

Docenti nella scuola del XXI secolo. Una professionalità da valorizzare

Primi risultati dell'indagine Cidi sugli insegnanti

5. Il benessere di chi insegna: la professione dell'insegnante tra stress e soddisfazione. I casi di Torino e Palermo

a cura di Claudia Dogliani e Maria Gagliano

L'accelerazione, innescata e sostenuta dalla competitività, genera l'esperienza che tutti noi facciamo di essere costantemente in ritardo, su tutto: consegne, lavoro, scadenze, appuntamenti. La conseguenza è di sentirci in colpa e di provare a lenirne il senso prolungando il tempo lavorativo: ci si sveglia prima, si va a dormire più tardi. Si usa il sabato, poi la domenica, le ferie. Il risultato è l'alienazione. Una alienazione che a differenza di quella del proletario della prima età industriale non è imposta dal capitale, ma per così dire autoinferta. Ci si aliena da soli, di propria iniziativa.

(P.C. Rivoltella, a cura di, Hartmut Rosa, *Risonanza e vita buona, educazione e capitalismo accelerato, Conversazioni con Nathanael Wallenhorst*, Scholé, 2023)

Premessa

Il report che segue intende analizzare, in relazione al lavoro dell'insegnante, i dati relativi ai fattori di soddisfazione e ai fattori di stress e di ansia, ponendo anche attenzione a quanto questi incidano sulla qualità della scuola. I dati utilizzati fanno riferimento a un campione di 1292 insegnanti di scuola dell'infanzia, primaria, secondaria di primo e secondo grado (di cui 927 docenti di Torino e 365 di Palermo). Il sondaggio è stato condotto tra il 14 febbraio e il 30 maggio 2024.

La scuola come sistema complesso nei diversi livelli - istituzionale, sociale, educativo, di insegnamento/apprendimento - vive continue evoluzioni e cambiamenti che coinvolgono inevitabilmente gli insegnanti e gli allievi in primo luogo. Questo sistema, necessariamente dinamico, implica un adattamento continuo di scelte e risposte operative a nuovi bisogni. Agli insegnanti vengono richieste elevate competenze anche decisionali e capacità di adeguarsi a cambiamenti talvolta anche non condivisi e/o percepiti come imposti dall'alto. La flessibilità organizzativa, la corresponsabilità, la collegialità, la formazione permanente, le relazioni con colleghi, studenti, genitori, personale scolastico ... - diverse e a più livelli - sono elementi che influiscono fortemente nel lavoro a scuola. In questo capitolo esamineremo in che modo tali elementi incidono nella percezione del proprio operato.

5.1 I FATTORI DI SODDISFAZIONE DEL FARE SCUOLA

Star bene a scuola e provare soddisfazione per il proprio lavoro è fondamentale non solo per il proprio benessere personale, ma anche per costruire con gli allievi un clima relazionale che può contribuire ad innescare motivazione intrinseca all'apprendimento, un approccio più dialogico alla problematizzazione e una valorizzazione del ragionamento collettivo. *L'educazione è il modo in cui ci si innamora di ciò che si impara*, Bell Hooks, *Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom*.

Agli insegnanti intervistati è stato chiesto di indicare il grado di soddisfazione provato in relazione a diversi fattori, assegnando a ciascuno di essi un punteggio da 1 (soddisfazione nulla o scarsissima) a 5 (soddisfazione elevata) (vedi Tab. 5.1 e 5.2).

Dai dati si evince come i tre fattori che influiscono maggiormente sulla soddisfazione del fare scuola sono i **rapporti con gli studenti, il senso di utilità del proprio lavoro e la stabilità occupazionale**.

I fattori, tra quelli proposti e indicati, che incidono invece in maniera meno significativa sono **la disponibilità di spazi laboratoriali, la considerazione sociale del lavoro dell'insegnante e l'entità della retribuzione**.

E' interessante osservare come ai principali elementi indicati come fattori di soddisfazione, **rapporto con gli studenti e senso di utilità del proprio lavoro**, si contrapponga la scarsa soddisfazione per la considerazione a livello sociale di cui gode la professione dell'insegnante. Accanto quindi a una forte consapevolezza del valore del proprio operato vi è la constatazione di non ricevere un riconoscimento adeguato. Sembra che la scarsa considerazione sociale non incida però sul rapporto con i genitori, che viene indicato dai docenti quale fattore di soddisfazione (Torino 3,15, Palermo 3,30).

Allo scarso riconoscimento a livello sociale è collegata **l'entità della retribuzione**, che è tra le più basse d'Europa, e che viene indicata come il fattore che influisce in maniera minore sulla soddisfazione del fare scuola (Torino 2,11, Palermo 1,97).

