

---

## **PANDEMIA E QUALITÀ DEL LAVORO NELLA SCUOLA IN PROVINCIA DI MODENA**

Il rapporto è stato curato da Ires Emilia-Romagna per conto della Flc Cgil di Modena.

In particolare, la ricerca è stata realizzata da Davide Dazzi, Assunta Ingenito e Fabjola Kodra

## Indice

<b>Capitolo 1 - Il Campione .....</b>	<b>4</b>
1.1 - Profilo anagrafico .....	4
1.2 - Profilo professionale .....	5
<b>Capitolo 2 - La qualità del lavoro.....</b>	<b>8</b>
2.1 - Le dimensioni della qualità del lavoro.....	8
2.2 - Il rapporto tra richieste e capacità .....	11
2.3 - La visione del lavoro.....	12
<b>Capitolo 3 - Scuola e pandemia: alcuni profili di risposta .....</b>	<b>15</b>
<b>Capitolo 4 - Pandemia e relazioni interpersonali.....</b>	<b>17</b>
<b>Capitolo 5 - Pandemia e condizioni di lavoro .....</b>	<b>21</b>
5.1 - Pandemia e didattica a distanza (DAD/DDI) .....	26
<b>Capitolo 6 - Pandemia e partecipazione .....</b>	<b>31</b>
6.1 - Flusso informativo.....	31
6.2 - Ruolo della CGIL .....	33
6.2 - Coinvolgimento del Dirigente .....	34
<b>Capitolo 7 - Pandemia e sicurezza .....</b>	<b>38</b>
<b>Capitolo 8 - Pandemia e riconoscimento .....</b>	<b>41</b>
<b>Capitolo 9 - Pandemia e formazione .....</b>	<b>46</b>
<b>Capitolo 10 - Scuola e futuro .....</b>	<b>50</b>

## Capitolo 1 - Il Campione

Il report di indagine si apre con una descrizione della composizione del campione, ovvero di coloro che hanno partecipato e compilato il questionario on line. Pur non avendo l'ambizione di essere un campione statisticamente rappresentativo del personale della scuola nella provincia di Modena, la numerosità del campione rappresenta sicuramente un risultato ragguardevole raggiungendo i 638 questionari validi, dei 688 accessi complessivi. A stretto fine metodologico corre l'obbligo sottolineare come la composizione del campione risenta inevitabilmente anche delle modalità di somministrazione del questionario on line, ovvero i canali sindacali (mailing list, contatti e gruppi whatsapp<sup>1</sup>) e più precisamente della FLC CGIL di Modena. Inserendosi nel solco delle indagini qualitative di massa, lo strumento qui presentato risulta di particolare rilievo non tanto nella misurazione della composizione di una dimensione oggettivamente rilevabile quanto nella evidenziazione di fenomeni e meccanismi qualitativamente percepiti.

### 1.1 - Profilo anagrafico

In termini di genere il campione vede una forte prevalenza della componente femminile (85,1%, a fronte del 14,9% di campione maschile): la componente maschile risulta massima nel distretto di Sassuolo (21,4%) e minimo nel distretto di Carpi (12,7%). Se confrontiamo il dato campionario con il dato della popolazione lavorativa nella scuola monitorata dall'Osservatorio INPS (Lavoratori pubblici, 2020), è possibile evidenziare come il nostro campione si allinei alla distribuzione di genere dell'universo: 85,1% nel campione e 80% nell'universo Scuola di Modena (su un totale di 17 mila lavoratori nell'anno 2020 come gruppo contrattuale Scuola).

Il 52,7% del campione è over 50 con una percentuale più consistente per la componente femminile (53,5% per le donne e 47,3% per gli uomini). Il dato campionario sembra quindi sovrastimare la quota degli over 50 nella scuola a Modena: in base all'Osservatorio INPS gli over 50 che nell'anno 2020 si collocano nel gruppo contrattuale Scuola rappresentano il 41,5%. La seconda classe di età per numerosità è rappresentata dai 40enni, in cui si rileva una incidenza superiore maschile rispetto a quella femminile.

Il 69,7% del campione ha almeno la laurea (per la componente maschile la quota arriva all'82% a fronte del 66,9% femminile) ed il 24% un diploma di scuola superiore. Rispecchiando le diverse evoluzioni di ingresso e delle dinamiche del mercato del lavoro, la quota di chi ha almeno la laurea decresce al crescere dell'età anagrafica: dal 90% per gli under 30 al 55,7% per gli over 60.

Fig. 1 - Distribuzione per genere  
(composizioni percentuali)

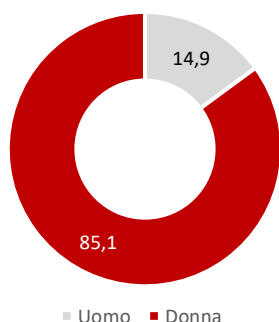
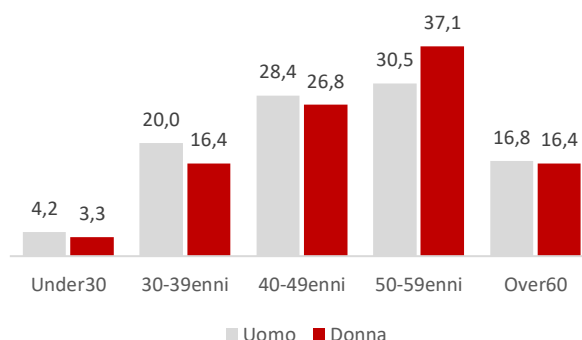


Fig. 2 - Distribuzione per classi età  
(composizioni percentuali)

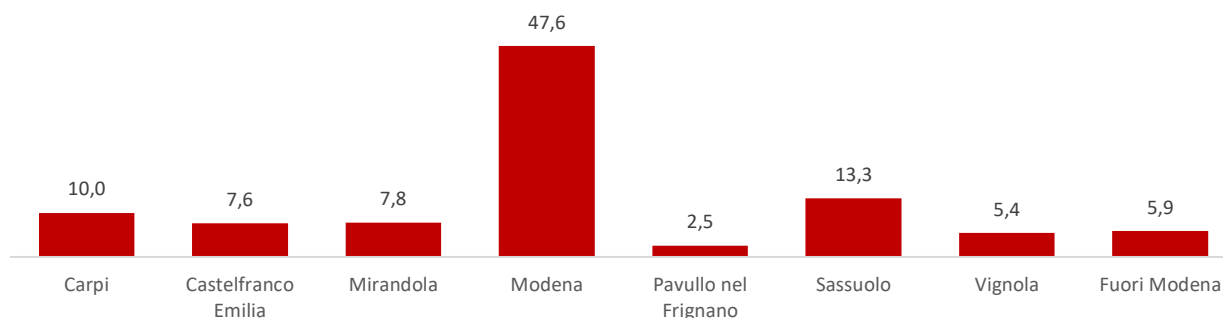


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

<sup>1</sup> Complessivamente il 23% del campione deriva dai social network della Flc Cgil di Modena e il 77% da e mail inviate direttamente da Flc Cgil di Modena.

Per come è stato costruito il questionario è sempre possibile una interrogazione del database di indagine per distretto, evidenziando quindi le differenze territoriali sul piano percettivo. Tale punto di osservazione sarà riportato qualora il dato territoriale sia di aiuto, e di una certa robustezza, per tracciare alcune linee interpretative più puntuali. Complessivamente, il 47,6% del nostro campione si raccoglie a Modena e altre concentrazioni di una certa consistenza si ravvisano a Carpi e Sassuolo.

Fig. 3 - Profili di continuità nella stessa scuola  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

## 1.2 - Profilo professionale

La dimensione professionale del campione è stata osservata attraverso diverse prospettive. In primo luogo, l'anzianità di servizio nella scuola. Chi lavora nella scuola attuale da meno di 3 anni è il 35,2%, quindi circa 1 su 3, con quota più alte per gli uomini (44,1% a fronte del 33,7% femminile) mentre chi lavora nella stessa scuola da oltre 10 anni, e quindi vive una stabilità lavorativa più duratura, è il 39,5% registrando quote più alte per la componente femminile (41,4% a fronte del 29,1%). La dimensione dell'anzianità, tuttavia, non è declinata solo rispetto alla scuola attuale ma anche alla scuola in generale: il 45,8% lavora nella scuola da oltre 20 anni mentre il 19,6% da meno di 5 anni, con rapporti di genere contrapposti.

Fig. 4 - Da quanti anni lavori nella scuola attuale?  
Per genere (composizioni percentuali)

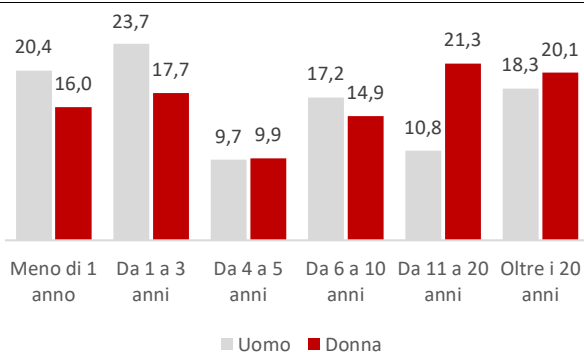
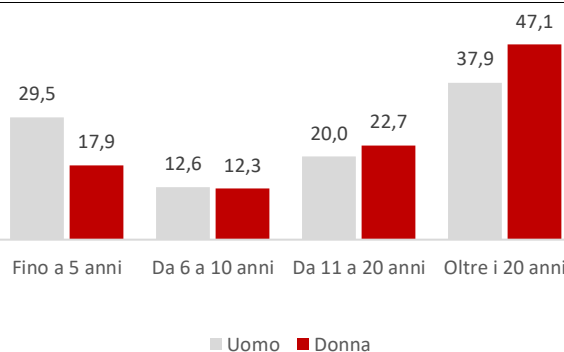


Fig. 5 - Da quanti anni lavori nella scuola in generale?  
Per genere (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

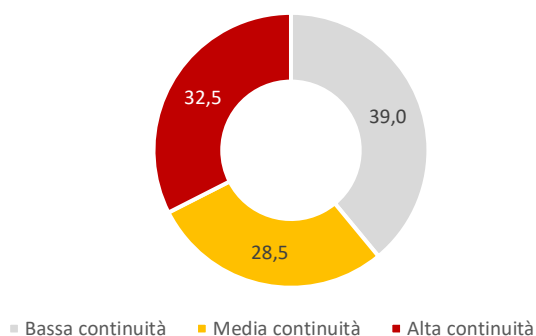
Per offrire un punto di osservazione capace di sintetizzare la doppia informazione sulla anzianità lavorativa e professionale si sono opportunamente incrociate le due variabili e si sono sviluppati tre **profili di continuità lavorativa** o letto specularmente profili di frammentarietà del percorso lavorativo:

- **Profili a bassa continuità lavorativa**, ovvero coloro che lavorano nell'attuale scuola da una frazione di tempo marginale rispetto all'anzianità del percorso scolastico: il 39% del campione;

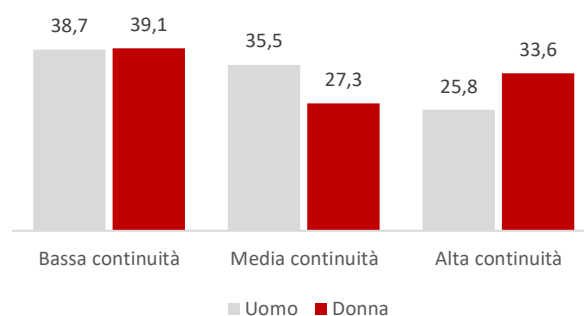
- **Profili a media continuità lavorativa**, ovvero coloro che lavorano nell'attuale scuola da una frazione di tempo mediana rispetto all'anzianità del percorso scolastico: il 28,5% del campione;
- **Profili ad alta continuità lavorativa**, ovvero coloro che lavorano nell'attuale scuola da una frazione di tempo consistente rispetto all'anzianità del percorso scolastico: il 32,5% del campione.

L'incrocio con la variabile di genere evidenzia come l'alta continuità lavorativa sia più alta per le donne (33,6% a fronte del 25,8% maschile) mentre per gli uomini si rilevi una quota di profili di media continuità più consistente (35,5% a fronte del 27,3%). Ovviamente la continuità lavorativa cresce al crescere dell'età anagrafica.

**Fig. 6 - Profili di continuità lavorativa**  
(composizioni percentuali)



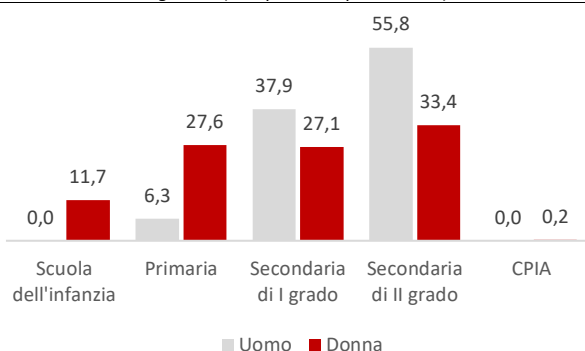
**Fig. 7 - Profili di continuità lavorativa**  
Per genere (composizioni percentuali)



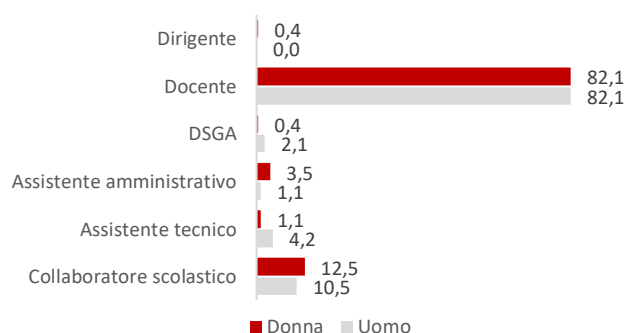
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

La descrizione del profilo professionale del nostro campione prosegue distribuendo le risposte in funzione dell'**istituzione scolastica** di riferimento e dell'**inquadramento**. Tutte le istituzioni scolastiche sono rappresentate nel nostro campione e la maggior numerosità si rintraccia in corrispondenza della scuola secondaria di II grado (36,9%), dove si concentra il 55,8% della componente maschile. Di interesse osservare come nella scuola dell'infanzia (il 9,9%) tutte le risposte siano femminili, a testimonianza di una prevalenza di genere in questo tipo di scuola. In termini di profilo professionale, i due grandi blocchi sono rappresentati dai e dalle docenti, che rappresentano l'82,1%, e i collaboratori/trici scolastiche (il 12,4% complessivamente). Per le altre opzioni di inquadramento si evince come tra gli assistenti tecnici prevalgano gli uomini mentre tra gli assistenti amministrativi si distingue una maggioranza di donne. Per Dirigenti e Dsga (Direttore dei servizi generali amministrativi) i numeri sono così marginali da sospendere qualsiasi tentativo interpretativo.

**Fig. 8 - Istituzione scolastica in cui si lavora**  
Per genere (composizioni percentuali)



**Fig. 9 - Inquadramento**  
Per genere (composizioni percentuali)

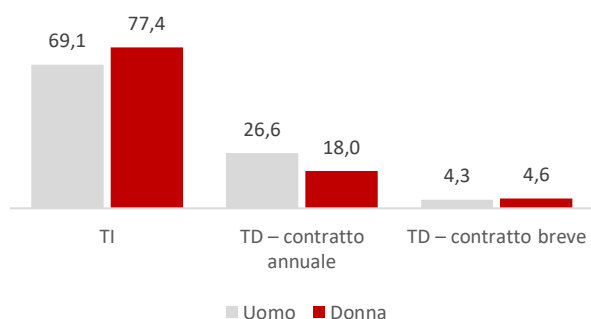


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

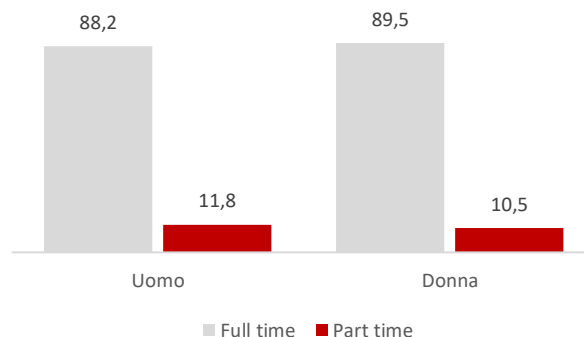
La larga maggioranza del campione è con contratto a tempo indeterminato (76,2%) con punte decisamente più alte per la componente femminile (77,4%). Rispetto all'universo dei lavoratori nella scuola da fonte INPS (60,2% di contratti a tempo indeterminato), il nostro campione sovra-rappresenta la quota di contratti stabili mentre sotto-rappresenta la quota di contratti a termine. Tra i contratti a termine si distinguono, proprio perché esprimono una espressione della precarietà e discontinuità contrattuale differente, i contratti annuali (il 19,6% con punte del 26,6% tra gli uomini) e i contratti brevi (il 4,6%). La stabilizzazione contrattuale cresce al crescere dell'età anagrafica dei rispondenti: se sotto i 39 anni i contratti a tempo indeterminato non superano il 40%, per gli over 60 si sfiora il 100%.

Il campione è prevalentemente full time con quote prossime al 90%. I part time trovano una equa distribuzione di genere mentre prevalgono quote più alte tra le fasce di età più giovani: tra gli under 30 i part time superano il 20%.

**Fig. 10 - Contratto di lavoro**  
Per genere (composizioni percentuali)



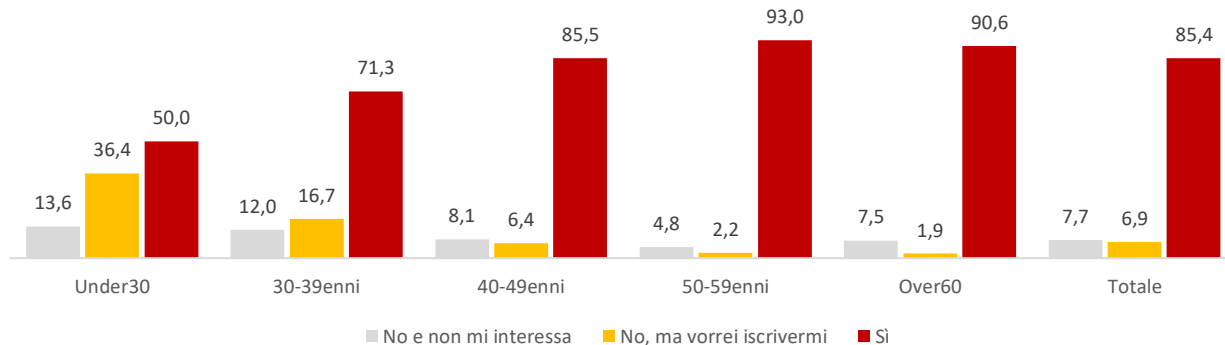
**Fig. 11 - Tipo di lavoro**  
Per genere (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In ultimo, si mette in rilievo l'alto tasso di iscrizione sindacale di chi risponde, evidenziando come il campione non sia casuale e come i canali di somministrazione abbiano evidentemente determinato la composizione campionaria. L'85,4% del campione è iscritto al sindacato con una relazione positiva con l'età anagrafica: l'incidenza degli iscritti aumenta al crescere dell'età anagrafica. A tal proposito, tuttavia, è da sottolineare come tra i non iscritti quelli che si dicono interessati all'iscrizione crescono in termini di incidenza al ridursi dell'età anagrafica.

**Fig. 12 - Iscrizione sindacale**  
Per classe di età (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

## Capitolo 2 - La qualità del lavoro

L'indagine prosegue analizzando tre diversi aspetti riconducibili alla qualità del lavoro e alla soggettività dei lavoratori, ovvero l'osservazione della dimensione percettiva del singolo rispondente rispetto alle proprie condizioni di lavoro e all'idea stessa di lavoro. In particolare, gli aspetti trattati sono:

- La multidimensionalità della qualità del lavoro;
- Il bilanciamento tra richieste del lavoro e capacità individuali;
- La visione del lavoro.

### 2.1 - Le dimensioni della qualità del lavoro

All'interno della indagine, il concetto di qualità del lavoro abbraccia una definizione multidimensionale accogliendo e collegandosi in continuità con lo studio del tema nella letteratura sociologica italiana e con le ricerche pregresse condotte sulle condizioni di lavoro dall'Ires Emilia-Romagna. Quando si guarda alla qualità del lavoro si sceglie, quindi, di osservare contemporaneamente il livello di soddisfazione rispetto a più dimensioni del lavoro in un doppio convincimento. Da una parte, la complessità del lavoro e la relazione tra soggettività individuale e lavoro non può esaurirsi in un'unica misura univoca e necessita inevitabilmente di una comparazione relativa per cogliere i diversi posizionamenti percettivi. Dall'altra parte, qualsiasi politica di intervento, sia essa pubblica o privata, trae maggiori informazioni e indicazioni se l'approccio analitico presenta una struttura multidimensionale individuando potenzialmente punti di forza e punti di criticità.

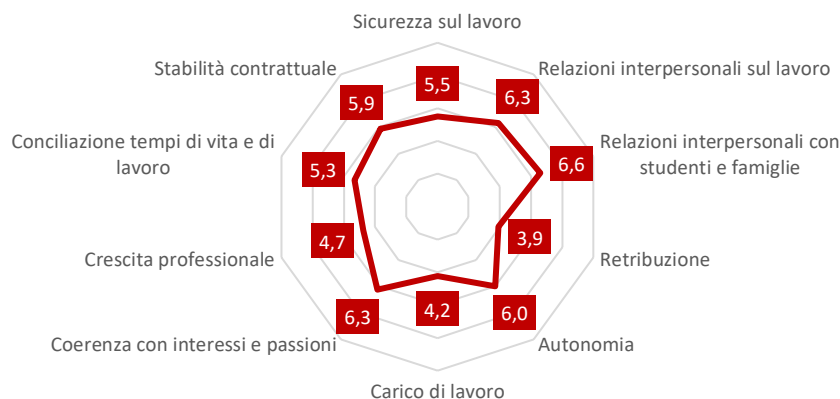
Le dimensioni della qualità del lavoro sono 10 proprio per favorire il confronto inter-dimensionale:

- **Sicurezza sul lavoro**, intesa sia come ambiente fisico di lavoro sia come fattori di rischio psicosociale;
- **Relazioni sociali**, proprio per la specificità dell'oggetto di indagine questa dimensione del lavoro è stata disarticolata in due sotto-dimensioni:
  - o **Relazioni interpersonali sul lavoro**, proprio per indagare, come in qualsiasi altro ambiente di lavoro, il rapporto instaurato con i colleghi (e quindi i pari gerarchicamente) e con Dirigenti/coordinatori (in qualità di superiori gerarchicamente);
  - o **Relazioni interpersonali** con studenti e famiglie, nel tentativo di analizzare separatamente come le relazioni con gli studenti e soprattutto con le famiglie impattino sulla percezione della qualità del lavoro;
- **Retribuzione**, intesa sia nella sua dimensione valoriale che nella sua continuità temporale;
- **Autonomia**, ovvero la capacità di determinare/scegliere i tempi di lavoro, i modi di lavoro e gli obiettivi di lavoro;
- **Carico di lavoro**, ovvero la fatica fisica e mentale che il lavoro comporta, l'intensità dei ritmi di lavoro e la costrittività organizzativa imposta dalle scadenze lavorative;
- **Coerenza con interessi e passioni**, ovvero se ed in che misura il lavoro che si svolge si pone in continuità con i propri studi e con le proprie aspirazioni;
- **Crescita professionale**, intesa sia come possibilità di avanzamento di carriera sia come trasparenza dei percorsi interni;
- **Conciliazione tempi di vita e di lavoro**, ovvero se e come bilanciare i tempi del lavoro con i tempi di vita sociale;
- **Stabilità contrattuale**, ovvero per comprendere se e quanto è importante la dimensione contrattuale di stabilità.



