in Dialogo
con UNAMS Scuola
RIVISTA DI DIRITTI, CULTURA E PROFESSIONE DOCENTE

FOCUS SULL'ATTUALITÀ SCOLASTICA

N. 1 | OTTOBRE 2026
ANNO SCOLASTICO 2026/2027



LA SCUOLA
ALLA PROVA DEI FATTI

Tra persone, regole e responsabilità educativa.

DIRITTI & LAVORO
Orario e collegialità

CONTRATTO SCUOLA
Cosa cambia

NEOASSUNTI
Dopo il primo mese

SOMMARIO

In questo numero



TEMA DEL MESE

La scuola alla prova dei fatti

Organizzazione, collegialità e vita scolastica

Direttore
Alessandra Ciaurro
Direttore Responsabile
Maria Romano

Redazione
Maria Romano
Alfonso Micuccio
Raffaele Sembrano
Raffaele De Mare
Impaginazione
Alfonso Micuccio

Direzione / Segreteria
Via S. Allende, 36/A
Castellammare di Stabia

CONTENUTI

03 EDITORIALE
Dalle carte alla classe

04 DOSSIER | ORGANIZZAZIONE E VITA SCOLASTICA
La scuola alla prova dei fatti

06 DOSSIER | ORGANIZZAZIONE E VITA SCOLASTICA
Il tempo per insegnare non nasce da solo

08 FOCUS | CULTURA DEL CONFRONTO
Il dissenso che fa bene alla scuola

11 FOCUS | PRATICHE DIDATTICHE
Quando la classe cambia i piani

13 DIRITTI & LAVORO
Orario di servizio e attività collegiali

15 NEOASSUNTI | PRIMI PASSI
Dopo il primo mese

17 DIRITTI & LAVORO | CONTRATTO SCUOLA
Contratto scuola: che cosa cambia davvero?

19 RUBRICHE
La posta di IN DIALOGO

20 RIDERE (PER) PENSARE
Il collegio, minuto per minuto

21 PAROLE AL MICROSCOPIO | LIBRI
Lettera a una professoressa

22 SPORTELLO LEGALE | RICORSI E TUTELE
Ricorsi e tutele per il personale scolastico

23 UNAMS SCUOLA | SERVIZI E CONTATTI
UNAMS SCUOLA: dalla domanda alla risposta

EDITORIALE

Dalle carte alla classe

Diritti, cultura e responsabilità: perché nasce IN DIALOGO e quale scuola vogliamo raccontare.

La redazione di IN DIALOGO

> *«I diritti degli insegnanti e la qualità della scuola non sono due questioni separate.»*

Ogni anno scolastico comincia due volte. La prima nei documenti: piani, orari, progetti, delibere. La seconda quando si aprono le aule e quell'ordine incontra studenti, insegnanti, famiglie e problemi che nessun calendario riesce a prevedere.

È in questo secondo inizio che la scuola mostra il suo volto più autentico.

Le regole sono necessarie, ma non bastano. Una scuola non migliora soltanto perché ha scritto bene ciò che intende fare: conta ciò che riesce a realizzare, come organizza il lavoro, ascolta le persone e affronta le difficoltà quotidiane.

«La scuola alla prova dei fatti» è il tema di questo primo numero. Non uno slogan polemico, ma una domanda: quanta distanza separa le intenzioni dichiarate dalla vita reale delle scuole?

Da questa domanda nasce **IN DIALOGO**, la rivista di **UNAMS SCUOLA**. Vogliamo tenere insieme ciò che spesso viene affrontato separatamente: i diritti degli insegnanti, le condizioni di lavoro, la libertà d'insegnamento e la riflessione pedagogica.

Un sindacato deve guardare oltre le emergenze; una riflessione culturale sulla scuola deve conoscere le condizioni concrete di chi insegna.

Non esiste, però, una scuola sola. Dietro norme comuni convivono territori, comunità, risorse e condizioni differenti. Non vogliamo trasformare singoli episodi in giudizi generali, né cercare un colpevole per ogni problema. Vogliamo comprendere i contesti, ascoltare chi li vive e distinguere le responsabilità. La critica è necessaria quando è fondata; diventa utile quando aiuta a individuare possibilità di miglioramento.

In queste pagine troveranno spazio informazioni sui diritti, approfondimenti, esperienze, domande e anche ironia. Non per chiedere a tutti di pensarla allo stesso modo, ma per alimentare un confronto libero e documentato.

La scuola si misura nei fatti. Vorremmo che anche **IN DIALOGO** fosse giudicata così: per la qualità delle informazioni, l'onestà delle domande e la capacità di far proseguire il dialogo oltre queste pagine.

DOSSIER | ORGANIZZAZIONE E VITA SCOLASTICA



La scuola alla prova dei fatti

Immagine generata con il supporto dell'IA.

Tra decisioni, organizzazione e vita quotidiana: le condizioni che trasformano un progetto educativo in una realtà condivisa.

La redazione di IN DIALOGO

Nell'orario di una giornata scolastica tutto sembra avere una collocazione precisa: una classe, un'aula, una disciplina, un insegnante. Dietro questa apparente semplicità si nasconde però un'organizzazione complessa, fatta di relazioni, decisioni, imprevisti e responsabilità.

Una sostituzione improvvisa, un laboratorio inutilizzabile, uno studente che richiede particolare attenzione o una famiglia con cui ricostruire un rapporto di fiducia: situazioni diverse che chiedono alla scuola risposte concrete, spesso in tempi brevi.

È qui che emerge la differenza tra una disposizione formalmente corretta e una scelta realmente praticabile.

Non si tratta di contrapporre burocrazia e didattica. Regole, procedure e documenti sono indispensabili per garantire trasparenza e tutela delle persone. Il problema nasce quando diventano un fine anziché uno strumento, oppure quando non considerano adeguatamente le condizioni nelle quali si lavora.

Il lavoro che non compare

L'attività di un insegnante non si esaurisce nelle ore di lezione. Comprende preparazione, valutazione, confronto con i colleghi, attenzione alle difficoltà degli studenti, comunicazione con le famiglie e partecipazione alla vita collegiale.

Sono attività strettamente collegate. Una scelta organizzativa apparentemente marginale può incidere sul tempo necessario per preparare una

CONTINUA DALLE PAGINE PRECEDENTI

lezione, seguire uno studente o realizzare un progetto.

Anche le iniziative più interessanti rischiano di rimanere sulla carta quando non vengono considerati tempi, risorse, spazi e impegni delle persone coinvolte.

