Ed in effetti i nuovi compiti di tipo più strettamente manageriale vengono a sovrapporsi a quelli tradizionali di coordinamento della didattica e della ricerca e di predisposizione del piano di offerta formativa. Resta tuttavia la considerazione che per i docenti il passaggio alla dirigenza scolastica rappresenta non già il naturale esito di una progressione di carriera, quanto piuttosto un sostanziale cambiamento di attività professionale.

5.3 La dinamica quantitativa e retributiva del personale

Alla data del 31.12.2000, il personale appartenente al comparto scuola, secondo i dati desunti dal conto annuale della RGS, ammonta a 921.667 unità di ruolo e 208.874 con rapporto di lavoro a tempo parziale, per un totale di 1.130.541 addetti.

Rispetto ai dati relativi al 1999 si rileva un sensibile incremento pari a 132.386 unità di personale (+13,26% sulla precedente consistenza del comparto).

Quanto sopra a fronte di una tendenziale stabilità della dinamica quantitativa nel triennio precedente.

Aumenta pertanto la già alta incidenza del personale appartenente al comparto scuola rispetto al totale dei dipendenti statali e pubblici, con percentuali che si attestano rispettivamente al 55,3% e 31,4%, a fronte di incidenze medie nel triennio precedente del 51,3% e del 28,6%.

L'aumento del numero degli appartenenti al comparto deriva, in massima parte dal passaggio di unità di personale ATA in precedenza alle dipendenze degli enti locali (Comuni e Province) descritto nel capitolo precedente. Ed in effetti rispetto al 1999 il personale ATA di ruolo risulta incrementato di 63.653 unità, con un sostanziale raddoppio (48% in più del precedente dato). Aumenta anche in modo considerevole il personale ATA con contratto a termine, che viene ad essere più che triplicato (333% di aumento, rispetto al 1999, anno in cui peraltro, tale categoria di personale aveva già subito una sensibile variazione verso l'alto).

L'incidenza del personale ATA sul totale dei dipendenti del comparto scuola, in seguito al predetto passaggio di personale si attesta quindi su un valore pari al 18,4%, a fronte del 12,4% dell'anno precedente.

Significativa peraltro è l'evoluzione, all'interno del personale ATA del rapporto fra dipendenti di ruolo e temporanei, rapporto che nel 1999 era pari a 1 su 6 e che passa nel 2000 a 1 su 3. In buona sostanza su tre dipendenti di ruolo uno è a tempo determinato.

Un rapporto così elevato, non giustificabile sulla base della pur esistente necessità di garantire comunque lo svolgimento del servizio scolastico anche in caso di legittima assenza o impedimento dei titolari, mostra viceversa le difficoltà a pervenire ad una copertura a regime mediante personale di ruolo dell'organico effettivamente necessario.

Sotto altro profilo il costo del personale ATA con contratto a termine, a totale carico del comparto scuola, pone l'esigenza di una approfondita riflessione sugli effettivi costi dell'operazione di trasferimento. Secondo quanto rilevato da queste Sezioni riunite in sede di certificazione di uno dei contratti collettivi per l'inquadramento del nuovo personale[3], le risorse trasferite dagli enti locali sono risultate inadeguate a coprire gli oneri connessi con il trasferimento del personale di ruolo, mentre, nessun cenno è stato fatto alla pure evidente necessità di ricorso così elevato al personale temporaneo per garantire l'assolvimento delle funzioni.

Quanto sopra senza considerare che l'amministrazione statale è altresì succeduta agli enti locali nei numerosi contratti di appalto e pulizia, il cui costo, pure, avrebbe dovuto essere coperto con il complessivo trasferimento di risorse.

Al di là delle conseguenze derivanti dall'inquadramento di nuove categorie di personale ATA per il resto il comparto evidenzia una dinamica in linea con l'evoluzione del triennio.

