

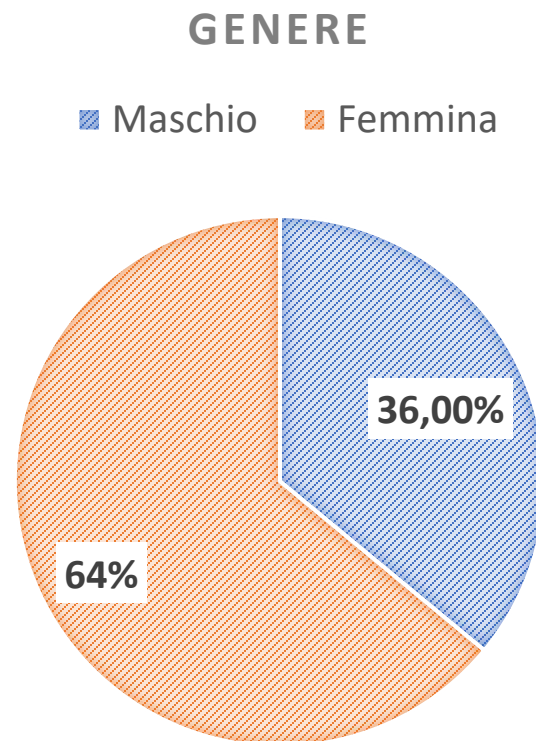
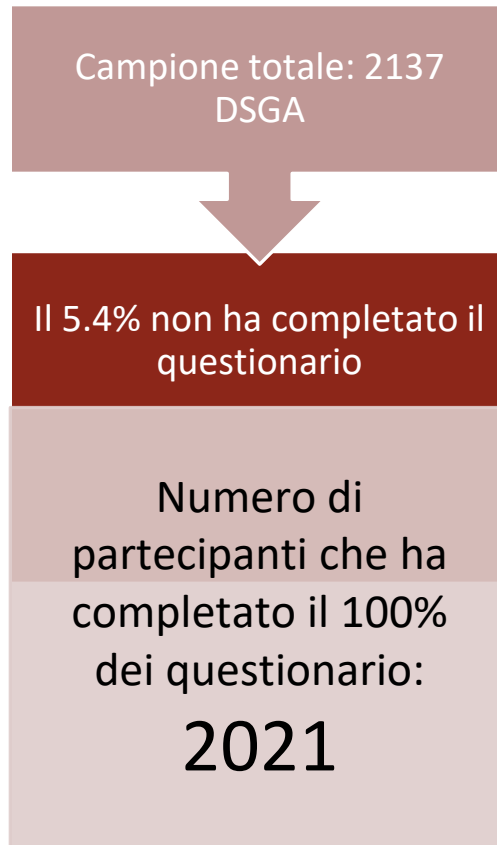
Indagine sui livelli di stress e benessere dei DSGA delle scuole italiane

**A cura di Ilaria Buonomo e Caterina Fiorilli, Università LUMSA
di Roma, su incarico dell'ANQUAP.**

Il campione

Il campione

Genere e età

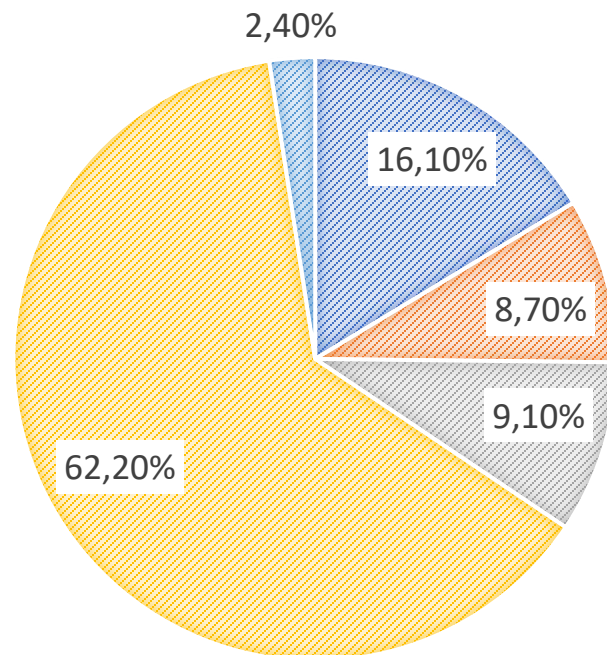


Il campione

Altre variabili demografiche

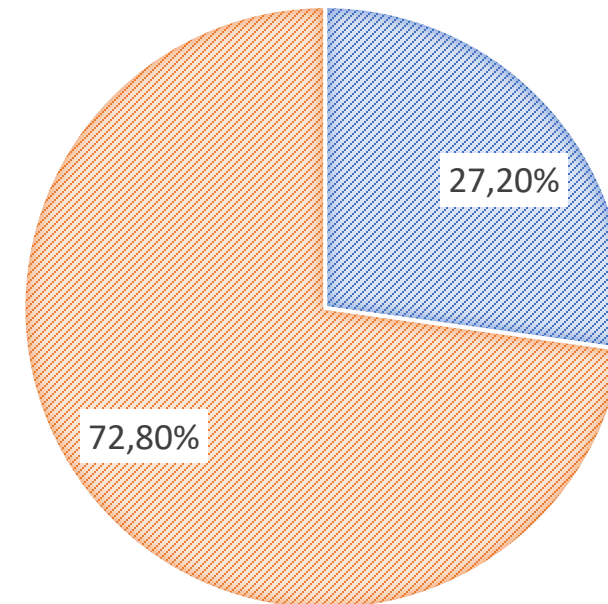
STATO CIVILE

■ Celibe/Nubile ■ Convivente ■ Separato/a o Divorziato/a ■ Sposato/a ■ Vedovo/a



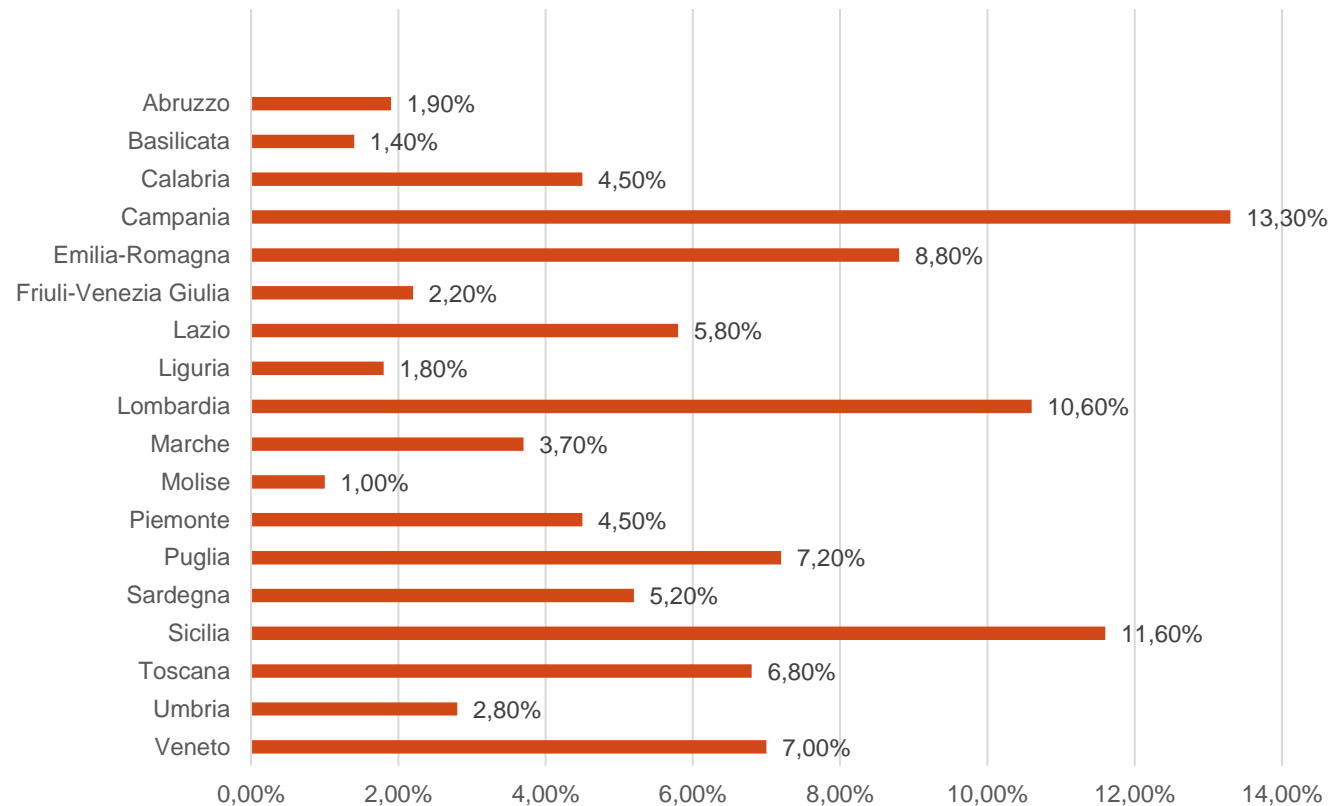
FIGLI

■ Senza figli ■ Con figli



Il campione

Aree geografiche



- **Campania, Lombardia, e Sicilia**, sono le regioni più rappresentate nel campione.
- Il **48%** dei DSGA dichiara che l'Istituto che dirige si trova nel suo comune di residenza.

Il campione

Caratteristiche lavorative

Il **59%** (N=1080) lavora in una scuola del
Primo ciclo

Il **41%** (N=752) lavora in una scuola del
Secondo ciclo

Anni medi nell'Istituto
attuale:
6.66

Anni medi di lavoro nella
scuola:
19.86

Numero medio di
studenti nell'Istituto:
968

Numero medio di plessi
nell'Istituto:
5

Numero medio di docenti
nell'Istituto:
132

Numero medio di
lavoratori inquadrati
come Personale ATA:
30

La settimana lavorativa è
ripartita in **5** giorni nel
74.4% dei casi

Note metodologiche

E' stato somministrato ai partecipanti il questionario COPSOQ III (2021), opportunamente adattato e integrato, e il questionario UWES Ultra Short Form (Schaufeli et al., 2019).

Dopo aver chiuso la raccolta dati sono stati assegnati dei valori, per ciascun partecipante, per ognuna delle risposte fornite nel protocollo online. Le risposte sono quindi state rielaborate, per ottenere dei punteggi relativi alle dimensioni oggetto di studio descritte nelle sezioni successive.