Per questo la qualità di una proposta non può essere misurata soltanto dalle sue finalità: occorre valutarne anche la sostenibilità.

Prima di aggiungere una nuova attività dovremmo chiederci che cosa occorra per realizzarla e, soprattutto, chi dovrà renderla possibile.

Le decisioni e i loro contesti

Le scuole condividono un quadro normativo comune, ma operano in condizioni differenti. Territorio, spazi disponibili, continuità del personale, caratteristiche delle classi e rapporti con le famiglie possono determinare realtà profondamente diverse.

Una scelta efficace in un'istituzione potrebbe non esserlo in un'altra. Non necessariamente per mancanza di competenza o volontà, ma perché cambiano le condizioni nelle quali deve essere realizzata.

Riconoscere queste differenze significa evitare giudizi superficiali e attribuzioni automatiche di responsabilità.

Dirigenti, docenti, personale amministrativo, studenti e famiglie partecipano alla vita scolastica con ruoli diversi. Il buon funzionamento di una scuola dipende anche dalla chiarezza di questi ruoli e dalla collaborazione nel rispetto delle rispettive competenze.

Il confronto collegiale diventa significativo quando permette di discutere problemi, valutare alternative e comprendere le conseguenze delle decisioni. La condivisione, però, deve accompagnarsi alla responsabilità di realizzare quanto concordato.

Dalla progettazione alla verifica

Un'attività deliberata e realizzata non è necessariamente un'attività riuscita. Occorre domandarsi se abbia prodotto i risultati attesi, quali difficoltà siano emerse e che cosa possa essere migliorato.

La verifica non dovrebbe diventare l'ennesimo adempimento, ma un'occasione di apprendimento per la comunità scolastica.

Questo richiede disponibilità all'ascolto e capacità di riconoscere quando una scelta, pur nata da buone intenzioni, non ha funzionato. Correggerla non significa ammettere una sconfitta: può essere una concreta forma di responsabilità.

Anche il rapporto tra diritti professionali e qualità dell'istruzione va considerato in questa prospettiva. Tutelare le condizioni di lavoro degli insegnanti non significa contrapporle ai bisogni degli studenti, ma riconoscere che la qualità dell'esperienza educativa dipende anche dalle condizioni nelle quali viene costruita.

La scuola alla prova dei fatti non è, dunque, una scuola chiamata continuamente a difendersi dalle critiche. È una comunità capace di interrogarsi sul proprio operato, riconoscere le difficoltà e cercare soluzioni attraverso il confronto.

Perché una scuola cresce non soltanto quando sa progettare, ma anche quando sa imparare dalla propria esperienza.

DOSSIER | ORGANIZZAZIONE E VITA SCOLASTICA

Il tempo per insegnare non nasce da solo

Lezioni, preparazione, riunioni e responsabilità professionali: organizzare il lavoro significa anche rispettare il tempo di chi insegna.

La redazione di IN DIALOGO

Quando un insegnante entra in classe, la lezione è spesso cominciata molto prima. Nella scelta dei materiali, nella preparazione delle attività, nella correzione degli elaborati, nella ricerca di strategie per coinvolgere studenti con esigenze differenti.

È un lavoro che non sempre compare nell'orario settimanale, ma che rappresenta una parte essenziale della professione docente.

Eppure, quando si discute dell'organizzazione scolastica, il tempo viene frequentemente rappresentato come una successione di ore da distribuire: lezioni, riunioni, incontri, scadenze, progetti. Ogni attività trova una collocazione nel calendario, almeno sulla carta.

Più raramente ci si domanda se quel calendario lasci spazio sufficiente per svolgere bene ciò che viene richiesto.

Il tempo non è una risorsa inesauribile. E quello dedicato a un'attività inevitabilmente viene sottratto a un'altra.

Il lavoro oltre la campanella

L'insegnamento non coincide con la sola presenza in aula. Preparare una lezione, valutare un compito, aggiornare le conoscenze, confrontarsi con i colleghi o progettare un percorso personalizzato richiede attenzione, concentrazione e continuità.

Non tutte queste attività possono essere misurate con la stessa semplicità. Alcune hanno tempi definiti, altre dipendono dalla complessità delle classi, dall'esperienza professionale e dalle situazioni che si presentano.

La tecnologia ha reso più rapidi molti adempimenti, ma ha anche moltiplicato le occasioni di comunicazione. Registri elettronici, piattaforme, messaggi e documenti condivisi possono facilitare il lavoro; non dovrebbero però alimentare l'aspettativa di una disponibilità permanente.

Occorre distinguere tra strumenti che migliorano l'organizzazione e abitudini che finiscono per dilatare gli impegni senza un reale beneficio educativo.

Riconoscere il lavoro che si svolge fuori dall'aula non significa pretendere di contabilizzare ogni minuto. Significa considerarlo quando si assumono decisioni organizzative e si definiscono nuovi compiti.

Riunirsi non basta

La collegialità è una componente fondamentale della scuola. Nessun insegnante può affrontare isolatamente tutte le questioni educative e organizzative che caratterizzano una comunità scolastica.

Ma il valore di una riunione non dipende dalla sua durata.

Un incontro può essere utile quando chiarisce un problema, permette di valutare alternative e conduce a decisioni comprensibili. Può diventare faticoso quando gli argomenti sono numerosi, i materiali arrivano all'ultimo momento o la discussione non produce indicazioni operative.

La stessa attenzione dovrebbe essere riservata

CONTINUA DALLE PAGINE PRECEDENTI

alla programmazione delle attività collegiali. Un calendario conosciuto in anticipo, ordini del giorno chiari e documenti disponibili per tempo consentono una partecipazione più consapevole.

Non si tratta di ridurre il confronto, ma di renderlo più efficace.

Anche la distribuzione degli incarichi merita attenzione. Un progetto educativo può essere interessante, ma la sua realizzazione richiede persone, competenze e tempo. Prima di approvarlo sarebbe opportuno verificare quali impegni comporti e come possano essere sostenuti.

Una collegialità autentica non moltiplica semplicemente le occasioni di incontro: crea le condizioni perché il confronto produca risultati.



Immagine generata con il supporto dell'IA.

Il tempo come diritto e responsabilità

Il contratto collettivo, la programmazione annuale delle attività e le decisioni degli organi competenti costituiscono riferimenti indispensabili per organizzare il lavoro e definire gli impegni professionali.

Conoscere e rispettare questi riferimenti non è una formalità. È una garanzia di chiarezza nei rapporti di lavoro e consente di distinguere ciò che è dovuto da ciò che richiede specifiche condizioni, accordi o disponibilità.

