

Condizioni di servizio degli insegnanti dell'educazione dell'infanzia e dell'istruzione scolastica

Le condizioni di servizio delle educatrici/educatori dei nidi d'infanzia pubblici sono regolate dai contratti collettivi nazionali che possono essere integrati a livello locale da accordi con le sigle sindacali. Data la varietà di contratti in vigore, le condizioni di servizio non possono essere descritti in dettaglio in questo capitolo.

Le condizioni di servizio degli insegnanti di scuola dell'infanzia, primaria e secondaria statale sono regolamentate dalla normativa di livello centrale e dai contratti collettivi nazionali. Come principio di base, gli insegnanti hanno autonomia di insegnamento, nel rispetto dei principi costituzionali.

Politica di pianificazione

Il Ministero responsabile dell'istruzione, attualmente denominato Ministero dell'istruzione e del merito (MIM), è chiamato a definire annualmente la programmazione degli accessi ai percorsi formativi iniziali degli insegnanti della scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo e secondo grado. Il numero complessivo dei posti annualmente disponibili per l'accesso ai percorsi è determinato sulla base della programmazione regionale degli organici e del conseguente fabbisogno di personale docente nelle scuole statali, emergente dal Piano triennale dell'offerta formativa (PTOF) di ciascuna scuola.

Accesso alla professione

Le scuole assumono gli insegnanti da graduatorie organizzate a livello di ambito territoriale da ogni Regione. Le graduatorie sono stilate in base ai risultati dei concorsi ordinari che si tengono ogni due anni e dei concorsi straordinari. I concorsi sono organizzati separatamente per la scuola dell'infanzia e primaria e per la scuola secondaria di I e II grado. Le graduatorie rimangono valide per due anni dopo la loro approvazione definitiva o per un periodo più breve nel caso di

pubblicazione di nuove graduatorie.

Per accedere ai concorsi pubblici è necessario avere i requisiti richiesti per i diversi livelli di istruzione ai quali si intende insegnare. I docenti di scuola dell'infanzia e primaria devono aver completato un programma quinquennale con tirocinio abilitante in Scienze della formazione primaria (ISCE 7). I docenti di scuola secondaria, oltre alla laurea magistrale in una delle materie incluse nelle classi di concorso, devono completare un programma qualificante finalizzato all'acquisizione di competenze culturali, pedagogiche, linguistiche e tecnologiche per un totale di 60 CFU/CFA. La formazione iniziale degli insegnanti e i requisiti per accedere ai concorsi pubblici sono descritti nella relativa **sezione**.

Coloro che superano il concorso scelgono la scuola fra quelle con posti disponibili e sono assunti con contratto a tempo indeterminato. Tuttavia, il docente viene confermato nel ruolo alla conclusione con valutazione positiva del percorso annuale di prova in servizio.

Gli insegnanti con contratto a tempo indeterminato non coprono l'intero fabbisogno. Molti posti sono annualmente coperti con incarichi a tempo determinato, le cosiddette supplenze annuali (fino al 30 giugno o al 31 agosto), che vengono conferiti dall'amministrazione scolastica, sulla base di apposite graduatorie.

Infine, gli incarichi per la sostituzione dei docenti assenti per brevi periodi (le cosiddette supplenze brevi), sono conferiti dai dirigenti scolastici, sulla base delle graduatorie d'istituto.

Fase di avvio alla professione

I docenti assunti a tempo indeterminato devono superare un periodo annuale di prova in servizio prima di essere immessi in ruolo. Il periodo di formazione e prova è regolato dalla normativa vigente (DM 226/2022) e dal vigente contratto collettivo nazionale.

Le attività sono realizzate attraverso specifici progetti contestualizzati. L'impostazione del periodo di prova deve tener conto dell'esigenza di personalizzare i percorsi creando anche particolari opportunità opzionali per il miglioramento delle competenze tecnologiche e della conoscenza di lingue straniere, anche nella prospettiva dell'acquisizione di certificazioni internazionalmente riconosciute.

Nel periodo di formazione e prova devono essere svolti almeno 180 giorni di servizio (esami, valutazioni inclusi) di cui almeno 120 spesi in attività didattiche (incluse tutte le attività propedeutiche all'insegnamento), più un minimo di 50 ore di attività di formazione (vedi sotto per dettagli).

