

Rischio stress tra il personale degli asili nido/scuole dell'infanzia della Municipalità di Venezia e Marghera

DONATELLA CAMERINO*, G.P. FICHERA*, SILVIA PUNZI*, P. CAMPANINI*, P.M. CONWAY*, LAURA PREVEDELLO***, G. COSTA*, **

* Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'Università degli Studi di Milano

** Dipartimento di Medicina Preventiva, Fondazione IRCCS Ca' Granda, Ospedale Maggiore Policlinico, Milano

*** Servizio Prevenzione Protezione, Comune di Venezia

KEY WORDS

??????

SUMMARY

«Work-related stress in nursery school educators in the Venice and Marghera districts». **Background:** Based on an investigation on organizational well-being in the Municipality of Venice (2009), we examined 110 public nursery school and preschool teachers working in the Venice and Marghera districts. **Objectives:** The aim of this study was to develop and implement a procedure for work-related stress assessment and management in Municipality of Venice, in the light of Law 81/2008. **Methods:** Occupational stress and its impact on teachers' well-being and health were assessed by means of self-administered questionnaires and semi-structured interviews. Descriptive analyses were conducted to compare teachers' data with those concerning employees operating in other services in the Venice and Marghera districts. **Results:** According to the results, while nursery school and preschool teachers work with considerable commitment, vigor, dedication and involvement, problems were observed related to: assignment of administrative tasks without appropriate support from the district offices; difficult access to support services; shortage of temporary teachers and auxiliary personnel and, limited to some facilities, lack of adequate physical space devoted to teaching activities. Such adverse conditions result in an increase in vigilance levels required to ensure children's safety. Personnel also suffer from a lack of career prospects, with scarce opportunities for contact with other facilities in the area and inadequate involvement in the decisional processes at Municipality level. **Conclusions:** Improving such adverse conditions could solve the current marginalization of public nursery school and preschool teachers and encourage mutual exchange of information, which would in turn favour more appropriate methods of managing each single facility.

RIASSUNTO

Nel corso di un'indagine sul benessere organizzativo negli operatori del Comune di Venezia (2009) è stato esaminato il personale degli asili nido e della scuola per l'infanzia (n. 110) delle Municipalità di Venezia e di Marghera. Sono state condotte interviste e somministrati questionari con lo scopo di evidenziare situazioni strutturali causa di disagio e di stress lavoro-correlato. I dati emersi sono stati messi a confronto con il restante personale delle due Municipalità e

Pervenuto il 23.2.2011 - Accettato il 30.3.2011

Corrispondenza: Dr. Donatella Camerino, Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'Università degli Studi di Milano, Via San Barnaba 8, 20122 Milano - Tel. 02 503 20159 - Fax 02 503 20150 - E-mail: donatella.camerino@unimi.it

Comunicazione orale nell'ambito del XXIII Congresso Nazionale AMNA, "Dalla tutela alla promozione della salute Il Medico Competente protagonista delle nuove attese di salute", 12 giugno 2010, Venezia

Lo studio è parte di un lavoro finanziato dal Comune di Venezia per la valutazione dello stress lavoro correlato presso il Comune di Venezia

del Comune. A fronte di un impegno svolto con responsabilità, vigore, coinvolgimento e dedizione, dai dati sono emerse alcune criticità: una delega della gestione amministrativa agli educatori/insegnanti, senza adeguato sostegno da parte degli uffici comunali; difficile accesso ai servizi di supporto; carenza di personale, di supplenti ed ausiliari e, solo per qualche struttura, problemi di spazi. Queste condizioni hanno aumentato il carico di attenzione necessario a garantire l'assistenza dei bambini. Il personale sembra inoltre risentire della mancanza di percorsi di carriera con maggiori opportunità di rapporti con la realtà territoriale locale e maggior coinvolgimento e partecipazione negli organismi decisionali della Municipalità. Una simile progressione potrebbe consentire il superamento dell'attuale marginalità e un reciproco scambio di informazioni per una gestione più conforme alle esigenze delle singole strutture.

INTRODUZIONE

Gli asili nido e le scuole per l'infanzia italiane non coprono la domanda. Le risorse sono assegnate a cinque ministeri con politiche ed obiettivi diversificati: il ministero dell'Istruzione, i ministeri del Welfare, delle Pari Opportunità, il Dipartimento "Politiche per la Famiglia" presso la presidenza del Consiglio e il ministero della Pubblica Amministrazione (24). Secondo gli obiettivi della strategia di Lisbona del 2000 (7) e la deliberazione del Consiglio Europeo di Barcellona del 2002 (10), l'Italia avrebbe dovuto raggiungere entro il 2010 posti per il 33% dei bambini, ma è arrivata a coprirne appena il 10%. Di questa percentuale: il 55% dei posti appartengono alle scuole dell'infanzia statali, il 30-35% alle scuole private (prevalentemente associate alla FISM e parrocchiali), ed il 10-15% alle scuole gestite dagli Enti Locali e rappresentate prevalentemente dalle amministrazioni municipali. La recessione comporta oggi nuovi tagli economici ed un'ulteriore riduzione dei posti di lavoro, nonostante che la domanda d'integrazione dei figli di immigrati e l'attuazione delle nuove riforme comportino un aumento del carico di lavoro. È possibile che tutto ciò finisca per gravare su personale già oggi di età mediamente elevata (13).

Spaggiari (30), commentando i nodi e i problemi della scuola dell'infanzia in Italia, riconosce come elementi di fragilità: la mancanza di politiche per l'infanzia indipendenti da quelle del lavoro e della famiglia, l'assenza di una continuità di servizi e di progetti per i bambini dai 0 ai 6 anni e le difficoltà pratiche nell'attuare il trasferimento delle competenze da Stato ad Autonomie Locali, nono-

stante si sappia che l'efficacia degli interventi educativi dipende dalla vicinanza delle famiglie al territorio e dalla loro esperienza di vita in comunità. In particolare Spaggiari sottolinea la mancanza di una cultura organizzativa, così come proposta da OCSE, capace di integrare la politica, la cultura e l'organizzazione dei servizi.

La socializzazione e la formazione sono compiti essenziali per costruire il tessuto sociale e garantire lo sviluppo economico di un paese; gli educatori/insegnanti sono dunque chiamati a sostenere lo sviluppo intellettuale e comportamentale dei bambini fin dalla prima infanzia, ad ampliarne le capacità di affrontare la vita sociale proteggendoli contemporaneamente da esperienze che, non essendo ancora assimilabili cognitivamente, potrebbero inibirne lo sviluppo e/o deviarne il carattere (3). Una stretta interazione del personale insegnante con il territorio dovrebbe inoltre garantire l'attualità dei contenuti e la condivisione delle finalità educative.

