

Dipartimento dell'educazione,
della cultura e dello sport (DECS)
Direttrice on. Marina Carobbio
Piazza Governo 7
6501 Bellinzona

Lugano, 16 maggio 2023

Indagine sulle condizioni di lavoro dei docenti in Ticino

Gentile Direttrice on. Carobbio,

in quanto sindacato docenti, negli ultimi anni abbiamo osservato un aumento delle sollecitazioni a causa di difficoltà professionali inerenti al carico di lavoro e a problemi relativi alle modalità di gestione dei differenti oneri lavorativi. Numerose sono infatti le segnalazioni che ci giungono circa un lento e talvolta impercettibile accumularsi e sovrapporsi di compiti variamente sostenibili, di cui pare si stia progressivamente perdendo una visione complessiva e ordinata.

Significativamente la VSG-SSPES-SSISS (Società svizzera degli insegnanti delle scuole secondarie) ha pubblicato nel 2010 un'indagine commissionata alla società di consulenza Empiricon volta a studiare l'attrattiva della professione e l'organizzazione del lavoro dei docenti. L'importanza della questione è confermata dal fatto che, pochi mesi dopo, anche il Canton Ticino ha visto una prima Tavola rotonda sul "Benessere dei docenti e delle direzioni" (promosso dal Forum per la promozione della salute nella scuola), seguita da due convegni internazionali sul benessere nei sistemi educativi (nel 2017 e nel 2019, organizzati dalla SUPSI-DFA), in coerenza e in continuità con lo studio di Sappa e Boldrini per lo IUFFP, oggi SUFFP, sulla "Resilienza degli e delle insegnanti della formazione professionale" (2017).

D'altra parte anche indagini condotte dal CIRSE su tematiche affini, quale ad esempio "Lavorare a scuola" (2017), rilevano l'esistenza di alcune problematiche lavorative, seppure piuttosto circoscritte. Lo stesso progetto "Linea", introdotto nel 2013 dal DECS, deriva dal riconoscimento di un disagio effettivo dei docenti, come espresso dalla vasta letteratura scientifica in materia e dagli stessi estensori del rapporto finale del progetto

“Sostegno ai docenti in difficoltà” (2012). Ricordiamo come, in questo documento, i “fattori professionali organizzativi oggettivi” vengono indicati tra le cause del burn-out.

Abbiamo motivo di ritenere che le misure messe in atto finora a sostegno dei docenti sottovalutino in particolare la dimensione oggettiva e organizzativa degli incarichi e delle differenti tipologie di lavoro attribuiti agli insegnanti, compiti spesso lontani dalla loro formazione e dal loro mandato principale, attinente alla pedagogia e alla disciplina di insegnamento. I dati emersi nel maggio del 2019, ad opera dell'inchiesta circa gli oneri lavorativi dei docenti non riconosciuti dal datore di lavoro, condotta dalle associazioni mantello e dai sindacati dei docenti della Svizzera tedesca (LCH) e della Svizzera francese (SER), sostengono la tesi dell'importanza di conoscere in modo dettagliato e chiaro quale sia la realtà anche nel nostro Cantone non solo dal punto di vista qualitativo, ma anche da quello quantitativo.

Recentemente (febbraio 2023), sono stati pubblicati i risultati dell'ultima indagine svolta nell'ambito del progetto di monitoraggio quadriennale del sistema educativo ticinese “Scuola a tutto campo”. Tra gli elementi di preoccupazione messi in evidenza dallo studio vi sono percentuali elevate riguardanti segnali di sovraccarico del corpo insegnante e dei quadri dirigenziali (attorno al 60-70% per i docenti rispettivamente il 70-90% per i direttori). Inoltre, il 17% dei direttori e dei docenti delle scuole comunali e cantonali manifesta livelli di esaurimento fisico ed emotivo al di sopra della soglia di vigilanza.

Proprio in merito ai quadri dirigenziali abbiamo rilevato come sempre più spesso le uniche candidature per funzioni determinanti quali quelle del direttore e del vicedirettore di un istituto provengano da persone che nei fatti già ricoprono il ruolo. Dunque l'urgenza di una riflessione circa l'attrattiva e la situazione lavorativa si estende anche a tali posizioni.

Più in generale riteniamo che analizzare le effettive condizioni lavorative dei docenti e dei direttori, possibilmente anche dal punto di vista fisico (rilevando ad esempio la rumorosità, la temperatura, la luminosità e l'ampiezza delle aule), considerare la pertinenza e la sostenibilità dei compiti assegnati rispetto alle risorse disponibili (in termini di tempo, di strumenti, di competenze, di grado di aderenza al mandato legale,...), verificare se vi siano lacune nella gestione delle risorse umane e materiali per identificare eventuali correttivi, possa portare beneficio al datore di lavoro (e con esso a tutta la società, allievi in primis, vista la diffusione dell'istituzione scolastica) per quanto

attiene all'efficienza del sistema e, ovviamente, ai dipendenti e a chi li rappresenta allo scopo di promuoverne la salute e il benessere.