L'intero periodo di prova e formazione ha lo scopo di verificare le competenze dell'insegnante, mentre le attività di formazione, in particolare, consolidano le competenze e gli standard professionali richiesti per l'insegnamento.

Le attività di formazione sono organizzate in quattro fasi per una durata complessiva di 50 ore:

- incontri propedeutici e di restituzione finale organizzati dall'amministrazione scolastica territoriale (fino a 6 ore);
- quattro laboratori formativi di tre ore ciascuno, scelti dall'insegnante fra le opzioni proposte dall'amministrazione scolastica territoriale considerando i bisogni di formazione specifici dei nuovi insegnanti;
- attività peer to peer (almeno 12 ore) per migliorare la pratica di insegnamento;
- formazione on line (20 ore) svolta sulla piattaforma specifica creata dall'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa (**Indire**).

Durante il periodo di formazione ogni insegnante crea il proprio portfolio professionale digitale che contiene il curriculum professionale del docente, il bilancio delle competenze iniziale, la documentazione del periodo di formazione e insegnamento, il bilancio finale delle competenze e la previsione di un piano di sviluppo professionale.

Gli insegnanti svolgono il periodo di prova con la guida e il sostegno di un tutor nominato dal dirigente scolastico fra gli insegnanti che abbiano competenze didattiche e culturali e preferibilmente attitudine a svolgere funzioni di tutoraggio e counseling. Ogni anno il dirigente scolastico designa uno o più docenti tutor da affiancare ai neoassunti. Un tutor può seguire al massimo tre insegnanti. Il ruolo del tutor è di accogliere il docente neoassunto nella comunità scolastica, favorire la partecipazione alla vita collegiale e a momenti di osservazione in classe in modo da migliorare la qualità ed efficacia dell'insegnamento. Il tutor presenta un rapporto sull'esperienza formativa che viene tenuto in considerazione per la valutazione finale del periodo annuale di prova in servizio (DM 226/2022).

Alla fine del periodo di prova, il dirigente scolastico valuta l'insegnante verificando che abbia raggiunto gli obiettivi professionali e le competenze stabilite all'inizio del periodo di formazione e prova. A tal fine il dirigente tiene conto anche del parere del Comitato per la valutazione degli insegnanti. Il Comitato esprime il suo parere dopo aver avuto un colloquio con l'insegnante e sulla base dei risultati dell'istruttoria presentati dal tutor e del rapporto redatto dal dirigente scolastico.

Il parere del Comitato è obbligatorio ma non vincolante per il dirigente scolastico che valuta l'insegnante. In caso di valutazione positiva il dirigente conferma in ruolo l'insegnante.

In caso di valutazione negativa, l'insegnante ripeterà il periodo di formazione e prova, non ulteriormente ripetibile.

Status professionale

I docenti sono pubblici dipendenti con un contratto di diritto privato. Il loro rapporto di lavoro è disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dai contratti integrativi, definiti in forma autonoma e privatistica con il solo vincolo, per la parte retributiva, di sottostare alle limitazioni finanziarie disposte dal bilancio dello Stato.

Il contratto di assunzione può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato. Con il contratto a tempo indeterminato il docente entra a far parte dei ruoli dello Stato. Con il contratto a tempo determinato il docente ha un rapporto di lavoro che si esaurisce, al massimo, al termine dell'anno scolastico (31 agosto).

L'insegnante di scuola primaria ha titolo per insegnare tutte le discipline previste nell'ordinamento della scuola.

L'insegnante di scuola secondaria ha, fin dalla sua formazione iniziale, una preparazione specialistica per una o più discipline raggruppate per l'istituzione delle cattedre (per esempio, matematica e fisica).

Sostituzione degli insegnanti

In caso di assenza degli insegnanti, si procede alle seguenti forme di sostituzione (supplenze):

- supplenza annuale: viene conferita dal dirigente dell'Ambito territoriale per l'intero anno scolastico (fino al 31 agosto), sulla base delle graduatorie provinciali permanenti;
- supplenza temporanea fino al termine delle attività didattiche: viene conferita dal dirigente dell'Ambito territoriale fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), sulla base delle graduatorie provinciali permanenti;
- supplenza temporanea breve: viene conferita dal Dirigente scolastico sulla base delle graduatorie d'istituto, ha durata breve rapportata all'assenza del docente da sostituire.