Anche su questo terreno il sindacato ha una responsabilità che non si esaurisce nella contestazione delle irregolarità. Può contribuire a diffondere informazioni corrette, favorire il confronto e promuovere un'organizzazione più rispettosa delle persone.

Naturalmente non esiste una soluzione identica per tutte le scuole. Dimensioni degli istituti, continuità del personale, caratteristiche degli studenti e risorse disponibili influiscono concretamente sull'organizzazione.

Proprio per questo servono criteri trasparenti, decisioni motivate e attenzione alle conseguenze delle scelte.

Un insegnante non chiede tempo soltanto per alleggerire il proprio lavoro. Chiede la possibilità di prepararlo, svolgerlo e verificarne i risultati con la cura che merita.

Tutelare il tempo professionale non significa sottrarsi alle responsabilità, ma creare le condizioni per assumerle pienamente.

Perché il tempo per insegnare non nasce da solo: va riconosciuto, organizzato e rispettato.

FOCUS | CULTURA DEL CONFRONTO

Il dissenso che fa bene alla scuola

Dialogare non significa essere sempre d'accordo. Il valore del confronto nelle decisioni e nelle relazioni professionali.

La redazione di IN DIALOGO

C'è un disagio professionale che raramente compare nei documenti scolastici: dover scegliere tra esprimere un'opinione diversa e apparire poco disponibili alla collaborazione.

Può accadere in una riunione o nel confronto su una scelta organizzativa. Una proposta viene presentata, molti la condividono, qualcuno nutre perplessità. Non sempre, però, quelle perplessità diventano oggetto di discussione.

Eppure la scuola, che invita gli studenti a ragionare e sviluppare spirito critico, dovrebbe considerare una risorsa il confronto tra idee differenti.

Il dissenso non è necessariamente un ostacolo alla collaborazione. Talvolta ne rappresenta una delle espressioni più responsabili.

Naturalmente non ogni obiezione è costruttiva, così come non ogni decisione condivisa è automaticamente la migliore. La questione non è stabilire se sia preferibile essere d'accordo oppure dissentire, ma comprendere quale spazio venga riconosciuto alle ragioni delle persone.

Il consenso e il silenzio

In una comunità professionale il consenso permette di assumere decisioni, costruire percorsi comuni e dare continuità alle attività.

Ma il consenso non coincide sempre con l'assenza di obiezioni.

Il silenzio può esprimere condivisione, ma anche stanchezza, timore di esporsi o convinzione che una decisione sia già stata presa. Interpretarlo come adesione può essere fuorviante.

Questo non significa immaginare che dietro ogni votazione si nascondano contrasti inespressi. Significa riconoscere che la qualità della partecipazione non si misura soltanto contando gli interventi o registrando l'esito delle deliberazioni.

Una discussione è utile quando le persone conoscono la questione, dispongono degli elementi per valutarla e possono esprimersi prima che il confronto sia concluso.

Anche una domanda semplice può essere preziosa: abbiamo considerato tutte le conseguenze della scelta che stiamo per compiere?

Non è una domanda contro qualcuno. È una domanda a favore della decisione.

Quando la critica diventa una risorsa

Il dissenso costruttivo non consiste nel cercare difetti in ogni proposta. Richiede di comprendere il problema, distinguere fatti e impressioni e formulare osservazioni verificabili.

Dire che un'iniziativa non funzionerà è diverso dal chiedere quali risorse siano state previste per realizzarla. Contestare genericamente una decisione è diverso dal mostrare che una delle sue conseguenze potrebbe essere stata sottovalutata.

Nel primo caso il confronto diventa contrapposizione; nel secondo può aprire uno spazio di approfondimento.

CONTINUA DALLE PAGINE PRECEDENTI

Anche chi presenta una proposta dovrebbe accogliere le osservazioni senza viverle come una contestazione del proprio ruolo.

Riconoscere i limiti di una decisione non indebolisce l'autorevolezza di chi decide, ma rende le scelte più consapevoli.

Occorre però reciprocità. Chi dissente dovrebbe assumersi la responsabilità delle proprie parole, evitando insinuazioni, attacchi personali e giudizi sulle intenzioni degli altri. Chi sostiene una proposta dovrebbe accettare che il suo contenuto possa essere discusso senza interpretare ogni divergenza come ostilità.

La differenza tra una critica utile e una polemica sterile sta anche nella capacità di discutere le idee senza trasformare le persone in avversari.

Il valore delle voci differenti

Le istituzioni scolastiche sono comunità professionali nelle quali convivono esperienze, sensibilità e competenze diverse.

Un insegnante appena arrivato può osservare aspetti ai quali chi lavora da molti anni nello stesso ambiente presta meno attenzione. Un collega con maggiore esperienza può individuare difficoltà che altri non hanno ancora incontrato. Chi opera quotidianamente in un determinato contesto può conoscere problemi poco visibili a chi ricopre funzioni differenti.

Queste prospettive non sono necessariamente in competizione. Possono integrarsi.

Il confronto non si arricchisce soltanto perché molte persone sono presenti: occorre che le diverse competenze contribuiscano alla discussione.

Questo richiede attenzione anche alle modalità con cui si svolgono le riunioni. Interventi che si interrompono continuamente, argomenti affrontati senza elementi sufficienti o discussioni dominate sempre dalle stesse voci possono scoraggiare la partecipazione.

Un clima in cui si possano fare domande ed esprimere dubbi senza essere giudicati favorisce una collaborazione autentica.

Non si tratta di attribuire lo stesso valore a tutte le opinioni indipendentemente dagli argomenti che le sostengono. Le competenze contano, i fatti contano e le responsabilità sono differenti. Ma proprio per questo è importante che le decisioni possano confrontarsi con osservazioni fondate, anche quando risultano scomode.

Decidere dopo aver ascoltato

Il confronto non può durare indefinitamente. Una scuola deve assumere decisioni, organizzare attività e garantire continuità al proprio lavoro.

Riconoscere il valore del dissenso non significa quindi pretendere l'unanimità su ogni questione.

Le procedure collegiali prevedono momenti nei quali il confronto conduce a una decisione. Quando questa viene assunta correttamente dagli organi competenti, le diverse posizioni devono confrontarsi anche con la responsabilità di operare nel quadro delle scelte adottate, nel rispetto delle norme e delle rispettive funzioni.

Ma una decisione non perde valore perché qualcuno ha espresso un'opinione contraria. E chi si è trovato in minoranza non dovrebbe essere considerato meno partecipe della comunità professionale.