Il personale direttivo (circa l'1% dei dipendenti di ruolo) registra una lieve ma costante diminuzione, che raggiunge peraltro il 10%, rispetto ai dati dell'inizio del quadriennio.

L'attribuzione a tale personale, con effetto retroattivo della qualifica dirigenziale a far data dal 1.9.2000, comporterà peraltro un notevole incremento dei dirigenti di II fascia del settore statale, attualmente ammontanti a 19.836 unità al 31 dicembre 2000, numero quindi che verrà ad essere aumentato di quasi il 50%.

[3] Deliberazione n. 60/2001 cit.

Più sensibile la diminuzione dei docenti di ruolo (15.634 unità in meno rispetto al 1999 pari ad una diminuzione del 2,1%). A fronte di tale decremento, aumenta in misura considerevole il numero dei docenti con rapporto a termine (36.493 unità in più per un incremento di oltre il 45% rispetto al 1999). Non risultano, peraltro, ancora concluse, al 31 dicembre 2000, le procedure per l'immissione in ruolo dei vincitori dell'ultimo concorso bandito per il personale docente di ruolo della scuola secondaria di ogni ordine e grado. Solo in data 23.11.2000 è stato infatti emanato il decreto n. 262, che prevede l'assunzione di 35.000 docenti e 10.000 amministrativi. E tuttavia, anche al netto di tali previste assunzioni, il rapporto fra personale docente di ruolo e personale supplente, appare eccessivo, considerato che il dato si dovrebbe attestare su livelli del 1999, in cui peraltro si era registrata una forte crescita del numero delle supplenze.

Quanto sopra testimonia le difficoltà delle attuali procedure di reclutamento, che, a parte ogni considerazione sulla capacità di selezionare il personale più preparato, hanno tempi decisamente lunghi e spesso danno luogo ad un notevole contenzioso, e non sono in grado di garantire fisiologiche esigenze di ricambio del personale docente di ruolo.

Nell'ambito del più generale disegno di riforma della scuola non sembra si possa prescindere da un ripensamento anche delle modalità di l'assunzione dei docenti.

Le tabelle 1 e 2 evidenziano per ciascuna categoria di personale, la serie storica quadriennale della dinamica quantitativa.

Tabella 1

Personale a tempo indeterminato del comparto Scuola, in servizio nel triennio 1997-2000

Categoria	1997	1998	98/97 (v.a.)	98/97%	1999	99/98 (v.a.)	99/98%	2000	2000/99 (v.a.)	2000/99%	2000/97 (v.a.)	2000/97%
Direttivi	11.161	10.739	-422	-0,04	10.304	-435	-0,04	9.972	-332	-0,03	-1.189	-0,11
Docenti	746.657	742.441	-4.216	-0,01	731.719	-10.722	-0,01	716.085	-15.634	-0,02	-30.572	-0,04
ATA	135.352	133.720	-1.632	-0,01	131.957	-1.763	-0,01	195.610	63.653	0,48	60.258	0,45
TOTALE	**893.170**	**886.900**	**-6.270**	**-0,01**	**873.980**	**-12.920**	**-0,01**	**921.667**	**47.687**	**0,05**	**28.497**	**0,03**

Tabella 2

Personale a tempo determinato del comparto Scuola in servizio nel triennio 1997-2000

Categoria	1997	1998	98/97 (v.a.)	98/97%	1999	99/98 (v.a.)	99/98%	2000	2000/99 (v.a.)	2000/99%	2000/97 (v.a.)	2000/97 %
Docenti	66.397	65.854	-543	-0,01	80.776	14.922	0,23	117.269	36.493	0,45	50.872	0,77
Ata	16.792	18.300	1.508	0,09	20.626	2.326	0,13	68.726	48.100	2,33	51.934	3,09
Doc. rel.	22.736	22.501	-235	-0,01	22.773	272	0,01	22.879	106	0,00	143	0,01
Totale	**105.925**	**106.655**	**730**	**0,01**	**123.805**	**17.150**	**0,16**	**208.523**	**84.718**	**0,68**	**102.598**	**0,97**
Suppl. brevi	305	331	26	0,09	370	39	0,12	351	-19	-0,05	46	0,15
Totale	**106.230**	**106.986**	**756**	**0,01**	**124.175**	**17.189**	**0,16**	**208.874**	**84.699**	**0,68**	**102.644**	**0,97**