Nei prossimi paragrafi avizzeremo delle riflessioni su quanto emerge dai dati analizzati, nella consapevolezza che questa prima lettura apre ad interrogativi che necessiterebbero un approfondimento attraverso confronto e dibattito anche tra le diverse componenti che, in modo diretto e indiretto, sono coinvolte: dirigenti scolastici, genitori, amministratori del bene pubblico, comunità educante nel suo insieme, sindacati...

...si deve ricordare che la scuola è solo una delle agenzie formative, quella di carattere propriamente "formale". Nel suo complesso, l'educazione si compie in un sistema formativo più ampio della scuola, che comprende anche realtà "non formali" (la famiglia, l'associazionismo, i servizi socio-educativi degli enti locali, i sindacati ecc.) e "informali" (il gruppo dei pari, i contesti sociali informali, il sistema dei mass-media e dei personal media ecc.), tale da coincidere tendenzialmente con l'intera società (detta, perciò, "società educante"). M. Baldacci, *Per un'idea di scuola*, FrancoAngeli, 2014

Tab. 5.1 *Medie grado di soddisfazione per ... (Torino). **
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

<i>Grado di soddisfazione per...</i>	Media
I rapporti con gli studenti	4,09
Il senso di utilità del proprio lavoro	3,61
La stabilità occupazionale	3,57
L'orario di lavoro	3,41
I rapporti tra colleghi	3,35
I rapporti con i genitori	3,15
L'uso delle tecnologie informatiche nella didattica	3,08
Le opportunità di formazione professionale	3,06
Il rapporto con il dirigente della scuola	3,01
La collegialità nel lavoro tra colleghi	2,96
La possibilità di svolgere attività in compresenza	2,91
L'adeguatezza e la chiarezza della comunicazione istituzionale nella scuola	2,85
Il numero di studenti per classe	2,82
Le possibilità di ricoprire incarichi organizzativi e di coordinamento	2,73
La capacità della scuola di affrontare situazioni di devianza giovanile o di disagio sociale	2,69
La disponibilità di spazi laboratoriali	2,58
La considerazione sociale del lavoro dell'insegnante	2,31
L'entità della retribuzione	2,11

**La tabella fa riferimento ai valori medi che sono il risultato della media aritmetica dei punteggi assegnati, da 1 a 5, a ciascun item*

Tab. 5.2 *Medie grado di soddisfazione per ... (Palermo). **
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

<i>Grado di soddisfazione per...</i>	Media
I rapporti con gli studenti	4,10
Il senso di utilità del proprio lavoro	3,72
La stabilità occupazionale	3,62
I rapporti tra colleghi	3,57
I rapporti con i genitori	3,30
L'uso delle tecnologie informatiche nella didattica	3,23
L'orario di lavoro	3,10
Il numero di studenti per classe	3,10
La collegialità nel lavoro tra colleghi	3,07
L'adeguatezza e la chiarezza della comunicazione istituzionale nella scuola	3,06
Il rapporto con il dirigente della scuola	3,05
Le opportunità di formazione professionale	3,01
Le possibilità di ricoprire incarichi organizzativi e di coordinamento	2,81
La capacità della scuola di affrontare situazioni di devianza giovanile o di disagio sociale	2,65
Le possibilità di svolgere attività in compresenza	2,53
La considerazione sociale del lavoro dell'insegnante	2,53
La disponibilità di spazi laboratoriali	2,30
L'entità della retribuzione	1,97

**La tabella fa riferimento ai valori medi che sono il risultato della media aritmetica dei punteggi assegnati, da 1 a 5, a ciascun item*

5.2 INSEGNANTI/ALLIEVI: UNA RELAZIONE COMPLESSA

La **relazione con gli studenti** è un elemento particolarmente delicato dell'analisi. In classe ci sono un gruppo di bambini o ragazzi in relazione tra loro (i compagni) e un gruppo di adulti che cooperano insieme (gli insegnanti), ma, soprattutto, c'è un gruppo di bambini, ragazzi e adulti che tessono relazioni (allievi-insegnanti). La relazione allievo/insegnante è fondamentale per supportare la motivazione all'apprendere e per tenere insieme la dimensione cognitiva e quella emotivo/affettiva/relazionale.

Un primo aspetto che i dati del questionario evidenziano è l'alta soddisfazione da parte degli insegnanti in relazione al loro rapporto con i bambini e i ragazzi con cui lavorano: le fasce alta 4 ed elevata 5 sono state scelte dal 77,2% degli insegnanti di Torino e dal 73,7% di quelli di Palermo, come si evince dalla tabella 5.3.

