

# **PERSONALE SCOLASTICO FORMAZIONE SUI TEMI DELLA SICUREZZA**

## **RISCHI PSICOSOCIALI E STRESS LAVORO-CORRELATO**

**Ai sensi del D.Lgs. 81/08 – art. 37 – comma 1, lettera b)**

**A CURA DEL SERVIZIO DI  
PREVENZIONE E PROTEZIONE**

# **INTRODUZIONE ALL'ARGOMENTO**

# I RISCHI PSICOSOCIALI

---

**L'insieme delle variabili organizzative, gestionali, ambientali e relazionali che possono causare un danno psicologico, sociale o fisico alle persone**

**(Cox & Rial-Gonzales, 2002)**

**...nonché determinare effetti negativi in termini di efficienza e di immagine a livello organizzativo, economico, sociale e ambientale**

**(De Carlo, Falco & Siragusa, 2008)**



# FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE

---

## Aspetti ambientali

Rumorosità

Vibrazioni

Variazioni di temperatura, ventilazione, umidità

Carenze nell'igiene ambientale

## Caratteristiche del lavoro

### a) Contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

Ruolo nell'organizzazione

Sviluppo di carriera

Modalità di presa di decisione, stili di gestione e di controllo

Relazioni interpersonali

Mobilità e trasferimenti

Equilibrio tra lavoro e vita privata.

### b) Contenuto del lavoro

Tipo di compito

Carico, ritmi e orari di lavoro

# EFFETTI DEI RISCHI PSICOSOCIALI

---

**STRESS**

**MOBBING**



**BURNOUT**

**LO STRESS**

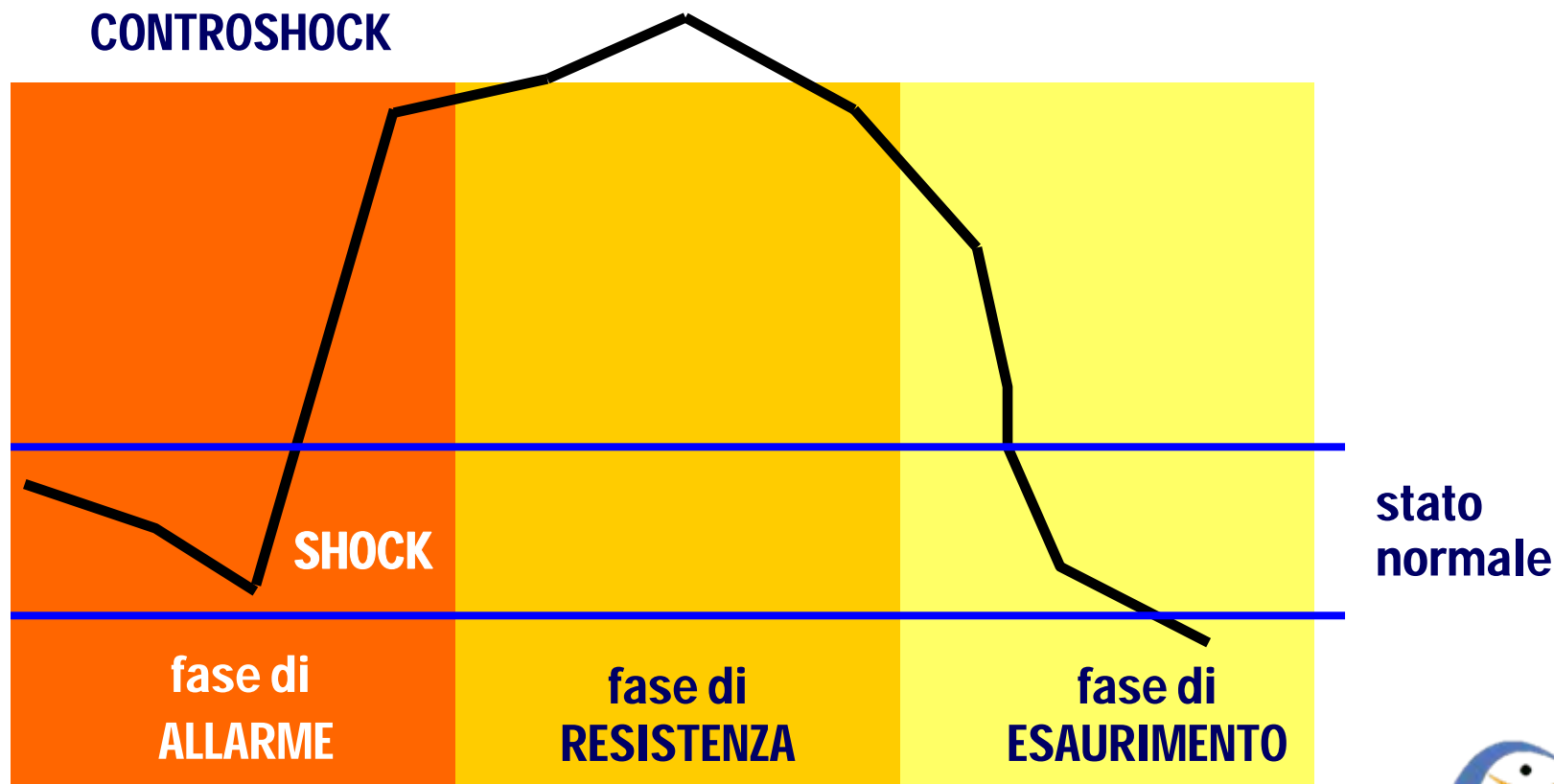
# STRESS - Definizione

---

- Lo stress dovuto al lavoro può essere definito come un **insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose** che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni  
(NIOSH, *Stress at work*, 1999)
- La reazione emotiva, cognitiva, comportamentale e fisiologica ad aspetti **avversi e nocivi** del contenuto, dell'ambiente e della organizzazione del lavoro. È uno stato caratterizzato da livelli elevati di eccitazione e ansia, spesso accompagnati da **senso di inadeguatezza**.  
(Commissione Europea, *Guida allo stress legato all'attività lavorativa*, 1999)
- Lo stress, potenzialmente, può colpire in **qualsunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore**, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.  
(Accordo Europeo sullo stress sul lavoro 8 ottobre 2004)

# STRESS - FASI

L'individuo è normalmente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa





# STRESS - DIFFUSIONE

---

Nell'Unione Europea, lo stress legato all'attività lavorativa è **il secondo problema di salute più comune nel mondo del lavoro**, dopo i dolori alla schiena, che colpisce quasi un lavoratore su tre.

- sono 40 milioni i lavoratori che ogni anno accusano disturbi correlabili allo stress
- il conseguente costo sociale ammonta a 20 miliardi di euro
- il 50% di questi lavoratori ritiene che la causa principale sia la pressione temporale (troppo da fare in poco tempo)
- oltre il 30% ritiene che la causa principale sia il mancato controllo sul compito
- il 23% attribuisce allo stress frequenti sintomi di stanchezza generalizzata (senza causa apparente e ancor prima di iniziare la giornata lavorativa)

---

Dati forniti dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (Bilbao)

Regione del Veneto - C.R.R.E.O. (Centro Regionale di Riferimento per Ergonomia Occupazionale)