Nel 2000, il tasso di copertura dell'organico, scende significativamente dal 96% al 91%, con riferimento al personale complessivamente appartenente alla categoria dei docenti e agli ATA. Sale invece la copertura degli organici del personale direttivo, nonostante la predetta evidenziata diminuzione di personale, in quanto il processo di riorganizzazione in atto ha comportato una riaggregazione di strutture, e quindi, una diminuzione di posti di funzione.

Caratteristica tradizionale del comparto scuola è l'elevata presenza di personale femminile pari al 74% del totale degli addetti, e che, per alcune particolari tipologie di lavoro, raggiunge quasi il 90%.

Particolarmente alta, rispetto alle restanti categorie di pubblici dipendenti è la percentuale di donne con incarichi direttivi (38,1% nel 2000). La disposta equiparazione alla dirigenza statale, comporterà pertanto un forte aumento dell'indice di femminilizzazione riferito al totale dei dipendenti statali e pubblici appartenenti alla qualifica.

Il costo del personale del comparto ammonta, al 31.12.2000, a £. 61.525,- miliardi con un significativo incremento rispetto al 1999 (+5.425,19 miliardi, pari al 9,6%).

Appare in realtà difficile effettuare significativi raffronti con gli anni precedenti, considerato che il metodo di rilevazione della RGS è basato sulla cassa, sul totale degli emolumenti pagati nell'anno, e sconta, quindi, il ritardo con il quale viene data attuazione alla parte economica e normativa dei contratti collettivi,

nonché la corresponsione di arretrati, spesso di entità notevole, concentrati in un unico esercizio finanziario.

La serie storica ad es. evidenzia un forte incremento del costo del personale nel 1998, ed un successivo ritorno a valori tradizionali nell'anno successivo. Ciò probabilmente in relazione alla concentrazione a carico dell'esercizio degli arretrati relativi alla precedente tornata contrattuale.

Il costo del personale del comparto scuola incide in una misura pari al 44% sul totale del settore statale.

La minore incidenza dell'impatto economico, rispetto alla entità percentuale dei dipendenti del comparto, deriva dalla percezione di una retribuzione media più bassa, quantomeno fino alla stipula degli ultimi contratti collettivi, con particolare riferimento alla parte accessoria della retribuzione.

Considerato che al 31.12.2000 non risulta ancora data attuazione ai nuovi accordi e soprattutto alla contrattazione integrativa si fa riserva di valutare gli effetti dei rinnovi contrattuali nella relazione relativa al prossimo esercizio.

La retribuzione media lorda al 31 dicembre 2000 (da intendere non tanto come retribuzione di competenza spettante in virtù della normativa vigente, ma come media delle retribuzioni effettivamente pagate) ammonta a 72,6 milioni lordi annui per i direttivi, 48,5 per i docenti e 35,6 per il personale ATA.

Tale retribuzione è destinata a subire importanti variazioni sia in termini quantitativi che strutturali. Per i docenti in particolare i nuovi contratti collettivi prevedono un incremento tabellare di gran lunga superiore al tasso di inflazione programmata (quasi il 6% in più per il biennio 2000-2001) e soprattutto un aumento della retribuzione accessoria legata all'ampliamento della prestazione lavorativa e alle nuove attività da svolgere nell'ambito della programmazione dell'offerta formativa.

Il rapporto tra retribuzione fissa e accessoria, al 31.12.2000 risulta ancora pari al 3,1%, a fronte di un analogo rapporto per il restante personale statale pari a circa il 10%. Da stime effettuate dall'ARAN nella predisposizione della scheda tecnica allegata al testo del contratto collettivo, il nuovo rapporto dovrebbe attestarsi su valori sostanzialmente omogenei alla media nazionale (6,5%).

