Further formal qualifications Not applicable Further CPD qualifications Not applicable Positive teaching performance appraisal or students' results Not applicable Additional responsibilities Director of primary schools (which are teachers and paid as teachers) benefit from bonuses according to the size of the school, for instance around EUR 4 000 a year for a school between 5 and 9 classrooms. Geographical location (high cost of living, disadvantaged or remote area) 1) Geographical location: 1% of the basic statutory salary in province, 3% of the basic statutory salary in Ile de France. 2) Working in Areas for priority education (REP): EUR 1 156 as of 1 July 2010. Teaching pupils/students with special education needs or challenging circumstances Fixed amount: EUR 929. Participation in extracurricular activities Paid as overtime hours: more precisely, these activities lead to compensation of teaching hours. Overtime Paid as overtime hours.	Central Central Central Local Central

Francia

I docenti appartengono al corpo dei dipendenti pubblici. Il loro status professionale è soggetto alla legislazione relativa al servizio pubblico.

In Francia, lo stipendio base dei docenti è fissato dallo Stato.

Gli stipendi degli insegnanti a scuola materna, primaria e secondaria sono basati su una scala (sistema a matrice). Lo stipendio ha incrementi periodici, e le variazioni sono più o meno rapide in base al merito. Nell'istruzione primaria si tratta di una nota didattica attribuita dall'ispettore dell'educazione nazionale. Nell'istruzione secondaria, questa nota di merito è per il 40% amministrativa, attribuita dal recteur⁸ su proposta del capo di istituto e per il 60% didattica, fissata dall'ispettorato incaricato della valutazione degli insegnanti della disciplina.

⁸ Il *recteur* rappresenta il ministro a livello dell'*académie*, ossia la circoscrizione amministrativa in cui viene declinata la politica dello stato in materia di istruzione, in funzione del contesto locale e in partenariato con gli enti locali.

Il numero medio di anni da titolare per raggiungere il salario massimo, è stimato in 25 per gli insegnanti della scuola primaria e 29 per gli insegnanti certificati, che rappresentano la quota maggiore di insegnanti di grado secondario.

Nelle scuole materne e primarie, gli stipendi minimi e massimi comprendono indennità di monitoraggio e sostegno agli studenti (ISAE), una somma annuale di 400 euro, istituita nel 2013. Nel grado secondario, gli stipendi comprendono l'indennità di monitoraggio e l'orientamento degli studenti (ISOE), istituita nel 1993, con importi che vanno da 883,92 a 1390,00 euro.

Gli insegnanti possono anche ricevere indennità a seconda delle aree in cui lavorano o per l'insegnamento a studenti con bisogni educativi speciali o per ore di straordinario, come riportato nella figura.

GERMANY/LÄNDER, 2012/13

TEACHERS

Decision making levels for setting teachers' basic statutory salaries in public schools		Salaries in the private sector
Pre-primary education	Central level	
Primary education	Central level	
General lower secondary education	Central level	
General upper secondary education	Central level	
The individual Länder are responsible for the definition of the basic statutory salaries.		

Annual gross salaries of full time fully qualified teachers in public schools				The average number of years that a reference teacher must complete to obtain the maximum basic statutory salary is: data not available. The statutory salaries represent a weighted average of the data available at Länder level for civil servants and include general post allowances where applicable and special annual payments. Ref. year: 2012/13.
	Basic statutory salary		Average actual salary	
	Minimum EUR	Maximum EUR	EUR	
Pre-primary	No data	No data	No data	
Primary	42 891	55 465	No data	
Lower secondary	46 697	61 497	No data	
Upper secondary	50 449	69 646	No data	

Salary increase/decrease	Salary allowances for teachers	Decision making levels
2013/14: ↑ : General salary adjustment for all public employees	Further formal qualifications	
	Further CPD qualifications	
	Positive teaching performance appraisal or students' results	
	Additional responsibilities	Central (Länder)
	Data not available.	
	Geographical location (high cost of living, disadvantaged or remote area)	
	Teaching pupils/students with special education needs or challenging circumstances	
	Participation in extracurricular activities	
	Overtime	

Germania

Il compenso ricevuto dai docenti con lo status di dipendente pubblico è costituito da uno stipendio base, dagli assegni familiari e altre indennità. Lo stipendio base dipende dal gruppo stipendiale ed dal livello retributivo (sono 12).