A livello internazionale, negli ultimi 20 anni, sono stati condotti molti studi sullo "stress mentale ed emozionale del personale insegnante", su "burnout" o su "altre manifestazioni di disagio mentale con presenza o meno di disturbi psicosomatici" (9, 11, 19-22, 25, 29, 31). L'eziologia di questi disagi è stata ricondotta sostanzialmente a mancanza di risorse (zone disagiate, scarsi servizi sociali, strutture fatiscenti, attrezzature insufficienti o inadeguate, cattiva gestione burocratica ed amministrativa) e a condizioni avverse come eccessivo carico di lavoro, classi numerose, disorganizzazione ed indisciplina. Lo studio Golgota (20) sulla prevalenza di patologie psichiatriche nei lavoratori milanesi iscritti all'INPDAP, tra il 1992 ed il 2003, ha messo in luce

un rischio elevato per gli insegnanti, indipendente dalla loro età o sesso (RR: 1,78; C.I. 95%: 1,72-1,85). In particolare, indagando la sindrome del burnout tra gli insegnanti, Lodolo D'Oria (20) l'ha distinta in tre tipologie: tipo classico, quando il soggetto in difficoltà intensifica i propri sforzi fino ad uno stato di esaurimento; tipo conseguente ad insoddisfazione per mancanza di stimoli e monotonia; tipo conseguente a mancanza di gratificazioni a fronte dell'impegno sostenuto.

Scarsi sono gli studi specifici sugli educatori/insegnanti degli asili e delle scuole dell'infanzia. In Australia, Kelly e Berthelsen (18), adottando una metodologia esclusivamente qualitativa, hanno rilevato i seguenti aspetti critici: "lavoro sotto pressione", "mancanza di tempo per prendersi cura delle proprie necessità", difficoltà a "soddisfare i bisogni dei bambini" ed a "mantenere i progetti e le iniziative didattiche assunte", disagio per "dover svolgere attività non pertinenti alla didattica" e per "doversi confrontare con genitori o con colleghi portatori di attitudini e percezioni diverse della realtà". Un'altra ricerca condotta dall'ISPESL (4) presso gli asili nido del comune di Roma (2005) ha riscontrato, tra gli educatori, la presenza di uno stato cronico di allarme ed un'elevata percentuale di esaurimento emotivo in presenza di conflittualità tra i diversi interlocutori coinvolti nel processo educativo. L'importanza della qualità delle reti di relazione, come sostegno alla realizzazione degli obiettivi e dei compiti istituzionali, è stata identificata anche da Ivaldi (16) ed indicata come uno dei fattori più importanti nel prevenire la sindrome del burnout negli educatori di asilo nido.

Questo studio sul personale educatore/insegnante è parte di un'indagine avviata nel luglio del 2009 e proposta dal Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) del Comune di Venezia nell'ambito delle indicazioni di legge concernenti lo "stress lavoro correlato" (art. 28 del D.Lgs 81/08 e sue successive modifiche ed integrazioni).

SOGGETTI

Un campione composto da educatori/insegnanti delle Municipalità di Venezia e di Marghera e da

personale di diversa qualifica professionale impiegato presso le medesime Municipalità o nel restante Comune di Venezia sono stati reclutati mediante campionamento "casuale", stratificato per sesso e fasce d'età. I casi coprono dal 64% al 100% del personale attivo in ciascun servizio del Comune di Venezia che, a seguito di confronti con i responsabili della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di sopralluoghi, è stato selezionato come meritevole di un primo approfondimento relativo allo stress lavorativo.

Gli educatori di asilo nido e gli insegnanti della scuola materna qui considerati sono 103 donne e 7 uomini (tasso di partecipazione superiore al 90%). Hanno un'età media di 46 anni (range: 27-63 anni), un'anzianità media di servizio complessivo presso il Comune di 19 anni (range: 1 mese-38 anni) ed un'anzianità nella sede attuale di lavoro di 15 anni (range: 3 mesi-50 anni).

Provengono da una formazione professionale specifica: il 73,6% ha un diploma di tipo professionale e il 26,3% una laurea "vecchio ordinamento" o specialistica.

Il loro lavoro prevede 30 ore settimanali (flessibili tra le 8:00 e le 14:00 o tra le 11:00 e le 17:00) a cui vanno aggiunte 150 ore annuali dedicate alle riunioni, all'aggiornamento ed alla programmazione didattica. Tutti i week-end sono liberi.

Il 68,8% è "coniugato", solo il 4,1% di coloro che hanno figli riferisce difficoltà a lasciarli in mani affidabili mentre sono al lavoro. Il 29,1% è impegnato anche nell'assistenza e cura di parenti con problemi di ridotta autonomia.

Il restante personale delle Municipalità di Marghera e di Venezia (n=47) è composto prevalentemente da amministrativi ed operatori dei servizi sociali, mentre il personale rimanente del Comune di Venezia (n=200) è rappresentato da agenti di polizia, ispettori, tecnici specializzati, educatori e personale amministrativo (tasso di partecipazione superiore al 90%). In questi gruppi di confronto, i due sessi e le diverse fasce di età sono equamente rappresentate. L'anzianità media è di circa 11 anni (range: 4 mesi-39 anni) e quella nell'attuale sede di 7 anni (range: 1 mese-31 anni). Il titolo di diploma è stato raggiunto dal 60% dei soggetti, mentre la laurea (vecchio ordinamento o specialistica) dal

34,5%. Il piano orario ed i turni variano in base ai compiti specifici, con straordinari (42,0%), impegno durante i week-end (26,0%) e turni con notte (7,8%). Per molti il lavoro si svolge all'aperto (23,1%). Il 63,9% è coniugato, l'8,6% incontra problemi a lasciare i figli durante il lavoro ed il 21,7% ha altri carichi assistenziali in famiglia.

Metodi

Tutti i soggetti hanno accettato di partecipare all'indagine dopo essere stati informati sulle ragioni dello studio, la volontarietà della partecipazione, il

rispetto dell'anonimato e l'utilizzo dei dati nell'ambito delle finalità dichiarate. Tra luglio e novembre del 2009 sono stati sottoposti ad intervista e somministrazione dei questionari, con incontri di circa un'ora a persona, in una stanza riservata messa a disposizione dal Comune di Venezia.

Una prima parte dell'intervista (tabella 1) è stata dedicata alla rilevazione delle principali caratteristiche socio-demografiche (sesso, età, titolo di studio, situazione familiare, abitudini di vita) e all'anamnesi lavorativa (anzianità complessiva ed attuale, ruolo e posizione professionale, tipologia di contratto, compiti e responsabilità, orari di lavoro). È

Tabella 1 - Contenuti dell'Intervista e del Questionario

Table 1 - Contents of interview and questionnaire

	Intervista	Questionario
Condizioni di lavoro	Posizione ed anzianità di lavoro Contratto di lavoro Fonti di pressione Carico mentale Relazione con l'utenza Adeguatezza delle risorse Giudizi su indici di performance Rapporto con i colleghi Rapporti con i superiori Motivazione	Carico Fisico (Karasek et al, 1998) (17) Carico Emotivo (Bakker et al, 2003) (2) Orari di lavoro (SSI: Costa, 2003) (8) Interferenza casa-lavoro (SSI: Costa, 2003) (8) Senso di appartenenza (Allen & Mayer, 1990) (1) Possibilità di carriera (DML, 2008) Sistemi di Valutazione (DML, 2008) Formazione (DML, 2008) Partecipazione, Conflitti, Autonomia (Karasek, 1998) (17)
Caratteristiche personali	Età, sesso, studio, stato civile Condizioni socio-familiari Pendolarismo Altro lavoro/studio	Introversione-Estroversione (Eysenk, 1964) (12)
Salute e benessere	Work Ability Index (Tuomi et al., 1998) Assenteismo per malattia Consumo di farmaci Traumi psichici	Salute psichica (GHQ: Goldberg, 1972) (14) Nevroticismo (Eysenk, 1964) (12) Ansia (DML) Coping Strategy Inventory (Tobin et al., 1984) (33) Disturbi Digestivi e Cardiocircolatori (SSI: Costa, 2003) (8) Disturbi del Sonno (SSI: Costa, 2003) (8) Utrecht Work Engagement Scale (burnout: Seppälä et al. 2009) (26) Soddisfazione Lavorativa (SSI: Costa, 2003) (8) Intent to leave (Hasselhorn et al., 2003) (15)
Percezione dello stress	Valutazione quantitativa del disagio legato a condizioni di lavoro	Job Demand/Control/Support (Karasek, 1998) (17) Effort-Reward Imbalance (ERI-Q di Siegrist & Peter, 1996) (27) Overcommitment (ERI-Q di Siegrist et al, 2004) (28)