È utile conservare memoria delle osservazioni emerse, soprattutto quando riguardano difficoltà verificabili durante l'attuazione.

Una proposta approvata non diventa perfetta per effetto del voto. Una proposta respinta non diventa necessariamente priva di valore.

Tornare sulle proprie scelte davanti a nuovi elementi è segno di maturità organizzativa.

CONTINUA DALLE PAGINE PRECEDENTI

La collegialità non dovrebbe dunque essere confusa con l'obbligo di pensarla tutti allo stesso modo. Il suo valore risiede nella possibilità di contribuire, da posizioni differenti, a decisioni delle quali la comunità scolastica possa comprendere le ragioni.

Una responsabilità anche sindacale

La tutela dei diritti professionali non riguarda soltanto le disposizioni contrattuali: comprende le condizioni nelle quali le persone partecipano alle decisioni ed esprimono le proprie valutazioni.

Difendere il dissenso motivato non significa sostenere ogni contestazione, ma riconoscere il valore della partecipazione e del rispetto reciproco.

Un sindacato dovrebbe ascoltare anche opinioni differenti, distinguendo le questioni di principio dalle valutazioni sulle singole situazioni.

La credibilità non dipende dal tono, ma dalla solidità degli argomenti, dalla conoscenza dei fatti e dalla coerenza dei comportamenti.

Il confronto richiede responsabilità condivisa: parlare con chiarezza, ascoltare senza pregiudizi ed essere disposti a rivedere le proprie convinzioni.

Una lezione che viene dalla scuola

Agli studenti chiediamo autonomia di giudizio, capacità di argomentare e confronto con opinioni differenti. Li invitiamo a riconoscere che cambiare idea davanti a nuovi elementi non è una debolezza.

Questi principi acquistano maggiore forza quando trovano corrispondenza anche nelle relazioni professionali degli adulti.

Una scuola che ascolta il dissenso rispettoso offre un esempio concreto di cultura democratica.



Immagine generata con il supporto dell'IA.

Non servono comunità prive di conflitti: le differenze sono inevitabili. Conta il modo in cui vengono affrontate.

Una scuola che sa discutere senza dividersi in schieramenti, decidere senza mortificare le minoranze e correggersi senza cercare colpevoli è una scuola che continua a imparare.

È questa la collegialità di cui abbiamo bisogno: non un luogo nel quale tutti debbano avere ragione, ma una comunità nella quale le ragioni di ciascuno siano ascoltate, discusse e messe alla prova.

FOCUS | PRATICHE DIDATTICHE

Quando la classe cambia i piani

Tra progettazione e imprevisti, la professionalità docente si misura anche nella capacità di ascoltare, osservare e ripensare le proprie scelte.

La redazione di IN DIALOGO

La lezione è pronta: obiettivi definiti, materiali selezionati, attività organizzate. L'insegnante entra in aula con un percorso preciso.

Poi arriva una domanda inattesa. Uno studente manifesta una difficoltà che sembrava superata. La classe reagisce in modo diverso da quello previsto. Un argomento che avrebbe dovuto richiedere pochi minuti apre una discussione capace di coinvolgere tutti.

Che fare? Proseguire rispettando il programma oppure fermarsi e cambiare direzione?

È una caratteristica fondamentale dell'insegnamento: **programmare è necessario, ma nessuna programmazione può prevedere tutto ciò che accade nell'incontro educativo.**

Programmare non significa prevedere tutto

La progettazione dà intenzionalità al lavoro dell'insegnante: definisce obiettivi, contenuti, metodologie e strumenti per osservare e valutare gli apprendimenti.

Senza una direzione, il percorso educativo rischia di ridursi a una successione di attività senza continuità.

Ma progettare non significa stabilire una sequenza immutabile.

Una classe non è un insieme di destinatari identici. Gli studenti arrivano con conoscenze, esperienze, interessi e modalità di apprendimento differenti.

Anche il clima relazionale, la motivazione e le difficoltà del momento possono incidere sull'efficacia di un'attività.

Una buona progettazione sa modificarsi quando l'osservazione suggerisce che la strada scelta non produce gli effetti desiderati.

Cambiare attività non significa rinunciare all'obiettivo: talvolta è il modo migliore per raggiungerlo.

La domanda che cambia la lezione

Durante una spiegazione, uno studente pone una domanda apparentemente marginale. L'insegnante potrebbe rispondere rapidamente e proseguire.

Ma quella domanda potrebbe rivelare un'incertezza condivisa da molti.

Fermarsi e riformulare la spiegazione può essere più efficace che completare tutte le attività programmate.

Non è una questione di improvvisazione, ma di valutazione professionale.

L'insegnante osserva le risposte e decide se proseguire, rallentare, proporre un altro esempio o modificare la modalità di lavoro.

Sono decisioni che richiedono competenze disciplinari, pedagogiche ed esperienza nelle relazioni educative.

La flessibilità non è l'assenza di un progetto: è la capacità di mantenerne il significato anche quando occorre modificarne il percorso.

CONTINUA DALLE PAGINE PRECEDENTI

Ascoltare senza perdere la direzione

Non ogni domanda può trasformarsi in una nuova lezione, né ogni difficoltà richiede di interrompere l'attività.

Insegnare significa anche scegliere, stabilire priorità e governare il tempo disponibile.

Adattarsi non significa seguire qualsiasi sollecitazione, ma riconoscere ciò che conta rispetto agli obiettivi educativi.

Talvolta occorre approfondire subito; altre volte annotare una questione, riprenderla dopo o proporre un'attività differenziata.

Meritano attenzione anche gli studenti che intervengono meno: una classe apparentemente partecipe può nascondere difficoltà non espresse nelle discussioni.

Per questo l'ascolto non coincide soltanto con la disponibilità a rispondere alle domande. Comprende l'osservazione dei comportamenti, delle produzioni degli studenti e dei progressi, anche piccoli, che si manifestano nel tempo.

La libertà di scegliere, la responsabilità di verificare

Modificare il percorso previsto richiede una ragione educativa riconoscibile, non soltanto la necessità di affrontare un imprevisto.

L'autonomia professionale si esprime nella capacità di utilizzare conoscenze e competenze per decidere in una situazione concreta.

Questa autonomia si rafforza nel confronto con i colleghi, nello scambio di esperienze e nella verifica degli esiti.

Una strategia efficace con una classe potrebbe richiedere adattamenti in un'altra. Raccontare ciò che ha funzionato, e anche ciò che non ha dato i risultati sperati, arricchisce il patrimonio professionale della scuola.