Vi è proroga automatica del contratto, quando il docente titolare continua l'assenza senza interruzione.

Il docente che ha in corso un contratto a tempo determinato non può assumerne uno nuovo più favorevole, abbandonando quello in corso, a meno che la nuova proposta non preveda la supplenza fino al termine delle attività didattiche.

Misure di sostegno per gli insegnanti

Non sono previste forme strutturate di supporto agli insegnanti.

Gli insegnanti di sostegno possono disporre di mediatori didattici, di attrezzature e ausili informatici, di software e sussidi specifici per facilitare l'apprendimento/insegnamento degli/agli alunni con disabilità.

Stipendi

Il trattamento economico del personale docente è costituito da due voci:

- lo stipendio tabellare relativo alla posizione stipendiale, su tredici mensilità, che include anche l'indennità integrativa speciale per adeguarlo al costo della vita e, se spettante, l'assegno unico;
- il trattamento accessorio che è variabile e comprende eventuali compensi per le ore eccedenti e le attività aggiuntive, le indennità e i compensi retribuiti con il fondo d'istituto, altre eventuali indennità previste dal contratto o da specifiche disposizioni di legge.

Tutti gli insegnanti al momento della nomina ricevono il trattamento economico del livello iniziale. Attualmente, gli scatti stipendiali avvengono esclusivamente in base all'anzianità di servizio. A un insegnante occorrono in media 35 anni di servizio per giungere al livello stipendiale più elevato.

Per conoscere gli importi minimi e massimi degli stipendi lordi annuali, insieme alle tipologie di indennità stipendiali, degli insegnanti dal livello preprimario a quello secondario superiore, si veda la scheda concernente l'Italia nel rapporto della rete Eurydice, [*Teacher's and School Head's Salaries and Allowances, 2021/2022*](#).

Infine, a certe condizioni e in base a quanto stabilito dai contratti integrativi siglati a livello di istituto, i docenti possono ricevere riconoscimenti economici nel quadro di procedure di valorizzazione dirette a tutto il personale scolastico, docente e non docente.

Orario di lavoro e congedi

Gli obblighi di lavoro del personale docente comprendono attività di insegnamento e attività funzionali all'insegnamento.

Le attività di insegnamento si svolgono, nell'ambito del calendario delle lezioni definito a livello regionale, in non meno di 5 giorni alla settimana e per 25 ore nella scuola dell'infanzia, 22 ore nella scuola primaria (alle quali vanno aggiunte 2 ore da dedicare alla programmazione didattica) e 18 ore nella scuola secondaria.

Le attività funzionali all'insegnamento, in parte quantificate e in parte non quantificate si articolano in:

- adempimenti individuali, ossia preparazione delle lezioni e delle esercitazioni, correzione degli elaborati, rapporti individuali con le famiglie;
- attività collegiali (fino a 40 ore annue), ossia partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, programmazione e verifica di inizio e fine anno, informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini (nella scuola dell'infanzia l'informazione riguarda l'andamento delle attività educative);
- attività collegiali (fino a 40 ore annue), ossia partecipazione alle attività degli organi collegiali;
- svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.

Inoltre, gli insegnanti possono svolgere attività aggiuntive retribuite come:

- un massimo di 6 ore di insegnamento per l'arricchimento dell'offerta formativa, per l'avviamento alla pratica sportiva, ecc.;
- attività funzionali all'insegnamento ed eccedenti l'orario di insegnamento (pianificazione, ricerca, documentazione, ecc.);

- attività strumentali all'attuazione del Piano dell'offerta formativa;
- progetti in scuole in zone ad alto rischio e alta immigrazione;
- attività su materie curriculari destinate a soggetti diversi dagli alunni della classe, per es. gli adulti.