DML=domande formulate dagli autori del presente articolo, SSI= Standard Shiftwork Index

stato somministrato il Work Ability Index (34) relativo alla percezione di “capacità sul lavoro” e sono stati approfonditi temi riguardanti le motivazioni al lavoro, eventuali disagi conseguenti a mobilità interna o ad esperienze traumatiche occorse sul lavoro. Una seconda parte dell’intervista, successiva alla compilazione del questionario, è stata dedicata alla definizione del carico di lavoro specifico, delle risorse, del supporto sociale ed all’approfondimento di alcuni temi affrontati in modo meno specifico nel questionario. Le risposte fornite dai soggetti sono state valutate qualitativamente mediante analisi del contenuto e quantitativamente in base al grado di disagio indicato su una scala da 0 (assenza di disagio) a 10 (massimo disagio).

Il questionario somministrato è costituito da 149 voci (tabella 1). Nella maggioranza dei casi, queste voci appartengono a scale già validate ed internazionalmente note; le risposte sono valutazioni soggettive relative ai compiti, all’organizzazione, al contesto psico-relazionale, agli stressor ambientali, alla possibilità di contrattare - regolare i propri tempi di lavoro e alla possibilità di conciliare le necessità di casa con quelle di lavoro. Offre inoltre informazioni su alcuni aspetti di personalità, stili di vita, strategie adottate in situazioni difficili (coping) e stato personale di salute e benessere psicofisico compreso il burnout (Utrecht Work Engagement Scale) nella sua accezione positiva di “vigore”, “dedizione” ed “assorbimento nel lavoro” (26). In particolare l’Effort Reward Imbalance con Overcommitment (ERI-Q) di Siegrist (27) ed il Job Content di Karasek (JCQ) (15) sono stati usati come strumenti integrati per misurare la percezione dello stress e i risultati a queste scale sono stati considerati come variabili di mediazione tra le condizioni di lavoro ed eventuali effetti sulla salute.

ANALISI STATISTICA

Le percentuali di risposta all’intervista sono state calcolate sul totale di ciascun campione in oggetto. Le variabili misurate su scala continua sono state standardizzate (punti *z*) allo scopo di facilitarne i confronti.

I dati sono stati elaborati mediante SPSS 17 (23). Sono state effettuate analisi descrittive come il χ^2 e il test “t” di Student per campioni indipendenti a seconda del tipo di variabile utilizzata (categorica o continua). I confronti sono stati fatti, per il solo personale femminile (dato il numero esiguo di maschi), tra:

- 1) gli educatori/insegnanti impiegati nelle due Municipalità per verificare l’esistenza di problemi legati al tipo di amministrazione - organizzazione locale;
- 2) “educatori/insegnanti” e “altri impiegati” delle Municipalità di Marghera e Venezia per controllare l’effetto legato alla specificità della professione tra lavoratori con tipo di gestione, orari ed altre caratteristiche di lavoro abbastanza omogenee;
- 3) “educatori/insegnanti” e “altri impiegati” del Comune di Venezia per valutare le differenze con gruppi di impiegati eterogenei.

Le associazioni tra le variabili di mediazione (ERI-Q e JCQ) e quelle di effetto sono state calcolate mediante analisi di regressione lineare univariata (GLM) o mediante Regressione logistica in caso di “outcome” dicotomici. I risultati sono stati controllati per età, scolarità ed anche interferenza casa-lavoro, considerando il fatto che le difficoltà di gestione tra carico di lavoro ed impegni familiari sono una componente rilevante dello stress percepito da parte del personale femminile.

RISULTATI

Dati anagrafici

I soggetti hanno aderito volentieri all’indagine, solo in casi sporadici sono state manifestate emozioni contrastanti verso l’iniziativa con dubbi, da un lato, sulla sua efficacia e con la speranza, dall’altro, di veder accolte le proprie considerazioni.

Rispetto al restante personale delle Municipalità e del Comune di Venezia, l’età delle educatrici/insegnanti è risultata elevata (il 69,9% vs il 60,7 ha più di 40 anni, ed il 42,7% vs il 20,2% ha più di 50 anni). Il livello scolastico non è risultato diverso da quello delle popolazioni di confronto.

Il tempo per arrivare al lavoro si è rivelato mediamente più elevato tra gli educatori/insegnanti della Municipalità di Venezia (in media 46 minuti contro i 28 minuti della municipalità di Marghera): 15 superano l'ora fino ad arrivare ad un massimo di due ore e mezza.

Condizioni di salute e relative condizioni di lavoro

Il disagio psicologico e psico-fisico di educatrici/insegnanti evidenziati al questionario vengono qui illustrati in associazione alle condizioni di lavoro riferite durante l'intervista. In tabella 2 sono riportati i confronti tra le scale del questionario.

Disagio mentale

I livelli di ansia, nevroticismo, disturbi dell'umore o del sonno tra educatrici/insegnanti sono nella media della popolazione del Comune e delle due Municipalità.

Gli stati d'ansia connessi a situazioni lavorative, riferiti nel corso dell'intervista, sono risultati motivati dal timore di non riuscire ad affrontare il carico di lavoro (14,4%), la conflittualità tra colleghi (12,6%), le attività non previste (11,7%) e le situazioni d'emergenza (8,1%). In merito a questo il "senso di responsabilità" risulta acuito dal rischio che i bambini possano farsi male (58,6%), dalle preoccupazioni relative alla loro crescita (17,1%) ed al loro benessere psico-fisico (13,5%).

L'uso contenuto di farmaci per depressione, ansia, insonnia (in totale 5%) ed il basso assenteismo per malattia ("nessun giorno di malattia"=35%, "<10 gg/l'anno"=42,7%) avvalorano l'impressione che la presenza di disagio psicologico sia limitata tra educatrici/insegnanti.