Ogni dimensione può assumere un intervallo di punteggi possibili (0-100, eccetto quando diversamente indicato). In generale, all'aumentare del punteggio corrisponde una maggiore "presenza" o "intensità" della variabile studiata. Ad esempio, all'aumentare del punteggio di "salute generale", aumenta la percezione di star bene in generale tra i partecipanti. Seguendo questa logica, nelle tabelle che seguono sono indicati: 1) le medie e le deviazioni standard per ciascuna variabile di interesse con l'indicazione del **cut-off di rischio (75 e 25**, come cut-off massimo e minimo) e di un eventuale stato di rischio; 2) uno o più approfondimenti relativi a item specifici per ciascuna variabile, confronti per genere o per area geografica; 3) le analisi di correlazione, ovvero il grado di associazione tra le variabili.

In tutte le sezioni del report, per ogni variabile analizzata le percentuali sono calcolate rispetto al numero effettivo di risposte disponibili per gli item di riferimento, a prescindere dal fatto che il partecipante abbia compilato o meno il questionario nella sua interezza. Questo approccio consente di valorizzare al massimo le informazioni raccolte, garantendo un utilizzo ottimale dei dati.

I risultati

FATTORI DI RISCHIO: RICHIESTE E RITMI LAVORATIVI

L'area del questionario

Richieste e ritmi lavorativi

Questa dimensione comprende tutte le aree del questionario volte a misurare le richieste percepite sul luogo di lavoro, sia dal punto di vista professionale che cognitivo ed emotivo, nonché i ritmi lavorativi. Nello specifico, include le seguenti variabili:

- **Richieste lavorative**, che esplorano il carico di lavoro e le responsabilità percepite.
- **Ritmi lavorativi**, che valutano l'intensità e la pressione temporale delle attività quotidiane.
- **Richieste cognitive**, che si riferiscono all'impegno mentale richiesto per svolgere le proprie mansioni.
- **Richieste emotive**, che analizzano il coinvolgimento emotivo necessario per il lavoro.
- **Richieste di nascondere le emozioni**, che misurano la necessità di controllare o mascherare le proprie emozioni nel contesto lavorativo.
- **Lavoro da remoto**, che comprende una focus sulla possibilità e l'utilità percepita del lavoro da remoto secondo i partecipanti.

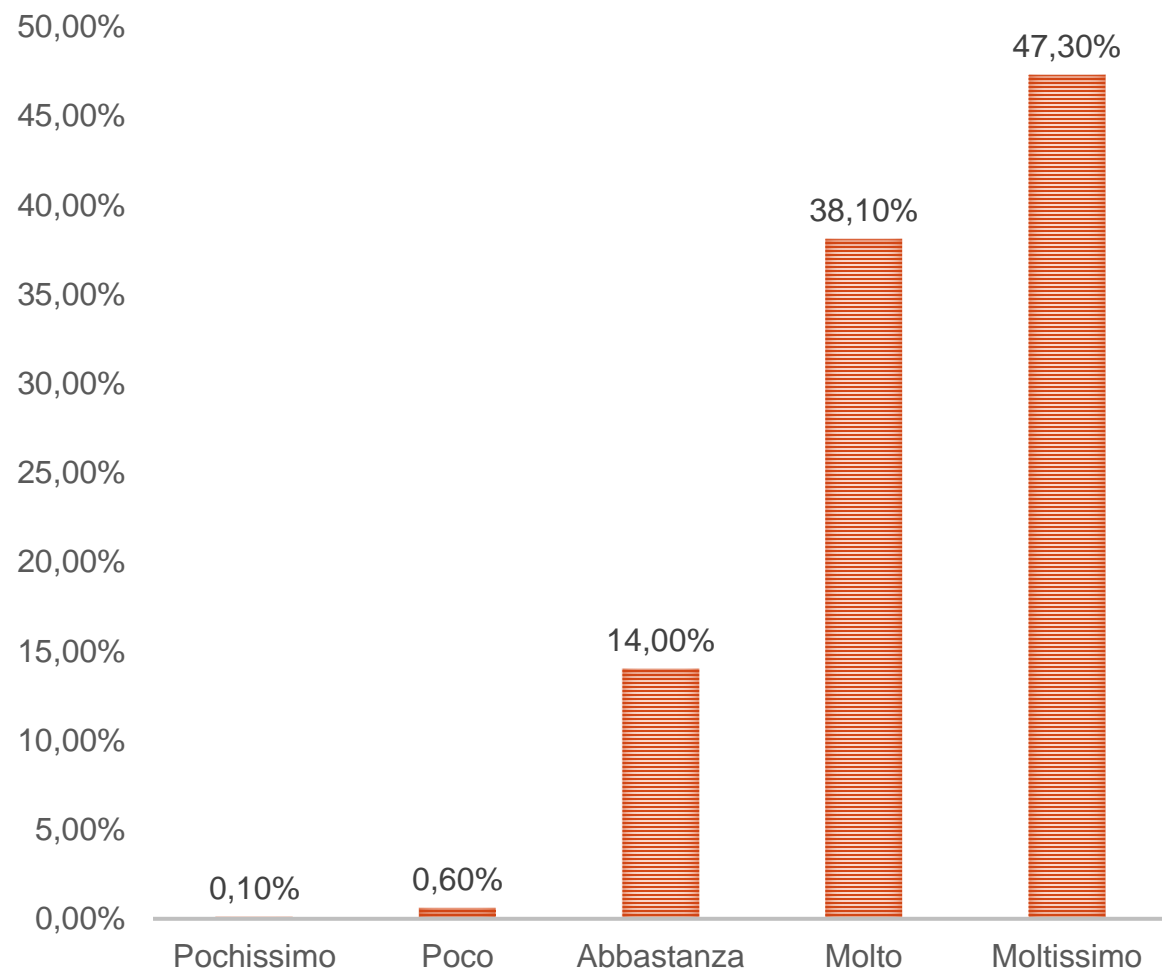
RISCHI PER LA SALUTE MENTALE DEI DSGA

La salute fisica e mentale dei DSGA è tanto più minacciata quanto più alti sono i fattori di rischio.

Abbiamo chiesto loro *con quale ritmo lavorano* e quali siano i *costi in termini cognitivi ed emotivi*.

Di seguito i risultati più indicativi (esempi di risposte).

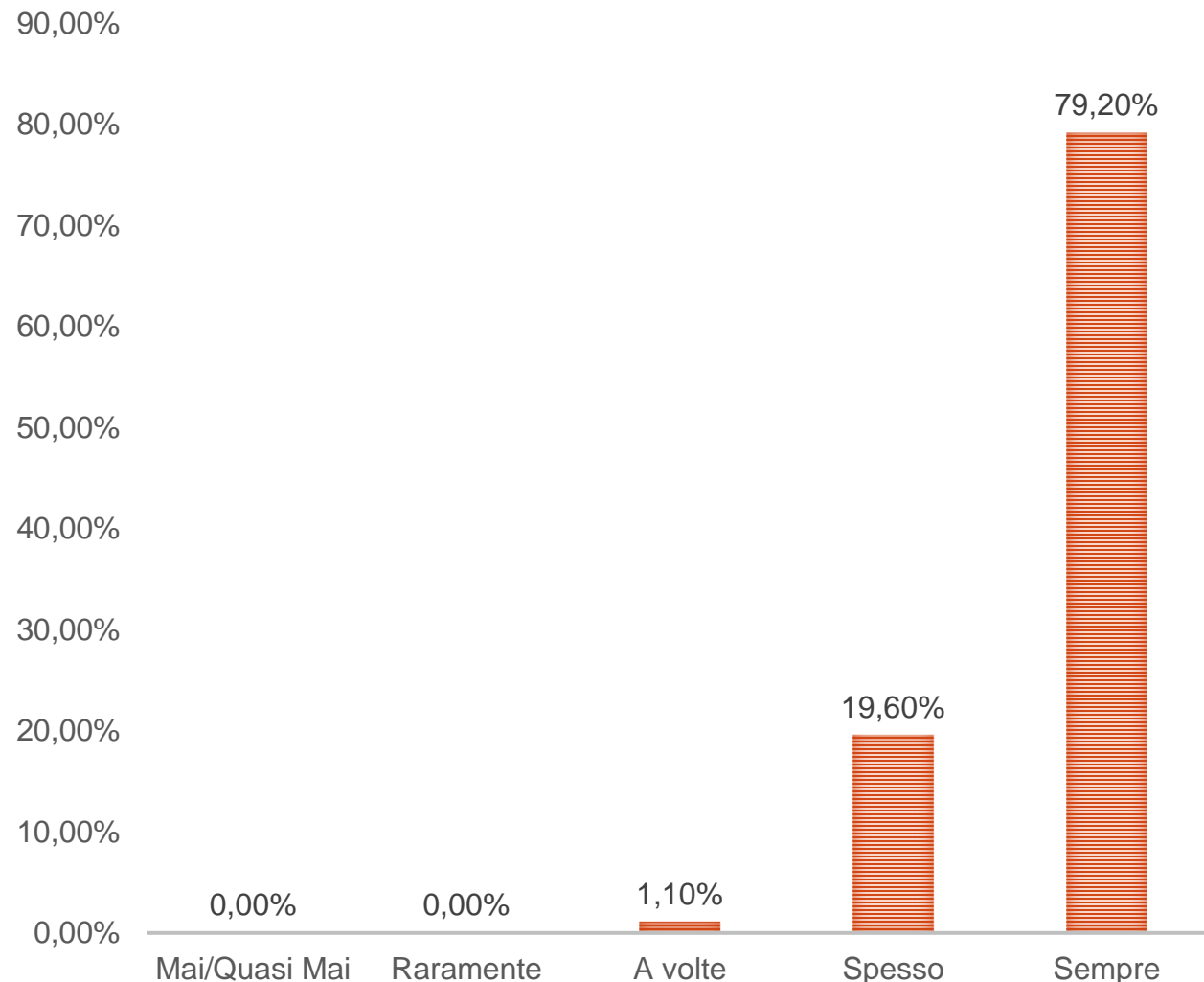
LAVORA A UN RITMO MOLTO ELEVATO DURANTE IL GIORNO?