In generale è possibile porre una soglia oltre la quale considerare il valore dell'indicatore portatore di un giudizio sostanzialmente positivo o sostanzialmente negativo. Questa soglia è il valore medio che in una scala da 1 a 10 è pari a 5,5: la valutazione è tanto più positiva o negativa quanto più si allontana dal valore medio. Fatta questa premessa di metodo, possiamo affermare come i **punti di criticità** del campione nella sua espressione collettiva siano la crescita professionale (4,7), carico di lavoro (4,2) e retribuzione (3,9). Diversamente i punti di maggiore soddisfazione si registrano in coincidenza di relazioni con studenti e famiglie (6,6), relazioni interpersonali sul luogo di lavoro (6,3) e coerenza con interessi e passioni (6,3).

**Fig. 13 - Le dimensioni della qualità del lavoro nella scuola**  
Per classe di età (composizioni percentuali)

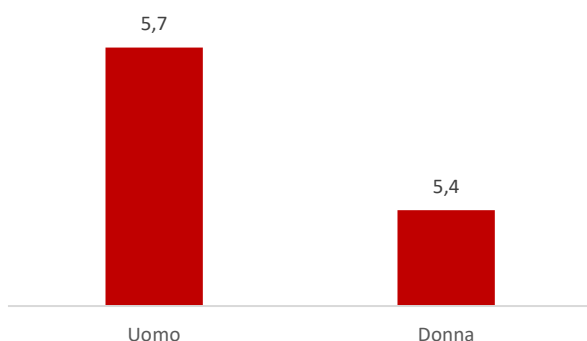


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

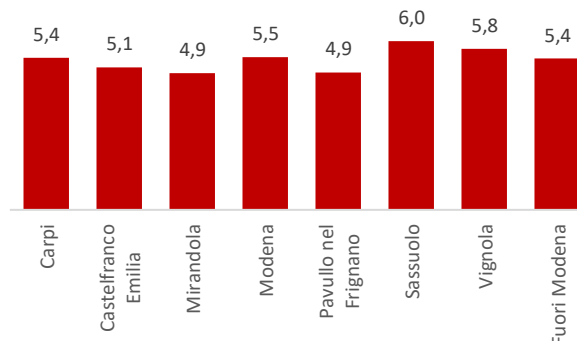
Si è poi proceduto a costruire un **indicatore sintetico della soddisfazione sul lavoro** come media, e quindi indicatore univoco, della soddisfazione espressa rispetto alle singole dimensioni della qualità del lavoro: indice sintetico di soddisfazione sul campione totale è 5,5 collocandosi quindi proprio sul valore medio, e quindi mutuando dall'ambiente scolastico è una soddisfazione "sufficiente". Di interesse risulta ora incrociare l'indice sintetico di soddisfazione con le diverse variabili esplicative per cogliere se e dove si rintracciano le disparità percettive in termini di qualità del lavoro. In particolare:

- In un confronto di **genere**, gli uomini (5,7) risultano complessivamente più soddisfatti delle donne (5,4). Il gap di soddisfazione è principalmente spiegato da due dimensioni: la percezione delle donne si discosta da quella degli uomini soprattutto su carico di lavoro (4,1 per le donne a fronte del 5,1 per gli uomini) e conciliazione tempi di vita e di lavoro (5,1 per le donne e 6,3 per gli uomini). Il peggior posizionamento delle donne su queste due dimensioni è da ricercarsi in un rapporto di concausa e ipoteticamente dalla iniqua distribuzione dei carichi di lavoro familiare;

**Fig. 14 - Indice sintetico di soddisfazione sul lavoro**  
Per genere (composizioni percentuali)



**Fig. 15 - Indice sintetico di soddisfazione sul lavoro**  
Per distretto (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

- In generale, il livello di soddisfazione cresce al crescere del **titolo di studio** e a crescere è soprattutto la soddisfazione rispetto alla dimensione dell'autonomia;
- In un confronto territoriale tra **distretti**, si evidenzia come tutti gli indicatori oscillino intorno al valore medio. I territori in cui si registra la soddisfazione più alta è Sassuolo (6,0) mentre la soddisfazione più bassa a Mirandola e Pavullo nel Frignano (4,9);
- In un confronto tra **istituzioni scolastiche**, escludendo per la marginalità del campione il CPIA (Centro provinciale per l'Istruzione degli Adulti), il livello di soddisfazione più alta si riscontra nella scuola secondaria di I grado (5,8) mentre il livello di soddisfazione più basso nella scuola primaria (5,0). Se il livello di maggior soddisfazione nella scuola secondaria di I grado va da ricercarsi in una più positiva relazione con i colleghi e superiori, con una più alta autonomia percepita e con una maggiore coerenza con interessi e passioni, il minor livello di soddisfazione nella scuola primaria si spiega in una più bassa valutazione sul carico di lavoro (3,3) e sulla sicurezza psicofisica sul lavoro (4,9);
- L'incrocio con l'**inquadramento professionale**, escludendo dal confronto i dirigenti per la bassa numerosità del campione, evidenzia come la soddisfazione sia più alta tra i docenti e gli assistenti tecnici (5,6) e più bassa tra i collaboratori (4,9). In chiave relativa, la maggior soddisfazione dei docenti rispetto ai collaboratori, i due segmenti del campione più numerosi, si spiega soprattutto in una diversa percezione delle relazioni sul luogo di lavoro (6,5 per i docenti e 5,2 per i collaboratori), una diversa coerenza con interessi e passioni (6,5 per i docenti e 5,0 per i collaboratori) e sicurezza psicofisica sul lavoro (5,6 per i docenti e 4,9 per i collaboratori);
- La lettura per **forma contrattuale** non evidenzia particolari asimmetrie di indice sintetico di soddisfazione. Tra le singole dimensioni, tuttavia, si scorgono divergenze di rilievo rispetto, ovviamente, alla dimensione della stabilità contrattuale (per cui si rileva un livello di soddisfazione 6,7 per i contratti a tempo indeterminato e di 2,4 per i contratti brevi e di 3,6 per i contratti annuali) e per il carico di lavoro (il cui livello di soddisfazione scende rapidamente al crescere della continuità contrattuale);
- Se nella distinzione tra full time e **part time** non si scorgono differenze di rilievo sul livello di soddisfazione complessivo, è di interesse osservare come i *part time* (5,9) risultino più soddisfatti dei *full time* (5,2) per quanto attiene alla conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- In generale chi è **iscritto al sindacato** ma soprattutto chi non lo è ma vorrebbe iscriversi risulta complessivamente più soddisfatto di chi non lo è e non vorrebbe farlo.

Fig. 16 - Indice sintetico di soddisfazione sul lavoro  
Per tipo di scuola (composizioni percentuali)

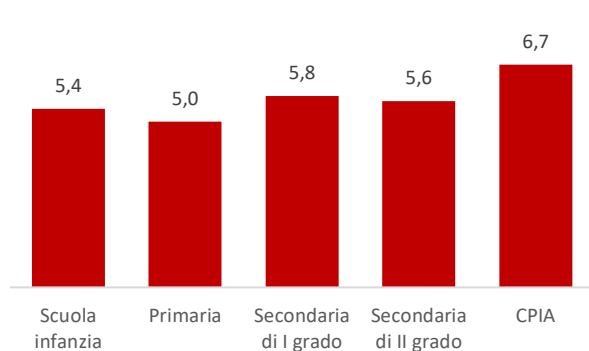
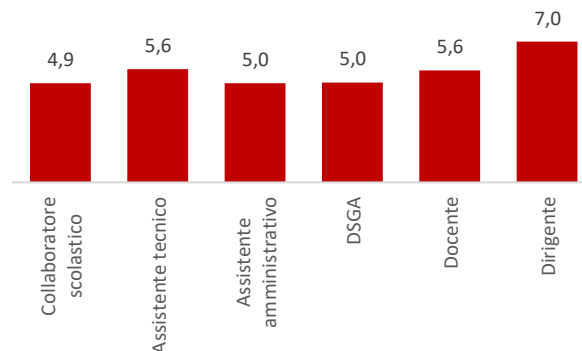


Fig. 17 - Indice sintetico di soddisfazione sul lavoro  
Per inquadramento (composizioni percentuali)

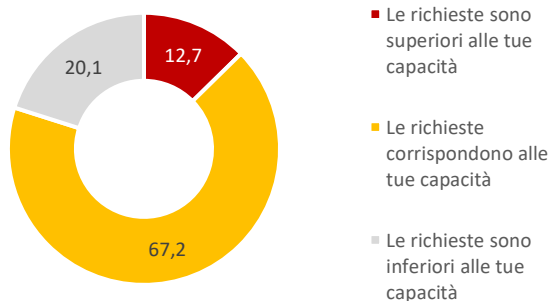


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

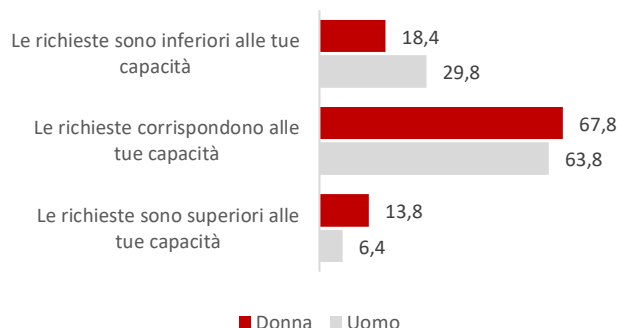
## 2.2 - Il rapporto tra richieste e capacità

L'analisi della qualità del lavoro prosegue ponendo l'attenzione sull'equilibrio tra le richieste derivanti dal lavoro e la percezione delle proprie capacità individuali di risposta/reazioni a tali richieste. Il raffronto tra domanda (richieste) e offerta (capacità) di lavoro consente di individuare delle aree di fragilità in termini di rischio psicosociale. In particolare, dove si ha percezione che le richieste siano superiori alla capacità individuali si apre al rischio di fattori di stress-lavoro correlato mentre dove si ha percezione che le richieste siano al di sotto delle capacità individuali si ha una più alta esposizione al rischio di demotivazione per una mancata o piena valorizzazione delle proprie competenze e abilità. Non sorprende infatti, come **il più alto indice di soddisfazione sintetica si riscontri dove c'è bilanciamento tra richieste e capacità (5,8)** mentre negli altri due casi si registrano sempre bassi indici di soddisfazione (sempre sotto il 5).

**Fig. 18 - Rapporto tra richieste e competenze**  
(composizioni percentuali)



**Fig. 19 - Rapporto tra richieste e competenze**  
Per genere (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Complessivamente il **67,2% del campione percepisce un bilanciamento tra richieste e capacità lavorative**, il 12,7% pensa che le richieste lavorative siano superiori alle capacità individuali e il 20,1% che le richieste siano invece inferiori alle capacità del singolo. In questa prospettiva, appare quindi più ampia l'esposizione al rischio di demotivazione. Incrociando opportunamente con le principali variabili socio-professionali si rileva quanto segue:

- In una dinamica di **genere**, sono più gli uomini che le donne ad evidenziare un rischio di demotivazione mentre le donne lamentano in forma più estesa come le richieste siano spesso superiori alle capacità individuali, manifestando una più alta esposizione a fattori stressogeni;
- Al crescere dell'**età anagrafica**, e quindi anche dell'anzianità professionale, diminuiscono i fattori di stress dettati da una superiorità delle richieste lavorative rispetto alle capacità individuali ma aumenti il rischio di demotivazione;
- In un confronto per **territorio** è il territorio di Modena ad individuare la più ampia quota (24%) di chi ritiene le richieste inferiori alle capacità individuali mentre a Castelfranco Emilia e a Pavullo nel Frignano la più alta quota di chi, invece, ritiene che la domanda di lavoro sia superiore a quanto la capacità del singolo possa rispondere;
- La lettura per **tipo di scuola** evidenzia come le richieste siano superiori alle capacità del singolo soprattutto nella scuola primaria (17,1% a fronte del 10% delle scuole secondarie) mentre fattori di demotivazione siano più diffusi nella scuola secondaria di II grado;
- La distribuzione per **inquadramento professionale** mostra come per il 37,7% dei collaboratori le richieste siano inferiori alle capacità contro il 18% dei docenti per i quali, diversamente, il 12,7% afferma che le richieste sono superiori alle capacità, contro il 9% dei collaboratori. Il rischio di

demotivazione appare quindi più diffuso tra i collaboratori scolastici di quanto, invece, si registri tra i docenti;

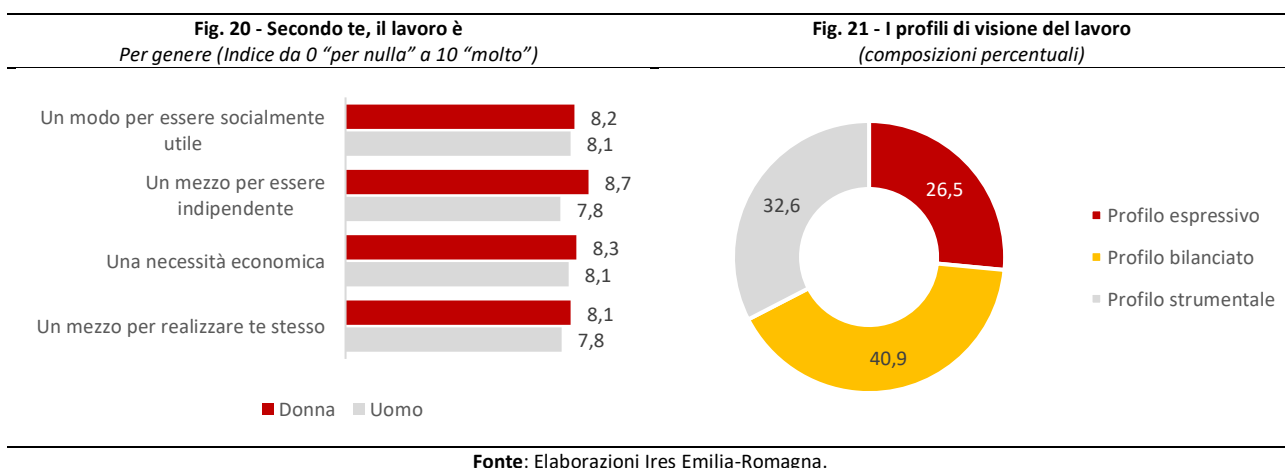
- A spiegare maggiormente le asimmetrie nella distribuzione delle risposte sull'equilibrio tra domande e offerta di lavoro è la **forma contrattuale**. Per chi ha un contratto a termine, la quota di chi pensa che le richieste siano inferiori alle capacità arriva ad essere quasi doppia di chi, invece, vive una stabilità contrattuale;
- Di interesse, in ultimo, osservare come anche **l'iscrizione sindacale** impatti in forma determinante sulla distribuzione delle risposte. Chi è iscritto al sindacato, percepisce sul lavoro più fattori di stress-lavoro correlato (23,2% a fronte di 8,2% di chi non è iscritto) e meno fattori di demotivazione (18,2% a fronte del 30,6%). I non iscritti, quindi, lamentano una più alta demotivazione.

### 2.3 - La visione del lavoro

La parte dell'indagine sulla qualità del lavoro si conclude con la visione del lavoro, ovvero comprendere se ed in quale misura il lavoro venga vissuto principalmente in chiave strumentale o come elemento attraverso il quale realizzare la propria persona ed essere, specialmente nella scuola, socialmente utile verso la collettività.

A tal proposito alla domanda "secondo te, il lavoro è" si sono poste opzioni di risposta che in qualche modo rappresentassero le due visioni:

- Una **visione strumentale** corrispondente alle voci "una necessità economica" e un "mezzo per essere indipendente", i cui indici (sempre costruiti su una scala 1-10) risultano, come teorizzato all'origine, fortemente correlati. Tale visione implica che il lavoro sia vissuto principalmente come strumento economico;
- Una **visione espressiva** corrispondente alle voci "un modo per essere socialmente utile" e "un mezzo per realizzare te stesso", i cui indici (sempre costruiti su una scala 1-10) sono tra loro correlati. Tale visione, invece, implica che il lavoro sia principalmente vissuto come percorso di valorizzazione e affermazione delle proprie aspirazioni, passioni ed interessi.



Ovviamente le due visioni convivono nello stesso soggetto, così come dimostrano gli alti punteggi che contemporaneamente raccolgono le diverse opzioni di risposta rappresentanti le due diverse visioni del lavoro (Fig. 20). Per facilitare la lettura, si è proceduto a costruire tre diversi profili utilizzando i diversi indici opportunamente aggregati per visione del lavoro:

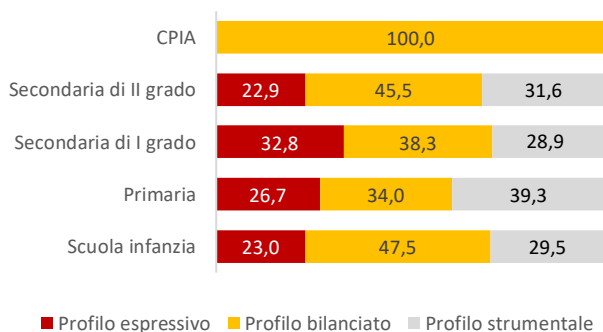
- **Profilo espressivo**, ovvero quando l'indicatore di visione espressiva supera quello di visione strumentale: 26,5% del campione;

- **Profilo bilanciato**, quando l'indicatore di visione espressiva equivale a quello di visione strumentale: 40,9% del campione;
- **Profilo strumentale**, quando l'indicatore di visione strumentale supera quello di visione espressiva: 32,6% del campione.

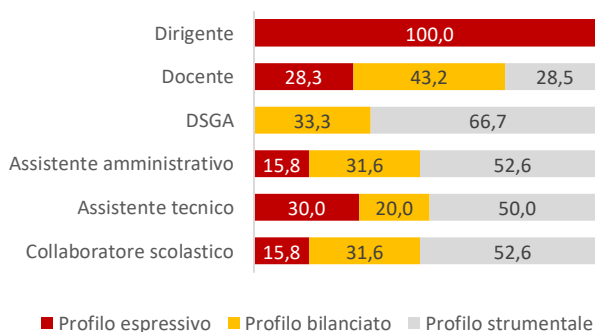
L'incrocio dei profili di visione del lavoro con le principali variabili esplicative permette di rilevare quanto segue:

- Il profilo espressivo risulta più alto per i **maschi** (31,9% a fronte del 25,6% femminile) mentre i profili strumentali crescono al salire **dell'età anagrafica**;
- Al crescere del **titolo di studio**, i profili espressivi crescono e i profili strumentali scendono;
- Nel confronto con il **tipo di scuola**, la quota di profili espressivi è massima nella secondaria di I grado, dove anche si registra il maggior livello di soddisfazione sul lavoro. Allo stesso tempo, i profili strumentali sono massimi nella scuola primaria dove, al contrario, si registra il più basso livello di soddisfazione;
- In termini di **inquadramento professionale**, i profili espressivi sono più numerosi tra docenti e gli assistenti tecnici mentre tra i collaboratori scolastici oltre il 50% rientra tra i profili strumentali;
- I dati per inquadramento e tipo di scuola suggeriscono come esista **una relazione tra soddisfazione sul lavoro e visione del lavoro**: i profili espressivi risultano infatti mediamente più soddisfatti (5,8) dei profili strumentali (5,2).

**Fig. 22 - I profili di visione del lavoro**  
Per tipo di scuola (composizioni percentuali)



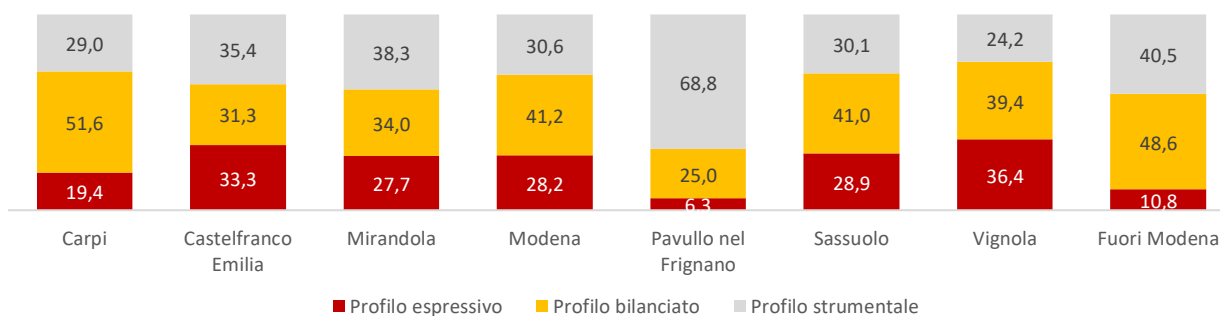
**Fig. 23 - I profili di visione del lavoro**  
Per inquadramento (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

- Nel **territorio** modenese, i profili strumentali sono massimi a Pavullo nel Frignano e a Mirandola mentre i profili professionali superano il 30% nei territori di Vignola e Castelfranco Emilia (Fig. 24);

**Fig. 24 - Profili di visione del lavoro**  
Per distretto (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

La lettura per **iscrizione sindacale** indica come tra gli iscritti si registri una quota relativamente più alta di profili strumentali e relativamente più bassa di profili espressivi. In chi, invece, non è iscritto ma vorrebbe entrare si rileva la quota più alta (33%) di profili espressivi indicando come il sindacato eserciti una attrazione anche verso profili identitari differenti rispetto alla propria constituency.

### Capitolo 3 - Scuola e pandemia: alcuni profili di risposta

Conclusa la parte sulla qualità del lavoro, l'indagine apre ad una prima riflessione sul rapporto tra scuola e pandemia cercando di investigare alcuni elementi della percezione del personale scolastico. In particolare, le domande intendono rilevare se ed in quale misura prevalgano posizioni difensive o adattive rispetto alle sollecitazioni a cui la scuola è stata sottoposta nel corso della pandemia. Nel corso della pandemia, infatti, la scuola è stata prima abbandonata dal dibattito pubblico, in particolare durante il lockdown, per poi ritornarne al centro per esaltarla nella sua funzione sociale o criticarla come potenziale veicolo di diffusione del contagio.