Questo personale è protetto da alta motivazione intrinseca, ha infatti intrapreso gli studi magistrali per amore ed interesse verso il mondo dell'infanzia (96,11%); la sua scelta di lavoro è stata congruente con la formazione ricevuta. Il 65,7% tra loro dichiara di essere tuttora assai motivato dal lavoro con i bambini e dalla possibilità di soddisfare l'utenza (14,1%), mentre ben pochi hanno rivelato di impegnarsi solo per dovere (2,2%), per soldi

(2,2%) o per il tipo di orari (1,1%). Gli educatori/insegnanti, rispetto al restante personale del Comune di Venezia, manifestano meno burnout, riportano impegni più variati, maggiori opportunità di controllo, maggior occasioni di mettere in pratica le proprie capacità sul lavoro (JCQ) e maggior soddisfazione per le condizioni ambientali; inoltre svolgono le loro attività in uno stato di maggior rilassatezza (quadrante "basso stress" del JCQ: 30,9% verso il 22,6% delle restanti Municipalità ed il 21,6% del Comune).

Pur agendo, di fronte alle difficoltà, in modo propositivo (come la restante popolazione considerata), ricorrono più frequentemente anche a modalità di tipo "evitamento". Questo dato, in presenza di un carico emotivo elevato, è generalmente la conseguenza di relazioni non rivolte alla soluzione dei problemi. Infatti all'intervista, pur risultando "relazioni" complessivamente buone (83,8%), sono state segnalate diverse difficoltà a farsi supportare dai servizi esterni (58,5%) e ad avere vicinanza ed ascolto da parte della dirigenza (40,5%). Anche il "sistema di valutazione su progetti-obiettivo", che avrebbe dovuto favorire rapporti di tipo trasversale, è stato giudicato spesso inadeguato (51,4%) ed ha creato inoltre qualche tensione con il personale ausiliario che avrebbe preferito essere coinvolto in progetti-obiettivo propri e non incorrere in un aumento di attività a supporto delle necessità generali dell'asilo. Inoltre, sono state indicate come disfunzionali le modalità di comunicazione adottate nel corso delle riunioni interne considerate "troppo lunghe, litigiose ed inconcludenti" (15,3%) e, in qualche caso (2,72%), sono stati segnalati conflitti inter-generazionali latenti.

Disagio psicofisico

L'autovalutazione della capacità funzionale di lavoro (Work Ability Index) non si è rivelata diversa da quella della restante campione considerato: "i disturbi e le patologie diagnosticate da un medico", riferite durante la somministrazione di questa scala, sono contenute, solo i disturbi muscolo-scheletrici sono risultati più elevati per gli educatori/insegnanti (figura 1): la loro frequenza (32,0%) è significativamente più alta che nel campione fem-

Tabella 2 - Valori medi alle scale del questionario: confronto tra educatrici/insegnanti, tra educatori/insegnanti e altro personale impiegato presso le Municipalità di Marghera e di Venezia e del rimanente comune (t di student per campioni indipendenti)

Table 2 - Average values of questionnaire scales: comparison between educators, between educators and other employees at Marghera and Venice municipalities and remaining city employees (Student's t for independent samples)

	Valori medi					
	Educatori/ Insegnanti Marghera, n. 38	Educatori/ Insegnanti Venezia, n. 65	Educatori/ Insegnanti, n. 103	Municipalità, n. 47	Educatori/ Insegnanti, n. 103	Comune n. 200
Percezione delle condizioni lavorative						
Carico emotivo	3,15	3,43**	3,33	3,40	3,33***	3,04
Impegni variati	6,29	6,71	6,55	6,66	6,55	5,71**
Possibilità di esprimere le proprie capacità	36,42	37,51	37,11*	38,87	37,11	35,43**
Influenza sul lavoro	34,53	34,77	34,68	35,57	34,68	33,31
Supporto colleghi	12,05	11,70	11,83	11,84	11,83	11,36
Supporto superiori	9,92	9,49	9,65*	10,33	9,65	10,12
Possibilità di carriera	1,82	1,77	1,79**	2,17	1,79***	2,11
Soddisfazione condizioni ambientali	2,35	2,30	2,32	2,21	2,32	2,16*
Soddisfazione Lavorativa	25,51	24,31	24,75	24,59	24,75	23,55
Interferenza casa lavoro	8,29	7,78	7,97	7,40	7,97	7,53
Percezione dello stress						
Carico di lavoro (JCQ)	32,34	32,71	32,57	33,84	32,57	32,38
Controllo (JCQ)	70,95	72,28	71,79	74,43	71,79	68,73**
Supporto sociale (JCQ)	21,92	21,22	21,48	22,23	21,48	21,48
ERI-Impegno	16,37*	14,43	15,15	14,04	15,15***	13,09
ERI-Ricompensa	45,29	45,60	45,49	47,64	45,49	44,67
ERI-squilibrio	0,84	0,75	0,79	0,68	0,79	0,72
Overcommitment	13,84	13,69	13,75	12,61	13,75**	12,37
Stato di salute psicologica e di salute psicofisica						
Nevroticismo	17,50	17,32	17,39	17,15	17,39	17,68
Estroversione	13,05	13,54	13,36	13,32	13,36	12,84
Ansia	-,03	,14	,08	,15	,08	,08
coping propositivo	15,50	15,30	15,37	15,17	15,37	15,50
coping;evitamento	11,08	12,23	11,81	11,83	11,81*	11,07
Disturbi psichici minori (GHQ)	10,87	10,94	10,91	10,84	10,91	11,03
Basso Burnout (Utrecht Work Engagement Scale)	45,18	46,48	45,99	45,60	45,99	41,32***
Vigore (Utrecht Work Engagement Scale)	14,76	14,90	14,85	14,60	14,85	13,83**
Dedizione (Utrecht Work Engagement Scale)	15,42	15,81	15,67	15,42	15,67	12,96***
Assorbimento (Utrecht Work Engagement Scale)	15,00	15,80	15,50	15,58	15,50	14,2**
Capacità sul lavoro (Work Ability Index)	40,95	42,03	41,63	41,94	41,63	42,02
Disturbi sonno	2,32	2,39	2,36	2,17	2,36	2,32
Disturbi digestivi	14,03	14,92	14,59	13,85	14,59	13,51
Disturbi cardiovascolari	12,58	12,13	12,29	11,57	12,29**	11,18

p < .05 = *; p < .01 = **; p < .001 = *** la significatività delle differenze al t di Student per campioni indipendenti è stata posta vicino alla media con valore peggiore