Il passaggio al livello retributivo successivo inizialmente avviene dopo due anni e successivamente ogni tre o quattro anni. Nel passaggio al grado successivo dello stipendio, viene presa in considerazione non solo l'anzianità di servizio ma anche le prestazioni degli insegnanti.

Il più alto livello retributivo, a seconda della anzianità di retribuzione fissata al momento di ingresso nella professione, sarà raggiunto tra i 50 e i 55 anni.

Oltre all'assegno familiare, possono essere previste altre indennità per l'assunzione di ulteriori responsabilità, come il prendere parte a commissioni o staff

La remunerazione può anche includere una indennità speciale annuale, il cui importo è liberamente determinato dalla Federazione e dal Länder per le rispettive competenze. Questa indennità può essere corrisposta mensilmente o annualmente. In alcuni Länder l'indennità annuale speciale è stata abolita; in altri è stata incorporata nel stipendio base. Il compenso ricevuto dai docenti con status di dipendente pubblico è regolarmente adeguato per legge per tenere il passo con la situazione economica e finanziaria generale, tenendo conto del grado di responsabilità del funzionario.

Avanzamenti e promozioni

Prima di un avanzamento nello status di dipendente pubblico, viene valutata la prestazione professionale. In alcuni Länder tuttavia la valutazione avviene ad intervalli regolari, secondo Linee guida che stabiliscono chi è responsabile della valutazione, i criteri, la forma, ecc. La valutazione avviene ad esempio sulla base di colloqui, di rapporti redatti dal capo di istituto, sulla base della condotta professionale, ecc. La valutazione si conclude con un giudizio complessivo sulla performance e con proposte sulla carriera futura.

Gli insegnanti possono anche fare domanda per un posto di capo di istituto oppure, avendone i requisiti attitudinali e le qualificazioni, possono essere membri dello staff responsabile della supervisione delle scuole.

Decision making levels for setting teachers' basic statutory salaries in public schools		Salaries in the private sector
Pre-primary education	Local level/municipality	The salary scale and agreements for teachers in private grant-aided schools are different from those in public schools. The differences in salaries are however small. Private independent schools that have the right to give certificates of completed education do not exist in Finland.
Primary education	Local level/municipality	
General lower secondary education	Local level/municipality	
General upper secondary education	Local level/municipality	
Teachers' salaries are agreed nationally as part of collective agreements for state and municipal civil servants for the educational sector, which are concluded at intervals of 1-3 years. The negotiations are conducted between the Trade Union of Education and Local Authority Employers in Finland.		

Annual gross salaries of full time fully qualified teachers in public schools				
	Basic statutory salary		Average actual salary	
	Minimum EUR	Maximum EUR		EUR
Pre-primary	27 674	29 887	Pre-primary level	32 446
Primary	31 978	41 590	Primary level	43 977
Lower secondary	34 536	44 917	Lower secondary level	48 460
Upper secondary	36 623	48 487	Upper secondary level	54 275

The average number of years that a reference teacher must complete to obtain the maximum basic statutory salary is: 20 years.
The maximum gross annual statutory salary is a minimum salary with all age increments as the agreements do not define a maximum statutory salary. The salaries do not include any extra teaching hours. Ref. year: 2014.
Data on average actual salaries are from Statistics Finland. The annual salary is calculated as 12.5 times the monthly salary (including holidays payment).

Salary increase/decrease	Salary allowances for teachers	Decision making levels
2014/15: No change	Further formal qualifications According to the local agreements.	Local
The statutory salaries are based on a collective agreement that is valid for two years at the time.	Further CPD qualifications According to the local agreements.	Local
	Positive teaching performance appraisal or students' results According to the local agreements.	Local
	Additional responsibilities Reduction in teaching load or remuneration based on calculated amounts. The formulas for these vary according to responsibility.	Local
	Geographical location (high cost of living, disadvantaged or remote area) 2.37 % of the basic salary.	Central
	Teaching pupils/students with special education needs or challenging circumstances According to the local agreements.	Local
	Participation in extracurricular activities According to the local agreements.	Local
	Overtime The formulas for these vary according to responsibility.	Local

Finlandia:

L'insegnamento è una professione popolare in Finlandia. Nel 2014 sono stati ammessi solo il 20 per cento di coloro che hanno partecipato a un esame di ammissione ai programmi educativi nelle università. Le condizioni di servizio derivano da accordi di contrattazione collettiva che si realizzano ogni a intervalli di 1-3 anni. L'attuale sistema salariale è stato implementato nel 2007. I salari sono basati sui compiti assegnati e sui risultati del lavoro. C'è anche spazio per una quota di flessibilità locale. In base ai risultati della scuola può anche essere pagato un bonus. Sono compensati anche gli incarichi aggiuntivi, come ad esempio essere responsabili di laboratorio linguistico. Per raggiungere il massimo del salario di base sono sufficienti 20 anni. Ogni ulteriore indennità è definita a livello locale.