Si è cercato, dunque, di misurare il grado di accordo rispetto ad alcune affermazioni sul rapporto tra pandemia e scuola. L'osservazione dei dati produce quanto segue:

- Il 67,5% del campione non è d'accordo sul fatto che durante il lockdown si **sia lavorato meglio in assenza di linee guida**. Tale opzione di risposta, emersa nel corso dei focus group propedeutici alla costruzione del questionario, intende valutare la postura individuale rispetto all'insorgenza della pandemia: un atteggiamento attendista vs un atteggiamento intraprendente;
- Largo disaccordo (80,3%) si registra rispetto alla affermazione **"in pandemia, le politiche nazionali hanno dato adeguata attenzione alla scuola"**. In altre parole, il personale scolastico lamenta una mancanza di attenzione per la scuola da parte di tutti i livelli amministrativi. Il giudizio negativo verso i diversi livelli amministrativi appare sì maggioritario ma meno aspro per gli over 60 e nei comuni di Carpi e Pavullo nel Frignano;
- Le tre opzioni successive intendono verificare l'elemento di criticità percepito maggiormente messa a nudo dalla pandemia: **le strutture, l'organico/personale o le infrastrutture (digitali)**. Il confronto non rileva particolari disomogeneità sul livello di accordo: circa il 90% del campione concorda, infatti, che la pandemia ha reso evidenti i ritardi contemporaneamente strutturali, infrastrutturali e di personale della scuola. In termini relativi si segnala come la concordanza sul ritardo strutturale prevalga leggermente sugli altri elementi di criticità. A tal proposito è di interesse osservare come complessivamente il livello di accordo cresca al crescere del titolo di studio mentre diminuisca al crescere dell'anzianità professionale nella scuola.

Tab. 1 - In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni su pandemia e scuola (composizioni percentuali)

	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Totale
Si è lavorato meglio nella prima fase (lockdown) quando non c'erano linee guida	24,8	42,7	24,8	7,6	100,0
In pandemia, le politiche nazionali hanno dato adeguata attenzione alla scuola	32,2	48,1	18,0	1,8	100,0
La pandemia ha messo a nudo i problemi di spazio delle strutture scolastiche	1,6	6,6	26,3	65,4	100,0
La pandemia ha messo a nudo la mancanza di organico/personale della scuola	2,1	11,0	34,9	51,9	100,0
La pandemia ha messo a nudo i ritardi infrastrutturali/digitali della scuola	1,5	10,5	33,9	54,1	100,0

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

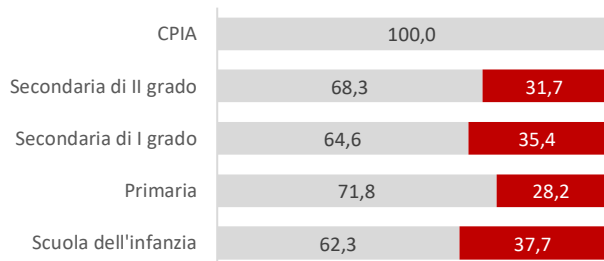
Riprendendo la profilazione emersa rispetto alla prima opzione di risposta si sono costruiti due profili distinti per cogliere i diversi comportamenti di fronte alle prime fasi della pandemia:

- **Profilo attendista**, ovvero coloro che non concordano con l'affermazione "si è lavorato meglio nella prima fase della pandemia quando non c'erano linee guida": il 67,5% del campione;
- **Profilo intraprendente**, ovvero coloro che concordano con l'affermazione "si è lavorato meglio nella prima fase della pandemia quando non c'erano linee guida": il 32,5% del campione.

Si segnala per una maggiore estensione di chi manifesta una **postura intraprendente** i collaboratori scolastici sui docenti e gli assistenti tecnici su tutti gli altri inquadramenti, la scuola dell'infanzia su tutte le altre tipologie di scuola, gli uomini sulle donne, gli under 30 sugli over 60, i distretti di Carpi e Pavullo sul Frignano

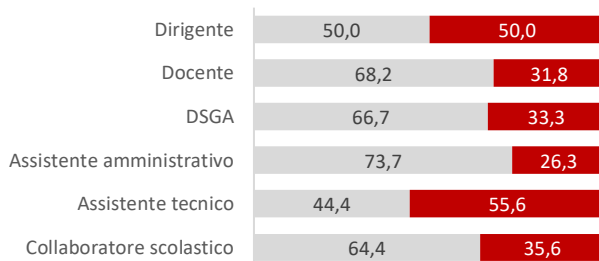
su tutti gli altri comuni e i profili strumentali sui profili espressivi. Proprio quest'ultimo confronto sottolinea come l'intraprendenza non coincida con la visione espressiva ma rappresenti una generale inclinazione personale di proattività non necessariamente maturata nell'ambito lavorativo.

**Fig. 25 - I profili di postura rispetto alla pandemia**  
Per tipo di scuola (composizioni percentuali)



■ Profilo attendista ■ Profilo intraprendente

**Fig. 26 - I profili di postura rispetto alla pandemia**  
Per inquadramento (composizioni percentuali)



■ Profilo attendista ■ Profilo intraprendente

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.



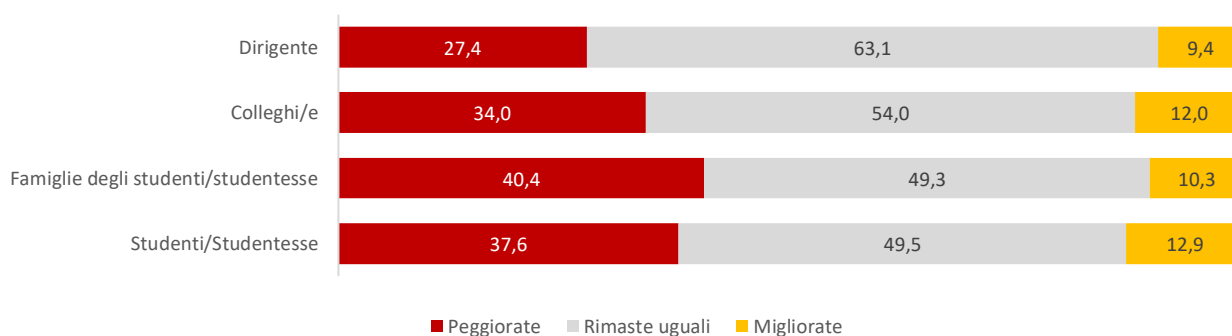
## Capitolo 4 - Pandemia e relazioni interpersonali

L'indagine prosegue con l'**analisi dei cambiamenti registrati nella dimensione delle relazioni interpersonali**, considerate nella doppia accezione di relazioni con gli altri lavoratori dell'istituzione scolastica (sia con i colleghi che con il dirigente) e di relazioni con i destinatari dell'attività scolastica (studenti e famiglie degli studenti).

Osservando il grafico successivo, emerge come nel complesso si sia registrata una stabilità o un peggioramento delle relazioni interpersonali rispetto al periodo pre-pandemia, e solo in quota contenuta si è registrato un miglioramento delle stesse. Declinando il dato nelle sue diverse articolazioni, emerge come una maggiore criticità in termini di peggioramento si sia registrata nei confronti dei destinatari: per il 40,4% dei rispondenti sono peggiorate le relazioni con le famiglie degli studenti e per il 37,6% sono peggiorate quelle nei confronti degli studenti stessi. È importante sottolineare come il peggioramento emerso può essere ricondotto a diversi elementi, sia a un peggioramento della qualità del confronto interpersonale sia a un peggioramento dell'intensità e della frequenza dei rapporti, che ha determinato una maggiore distanza tra personale scolastico e famiglie/studenti e dunque un peggioramento delle relazioni.

Seguono in termini di criticità registrate, le relazioni con i propri colleghi (peggiorate per il 34%) e infine le relazioni con il proprio dirigente (27,4%).

**Fig. 27 - Nel corso della pandemia, come sono cambiate le relazioni con:**  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Declinando il dato per le caratteristiche dei rispondenti emerge come:

- Dal punto di vista di **genere** per la componente maschile si registra un peggioramento più accentuato nelle relazioni con gli studenti (44% rispetto a 36,3% della componente femminile) e con i colleghi (39,1% rispetto a 33%). Per i **giovani under30**, per coloro che hanno un **titolo di studio** più elevato e per coloro che hanno una minore **anzianità** lavorativa nella scuola in generale si registra peggioramento più diffuso nelle relazioni con gli studenti e con le famiglie degli stessi. Rispetto al **Distretto** in cui i rispondenti lavorano si registra un peggioramento più accentuato nel Distretto di Pavullo nel Frignano per le relazioni con gli studenti, con i colleghi e con il dirigente, mentre nel Distretto di Carpi e Mirandola per le relazioni con le famiglie;

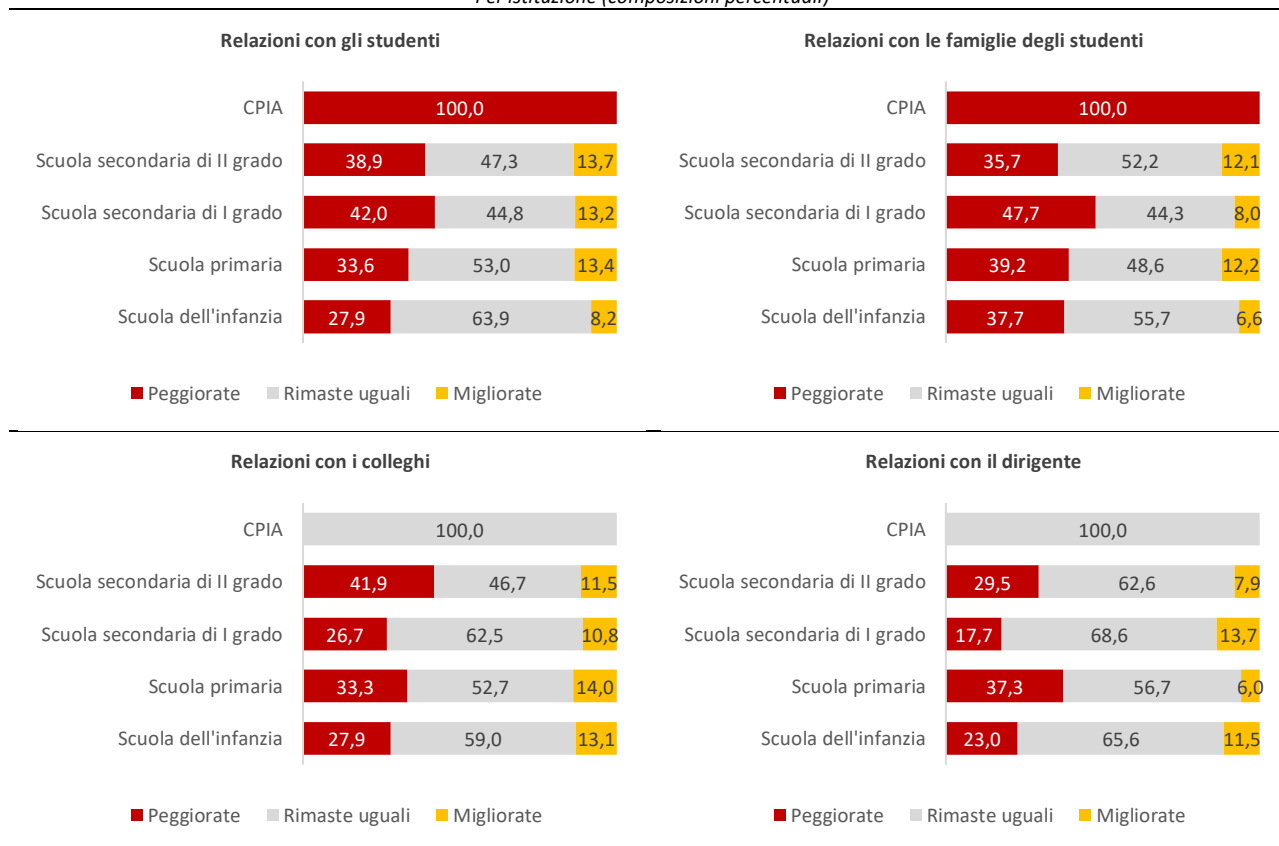
**Tab. 2 - Nel corso della pandemia, come sono cambiate le relazioni con: Per distretto (composizioni percentuali)**

	Studenti/Studentesse			Famiglie degli studenti			Colleghi/e			Dirigente		
	Pegg.	Uguali	Miglior.	Pegg.	Uguali	Miglior.	Pegg.	Uguali	Miglior.	Pegg.	Uguali	Miglior.
Carpi	36,1	52,5	11,5	50,8	39,3	9,8	40,3	48,4	11,3	21,0	67,7	11,3
Castelfranco E.	45,8	43,8	10,4	45,8	50,0	4,2	45,8	45,8	8,3	33,3	62,5	4,2
Mirandola	44,7	44,7	10,6	48,9	36,2	14,9	37,5	52,1	10,4	29,2	54,2	16,7
Modena	36,7	49,3	14,0	38,2	51,6	10,2	35,1	53,8	11,1	28,8	63,9	7,3
Pavullo nel F.	50,0	50,0	0,0	43,8	56,3	0,0	50,0	37,5	12,5	46,7	40,0	13,3
Sassuolo	29,6	55,6	14,8	32,9	56,1	11,0	20,7	64,6	14,6	19,5	68,3	12,2
Vignola	41,9	41,9	16,1	43,3	46,7	10,0	29,0	54,8	16,1	29,0	54,8	16,1
Fuori Modena	37,8	48,6	13,5	37,8	43,2	18,9	24,3	56,8	18,9	27,0	64,9	8,1
<b>Totale</b>	<b>37,6</b>	<b>49,5</b>	<b>12,9</b>	<b>40,4</b>	<b>49,3</b>	<b>10,3</b>	<b>34,0</b>	<b>54,0</b>	<b>12,0</b>	<b>27,4</b>	<b>63,1</b>	<b>9,4</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

- Rispetto all'**istituzione scolastica** in cui i rispondenti lavorano (figura successiva), nella scuola secondaria di I grado e di II grado si registra nel confronto un peggioramento più diffuso nelle relazioni con gli studenti, in quella di I grado anche nelle relazioni con le famiglie e in quella di II grado anche nelle relazioni con i propri colleghi (41,9%), nella scuola primaria si registra invece un peggioramento più diffuso con il dirigente (37,3%);
- Rispetto all'**inquadramento**, e considerando in particolare i docenti e i collaboratori scolastici che rappresentano gli inquadramenti più diffusi tra i rispondenti, emerge come per i collaboratori scolastici siano peggiorate in modo più accentuato le relazioni con il dirigente (40% rispetto a 26,1% per i docenti), con gli studenti (44% rispetto a 37,5%) e con i colleghi (40% rispetto a 33,1%);

**Fig. 28 - Nel corso della pandemia, come sono cambiate le relazioni con: Per istituzione (composizioni percentuali)**



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

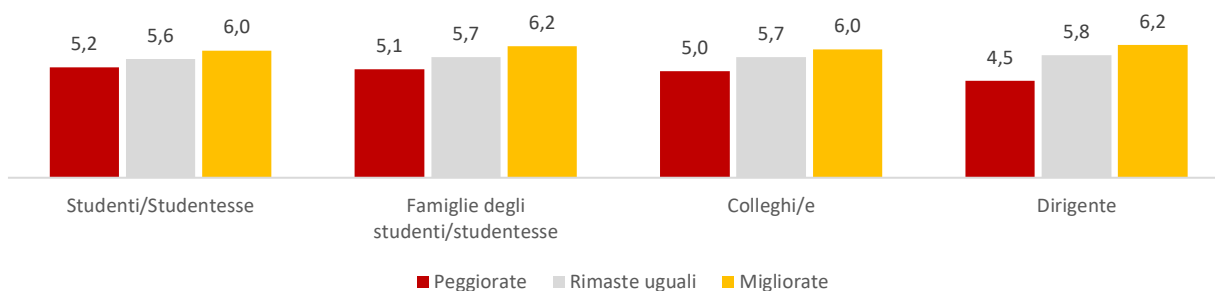
- Per i rispondenti con **contratto a tempo determinato** (sia breve che annuale) sono peggiorate in modo più accentuato le relazioni con gli studenti e con le famiglie, mentre per i rispondenti con

contratto a tempo indeterminato e determinato annuale sono peggiorate in modo più diffuso le relazioni con i colleghi e con il dirigente; nel complesso, dunque, le maggiori criticità si registrano per i dipendenti con contratto a tempo determinato annuale;

- Rispetto, infine, ai profili precedentemente costruiti, emerge come per i **profili identitari** le maggiori differenze si osservano nelle relazioni con il dirigente, dove si registra un peggioramento più diffuso per i profili strumentali (30,2%) e per quelli bilanciati (29,4%) rispetto invece ai profili espressivi (21%), mentre per i **profili di reazione alla pandemia** emerge come per il profilo intraprendente si registrino meno criticità nella relazione con gli studenti (33,7% rispetto a 39,5%), a conferma di una maggiore propensione a reagire alla pandemia che ha permesso di alimentare meglio le relazioni con gli studenti, mentre si registrano più criticità nelle relazioni con le famiglie (43,2% rispetto a 39,2%), con i colleghi (36,2% rispetto a 32,9%) e con i dirigenti (30,2% rispetto a 26,2%).

Declinando i cambiamenti intercorsi nelle relazioni interpersonali attraverso l'**indice di soddisfazione sul lavoro**, emerge come al miglioramento delle diverse relazioni aumenti il proprio livello di soddisfazione sul lavoro (figura successiva). In particolare, i cambiamenti che più incidono sul suo innalzamento sono quelli relativi alle relazioni con il dirigente: la soddisfazione sul lavoro passa da un giudizio negativo per coloro che hanno vissuto un peggioramento delle relazioni (4,5) a un giudizio positivo per coloro che hanno vissuto un miglioramento (6,2) (+1,7 punti).

Fig. 29 - Indice di soddisfazione del lavoro per cambiamenti intercorsi nelle relazioni interpersonali  
(indici scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Analizzando successivamente le **singole dimensioni della soddisfazione del lavoro**, emerge come il miglioramento delle relazioni si rifletta in un miglioramento generalizzato su tutte le dimensioni di soddisfazione, ma con intensità diversa. Nel complesso, l'elemento che registra le oscillazioni più contenute è quello della retribuzione, mentre al contrario, e coerentemente con il quadro sopra descritto, sono le dimensioni relazionali a manifestare le maggiori oscillazioni in termini di soddisfazione. In particolare:

- Al miglioramento delle relazioni con gli studenti e con le famiglie, la dimensione della soddisfazione che mostra l'oscillazione più accentuata è quella delle relazioni interpersonali con studenti e famiglie (che cresce da 6 a 7,6/7,7), seguita dalla soddisfazione per il carico di lavoro e per la stabilità contrattuale;
- Al miglioramento delle relazioni con i colleghi è la soddisfazione per le relazioni interpersonali sul lavoro (collegli e superiori) a crescere maggiormente (da 5,1 a 7,7), seguita dalla soddisfazione per la sicurezza, per il carico di lavoro e per la coerenza con interessi e passioni;
- Infine, anche al miglioramento delle relazioni con il dirigente è la soddisfazione per le relazioni interpersonali sul lavoro (collegli e superiori) a crescere maggiormente (da 4,9 a 7,5). Altrettanto

elevato risulta essere l'aumento della soddisfazione per la sicurezza sul lavoro (da 4,2 a 6,5) e per la propria crescita professionale (da 3,6 a 5,8).

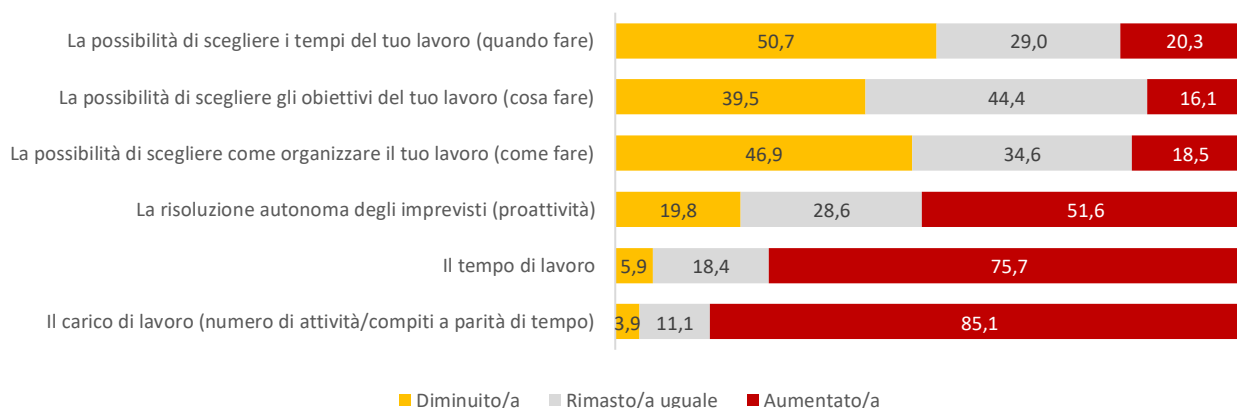
## Capitolo 5 - Pandemia e condizioni di lavoro

Dopo aver analizzato come sono cambiate le relazioni interpersonali nel corso della pandemia, l'indagine prosegue con l'**analisi dei cambiamenti intercorsi nelle condizioni di lavoro, in particolare nelle sue dimensioni del tempo di lavoro, del carico di lavoro e della sua programmabilità**. Successivamente, verrà riportata una ulteriore dimensione di analisi che indaga l'impatto dell'adozione delle diverse misure sanitarie (sanificazione, distanziamento, gestione green pass, ecc.) sull'organizzazione del lavoro.

Rispetto ai cambiamenti intercorsi nelle condizioni di lavoro, osserviamo dalla figura successiva come nel complesso i cambiamenti più diffusi si siano registrati in un aumento del carico di lavoro, vissuto da più di otto rispondenti su dieci (85,1%), e in un aumento del tempo di lavoro, vissuto da più di sette rispondenti su dieci (75,7%). Segue l'aumento della risoluzione autonoma degli imprevisti, che è stata vissuta dalla metà dei rispondenti (51,6%).

Sul fronte opposto, e dunque su come si sono trasformati gli strumenti utili per gestire le dinamiche sopra richiamate, si osserva come metà dei rispondenti abbia vissuto una diminuzione della possibilità di scegliere i tempi del proprio lavoro, cioè "quando fare" (50,7%), e una diminuzione della possibilità di scegliere come organizzare il proprio lavoro, cioè "come fare" (46,9%), e quattro rispondenti su dieci abbiano vissuto una diminuzione della possibilità di scegliere gli obiettivi del proprio lavoro, "cosa fare" (39,5%).