RITMI DI LAVORO DEI DSGA

Circa **l'85%** dei partecipanti sostiene di **lavorare quotidianamente ad un ritmo da molto a moltissimo elevato.**

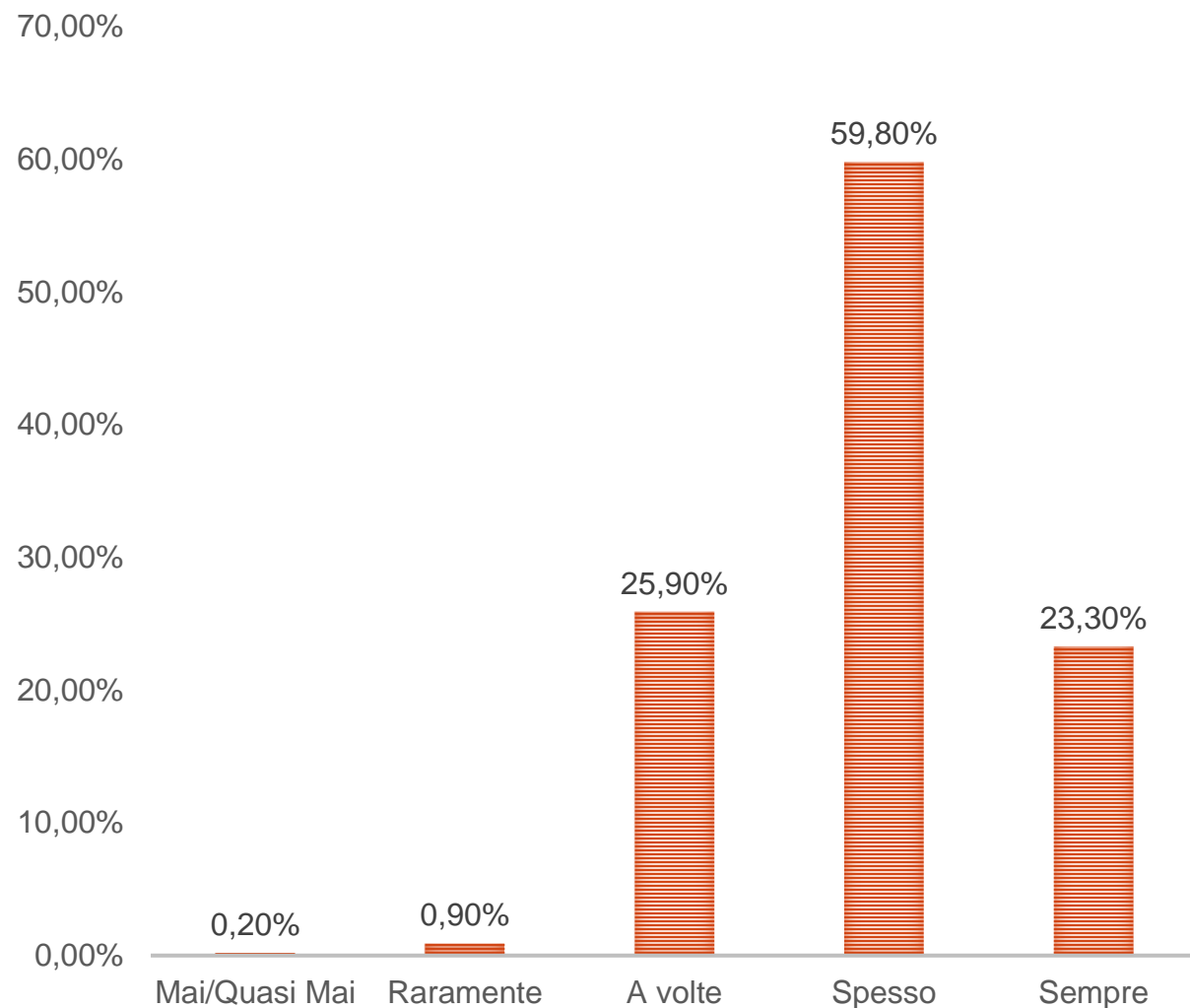
DEVE TENERE SOTTO
CONTROLLO MOLTE COSE
MENTRE LAVORA?



LOGORAMENTO MENTALE DEL LAVORO DEI DSGA

Per il **99%** dei DSGA il tipo di lavoro svolto quotidianamente richiede **molta attenzione e concentrazione** perché le questioni da monitorare e controllare sono davvero molte.

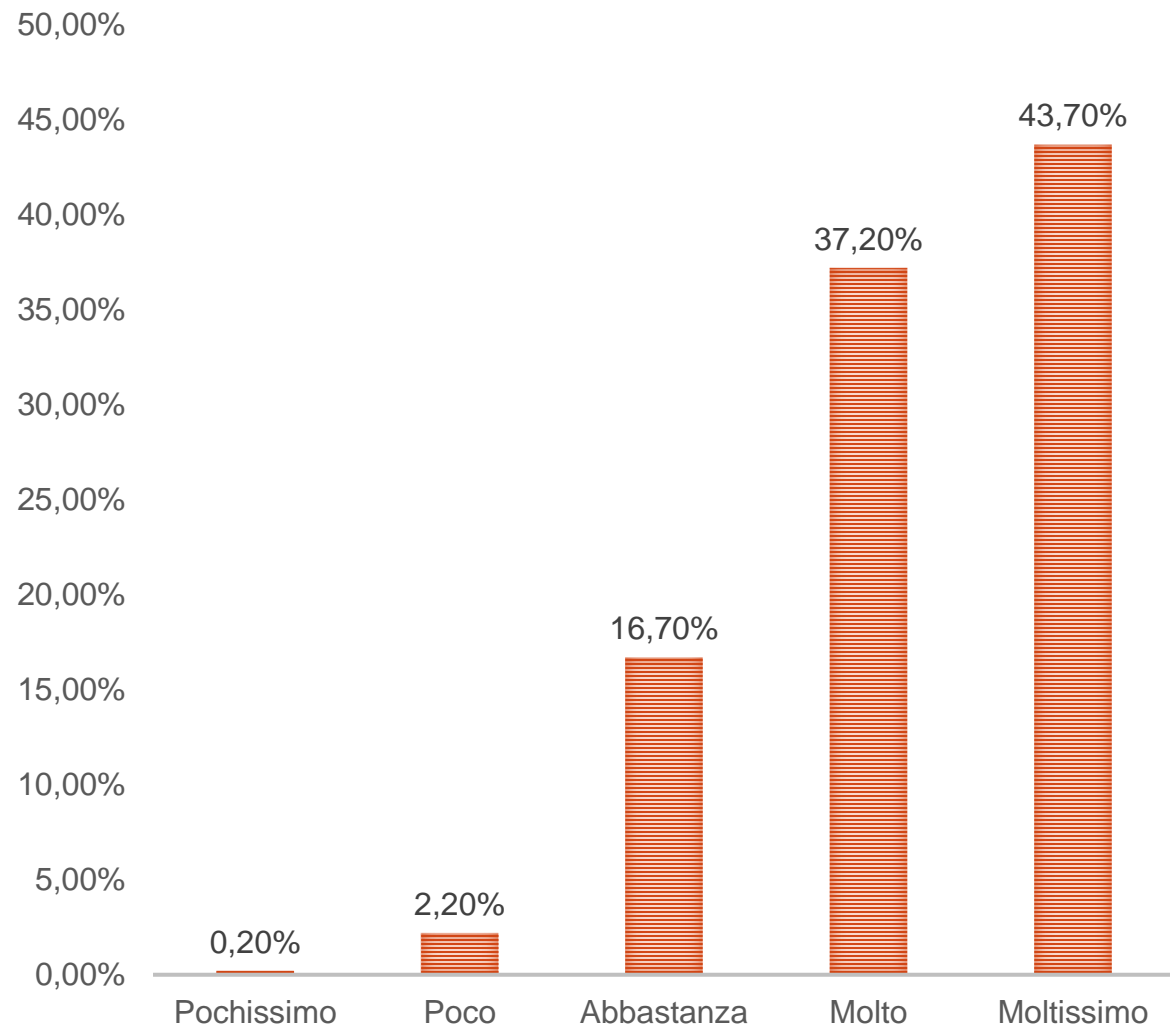
IL SUO LAVORO LE RICHIEDE DI PRENDERE DECISIONI DIFFICILI?



LOGORAMENTO MENTALE DEL LAVORO DEI DSGA

L' **83%** sostiene di essere sempre in tensione per via delle **frequenti decisioni difficili da prendere** che richiedono capacità di problem solving.

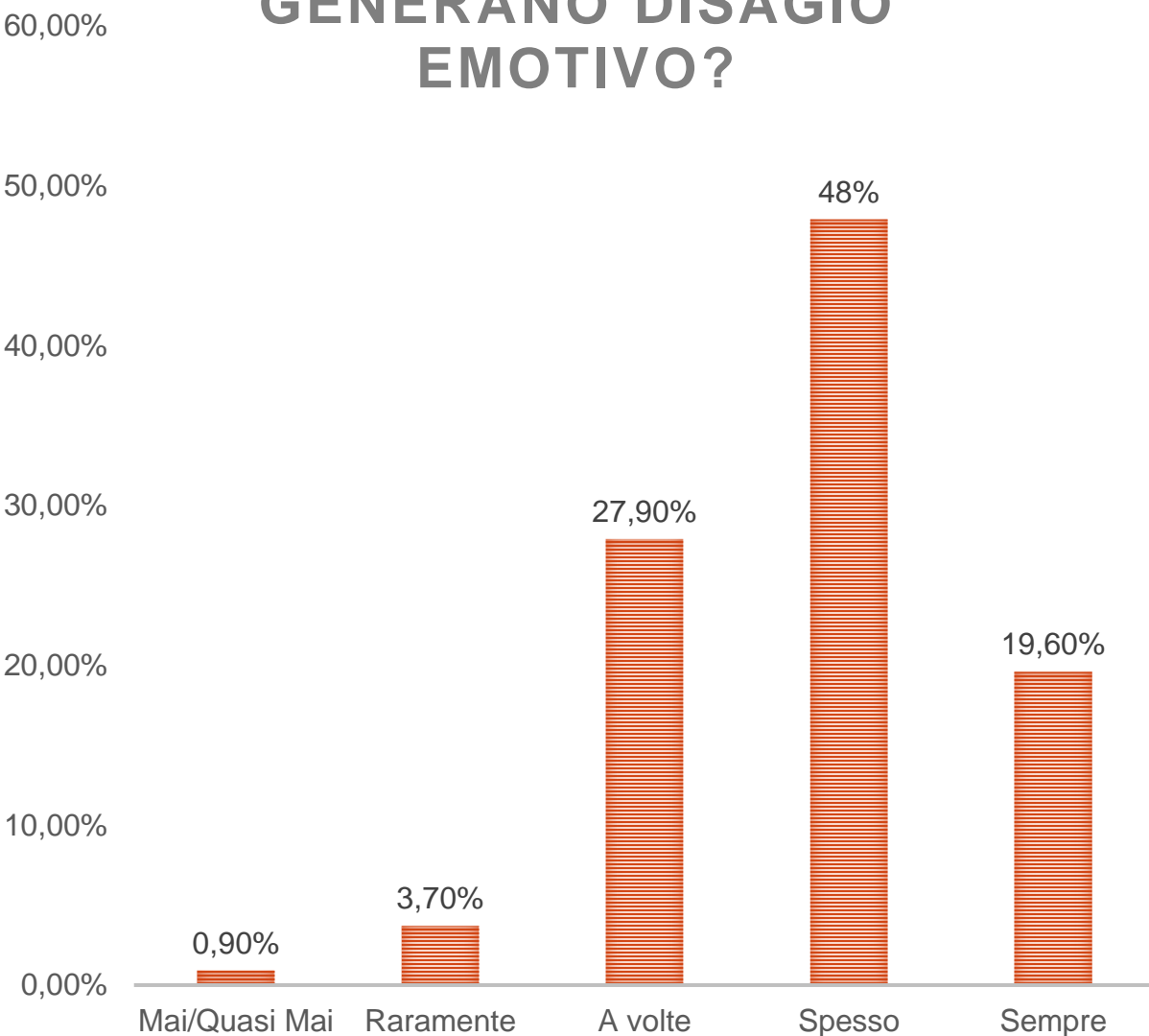
IL SUO LAVORO È EMOTIVAMENTE IMPEGNATIVO?