Tab. 5.3 *Grado di soddisfazione provato per i rapporti con gli studenti (Torino – Palermo).*

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino %	Palermo %
Soddisfazione nulla	0,8	0,3
2	4,2	6,0
3	17,8	20,0
4	39,0	30,4
Soddisfazione elevata	38,2	43,3

È interessante notare che la soddisfazione per il rapporto con gli studenti nella fascia elevata a Torino decresce con la progressione dell'ordine di scuola (fascia 5 elevata: Torino infanzia 50%, primaria 46,8%; secondaria I grado 33,3%, secondaria di II grado 28,4%). A Palermo la situazione è leggermente diversa (fascia 5 elevata: infanzia 62,9%; primaria 39,6%; secondaria I grado 44,6%; secondaria di II grado 38,5%), come si desume dalla tabella 5.4.

Tab. 5.4 *Grado di soddisfazione provato per i rapporti con gli studenti in relazione all'ordine di scuola in cui si insegna (Torino – Palermo). Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	TORINO				PALERMO			
	Infanzia %	Primaria %	Sec I grado %	Sec II grado %	Infanzia %	Primaria %	Sec I grado %	Sec II grado %
Soddisfazione Nulla	0,0	0,3	0,6	1,5	2,9	0,0	0,0	0,0
2	2,3	2,7	7,5	4,6	2,9	6,3	6,2	6,7
3	14,1	13,5	20,1	22,0	11,4	18,8	20,0	24,0
4	33,6	36,7	38,5	43,4	20,0	35,4	29,2	30,8
Soddisfazione elevata	50,0	46,8	33,3	28,4	62,9	39,6	44,6	38,5

Possiamo avanzare l'ipotesi che la minor soddisfazione da parte dei docenti per il rapporto con gli studenti con l'innalzarsi dell'età degli allievi sia legata alla necessaria e continua ricerca di strumenti adeguati di mediazione nelle relazioni con ragazzi preadolescenti e adolescenti. I ragazzi, in questa fase di transizione, tendono infatti spesso a mettere in discussione le regole e ad avere con gli adulti un rapporto a tratti conflittuale o oppositivo. Il possibile insorgere di tensioni e difficoltà di comunicazione può incidere sull'impegno professionale per la costruzione di un adeguato clima relazionale in classe.

Rispetto ai rapporti con gli studenti è interessante prendere in esame in parallelo i dati relativi alla domanda "Nelle sue classi quali sono i più rilevanti fattori di stress o di ansia?" (vedi Tab. 5.13). Era possibile indicare un massimo di quattro fattori. I dati confermano che la **gestione della classe** non risulta essere un particolare elemento di stress, se non per una parte esigua di docenti (Torino 21,7%, Palermo 16,7%). Emerge però al tempo stesso come sia invece un'importante fonte di stress la **gestione degli studenti con particolare difficoltà**, indicata dal 53,1 % degli insegnanti di Torino e dal 51,2% degli insegnanti di Palermo (vedi Tab. 5.5).

Tab. 5.5 *Più rilevanti fattori di stress o di ansia nelle proprie classi (Torino-Palermo). Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	Torino %	Palermo %
Gestione della classe	21,7	16,7
Gestione di studenti "difficili" o con particolari necessità	53,1	51,2