Avanzamenti e promozioni

Gli insegnanti non hanno opportunità di avanzare nella carriera facendo, per esempio, richiesta di una posizione più alta.

Decision making levels for setting teachers' basic statutory salaries in public schools		Salaries in the private sector
Pre-primary education	Central level / School	In England and Wales, private independent schools set their own pay scales. Salary arrangements for staff in sixth form colleges who are not paid on the scales outlined in the 'School Teachers' Pay and Conditions Document' are not included; their pay and conditions of service are negotiated nationally through the National Joint Council (NJC) for Sixth Form Colleges. Academies, which are government-dependent private schools, are dealt with under public schools.
Primary education	Central level / School	
General lower secondary education	Central level / School	
General upper secondary education	Central level / School	
Publicly-funded schools can be local authority maintained schools or academies. Maintained schools (England and Wales) are bound by centrally-determined minimum and maximum amounts for pay ranges, common for all levels of education and set out in the 'School Teachers' Pay and Conditions Document'. Academies (England only and constituting around 57 % of secondary schools and 11 % of primary schools) have the power to set their own pay scales if they so wish. Although academies are not required to follow the national pay ranges, many do.		

Annual gross salaries of full time fully qualified teachers in public schools							
	Basic statutory salary				Average actual salary		
	Minimum		Maximum			GBP	EUR
	GBP	EUR	GBP	EUR			
Pre-primary	22 023	28 274	37 496	48 140	Pre-primary/primary (maintained)	32 500	41 726
Primary level (maintained schools)	22 023	28 274	37 496	48 140			
Primary academies (England only)	Not applicable	Not applicable	Not applicable	Not applicable	Primary academies (England only)	31 000	39 800
Secondary level (maintained schools)	22 023	28 274	37 496	48 140	Secondary (maintained)	36 300	46 604
Secondary academies (England only)	Not applicable	Not applicable	Not applicable	Not applicable	Secondary academies (England only)	35 600	45 705
<p>In September 2014, the system of incremental pay points and automatic pay progression based on length of service was replaced by a performance-related pay scheme with pay ranges with minimum and maximum amounts only. Schools now have discretion over the speed of progression and the specific pay increases awarded.</p> <p>Data on statutory minimum and maximum gross annual salaries are from the Department for Education, School Teachers' Pay and Conditions Document 2014, https://www.gov.uk/government/publications/school-teachers-pay-and-conditions-2014. Statutory salaries are not broken down by phase and do not apply to academies. They apply to England and Wales, excluding the London area (for which there are higher salary ranges). Figures on actual salaries do not apply to Wales. They have been provided by the Department for Education, ESEDD/Teachers and Teaching Statistics Team.</p>							

Inghilterra

Gli insegnanti non sono dipendenti pubblici: sono dipendenti delle autorità locali, dell'organo di governo della scuola o degli organi responsabili delle accademie, a seconda della categoria giuridica della scuola.

Occorre tenere distinti i docenti che lavorano nelle *maintained schools* (la cui qualificazione, stipendi, condizioni di impiego, tempo di lavoro, doveri professionali, sono soggetti alla regolazione generale – queste scuole sono finanziate attraverso le autorità locali che ricevono fondi dal governo centrale) e le *academies* (scuola indipendente finanziata con fondi pubblici) che hanno libertà nel definire le condizioni stipendiali e se lo ritengono possono utilizzare docenti senza QTS.

I riferimenti forniti sono relativi alle *maintained schools*. Il sistema salariale è stato modificato nel 2014, con l'intento di ampliare la libertà dei capi di istituto di riconoscere le migliori performance, in tal senso avvicinandosi ai meccanismi previsti già per le accademie. Entro i criteri di remunerazione determinati annualmente a livello centrale, ogni scuola deve adottare una politica salariale che definisca le basi sulle quali si determina lo stipendio. Tutte le progressioni di carriera sono correlate alla performance. Le scuole possono esercitare la loro autonomia per definire la rapidità di progressione e il riconoscimento del merito mediante incrementi stipendiali.



Cisl Scuola - Segreteria Nazionale - luglio 2016