**Fig. 30 - Nel corso della pandemia, come sono cambiati:**  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'aumento delle richieste (declinate in termini di carico di lavoro, tempo e autonomia) contestualmente a una contrazione degli strumenti utili a gestire tale aumento (possibilità di scegliere l'organizzazione, i tempi e gli obiettivi del proprio lavoro) generano uno squilibrio che rappresenta un fattore di rischio di stress lavoro-correlato. Per riuscire a mappare la diffusione dei fattori di rischio sulle tre diverse dimensioni analizzate, sono stati costruiti tre diverse tipologie di rispondenti:

- **Un gruppo di rispondenti esposti a stress organizzativo:** che identifica quei lavoratori (42%) che hanno vissuto un aumento del carico di lavoro e contestualmente una contrazione della possibilità di scegliere come organizzare il proprio lavoro;
- **Un gruppo di rispondenti esposti a stress tempi di lavoro:** che identifica quei lavoratori (41,9%) che hanno vissuto un aumento del tempo di lavoro e contestualmente una contrazione della possibilità di scegliere i tempi del proprio lavoro;

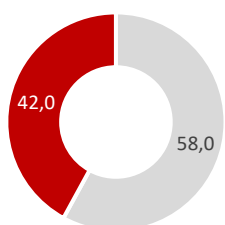
- **Un gruppo di rispondenti esposti a stress programmabilità del lavoro:** che identifica quei lavoratori (16,9%) che hanno vissuto un aumento della risoluzione automa degli imprevisti e contestualmente una contrazione della possibilità di scegliere gli obiettivi del proprio lavoro.

I tre gruppi sopra descritti non sono autoescludenti: un lavoratore può essere stato sottoposto a diversi fattori di rischio contemporaneamente, e quindi appartenere allo stesso tempo a più diversi gruppi di esposizione allo stress.

Il primo elemento che emerge dall'analisi è come le tensioni più frequentemente vissute durante la pandemia siano state quelle dello stress relativo all'organizzazione del lavoro e quello relativo ai tempi di lavoro, vissuti entrambi da quattro rispondenti su dieci (rispettivamente il 42% e il 41,9%). Lo stress della programmabilità è stato invece quello meno diffuso, e ha interessato nel complesso quasi due lavoratori su dieci (16,9%).

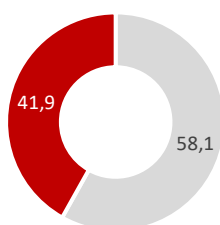
**Fig. 31 - Gruppi di stress**  
(composizioni percentuali)

Gruppo stress organizzativo



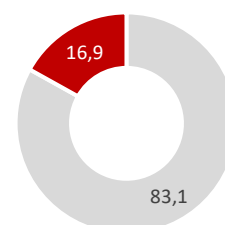
■ Non aumentato stress organizzativo  
■ Aumentato stress organizzativo

Gruppo stress tempi di lavoro



■ Non aumentato stress tempi di lavoro  
■ Aumentato stress tempi di lavoro

Gruppo stress programmabilità



■ Non aumentato stress programmabilità  
■ Aumentato stress programmabilità

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Ma come si distribuiscono i fattori di rischio per le diverse categorie di rispondenti?

- Dal punto di vista di **genere** per le donne si registra una più alta diffusione dei tre diversi fattori di rischio, e in particolare dello stress organizzativo (43,5% rispetto a 34,1% della componente maschile) e di quello dei tempi di lavoro (43,5% rispetto a 33%).;

**Tab. 3 - Nel corso della pandemia, come sono cambiate le relazioni con: Per distretto (composizioni percentuali)**

	Gruppo stress organizzativo		Gruppo stress tempi di lavoro		Gruppo stress programmabilità	
	Non aumentato stress organizzativo	Aumentato stress organizzativo	Non aumentato stress tempi di lavoro	Aumentato stress tempi di lavoro	Non aumentato stress programmabilità	Aumentato stress programmabilità
Carpi	60,3	39,7	62,1	37,9	82,8	17,2
Castelfranco E.	60,0	40,0	53,3	46,7	73,3	26,7
Mirandola	34,8	65,2	50,0	50,0	69,6	30,4
Modena	58,6	41,4	57,1	42,9	83,6	16,4
Pavullo nel F.	56,3	43,8	68,8	31,3	75,0	25,0
Sassuolo	61,3	38,8	60,0	40,0	86,3	13,8
Vignola	64,5	35,5	64,5	35,5	100,0	0,0
Fuori Modena	62,9	37,1	60,0	40,0	94,3	5,7
<b>Totale</b>	<b>58,0</b>	<b>42,0</b>	<b>58,1</b>	<b>41,9</b>	<b>83,1</b>	<b>16,9</b>

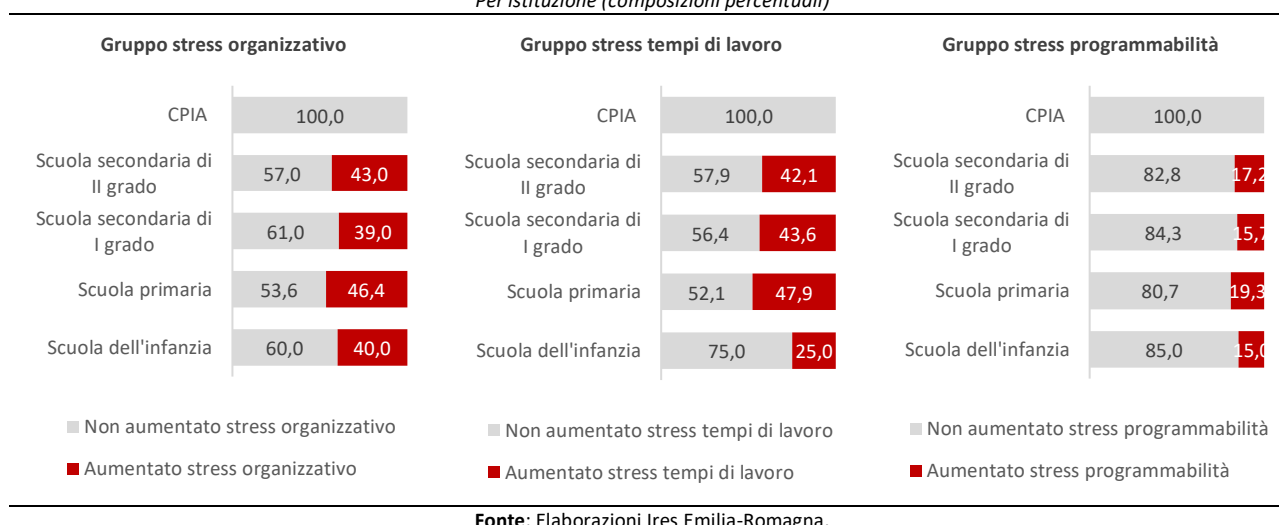
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

- Al crescere dell'**età** aumenta lo stress organizzativo e quello della programmabilità, mentre per le fasce di età centrali nel confronto risulta più diffuso lo stress dei tempi di lavoro. Rispetto al **titolo di studio**, per coloro che hanno la licenza superiore si registra un più diffuso stress organizzativo, mentre per i laureati un più diffuso stress di tempi e di programmabilità. Per coloro che hanno un'**anzianità lavorativa** in generale nella scuola intermedia (6-10) si registra la quota più diffusa di

stress su tutti i fattori considerati. Rispetto al **Distretto** in cui i rispondenti lavorano, in quello di Mirandola si registra la quota più diffusa dei tre diversi fattori di stress;

- Rispetto all'**istituzione scolastica** in cui i rispondenti lavorano (figura successiva), la scuola primaria è quella dove si sono concentrati i più elevati di fattori di rischio di stress lavoro-correlato, sia organizzativo (46,4%) che di tempi (47,9%) che infine di programmabilità (19,3%);
- Rispetto all'**inquadramento**, e considerando in particolare i docenti e i collaboratori scolastici che rappresentano gli inquadramenti più diffusi tra i rispondenti, si osserva un allineamento rispetto allo stress organizzativo (41,9% per i collaboratori e 42,2% per i docenti), mentre rispetto a quello dei tempi e a quello della programmabilità se ne osserva una maggiore diffusione tra i docenti (stress tempi di lavoro: 25,7% tra i collaboratori rispetto a 44,6% tra i docenti; stress programmabilità: 10,8% tra i collaboratori rispetto a 17,8% tra i docenti);

**Fig. 32 - Gruppi di stress**  
Per istituzione (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

- Per i rispondenti con **contratto tempo indeterminato** e soprattutto per coloro a tempo determinato annuale si registrano livelli più elevati di stress, rispetto a quanto registrato per i dipendenti a tempo determinato con contratto breve; rispetto invece alla tipologia di contratto livelli più elevati di stress si registrano per i dipendenti full time;
- Rispetto, infine, al **profilo di reazione alla pandemia** emerge come per il profilo attendista si registrino i più elevati livelli di stress rispetto a quanto registrato per il profilo intraprendente, che probabilmente ha trovato all'interno della fase pandemia maggiori spazi per affrontare e bilanciare l'aumento di richieste sul fronte del tempo, del carico e della programmabilità.

Come anticipato nell'introduzione, all'interno dell'area delle condizioni di lavoro è stato preso in esame anche l'**impatto dell'adozione delle diverse misure sanitarie (sanificazione, distanziamento, gestione green pass, ecc.) sull'organizzazione del lavoro.**

Come si osserva dal grafico successivo, i cambiamenti che più sono stati avvertiti dai rispondenti e che più destano preoccupazione sono l'aumento del tempo di connessione per motivi di lavoro (e-mail, whatsapp), l'aumento delle pratiche burocratiche da svolgere e la duplicazione delle attività da svolgere sia on line che off line, elementi questi vissuti con preoccupazione da circa sette rispondenti su dieci (rispettivamente il 69,8%, il 67,7% e il 64,7%). L'aumento del controllo sulle proprie attività di lavoro è stato quello che nel

confronto è stato meno vissuto dai rispondenti (il 36,3% non l'ha vissuto) e anche quello che desta minore preoccupazione (solo il 21,6% l'ha vissuto con preoccupazione).

**Fig. 33 - Con la pandemia sono state introdotte diverse misure sanitarie (sanificazione, distanziamento, gestione green pass ecc...) che impattano sull'organizzazione del lavoro. Dal tuo punto di vista... (composizioni percentuali)**

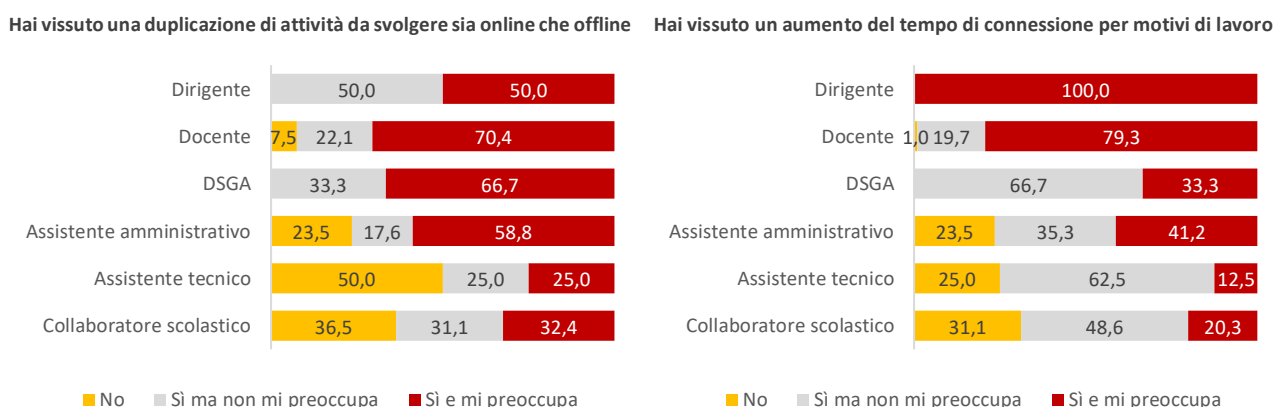


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

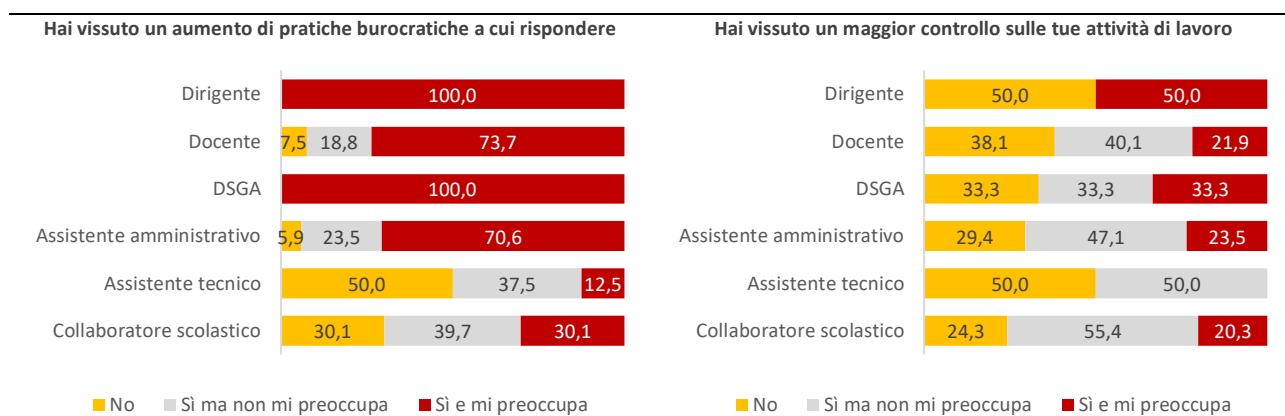
Declinando queste diverse dimensioni di analisi per le caratteristiche dei rispondenti, emerge come:

- Rispetto all'**istituzione scolastica**, nella scuola primaria e secondaria di I grado si registrano i livelli di preoccupazione più elevati per la duplicazione delle attività, l'aumento del tempo di connessione e delle pratiche burocratiche. Seguono in termini di preoccupazione vissuta i lavoratori della scuola secondaria di II grado, mentre nel complesso in quella dell'infanzia si registrano minori criticità. Considerando anche l'aumento del controllo, le maggiori criticità si registrano nella scuola primaria;
- Rispetto all'**inquadramento** (figura successiva), la preoccupazione derivante dall'aumento delle attività è stata vissuta e con preoccupazione soprattutto dai docenti rispetto a quanto registrato per i collaboratori scolastici: la duplicazione delle attività è stata vissuta con preoccupazione dal 70,4% dei docenti rispetto al 32,4% dei collaboratori scolastici, l'aumento del tempo di connessione dal 79,3% rispetto al 20,3% e l'aumento delle pratiche burocratiche dal 73,7% rispetto al 30,1%. La dimensione del controllo è stata vissuta invece in maniera analoga da docenti (21,9%) e collaboratori (20,3%), e nel complesso questi ultimi l'hanno sperimentata più di frequente (il 24,3% non l'ha vissuta rispetto al 38,1% dei docenti);

**Fig. 34 - Con la pandemia sono state introdotte diverse misure sanitarie (sanificazione, distanziamento, gestione green pass ecc...) che impattano sull'organizzazione del lavoro. Dal tuo punto di vista... Per inquadramento (composizioni percentuali)**







Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

- Rispetto ai **profili di reazione alla pandemia** emerge come per il profilo intraprendente si registrino le maggiori criticità in termini di preoccupazione vissuta per tutte le dimensioni di analisi, e in particolare rispetto alla duplicazione delle attività (vissuto con preoccupazione nel 72,2% rispetto al 61,6% del profilo attendista), all'aumento delle pratiche burocratiche (74,6% rispetto a 64,8%) e all'aumento del controllo (27,8% rispetto a 18,5%), elemento questo che conferma come per questo gruppo di soggetti ci siano stati maggiori spazi di intraprendenza e di realizzazione nella prima fase della pandemia, prima dell'introduzione delle misure sanitarie che si sono rilevate un appesantimento dal punto di vista burocratico e del controllo, elementi questi che vanno a deprimere la spinta intraprendente che caratterizza questo gruppo di rispondenti;
- Infine, declinando il dato per i **gruppi di stress** precedentemente individuati, emerge come alla presenza di uno dei tre fattori di stress si registri contestualmente un più elevato livello di preoccupazione vissuto, e in particolare rispetto alla duplicazione delle attività, all'aumento delle pratiche burocratiche e del tempo di connessione. Da un lato l'aumento delle attività in esame può aver contribuito a generare i livelli di stress vissuti, dall'altro, in una condizione di stress già conclamato, l'ulteriore aumento di attività può aver aggravato la preoccupazione con cui sono stati accolti tali cambiamenti.

**Tab. 4 - Con la pandemia sono state introdotte diverse misure sanitarie che impattano sull'organizzazione del lavoro. Dal tuo punto di vista...**  
Per gruppi di stress (composizioni percentuali)

	Hai vissuto un maggior controllo sulle tue attività di lavoro			Hai vissuto un aumento di pratiche burocratiche a cui rispondere			Hai vissuto un aumento del tempo di connessione per motivi di lavoro			Ha vissuto una duplicazione di attività da svolgere sia on line che off line		
	No	Si, non preoccup.	Si, preoccup.	No	Si, non preoccup.	Si, preoccup.	No	Si, non preoccup.	Si, preoccup.	No	Si, non preoccup.	Si, preoccup.
Non aumentato stress organizzativo	40,8	40,8	18,5	13,3	25,5	61,2	7,0	30,1	62,9	15,9	28,9	55,2
Aumentato stress organizzativo	29,9	44,2	25,9	7,2	16,3	76,5	4,0	16,8	79,2	6,8	15,5	77,7
Non aumentato stress tempi	40,1	40,9	19,0	15,6	26,3	58,1	8,1	32,1	59,8	17,3	30,5	52,2
Aumentato stress tempi	30,8	44,0	25,2	4,0	15,2	80,8	2,4	14,1	83,5	4,8	13,2	82,0
Non aumentato stress programmabilità	37,1	42,9	20,0	11,5	23,6	64,8	6,3	26,5	67,2	12,9	25,2	61,9
Aumentato stress programmabilità	31,7	38,6	29,7	6,9	11,9	81,2	3,0	14,9	82,2	7,9	13,9	78,2

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

## 5.1 - Pandemia e didattica a distanza (DAD/DDI)

La pandemia ha sottoposto il mondo della scuola ad una serie di sfide. Docenti, dirigenti, famiglie e studenti si sono dovuti misurare con una gamma di novità, sia in termini concreti di strumentazione, attraverso la didattica a distanza - o più recentemente didattica integrata - sia in termini meno concreti, quali modalità didattiche, rapporti umani e, non da meno, riconoscimento del proprio ruolo.

Nel questionario abbiamo dedicato una serie di domande sul tema destinate alle figure dei docenti e dei dirigenti. Le risposte verranno presentate di seguito con il supporto di alcuni grafici.

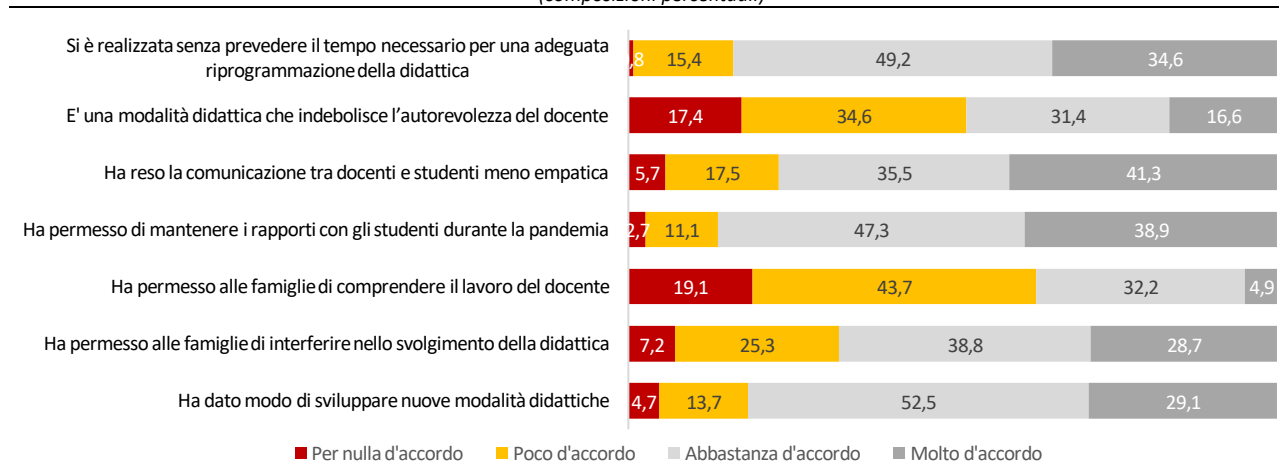
Abbiamo domandato ai lavoratori della scuola quanto si sentissero d'accordo con le affermazioni proposte sulla didattica a distanza.

La stragrande maggioranza dei rispondenti al questionario (86,2%) riconosce come la struttura della DAD intesa come dotazione di internet, pc e replica dell'orario scolastico da casa, abbia rappresentato un'opportunità per riuscire a mantenere i rapporti con gli studenti durante la pandemia, anche se la stessa DAD ha comunque peggiorato la comunicazione tra docenti e studenti rendendola meno empatica (76,8%).

Un'altrettanta consistente percentuale (83,8%) è d'accordo sul fatto che la didattica a distanza si sia realizzata senza prevedere il tempo necessario per una adeguata riprogrammazione della didattica, ciononostante l'81,6% ammette che la DAD ha dato modo di sviluppare nuove modalità didattiche, rappresentando quasi uno stimolo a reinventarsi.

Dati meno estremi quelli che scaturiscono dalle risposte delle affermazioni sul riconoscimento del proprio ruolo e sulla comunicazione con le famiglie.

**Fig. 35 - In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni su didattica a distanza?**  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Due terzi dei rispondenti (67,5%) dicono che la DAD ha permesso alle famiglie di interferire nello svolgimento dell'attività didattica, ma questo non ha favorito la comprensione del lavoro del docente da parte delle stesse famiglie; infatti, il 62,8% non si trova d'accordo con l'affermazione "Ha permesso alle famiglie di comprendere il ruolo del docente". Anzi, al contrario, crea pareri discordanti sul tema.

Il 52% degli intervistati, non è d'accordo con l'affermazione "E' una modalità didattica che indebolisce l'autorevolezza del docente", ma il 48%, quasi la metà, esprime il contrario, ovvero che la DAD indebolisce a tutti gli effetti l'autorevolezza dell'insegnante: su questo punto il campione appare quindi diviso.