# STRESS - DIFFUSIONE

---

## Indagine sulle condizioni di salute e di lavoro di lavoratori italiani

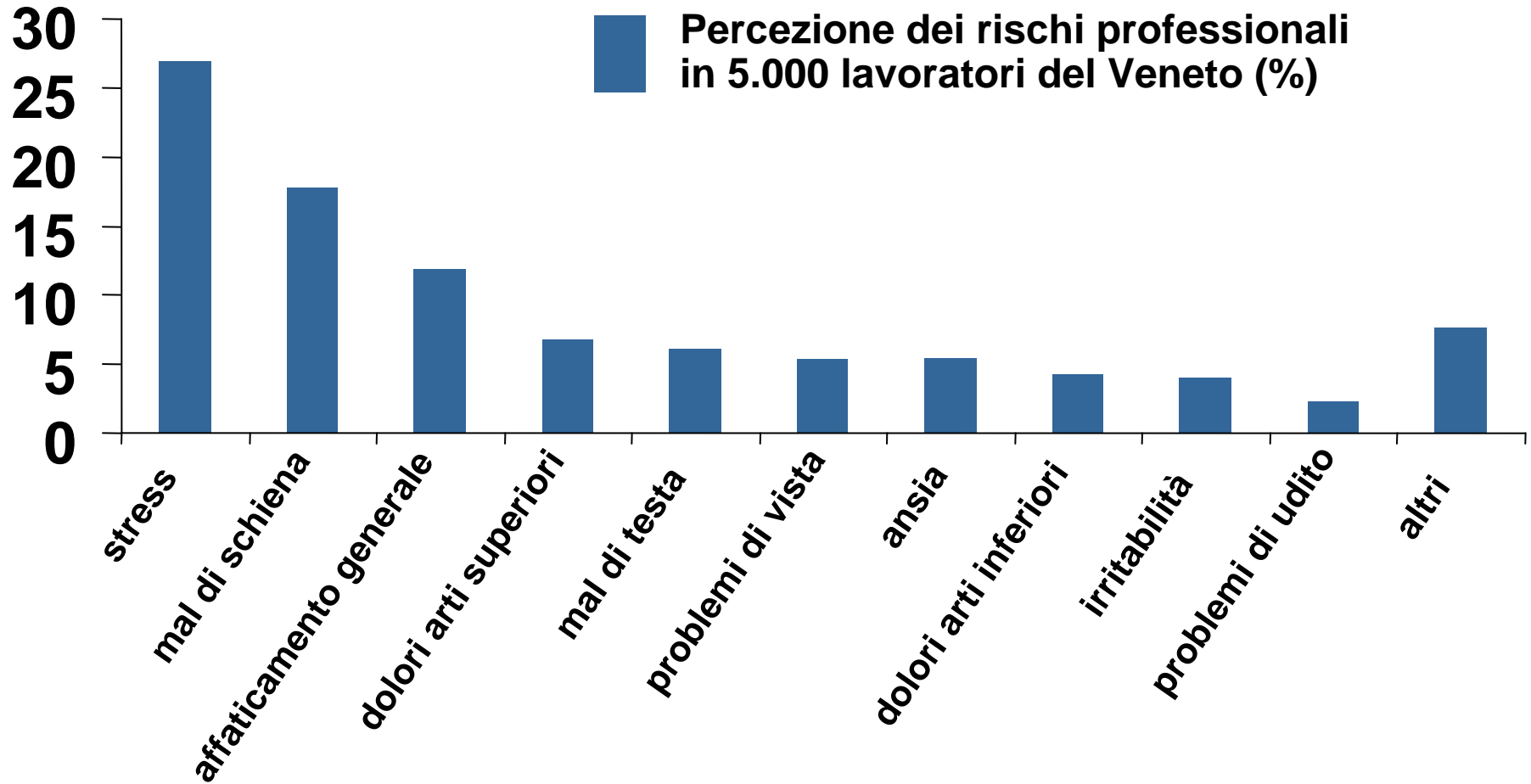
(Fondazione Europea di Dublino, 2006)

---

|                           |            |
|---------------------------|------------|
| <b>Stress</b>             | <b>27%</b> |
| <b>Mal di schiena</b>     | <b>24%</b> |
| <b>Fatica complessiva</b> | <b>24%</b> |
| <b>Dolori muscolari</b>   | <b>23%</b> |
| <b>Mal di testa</b>       | <b>17%</b> |