In relazione allo stress percepito dagli insegnanti nella gestione degli studenti con difficoltà, è utile prendere in considerazione i dati relativi al grado di soddisfazione rispetto alla **capacità della scuola di affrontare situazioni di devianza giovanile o di disagio sociale** (vedi Tab 5.6). Emerge che diversi docenti non si sentono sufficientemente supportati nel proprio lavoro dall'istituzione scolastica. Infatti, il 16,4% dei docenti di Torino e il 20,3% di quelli di Palermo hanno indicato una soddisfazione nulla, mentre solamente il 4,6% degli intervistati di Torino e il 6,8% di quelli di Palermo hanno indicato una soddisfazione elevata. Analizzando la relazione tra lo star bene a scuola dei docenti e la percezione della capacità della scuola di affrontare le situazioni di disagio e di devianza ci accorgiamo che più basso è il livello socio-culturale del contesto in cui l'istituto scolastico si colloca minore è il grado di soddisfazione dei docenti al riguardo (vedi Tab. 5.7). Ciò è particolarmente evidente nei dati di Torino (fascia 4 soddisfazione alta: contesto medio-alto 28,8%; contesto medio 22,7%; contesto con ceti sociali poco abbienti 15,4%; contesto con ceti sociali esposti a rischio di povertà e di marginalità 16,0%). È necessario al tempo stesso sottolineare il fatto che nella domanda relativa al grado di soddisfazione provato per il **senso di utilità del proprio lavoro** (vedi Tab. 5.8) si rilevano indicatori medio alti sia per Torino (fascia 4 alta: 29,7% - fascia 5 elevata: 27,6%) che per Palermo (fascia 4 alta: 25,5% - fascia 5 elevata: 34,0%). Si potrebbe quindi ipotizzare che il lavoro di gestione delle difficoltà di alcuni studenti - criticità di vario genere, nella domanda non è stata evidenziata la tipologia - non inficia la soddisfazione per l'utilità della propria professione e che il rapporto con gli allievi sia considerato dagli insegnanti come fonte di soddisfazione importante nel proprio lavoro nonostante quotidianamente si trovino ad affrontare situazioni di criticità. Si potrebbe invece supporre, osservando i dati delle tabelle 5.6 e 5.8, l'esistenza di una distonia tra il lavoro del singolo, percepito dagli insegnanti come efficace e utile (soddisfazione elevata Torino 27,6%; Palermo 34,0%), e l'istituzione scuola, che, rispetto alle situazioni di devianza giovanile e di disagio, sembra non rispondere adeguatamente alle difficoltà incontrate dal docente nel proprio lavoro (soddisfazione elevata Torino 4,6%; Palermo 6,8%). I dati sollecitano diverse riflessioni aperte e che meriterebbero un approfondimento: la scuola, in quanto sistema complesso, funziona grazie alle relazioni di interdipendenza tra soggetti, contesti, ambiente, tra macro e micro organizzazione, elementi che necessitano di riequilibrio continuo. Parole come continuità, discontinuità, processo, progettazione, riprogettazione, alla base dei documenti nazionali e ministeriali di riferimento per i diversi ordini di scuola, possono tradursi in buone pratiche solo grazie all'azione dei singoli (siano essi docenti, genitori, educatori, collaboratori, dirigente) e della *società educante* (Baldacci). Dai dati emerge la percezione dei docenti di essere parte di un contesto più ampio della propria classe. Bisognerebbe capire, e forse uno sguardo d'insieme finale dei report redatti ci potrebbe aiutare in questa analisi, come leggere la distonia percepita tra lavoro del singolo e capacità di affrontare come scuola situazioni problematiche (devianza, disagio sociale), tra impegno personale e corresponsabilità nei processi formativi, culturali, pedagogici, educativi attivati e da attivare.

Tab. 5.6 *Grado di soddisfazione per la capacità della scuola di affrontare situazioni di devianza giovanile o di disagio sociale (Torino – Palermo). Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	Torino %	Palermo %
Soddisfazione nulla	16,4	20,3
2	27,8	25,8
3	30,6	29,0
4	20,5	18,1
Soddisfazione elevata	4,6	6,8

Tab. 5.7 *Grado di soddisfazione per la capacità della scuola di affrontare situazioni di devianza giovanile o di disagio sociale (Torino – Palermo). Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	TORINO Contesto				PALERMO Contesto			
	Medio-alto o alto %	Medio %	Con ceti sociali poco abbienti %	Con ceti sociali esposti a rischio di povertà e marginalità %	Medio-alto o alto %	Medio %	Con ceti sociali poco abbienti %	Con ceti sociali esposti a rischio di povertà e marginalità %
Soddisfazione Nulla	15,9	14,3	18,6	19,3	18,4	15,0	22,5	28,3
2	22,0	26,4	30,5	32,0	36,7	25,7	23,3	22,5
3	29,5	31,9	31,9	27,8	20,4	29,6	39,5	29,0
4	28,8	22,7	15,4	16,0	18,4	22,3	8,5	14,5
Soddisfazione elevata	3,8	4,7	3,5	4,8	6,1	7,3	6,2	5,8

Tab. 5.8 *Grado di soddisfazione per il senso di utilità del proprio lavoro (Torino – Palermo). Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	Torino %	Palermo %
Soddisfazione nulla	5,6	5,5
2	12,6	10,4
3	24,5	24,7
4	29,7	25,5
Soddisfazione elevata	27,6	34,0

5.3 IL RAPPORTO CON I COLLEGHI: IL VALORE DELLA COLLEGIALITA'

L'insegnamento è una professione riflessiva e collegiale: si basa sulla competenza e responsabilità individuale in un ambito di cooperazione.