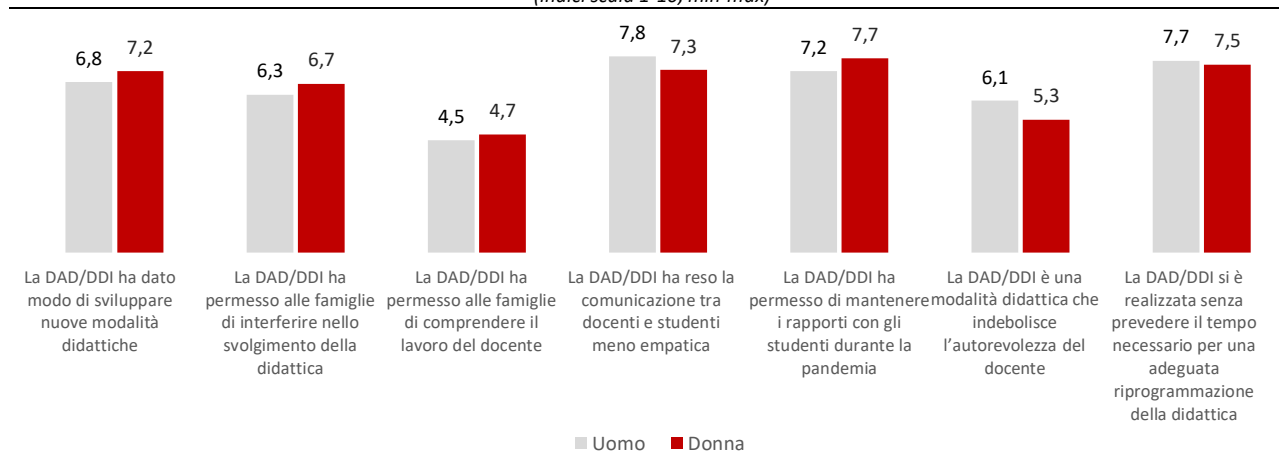
In questa sede di analisi abbiamo approfondito le specifiche delle risposte rispetto alle principali variabili socio-anagrafiche. Verranno esposti i risultati rilevanti, naturalmente quando le declinazioni non restituiranno differenze significative non verranno riportati.

Per leggere meglio i dati abbiamo convertito le risposte da 1=per nulla d'accordo, 4=molto d'accordo, in un indice che si muove in una scala 1-10, in questo modo potremo leggere i dati in maniera sintetica. Tanto più il valore sarà alto e vicino al 10 tanto più il lavoratore è d'accordo con l'affermazione proposta.

Entrambi i generi concordano nel pensare che la DAD ha dato modo di sviluppare nuove modalità didattiche; le donne, seppur di pochissimo, superano gli uomini (7,2 contro 6,8). Sono di più gli uomini nel confronto con le donne a soffrire una comunicazione con gli studenti meno empatica, (tuttavia si rileva che i livelli di sofferenza delle donne risultano comunque alti: 7,8 maschi contro 7,3 femmine), mentre sono le donne a riconoscere maggiormente nel confronto di genere che tutto sommato la DAD ha permesso di mantenere i rapporti con gli studenti (7,7 femmine contro 7,2 maschi). Gli uomini, nuovamente, sentono minata l'autorevolezza dei docenti più delle donne (6,1 contro 5,3).

Più cresce il titolo di studio, più c'è la convinzione che la DAD abbia dato modo di sviluppare nuove modalità didattiche. Stessa dinamica crescente per quanto riguarda la concordanza sui tempi di realizzazione della DAD senza previsione di una adeguata programmazione scolastica. Allo stesso tempo, al crescere del titolo di studio diminuisce l'idea che la DAD abbia permesso alle famiglie di comprendere il lavoro del docente.

**Fig. 36 - In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni su didattica a distanza?** Distribuzione per sesso (indici scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Nel quadro che fa riferimento alle classi di età, tutti i rispondenti concordano nel pensare la DAD non abbia aiutato a comprendere il ruolo del docente. Sono i più giovani però a riportare un indice più basso tra tutte le classi di età: 4,2; contemporaneamente sono coloro che più hanno sofferto che la DAD si sia realizzata senza prevedere il tempo necessario per una adeguata riprogrammazione della didattica, ciononostante le opinioni delle altre classi di età sono allineate con questa affermazione. Restituzione importante sull'affermazione che vede la DAD come una modalità che indebolisce l'autorevolezza del docente: infatti, a fronte di una media dell'indice di 5,4 gli under30 presentano media del 6,8. La stragrande maggioranza dei più giovani che hanno risposto al questionario pensa che la DAD indebolisca l'autorevolezza del docente.

Chi più di tutti soffre la comunicazione con gli studenti come meno empatica sono soprattutto gli ultracinquantenni, ma sono anche gli stessi che riconoscono che la DAD ha comunque permesso loro di mantenere i rapporti con gli studenti.

Per quanto riguarda l'analisi del dato per distretto della provincia possiamo affermare che generalmente pressoché tutti i distretti concordano sul mancato tempo per la riprogrammazione della didattica. Il distretto che più ritiene che la DAD indebolisca l'autorevolezza del docente è Pavullo nel Frignano. Il distretto che più pensa che la DAD abbia permesso di mantenere i rapporti con gli studenti durante la pandemia è Castelfranco Emilia ed è lo stesso che più afferma che la didattica a distanza ha permesso alle famiglie di interferire nella didattica. Generalmente tutti i distretti pensano che con la DAD la comunicazione con gli studenti risulta meno empatica, il distretto che concorda maggiormente con l'affermazione proposta è Carpi (8,1), mentre Vignola è il distretto dove si riscontra un maggiore riconoscimento alla DAD come opportunità di sviluppare nuove modalità didattiche, gli altri distretti, restano comunque allineati con la medesima opinione.

**Tab. 5 - In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni su didattica a distanza? Per classi di età (indici scala 1-10, min-max)**

La DAD/DDI...	Ha dato modo di sviluppare nuove modalità didattiche	Ha permesso alle famiglie di interferire nello svolgimento della didattica	Ha permesso alle famiglie di comprendere il lavoro del docente	Ha reso la comunicazione tra docenti e studenti meno empatica	Ha permesso di mantenere i rapporti con gli studenti durante la pandemia	È una modalità didattica che indebolisce l'autorevolezza del docente	Si è realizzata senza prevedere il tempo necessario per una adeguata riprogrammazione della didattica
Media	7,2	6,7	4,7	7,4	7,7	5,4	7,5
Under30	7,2	7,2	4,2	7,4	6,3	6,8	8,2
30-39enni	7,0	6,8	4,5	6,6	7,4	5,3	7,5
40-49enni	7,4	7,1	4,8	7,3	7,8	5,6	7,9
50-59enni	7,1	6,3	4,7	7,7	7,9	5,2	7,2
Over60	7,2	6,5	4,8	7,7	7,5	5,4	7,4

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Con riferimento alla tipologia di contratto rileviamo che chi lavora con un contratto determinato (annuale o breve) soffre maggiormente il mantenimento dei rapporti con gli studenti rispetto ai colleghi a tempo indeterminato che sono invece coloro che più sottolineano come la DAD sia una modalità didattica carente di empatia. Chi ha un contratto a breve termine, inoltre, ritiene che la DAD indebolisca l'autorità del docente più dei colleghi.

**Tab. 6 - In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni su didattica a distanza? Per distretto (indici scala 1-10, min-max)**

La DAD/DDI...	Ha dato modo di sviluppare nuove modalità didattiche	Ha permesso alle famiglie di interferire nello svolgimento della didattica	Ha permesso alle famiglie di comprendere il lavoro del docente	Ha reso la comunicazione tra docenti e studenti meno empatica	Ha permesso di mantenere i rapporti con gli studenti durante la pandemia	È una modalità didattica che indebolisce l'autorevolezza del docente	Si è realizzata senza prevedere il tempo necessario per una adeguata riprogrammazione della didattica
Carpi	7,0	6,7	4,8	8,1	7,7	5,7	7,6
Castelfranco Emilia	7,3	6,8	5,2	7,6	8,3	5,4	7,6
Mirandola	6,8	7,0	3,7	8,0	7,3	5,5	7,7
Modena	7,2	6,7	4,9	7,3	7,7	5,4	7,6
Pavullo nel Frignano	6,3	7,0	4,3	7,7	7,7	6,3	7,7
Sassuolo	7,3	6,2	4,6	6,8	7,5	5,0	7,2
Vignola	7,7	6,9	5,1	7,2	7,6	5,1	7,2
Fuori Modena	7,1	6,9	4,1	6,9	7,7	5,5	7,3

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Con riferimento ai profili identitari costruiti ex post già descritti in precedenza, ad accusare di più, nel confronto una mancanza di tempo per riorganizzare i programmi didattici è il profilo strumentale (7,8 contro il 7,3 del profilo espressivo), mentre i lavoratori con profilo espressivo, seppur di pochissimo affermano che la DAD ha permesso alle famiglie di interferire nello svolgimento della didattica.

Con riferimento ai profili di reazione alla pandemia i risultati sono abbastanza omogenei tra profilo attendista e profilo intraprendente: sono gli "intraprendenti" ad aver sofferto maggiormente la mancanza di tempo per

la riprogrammazione didattica (7,8 contro il 7,4), sono gli “attendisti” (7,5) ad accusare una comunicazione meno empatica, anche se di poco più dei colleghi “intraprendenti” (7,1).

Nello sviluppo delle variabili abbiamo creato dei gruppi di stress con riferimento all’organizzazione, ai tempi di lavoro e alla programmabilità del lavoro, sintetizzati come aumentato/non aumentato lo stress.

In tutte le affermazioni positive coloro che percepiscono un aumento di stress hanno risultati minori rispetto ai colleghi che non hanno vissuto un aumento dei fattori di stress, la stessa cosa accade nella maniera speculare con le affermazioni “negative”. Chi è più stressato si colloca dunque su un generale livello di minore concordanza con le affermazioni espresse sulla DAD.

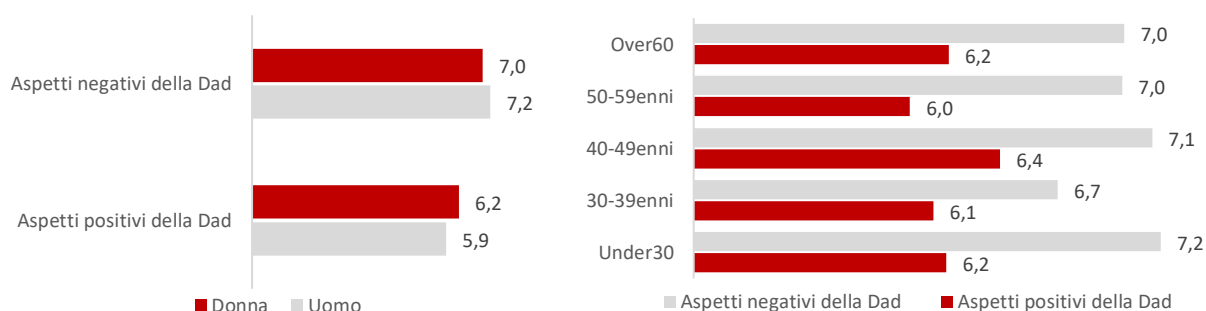
Un altro indice sintetico che abbiamo sviluppato riguarda gli aspetti positivi e gli aspetti negativi della DAD. Si tratta di un indice calcolato come media delle risposte che riguardano le affermazioni “La DAD/DDI ha dato modo di sviluppare nuove modalità didattiche”, “La DAD/DDI ha permesso alle famiglie di interferire nello svolgimento della didattica” e “La DAD/DDI ha permesso alle famiglie di comprendere il lavoro del docente”, come sintesi degli aspetti positivi; La sintesi degli aspetti negativi è invece data dalla media delle risposte alle affermazioni “La DAD/DDI ha reso la comunicazione tra docenti e studenti meno empatica”, “La DAD/DDI ha permesso di mantenere i rapporti durante la pandemia”, “La DAD/DDI è una modalità didattica che indebolisce l’autorevolezza del docente”, e “La DAD/DDI si è realizzata senza prevedere il tempo necessario per una adeguata riprogrammazione della didattica”.

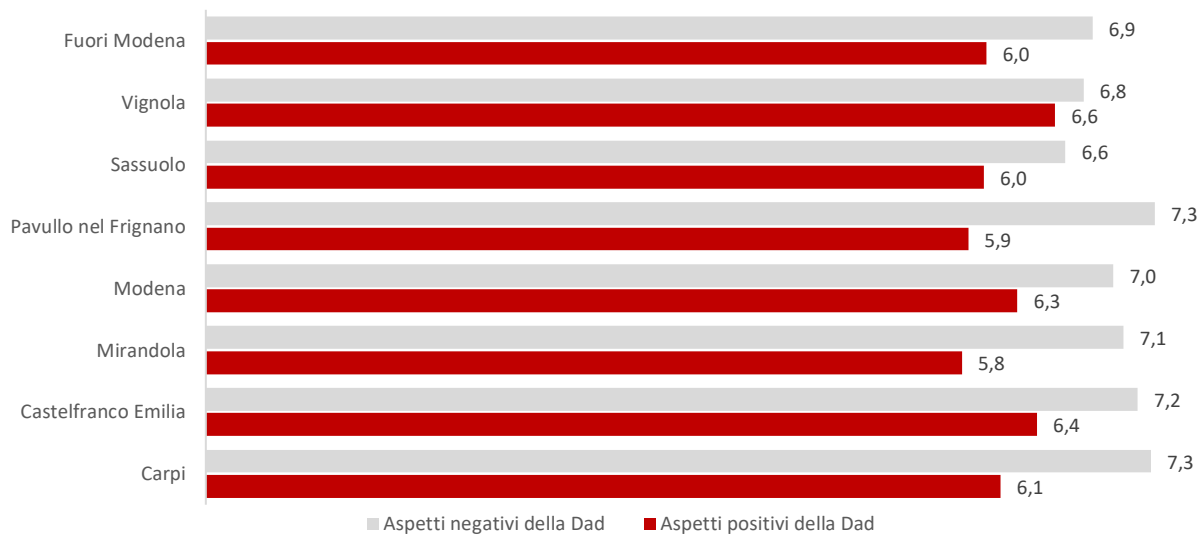
L’indice di aspetti negativi della DAD supera l’indice degli aspetti positivi della didattica a distanza, come dato generale. Le donne rispetto gli uomini risultano più positive, infatti rispetto gli uomini contemplan contemporaneamente un indice di aspetti positivi maggiore (6,2 contro 5,9) e, di poco, un indice di aspetti negativi minore (7,0 contro 7,2); per quanto riguarda la classe d’età, tutti i rispondenti hanno una prevalenza di aspetti negativi su quelli positivi, con un picco negativo particolare per gli under 30, che seppur poco differenziato dagli altri rileva una media di aspetti negativi di 7,2.

Declinando l’indice degli aspetti positivi e l’indice degli aspetti negativi della DAD per Istituzione scolastica, emerge che tutte le tipologie di scuola hanno generalmente una prevalenza di aspetti negativi su quelli positivi. Il picco di aspetti negativi si riscontra alla Scuola secondaria di II grado, mentre il picco di aspetti positivi presso la Scuola secondaria di I grado. Lo scarto tra aspetti negativi ed aspetti positivi è maggiore nella scuola dell’infanzia (aspetti negativi 6,8, aspetti positivi 5,9), mentre la differenza minore tra i due indici la si trova alla scuola secondaria di I grado (aspetti negativi 7,0, aspetti positivi 6,5)

Tutti i distretti della provincia hanno una prevalenza di aspetti negativi su quelli positivi, con picchi negativi per Pavullo nel Frignano e Carpi (7,3). I distretti con meno scarto tra aspetti negativi ed aspetti positivi è Vignola, (6,8 media degli aspetti negativi, 6,6 media degli aspetti positivi).

Fig. 37 - In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni su didattica a distanza?  
Per sesso, classi di età, distretto (indici scala 1-10, min-max)





Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Gli indici in esame rilevano sempre la stessa informazione se studiati con altre caratteristiche del campione; anche per quanto riguarda gli iscritti e i non iscritti al sindacato, gli aspetti negativi prevaricano quelli positivi, con un picco di aspetti negativi soprattutto per gli iscritti (7,0). Con riferimento al tipo di contratto, sono i lavoratori a tempo determinato con contratto breve a rilevare maggiori aspetti negativi rispetto i colleghi a tempo determinato a contratto annuale o a tempo indeterminato; per quanto concerne i profili identitari costruiti ex post il picco degli aspetti negativi è dato dai lavoratori che rientrano nel profilo strumentale (7,1). È il gruppo di stress programmabilità che più sottolinea una differenza tra aspetti negativi e positivi della DAD e aumento/non aumento di stress: coloro che risultano più soggetti ad un aumento del fattore di stress della programmabilità della didattica sono gli stessi che rilevano una differenza maggiore tra aspetti negativi (7,2) ed aspetti positivi della DAD (6,2).

## Capitolo 6 - Pandemia e partecipazione

Per far fronte alla pandemia sono state introdotte diverse procedure organizzative e sanitarie che hanno imposto all'interno degli ambienti di lavoro un flusso informativo continuo. Per questo motivo, all'interno dell'indagine abbiamo voluto approfondire questo aspetto tramite delle domande.

### 6.1 - Flusso informativo

Alla domanda su come i lavoratori valutassero il flusso informativo da parte di alcuni attori proposti (come ad esempio, dirigente, amministrazione scolastica, AUSL...) ritroviamo valutazioni molto diverse tra loro.

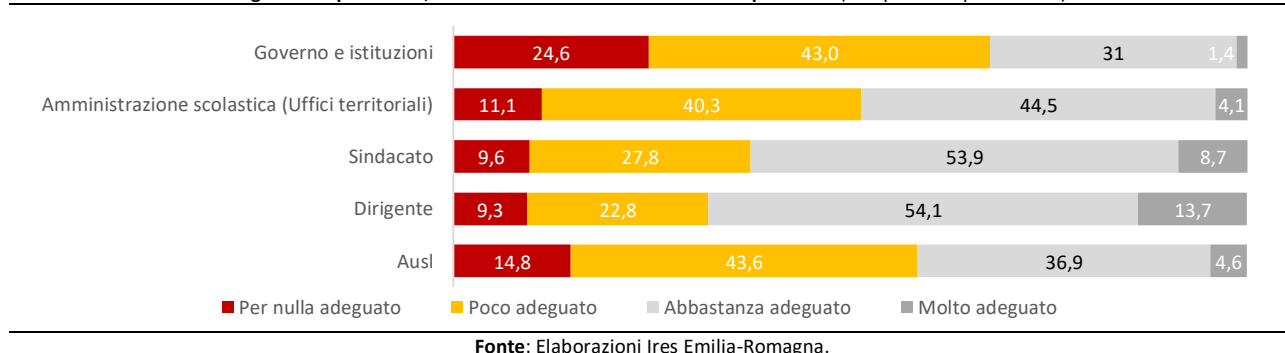
Il giudizio peggiore è dato al Governo e alle Istituzioni: il 67,6% ritiene che il flusso di informazioni da parte di questo attore istituzionale sia stato poco adeguato o addirittura per nulla adeguato. Segue l'Azienda Unità Sanitaria Locale che viene giudicata per il 58,4% per nulla adeguata o poco adeguata nelle informazioni date durante la pandemia.

Quasi la metà dei rispondenti al questionario ritiene che l'amministrazione scolastica e gli uffici territoriali non abbiano dato un'adeguata informazione (51,4%), contro il restante 48,6% il cui giudizio risulta buono o decisamente buono.

Sul sindacato i lavoratori della scuola esprimono una valutazione più positiva che negativa, infatti, il flusso informativo da parte di questo viene ritenuto abbastanza adeguato (53,9%) o molto adeguato (8,7%).

Il dirigente colleziona il giudizio migliore tra gli attori proposti: la stragrande maggioranza (67,8%) ritiene che il traffico di informazioni da esso trasmesse siano state abbastanza o molto adeguate.

**Fig. 38 - In pandemia, come valuti il flusso informativo da parte di... (composizioni percentuali)**



Per riassumere la valutazione data dai lavoratori rispondenti al questionario sul flusso informativo in pandemia, abbiamo sintetizzato un indice in scala 1-10 calcolato come media delle risposte date a tutti gli attori proposti.

L'indice di flusso informativo è pari a 5,3. L'indice è una sintesi dell'informazione totale ricevuta da governo, AUSL, amministrazione scolastica, sindacato e dirigente. Ognuno di questi attori, però, riceve un'opinione diversa.

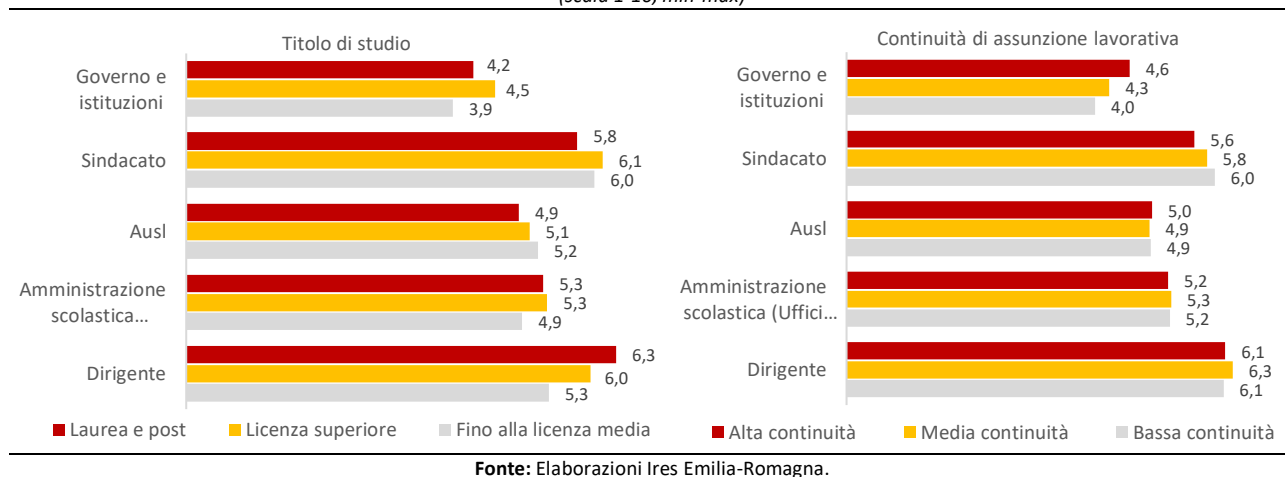
Sono i lavoratori con licenza superiore ad aver apprezzato, più di chi è laureato (4,2) e di chi detiene la licenza media (3,9) il Governo e le istituzioni (4,5). Stessa dinamica si ripete nell'aver ritenuto adeguato o meno il sindacato, e le amministrazioni scolastiche. Diversa la situazione per quanto concerne la figura del dirigente, dove i laureati ritengono il flusso informativo adeguato, in media 6,3, seguiti da chi ha licenza superiore e

licenza media. La scala di adeguatezza si ribalta nei confronti dell'AUSL, dove nonostante le differenze siano decisamente minime, la pagella migliore viene consegnata da chi ha il titolo di licenza media, seguito dai detentori di licenza superiore e infine dai laureati.