---

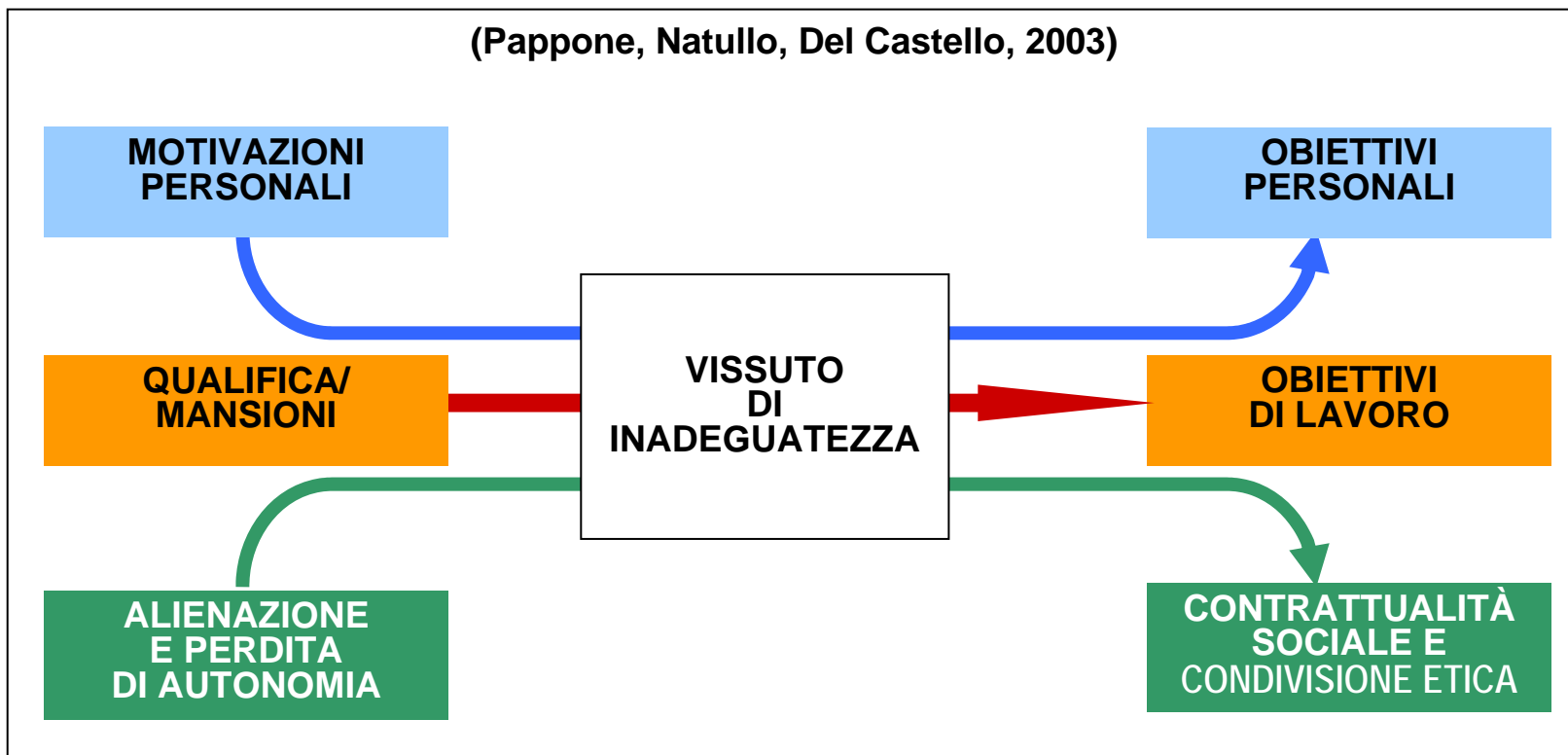
# STRESS - DIFFUSIONE



# STRESS - EFFETTI

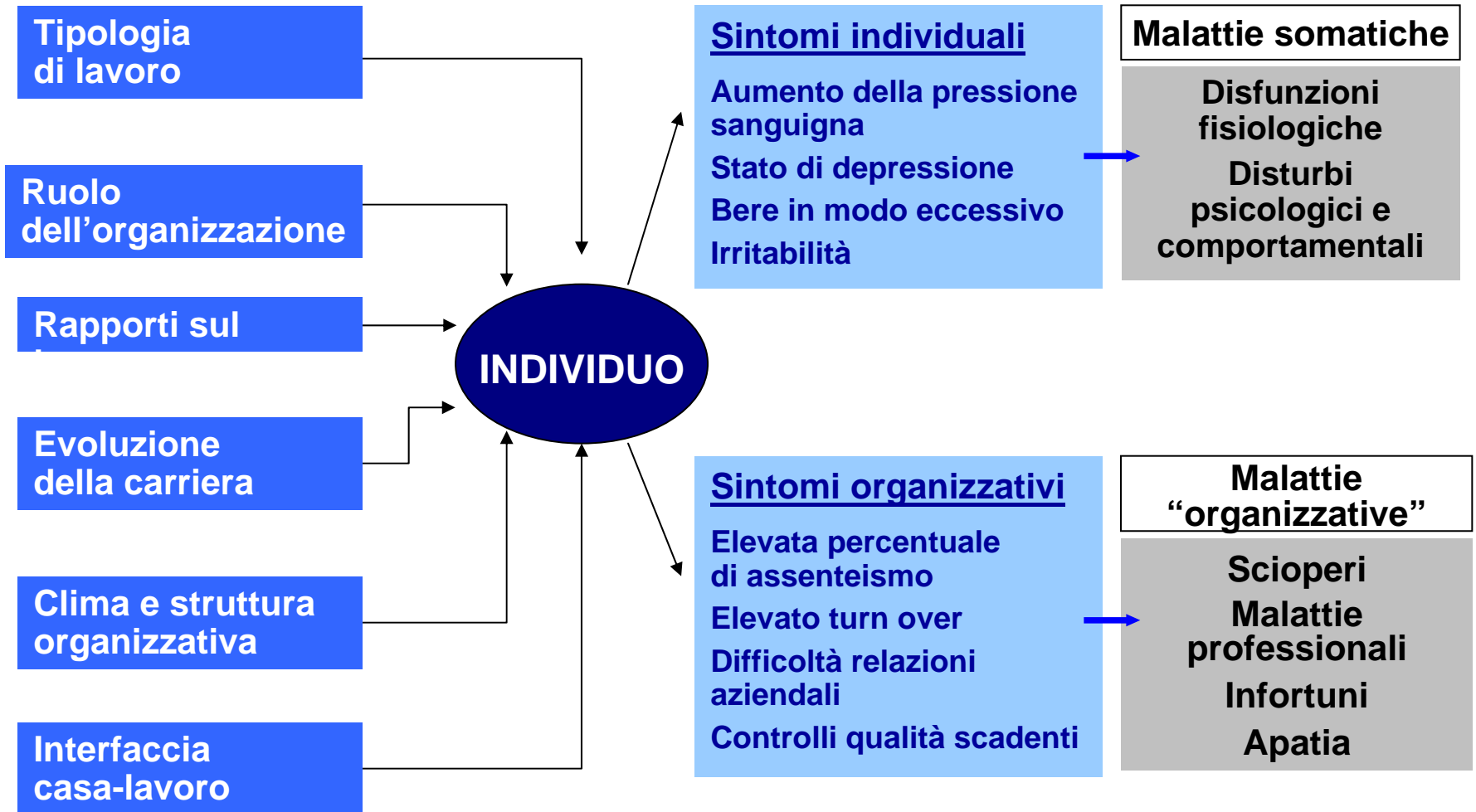
## COMPONENTI SOGGETTIVE DELL'ESPERIENZA DI STRESS

(Pappone, Natullo, Del Castello, 2003)



Il senso di frustrazione indotto dal vissuto di incapacità e **l'impossibilità della fuga** da una condizione frustrante generano una condizione di stress che si manifesta inizialmente con **sintomi d'ansia**, successivamente con lo sviluppo di una **condizione depressiva** (secondo le tre fasi indicate modello psicopatologico dello **stress**).

# STRESS – MODELLO DI DINAMICA



# STRESS – FATTORI DI RISCHIO

---

## FATTORI OGGETTIVI

- **Organizzazione e processi di lavoro**  
(pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.)
- **Condizioni e ambiente di lavoro**  
(esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.)
- **La comunicazione**  
(incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)
- **Fattori soggettivi**  
(pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ...)

## FATTORI SOGGETTIVI

- **Percezione soggettiva di stress**  
(distress psichico)
- **Manifestazioni emotive**  
(ansia, tensione, irritabilità, Insicurezza ...)
- **Manifestazioni cognitive**  
(difficoltà di concentrazione, scarsa memoria ...)
- **Comportamenti disfunzionali**  
(abuso di alcol, tabagismo, farmaci ...)
- **Comportamenti sintomatici di stress**  
(aggressività, fuga, Isolamento ...)

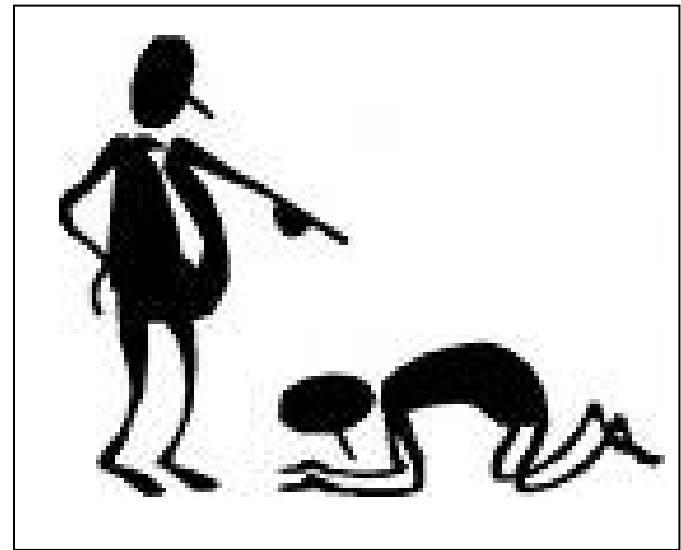
# IL BURNOUT

# FORME "ESTREME" DI DISAGIO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

BURNOUT



MOBBING





# BURNOUT

---

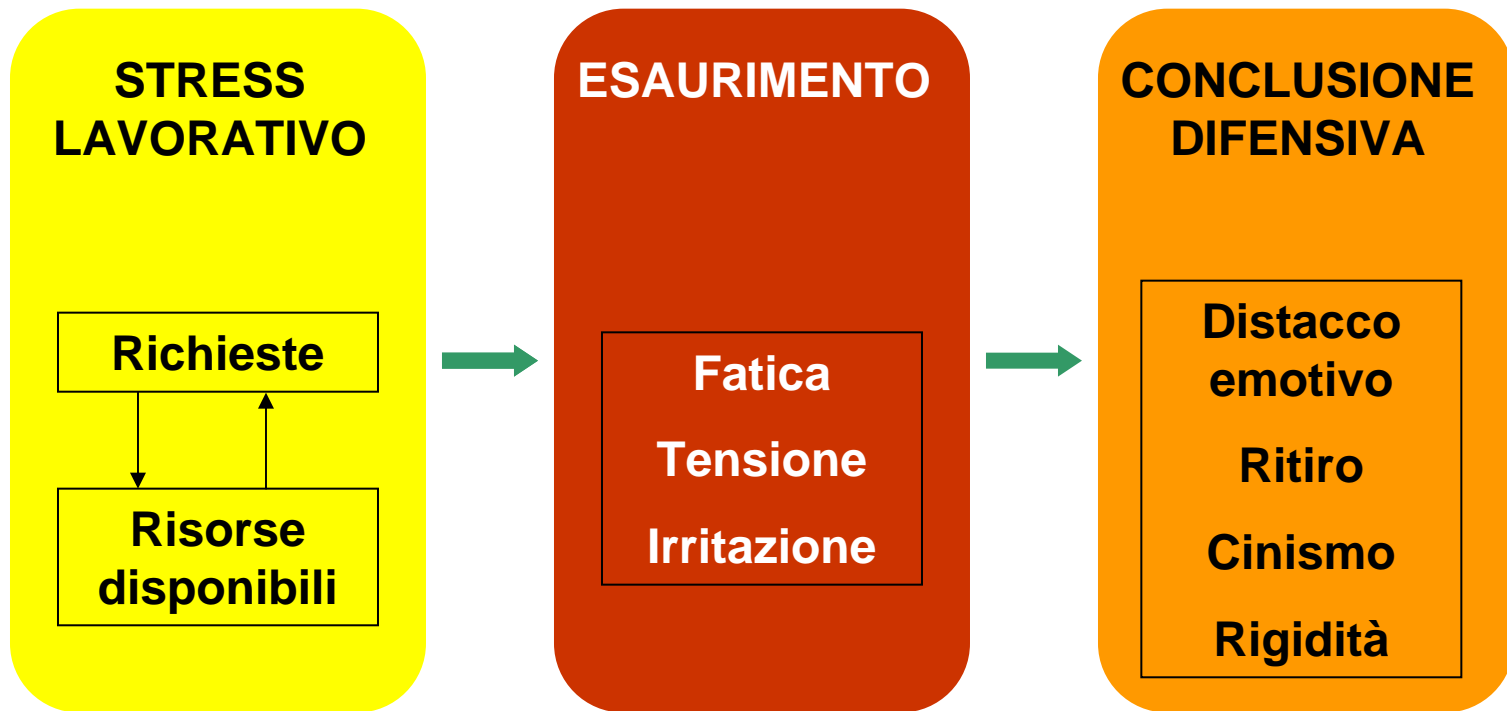
**Forma particolare di stress lavorativo, che fa sentire chi ne è colpito senza via d'uscita, “bruciato”, “consumato dal proprio lavoro”**