COSTI EMOTIVI DEL LAVORO SVOLTO DAI DSGA

Oltre l'**80%** del campione intervistato percepisce il lavoro stancante sul piano emotivo.

IL SUO LAVORO LA METTE IN SITUAZIONI CHE LE GENERANO DISAGIO EMOTIVO?



COSTI EMOTIVI DEL LAVORO SVOLTO DAI DSGA

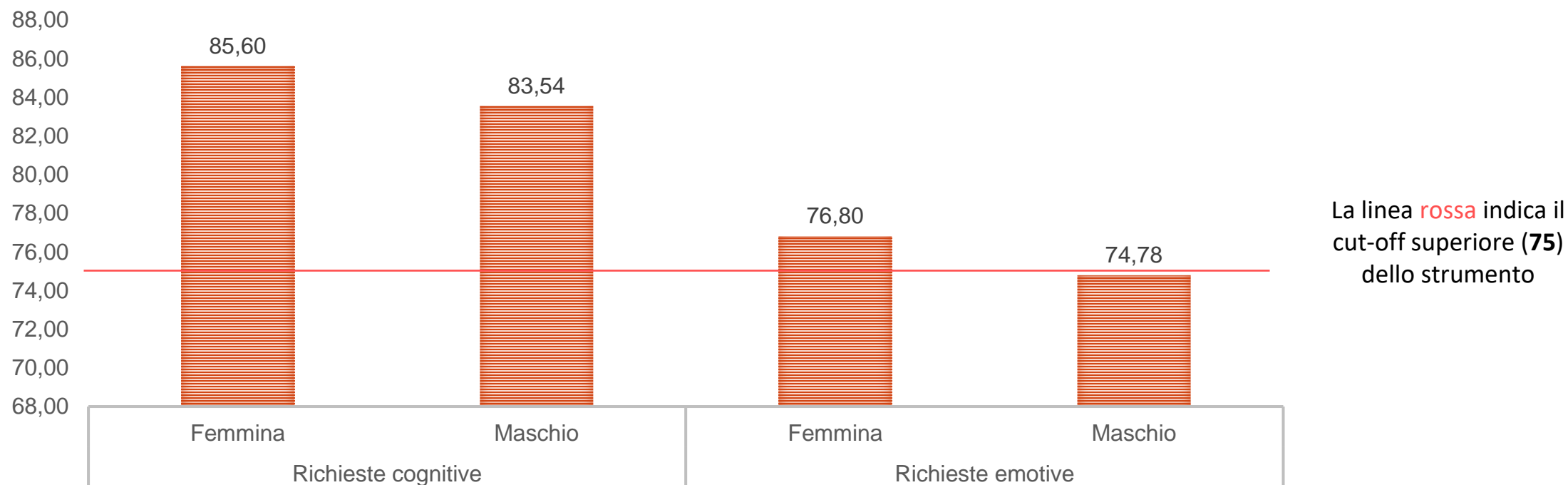
Il **68%** dei DSGA intervistati prova un **disagio emotivo** a lavoro a causa di situazioni che generano emozioni spiacevoli come frustrazione, rabbia e ansia.

I risultati

Fattori di rischio: richieste e ritmi lavorativi Differenze di genere

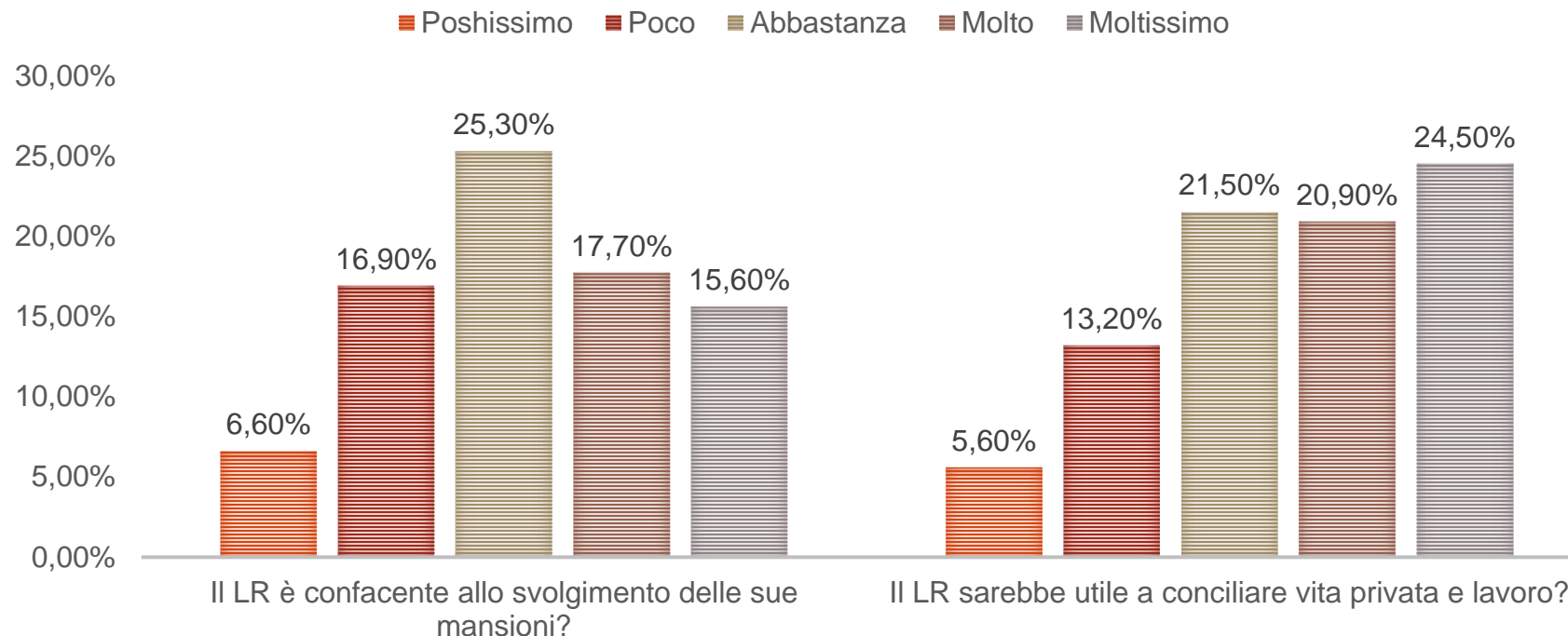
Le donne mostrano livelli significativamente più alti per le richieste cognitive ed emotive percepite al lavoro.

DIFFERENZE DI GENERE NELLE RICHIESTE E NEI RITMI LAVORATIVI PERCEPITI



Un focus sul lavoro da remoto

Il 9% dei partecipanti dichiara che nella propria scuola c'è la possibilità di svolgere il lavoro da remoto. Ciononostante, **per 1/3 il lavoro da remoto sarebbe almeno molto utile** nello svolgimento delle proprie mansioni e per **il 45% supporterebbe l'equilibrio lavoro-vita privata**.



I risultati

FATTORI DI PROTEZIONE: RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE E IL LAVORO

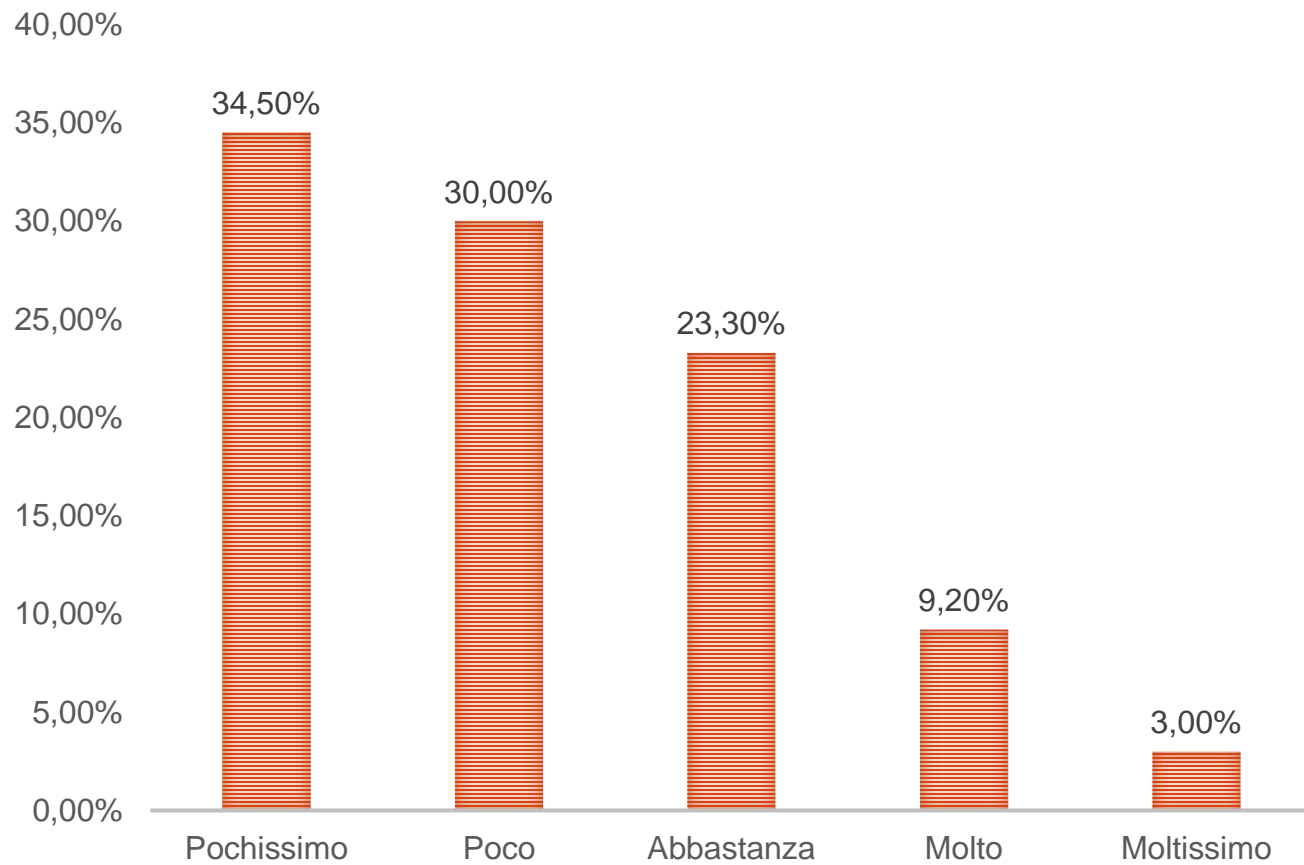
L'area del questionario

Rapporti con l'Amministrazione e il lavoro

Questa dimensione esplora la qualità dei rapporti con l'Amministrazione aziendale, con particolare attenzione alla prevedibilità delle informazioni, alla chiarezza delle mansioni e al senso di riconoscimento del proprio lavoro. Nello specifico, comprende:

- **Coinvolgimento verso il proprio lavoro**, che misura il grado di interesse, motivazione e impegno nell'attività lavorativa.
- **Prevedibilità del lavoro rispetto alle informazioni fornite dall'Amministrazione**, che valuta la chiarezza e la coerenza delle comunicazioni ricevute in merito alle proprie attività.
- **Senso di riconoscimento del proprio lavoro**, che indaga la percezione di essere valorizzati e apprezzati per il contributo fornito all'organizzazione.