Con riferimento alla classe di età, gli under30 sono coloro che hanno maggiormente ritenuto adeguato il ruolo del sindacato nella gestione delle informazioni; il dirigente colleziona un maggiore apprezzamento da parte della classe di età 40-49 anni, i quali rappresentano anche coloro che meglio valutano il flusso informativo da parte degli uffici territoriali; sono gli over 60 invece a dare un punteggio migliore al flusso informativo di AUSL e governo.

Dall'analisi per distretti della provincia di Modena emerge che la figura del dirigente è maggiormente apprezzata a Sassuolo (6,7), il dato peggiore è invece di Vignola (5,1). Il distretto che più ha apprezzato il flusso informativo dell'amministrazione scolastica è l'insieme di rispondenti fuori Modena, quello peggiore è rilevato dal distretto di Castelfranco Emilia. L'Azienda Unità Sanitaria Locale ottiene un parere che riassume valutazioni che oscillano tra il valore 4,5 (Castelfranco Emilia) e 5,3 (Pavullo nel Frignano).

**Fig. 39 - In pandemia, come valuti il flusso informativo da parte di...**  
(scala 1-10, min-max)



Il lavoro del sindacato nel flusso informativo viene generalmente valutato adeguato, risulta maggiormente apprezzato dal distretto di Carpi (6,6), seguito dal distretto di Vignola (6,0). Il dato "peggiore" è del distretto di Castelfranco Emilia (5,3). Il governo è l'attore istituzionale il cui flusso informativo meno è stato apprezzato in generale. Infatti, si tratta di valutazioni di adeguatezza sotto al 5,5: l'inadeguatezza maggiore è stata percepita dal distretto di Vignola (3,9), seguita da Pavullo nel Frignano (4,0).

**Tab. 7 - In pandemia, come valuti il flusso informativo da parte di... Per distretti (scala 1-10, min-max)**

	Dirigente	Amministrazione scolastica	Ausl	Sindacato	Governo
Carpi	6,3	5,4	4,9	6,6	4,7
Castelfranco Emilia	5,8	4,8	4,5	5,3	4,4
Mirandola	6,3	4,9	4,6	5,6	4,1
Modena	6,1	5,3	5,0	5,8	4,2
Pavullo nel Frignano	5,8	5,1	5,3	5,9	4,0
Sassuolo	6,7	5,5	5,2	5,9	4,6
Vignola	5,1	5,0	4,6	6,0	3,9
Fuori Modena	6,4	5,7	4,8	5,7	4,5

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Con riferimento all'Istituzione scolastica per la quale l'intervistato sta lavorando, il flusso informativo da parte del dirigente viene meglio valutato dalle scuole secondarie di primo grado (6,5), non molto meno dalle altre scuole che comunque valutano positivamente il lavoro del dirigente. Merita menzione il ruolo del sindacato



in questo frangente che raccoglie la miglior valutazione di adeguatezza nelle informazioni presso la scuola primaria: 6,3. Nelle altre istituzioni scolastiche è di 5,8.

I lavoratori a tempo determinato (contratto annuale o contratto breve) sono coloro che nell'analisi per tipo di contratto risultano aver apprezzato maggiormente il flusso informativo da parte di dirigente, amministrazione scolastica, AUSL, sindacato e governo.

Un altro dato interessante è che con riferimento ai gruppi di stress costruiti (organizzazione, tempi di lavoro e programmabilità), generalmente, seppur di poco, coloro che appartengono ai gruppi di stress "non aumentato" sono gli stessi i cui valori di apprezzamento dei flussi informativi sono maggiori, rispetto i lavoratori appartenenti ai gruppi di stress "aumentato".

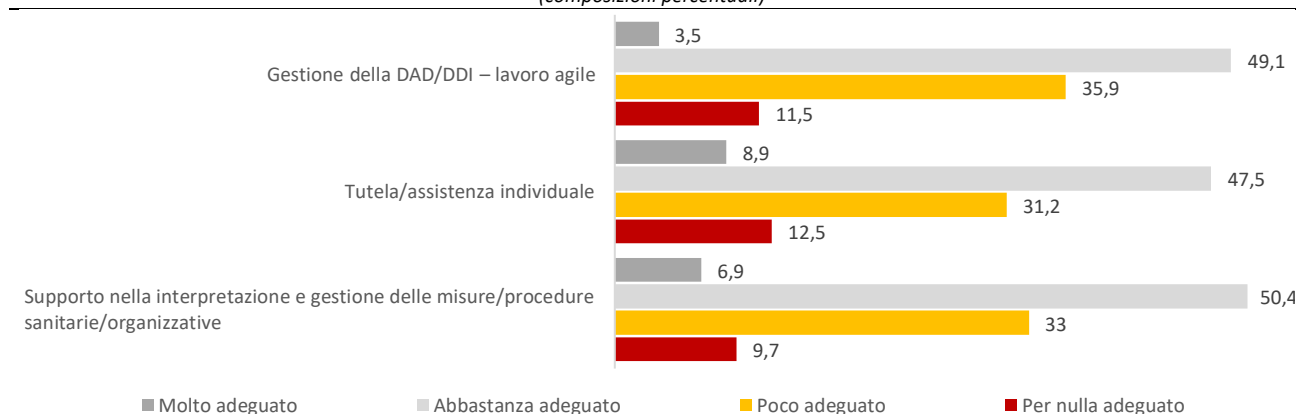
## 6.2 - Ruolo della CGIL

Il sindacato è quanto di più prossimo al lavoratore grazie alla sua capillarità e alla sua capacità di raccogliere dal basso esigenze e difficoltà delle persone. Nondimeno in pandemia, quando oltre alla normale amministrazione di tutela individuale, collettiva e di servizi di assistenza fiscale, ha assunto un ruolo di facilitatore nello scenario economico-istituzionale. Traducendo ed interpretando i decreti prodotti da Palazzo Chigi alle volte, abbracciando il bisogno di maggiore accortezza alla sicurezza sul lavoro altre, e garantendo con forza il suo ruolo di corpo intermedio.

Nel questionario in esame abbiamo domandato ai lavoratori come valutassero il ruolo del sindacato durante la pandemia rispetto a "Gestione della DAD/DDI", "Tutela individuale" e "Supporto nella interpretazione e gestione delle misure sanitarie ed organizzative".

Per quanto riguarda il primo punto, quasi la metà di coloro che hanno risposto al questionario (52,6%) ritiene che il sindacato abbia avuto un ruolo abbastanza o molto adeguato rispetto al tema del lavoro agile. Dato simile rispetto all'adeguatezza della tutela individuale: il 56,4% afferma che il supporto di assistenza sia stato adeguato. Infine, l'apprezzamento sul supporto nell'interpretazione e nella gestione delle misure e procedure sanitarie e organizzative raccoglie il 57,3%.

**Fig. 40 - Come valuti il ruolo del sindacato durante la pandemia rispetto a:**  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Abbiamo tradotto l'informazione sull'adeguatezza del sindacato rispetto ai tre temi proposti in una scala da 1 a 10, dove 1 rappresenta il giudizio peggiore e 10 rappresenta il valore più alto di valutazione. Secondo questa scala di misura otteniamo un indice di adeguatezza medio delle risposte per campo indagato.

Al supporto nell'interpretazione delle procedure introdotte dal governo, viene dato un valore medio di 5,6, che rappresenta anche il giudizio medio sulla tutela individuale. Sulla gestione della DAD/DDI invece la considerazione media sul lavoro del sindacato è di 5,3.

Incrociando il dato con le specifiche socio-anagrafiche e le altre caratterizzazioni del campione, emerge che sono gli under30 ad aver apprezzato maggiormente il lavoro del sindacato, per tutte e tre le direttrici di attività dello stesso, mentre sono le persone comprese tra i 50 e i 59 anni ad aver dato valutazioni minori in assoluto. Altra informazione che emerge dalla matrice dei dati che scaturisce dall'analisi delle risposte è che seppur di poco, i lavoratori a bassa continuità lavorativa hanno valorizzato più degli altri colleghi a media e lunga continuità il lavoro del sindacato.

Carpi valuta il supporto dato nell'interpretazione in maniera più che sufficiente, ed è la provincia con il giudizio migliore, anche per quanto riguarda l'assistenza individuale e la gestione della DAD. Rispetto il distretto di Modena, è quello con i valori medi più elevati. Al contrario Mirandola, invece è il distretto che peggio valuta il lavoro del sindacato su tutti e tre gli indirizzi.

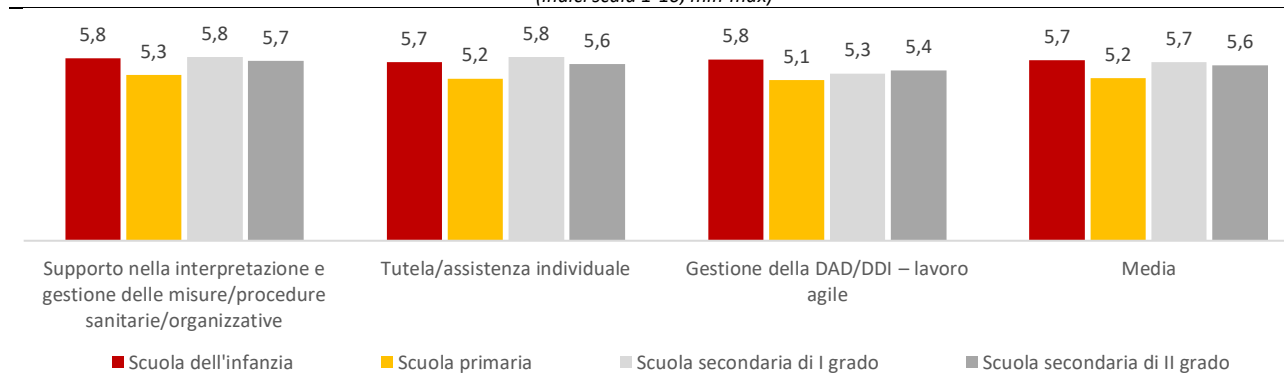
Ancora, le scuole dell'infanzia rispetto alle altre istituzioni scolastiche presentano valutazioni migliori, mentre le scuole primarie hanno giudizi peggiori sul lavoro del sindacato. L'appunto da fare, tuttavia, è che le differenze sono davvero minime, tra tutte le tipologie di istituzioni scolastiche.

**Tab. 8 - Come valuti il ruolo del sindacato durante la pandemia rispetto a: Per distretto (indici scala 1-10, min-max)**

	Supporto nella interpretazione e gestione delle misure/procedure sanitarie/organizzative	Tutela/assistenza individuale	Gestione della DAD/DDI – lavoro agile
Carpi	6,0	6,0	5,5
Castelfranco Emilia	5,3	5,3	5,4
Mirandola	5,2	4,9	5,0
Modena	5,7	5,7	5,4
Pavullo nel Frignano	5,5	4,9	5,5
Sassuolo	5,7	5,4	5,2
Vignola	5,9	5,8	5,3
Fuori Modena	5,7	5,5	5,3

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

**Fig. 41 - Come valuti il ruolo del sindacato durante la pandemia rispetto a: Per istituzione scolastica e iscrizione al sindacato (indici scala 1-10, min-max)**



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Chi è iscritto al sindacato o ha intenzione di iscriversi ha, come del resto ci si aspettava, valutazioni migliori nei confronti dell'operato della camera del lavoro. Infatti, risulta abbastanza marcato come chi non è iscritto

e non ha intenzione di iscriversi ad un sindacato nel futuro dia valutazioni largamente negative, ad esempio 3,4 nella tutela individuale quando gli altri rispondenti si attestano a 5,8.

Infine, in maniera comune a tutti i gruppi di stress (organizzativo, tempi di lavoro e programmabilità) si evince che i lavoratori che percepiscono un aumento di stress sono gli stessi che rispetto ai lavoratori che non percepiscono un aumento di stress, danno valutazioni minori all'operato del sindacato.

## 6.2 - Coinvolgimento del Dirigente

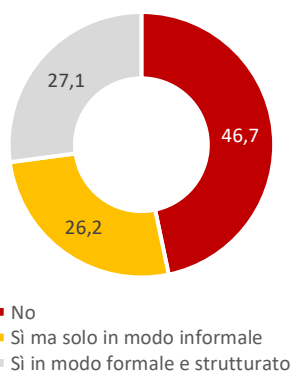
L'indagine ha previsto anche uno spazio di valutazione sul ruolo del Dirigente come organizzatore di momenti di coinvolgimento e consultazione dei lavoratori, per dare ascolto alle loro voci e decidere insieme come interpretare le procedure imposte dal governo centrale.

Quasi la metà degli intervistati (46%) non ha avuto momenti di confronto col dirigente ed i suoi colleghi. Il restante è stato coinvolto in maniera formale e strutturata (27,1%) o in modo informale (26,2%).

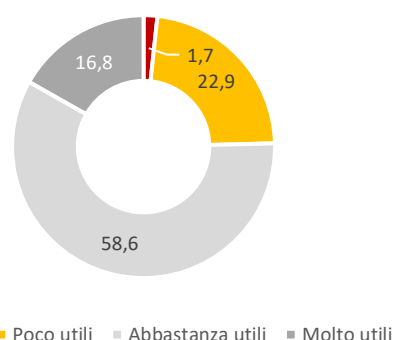
Le donne sono state coinvolte meno degli uomini. Alla risposta "No" troviamo il 48,3% donne contro il 36,6% degli uomini; hanno risposto sì in modo formale o informale a maggioranza uomini.

Per titolo di studio troviamo che chi ha la licenza media sia stato coinvolto meno di diplomati e laureati. I laureati rappresentano il 30,5% di coloro che sono stati consultati in modo formale e strutturato.

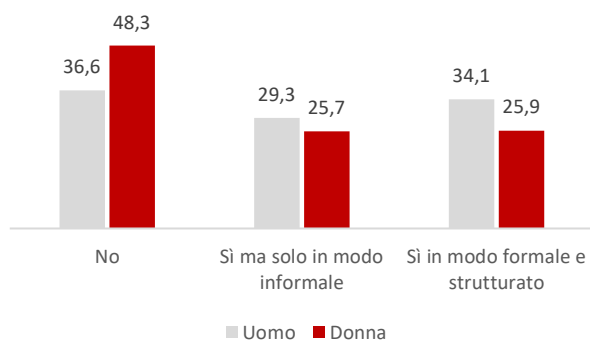
**Fig. 42 - Durante la pandemia, il/la Dirigente ha organizzato momenti di coinvolgimento/consultazione con i lavoratori della scuola?**  
(composizioni percentuali)



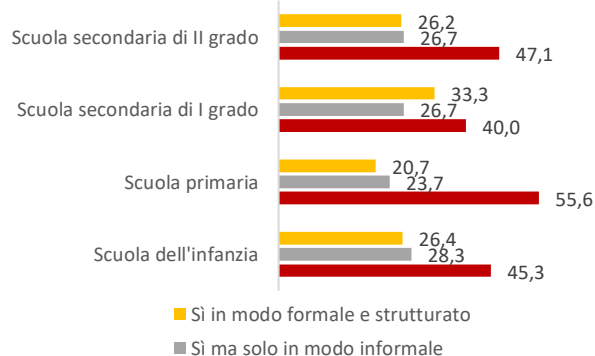
**Fig. 43 - Se sì, Come valuti questi momenti di coinvolgimento/consultazione: (rispondere solo se hai risposto "Sì" alla domanda precedente)**  
(composizioni percentuali)



**Fig. 44 - Durante la pandemia, il/la Dirigente ha organizzato momenti di coinvolgimento/consultazione con i lavoratori della scuola?**  
(composizioni percentuali)



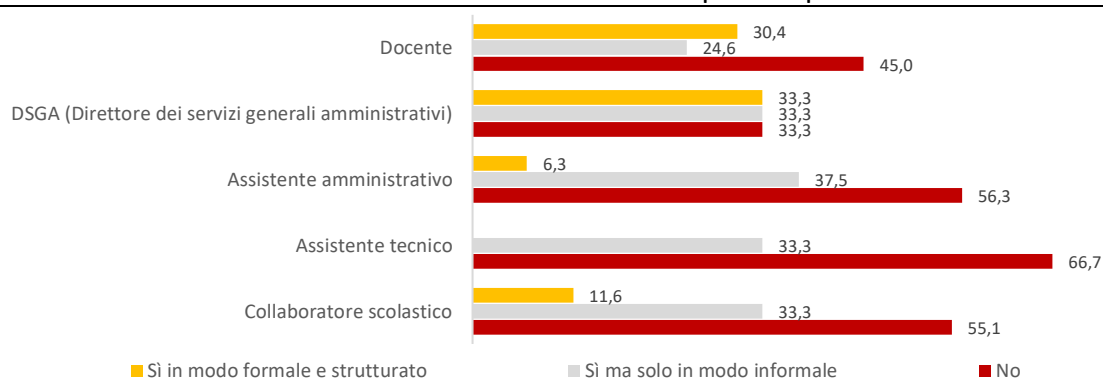
**Fig. 45 - Durante la pandemia, il/la Dirigente ha organizzato momenti di coinvolgimento/consultazione con i lavoratori della scuola?**  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Tenendo conto della continuità lavorativa coloro che sono stati coinvolti maggiormente in modo formale e strutturato sono i lavoratori ad alta continuità d'assunzione (docenti full time in misura maggiore), soprattutto delle scuole secondarie di secondo grado.

**Fig. 46 - Durante la pandemia, il/la Dirigente ha organizzato momenti di coinvolgimento/consultazione con i lavoratori della scuola per ascoltare la loro voce e decidere insieme come interpretare tali procedure e misure?**



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Successivamente, abbiamo chiesto a coloro che sono stati coinvolti dal dirigente, come valutassero questi momenti di consultazione e ne è emerso che:

- Tutte le classi di età presentate nel primo capitolo concordano largamente (le percentuali di utilità sono tutte sopra il 70%) sull'utilità di queste assemblee di confronto. Gli under30 sono il gruppo che, tra tutti, meno ha reputato utile l'attività di coinvolgimento (infatti la risposta "poco utili" si attesta al 45,5%);
- Con riferimento al titolo di studio, la maggior parte degli intervistati valuta molto positivamente le consultazioni (almeno al 60% esprime che siano state abbastanza o molto utili); tra le risposte che raccolgono valutazioni negative, la percentuale più alta deriva da chi ha la licenza media (35,5%);
- Carpi è il distretto che più ha ritenuto utili i momenti di coinvolgimento (91,6%), è seguito da Pavullo nel frignano (90,9%). Castelfranco non si sbilancia: infatti nessuno ha risposto "per nulla utili" o "molto utili" il 57,9% dichiara che le opportunità assembleari sono state abbastanza utili, il restante le ha ritenute poco utili. Poco utili fuori Modena (41,2%) e a Mirandola (31,6%). Vignola invece si presenta come la più critica: il 9,1% dice che questi momenti di coinvolgimento non sono stati per nulla utili a cui bisogna aggiungere il 18,2% che barra l'opzione "poco utili";
- In termini di istituzione scolastica a fronte di una stragrande maggioranza che ha reputato abbastanza o molto utile il coinvolgimento e le consultazioni, troviamo che il dato peggiore si concentra alla scuola primaria, dove il 39% non lo ha ritenuto per nulla utile o tutt'al più poco utile.
- Chi lavora a tempo pieno ha apprezzato maggiormente le attività assembleari (76,8%) rispetto a chi lavora a tempo parziale (64,3%). Un altro dato interessante è quello sull'essere o meno iscritti al sindacato: emerge, nonostante la maggior parte concordi che i momenti di consultazione siano stati utili, che coloro che più hanno reputato quest'attività di coinvolgimento utile sono coloro che non sono iscritti al sindacato ora e non sono interessati ad esserlo in futuro;
- Rispetto ai profili identitari costruiti, il profilo espressivo ha reputato utile essere stato coinvolto più del profilo strumentale (79,7% contro 73,4%); allo stesso modo, il profilo intraprendente reputa utile più del profilo attendista il coinvolgimento nelle decisioni assieme al dirigente (78,9% contro il 74,6%).

**Tab. 9 - Se sì, come valuti questi momenti di coinvolgimento/consultazione: Per distretto (composizioni percentuali)**

	Per nulla utili	Poco utili	Abbastanza utili	Molto utili
Carpi	0,0	8,3	83,3	8,3
Castelfranco Emilia	0,0	42,1	57,9	0,0
Mirandola	0,0	31,6	47,4	21,1
Modena	2,1	19,9	58,9	19,1
Pavullo nel Frignano	0,0	9,1	72,7	18,2
Sassuolo	2,0	25,5	51,0	21,6
Vignola	9,1	18,2	45,5	27,3
Fuori Modena	0,0	41,2	52,9	5,9

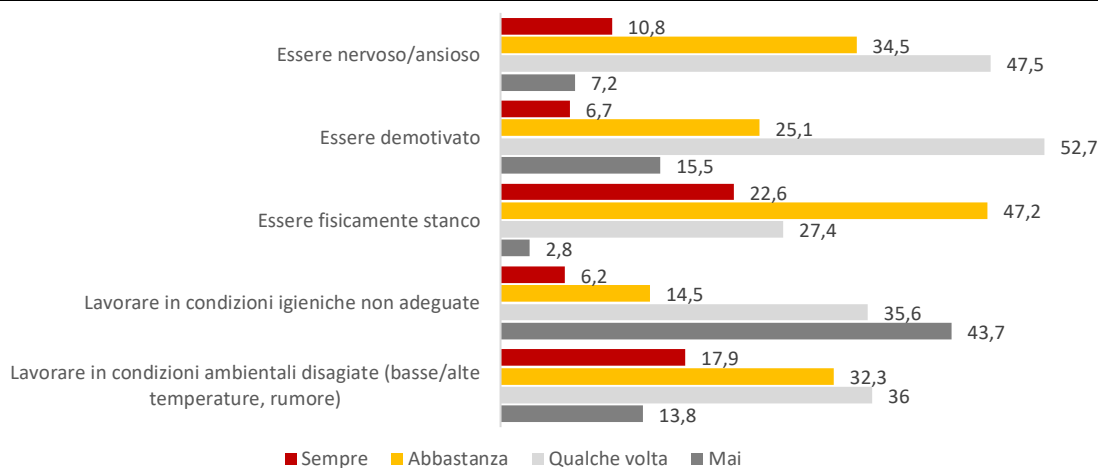
**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

## Capitolo 7 - Pandemia e sicurezza

Il tema della sicurezza è centrale quando si parla di lavoro. Ragioniamo di diversi tipi di sicurezza: ambientale, fisica, emotiva e sanitaria. A partire dal 30 gennaio 2020, quando la WHO proclamato lo stato di emergenza di salute pubblica internazionale, particolare attenzione è stata posta alle misure di contenimento di contagio da Covid 19. Nel questionario sono state indagate queste dimensioni e abbiamo chiesto ai lavoratori della scuola quanto spesso capita loro di lavorare in condizioni disagiate, di essere fisicamente stanchi o ansiosi.