**Colpisce le “professioni d'aiuto”: infermieri, medici, insegnanti, assistenti sociali, poliziotti, operatori di ospedali psichiatrici**

# BURNOUT – PROCESSO DI SVILUPPO

---



# BURNOUT – DETERMINANTI

---

## Aspetti soggettivi



**Caratteristiche della personalità**  
(idealismo, ansia nevrotica, competizione, rigidità, introversione)

**Aspettative professionali**

**Stress non professionale**

## Organizzazione del lavoro



**Discrepanza tra ruolo e capacità**  
**e/o sovraccarico lavorativo**

**Inadeguatezza retribuzione, difficoltà carriera,**  
**mancanza di autonomia decisionale**

**Clima relazionale dell'organizzazione**

(mancanza confronto, conflittualità, rapporti di sfiducia, discrepanza tra obiettivi dei superiori e degli operatori)

# BURNOUT – SINTOMI

---

## **Esaurimento emotivo**

sensazione di essere svuotato e annullato dal proprio lavoro

## **Spersonalizzazione**

atteggiamento di allontanamento e di rifiuto nei confronti degli utenti

## **Ridotta realizzazione personale**

percezione della propria inadeguatezza al lavoro, e sentimento di insuccesso nel proprio lavoro

**Sintomi somatici:** senso di stanchezza ed esaurimento, tachicardia, cefalee, nausea, insonnia, ecc.

**Sintomi psicologici:** depressione, bassa stima di sé, senso di colpa, sensazione di fallimento, rabbia e risentimento, alta resistenza ad andare al lavoro ogni giorno, indifferenza, negativismo, isolamento, sospetto e paranoia, rigidità di pensiero e resistenza al cambiamento, cinismo, atteggiamento colpevolizzante nei confronti degli utenti

Frequente abuso di alcool o di farmaci.

# **IL CASO PARTICOLARE DEL BURNOUT TRA GLI INSEGNANTI**

**NOTE DAL VOLUME *SCUOLA DI FOLLIA*  
DI V. LODOLO D'ORIA**

# IL LIBRO E IL SUO CURATORE

Vittorio Lodolo D'Oria

(a cura di)

*Scuola di follia*

Armando Editore – 2005

24 €

**Il dr. Lodolo D'Oria è un ematologo ed esperto in comunicazione e marketing in sanità, si occupa dal 1998 del disagio mentale degli insegnanti, soprattutto nel campo della prevenzione, dell'orientamento alla cura e della gestione sociale del paziente.**

# IL LIBRO E IL SUO CURATORE

**Dal 1992 è membro del Collegio Medico dell'ASL Città di Milano, per il riconoscimento dell'inabilità al lavoro per causa di salute. Sulla malattia psichiatrica di origine professionale ha pubblicato in precedenza due importanti studi: *Getsemani* (2002) e *Golgota* (2004).**

**Nell'ambito del progetto OCSE 2002-2004, è stato consulente del MIUR per la stesura del rapporto sulla salute degli insegnanti italiani.**

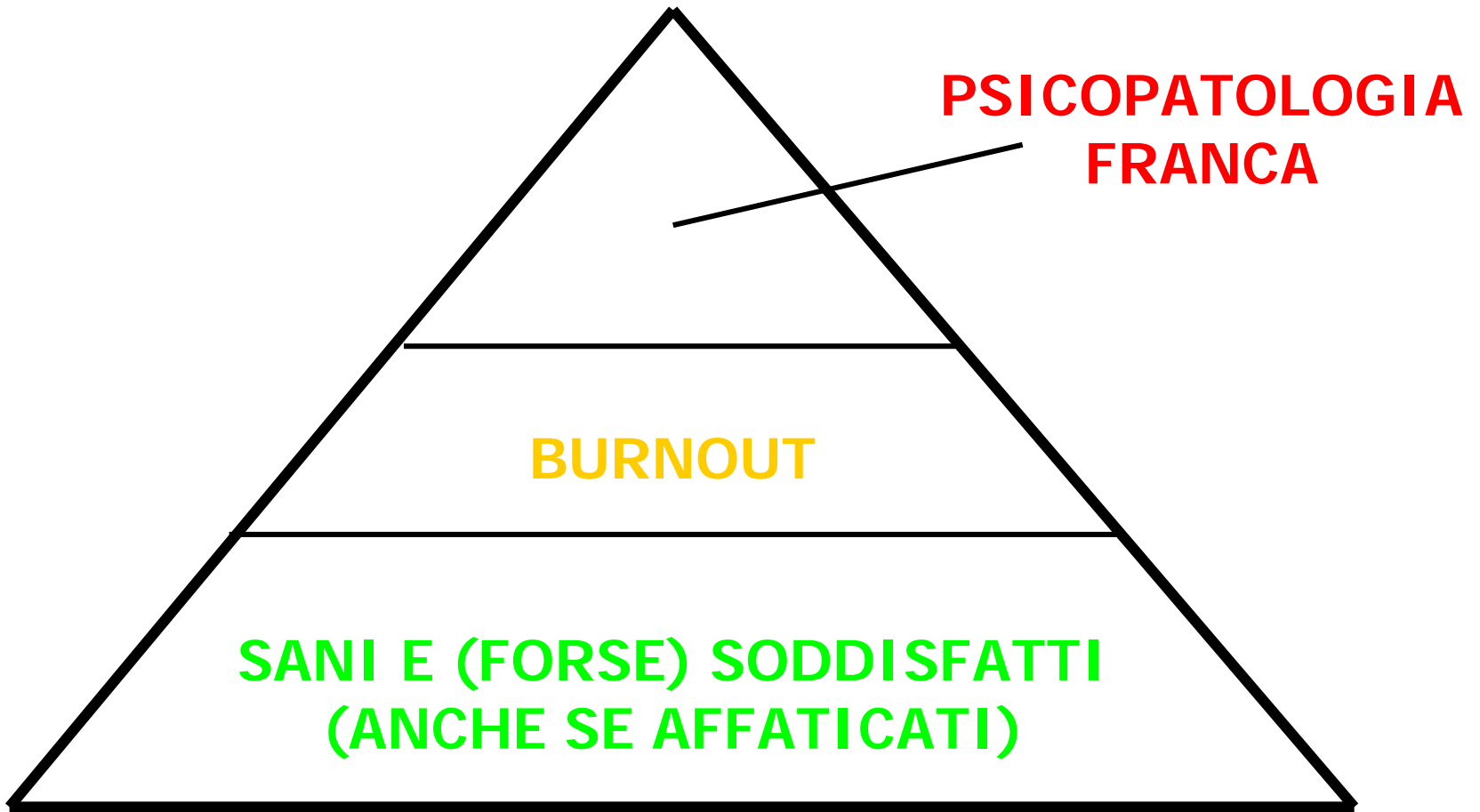
# DALL'INTRODUZIONE AL VOLUME

**La famiglia educa sempre meno e delega sempre più la scuola: cioè gli insegnanti.** I genitori riconoscono la difficoltà e la fatica del proprio essere educatori, ma la negano ai precettori dei propri figli. Tuttavia il vero paradosso consiste nel fatto che **gli stessi insegnanti**, prime vittime degli stereotipi circolanti, **non sanno che il loro mestiere comporta il logoramento psicofisico.**

Di fatto chi educa e insegna spende, nel bene o nel male, un mare di energie e di conseguenza, a seconda delle risorse personali e delle capacità di gestirle, ciascuno può andare dapprima incontro a situazioni di stress, ed in seguito, passando attraverso il *burnout*, scivolare nella psicopatologia.