Con riferimento al personale direttivo il dato relativo al 31.12.2000 non tiene conto né dei contratti attualmente vigenti, che già prefiguravano una retribuzione di tipo dirigenziale nel rapporto fra componenti fisse ed accessorie né, ovviamente, dell'ultima ipotesi di accordo che conferisce con effetto retroattivo la qualifica dirigenziale.

L'attuale retribuzione, come detto di 72,6 milioni annui, dovrebbe, a regime, attestarsi su valori analoghi a quelli dei dirigenti di II fascia del settore statale (96,7 milioni), con un incremento quindi di circa il 33% e la probabile corresponsione di notevoli arretrati a partire dal prossimo esercizio finanziario.

La retribuzione del personale ATA, attualmente una delle più basse nei comparti statali, per la forte concentrazione di personale nelle qualifiche inferiori, dovrebbe a sua volta subire incrementi considerevoli per effetto sia degli aumenti contrattuali sia della attribuzione di qualifiche superiori in occasione del nuovo inquadramento del personale nelle diverse aree professionali.

Il costo del lavoro del comparto scuola al 31.12.2000 ammonta a 62.000 miliardi. Il dato, di poco superiore al costo del personale, evidenzia probabilmente una sottostima di tutti gli altri oneri che dovrebbero comporre tale voce e che nel settore scolastico sembrano particolarmente rilevanti.

5.4 Le retribuzioni dei docenti nell'Unione Europea

Effettuare un raffronto fra le retribuzioni dei docenti nei vari paesi dell'Unione Europea è estremamente problematico. Occorre, infatti, innanzitutto rendere omogenei gli emolumenti tenendo conto delle oscillazioni dei cambi per i paesi non appartenenti all'Euro, considerare, poi, il diverso potere di acquisto, e il P.I.L. pro-capite di ciascun paese.

Per rendere significativo il confronto bisogna poi considerare una serie di variabili quali il diverso impegno richiesto, l'orario di lavoro, le responsabilità, la tipologia delle attività svolte al di là della didattica, i titoli di studio richiesti per l'accesso, le possibili aspettative di carriera.

E' necessario poi tener conto della intera struttura della retribuzione, compreso il salario accessorio, e i *fringe benefits* nonché dei diversi sistemi fiscali e previdenziali.

Da tempo l'OCSE elabora in collaborazione con i diversi paesi dell'U.E. i dati relativi alle retribuzioni dei docenti in modo tale da rendere il confronto ammissibile e significativo, tenendo conto della maggior parte delle variabili sopraindicate.

In particolare, per quanto attiene alla omogeneizzazione degli stipendi viene utilizzato un sistema consistente nella conversione della retribuzione in dollari U.S.A., correggendo i risultati sulla base della parità dei poteri di acquisto (P.P.A.) di un determinato paniere di beni e nel rapportare, infine, tale dato al prodotto interno lordo per abitante. Un sistema solo all'apparenza macchinoso, che consente un discreto livello di comparabilità fra situazioni diverse.

Le tabelle di seguito riportate mostrano le retribuzioni iniziali medie e massime in 16 paesi dell'U.E., ordinate in maniera crescente, rispettivamente per le scuole primaria, e secondaria di primo e secondo ciclo.