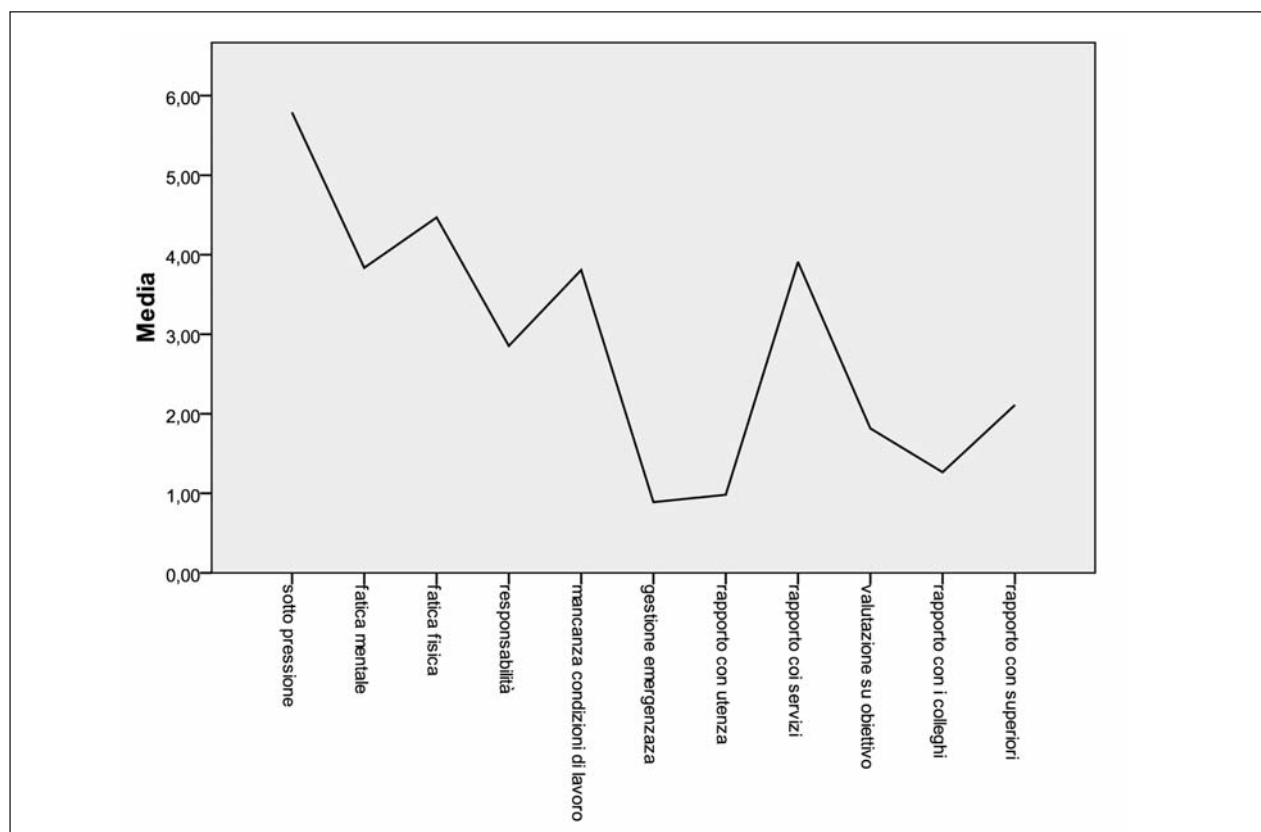


Figura 1 - Disagio espresso su scala da 0 a 10 per le diverse situazioni lavorative considerate nel corso dell'intervista
 Figure 1 - Discomfort reported on 0 to 10 scale for the different working situations considered during the interview

minile del Comune di Venezia e delle due Municipalità (rispettivamente 18,2% e 6,5%; $p < .01$). A questo proposito il "carico fisico" riferito all'intervista, è stato attribuito alla necessità di sollevare ripetutamente i bambini, soprattutto per cambiarli, (46,8) o al doversi piegare e mantenere posture incongrue per riuscire ad interagire al loro stesso livello (15,6%). È stato fatto inoltre notare che il personale ultra cinquantenne e/o in sovrappeso deve spesso sedersi per terra o su seggiole adatte a bambini di 3-6 anni, mancando del tutto spazi ed arredi a misura di adulto. Il disagio accusato per il "carico fisico" è risultato abbastanza elevato, secondo solo a quello del dover "lavorare sotto-pessione" (figura 2).

Sempre al Work Ability Index, i "disturbi cardiovascolari diagnosticati da un medico" non sono risultati più elevati che nel restante campione, ma i sintomi raggruppati sotto la voce "cardiovascolari"

dello Standard Shiftwork Index (17,0%) sono stati riportati con maggior frequenza dal personale "educatore/insegnante" rispetto a quello del Comune di Venezia. Tra questi disturbi sono prevalenti "pressione arteriosa" (10,8% vs 4%), "improvise vampate di calore" (27,2% vs 13,8%) e "difficoltà di respiro a fare le scale" (17,5% vs 8,9%). Confrontando i due strumenti di misura, la patologia cardiovascolare (riferita nel Work Ability Index) è risultata significativamente associata ($p < .001$) a un maggior numero di sintomi cardiocircolatori (segnalati al Standard Shiftwork Index).

In base all'indice di massa corporea (BMI) sono stati rilevati anche problemi di sovrappeso tra le educatrici/insegnanti (19,4%) rispetto al restante personale del Comune di Venezia (14,2%) e problemi di obesità, sempre più frequenti tra le educatrici/insegnanti (21,4%) che nel restante personale delle Municipalità 8,5% e del Comune (11,7%).

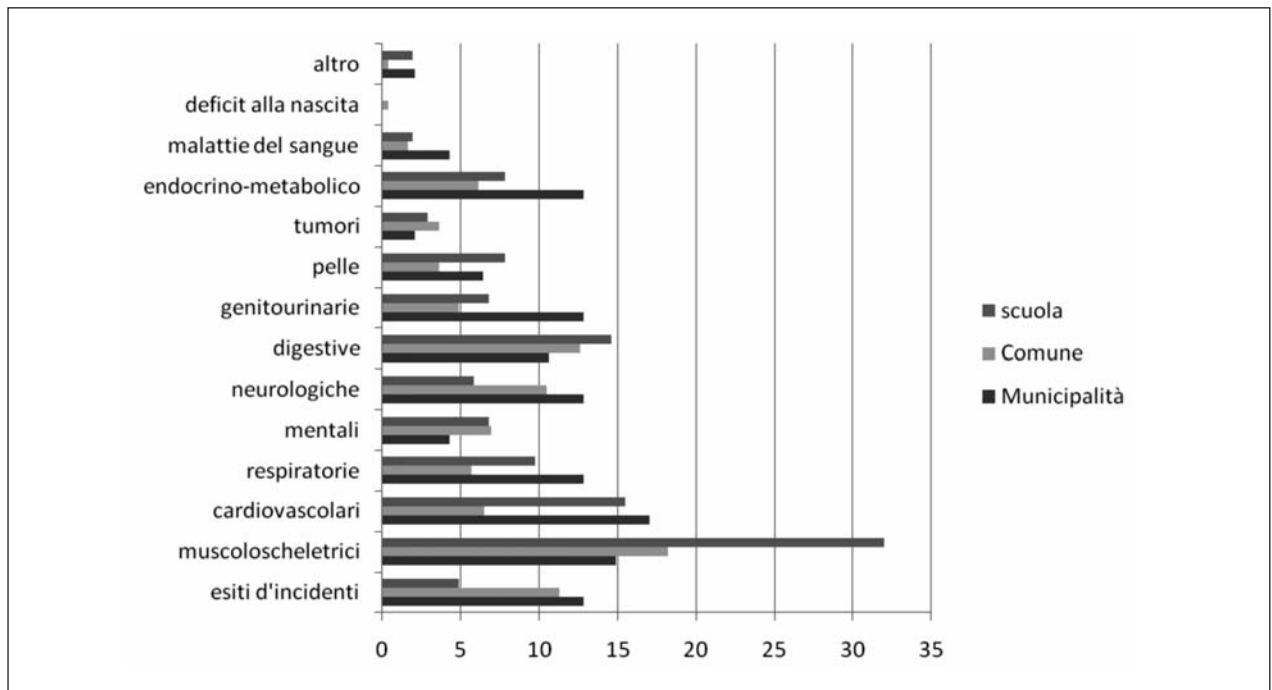


Figura 2 - Disturbi attuali diagnosticati (WAI) - confronto tra educatori/insegnanti e altre professionalità nel Comune di Venezia

Figure 2 - Currently diagnosed diseases (WAI) - educators versus other professional workers in City of Venice

La bassa frequenza di risposte per le altre condizioni di rischio considerate potrebbe far pensare a situazioni relativamente favorevoli, ma, accorpate insieme, queste aumentano la percezione dello stress, del carico di lavoro e di un clima relazionale sfavorevole, con possibili effetti sulle modalità di risposta interpersonale o sulle reazioni psicofisiche, come la tensione muscolare o la frequenza cardiaca.