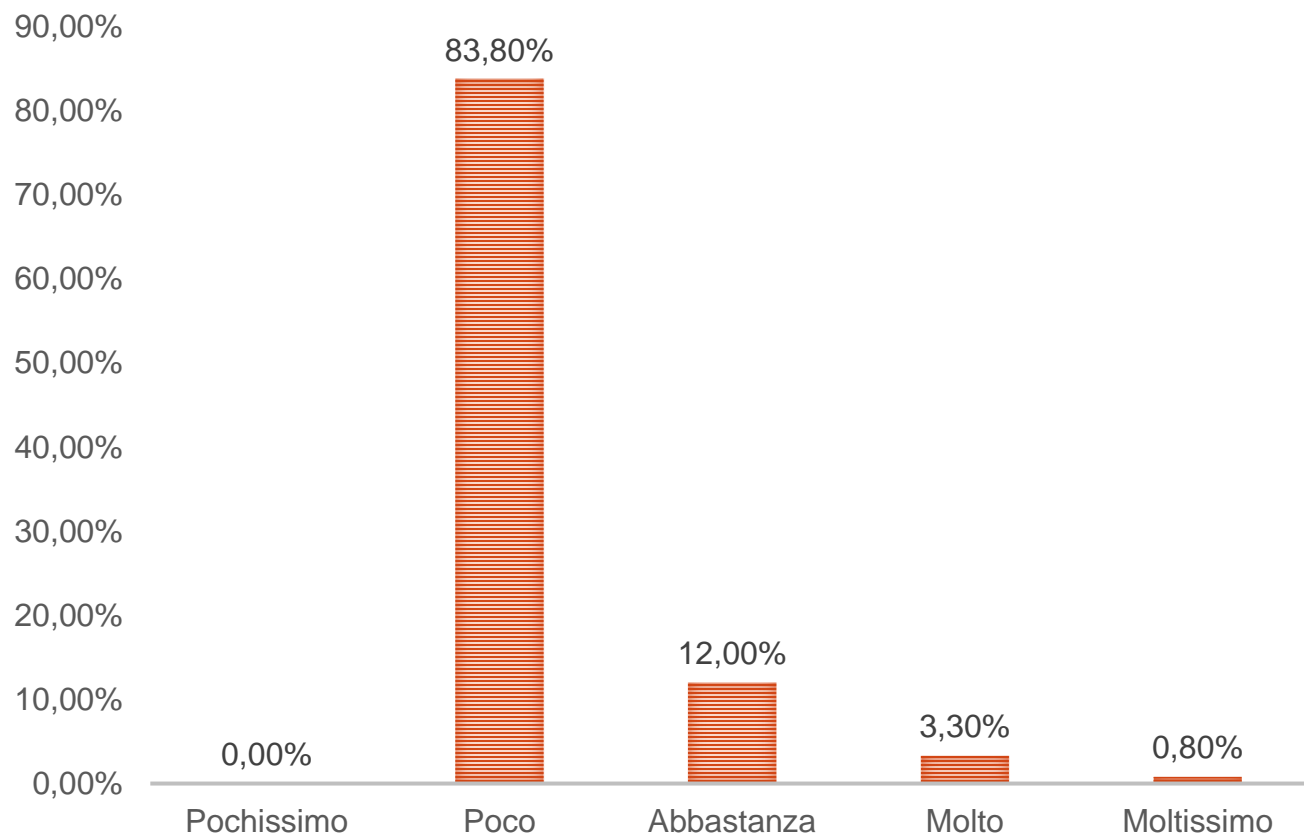
CONSIGLIEREBBE A UN/A AMICO/A DI LAVORARE NELLA SCUOLA?



I DSGA CONSIGLIEREBBERO IL PROPRIO LAVORO AD ALTRI?

Solo il **12%** dei partecipanti consiglierebbe di **lavorare nel mondo della scuola**

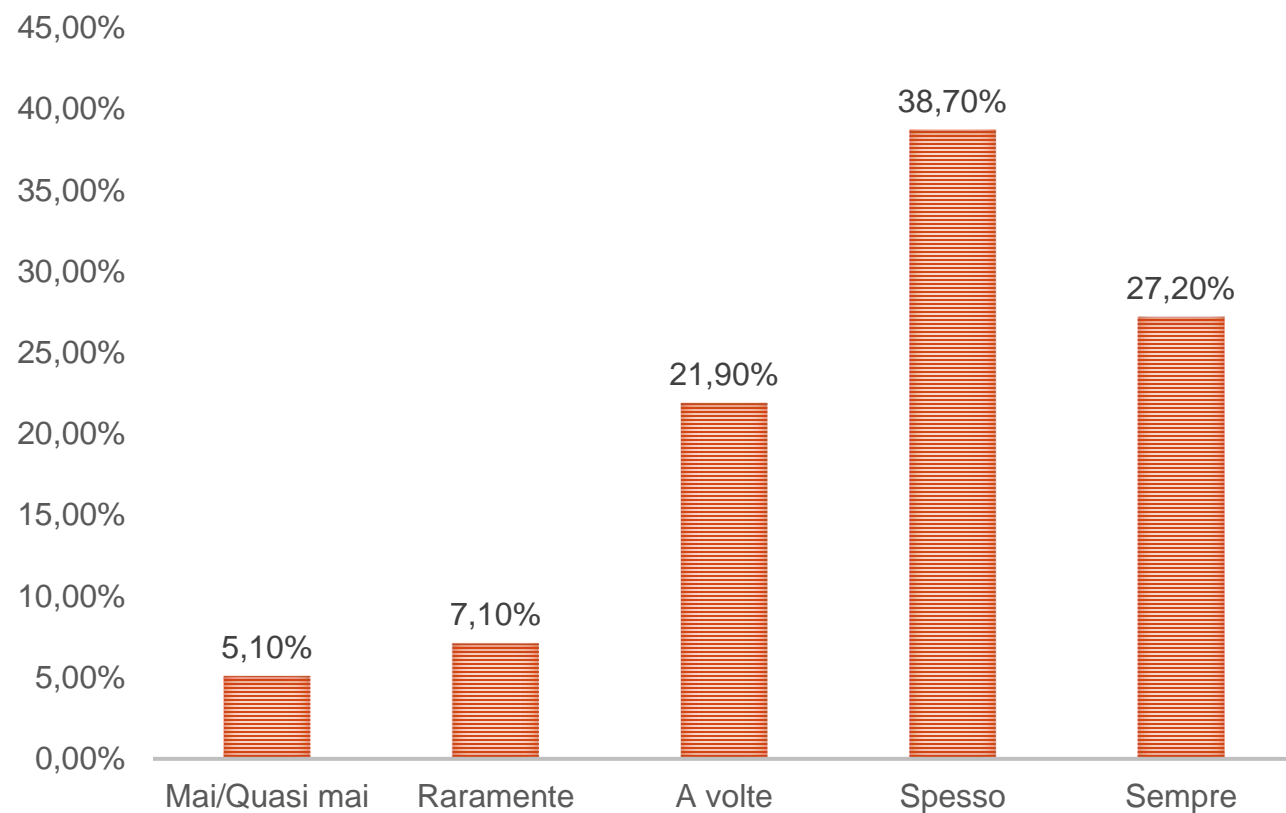
CONSIGLIEREBBE A UN/A AMICO/A DI LAVORARE COME DSGA?



I DSGA CONSIGLIEREBBERO IL PROPRIO LAVORO AD ALTRI?

Appena il **4%** dei DSGA consiglierebbe di **svolgere questo lavoro**

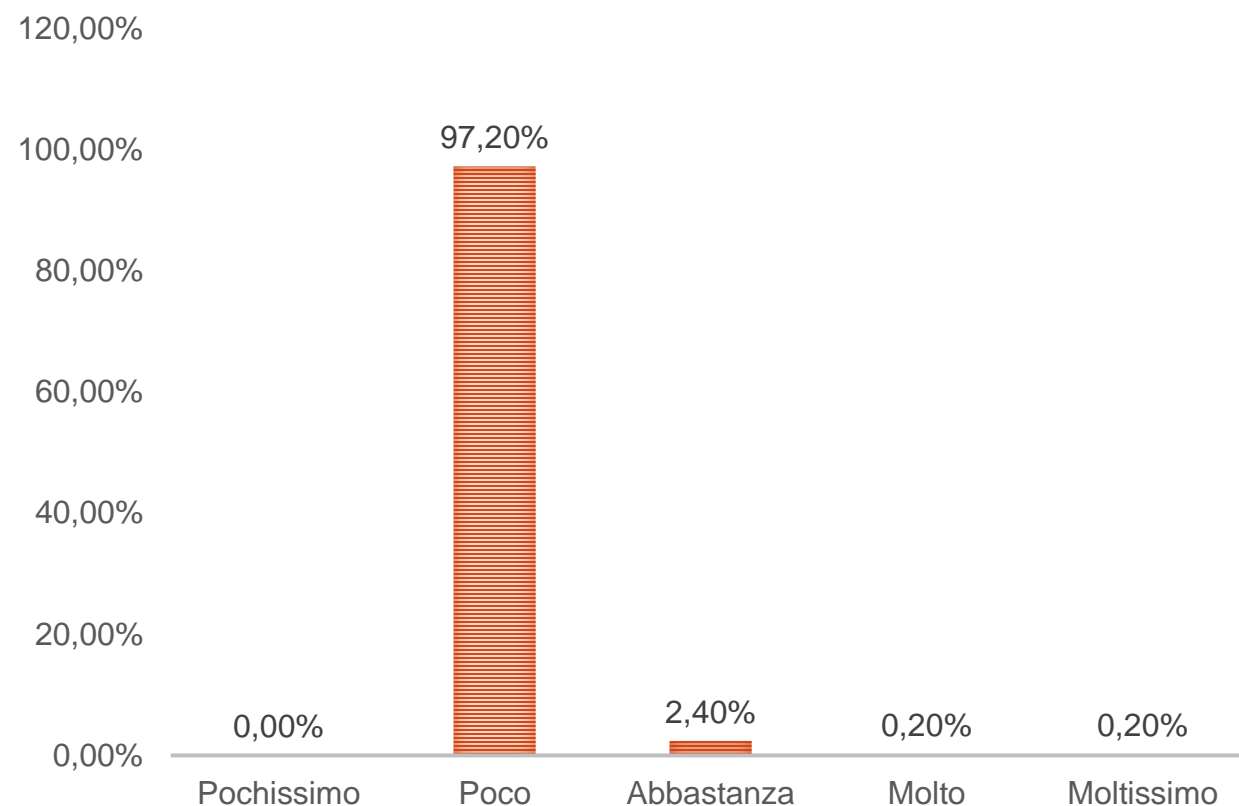
QUANTO SPESSO LE CAPITA DI PRENDERE IN CONSIDERAZIONE DI LAVORARE ALTROVE?