# L'IMMAGINE DELLA PIRAMIDE



# DALL'INTRODUZIONE AL VOLUME

**Tra i dipendenti pubblici che chiedono l'inabilità al lavoro per motivi di salute, gli insegnanti risultano essere i più affetti da patologia psichiatrica: addirittura uno su due.**

**Ci sono voluti quasi sei anni, dal 1992, e alcune centinaia di casi per trasformare l'ironia del Collegio Medico dell'ASL milanese in dubbio. Ma se lavorano mezza giornata e fanno tre-quattro mesi di vacanza all'anno, perché così tanti casi psichiatrici tra loro?**

**E se la situazione è tanto grave – ci si chiede – perché le istituzioni, il Governo, i sindacati e soprattutto la comunità scientifica non se ne occupano?**

# DALL'INTRODUZIONE AL VOLUME

**Origine di tutto è sempre un insegnante in difficoltà** al quale, invece di aiuti e cure, vengono comminate sanzioni e provvedimenti disciplinari, trascinando in questo modo le lunghe e penose storie a detrimento di tutti. Sicché il malcapitato docente vede aggravarsi nel tempo la propria patologia mentre l'utenza combatte impotente i disservizi.

I dirigenti scolastici si barcamenano tra improvvidi trasferimenti per *incompatibilità ambientale* [...] e la formulazione di ipotesi diagnostiche alla stregua di veri e propri psichiatri, per giustificare la richiesta di visita medica per inabilità al lavoro.

# DALL'INTRODUZIONE AL VOLUME

**Non è dato di sapere quanto incidano le strutture e l'organizzazione scolastica sulla nascita del disagio, ma è indubbio che si ritrovino a ricoprire un ruolo importante.**

**Scrivere l'epilogo della storia spetta poi al Collegio Medico dell'ASL competente, che, schiacciato tra l'ignoranza in materia di *disagio mentale degli insegnanti* e il compito istituzionale (non terapeutico, ma **volto esclusivamente ad accertare l'idoneità al lavoro dell'individuo**), assume assai spesso un provvedimento *pilatesco*, per tutelare il posto di lavoro del docente.**

# STUDIO *GOLGOTA* - DATI E RISULTATI

**Il campione studiato è di 3.447 persone, di cui**

- 774 insegnanti**
- 651 impiegati**
- 1.556 operai**
- 466 sanitari**

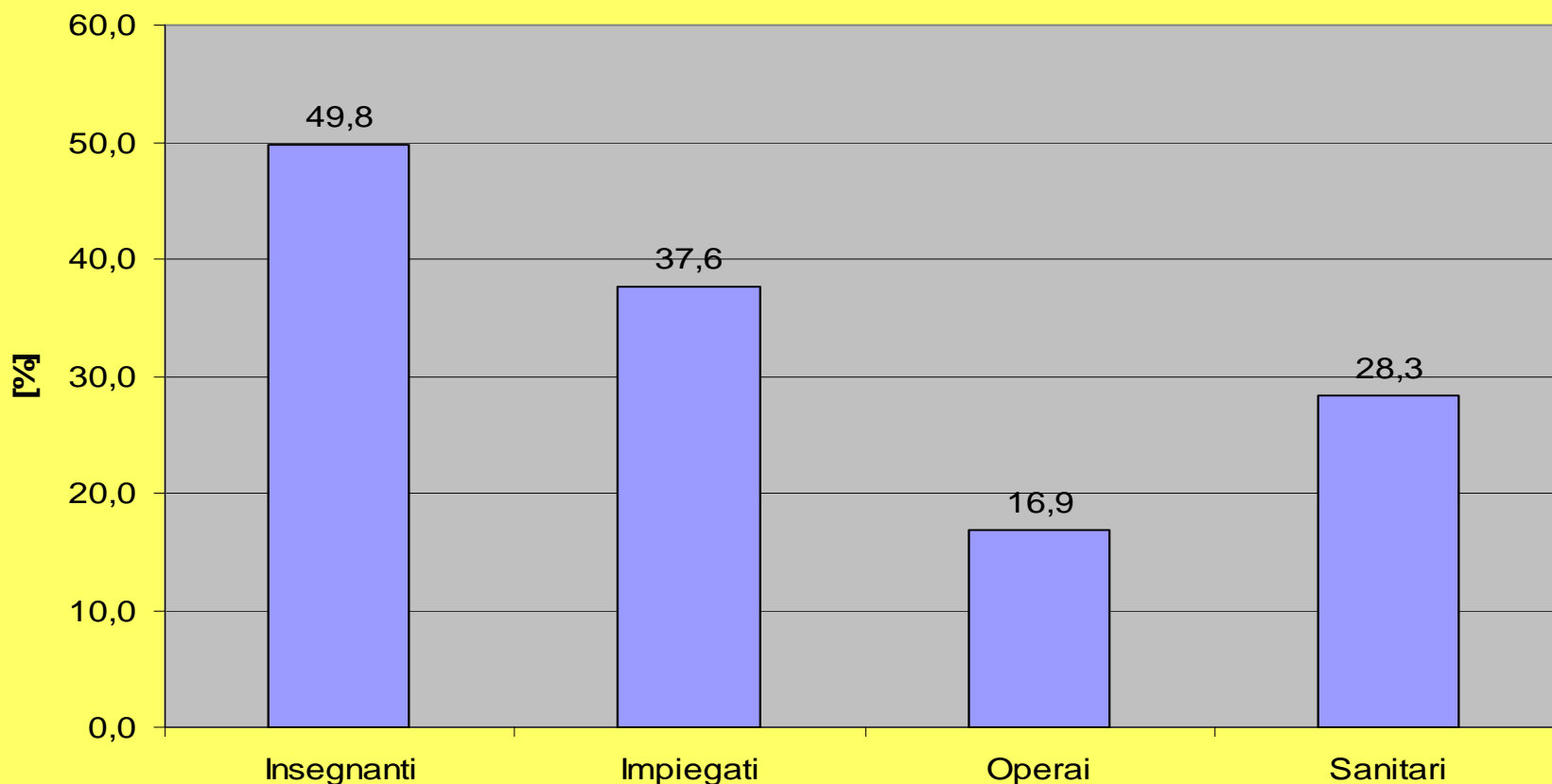
**Il campione delle 3.447 persone è composto da**