Nei dati relativi alla domanda sul grado di soddisfazione provato nel **rapporto con i colleghi** (vedi Tab. 5.9) emerge come questo sia un elemento che influisce fortemente sulla soddisfazione legata al proprio lavoro. La maggior parte degli insegnanti si colloca infatti nelle fasce di soddisfazione 3 media e 4 alta con percentuali simili tra le due città (Torino 62,3%, Palermo 59,7%). Rispetto alla fascia 5 (soddisfazione elevata) Palermo si colloca al 22,5%, seguita da Torino al 15,2%. Al tempo stesso però, analizzando i dati relativi alla soddisfazione per la **collegialità del lavoro** con i colleghi (vedi Tab. 5.10) emerge come gli organi collegiali (consigli di classe, dipartimenti, collegi docenti) stiano man mano perdendo la funzione di luoghi della gestione "democratica" della scuola (soddisfazione nulla: Torino 11,3%, Palermo 11,0%; soddisfazione elevata: Torino 9,2%, Palermo 12,9%). La progettualità condivisa e plurale, che presuppone un impegno collegiale, nella prospettiva di intellettuali e professionisti che operano collegialmente in un progetto formativo condiviso, è un aspetto fondamentale del lavoro a scuola. Una collegialità del lavoro tra gli insegnanti non adeguata è stata infatti percepita dagli intervistati come elemento che incide negativamente sulla qualità della scuola: circa un terzo delle risposte si attestano nella fascia 3 di incidenza media (Torino 31,8%, Palermo 33,7%), mentre un altro terzo si divide tra le fasce alta (fascia 4: Torino 23,6%, Palermo 14,2%) ed elevata (fascia 5: Torino 17,5%, Palermo 20,3%), con differenze tra le due città (vedi Tab. 5.11).

Dai dati emerge quindi una contraddizione: i rapporti con i colleghi vengono indicati come positivi, mentre emerge una forte insoddisfazione nel lavoro collegiale. Occorrerebbe indagare il fatto se i rapporti individuali con i colleghi siano intesi come relazioni di tipo amicale o professionale e quali sono le motivazioni che fanno sì che nel lavoro collegiale emergano delle criticità. A nostro avviso sul funzionamento degli organi collegiali influiscono molto probabilmente l'assenza di stabilità della componente insegnante e la mancata costruzione di un'adeguata cultura del lavoro collegiale e corresponsabile, che sono condizioni determinanti per costruire un progetto condiviso di lavoro.

Tab. 5.9 *Grado di soddisfazione per i rapporti tra i colleghi (Torino – Palermo).*

Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino %	Palermo %
Soddisfazione nulla	5,4	3,6
2	17,0	14,2
3	30,4	26,3
4	31,9	33,4
Soddisfazione elevata	15,2	22,5

Tab. 5.10 *Grado di soddisfazione per la collegialità nel lavoro tra colleghi (Torino – Palermo).*
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino %	Palermo %
Soddisfazione nulla	11,3	11,0
2	23,4	19,5
3	32,8	34,5
4	23,3	22,2
Soddisfazione elevata	9,2	12,9

Tab. 5.11 *Incidenza negativa sulla qualità della scuola dell'inadeguata collegialità del lavoro tra gli insegnanti (Torino – Palermo). Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	Torino %	Palermo %
Incidenza negativa nulla	10,0	16,7
2	17,0	15,1
3	31,8	33,7
4	23,6	14,2
Incidenza negativa elevata	17,5	20,3

5.4 LAVORARE A SCUOLA: STRESS, BUROCRAZIA E DIFFICILI CONDIZIONI DI LAVORO

Nella nostra ricerca abbiamo indagato quali siano i fattori che secondo gli insegnanti hanno un'incidenza negativa sulla qualità della scuola e che, di conseguenza, hanno una ricaduta sullo stress e sull'ansia legati al proprio lavoro. Dall'analisi dei dati emergono come principali fattori negativi **le carenze di organico in rapporto ai bisogni della scuola, gli scarsi incentivi monetari, l'inadeguatezza del budget e delle risorse** (Tabella 5.12). Esamineremo nei prossimi paragrafi questi elementi, ma ci preme per il momento osservare il fatto che la carenza di organico sia stata indicata quale principale fattore negativo (Torino 3,79, Palermo 3,90) e come questa si ricollegli all'elevato ricambio di insegnanti da un anno all'altro (Torino 3,50, Palermo 3,18). È ormai appurato come la precarietà di chi insegna e la mancanza di continuità didattica influiscano negativamente sulla qualità del sistema di istruzione e abbiano rappresentato, e rappresentino, indubbi fattori di debolezza.