I docenti con contratto a tempo indeterminato hanno diritto, mantenendo la retribuzione, in ogni anno scolastico a:

- 30 giorni lavorativi di ferie, di cui 6 durante i periodi di attività didattica, fino a tre anni di servizio e a 32 dopo i primi tre anni; in caso di impedimento a usufruirne, in tutto o in parte, possono essere usufruite entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica;
- 4 giornate di riposo in sostituzione delle festività sopresse, da fruirsi nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono, durante i periodi di sospensione delle lezioni o durante il periodo compreso tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio dell'anno scolastico successivo; a queste si aggiunge la festività del Santo Patrono della località in cui il docente presta servizio, se ricade in un giorno lavorativo;
- permessi di 8 giorni complessivi per partecipare a concorsi o esami, di 3 giorni per lutto, di 3 giorni per particolari motivi personali o familiari documentati o autocertificati, di 15 giorni per matrimonio; di 5 giorni per partecipare a iniziative di aggiornamento;
- brevi permessi fino a 2 ore giornaliere (e per un massimo corrispondente all'orario settimanale di insegnamento), da recuperare entro 2 mesi;
- assenze per malattia per un periodo di 18 mesi, con retribuzione intera per i primi 9 mesi, pari al 90% per i successivi 3 e al 50% per ulteriori 6 mesi;
- permessi parentali a tutela della maternità con retribuzione intera nel periodo di astensione obbligatoria. Questo periodo comprende i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi, ma la legge 8 marzo 2000, n.53 prevede la possibilità di posticipare di un mese l'astensione prima del parto al periodo successivo al parto, a condizione che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Successivamente al periodo di astensione e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni per ciascun anno di età del bambino. Inoltre, ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni;
- permessi per ricoprire cariche pubbliche elettive.

I docenti possono inoltre - ma senza retribuzione - usufruire dell'aspettativa per motivi di famiglia o personali, di studio e di ricerca, per incarichi e borse di studio nonché, per un anno scolastico, per realizzare, nell'ambito di un altro comparto della Pubblica Amministrazione, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

Ai docenti con contratto a tempo determinato si applicano le disposizioni in materia di ferie, permessi e assenze stabilite per il personale assunto a tempo indeterminato con le seguenti limitazioni:

- le ferie sono proporzionali alla durata del servizio;
- se assunto con contratto stipulato per l'intero anno scolastico, o fino al termine delle attività didattiche, ha diritto alla conservazione del posto in caso di malattia per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico, con retribuzione intera per il primo mese di assenza e ridotta al 50% nel secondo e terzo mese.

Promozione, avanzamento

Gli insegnanti non hanno progressione di carriera, a meno che non lascino la professione docente per intraprendere la carriera di dirigente scolastico o ispettiva.

Mobilità

Il docente può chiedere il passaggio a un insegnamento diverso nello stesso tipo di scuola, oppure a un altro tipo di scuola per le stesse discipline, o a scuole di livello diverso (ad esempio, passaggio dalla scuola primaria a quella secondaria).

La mobilità degli insegnanti può essere dovuta anche a cause indipendenti dalla loro volontà, derivanti dal riassetto della distribuzione delle scuole sul territorio, a sua volta conseguente a modifiche degli insediamenti abitativi, all'andamento demografico, alle reti viarie, alla riorganizzazione dei posti di insegnamento o per accertata situazione di incompatibilità ambientale. Nel caso di accertata incompatibilità ambientale, ove ricorrano ragioni d'urgenza, il trasferimento può essere disposto dal dirigente scolastico anche durante l'anno scolastico. Se le ragioni d'urgenza sono dovute alla sussistenza di gravi e comprovati fattori di turbamento dell'ambiente scolastico e di pregiudizio del rapporto tra l'istituzione scolastica e le famiglie degli alunni, conseguenti a specifici comportamenti di uno o più docenti lesivi della dignità delle persone che operano nell'ambiente

scolastico, degli studenti e dell'istituzione scolastica, tali da risultare incompatibili con la funzione educativa, il dirigente scolastico può adottare un provvedimento di sospensione senza sentire il Collegio dei docenti.

Non è possibile il passaggio, per trasferimento, a scuole non statali, neppure se paritarie o gestite da Regioni, Province o Comuni, e viceversa.