- 2.407 femmine**
- 1.040 maschi**

**Con età media di 46 anni**

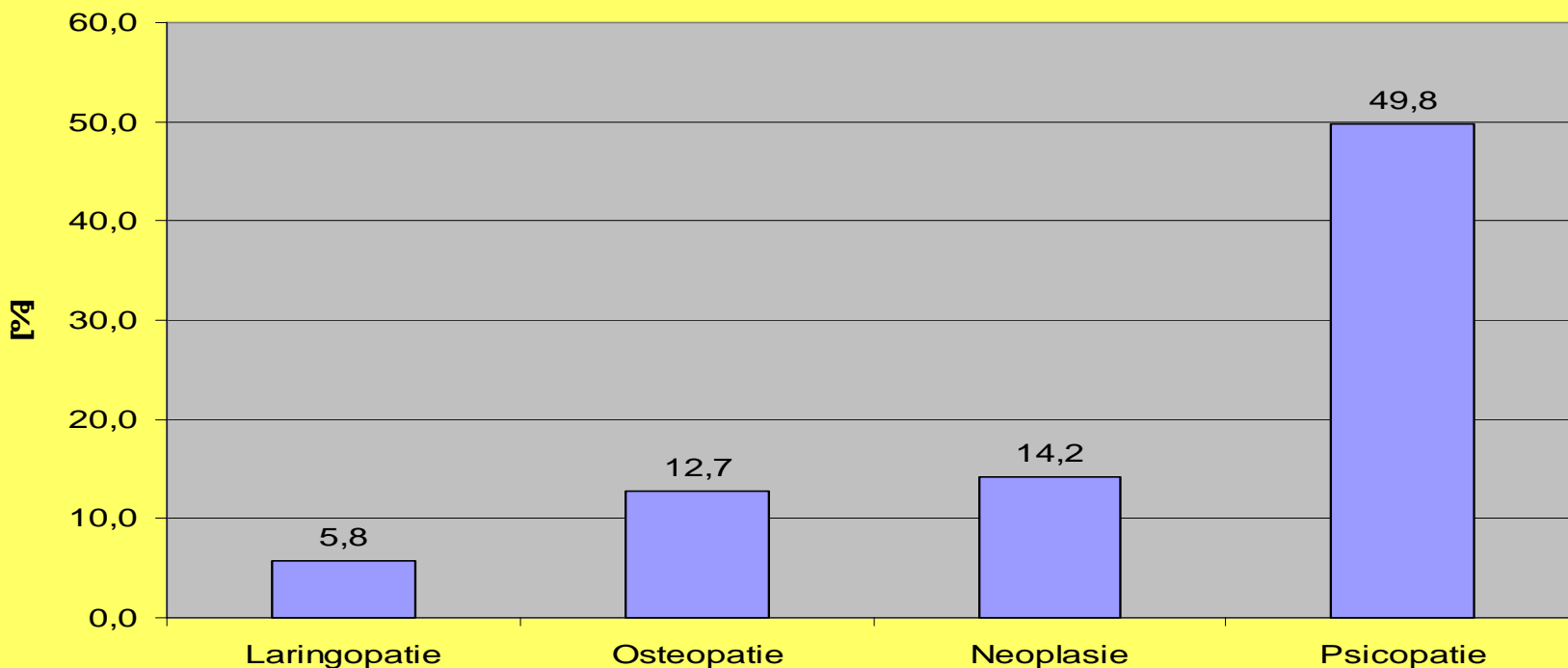
# STUDIO *GOLGOTA* - DATI E RISULTATI

**Prevalenza di patologie psichiatriche  
nei diversi gruppi professionali**



# STUDIO GOLGOTA - DATI E RISULTATI

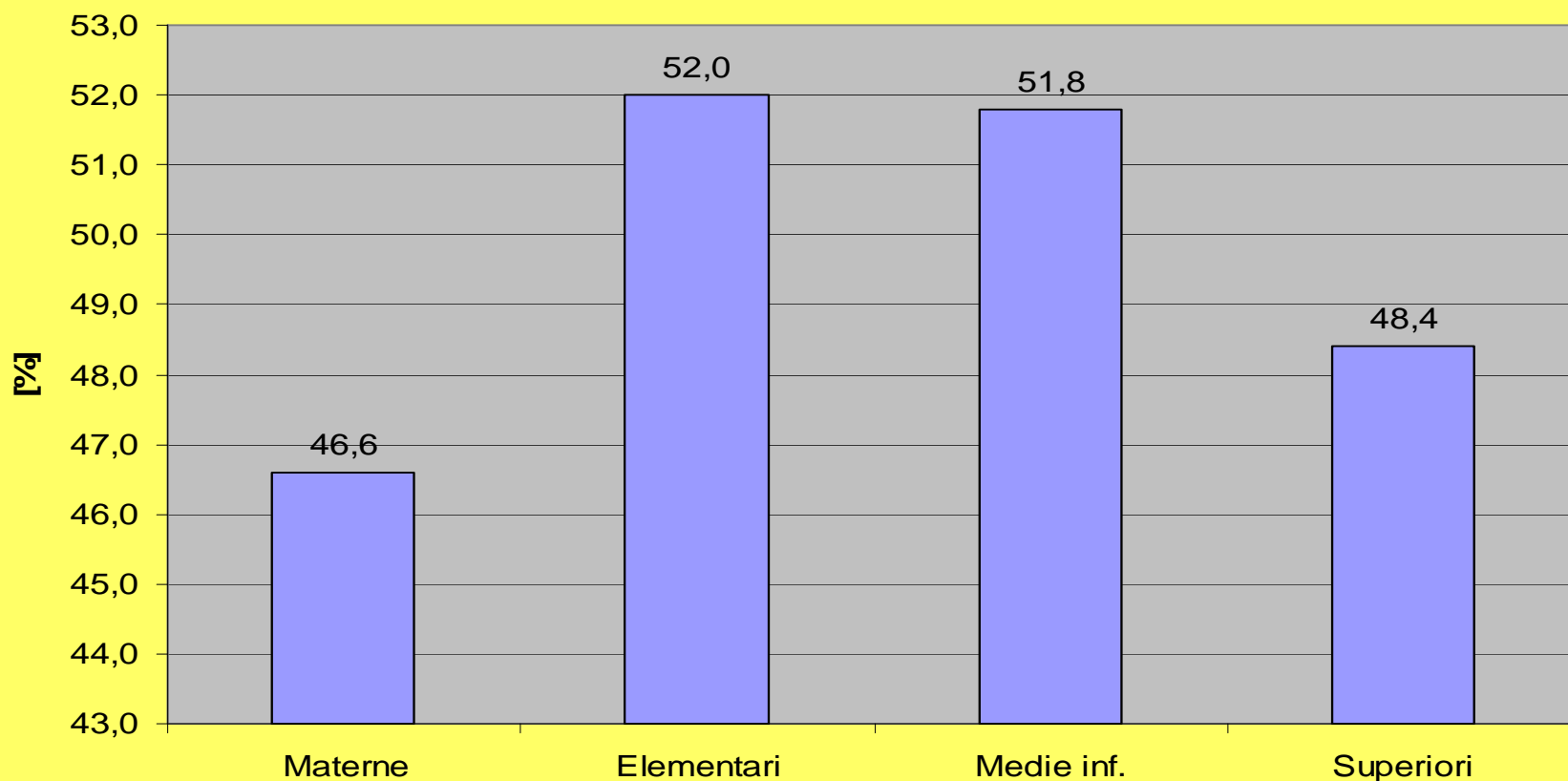
**Distribuzione delle principali patologie diagnostiche agli insegnanti**



**Tra le 20 categorie previste, sono state evidenziate solo quelle con valori > 5%. Per quanto riguarda le psicopatie, non c'è differenza tra maschi (50,3%) e femmine (49,7%)**