Tab. 5.12 *Media incidenza negativa sulla qualità della scuola di ... (Torino - Palermo). **
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

<i>Quanto incide negativamente sulla qualità della scuola</i>	Torino	Palermo
L'inadeguatezza del budget e delle risorse	3,63	3,58
L'assenza di un adeguato sistema di valutazione degli insegnanti	3,08	2,79
L'assenza di un sistema di valutazione delle scuole	2,89	2,70
Gli scarsi incentivi monetari per gli insegnanti	3,79	3,90
L'assenza di possibilità di sviluppo professionale e di carriera per gli insegnanti	3,44	3,52
Le carenze di organico in rapporto ai bisogni della scuola	3,65	3,58
L'approccio gestionale del dirigente scolastico	3,07	3,02
Le difficoltà a supplire alle assenze degli insegnanti e del personale	3,24	3,16
La non obbligatorietà della formazione in servizio degli insegnanti	2,95	2,76
La carenza di insegnanti di sostegno	3,18	2,82
L'inadeguata collegialità nel lavoro degli insegnanti	3,21	3,06
L'inadeguata preparazione di molti insegnanti	3,38	3,19
Il sistema di reclutamento dei nuovi insegnanti	3,28	3,06
Una significativa presenza di insegnanti precari	3,44	3,13
L'elevato ricambio di insegnanti da un anno all'altro	3,60	3,18
Un limitato utilizzo della didattica laboratoriale	3,13	3,28
La scarsa dotazione tecnologica	2,76	2,99
I vincoli - di fatto - dei curricula	2,60	2,66
L'insufficiente presenza di attività di recupero degli studenti con risultati inadeguati	3,08	3,35
L'insufficiente presenza di attività di sviluppo degli studenti con risultati molto buoni	3,20	3,34

**La tabella fa riferimento ai valori medi che sono il risultato della media aritmetica dei punteggi assegnati, da 1 a 5, a ciascun item*

Occorre evidenziare che il lavoro dell'insegnante comporta una gestione della complessità che deve essere supportata da adeguati strumenti di comunicazione e organizzazione, una progettualità plurale e in rete esige tempo per costruire, gestire e mantenere relazioni. La gestione di procedure complesse e il rispetto di normative che si susseguono (talvolta in contraddizione con le precedenti) con una rapidità che impedisce un'adeguata acquisizione e riflessione delle e sulle stesse, rappresentano però un carico lavorativo che contribuisce ad aumentare stress e insoddisfazione. Il risultato è una sensazione pervasiva di tempo insufficiente per dedicarsi alla progettazione didattica, al confronto sui processi di apprendimento attivati a scuola e alle relazioni con i colleghi e con gli studenti. In questo senso i dati relativi all'impegno necessario per gli adempimenti burocratici di vario genere sono particolarmente significativi. Infatti, rispetto alla richiesta di indicare i più rilevanti fattori di ansia o di stress all'interno delle proprie classi (vedi Tab. 5.13) - con la possibilità di indicarne al massimo 4 - l'**eccessivo carico burocratico** rappresenta la prima fonte di stress per i docenti di Torino (60,9%), e la seconda per quelli di Palermo (47,4%). Rispetto a questo dato è interessante osservare (vedi Tab. 5.14) che la percentuale di insegnanti che ha indicato il lavoro di tipo amministrativo/burocratico come particolare fonte di stress cresce con la progressione dell'ordine di scuola (Torino dal 44,5% della scuola dell'infanzia al 71,3% della scuola secondaria di II grado; Palermo dal 40,0% della scuola dell'infanzia al 52,9% della scuola secondaria di II grado). A tale elemento possiamo collegare il dato inerente alla **richiesta di adempimenti contrastanti**, percepita come generatrice di stress dal 35,2% degli intervistati a Torino e dal 32,1% a Palermo (vedi Tab. 5.13).