Metà degli intervistati (50,2%) dichiara di lavorare in condizioni ambientali disagiate (temperature basse/alte, rumore...) abbastanza frequentemente. Le condizioni igieniche risultano adeguate dalla stragrande maggioranza (79,3%). È fisicamente stanca (69,8%) e ansiosa (45,3%) una componente importante degli intervistati, ma a fronte di questo dato quasi il 70% non si dice demotivato nel suo lavoro, dato positivo ma che pone comunque una riflessione su un 30% di lavoratori che lavora demotivato (stanco, nervoso e ansioso).

**Fig. 47 - Nel tuo lavoro, quanto ti capita di:**  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Per riuscire a leggere in maniera sintetica le condizioni di lavoro in tema di sicurezza è stato costruito un indice di sicurezza sul lavoro, che può oscillare da un valore minimo pari a 1 (mai) a un valore massimo pari a 10 (sempre).

Incrociando l'indicatore in esame con il dato sul sesso notiamo subito come le donne siano tendenzialmente più ansiose, e fisicamente più stanche, rispetto agli uomini. Seppur di poco viene rilevata una differenza che porta sempre le donne ad essere più demotivate e a lavorare in condizioni ambientali disagiate e in contesti igienici non adeguati.

Con riferimento al titolo di studio sebbene le differenze siano minime ciò che emerge è che i più ansiosi sono i laureati, seguiti da diplomati e detentori di licenza media. I lavoratori con la licenza media sono anche i più demotivati, i più stanchi e coloro che lavorando in condizioni ambientali ed igieniche più disagiate.

Generalmente l'ambiente di lavoro in termini di igiene è adeguato; infatti, l'indice costruito si attesta tra i valori 2,3 e 4. Chi più ne accusa la non adeguatezza è la classe di età over60. Le condizioni ambientali intese come temperature e rumore più disagiate vengono denunciate dai più giovani, gli under30. Mentre la

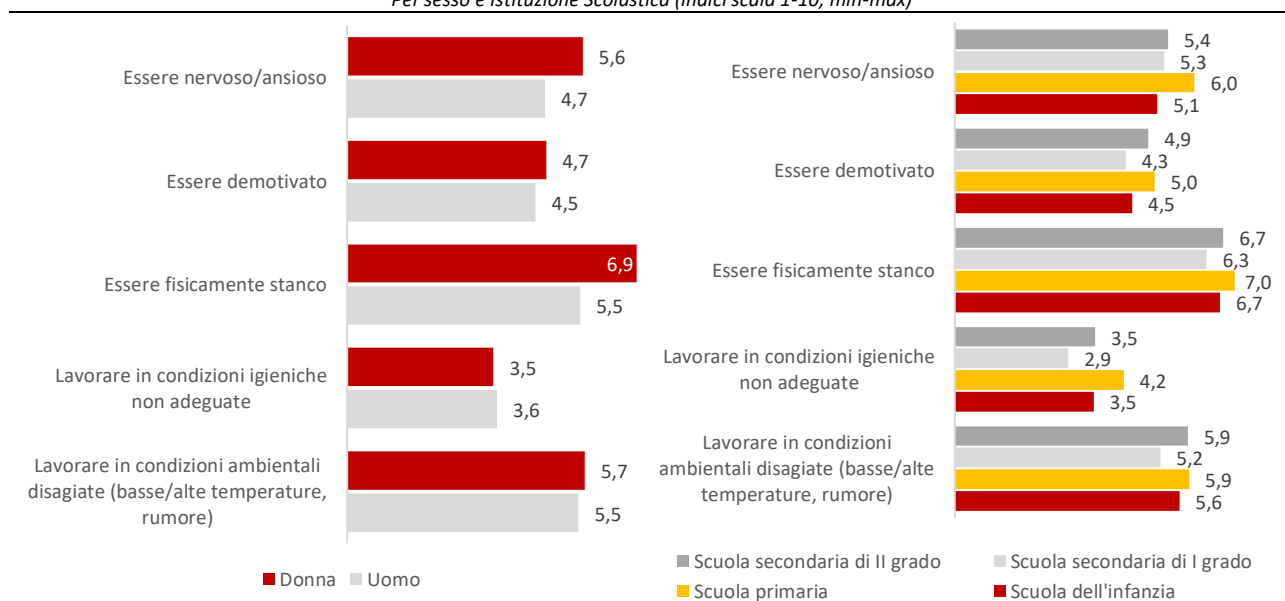
stanchezza fisica e mentale (nervoso e ansia) e la demotivazione viene rilevata maggiormente nella classe di età 30-39 anni.

I lavoratori a tempo determinato sono meno ansiosi e nervosi dei lavoratori a tempo indeterminato. Sono contemporaneamente e decisamente meno stanchi (soprattutto chi ha un contratto breve, indice 5,4 contro 6,8 degli indeterminati) e quelli che nel confronto meno accusano condizioni igieniche inadeguate (2,6 contro 3,6) e condizioni ambientali inadeguate (5,0 contro 5,7 dei lavoratori a tempo indeterminato).

Con riferimento all'istituzione scolastica i più sofferenti sono i lavoratori della scuola primaria: sono i più nervosi, ansiosi, stanchi e demotivati. Accusano condizioni igieniche ed ambientali (assieme alle scuole secondarie di secondo grado) inadeguate in misura maggiore rispetto alle altre tipologie di scuole.

Il distretto che lavora in condizioni ambientali ed igieniche più disagiate rispetto gli altri distretti è Carpi, l'indice è pari a 4,0, gli altri distretti si presentano con un indice leggermente più contenuto, ad esempio Sassuolo, il cui valore a questa voce è 2,5. I lavoratori più fisicamente stanchi si concentrano a Mirandola e Modena, sempre a Mirandola troviamo la concentrazione maggiore di lavoratori demotivati e nervosi. Il comune più motivato e meno ansioso è Sassuolo.

**Fig. 48 - Nel tuo lavoro, quanto ti capita di:**  
Per sesso e Istituzione Scolastica (indici scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

**Tab. 10 - Nel tuo lavoro, quanto ti capita di: Per Distretto (indici scala 1-10, min-max)**

Distretto	Lavorare in condizioni ambientali disagiate (basse/alte temperature, rumore)	Lavorare in condizioni igieniche non adeguate	Essere fisicamente stanco	Essere demotivato	Essere nervoso/ansioso
Carpi	6,4	4,0	6,7	4,8	5,3
Castelfranco Emilia	6,1	3,8	6,7	5,1	6,0
Mirandola	5,4	3,8	6,9	5,3	6,4
Modena	5,6	3,7	6,8	4,7	5,5
Pavullo nel Frignano	5,1	2,7	6,6	4,6	5,3
Sassuolo	5,0	2,5	6,2	4,1	5,0
Vignola	5,4	3,2	6,5	4,3	4,8
Fuori Modena	6,2	3,3	6,5	4,8	5,1

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Con riferimento ai profili identitari costruiti, il profilo strumentale rispetto al profilo espressivo risulta più fisicamente stanco (7,1 contro 6,3), più demotivato (5,2 contro 4,0) e più ansioso (5,8 contro 5,0).

Incrociando il dato sulla sicurezza con i profili di reazione alla pandemia emerge che il profilo intraprendente risulta più sofferente su tutti i campi di indagine, soprattutto sulle dimensioni di stanchezza, ansia e demotivazione.

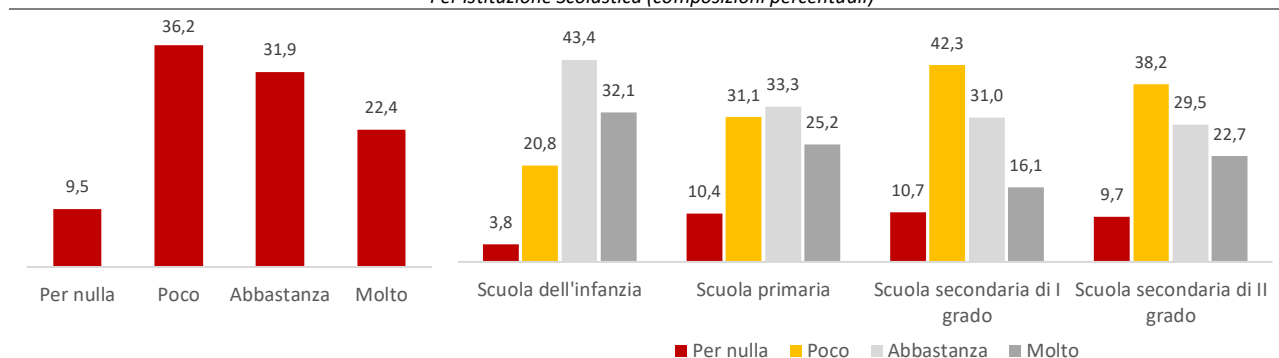
La paura di contagiarsi di Coronavirus sul luogo di lavoro è stata trasversale a diversi settori, tra questi anche il mondo della scuola. Per questo abbiamo domandato ai lavoratori quanto fossero preoccupati di contrarre il Covid 19 nello svolgimento del loro lavoro. Il 36,2% è poco preoccupato, segue il 31,9% degli intervistati che si dice invece abbastanza preoccupato. Il restante invece 22,4% è molto preoccupato, una piccola parte, infine del 9,5% non è per nulla preoccupata.

Le donne hanno più paura degli uomini di contrarre il Covid 19. Le risposte “abbastanza” e “molto” preoccupato raccolgono la maggioranza di donne, mentre i campi “per nulla” e “poco” preoccupato sono a maggioranza maschile.

La scuola dell’infanzia e quella primaria raccolgono il maggior numero di risposte nei campi “abbastanza” e “molto” a questa domanda, infatti, al crescere dell’Istituzione Scolastica diminuisce la paura di contrarre il Covid 19.

Infine, rileviamo che coloro che hanno timore di contagiarsi sul lavoro corrispondono in misura maggiore a coloro che hanno vissuto un aumento dei fattori di stress (con riferimento ai gruppi di stress costruiti).

**Fig. 49 - Quanto sei preoccupato di contrarre il covid-19 nello svolgimento del tuo lavoro?**  
Per Istituzione Scolastica (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.



## Capitolo 8 - Pandemia e riconoscimento

Quanto pensi che il tuo lavoro sia riconosciuto e valorizzato? Dopo aver indagato la qualità del lavoro, la didattica a distanza, la sicurezza e partecipazione, abbiamo approfondito il tema della valorizzazione del proprio ambito di lavoro.

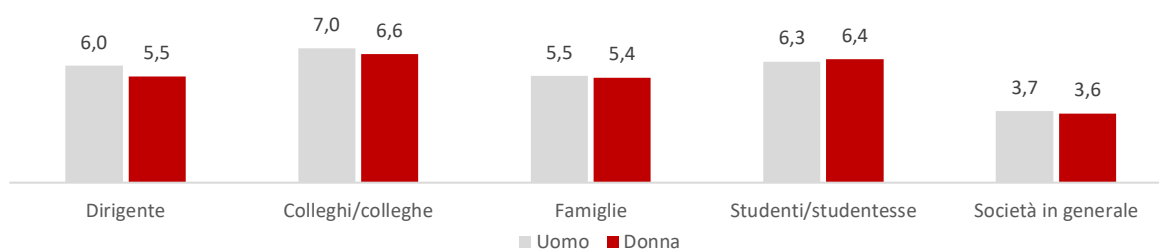
Anche in questo caso abbiamo sintetizzato l'informazione scaturita dalle risposte ottenute, tramite un indice che può assumere valori da 1 (per nulla riconosciuto) a 10 (molto riconosciuto). In questo modo possiamo leggere il dato in modo più semplice e diretto: l'indice generale sintetico di riconoscimento del proprio lavoro è 5,5. Osserviamo che il maggior riconoscimento proviene dai colleghi/colleghe (6,7), seguiti da studenti (6,4), dirigente (5,6), famiglie (5,4) e infine dalla società in generale (3,6).

**Tab. 11 - Quanto sei preoccupato di contrarre il Covid 19 nello svolgimento del tuo lavoro? Per distretto (composizioni percentuali)**

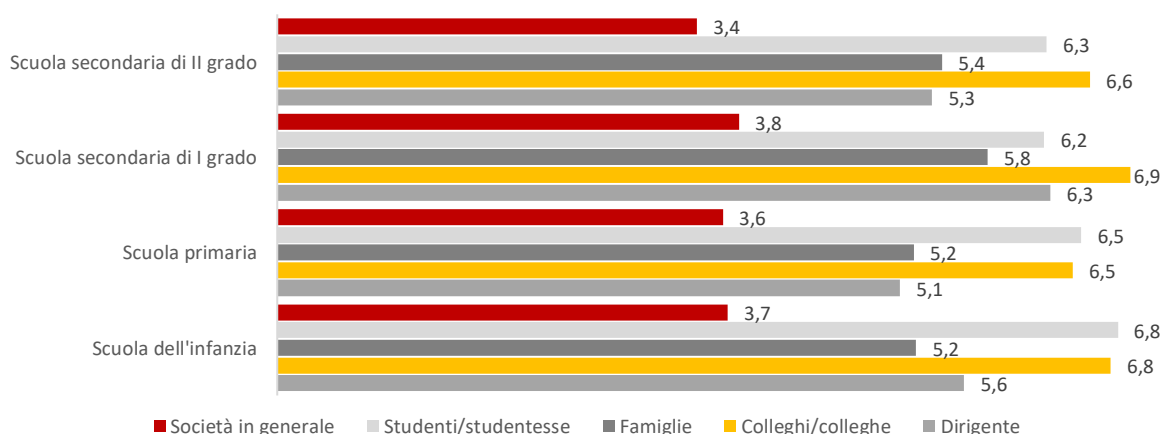
	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Carpi	9,1	40,0	29,1	21,8
Castelfranco Emilia	10,0	30,0	25,0	35,0
Mirandola	14,0	23,3	34,9	27,9
Modena	7,1	32,7	37,2	22,9
Pavullo nel Frignano	12,5	50,0	18,8	18,8
Sassuolo	15,2	49,4	20,3	15,2
Vignola	16,7	36,7	36,7	10,0
Fuori Modena	3,1	46,9	25,0	25,0

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

**Fig. 50 - Quanto pensi che il tuo lavoro sia riconosciuto da:**  
Per sesso (indice scala 1-10, min-max)



**Quanto pensi che il tuo lavoro sia riconosciuto da:**  
Per Istituzione scolastica (indice scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Declinando questa dimensione rispetto ad altre specifiche socio anagrafiche emerge che:

- Gli uomini, seppur di pochissimo, si sentono più valorizzati rispetto le donne, soprattutto da dirigente e colleghi/colleghe.

- Gli under30 si sentono valorizzati soprattutto da dirigente e colleghi di lavoro, ma allo stesso tempo rappresentano i lavoratori che meno si sentono valorizzati dalle famiglie e dalla società in generale (assieme ai colleghi poco più grandi 30-39). Le classi di età over60 e 50-59 anni nel confronto percepiscono il proprio ruolo valutato positivamente: soprattutto nel rapporto con le famiglie, con gli studenti e dalla società in generale.
- Con riferimento al titolo di studio, chi ha la licenza media, generalmente, si sente meno valorizzato sia nel rapporto con il dirigente, sia rispetto ai colleghi che alle famiglie e agli studenti. In modo speculare i laureati hanno valori medi più elevati verso tutti gli attori, eccezion fatta per la società in generale dove risultano quelli con il valore di riconoscimento più basso.
- I lavoratori a tempo determinato (contratto breve o annuale) si sentono meno valorizzati rispetto ai colleghi a tempo determinato, eccezion fatta per il rapporto con gli studenti, dove invece sentono che il loro lavoro è riconosciuto in media 6,5 e si tratta del valore più alto tenendo conto della tipologia contrattuale.
- I lavoratori a tempo pieno hanno valori di percezione del proprio lavoro in termini di riconoscimento più elevati, rispetto ai lavoratori part time, rispetto a “società in generale”, “studenti” e “dirigente”; al contrario i lavoratori part time si sentono più valorizzati dai colleghi rispetto a quelli full time.
- Degno di menzione è il fatto che il profilo identitario espressivo riporta valori medi più elevati rispetto al profilo identitario strumentale.

**Tab. 12 - Quanto pensi che il tuo lavoro sia riconosciuto da: per distretto (indici scala 1-10, max-min)**

	Dirigente	Collegli/colleghe	Famiglie	Studenti	Società in generale
Carpi	5,7	6,4	5,3	6,4	3,5
Castelfranco Emilia	5,0	6,5	5,2	6,3	3,5
Mirandola	5,1	7,1	4,6	6,4	3,3
Modena	5,5	6,6	5,6	6,4	3,6
Pavullo nel Frignano	5,8	6,3	4,8	4,9	4,0
Sassuolo	6,1	6,8	6,1	6,8	3,9
Vignola	5,5	7,4	5,4	6,9	3,4
Fuori Modena	6,1	6,8	4,7	5,5	3,4

**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il 50,2% dei rispondenti non pensa che la pandemia abbia cambiato la percezione del proprio lavoro nella società, il restante pensa addirittura che sia diminuito (39,0%) e una piccola parte (10,9%) pensa invece che l'esperienza di emergenza sanitaria abbia aumentato il riconoscimento del proprio lavoro. Questi sono perlopiù le donne, mentre gli uomini si concentrano maggiormente nella posizione di “è rimasto uguale”.

Coloro che affermano che c'è stata una diminuzione nella valorizzazione del proprio ruolo sono perlopiù i giovani (under30 al 47,4%), infatti all'aumentare dell'età aumenta la quota di coloro che dice essere rimasta uguale (over60 al 54,3%).

La scuola dell'infanzia raccoglie la percentuale maggiore di coloro che affermano “diminuito” con riferimento alla valorizzazione del proprio lavoro (42,3%) e sono seguiti da Scuola Secondaria di II grado (40,8%) e scuola primarie (40,3%). Nelle scuole medie invece al 55,7% questa dimensione è rimasta uguale.

I lavoratori full time denunciano una diminuzione del riconoscimento del proprio lavoro al 40,6% contro i colleghi part time che invece si concentrano perlopiù alla posizione “rimasto uguale” al 62,7%.

I lavoratori che hanno vissuto un aumento di stress in termini organizzativi, di tempi di lavoro o di programmabilità, sono gli stessi che rispetto ai colleghi non esposti ad un aumento di tensione, riportano percentuali più elevate alla voce “diminuito” sul tema riconoscimento del proprio lavoro.

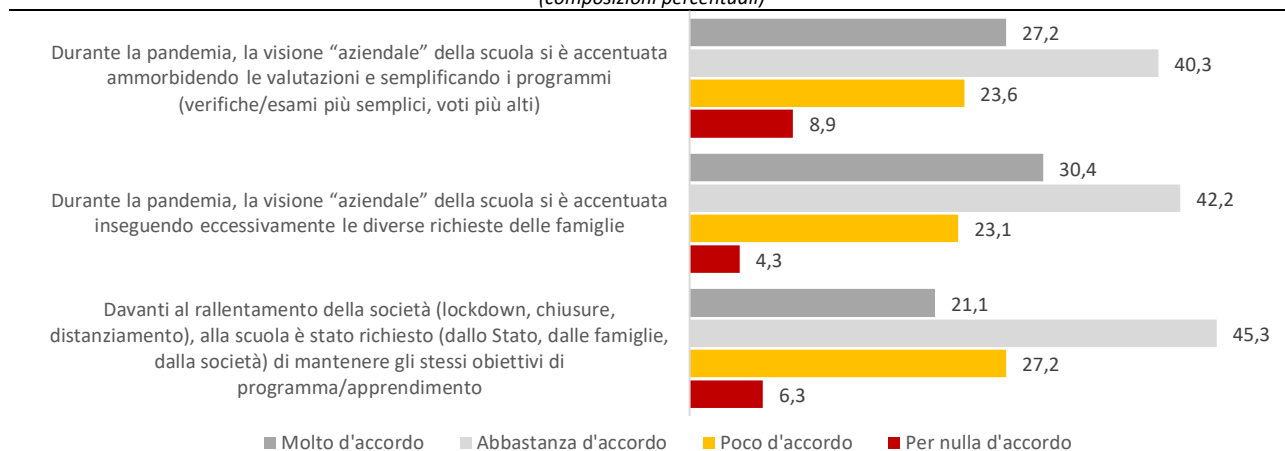
**Tab. 13 - In generale, secondo te con la pandemia il riconoscimento/valorizzazione del tuo lavoro è: per distretto (composizioni percentuali)**

	Diminuito	Rimasto Ugual	Aumentato
Carpi	38,2	50,9	10,9
Castelfranco Emilia	42,5	47,5	10,0
Mirandola	46,5	44,2	9,3
Modena	38,9	50,2	10,9
Pavullo nel Frignano	50,0	37,5	12,5
Sassuolo	31,6	57,9	10,5
Vignola	33,3	56,7	10,0
Fuori Modena	40,6	43,8	15,6

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Questa sezione di indagine termina chiedendo agli intervistati quanto d'accordo o in disaccordo sono con le seguenti frasi:

**Fig. 51 - In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni sul rapporto tra scuola e pandemia: (composizioni percentuali)**



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

*Davanti al rallentamento della società (lockdown, chiusure, distanziamento), alla scuola è stato richiesto (dallo Stato, dalle famiglie, dalla società) di mantenere gli stessi obiettivi di programma/apprendimento.*

Il 66,4% dei rispondenti si dice d'accordo con questa informazione. Naturalmente è concentrato tra i docenti (68,6% con distinguo dell'inquadramento contrattuale). La primissima fase di pandemia e le successive non hanno modificato i programmi scolastici e di apprendimento. Questo ha determinato che parte del gruppo classe restasse indietro rispetto agli obiettivi, nonché un'ulteriore difficoltà nel lavoro dei docenti. Sono in misura leggermente maggiore (67,9%) gli uomini, e gli under30 (78,9%) e i laureati (68,8%) ad essere d'accordo con l'affermazione; al crescere dell'età aumenta la quota di coloro che non sono invece concordi.

I lavoratori della scuola d'infanzia (78,8%) e i lavoratori a bassa continuità (69,3%) sono quelli a dirsi più d'accordo con l'affermazione. Tanto più il contratto di lavoro è lungo in termini temporali, quanto minore è la percentuale totale dei lavoratori d'accordo. Infatti, chi ha un contratto a tempo indeterminato è abbastanza o molto d'accordo al 67,1%: percentuale sicuramente alta, ma non quanto quella dei lavoratori a contratto determinato breve, che ammonta al 75%.