Ricordiamo che, sulla base degli esiti concernenti il grado di soddisfazione dei dipendenti pubblici (raccolti tramite l'indagine cantonale svolta dall'istituto ISMAT nel 2021) e, in particolare, delle criticità emerse in relazione al sovraccarico lavorativo, lo scorso 7 dicembre, nell'ambito di un incontro con i sindacati, il Governo aveva espresso l'intenzione di procedere con sondaggi e indagini specifiche al fine di individuare degli indicatori significativi che permettano di intervenire, laddove fosse necessario, con alcuni correttivi. Tale è stato il proposito dichiarato dagli esponenti di quattro Dipartimenti (DFE, DI, DSS, DT) su cinque. Alla luce dei dati preoccupanti riguardanti i docenti e il personale scolastico precedentemente esposti, siamo certi che un'indagine maggiormente approfondita sarà senza dubbio d'interesse anche per il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport.

Sul tema può essere utile considerare l'interessante documento (allegato alla presente lettera) che delinea il "Quadro d'azione sull'attrattiva della professione di insegnante" concordato dal "Comitato sindacale europeo dell'educazione" (ETUCE) e dalla "Federazione europea dei datori di lavoro dell'istruzione" (EFEE), nel quale viene presentata una serie di azioni che s'intendono attuare a livello europeo, nazionale e locale allo scopo di aumentare l'attrattiva della professione di insegnante in ogni istituto di istruzione. Più precisamente vi si prefiggono ad esempio gli scopi di: "consentire un'organizzazione del lavoro e dell'orario di lavoro adattata a insegnanti qualificati, dirigenti scolastici e altro personale scolastico, garantendo al contempo la continuità didattica ad allievi e studenti"; "mettere in atto misure innovative per incoraggiare gli insegnanti a metà e a fine carriera a rimanere nella professione - ad esempio un equilibrio adattato tra insegnamento e altri impegni che riflettano e attingano alle capacità e competenze professionali sviluppate da tali insegnanti"; "riconoscere la misura in cui l'orario di lavoro effettivo degli insegnanti va oltre il tempo trascorso in classe e valutare correttamente il carico di lavoro effettivo degli insegnanti compreso l'ammontare di lavoro straordinario non retribuito" e "attuare politiche che sostengano carichi di lavoro equi e sostenibili, la mobilità, l'equilibrio di genere, l'assunzione di ulteriori insegnanti, dirigenti scolastici e altro personale scolastico".

A proposito di lavoro straordinario ci preme, tra l'altro, sottolineare una carenza legislativa per quanto riguarda i docenti, per i quali non fa stato (se non per pochi articoli)

la legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, né il relativo articolo della Legge sull'Ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) che vale esclusivamente per gli impiegati.

Come messo in evidenza nel quadro analitico dell'inchiesta PISA 2018 (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2019) riportato da "Scuola a tutto campo 2023" (pp. 245-6), la ricerca ha mostrato l'esistenza di una relazione fra il benessere soggettivo, la salute e alcuni esiti di adattamento lavorativo, come una maggiore produttività e un minor ricorso ai servizi di assistenza sanitaria (Keyes & Grzywacz, 2005), nonché la relazione tra felicità, salute e aspettativa di vita (Diener & Chan, 2011). Inoltre, la letteratura è ricca di studi che confermano l'impatto del benessere delle/dei docenti sull'efficacia del loro insegnamento e sui risultati scolastici di allieve e allievi (Darling-Hammond, 2000; OECD, 2014), ma anche su aspetti che caratterizzano la qualità dell'esperienza professionale: docenti con elevati livelli di benessere mostrano infatti più autoefficacia nell'insegnamento, maggiore soddisfazione professionale, e maggiore motivazione e impegno a non abbandonare la professione (Viac & Fraser, 2020). In sintesi, come evidenziato in una recente rassegna della letteratura sul tema (Hascher & Waber, 2021), il benessere delle/dei docenti è un tema cruciale per i sistemi educativi e per la società, poiché è comprovato il suo impatto sulla qualità dell'insegnamento e sugli esiti educativi (Duckworth et al., 2009).

In conclusione, dopo avere appurato negli anni scorsi la disponibilità a collaborare al progetto da parte della SUPSI-DFA e del DEASS, il sindacato OCST-Docenti, in accordo con il sindacato VPOD-Docenti, vi chiede l'autorizzazione e il sostegno per indagare scientificamente questa dimensione attualmente così rilevante e vi propone di tenere un colloquio per una discussione in merito tra i rispettivi rappresentanti.

In attesa di un vostro gradito riscontro, cogliamo l'occasione per salutare cordialmente.


Gianluca D'Ettore
Presidente OCST-Docenti


Giorgio Fonio
Segretario OCST-Docenti

Allegati: documento citato