Immagine generata con il supporto dell'IA

La progettazione non finisce con un documento: prosegue nell'osservazione, nella revisione e nella valutazione del lavoro svolto.

Quando cambiare strada è una scelta educativa

La scuola ha bisogno di obiettivi chiari e percorsi coerenti, ma anche di insegnanti capaci di cambiare strada quando necessario.

Una lezione riuscita non coincide sempre con quella svolta esattamente come programmato.

Talvolta il risultato più importante nasce da una domanda imprevista, una difficoltà compresa o una spiegazione ripensata con gli studenti.

Programmare significa sapere dove si vuole arrivare. Insegnare significa anche comprendere, giorno dopo giorno, quale percorso permetta davvero alla classe di arrivarci.

DIRITTI & LAVORO

Orario di servizio e attività collegiali

Conoscere gli obblighi, distinguere le attività e tutelare il tempo professionale: le regole contrattuali che ogni docente dovrebbe conoscere.

La redazione di IN DIALOGO

Quando nel calendario scolastico compare una nuova riunione, la domanda non dovrebbe essere soltanto se sia utile, ma anche a quale attività appartenga, come sia stata programmata e quali obblighi comporti.
La scuola è un'organizzazione complessa e richiede collaborazione. Ma collaborare non significa essere disponibili senza limiti, così come richiamare il contratto non equivale a sottrarsi alle proprie responsabilità.
Conoscere le regole del lavoro è il primo passo per rispettarle e farle rispettare.

Non esistono soltanto le ore di lezione

Il CCNL distingue le attività di insegnamento da quelle funzionali all'insegnamento. Per i docenti a tempo pieno l'orario ordinario settimanale varia secondo l'ordine scolastico, come riepilogato nella tabella.
A questi impegni si affiancano attività professionali dovute, come preparare le lezioni, correggere gli elaborati e curare i rapporti individuali con le famiglie. Non sono attività facoltative, né possono essere ricondotte automaticamente ai limiti orari previsti per le riunioni collegiali.

Le 40 + 40 ore: che cosa significano davvero?

L'articolo 44 del CCNL distingue due gruppi di attività. Il primo comprende le riunioni del Collegio dei docenti e le attività contrattualmente indicate di programmazione e verifica, fino a 40 ore annue.
Il secondo comprende i consigli di classe, interclasse e intersezione, inclusi i Gruppi di lavoro operativo per l'inclusione (GLO), con impegni programmati fino a 40 ore annue. Nella programmazione va considerato il carico di servizio dei docenti che insegnano in più di sei classi.
Le due quote sono distinte: non costituiscono un contenitore unico da utilizzare liberamente. Inoltre, «fino a 40 ore» indica un limite, non l'obbligo di raggiungerlo.
Scrutini ed esami, compresa la compilazione dei relativi atti, sono disciplinati separatamente dalle due quote. Le ore non utilizzate nei gruppi previsti dal contratto sono destinate, entro i rispettivi limiti, alla formazione programmata annualmente dal Collegio nell'ambito del PTOF.

Il piano annuale non è una formalità

Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone il piano annuale delle attività sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali. Il Collegio dei docenti lo delibera; eventuali modifiche nel corso dell'anno seguono la stessa procedura.
Una programmazione chiara consente ai docenti di conoscere gli impegni, verificare il proprio carico di lavoro e partecipare consapevolmente.

CONTINUA DALLE PAGINE PRECEDENTI

Possono sorgere nuove esigenze organizzative, ma questo non rende superflue le procedure contrattuali.

Quando un'attività è aggiuntiva?

Un incarico ulteriore, un progetto o una prestazione eccedente richiedono una verifica della loro natura. Occorre distinguere gli obblighi ordinari dalle attività aggiuntive, verificando autorizzazione, norme contrattuali applicabili ed eventuale compenso.

Non ogni impegno fuori dall'orario delle lezioni dà automaticamente diritto a una retribuzione aggiuntiva; allo stesso modo, non ogni nuova richiesta può essere considerata un obbligo senza limiti. In caso di dubbio è utile esaminare gli atti e rivolgersi alla rappresentanza sindacale.

Il contratto come strumento di equilibrio

La tutela sindacale non consiste nel contrapporre automaticamente insegnanti e dirigenza. Significa promuovere rapporti di lavoro nei quali obblighi, responsabilità e diritti siano riconoscibili.

Una scuola ben organizzata non è quella che chiede sempre di più, ma quella che sa utilizzare responsabilmente il tempo e le competenze delle persone. Conoscere il contratto non indebolisce la collaborazione: può renderla più trasparente ed efficace.

ORARIO SETTIMANALE DI INSEGNAMENTO

Scuola dell'infanzia	**25 ore**
Scuola primaria	**22 ore** + 2 di programmazione collegiale
Scuola secondaria I grado	**18 ore**
Scuola secondaria II grado	**18 ore**

LE 40 + 40 ORE COLLEGIALI

40 ORE MAX — **PRIMO GRUPPO**
Collegio dei docenti, attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e informazione alle famiglie prevista dal contratto.

40 ORE MAX — **SECONDO GRUPPO**
Consigli di classe, interclasse e intersezione, compresi i GLO. La programmazione deve considerare l'impegno dei docenti con più di sei classi.

Le due quote sono distinte, fino a 40 ore annue ciascuna. Scrutini ed esami non rientrano in questi limiti.

PRIMA DI DIRE SÌ, PRIMA DI DIRE NO

1. **Quale attività viene richiesta?**
   Insegnamento, attività funzionale, riunione collegiale o prestazione aggiuntiva?
2. **È prevista nel piano annuale?**
   Se introdotta successivamente, con quale procedura?
3. **Come viene conteggiata?**
   A quale gruppo appartiene e quante ore risultano già programmate o svolte?
4. **Quali condizioni si applicano?**
   Sono necessari incarico, autorizzazione o compenso specifico?

RIFERIMENTI CONTRATTUALI

CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, artt. 43, 44 e 45, e successive disposizioni applicabili.

NEOASSUNTI | PRIMI PASSI

Dopo il primo mese

Aspettative, dubbi e primi passi nella professione docente: tra periodo di prova, relazioni professionali e diritti da conoscere.

La redazione di IN DIALOGO

Il primo mese di scuola è passato. L'orario diventa familiare, gli studenti cominciano ad avere un volto e il registro elettronico non è più una novità. Restano però molte domande: a chi rivolgersi per una difficoltà? Come orientarsi nell'organizzazione? Che cosa richiede il periodo di formazione e prova? Sono domande che riguardano anche insegnanti con molta esperienza alle spalle.