Tale situazione non sembra essere supportata, nel percepito degli intervistati, da adeguate risorse umane. Le **carenze di organico** (vedi Tab. 5.15) vengono infatti indicate da più di metà degli intervistati (Torino 57,5%, Palermo 54,2%) come fattore che incide in maniera forte (fascia 5: Torino 32,7%, Palermo 33,4%) o molto forte (fascia 4: Torino 24,8%, Palermo 20,8%) sulla qualità della scuola. Incrociando i dati con l'ordine di scuola in cui gli intervistati lavorano, è interessante osservare come il problema delle carenze di organico sia sentito in misura minore nella scuola secondaria di II grado (vedi Tab. 5.16): a Torino nella fascia di incidenza negativa elevata (fascia 5) si colloca infatti solamente il 22,3% degli insegnanti della scuola secondaria di II grado rispetto al 40,4% di quelli della primaria; a Palermo soltanto il 26,9% degli insegnanti della secondaria di II grado rispetto al 37,5% di quelli della primaria. Quanto emerso viene confermato dalla somma delle percentuali delle fasce 4 (incidenza alta) e 5 (incidenza elevata): Torino infanzia 56,2, primaria 66,0, secondaria di I grado 63,2, secondaria di II grado 47,2 – Palermo: infanzia 62,8, primaria 58,3, secondaria di I grado 56,6, secondaria di II grado 44,2. Un organico che risponde alle reali esigenze della scuola ovviamente contribuirebbe all'attivazione di processi di apprendimento ed educazione adeguati ai bisogni.

I dati evidenziano al tempo stesso una certa soddisfazione legata alla **stabilità occupazionale** (vedi Tab. 5.17, fascia 5 elevata: Palermo 31,5%, Torino 31,2%; fascia 4 alta: Torino 27,4% e Palermo 26,3%, fascia 3 media: Palermo 23,3% e Torino 20,6%).

Tab. 5.13 *Fattori più rilevanti di stress e di ansia all'interno delle proprie classi (Torino – Palermo).*
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino %	Palermo %
Non avverto fattori di stress o ansia	4,9	10,4
La gestione della classe	21,7	16,7
La gestione di studenti “difficili” o con particolari necessità	53,1	51,2
Un eccessivo carico di lavoro per l’attività didattica e la correzione degli elaborati	24,2	28,8
Un eccessivo carico di lavoro di tipo amministrativo/burocratico	60,9	47,4
La presenza di richieste numerose e contrastanti	35,2	32,1
La relazione con i colleghi	21,1	12,6
Le relazioni con il dirigente scolastico e/o il suo staff	15,9	11,8
Le relazioni con i genitori degli studenti	31,3	21,9
Il maggior carico di lavoro a causa delle assenze dei colleghi	12,9	11,5
Il dover ricoprire incarichi organizzativi e/o di coordinamento	19,2	18,6
La precarietà del lavoro	12,5	7,4
Altro	2,6	2,7

Tab. 5.14 *Stress e ansia legati all’eccessivo carico di lavoro di tipo amministrativo/burocratico.*
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

TORINO				PALERMO			
Infanzia %	Primaria %	Sec I grado %	Sec II grado %	Infanzia %	Primaria %	Sec I grado %	Sec II grado %
44,5	56,6	61,5	71,3	40,0	46,9	45,4	52,9

Tab. 5.15 *Incidenza negativa sulla qualità della scuola delle carenze di organico in rapporto ai bisogni della scuola (Torino – Palermo). Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	Torino %	Palermo %
Incidenza negativa nulla	6,0	7,9
2	13,1	13,4
3	23,4	24,4
4	24,8	20,8
Incidenza negativa elevata	32,7	33,4

Tab. 5.16 *Incidenza negativa sulla qualità della scuola delle carenze di organico in rapporto ai bisogni della scuola in relazione all'ordine di scuola in cui si lavora (Torino – Palermo). Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	TORINO				PALERMO			
	Infanzia %	Primaria %	Sec I grado %	Sec II grado %	Infanzia %	Primaria %	Sec I grado %	Sec II grado %
Incidenza Nulla	7,8	4,0	4,6	7,6	5,7	9,4	7,7	7,7
2	9,4	11,8	10,9	16,8	14,3	14,6	10,0	16,3
3	26,6	18,2	21,3	28,1	17,1	17,7	25,4	31,7
4	19,5	25,6	27,0	25,1	25,7	20,8	22,3	17,3
Incidenza Elevata	36,7	40,4	36,2	22,3	37,1	37,5	34,6	26,9

Tab. 5.17 *Grado di soddisfazione per la stabilità occupazionale (Torino – Palermo). Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	Torino %	Palermo %
Soddisfazione nulla	12,0	8,5
2	8,8	10,4
3	20,6	23,3
4	27,4	26,3
Soddisfazione elevata	31,2	31,5