Licenziamento

Il contratto di lavoro può essere sciolto:

- a richiesta del docente, attraverso la presentazione di dimissioni. Le dimissioni decorrono dal 1° settembre dell'anno successivo alla data di presentazione. Non è previsto preavviso;
- per iniziativa dell'Amministrazione Scolastica, attraverso la destituzione, motivata da ragioni disciplinari, per atti in grave contrasto con i doveri connessi alla funzione docente; la decadenza, motivata tra l'altro da assenza ingiustificata per oltre 15 giorni; la dispensa, motivata da inidoneità fisica, incapacità, persistente insufficiente rendimento.

Nessuno di questi provvedimenti comporta la perdita del diritto alla pensione già maturata.

Pensionamento

In base alla normativa in materia pensionistica più recente (legge 214/2011), dal 1° gennaio 2012:

- l'età ufficiale di pensionamento è 66 anni e 3 mesi sia per i maschi che per le femmine (pensionamento d'ufficio);
- gli uomini potranno conseguire la pensione al 66° anno di età oppure con una anzianità di servizio pari a 42 anni e 1 mese (esteso 6 mesi dal 1° gennaio 2014);
- le donne potranno conseguire la pensione al 66° anno di età oppure con una anzianità di servizio pari a 41 anni e 1 mese (esteso a 6 mesi dal 1° gennaio 2014);
- le donne possono chiedere l'anticipazione con 57 anni e 3 mesi di età e 35 anni di anzianità contributiva;
- chi ha maturato i requisiti precedentemente validi entro il 2011 potrà andare in pensione con la vecchia normativa.

Infine, dal 2013 sono entrate in vigore le norme che innalzano automaticamente i requisiti di età in base all'allungamento dell'aspettativa di vita. I nuovi requisiti vengono stabiliti dopo la verifica degli effettivi andamenti demografici.

Il calcolo della pensione tiene conto anche di:

- la frequenza dei corsi universitari per il conseguimento della laurea, se riscattati e non coincidenti con periodi di servizio;
- i servizi di ruolo e non di ruolo prestati in ogni tipo di scuola statale in Italia e all'estero;
- il servizio in qualità di docente o assistente universitario;
- il servizio militare prestato prima dell'immissione in ruolo;
- i servizi non scolastici effettuati alle dipendenze dello Stato o degli Enti locali.

Il collocamento a riposo, per evidenti ragioni di carattere didattico, decorre sempre dal 1° settembre, data di inizio dell'anno scolastico, successivo al giorno di maturazione del requisito.

Gli insegnanti che siano stati, volontariamente o obbligatoriamente, collocati a riposo non possono continuare a insegnare. Possono però essere chiamati a far parte di commissioni di esami conclusivi (esami di Stato conclusivi dei percorsi di istruzione secondaria superiore) e di commissioni di concorso per l'insegnamento. Possono, anche, ovviamente, a domanda ma a titolo gratuito, essere chiamati a collaborare nella scuola a varie attività (corsi di recupero, cura delle biblioteche, visite guidate, seminari, ecc.) che non siano però di insegnamento curricolare.

Oltre al trattamento pensionistico continua a spettare al dipendente assunto prima del 1° gennaio 2001, una indennità di buonuscita (somma di denaro corrisposta al termine della carriera), gestita dall'INPDAP (Istituto Nazionale di Previdenza ed Assistenza dei Dipendenti Statali). L'indennità di buonuscita è una somma di denaro erogata al termine della carriera, che generalmente, corrisponde a una mensilità per ogni anno di servizio.

Il personale assunto dopo il 1° gennaio 2001 entra invece nel nuovo regime del trattamento di fine rapporto (TFR).

In caso di decesso del pensionato/a, spetta la pensione di reversibilità a:

- coniuge superstite;
- orfani minorenni, o maggiorenni se iscritti a corsi di studi universitari;
- orfani maggiorenni inabili, già a carico del pensionato/a;

- genitori (il padre o, in mancanza, la madre);
- fratelli e sorelle minori, se già a carico del pensionato/a.

Le norme sul pensionamento sono contenute nelle legge 214/2011.

Ultimo aggiornamento contenuti: febbraio 2024

- **previous page**

[◀ Initial education for teachers working in early childhood and school education](#)

- [Up](#)
- [Continuing professional development for teachers working in early childhood and school education ▶](#)