I DSGA CAMBIEREBBERO IL PROPRIO LAVORO CON UN ALTRO?

Circa il **66%** considera seriamente la possibilità di **cambiare lavoro**

LA RETRIBUZIONE È COMMISURATA ALLE ATTIVITÀ E ALL'IMPEGNO RICHIESTO AL DSGA?



I DSGA SONO SODDISFATTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO?

Il **97%** dei DSGA è **insoddisfatto della retribuzione**, che considera non commisurata alle attività e all'impegno richiesto dal ruolo

I risultati

FATTORI DI RISCHIO E DI PROTEZIONE: ELEMENTI RELATIVI AL RUOLO

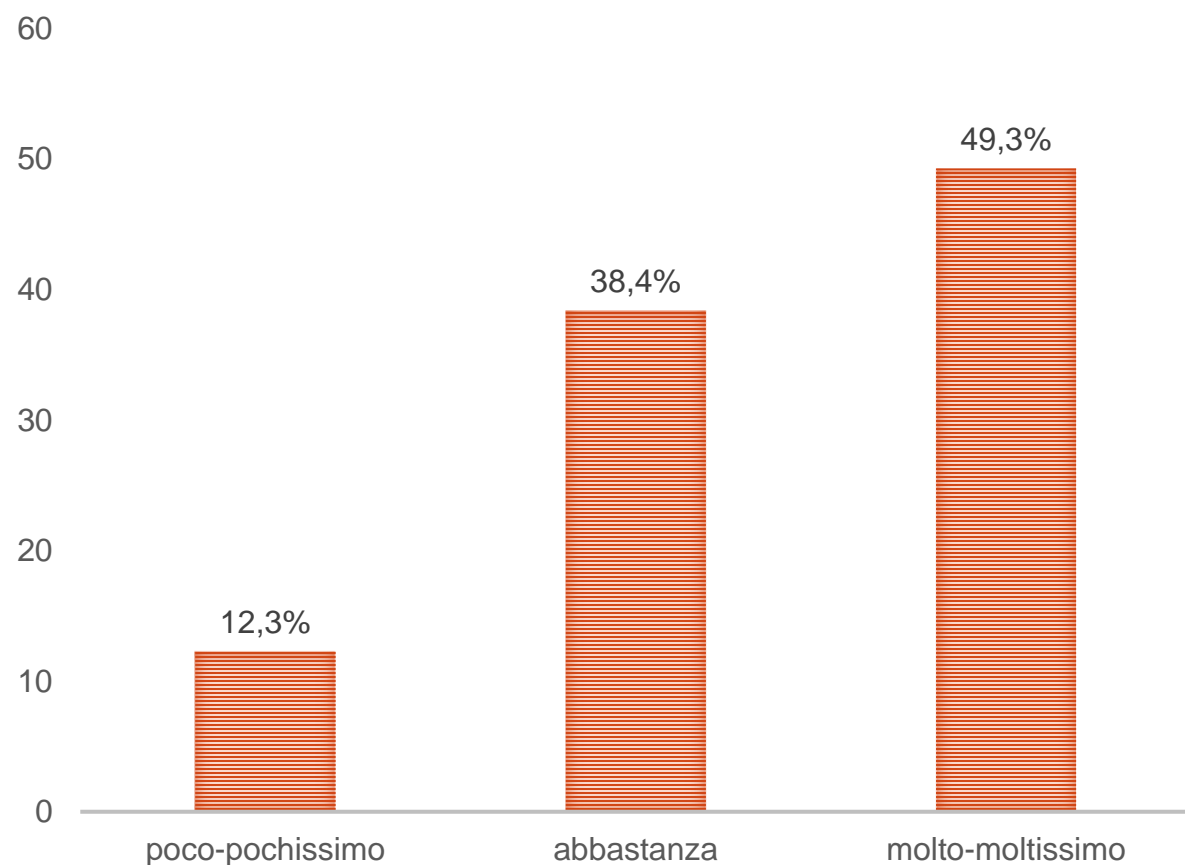
L'area del questionario

Aspetti relativi al ruolo professionale

Questa dimensione esamina la percezione della chiarezza e delle eventuali ambiguità o conflitti rispetto alle proprie mansioni lavorative. In particolare, include:

- **Senso della chiarezza del proprio ruolo professionale**, che valuta quanto i lavoratori percepiscano il proprio ruolo come ben definito in termini di compiti, responsabilità e aspettative.
- **Conflitti di ruolo**, che misurano la presenza di richieste contrastanti o ambigue che possono generare incertezza e tensione nell'esecuzione del lavoro.

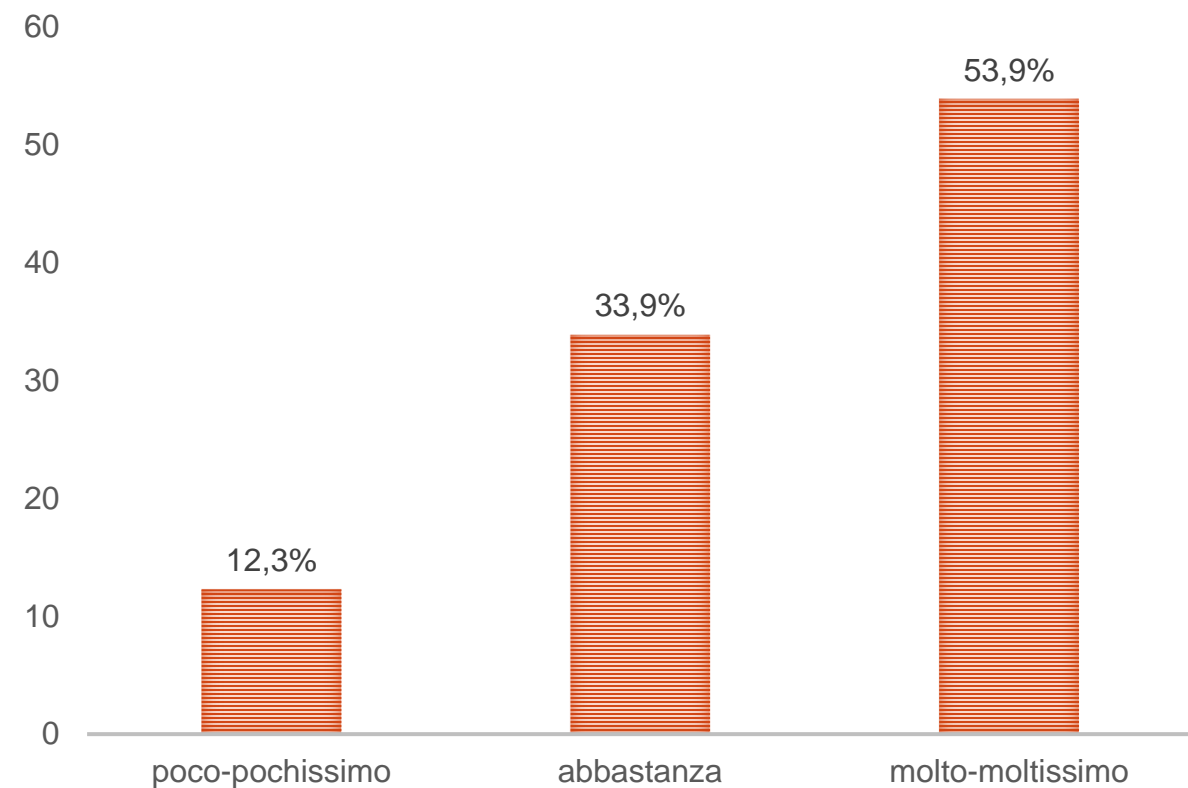
LE CAPITA DI FARE COSE BEN ACCETTE DA ALCUNI MA NON DA ALTRI?



CONFLITTI SUL POSTO DI LAVORO

Quasi metà dei DSGA intervistati, **49%**, ritiene di svolgere un lavoro fonte di tensioni perché occorre prendere decisioni che possono **non trovare il consenso di tutti** e dare origine a conflitti.

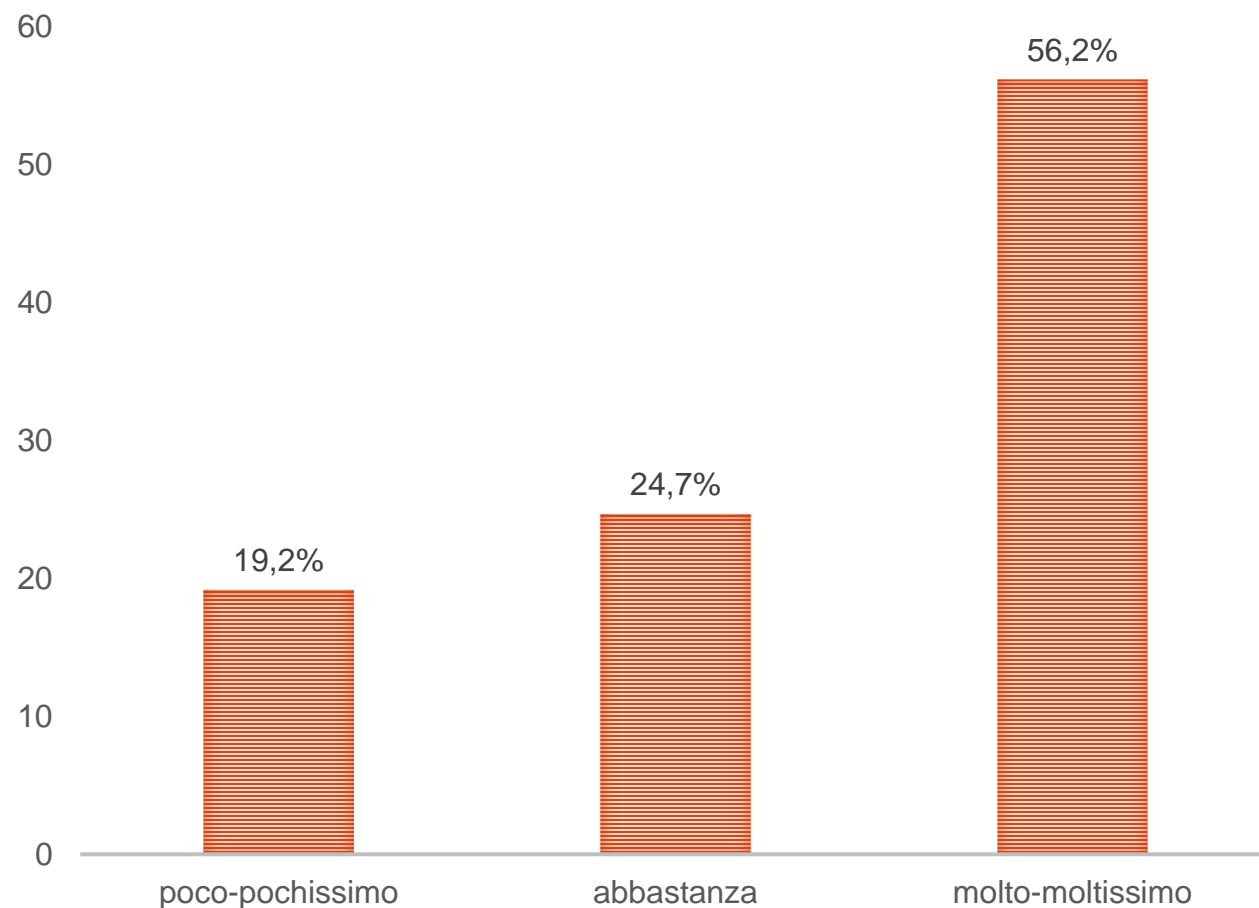
LE CAPITA DI DOVER RISPONDERE A RICHIESTE IN CONFLITTO TRA LORO?