Gli educatori/insegnanti segnalano in particolare situazioni che li costringono a “lavorare sotto pressione”, principalmente per difficoltà di comunicazione con i colleghi (17,1%), i genitori dei piccoli (9,0%) e i servizi (7,2%), per interruzioni ed interferenze con le attività educativo-didattiche (14,4%), per mancanza di tempo per riuscire a far tutto (10,8%) e per carenza di personale (9,0%). Il grado di disagio su scala da 1 a 10 è risultato, per questo aspetto, piuttosto elevato (figura 2).

Gli educatori/insegnanti riferiscono “fatica mentale” a causa di compiti emotivamente coinvolgenti (24,3%) e complessi (16,2%) e per dover dividere

l’attenzione su più aspetti contemporaneamente (12,6%) come l’incolumità dei bambini, il lavoro didattico, la burocrazia, l’igiene, etc.

Risentono inoltre della carenza di strumenti e materiali didattici (12,6%), di personale (11,7%), di supporto esterno (11,7%), di sistemi di sicurezza e di ergonomia del posto di lavoro (8,1%).

Per migliorare le situazioni le educatrici/insegnanti propongono come prioritari: un adeguato numero di educatori/insegnanti e più personale di supporto (31,8%), un affidamento degli aspetti amministrativo-burocratici a figure competenti (15,3%), un serio contenimento delle discussioni che insorgono tra loro per la mancanza di possibili soluzioni all’interno del loro stretto ambito di lavoro (10,8%) e spazi adeguati (9,9%).

Le variabili di mediazione e le associazioni con lo stato di benessere

Educatori/insegnanti che presentano uno “squilibrio tra sforzo e ricompensa” all’ERI-Q (19,4%) so-

no più frequenti che tra il restante personale del Comune (13,0%) o della Municipalità (12,8%). Gli educatori/insegnanti hanno inoltre maggiori difficoltà a “staccare” dai problemi di lavoro (Overcommitment). Invece, al Job Content Questionnaire la percentuale di soggetti con “high strain” associato ad alta domanda e basso controllo è minore (16,4%) rispetto al restante personale del Comune (18,7%) o della Municipalità (17,0%) e soprattutto, come già visto, sono più numerosi nel quadrante “low strain” (30,9% vs 21,6% del Comune e 22,6% della Municipalità). Invece il quadrante “passive” non discrimina gli insegnanti da gli altri due gruppi.

L'evitamento come risposta alle difficoltà è risultato associato al disagio relazionale con le autorità e le istituzioni ($\beta=0,06$, I.C.95%=0,005-0,12). I “disturbi muscolo scheletrici-WAI” sono risultati significativamente associati a “carico fisico” ($\beta=1,20$; I.C.95%=1,03-1,39), a “impegno sul lavoro-ERI” ($\beta=2,24$, I.C.95%=1,39-3,63), “squilibrio tra impegno e riconoscimento-ERI” ($\beta=2,59$, I.C.95%=1,43-4,66) e “mancanza di supporto da parte dei

superiori-JCQ” ($\beta=2,38$, I.C.95%=1,27-4,41). I “disturbi cardiovascolari-SSI” sono risultati associati a “squilibrio tra impegno e riconoscimento-ERI” ($\beta=0,25$, I.C.95%=0,04-0,48) ed a “Overcommitment-ERI” ($\beta=0,28$, I.C.95%=0,04-0,51). Il “sovrappeso” ha evidenziato un'associazione inversa con il quadrante “high strain” del JCQ ($\beta=0,12$, I.C.95% = 0,02-0,68).

Le differenze tra gli educatori/insegnanti delle due Municipalità riguardano il “carico emotivo”, che è significativamente più elevato per il personale di Venezia, e lo “stress” per l'impegno sul lavoro, più elevato per il personale di Marghera.

Rispetto al restante personale delle Municipalità, gli educatori/insegnanti denunciano minori opportunità di carriera, minor supporto da parte dei superiori e minor possibilità d'esprimere le proprie capacità.

Le differenze risultano ovviamente più marcate nel confronto tra educatori/insegnanti ed il restante personale del Comune di Venezia (figura 3): gli educatori/insegnanti riportano maggior “carico

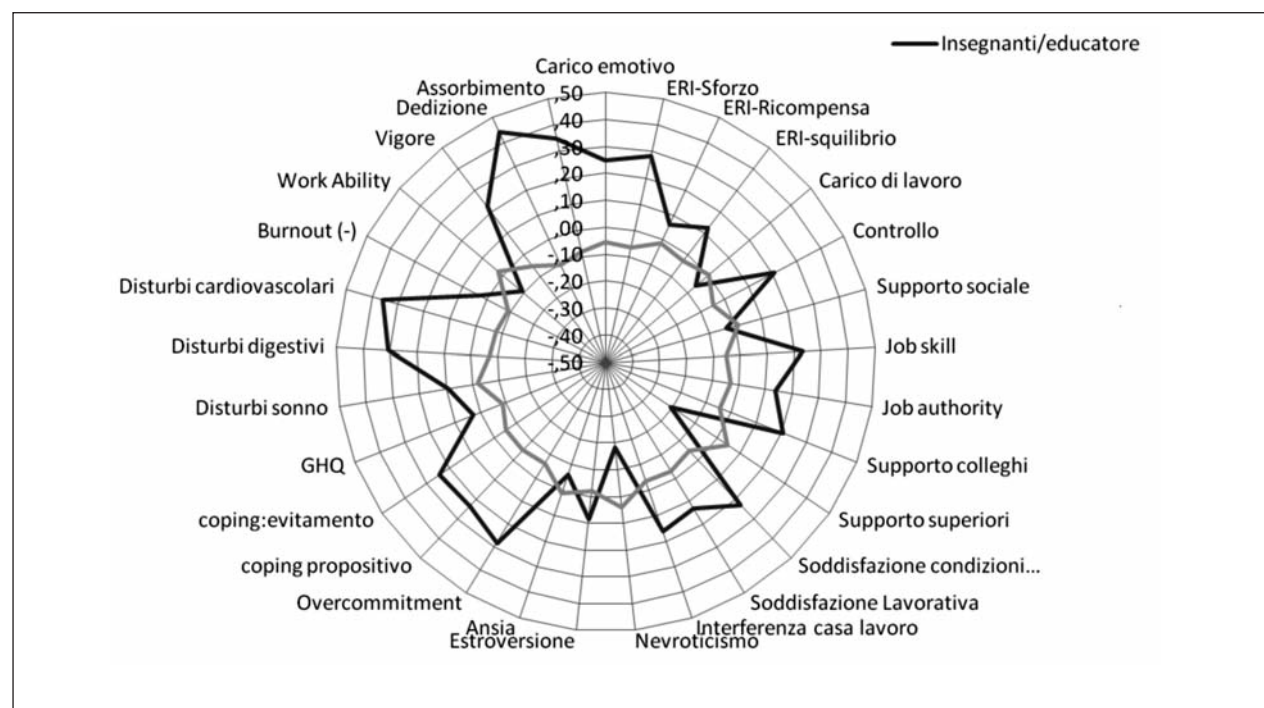


Figura 3 - Confronti tra educatori/insegnanti delle Municipalità di Marghera e Venezia e altre professionalità del Comune di Venezia.