Tabella 3

Retribuzioni degli insegnanti della scuola primaria nei principali Paesi europei relative all'anno 1998

(Valori in Dollari USA convertiti al tasso PPP)

Paese	Iniziale	A 15 anni	Massima
Portogallo	16.429	26.288	47.975
Svezia	17.974	23.064	
Belgio (fl)	19.020	26.157	31.252
Grecia	19.280	23.694	28.521
Italia	19.444	23.468	28.464
Scozia	19.658	32.679	32.679
Finlandia	19.983	23.539	24.216
Francia	20.080	27.116	40.337
Belgio (fr)	20.747	28.496	34.235
Austria	20.800	26.547	41.484
Irlanda	22.216	35.771	40.328
Inghilterra	22.393	34.087	50.656
Olanda	24.593	29.328	35.494
Spagna	25.319	29.590	37.479
Danimarca	25.375	31.000	31.000
Germania	28.654	38.138	39.041
Media	**21.373**	**28.685**	**36.211**

fonte: OCSE, Regard sur l'éducation 2.000

Tabella 4

Retribuzioni degli insegnanti della scuola secondaria di primo ciclo nei principali Paesi europei relative all'anno 1998

(Dati in Dollari USA convertiti al tasso PPP)

Paese	Iniziale	A 15 anni	Massima
Portogallo	16.429	26.288	47.975
Svezia	18.389	23.896	dato mancante
Belgio (fl)	19.472	27.932	34.262
Scozia	19.658	32.679	32.679
Grecia	19.871	24.337	29.165
Finlandia	20.660	27.942	29.127
Austria	20.800	26.547	41.484
Italia	21.108	25.773	31.546
Belgio (fr)	21.259	30.496	37.627
Francia	22.579	29.615	42.697
Inghilterra	22.661	38.010	52.023
Irlanda	23.303	36.151	40.708
Danimarca	25.375	31.000	31.000
Olanda	25.515	31.380	38.988
Spagna	27.506	32.144	40.806
Germania	32.769	38.640	43.156
Media	**22.335**	**30.177**	**38.216**

fonte: OCSE, Regard sur l'éducation 2000

Tabella 5

Retribuzioni degli insegnanti della scuola secondaria di secondo ciclo nei principali Paesi europei relative all'anno 1998

(Dati in Dollari USA convertiti al tasso PPP)

Paese	Iniziale	a 15 anni	massima
Portogallo	16.429	26.288	47.975
Svezia	20.052	25.766	manca
Belgio (fl)	24.079	35.986	43.448
Scozia	19.658	32.679	32.679
Grecia	19.871	24.337	29.165
Finlandia	manca	29.127	30.990
Austria	22.920	30.635	50.220
Italia	21.108	25.773	33.115
Belgio (fr)	26.786	39.569	47.976
Francia	22.579	29.615	42.697
Inghilterra	22.661	38.010	52.023
Irlanda	23.303	36.151	40.708
Danimarca	27.816	40.934	40.934
Olanda	25.762	43.820	51.956
Spagna	29.547	34.547	44.053
Germania	35.177	43.307	47.923
media	**23.850**	**33.534**	**42.391**

fonte: OCSE, Regard sur l'éducation 2000

Emerge innanzi tutto una estrema diversificazione delle situazioni. Il Portogallo ad es. che ha la retribuzione iniziale più bassa, si attesta viceversa sui valori più alti per quanto attiene alla retribuzione massima percepita al termine della carriera. Tale paese, peraltro, non fa distinzioni, per quanto attiene alla retribuzione, tra docenti dei diversi cicli scolastici, essendo l'istruzione articolata in soli due cicli di cui il primo corrispondente all'intero obbligo scolastico fino al compimento del 16° anno di età.

Le retribuzioni dei docenti italiani si attestano per tutti i cicli al di sotto della media europea. Il divario è più contenuto con riferimento alla retribuzione iniziale (-9% per la scuola primaria, -5,5% per la secondaria di primo ciclo, -11,50% per quella di secondo ciclo), ma si fa man mano più evidente con il progredire dell'anzianità del personale e della retribuzione (-18,2% per la scuola primaria, -17,4% per quella di primo ciclo, e –21,9% per quella secondaria, considerati le retribuzioni di fine carriera), segno evidente di una progressione economica non in linea con il trend europeo.