Non sempre si comincia da zero

Essere neoassunti in ruolo non significa essere inesperti. Molti docenti arrivano alla stabilizzazione dopo anni di supplenze e portano competenze maturate in contesti diversi. Anche per loro, però, ogni scuola ha procedure, abitudini e relazioni da conoscere. L'accoglienza dovrebbe andare oltre la consegna delle credenziali e dei documenti: deve aiutare a incontrare le persone e trovare occasioni di collaborazione.

Un docente non è soltanto destinatario di istruzioni, ma parte di una comunità professionale.

Il periodo di prova: conoscere il percorso

Per chi è tenuto al periodo annuale di formazione e prova, il riferimento è il D.M. 226/2022. Il percorso comprende servizio e formazione secondo i requisiti previsti, bilancio iniziale delle competenze, patto per lo sviluppo professionale, osservazione, documentazione e valutazione conclusiva.

Il bilancio iniziale, predisposto con la collaborazione del tutor entro il secondo mese dalla presa di servizio, serve a riconoscere competenze e individuare obiettivi di miglioramento, non a compilare un elenco di carenze. Anche documentare l'esperienza ha valore quando aiuta a riflettere sulle scelte didattiche, anziché diventare un adempimento fine a sé stesso.

Il tutor non è soltanto una figura formale

Il docente tutor può essere un interlocutore prezioso. Osservazione reciproca, confronto sulle lezioni e discussione delle difficoltà sono occasioni di crescita, non semplici verifiche burocratiche.

Chiedere consiglio sulla gestione di una classe non significa dimostrare insicurezza. Anche chi insegna da anni incontra situazioni nuove: saperne parlare è parte della professionalità.

Il percorso richiede disponibilità, chiarezza e rispetto da entrambe le parti.

Diritti e doveri fin dal primo giorno

L'ingresso in ruolo comporta responsabilità e diritti da conoscere. Orario di servizio, attività collegiali, permessi, ferie e incarichi aggiuntivi sono disciplinati dalle norme applicabili, non dalle consuetudini informali.

È utile leggere il piano annuale delle attività, conoscere le procedure della scuola e sapere a chi rivolgersi in caso di dubbio. Il sindacato può offrire informazione e assistenza, soprattutto per distinguere gli obblighi ordinari dalle richieste ulteriori.

Conoscere i propri diritti non esprime diffidenza: permette di partecipare alla vita scolastica con consapevolezza.

CONTINUA DALLE PAGINE PRECEDENTI

Un anno per costruire appartenenza

Dopo un mese non occorre avere tutte le risposte. Conta aver iniziato a conoscere gli studenti, trovare colleghi con cui confrontarsi e comprendere su quali aspetti continuare a lavorare. Il periodo di formazione e prova è anche un'occasione per rafforzare la propria identità professionale. Una scuola che accompagna i nuovi docenti valorizza le esperienze che portano e ne favorisce il contributo.

Diventare parte di una scuola non significa soltanto imparare come funziona: significa contribuire, giorno dopo giorno, a farla funzionare meglio.



Immagine generata con il supporto dell'IA

La bussola del neoassunto

180	120	50
Giorni di servizio	Giorni di attività didattica	Ore di formazione

Requisiti ordinari del percorso; verificare i casi di riproporzionamento e le istruzioni ministeriali applicabili.

QUATTRO VERIFICHE UTILI

1. Verificare l'assegnazione del docente tutor e concordare i primi momenti di confronto
2. Predisporre il bilancio iniziale delle competenze nei termini previsti
3. Conoscere il piano annuale delle attività e le disposizioni di servizio
4. Seguire gli aggiornamenti ufficiali sul percorso formativo 2026/27 e conservare la documentazione

DIRITTI & LAVORO | CONTRATTO SCUOLA

Contratto scuola: che cosa cambia davvero?

Rinnovi, retribuzioni e diritti professionali: capire gli aumenti, distinguere i risultati dalle questioni ancora aperte.

La redazione di IN DIALOGO

Un rinnovo contrattuale non è soltanto una cifra annunciata. Per chi lavora nella scuola significa conoscere quanto viene riconosciuto in busta paga, da quando decorrono gli incrementi e quali questioni professionali restano da affrontare.
Negli ultimi mesi sono stati sottoscritti due accordi per il comparto Istruzione e Ricerca: il CCNL 2022–2024, firmato definitivamente il 23 dicembre 2025, e l'accordo sui principali aspetti economici del triennio 2025–2027, firmato il 1° luglio 2026. Sono passaggi importanti, ma non esauriscono il confronto sulle condizioni di lavoro.

Un rinnovo in più fasi

Il contratto 2022–2024 è intervenuto sul trattamento economico e sulle relazioni sindacali, rinviando la revisione di altri istituti alla tornata successiva. L'accordo del luglio 2026 ha definito anzitutto i principali aspetti retributivi del 2025–2027.
È una distinzione necessaria: la sottoscrizione della parte economica non significa che ogni materia normativa sia stata già rinegoziata. Per comprendere i propri diritti occorre leggere insieme i contratti più recenti e le disposizioni precedenti che continuano ad applicarsi.

Gli aumenti non sono tutti uguali

Le tabelle contrattuali distinguono gli incrementi dello stipendio tabellare in base al profilo, all'anzianità di servizio e alla decorrenza. Nel rinnovo 2025–2027 le quote sono articolate dal 1° gennaio 2025, rideterminate dal 2026 e poi dal 2027.
Gli importi tabellari sono mensili lordi su tredici mensilità e comprendono l'anticipazione contrattuale prevista dalla legge. Non vanno quindi sommati meccanicamente a quanto già percepito: una parte può risultare già anticipata.
Un'altra voce è la retribuzione professionale docenti, per la quale il contratto prevede specifici incrementi dal 2027 su dodici mensilità. Confondere stipendio tabellare e indennità porta facilmente a confronti sbagliati. Per individuare il proprio importo bisogna inoltre conoscere fascia di anzianità e profilo: due docenti possono avere incrementi diversi anche se lavorano nello stesso istituto.

Che cosa si vede nel cedolino?

L'incremento contrattuale lordo non coincide con la differenza netta che compare sul conto corrente. Incidono trattenute previdenziali e fiscali, anticipazioni già erogate, posizione individuale e decorrenze degli aggiornamenti stipendiali.
Anche gli arretrati richiedono una lettura attenta: riguardano periodi pregressi e non rappresentano un aumento mensile permanente. Le somme effettivamente dovute dipendono dalla situazione del singolo dipendente e dagli importi già corrisposti. Va distinta anche la data di decorrenza contrattuale dal mese in cui l'aggiornamento appare in busta paga.