Figure 3 - Educators/teachers in Marghera and Venice municipalities versus other professional workers in City of Venice

emotivo”, più stress da “impegno sul lavoro”, più “overcommitment”, ma anche, come già riportato, più aspetti positivi come basso burnout, più controllo sul proprio lavoro e possibilità di esprimere le proprie capacità e più apprezzamento per le condizioni ambientali.

CONCLUSIONE

La metodologia adottata, avvalendosi di più fonti di valutazione come il confronto con tutte le figure responsabili della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'effettuazione di sopralluoghi, interviste e questionari, ha consentito di definire adeguatamente il campione, limitare le potenziali fonti d'errore e potenziare i risultati grazie alla completezza e coerenza tra i dati raccolti (32).

La popolazione di educatori/insegnanti è stata qui confrontata con una popolazione altrettanto esposta a condizioni potenzialmente stressanti. La loro appartenenza alla medesima Municipalità o al medesimo Comune ha consentito di evitare differenze dovute a diversa amministrazione e/o sistema comunitario e ha permesso di cogliere meglio le determinanti specifiche del disagio insite nelle diverse professionalità e nella loro interazione con il sistema. Sono infatti poche le differenze tra “educatori/insegnanti” delle due Municipalità, mentre le differenze tra “educatori/insegnanti” e “altri impiegati” presso le due Municipalità e il personale del Comune di Venezia caratterizzano meglio il peso dei rischi specifici.

Riassumendo, le caratteristiche di queste educatrici/insegnanti non sono risultate dissimili da quelli del restante personale impiegato presso il Comune e le Municipalità se non per l'età elevata, una notevole congruenza del percorso formativo con la professione scelta, la mancanza di prospettive di carriera e di supporto da parte dei superiori. I loro orari sono adeguati, il lavoro è vario e gli consente di esercitare le proprie competenze in condizioni ambientali sicuramente migliori di quelle di agenti di polizia o educatori di strada, costretti a lavorare all'aperto sotto le più diverse condizioni climatiche, tuttavia anche se le condizioni degli educatori/insegnanti sono valutate migliori non

sempre sono risultate ideali rispetto ai compiti specifici da svolgere o il carico fisico da sostenere.

Educatrici/insegnanti riferiscono maggior vigore, dedizione ed assorbimento nello svolgimento delle proprie attività, ma ciò comporta loro più impegno e difficoltà a staccare dal lavoro e dai problemi relativi. Questi sono per lo più attribuiti a situazioni croniche di carenza di personale, a timori per l'incolumità dei bambini, all'interferenza di compiti burocratici – amministrativi non considerati pertinenti alla propria professionalità.

In questa indagine non è risultato un disagio psicologico elevato, come invece riscontrato tra gli insegnanti dello studio Gulgota (20), ma va considerato che quest'ultimo riguardava personale afferente a diversi livelli scolastici ed era basato su una metodologia completamente diversa, ovvero sull'analisi delle domande per inabilità da parte dei Collegi medici della ASL città di Milano. Stati di “burnout”, conservando la classificazione proposta da Lodola D'Oria, possono essere qui ravvisati solo nella mancanza di gratificazioni (elevata percentuale di soggetti con “stress dovuto a squilibrio tra impegno e riconoscimento” all'ERI-Q); in particolare al fatto di non poter ottenere riconoscimenti di carriera (notare che una domanda in merito alla carriera è compresa anche nella scala “riconoscimento” dell'ERI-Q).

Come riportato nei risultati, la percentuale di soggetti con “squilibrio” al questionario ERI-Q di Siegrist non corrisponde a quella con “high strain” rilevata al questionario JCQ di Karasek. È importante ricordare che i due strumenti offrono informazioni diverse. In particolare, il JCQ di Karasek, indagando il rapporto tra la domanda di lavoro e la possibilità di controllo di questa domanda, tocca un aspetto fondamentale della professionalità di educatori/insegnanti: il saper mantenere con i bambini ed i loro genitori un atteggiamento controllato e rilassato, nonostante il carico di lavoro non sia inferiore a quello degli altri lavoratori delle Municipalità e del Comune. La variabile “controllo” è data dalla somma delle sottoscale “influenza sul lavoro” (job authority) e “possibilità di esprimere le proprie capacità sul lavoro” (Job Skill) ed è quest'ultima ad essere significativamente più alta che nelle altre professionalità presenti nel Comune.

D'altro canto l'ERI-Q di Siegrist indagando il rapporto tra impegno e riconoscimento e tenendo conto del sovrainvestimento nei problemi di lavoro coglie meglio le ragioni di un loro eventuale stato di stress.

Pur non risultando situazioni di grave rischio, in questo campione è presente un certo disagio che esercita i suoi effetti sul sistema muscoloscheletrico, cardiovascolare e sul comportamento con risposte di evitamento associate a difficoltà di rapporto con i servizi di supporto e le autorità. Questi dati sono conformi alla letteratura su stress e disturbi muscolo scheletrici (5, 6, 35), stress e disturbi cardiovascolari: in particolare, la variabile "overcommitment", intesa come indicatore di motivazione intrinseca all'impegno lavorativo, è considerata un'antecedente della sintomatologia cardiovascolare nelle donne, in modo sinergico ed indipendente da "squilibrio tra impegno e riconoscimento" (35). I risultati sono inoltre sovrapponibili a quanto già rilevato da autori come Spaggiari (30), Barnett (3), Bianchi (4), Kelly et al (18), Lodola D'Oria (20) ed Ivaldi (16), soprattutto per quanto concerne la qualità delle reti di rapporto e la loro possibilità d'integrare gli aspetti politici, culturali ed organizzativi dei servizi. Infine, lo studio da noi condotto, riconosce quanto già osservato dall'ISPESL in merito ad uno stato cronico di allarme per la sicurezza dei bambini (4).

IMPLICAZIONI

Appare dunque utile prendere in considerazione, oltre all'adeguatezza fisica delle strutture e degli arredi, la qualità dei compiti affidati a questi lavoratori, cercando di dare loro il dovuto riconoscimento per l'esperienza ed autorevolezza che hanno maturato negli anni, anche attraverso incarichi di maggior spessore sociale, culturale ed organizzativo (30). Questo personale infatti continua ad aggiornarsi, partecipa ad iniziative socio-culturali, cerca di migliorare la propria posizione, ma non ha opportunità di carriera ed obiettivi sostenuti e condivisi dall'intera comunità per aggiornare e migliorare l'efficacia della scuola.