CONFLITTI SUL POSTO DI LAVORO

Il **54%** percepisce **incongruenze nelle mansioni che svolge**, troppo spesso in conflitto tra loro.

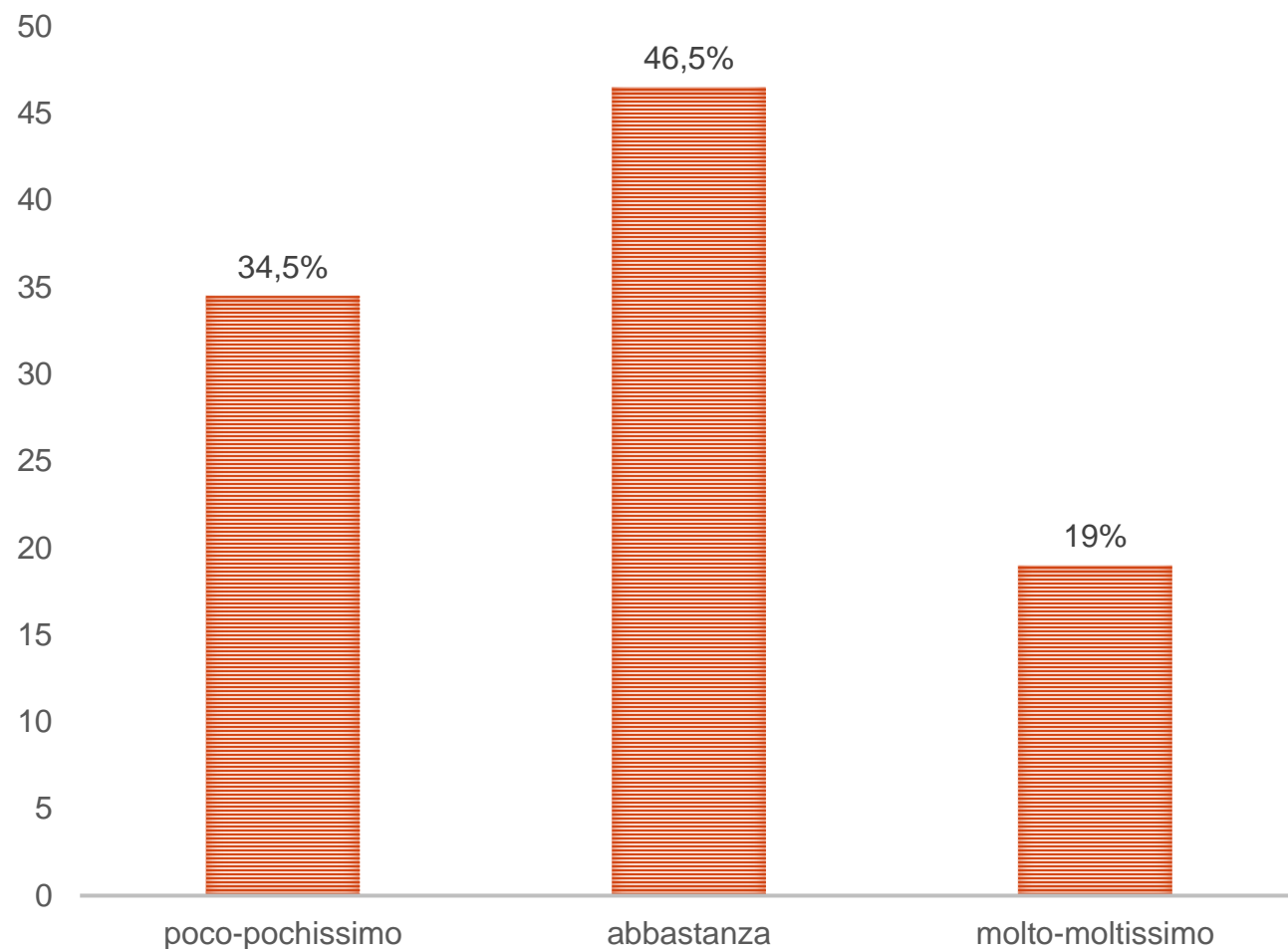
LE CAPITA DI DOVER FARE COSE CHE SEMBRANO NON NECESARIE?



PERCEZIONE DELLA QUALITA' DEL LAVORO SVOLTO

Il **56%** ritiene di dedicare tempo ed energie **per mansioni non necessarie**

IL SUO LAVORO HA OBIETTIVI CHIARI?



PERCEZIONE DELLA QUALITA' DEL LAVORO SVOLTO

Solo il **19%** degli intervistati considera gli **obiettivi del lavoro proprio chiari**

I risultati

FATTORI DI RISCHIO E PROTEZIONE: ELEMENTI RELATIVI AL BENESSERE LAVORATIVO

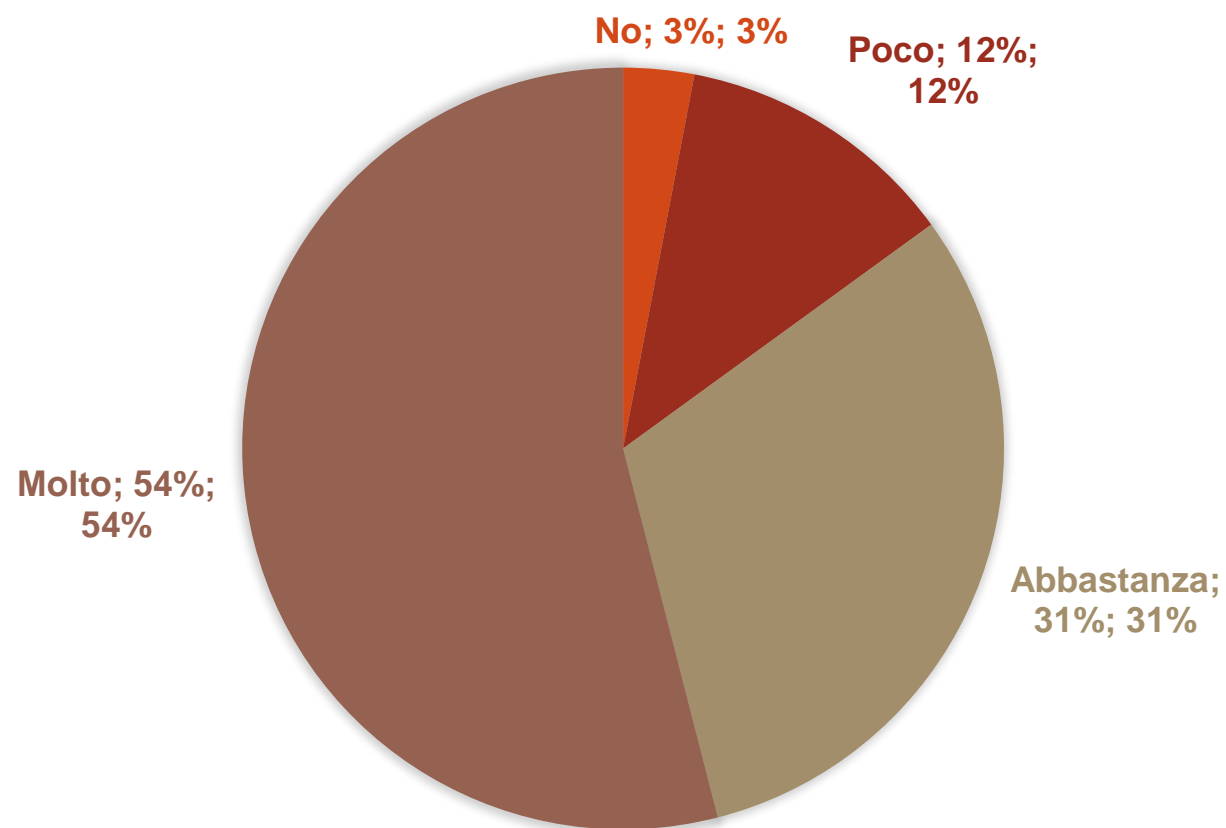
L'area del questionario

Elementi relativi al benessere lavorativo

Questa dimensione raccoglie aspetti chiave legati al benessere percepito nel contesto lavorativo, considerando sia la soddisfazione derivante dall'attività professionale sia l'interazione tra vita lavorativa e vita privata. L'obiettivo è esplorare il grado di equilibrio tra le due sfere e le eventuali influenze reciproche. Nello specifico, comprende le seguenti variabili:

- **Soddisfazione lavorativa**, che misura il livello di appagamento e gratificazione percepito nei confronti del proprio lavoro, includendo aspetti legati all'ambiente, alle attività svolte e alle prospettive professionali.
- **Influenza del lavoro nella vita privata**, che analizza l'impatto delle richieste lavorative sul tempo, sull'energia e sul benessere personale al di fuori dell'ambito professionale.
- **Influenza della vita privata nel lavoro**, che valuta in che misura gli impegni e le dinamiche personali influenzano la capacità di svolgere il proprio lavoro in modo efficace e sereno.