Per quanto attiene al carico di lavoro, considerata l'estrema variabilità delle situazioni i dati OCSE prendono in considerazione esclusivamente il c.d. orario "frontale", cioè le ore spese per l'attività di insegnamento in senso proprio.

La tabella 6 esplicita i dati relativi all'impegno dei docenti per attività didattica nei diversi paesi europei per la scuola primaria e secondaria dei diversi cicli.

Tabella 6

Impegno frontale dei docenti in ore annue nei diversi paesi europei

(Dati in Dollari USA convertiti al tasso PPP)

Paese	Scuola primaria	Sc. second. di 1° ciclo	Sc. second. di 2° ciclo	Valore Medio
Portogallo	850	629	512	664
Finlandia	656	485	428	523
Francia	899	629	611	713
Spagna	788	545	545	626
Danimarca	644	644	500	596
Belgio (fr)	854	733	671	753
Irlanda	915	735	735	795
Grecia	780	629	629	679
Italia	748	612	612	657
Belgio (fl)	781	691	644	705
Germania	781	732	688	734
Austria	678	651	616	648
Olanda	975	910	910	932
Inghilterra	760	798	798	785
media	794	673	636	701

fonte: OCSE, Regard sur l'éducation 2000

Il prospetto evidenzia, innanzitutto, come nella pressoché totalità dei paesi il numero di ore di insegnamento decresce con il procedere dei cicli.

L'impegno dei docenti italiani è di poco inferiore alla media europea (-6% nella scuola primaria, -10% nelle medie e –3,9% nelle superiori).

Rapportando tale ultimo dato con le retribuzioni, non emerge alcuna significativa linea di tendenza così come evidenziato nel prospetto che segue, riferito alla scuola primaria.

La retribuzione oraria, considerando come detto, il solo impegno frontale risulta essere quella evidenziata nella tab. sotto riportata.

Tabella 7

Retribuzione oraria per l'impegno frontale dei docenti con 15 anni di anzianità nei principali paesi Europei

(Dati in Dollari USA convertiti al tasso PPP)

Paese	Scuola primaria	Scuola secondaria di 1° ciclo	Scuola secondaria di 2° ciclo
Austria	39	44	50
Belgio (fl)	33	40	56
Belgio(fr)	33	42	59
Danimarca	48	48	82
Finlandia	36	58	68
Francia	30	47	48
Germania	49	53	63
Grecia	30	39	39
Inghilterra	45	48	48
Irlanda	39	49	49
Italia	31	42	42
Olanda	30	34	48
Portogallo	31	42	51
Scozia	34	36	m
Spagna	38	59	63
Media	**36,4**	**45,4**	**54,7**

fonte: OCSE, Regard sur l'éducation 2000

La retribuzione media oraria dei docenti italiani si colloca per tutti e tre i cicli di istruzione al di sotto della media europea (-15% per la scuola primaria, -7,5% per le scuole medie e –23,2% per le scuole superiori), comparto nel quale l'Italia si colloca vicino al vertice più basso, superata solo dalla Grecia con il 28,7% in meno).

Ulteriore aspetto preso in considerazione dall'OCSE nel rapporto sulla situazione scolastica nei diversi paesi europei è il raffronto fra le retribuzioni dei docenti nei diversi cicli scolastici e il *prodotto interno lordo procapite* di ciascun Paese. I risultati sono riportati nella tabella 8.

Tabella 8

Rapporto fra la retribuzione dei docenti e Pil procapite nei principali paesi europei

Paese	Retrib. Iniziale in rapporto al Pil procapite	Retrib. Con 15 anni di anzianità in rapporto al Pil procapite
Spagna	1,4	1,7
Grecia	1,3	1,6
Germania	1,2	1,7
Portogallo	1,1	1,7
Olanda	1,1	1,3
Inghilterra	1	1,6
Danimarca	1	1,2
Irlanda	0,9	1,5
Scozia	0,9	1,5
Belgio(fr)	0,9	1,2
Francia	0,9	1,2
Austria	0,9	1,1
Finlandia	0,9	1,1
Italia	0,9	1,1
Belgio (fl)	0,8	1,1
Svezia	0,8	1
Media	**1,0**	**1,4**

fonte: OCSE, Regard sur l'éducation 2000

In Italia la retribuzione iniziale dei docenti è pari ai nove decimi del Pil procapite, dopo 15 anni supera di un punto percentuale il predetto indicatore.