5.5 LAVORARE A SCUOLA: TRATTAMENTO ECONOMICO INSODDISFACENTE

Nelle risposte date dagli insegnanti emerge una forte insoddisfazione per l'**entità della retribuzione** (vedi Tab. 5.18): più della metà degli intervistati si attesta nelle fasce 1, soddisfazione nulla (Palermo 40%, Torino 34,3%), e 2, soddisfazione bassa (Palermo 31,2%, Torino 30,7%). Gli **scarsi incentivi economici** risultano essere il principale fattore che incide negativamente sulla qualità della scuola (vedi Tab. 5.19). Un'incidenza elevata (fascia 5) è stata infatti indicata dal 36,8% degli insegnanti di Torino e dal 46,3% degli insegnanti di Palermo. Una percentuale significativa degli intervistati ha indicato inoltre le fasce di incidenza alta (fascia 4: Torino 25,9% - Palermo 19,5%) e media (fascia 3: Torino 22,4% - Palermo 18,6%). È interessante osservare come le fasce 4 alta e 5 elevata sommate corrispondano alle scelte di circa due terzi degli insegnanti che hanno risposto al questionario (Torino 62,7% - Palermo 65,8%). Ciò indica che la mancanza di incentivi economici è molto sentita tra gli insegnanti non solo a livello di insoddisfazione personale, ma anche a livello di ricaduta negativa sulla qualità dell'offerta formativa della scuola. Rispetto alla parola "incentivi" occorre sottolineare che si tratta del giusto riconoscimento dell'impegno professionale. La rete Eurydice¹ presenta un'analisi comparata degli stipendi e delle indennità degli insegnanti in Europa: gli stipendi dei docenti in Italia sono agli ultimi posti dell'analisi dell'evoluzione dello stipendio. In questo senso l'aspetto economico, che è strettamente collegato anche al riconoscimento della professionalità docente in tutti i suoi aspetti (numero effettivo di ore di lavoro, attribuzione e svolgimento di incarichi progettuali, apicali, di responsabilità e corresponsabilità, gruppi di lavoro in rete, in collegamento con Enti diversi, ...), è solo uno dei tanti elementi che vanno ad incidere sulla motivazione a scegliere la professione docente, ma che si ripercuote inevitabilmente sul grado di percezione della propria dignità professionale. Occorre inoltre tenere conto del fatto che una scarsa retribuzione corrisponde spesso a un inadeguato riconoscimento sociale della professione insegnante. Infatti (vedi Tab. 5.20) circa un quarto degli insegnanti intervistati percepisce una **considerazione sociale** nulla del proprio lavoro (Torino 27,4%; Palermo 21,1%), mentre circa il 60% si colloca nelle fasce bassa 2 e medio bassa 3 (Torino 58,2%; Palermo 60,6%). I media e le scelte politiche difficilmente puntano l'attenzione sulla professione docente per valorizzare l'importanza di tale impegno lavorativo per la formazione del cittadino. Il neoliberismo ha portato a mettere l'accento su altri settori lavorativi che supportano un'idea di benessere basato sul PIL piuttosto che sul livello di benessere dei cittadini derivante dalla cultura, dal prendersi cura, dalle relazioni, dall'ambiente a misura di ciascuna persona e di tutti e tutte. La scuola è chiamata in causa, spesso nel suo insieme indistinto, in prossimità del rinnovo di un contratto scaduto, oppure per attribuire o demandare compiti e responsabilità che non le sono esclusivamente propri.

Alla scuola si deve chiedere di fare il proprio mestiere: istruire ed educare attraverso l'istruzione. Quando vi riesce, il suo contributo formativo si riverbera positivamente su tutta la crescita dei giovani. Baldacci, *ivi* indicato

1

<https://www.indire.it/2024/10/04/stipendi-degli-insegnanti-in-europa-disponibili-i-dati-aggiornati-nella-piattaforma-interattiva-della-rete-eurydice/>;
<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/data-and-visuals/evolution-teachers-statutory-salaries#tab-1>

Tab. 5.18 *Grado di soddisfazione per l'entità della retribuzione (Torino – Palermo).*
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino %	Palermo %
Soddisfazione nulla	34,4	40,0
2	30,7	31,2
3	26,1	22,2
4	6,9	5,2
Soddisfazione elevata	1,9	1,4

Tab. 5.19 *Incidenza negativa sulla qualità della scuola degli scarsi incentivi monetari per gli insegnanti (Torino – Palermo).* *Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.*

	Torino %	Palermo %
Incidenza negativa nulla	5,7	6,8
2	9,2	8,8
3	22,4	18,6
4	25,9	19,5
Incidenza negativa elevata	36,8	46,3

Tab. 5.20 *Grado di soddisfazione per la considerazione sociale del lavoro dell'insegnante (Torino – Palermo).*
Periodo della rilevazione: 14 febbraio-30 maggio 2024.

	Torino %	Palermo %
Soddisfazione nulla	27,4	21,1
2	31,7	30,7
3	26,5	29,9
4	10,7	11,2
Soddisfazione elevata	3,7	7,1