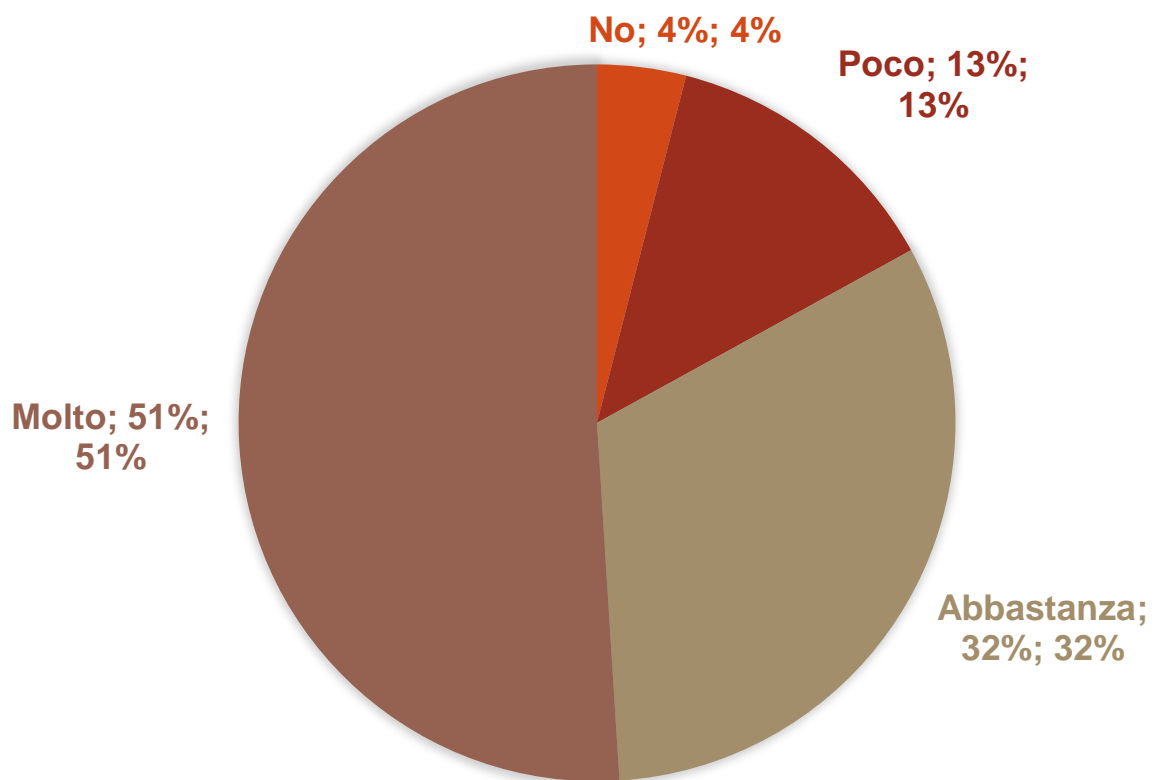
IL SUO LAVORO LE PRENDE COSÌ TANTE ENERGIE DA AVERE UN EFFETTO NEGATIVO SULLA SUA VITA PRIVATA?



EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Per oltre la metà dei DSGA, **54%**, il proprio lavoro **esaurisce le energie personali** con un effetto negativo sulla vita privata.

IL SUO LAVORO LE PRENDE COSÌ
TANTO TEMPO DA AVERE UN
EFFETTO NEGATIVO SULLA SUA
VITA PRIVATA?



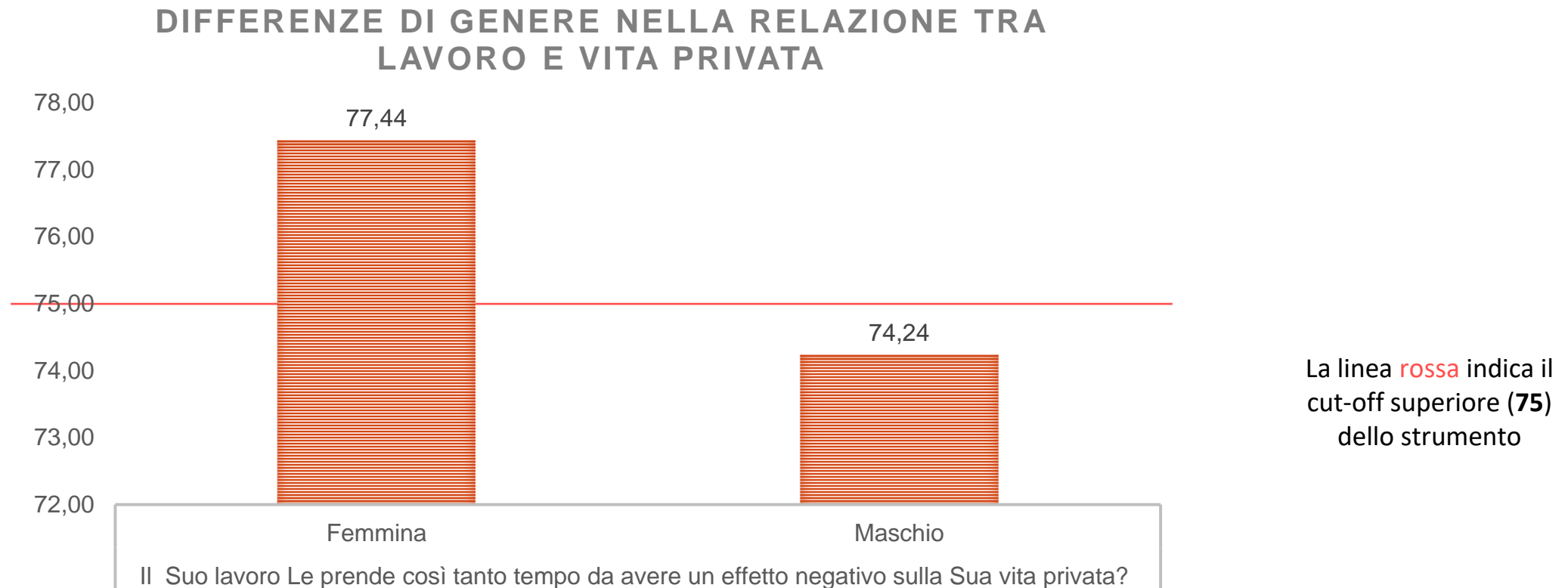
EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Il **51%** sente che il **tempo dedicato al lavoro** è così tanto da produrre un effetto negativo sulla vita privata

I risultati

Rapporto tra lavoro e vita privata Differenze di genere

Le donne mostrano livelli di rischio significativamente più alti per il tempo che sentono di togliere alla vita privata a vantaggio del lavoro.



I risultati

INDICATORI DI BENESSERE E ADATTAMENTO LAVORATIVO E GENERALE

L'area del questionario

Indicatori di benessere e adattamento lavorativo e generale

Questa dimensione raccoglie gli indicatori di malessere psicofisico, valutando sia i sintomi fisici che quelli psicologici associati al contesto lavorativo e alla vita quotidiana. Nello specifico, questa dimensione comprende:

- **Stato di salute generale percepito**, che misura la valutazione soggettiva del proprio benessere fisico e mentale.
- **Problemi del sonno**, che indagano eventuali difficoltà nel riposo, come insonnia, risvegli frequenti o scarsa qualità del sonno, spesso legate allo stress lavorativo.
- **Burnout**, che valuta il livello di esaurimento emotivo, depersonalizzazione e ridotta realizzazione personale legati al lavoro.
- **Stress**, che misura il grado di tensione e pressione percepita nelle attività quotidiane, con particolare attenzione al contesto lavorativo.
- **Sintomi depressivi**, che esplorano la presenza di segnali di umore depresso, perdita di interesse o difficoltà emotive che possono influenzare il benessere lavorativo e personale.
- **Sintomi somatici**, che riguardano manifestazioni fisiche dello stress, come dolori muscolari, mal di testa, disturbi gastrointestinali o altri disturbi psicosomatici.
- **Sintomi cognitivi**, che analizzano difficoltà legate all'attenzione, alla memoria e alla capacità di concentrazione, spesso influenzate da elevati carichi di lavoro o stress prolungato.

BURNOUT AL LAVORO E STRESS DEI DSGA



52% dei DSGA manifesta sintomi di esaurimento emotivo, distacco e perdita di coinvolgimento.

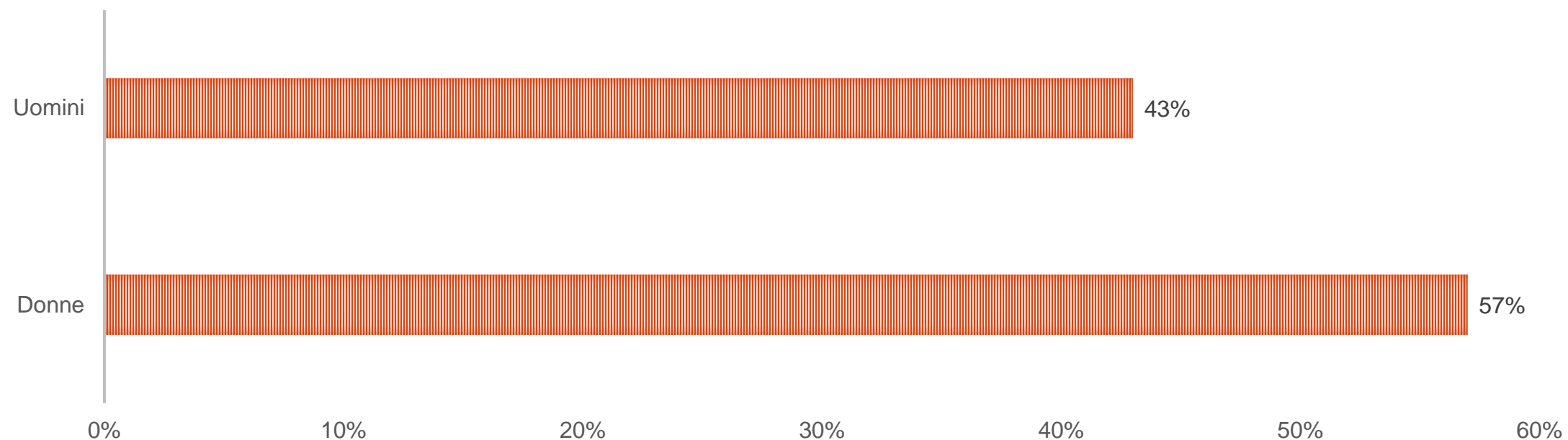
BURNOUT AL LAVORO E STRESS DEI DSGA



Quasi la metà dei partecipanti ha livelli di stress ad **alto rischio per la propria salute fisica e mentale**, cioè il **48%** del campione

DIFFERENZE DI GENERE TRA I DSGA

DISTRIBUZIONE DI GENERE TRA DSGA CON PROBLEMI DI SONNO



Tra i DSGA con **disturbi del sonno** il **57%** è rappresentato da donne

I risultati

Condizioni di salute

Differenze di genere

Le donne mostrano livelli di rischio significativamente più alti in tutte le scale di malessere

DIFFERENZE DI GENERE PER LE CONDIZIONI DI SALUTE