Ordinando in modo decrescente i valori di ciascun paese, tenendo conto di entrambe le anzianità considerate, l'Italia si colloca nella parte bassa della tabella. Più vicino alla media è il dato relativo alla sola retribuzione iniziale, dato che denota una progressione economica per anzianità inferiore rispetto agli altri paesi. Del resto per l'Italia il rapporto fra la retribuzione iniziale e quella dopo 15 anni di servizio è pari a 1/1,2 a fronte di una media europea di 1/1,4.

In tutti i paesi europei presi in considerazione esiste per i docenti una progressione di carriera legata non solo all'anzianità ma anche ad altri fattori. In Francia ad es. vige un sistema di valutazione a punteggio in cui la progressione economica avviene in parte automaticamente e in parte sulla base di procedure

selettive interne, con una notevole incidenza della cosiddetta "nota pedagogica" cioè delle valutazioni effettuate da appositi nuclei ispettivi, nonché dei titoli culturali e professionali e di aggiornamento posseduti dai docenti. In altri paesi sono previste accelerazioni di carriera allorché si consegue un titolo di studio superiore a quello minimo richiesto per l'accesso alla professione, oppure allorché si esercitano funzioni aggiuntive di tipo amministrativo.

In generale, nei diversi paesi europei sono necessari in media 27 anni per raggiungere la massima posizione economica conseguibile sulla base esclusivamente dell'anzianità di servizio. In Italia, il sistema, descritto nei capitoli precedenti degli scatti, consente, incrementi retributivi fino al 35° anno di anzianità, attesa l'attuale tempistica sessennale degli scatti.

Un ulteriore dato interessante, ai fini del confronto europeo, utile, peraltro, per valutare, non solo l'impegno dei docenti ma anche l'efficacia e l'efficienza del sistema scolastico è dato dal rapporto tra allievi ed insegnanti.

I dati OCSE riportati nella tabella 9, sono peraltro riferiti in parte al 1996 e in parte al 1998 ed è stato pertanto necessario effettuare alcuni correttivi. I dati stessi sono stati poi raffrontati con le ore di docenza di ciascun insegnante, considerato che la predetta variabile incide fortemente sul rapporto in questione.

Tabella 9

Rapporto Allievi/Insegnanti nei principali paesi europei

Paese	Scuola primaria	Scuola secondaria di 1° ciclo	Scuola secondaria di 2° ciclo	Scuola secondaria di 1° e 2° ciclo	Dato corretto con l'incid. Delle ore di insegnamento
Austria 98	12,7	9,3	9,7	9,5	8,5
Danimarca 96	11,2	10,1	12,1	11	8,1
Finlandia 98	17,7	11	m	m	9
Francia 96	19,5	x	x	13,3	11,2
Germania 98	21,6	16,3	13,6	15,5	13
Grecia 98	13,6	11,4	11,6	11,5	11
Irlanda 98	22,6	x	x	16,3	13,7
Italia 96	11,2	10,8	9,8	10,2	10,8
Olanda 98	17,8	x	x	18,5	18
Spagna 98	16	x	x	12,1	14,8
Svezia 98	13,4	13,2	17	15,3	
Regno Unito 98	22	16,7	16,7	16,7	14,8
Media	**16,6**	**12,4**	**12,9**	**13,6**	**12,1**

fonte: OCSE, Regard sur l'éducation 2000

L'Italia evidenzia un numero medio di alunni per insegnante ben al di sotto della media europea, con particolare riferimento alla scuola secondaria di primo e secondo ciclo (9,8% a fronte di una media di 12,9%).