CONTINUA DALLE PAGINE PRECEDENTI

Prima di valutare l'effetto del rinnovo è dunque utile distinguere almeno tre elementi: nuova retribuzione lorda, quote già anticipate e importi riferiti ai mesi precedenti.

Il potere d'acquisto e le questioni aperte

Gli aumenti sottoscritti producono effetti economici, ma resta legittimo interrogarsi sulla loro capacità di recuperare il potere d'acquisto eroso dall'aumento dei prezzi. È una valutazione sindacale che richiede di confrontare retribuzioni e inflazione, senza confondere gli importi contrattuali con quelli effettivamente disponibili per le famiglie.

C'è poi una dimensione non soltanto economica. Organizzazione del lavoro, valorizzazione professionale, tutele, relazioni sindacali e condizioni nelle quali si insegna meritano un confronto altrettanto serio. Per questo la contrattazione non può essere giudicata soltanto attraverso una tabella stipendiale.

Un contratto da conoscere, non solo da commentare

Il sindacato deve spiegare con chiarezza ciò che è stato ottenuto, segnalare ciò che resta da negoziare e assistere i lavoratori nella lettura delle disposizioni applicabili. Evitare annunci indistinti e aspettative irrealistiche è parte di questa responsabilità.

Un rinnovo si giudica per ciò che riconosce oggi ai lavoratori, ma anche per le questioni che lascia ancora da affrontare. Conoscere entrambe le dimensioni permette ai docenti di partecipare al dibattito con informazioni, non soltanto con impressioni.



FIRMATO, DA VERIFICARE, ANCORA DA NEGOZIARE

FIRMATO

23 dicembre 2025 — CCNL 2022–2024.

1° luglio 2026 — CCNL 2025–2027 sui principali aspetti economici.

DA VERIFICARE NEL PROPRIO CASO

Profilo e fascia di anzianità; anticipazioni già ricevute; decorrenze e arretrati; trattenute e importo netto del cedolino.

ANCORA DA NEGOZIARE O APPROFONDIRE

Ulteriori aspetti normativi e professionali non definiti dall'accordo economico del luglio 2026. Le disposizioni previgenti continuano ad applicarsi dove compatibili.

DUE ESEMPI DALLE TABELLE ARAN (FASCIA 0–8 ANNI)

Infanzia / primaria	110,16 €
Docente laureato secondaria II grado	119,24 €

Incrementi dello stipendio tabellare mensile LORDO del solo rinnovo 2025–2027, a regime dal 1° gennaio 2027, su 13 mensilità, già comprensivi dell'anticipazione contrattuale. Non sono aumenti netti del cedolino né comprendono le altre voci retributive.

FONTI

ARAN, CCNL Istruzione e Ricerca 23 dicembre 2025 e CCNL sui principali aspetti economici 1° luglio 2026, art. 4 e tabelle A1–A3.

L'illustrazione è stata generata con l'ausilio dell'IA

RUBRICHE | LA POSTA DI IN DIALOGO

La posta di IN DIALOGO

Le domande sulla scuola, le risposte della redazione

L'ora di ricevimento dei genitori è obbligatoria?

LA DOMANDA

Nella mia scuola viene richiesto a ogni docente di indicare un'ora settimanale per il ricevimento dei genitori, da inserire nell'orario di servizio.
Vorrei sapere se questa disposizione è obbligatoria per contratto e se siamo tenuti a rimanere a scuola durante quell'ora anche quando non sono previsti appuntamenti con le famiglie.

Un quesito frequente

LA RISPOSTA DELLA REDAZIONE

Il contratto distingue l'obbligo di curare i rapporti individuali con le famiglie dalle modalità con cui i colloqui vengono organizzati.
L'articolo 44, comma 2, lettera c), del CCNL 18 gennaio 2024 include tali rapporti fra gli adempimenti individuali dovuti. Il docente è dunque tenuto a svolgere i colloqui secondo le modalità previste dalla scuola.
Il comma 5 affida al Consiglio d'istituto, sulla base delle proposte del Collegio dei docenti, la definizione dei criteri e delle modalità dei rapporti con le famiglie, assicurando l'accessibilità del servizio.
L'istituto può prevedere fasce settimanali e appuntamenti su prenotazione. Il CCNL, però, non impone di per sé a ogni docente un'ora aggiuntiva di presenza fisica a scuola tutte le settimane, anche senza appuntamenti.
Indicare una fascia di disponibilità non equivale automaticamente a dover permanere nell'istituto quando nessun colloquio è fissato. Per valutare un obbligo di presenza occorre esaminare delibere e disposizioni organizzative della scuola.
I colloqui individuali sono distinti dalle attività collegiali soggette alle due quote di 40 ore annue.
L'obiettivo è conciliare il diritto delle famiglie a incontrare gli insegnanti con il rispetto degli obblighi contrattuali.

NELLA PRATICA - TRE PASSAGGI UTILI

PRIMA

Verificare i criteri deliberati e le modalità di ricevimento previste dalla scuola.

DURANTE

Distinguere la fascia di disponibilità dall'obbligo di presenza senza appuntamenti.

DOPO

In caso di dubbi, chiedere chiarimenti scritti e consultare la rappresentanza sindacale.

RIDERE (PER) PENSARE

Il collegio, minuto per minuto



Una pausa per sorridere

Satira e ironia, senza perdere di vista la vita reale della scuola

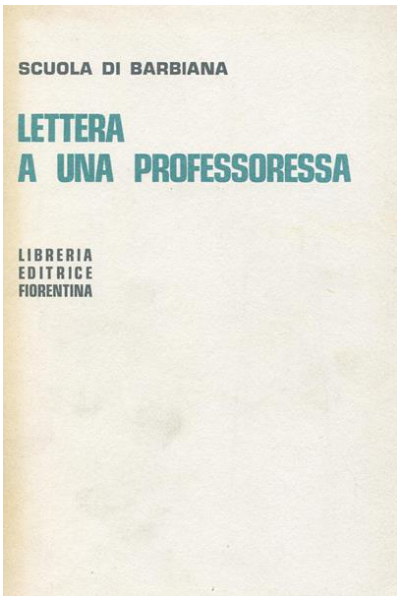
Ideazione: la redazione di IN DIALOGO. Illustrazione realizzata con il supporto dell'IA

PAROLE AL MICROSCOPIO | LIBRI

Lettera a una professoressa

Barbiana e la scuola oggi

di Redazione IN DIALOGO



Scheda bibliografica

Titolo:	Lettera a una professoressa
Autore:	Scuola di Barbiana
Editore:	Libreria Editrice Fiorentina
Prima edizione:	1967
Genere:	Riflessione pedagogica e critica sociale