# STUDIO *GOLGOTA* - DATI E RISULTATI

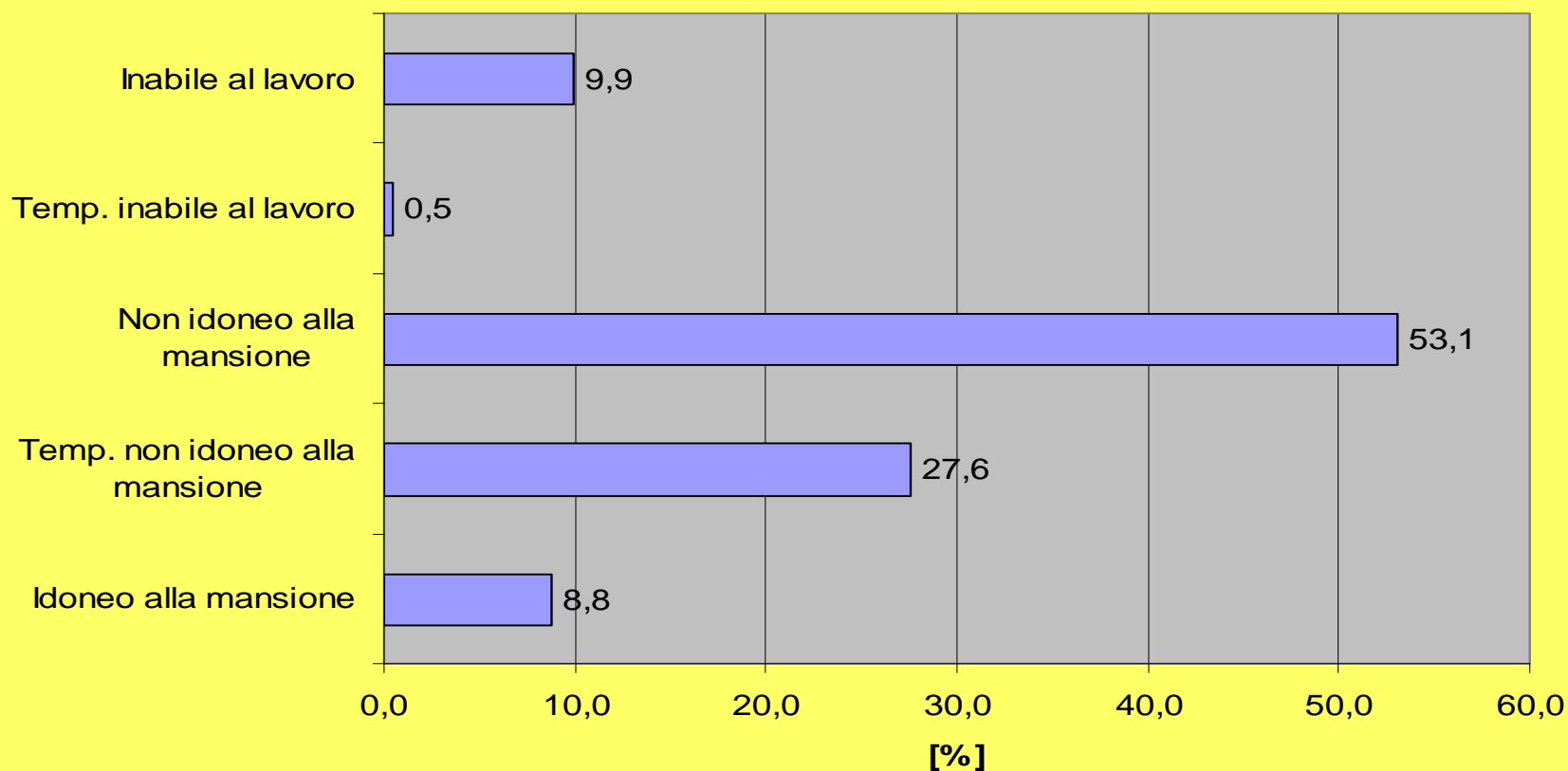
**Distribuzione delle diagnosi di psicopatologie  
tra i diversi ordini e gradi scolastici**





# STUDIO GOLGOTA - DATI E RISULTATI

## Provvedimenti del Collegio Medico a carico degli insegnanti per patologie psichiatriche



# STUDIO GOLGOTA - DATI E RISULTATI

## IN SINTESI

- La situazione rilevata vede la categoria dei docenti **particolarmente esposta** al rischio di sviluppare patologie psichiatriche, oltre alle ormai riconosciute laringopatie
- L'Analisi effettuata **sembrerebbe escludere**, come elementi di confondimento, **sia l'età che il sesso**, facendo ricadere per intero l'esito dei risultati dello studio sull'attività professionale esercitata

# ALCUNI TRATTI CARATTERISTICI (dell'insegnante a rischio)

- **ANZIANITA' DI SERVIZIO** (superiore ai 20 anni, “*quasi a testimoniare lo stretto legame tra usura psicofisica e insegnamento*”)
- **AGGRESSIVITA'** (verso colleghi, studenti, genitori e dirigente)
- **MANIA DI PERSECUZIONE** (effetto di mobbing riflesso)
- **TRASFERIMENTI FREQUENTI**
- **ASSENZE** (con frequenza crescente, per numero e quantità, con l'aggravarsi del quadro psicopatologico)
- **ACCANIMENTO VERSO EVENTUALI STUDENTI DISABILI**

# IDENTIKIT DELL'INSEGNANTE A RISCHIO

**Ha bassa autostima, è costantemente preoccupato e si sente incompreso. Tende ad isolarsi, possiede una vita privata povera di stimoli, manifesta comportamenti ossessivo-compulsivi, a loro volta dettati da un perfezionismo esasperato. E' tipicamente ansioso, nevrotico, impulsivo, litigioso, ambizioso, incapace a mediare, aggressivo, ostile, idealista e con una forte componente onirica, che lo sgancia dalla realtà.**

# AZIONI DI PREVENZIONE (interventi individuali)

La strada maestra è quella dell'**AUTOANALISI** (sorretta dalla condivisione dei problemi con amici o persone fidate).

L'autoanalisi passa attraverso l'attenzione a segni e a sintomi:

**SOMATIZZAZIONI** (stanchezza cronica, insonnia, cefalea, gastrite e colite le più frequenti)

**PERCEZIONI** (senso di rabbia, fallimento, colpa o vergogna, incapacità a gestire il quotidiano, crisi di panico o di ansia, diffidenza, fobie, facilità al pianto, scoppi ed accessi d'ira, senso di mobbing)

# AZIONI DI PREVENZIONE (interventi individuali)

L'analisi del **collega-amico** passa attraverso l'attenzione ai seguenti atteggiamenti:

- trasandatezza nella cura personale
- trascuratezza nello svolgere il proprio ruolo
- repentini cambi d'umore (disforia)
- sentirsi spiato/osservato
- apatia, assenteismo, evitamento degli impegni
- ossessioni e pessimismo cronico
- frequenti stravaganze
- rivendicazioni e lamentele
- frequente ricorso all'autorità istituzionale

# INTERVENTI ISTITUZIONALI

Nel caso di **buona salute** dell'organizzazione scolastica servono **solo interventi di prevenzione**

- **Valutazione e gestione** dei rischi da stress lavoro-correlato
- **Formazione degli insegnanti** (contenuti minimi: conoscenza del rischio di *burnout* e dei suoi segnali premonitori, gestione delle proprie energie, autovalutazione delle proprie condizioni psicofisiche e gestione dei conflitti)
- **Formazione dei dirigenti** (contenuti minimi: come riconoscere e gestire i casi complessi)

# INTERVENTI ISTITUZIONALI

Nel caso di **burnout**

**Creazione di strutture psicologiche di ascolto, informazione, condivisione e *counselling*, con l'obiettivo di evitare all'insegnante in difficoltà quei sentimenti di vergogna e di isolamento, tipici dell'individuo che si trova ad attraversare questa fase transitoria.**



# INTERVENTI ISTITUZIONALI

Nel caso di **patologia franca**

Individuare, intercettare e curare, con l'obiettivo della guarigione **per il reinserimento lavorativo e sociale**

# **IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO**

# IL BENESSERE ORGANIZZATIVO



**il Benessere Organizzativo è...**

**La capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori**

**Un costrutto multidimensionale, determinato e influenzato da diversi fattori, sia a livello individuale e di gruppo, sia organizzativo**

# IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

## i fattori dell'organizzazione\*



\* Secondo il questionario "CantieriPA" del Ministero della Funzione Pubblica, 2002

## DIRETTIVA 24/3/2004

Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle P.A.



Le amministrazioni sono invitate a valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione per [...] prevenire i rischi psico-sociali di cui al D.Lgs 626/94

L'amministrazione tiene sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale, nonché di stress.

## Circolare n. 71 del 17/12/2003

**Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro.** Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale.

I disturbi psichici possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro.

Tali condizioni ricorrono esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "**costrittività organizzativa**".