Ulteriore importante elemento per misurare il grado di attenzione dei diversi Stati verso il sistema scolastico sono le modalità per il reclutamento e la formazione degli insegnanti.

In Italia, come è noto, il sistema è ancora in corso di evoluzione, essendo da poco stato introdotto l'obbligo di un titolo universitario anche per i docenti della scuola primaria e essendo allo studio una diversa modalità per il reclutamento dei docenti delle scuole superiori attraverso la partecipazione a corsi di specializzazione post universitaria, con un numero chiuso di ammessi corrispondente al fabbisogno di docenti in un determinato periodo.

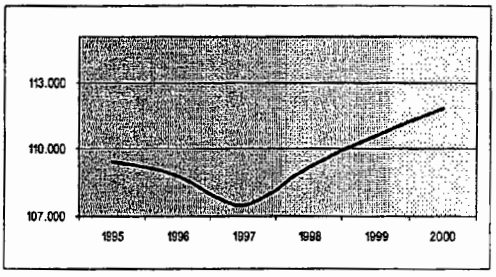
Ciò anche alla luce delle difficoltà di gestire concorsi abilitativi con elevatissimo numero di partecipanti, estremamente lunghi e dispendiosi e generatori di un forte contenzioso.

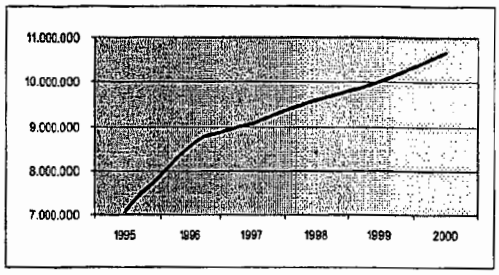
I modelli seguiti dai diversi paesi europei sono sostanzialmente quelli della formazione simultanea e consecutiva. Nel primo la formazione professionale specifica viene fornita contemporaneamente al corso di studi superiori, nel secondo al termine di questi ultimi. In alcuni paesi il tirocinio è parte integrante del processo di formazione. In Germania ad es. i futuri insegnanti seguono, al termini degli studi un programma biennale obbligatorio retribuito di formazione pratica, con uno status giuridico simile a quello dei nostri supplenti.

In Francia alla fine del secondo anno di frequenza dello specifico corso universitario di formazione i diplomati iniziano ad effettuare stages pratici di diverse settimane al termine dei quali assumono la qualifica di professori stagisti e iniziano ad essere retribuiti e affiancare e sostituire i docenti a pieno titolo.

Capitolo 6

IL PERSONALE DELLE UNIVERSITÀ





SINTESI

La consistenza e la spesa del personale delle università nel quadriennio 1997-2000, ricostruite sia con riferimento al personale contrattualizzato (personale dei livelli e dirigenza amministrativa) sia con riferimento al personale non contrattualizzato (professori e ricercatori), evidenziano un trend *espansivo più che proporzionale rispetto alla dinamica del fenomeno nel resto del pubblico impiego. Alla fine del 2000, gli organici risultano saturi, con un indice di copertura del 143,3%, tra i più alti di quelli rilevati nel pubblico impiego. Ugualmente, la spesa, che risente peraltro del peso degli arretrati per il rilevante ritardo nella contrattazione, presenta una dinamica potenzialmente inflativa: gli incrementi retributivi per il personale dei livelli, riconosciuti dal contratto dell'agosto 2000 per il biennio 1998-1999, vanno, infatti, ben al di là dei programmati tassi di inflazione, posto che il contratto, utilizzando anche parte delle risorse disponibili per gli incrementi retributivi per il biennio 2000-2001, produce rilevanti effetti di trascinamento.*

La contrattazione collettiva per il personale delle università è caratterizzata d'altronde da consistenti ritardi, non risultando a tutt'oggi (dicembre 2001) ancora