Infine, le necessità di sicurezza dei bambini non dovrebbero andare a scapito delle attività per una

loro maturazione ed integrazione con le realtà territoriali che li circondano previste dall'art. 28 del D.P.R. n. 275/99; il personale educatore/insegnante potrebbe dedicare più tempo a questo se potessero beneficiare della presenza di più personale, di personale qualificato nella gestione amministrativo-burocratica della scuola e di maggior supporto da parte dei servizi nella gestione di bambini con handicap o con situazioni familiari difficili.

NO POTENTIAL CONFLICT OF INTEREST RELEVANT TO THIS ARTICLE WAS REPORTED

BIBLIOGRAFIA

1. ALLEN NJ, MEYER JP: The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol* 1990; 63: 1-18
2. BAKKER AB, DEMEROUTI E, TARIS TW, et al: A multi-group analysis of the Job-Demands Resources Model in four home care organizations. *Int J Stress Manag* 2003; 10: 16-38
3. BARNETT WS: Preschool education and its lasting effects: Research and policy implications. Boulder and Tempe: Education and the Public Interest Center & Education Policy Research Unit, 2008. Retrieved (14.09.2010) from <http://epicpolicy.org/publication/preschooleducation>
4. BIANCHI AR, SCARSELLI A, MASSARI S, et al: *Servizi educativi da 0 a 3 anni*. Quaderni per la salute e la sicurezza. Roma: ISPESL: 2005
5. CAMERINO D, MOLTENI G, CESANA GC, et al: Job strain and musculoskeletal disorders in a sample of Italian nurses. *Occupational Ergonomics* 2001; 2: 215-223
6. CAMERINO D, MOLTENI G, FINOTTI S, et al: La prevenzione del rischio da movimentazione manuale dei pazienti: la componente psicosociale. *Med Lav* 1999; 90: 412-427
7. CONSIGLIO EUROPEO STRAORDINARIO DI LISBONA: Retrieved (14.09.2010) from http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/c10241_it.htm
8. COSTA G: *Lavoro a turni e notturno. Organizzazione degli orari di lavoro e riflessi sulla salute*. Firenze: S.E.E., 2003
9. DWORKIN AG, HANEY CA, DWORKIN RJ, TELSCHOW RL: Stress and illness behavior among urban public school teachers. *Educ Adm Q* 1990; 26: 60-72
10. EUROPEAN COMMISSION: Presidency Conclusions: Barcelona European Council, 15 and 16 March, SN 100/02, Brussels, 2002

11. EVERS W, TOMIC W, BROUWERS A: Constructive thinking and burnout among secondary school teachers. *Social Psychology of Education* 2005; 8: 425-439
12. EYSENCK HJ, EYSENCK SBG: *The Eysenck Personality Inventory*. London: University of London Press, 1964
13. FONDAZIONE AGNELLI: Rapporto sulla scuola italiana. Gli insegnanti. Documentazione.info, 2008. Retrieved (14.09.2010) from <http://www.documentazione.info/article.php?idsez=19&cid=744>
14. GOLDBERG DP: *The detection of Psychiatric illness by questionnaire*. Oxford: Oxford University Press, 1972
15. HASSELHORN HM, TACKENBERG P, MUELLER B: *Working condition and intent to leave the profession among nursing staff in Europe. Working Life Research in Europe*. Report No /7/: 2003. Stockholm: National Institute for Working Life, 2003
16. IVALDI M, METITIERI L, SALVADOR S: Fattori individuali, organizzativi e di gruppo nel burnout degli educatori di asilo nido. *Psicologia della Salute* 2001; 3: 111-121
17. KARASEK R, BRISSON C, KAWAKAMI N, et al: The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessment of psychological job characteristics. *J Occup Health Psychology* 1998; 3: 322-355
18. KELLY AL, BERTHELSEN DC: Preschool teachers experiences of stress. *Teaching and Teacher Education* 1995; 11: 345-357
19. KIBLER RD: Burnout intervention with public school teachers. *Dissertation Abstracts International* 1983, 43: 3171
20. LODOLO D'ORIO V, PECORI GF, DELLA TORRE M, et al: Quale rischio di patologia psichiatrica per la categoria professionale degli insegnanti. *Med Lav* 2004; 95: 339-353 www.reteagenziesicurezza.it/.../canavero_sindrome_burnout_insegnanti.pdf
21. MASLACH C: Progress in understanding teacher burnout. In Vandenberghe R, Huberman M (eds): *Progress in understanding teacher burnout*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999: 211-222
22. MASLACH C, LEITER: Teacher burnout: a research agenda. In Vandenberghe R, Huberman M (eds): *Progress in understanding teacher burnout*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999: 295-303
23. NORUŠIS MJ: *SPSS Guide to Data Analysis for SPSS Statistics 17.0*. Published by Prentice Hall, 2008: 672
24. QUERZÉ R: *Il ritardo dell'Italia negli asili nido*. Corriere della Sera, 16 febbraio 2010
25. SEIBT R, SPITZER S, BLANK M, SCHEUCH K: Predictors of work ability in occupations with psychological stress. *J Pub Health* 2009; 17: 9-18
26. SEPPÄLÄ P, MAUNO S, FELDT T, et al: The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: multi-sample and longitudinal evidence. *J Happiness Stud* 2009; 10: 459-481
27. SIEGRIST J, PETER R: *Measuring Effort-Reward Imbalance at work: Guidelines*. Düsseldorf: Institut für Medizinische Soziologie, 1996
28. SIEGRIST J, STARKE D, CHANDOLA T, et al: The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Med* 2004; 58: 1483-99
29. SLEEGERS P: Professional identity, school reform and burnout: some reflection on teacher burnout. In Vandenberghe R, Huberman M (eds): *Progress in understanding teacher burnout*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999: 247-255
30. SPAGGIARI S: La situazione politico-istituzionale della scuola dell'infanzia in Italia: nodi e problemi. In Musatti T (ed): *Atti del 1° Seminario Nazionale sulla Scuola dell'Infanzia: cultura, educazione, scuola*. Reggio Emilia, 11-13 ottobre 2007: 1-9
31. TARIS TW, VAN HORN JE, SCHAUFELI WB, SCHREURS PJ: Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: a dynamic exchange model. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal* 2004; 17: 103-122
32. THURMOND VA: The point of triangulation. *J Nurs Sch* 2001; 33: 253-258
33. TOBIN DL, HOLROYD KA, REYNOLDS RV, WIGAL JK: The hierarchical factor structure of the coping strategies inventory. *Cognit Ther Res* 1989; 13: 343-361
34. TUOMI K, ILMARINEN J, JAHKOLA A, et al: *Work Ability*. 2nd revised edition. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 1998
25. VAN VEGCHEL N, DE JONGE J, BOSMA H, SCHAUFELI W: Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up balance of 45 empirical studies. *Soc Sci Med* 2005; 60: 1117-1131

RINGRAZIAMENTI: Si ringraziano Daniela Nichelosa e Fiorella Polo per il grosso supporto organizzativo