Pubblicato nel 1967, Lettera a una professoressa continua a interrogare chi lavora nella scuola. Non perché tutto sia rimasto uguale, ma perché la domanda posta dai ragazzi di Barbiana resta viva: che cosa accade quando le difficoltà di uno studente diventano motivo di esclusione invece che occasione di lavoro educativo?
Scritto collettivamente dagli allievi della scuola di Barbiana sotto la guida di don Lorenzo Milani, il libro denuncia un sistema nel quale le disuguaglianze sociali si trasformavano troppo facilmente in disuguaglianze scolastiche. La sua forza non sta solo nella critica alla selezione, ma nell'idea che insegnare significhi assumersi una responsabilità verso chi fa più fatica. Naturalmente la scuola del 1967 non è quella di oggi. Sono cambiati ordinamenti, strumenti, linguaggi e sensibilità pedagogiche. Eppure le differenze economiche, culturali e linguistiche continuano a incidere sulle opportunità di apprendimento. Anche per questo il libro conserva una sorprendente attualità.
Il recente dibattito sull'inclusione scolastica riporta al centro una questione decisiva: come evitare che le differenze di partenza diventino disuguaglianze nei risultati? Le norme possono aiutare a governare la complessità, ma da sole non bastano. L'inclusione si realizza soprattutto nella qualità dell'insegnamento, nell'organizzazione della scuola e nella capacità di accompagnare davvero ogni studente.
Lettera a una professoressa non offre ricette pronte, e proprio per questo merita di essere riletta. Ci ricorda che rigore e giustizia non sono contrari. Una scuola seria non è quella che chiede meno, ma quella che si impegna perché tutti possano imparare.

SPORTELLO LEGALE | RICORSI E TUTELE

Ricorsi e tutele per il personale scolastico

La tutela dei diritti del personale scolastico passa attraverso la conoscenza delle norme, il confronto sindacale e, quando necessario, il ricorso agli strumenti previsti dall'ordinamento.
Con questa rubrica IN DIALOGO intende offrire ai lettori informazioni sulle iniziative legali seguite in collaborazione con lo studio legale di riferimento di UNAMS SCUOLA.
Ogni situazione richiede un'attenta valutazione dei requisiti, della documentazione disponibile e dei termini applicabili. Per questo le informazioni pubblicate hanno carattere orientativo e non sostituiscono l'esame del singolo caso da parte di un professionista.

FERIE NON GODUTE

Il problema

Alcuni docenti con contratti a tempo determinato potrebbero non aver usufruito di tutte le ferie maturate durante il servizio, senza aver ricevuto la relativa indennità sostitutiva.

Chi è interessato

In particolare ai docenti con precedenti contratti di supplenza, la cui posizione deve essere esaminata alla luce della durata degli incarichi, dei giorni di ferie maturati, delle possibilità di fruizione e delle disposizioni ricevute.

Documenti utili

Contratti, cedolini, eventuali pagamenti già effettuati, periodi di sospensione delle lezioni e comunicazioni relative alle ferie.

CARTA DEL DOCENTE

Il problema

Per diverse annualità i docenti a tempo determinato non hanno ricevuto il beneficio economico destinato all'aggiornamento e alla formazione professionale.

Chi è interessato

Ai docenti con precedenti contratti di supplenza per i quali non sia stata riconosciuta la Carta del docente. Occorre distinguere le annualità pregresse dalle nuove disposizioni che hanno ampliato la platea dei beneficiari.

Documenti utili

Contratti di supplenza, annualità interessate, eventuali accrediti già ricevuti e iniziative giudiziarie precedenti.

COME RICHIEDERE ASSISTENZA

I docenti interessati possono rivolgersi a UNAMS SCUOLA per richiedere una valutazione preliminare della propria posizione, in collaborazione con lo studio legale di riferimento. Requisiti, termini, documentazione e condizioni di adesione saranno comunicati dopo la verifica del singolo caso.

Le informazioni hanno carattere generale. L'ammissibilità e l'opportunità di ogni iniziativa giudiziaria devono essere valutate dal professionista incaricato.

UNAMS SCUOLA | SERVIZI E CONTATTI

UNAMS SCUOLA: dalla domanda alla risposta

Informazione, consulenza e tutela per accompagnare le scelte professionali di chi lavora nella scuola.

Ogni docente, nel corso della propria vita professionale, incontra situazioni nelle quali conoscere una norma non basta: occorre comprenderne l'applicazione, individuare una procedura o confrontarsi con qualcuno che sappia ascoltare.
UNAMS SCUOLA vuole essere un punto di riferimento per trasformare i dubbi in informazioni chiare e i problemi in percorsi concreti di assistenza.

Consulenza sindacale

Supporto su graduatorie, supplenze, mobilità, concorsi, carriera, stipendi e pensioni.

Sportello online

Colloqui individuali su appuntamento, anche in videocollegamento tramite Google Meet.

Tutela legale

Un canale dedicato alla valutazione di reclami, controversie e situazioni che richiedono approfondimento professionale.

Valutazione titoli

Verifica delle classi di concorso accessibili e degli eventuali requisiti formativi da integrare.

Formazione

Webinar, corsi, materiali e strumenti per accompagnare la crescita professionale.

Informazione e modulistica

Notizie, aggiornamenti sulle scadenze e accesso agli strumenti documentali disponibili sul portale.

Sede di Castellammare di Stabia
Via S. Allende, 36/A - 80053 Castellammare di Stabia

Telefono
081 057 8347

Email
info@unamsscuolacastellammare.it

Ricevimento in sede
lunedì, mercoledì e venerdì, dalle 16:30 alle 19:30

Sito web
www.unamsscuolacastellammare.it

RESTIAMO IN DIALOGO

Hai una domanda, un'esperienza da raccontare o un tema da proporre? Scrivi a **indialogo@unamsscuolacastellammare.it**

in Dialogo

con UNAMS Scuola

L’arte e la scienza sono libere e libero ne è l’insegnamento.

COSTITUZIONE ITALIANA • ARTICOLO 33

UNAMS SCUOLA

CASTELLAMMARE DI STABIA

Via S. Allende, 36/A · 80053 Castellammare di Stabia

www.unamsscuolacastellammare.it

Per collaborare con la rivista:

indialogo@unamsscuolacastellammare.it

RIFLESSIONI E STRUMENTI PER UNA SCUOLA CHE CAMBIA