# **COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVA**

- 1 Marginalizzazione dalla attività lavorativa**
- 2 Svuotamento delle mansioni**
- 3 Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata**
- 4 Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro**
- 5 Ripetuti trasferimenti ingiustificati**
- 6 Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale**
- 7 Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici**
- 8 Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie**
- 9 Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro**
- 10 Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale**
- 11 Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo**

# RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO

## VALUTAZIONE

Decreto Legislativo n. 81/08

### Art. 28 (Comma 1)

La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'*Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004*, [...]

# RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO

## AGGIORNAMENTO VALUTAZIONE

### Decreto Legislativo n. 81/08

#### Art. 29 (Comma 3)

- La valutazione e il documento di cui al comma 1 debbono essere rielaborati, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2:
- **in occasione di modifiche** del processo produttivo o **dell'organizzazione del lavoro**, significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori,
- in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi
- quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.



# RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO

## OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

**Un alto assenteismo  
o un'elevata rotazione  
del personale**

**Conflitti interpersonali**

**Lamentele frequenti  
da parte dei lavoratori**

**Problemi disciplinari**

**Violenze sul luogo  
di lavoro**

### INDAGINE SU 5 AREE

**DATI OGGETTIVI**

**CONDIZIONI AMBIENTALI**

**CONTESTO DEL LAVORO**

**CONTENUTO DEL LAVORO**

**FATTORI SOGGETTIVI**

# RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO

## PREVENZIONE

**“Affrontare la questione dello stress lavoro-correlato può condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso”**

**[Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato]**

# RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO

## AZIONI DI MIGLIORAMENTO

( Accordo Europeo 08/10/04 )

---

### MISURE DI GESTIONE E COMUNICAZIONE

- chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore,
- assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro,
- portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro,
- migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro

### FORMAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI LAVORATORI

### INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

# RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO **NELLA SCUOLA**

Un contesto lavorativo caratterizzato da un'organizzazione carente o addirittura inadeguata, incapace di **tutelare e di valorizzare il capitale umano a disposizione**, non può favorire la crescita dell'istituzione scolastica in termini di:

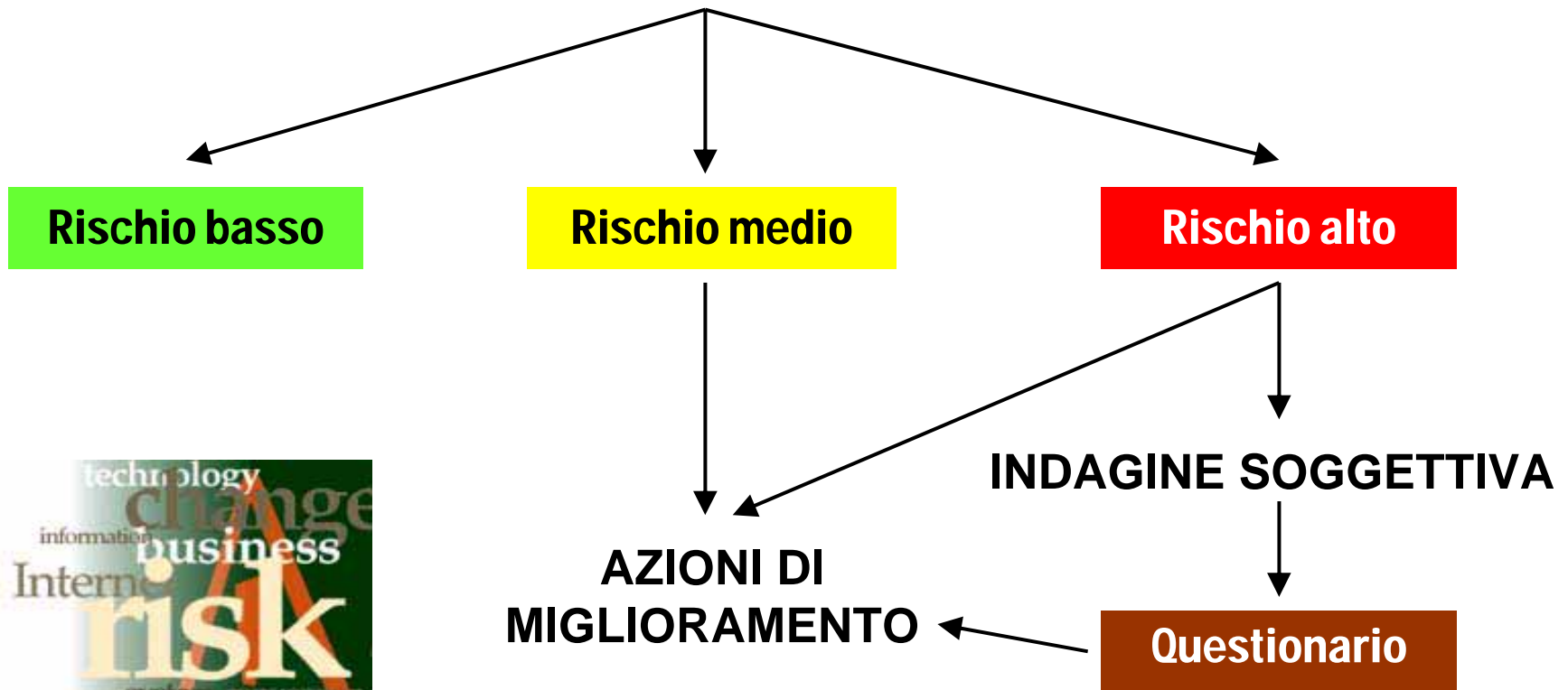
- qualità dell'offerta formativa
- coerenza dei messaggi educativi
- sviluppo e ricerca didattica
- iniziative ed attività di ampliamento dell'offerta formativa
- iniziative di apertura al territorio e alle scuole viciniore



# RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA SCUOLA

## VALUTAZIONE-GESTIONE

### ANALISI INDICATORI OGGETTIVI



# RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO **NELLA SCUOLA**

**Valutazione:  
Indagine  
soggettiva  
docenti**

## **Aspetti legati al contenuto del lavoro**

**Ambiente e strumenti  
di lavoro**

**Difficoltà di gestione  
della classe**

**Elevato impegno mentale**

**Lavoro sommerso**

**Fattori  
di rischio  
emersi  
dai focus  
group**

**4 focus group  
organizzati dalla *Rete di  
scuole per la sicurezza*  
di TV (35 persone,  
docenti, RSPP, DS, dei  
diversi gradi di scuola)**

# RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO **NELLA SCUOLA**

**Valutazione:  
Indagine  
soggettiva  
docenti**

**Fattori  
di rischio  
emersi  
dai focus  
group**

## **Aspetti legati al contesto del lavoro**

### **Funzione e cultura organizzativa**

Difficoltà di confronto  
tra i diversi attori della scuola  
Assenza di chiarezza e condivisione  
degli obiettivi dell'Istituto  
Assenza di strumenti e metodologie  
per fronteggiare i problemi  
Difficoltà nell'organizzazione  
di tempi e metodi di lavoro  
Scarso controllo sul proprio lavoro

### **Ruolo del docente nella scuola**

Sovraccarico di ruoli nei confronti  
dell'allievo e dell'organizzazione  
scolastica  
Eccessive responsabilità  
Necessità di ridefinire un ruolo  
modificato da continue riforme  
scolastiche

### **Evoluzione della carriera**

Scarso riconoscimento sociale  
attribuito al ruolo dell'insegnante  
Scarse o nulle possibilità  
di avanzamento di carriera  
Scarsa retribuzione  
Insoddisfacente riconoscimento  
dell'impegno e valore professionale  
del docente da parte di altri  
Precarietà del posto di lavoro

### **Comunicazione e relazioni interpersonali**

Scarso riconoscimento da parte del  
dirigente  
Difficoltà relazionali tra docenti  
Pressioni delle famiglie e scarsa  
collaborazione alle attività educative  
Aumento degli studenti stranieri  
o con handicap e conseguente  
difficoltà di gestione della classe