I lavoratori che corrispondono al profilo identitario "espressivo" che hanno risposto di essere concordi con l'informazione sono il 68,1%, mentre si attesta al 61,8% la quota dei lavoratori con profilo strumentale che ha risposto allo stesso modo.

Infine, con riferimento ai gruppi di stress, emerge che vi è una leggera differenza per i gruppi di stress aumentato (organizzativo e tempi di lavoro), che risultano essere più d'accordo con l'affermazione rispetto i

colleghi che non percepiscono un aumento di tensione. Dall'analisi per comuni della provincia emerge che Mirandola è tra tutti il più concorde con l'informazione (75,6%), all'opposto c'è Pavullo nel Frignano le cui opinioni dei lavoratori sono esattamente spaccate in due.

**Tab. 14 - In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni sul rapporto tra scuola e pandemia: per distretto (composizioni percentuali)**

	Davanti al rallentamento della società (lockdown, chiusure, distanziamento), alla scuola è stato richiesto (dallo Stato, dalle famiglie, dalla società) di mantenere gli stessi obiettivi di programma/apprendimento			
	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo
Carpi	7,4	27,8	48,1	16,7
Castelfranco Emilia	5,0	37,5	45,0	12,5
Mirandola	12,2	12,2	53,7	22,0
Modena	4,6	27,4	46,0	22,1
Pavullo nel Frignano	18,8	31,3	18,8	31,3
Sassuolo	6,5	27,3	54,5	11,7
Vignola	3,4	31,0	24,1	41,4
Fuori Modena	9,4	21,9	34,4	34,4

**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

*Durante la pandemia, la visione "aziendale" della scuola si è accentuata inseguendo eccessivamente le diverse richieste delle famiglie.*

Il 72,6% ha risposto di trovarsi d'accordo con questa affermazione. Infatti, la pandemia ha portato le famiglie ad interferire in misura maggiore nello svolgimento della didattica dei loro figli. Alle volte con richieste molto specifiche.

È la classe di età più giovane a sottolineare maggiormente questo aspetto (l'84,2% è abbastanza o molto d'accordo). Analizzando per titolo di studio sono invece i laureati concordi: 76,9%. Osservando i dati incrociati per tipologia di Istituzione scolastica emerge che sono le scuole medie quelle più allineate a questa affermazione (79,0%), e, come ci si aspettava per le scuole dell'infanzia, benché la maggioranza si dica d'accordo con l'affermazione proposta, tra tutte le scuole è quella con la percentuale minore (71,2%). Naturalmente parliamo perlopiù di docenti (76,4%) a tempo determinato (contratto annuale, 76,9%) a tempo parziale (73,2%). Infine, i gruppi che hanno percepito un aumento di stress (tutti e tre i gruppi costruiti), sono più d'accordo con l'affermazione rispetto ai colleghi non stressati.

Vignola e Mirandola sono i comuni maggiormente concordi con l'affermazione proposta (90% e 80%); il comune invece con la percentuale minore è Sassuolo: 68,8%.

**Tab. 15 - In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni sul rapporto tra scuola e pandemia: per distretto (composizioni percentuali)**

	Durante la pandemia, la visione "aziendale" della scuola si è accentuata inseguendo eccessivamente le diverse richieste delle famiglie			
	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo
Carpi	1,9	22,2	53,7	22,2
Castelfranco Emilia	0,0	25,0	40,0	35,0
Mirandola	7,3	12,2	46,3	34,1
Modena	6,1	26,1	39,8	28,0
Pavullo nel Frignano	6,3	18,8	25,0	50,0
Sassuolo	3,9	27,3	39,0	29,9
Vignola	0,0	10,0	50,0	40,0
Fuori Modena	0,0	12,9	54,8	32,3

**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

*Durante la pandemia, la visione "aziendale" della scuola si è accentuata ammorbidendo le valutazioni e semplificando i programmi (verifiche/esami più semplici, voti più alti).*

Il 67,5% è d'accordo con questa affermazione. Quasi sette rispondenti su dieci pensano che durante la pandemia i voti dati siano stati più alti di quello che avrebbero dovuto essere e che le verifiche fossero molto più semplici.

**Tab. 16 - In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni sul rapporto tra scuola e pandemia: per distretto (composizioni percentuali)**

	Durante la pandemia, la visione "aziendale" della scuola si è accentuata ammorbidendo le valutazioni e semplificando i programmi (verifiche/esami più semplici, voti più alti)			
	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo
Carpi	5,6	27,8	46,3	20,4
Castelfranco Emilia	10,0	25,0	37,5	27,5
Mirandola	17,1	17,1	41,5	24,4
Modena	9,5	24,6	38,6	27,3
Pavullo nel Frignano	12,5	25,0	37,5	25,0
Sassuolo	5,2	24,7	41,6	28,6
Vignola	3,3	10,0	50,0	36,7
Fuori Modena	12,9	25,8	41,9	19,4

**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Sono più gli uomini a pensarlo (75,3%) rispetto alle donne (66,0%), di tutte le classi di età, ma maggiormente gli under30 (73,7%) e gli over60 (77,4%). Rispetto all'istituzione scolastica, come ci si aspettava, sono scuole medie e scuole superiori ad essere d'accordo con l'affermazione, anche perché alla scuola d'infanzia non vi sono "verifiche" di sorta. Il dato declinato rispetto alle altre specifiche socio anagrafiche, inquadramenti contrattuali e profili identitari non fanno emergere nulla di particolare che già non sia stato detto, ovvero che la maggioranza è d'accordo con l'affermazione proposta, giusto il profilo identitario che corrisponde a quello strumentale riporta un dato poco allineato con il collega di profilo espressivo, infatti è quello con la percentuale di abbastanza o molto d'accordo minore: 59,7% (contro 72,7% del profilo bilanciato, ad esempio).

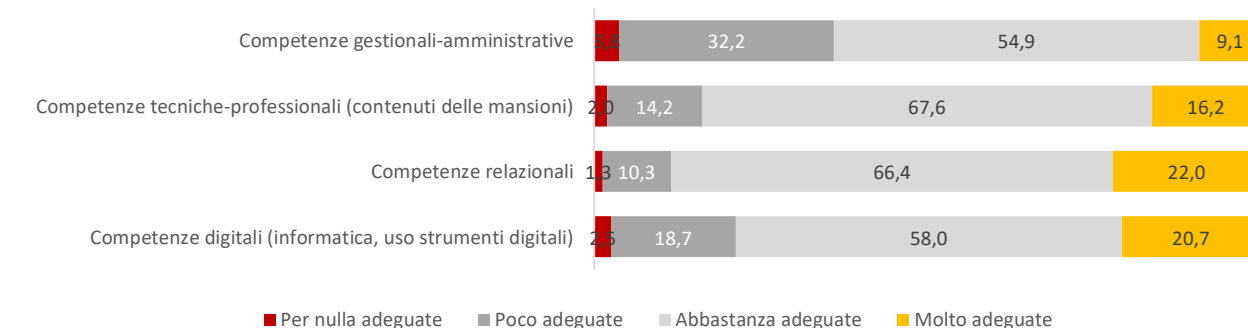
## Capitolo 9 - Pandemia e formazione

L'analisi della qualità del lavoro nel corso della pandemia si conclude indagando la relazione tra pandemia e formazione, soffermandosi sia sull'autovalutazione da parte del personale scolastico delle proprie competenze, sia sulla partecipazione a momenti formativi legati alla gestione dell'emergenza sanitaria.

Rispetto all'**autovalutazione da parte del personale scolastico delle competenze in possesso per far fronte alle trasformazioni imposte dalla pandemia** emerge un quadro positivo. Osservando infatti la figura che segue, per tutte le competenze in esame la quota di rispondenti che afferma di avere competenze abbastanza o molto adeguate supera la quota di chi afferma di avere competenze poco o per nulla adeguate. Nel complesso le competenze più diffuse risultano essere quelle relazionali, tecnico-professionali (contenuti delle mansioni) e quelle digitali (informatica, uso di strumenti digitali), rispetto a quelle gestionali-amministrative che nel confronto risultano essere meno diffuse.

Per riuscire a leggere in maniera sintetica l'autovalutazione delle competenze, sulla base delle risposte ricevute sono stati costruiti degli **indicatori di autovalutazione delle competenze**, che possono oscillare da un valore minimo pari a 1 (per nulla adeguate) a un valore massimo pari a 10 (molto adeguate). Come si osserva dalla seconda figura, e coerentemente con quanto sopra descritto, tutte le competenze in esame superano il valore intermedio pari a 5,5 e tendono verso il polo positivo dei diversi indicatori. In particolare, quelle che ricevono il punteggio più elevato sono le competenze relazionali (7,3), mentre al contrario quelle con il punteggio più contenuto sono quelle gestionali-amministrative (6,1).

**Fig. 52 - A tuo parere, come valuti le diverse competenze per far fronte alle trasformazioni imposte dalla pandemia?**  
(composizioni percentuali)



**Indicatori di autovalutazione delle competenze in scala 1-10 poco-molto**

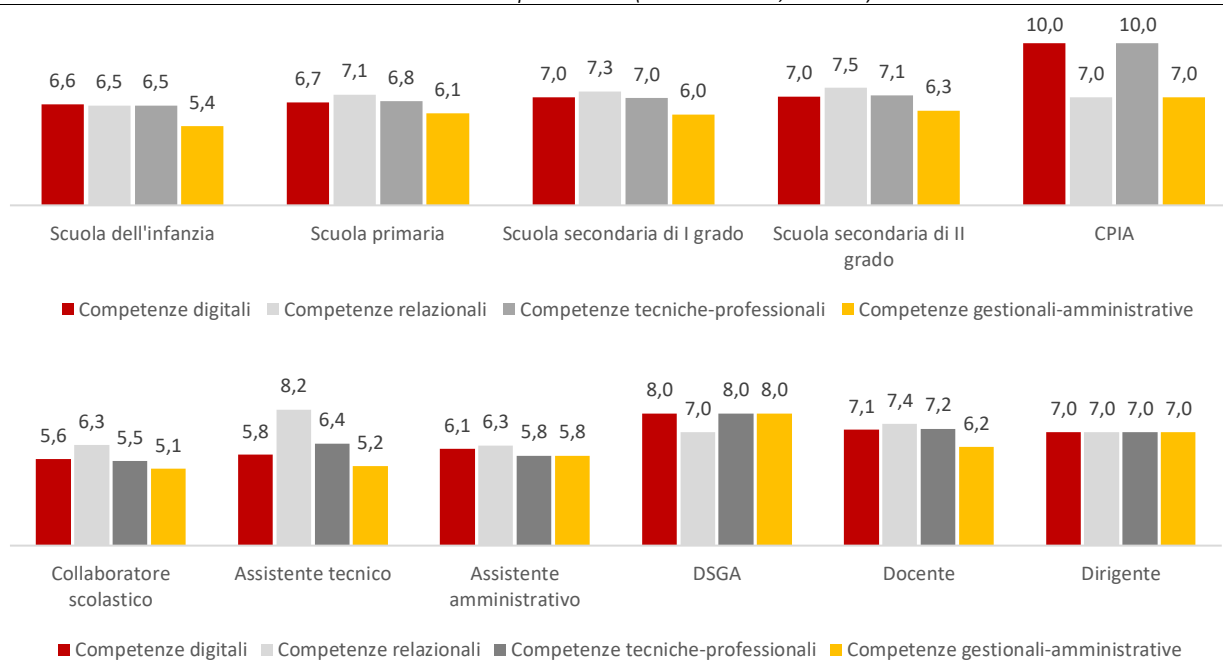


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Declinando gli indicatori di autovalutazione delle competenze per le diverse caratteristiche dei rispondenti emerge come:

- Dal punto di vista di **genere** non si riscontrano differenze; al diminuire dell'**età** e soprattutto al crescere del **titolo di studio** si riscontra un'autovalutazione delle competenze più elevata, con un gap più marcato per le competenze digitali, tecnico-professionali e relazionali. Rispetto al **Distretto**, un'autovalutazione più elevata si registra a Sassuolo e Vignola;
- Rispetto all'**istituzione scolastica** in cui i rispondenti lavorano (figura successiva) i livelli di competenza appaiono più elevati per il personale della scuola secondaria di II grado e diminuiscono progressivamente per la scuola secondaria di I grado, per quella primaria e infine per quella dell'infanzia, con i gap più accentuati per le competenze relazionali e gestionali-amministrative;
- Rispetto all'**inquadramento** (figura successiva), e considerando come in precedenza soprattutto i docenti e i collaboratori scolastici, emerge come per i docenti si riscontrino livelli di competenze più elevati, con una distanza più ampia rispetto alle competenze tecnico-professionali (7,2 per i docenti rispetto a 5,5 per i collaboratori) e a quelle digitali (7,1 rispetto a 5,6);
- Rispetto al **profilo di reazione alla pandemia**, per il profilo intraprendente si registrano livelli più elevati di competenze soprattutto in ambito digitale (7,2 rispetto a 6,8) e tecnico-professionale (7,2 rispetto a 6,8).

**Fig. 53 - Indicatori di autovalutazione delle competenze**  
Per istituzione e inquadramento (indici scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

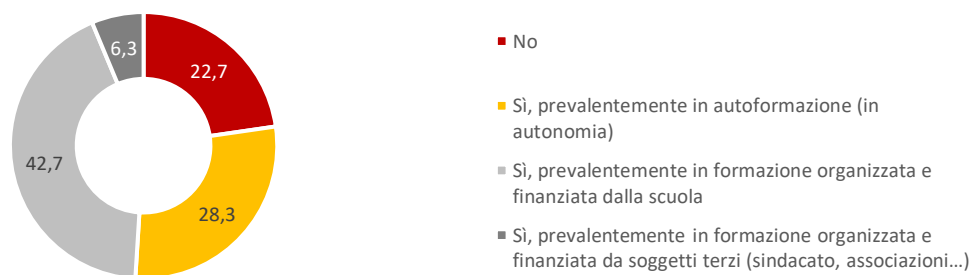
Infine, incrociando il dato delle competenze con le **riflessioni poste sul tema della Dad/Did** (destinate solo ai docenti e ai dirigenti), emerge come:

- Per coloro che ritengono che la Dad/Did abbia permesso di sviluppare nuove modalità didattiche si registrano i livelli più elevati di competenze, in particolare rispetto alle competenze digitali, relazionali e tecnico-specialistiche;
- Per coloro che ritengono che la Dad/Didi abbia permesso di mantenere i rapporti con gli studenti durante la pandemia si registrano livelli più elevati di competenze relazionali e tecnico-specialistiche;
- Per coloro che ritengono che la Dad/Didi abbia reso la comunicazione tra docenti e studenti meno empatica, e per coloro che ritengono che la Dad/Did abbia indebolito l'autorevolezza del docente, si registrano livelli di competenze più contenuti su tutte le dimensioni.

Leggendo insieme le diverse dinamiche emerge dunque come i docenti con i livelli di competenze più elevati siano riusciti a fronteggiare meglio le criticità poste dall'emergenza sanitaria: le competenze hanno dunque rappresentato un fattore protettivo e di supporto nel proseguimento dell'attività didattica durante la pandemia.

Oltre all'autovalutazione delle competenze, l'indagine ha anche affrontato il tema relativo alla **partecipazione del personale scolastico a momenti formativi legati alla gestione dell'emergenza sanitaria**. Nel complesso otto rispondenti su dieci hanno partecipato a momenti formativi, organizzati da soggetti diversi. La quota più elevata di rispondenti ha partecipato a formazione organizzata e finanziata dalla scuola (42,7%), seguita da coloro che hanno svolto formazione in autonomia (autoformazione, 28,3%). Segue in termini percentuale la quota di chi non ha partecipato ad alcun momento formativo, pari a due rispondenti su dieci (22,7%), e infine in modo molto più contenuto la quota di chi ha partecipato a momenti formativi organizzati e finanziati da altri soggetti, come sindacati e associazioni (6,3%).

Fig. 54 - Nella pandemia, hai frequentato corsi di formazione legati alla gestione della emergenza:  
(composizioni percentuali)



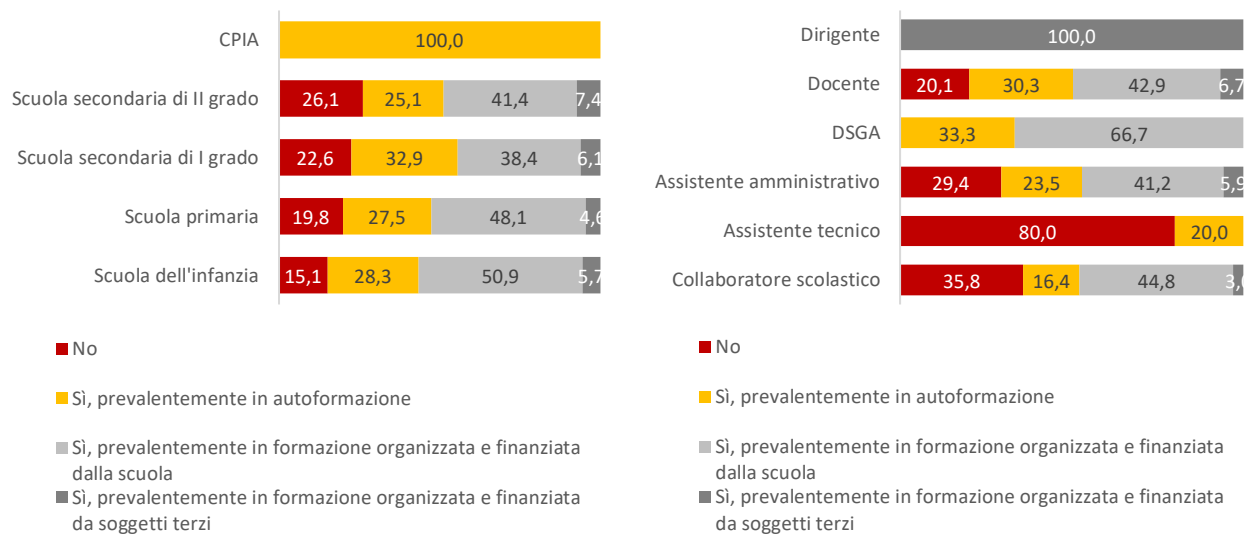
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Osservando il dato di coloro che non hanno svolto formazione per riuscire a individuare dove si collocano le maggiori criticità, emerge come:

- Dal punto di vista di **genere** una minore partecipazione a momenti formativi si riscontra per gli uomini (29,5% rispetto a 21,6% della componente femminile), per i **giovani** under30 (47,4%), per coloro che hanno un **titolo di studio** fino alla licenza media (35,3%), per coloro che hanno una minore **anzianità lavorativa** nella scuola in generale (29% per coloro che vi lavorano da meno di dieci anni) e per il **Distretto** di Modena e di Pavullo nel Frignano (25%);
- Rispetto all'**istituzione scolastica** si registra una minore partecipazione nella scuola secondaria di II grado (26,1%), e rispetto all'**inquadramento** tra i collaboratori scolastici (35,8%) rispetto a quanto invece registrato per i docenti (20,1%), inoltre tra i docenti si registra anche una quota più ampia di soggetti che ha svolto formazione in autonomia (30,3% rispetto a 16,4%), probabilmente anche per riuscire a gestire i cambiamenti introdotti dalla Dad/Ddi;
- Una minore partecipazione a momenti formativi si registra anche per il personale con **contratto** determinato breve (54,2%);
- E infine una minore partecipazione emerge anche in coloro che appartengono al **profilo strumentale** (28,4%), insieme anche a un minor ricorso all'autoformazione, che invece risulta più marcata nel profilo espressivo (33,1% per il profilo espressivo rispetto a 23,5% per quello strumentale).



**Fig. 55 - Nella pandemia, hai frequentato corsi di formazione legati alla gestione della emergenza:**  
*Per istituzione e inquadramento (composizioni percentuali)*



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

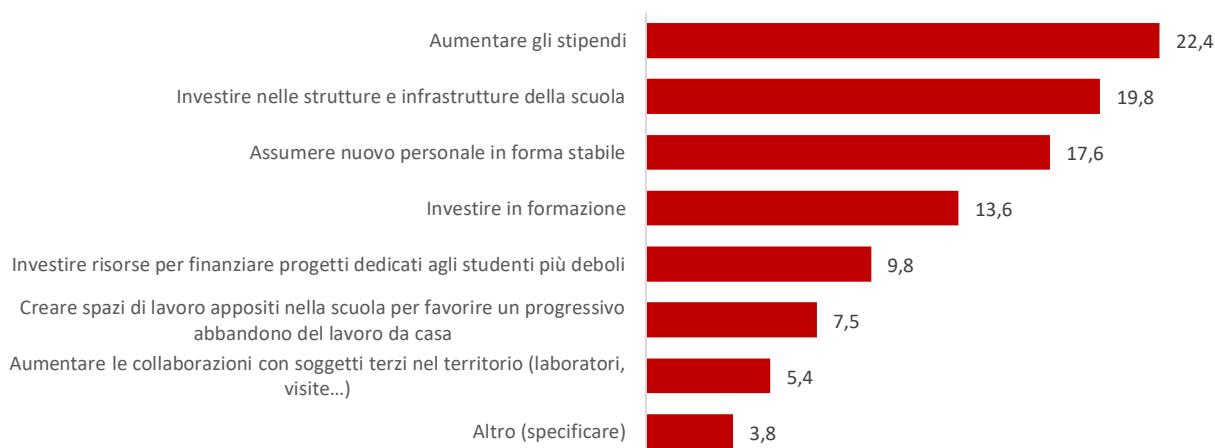
## Capitolo 10 - Scuola e futuro

Dopo aver chiesto ai rispondenti di riflettere su quanto avvenuto durante l'emergenza sanitaria, e di riportare la propria esperienza, l'indagine si chiude chiedendo loro di proiettarsi nel futuro, e in particolare di **indicare quali possano essere le misure da mettere in campo per valorizzare maggiormente chi lavora nella scuola e per rilanciare il ruolo della scuola nella società**.

Ai rispondenti è stato chiesto di indicare tre priorità tra un set predefinito di proposte, con la possibilità attraverso un campo aperto "Altro" di indicare ulteriori proposte che non fossero già prese in esame. Nel complesso, le tre opzioni che hanno ricevuto un maggior numero di voti sono state quelle relative all'aumento degli stipendi dei lavoratori della scuola (22,4% delle risposte, proposta che risponde alla criticità più diffusa in termini di soddisfazione sul lavoro), all'investimento nelle strutture e nelle infrastrutture della scuola (19,8%) e nell'assunzione di nuovo personale in forma stabile (17,6%).

Seguono in termini di accordo l'investimento in formazione (13,6%) e l'investimento di risorse per finanziare progetti dedicati agli studenti più deboli (9,8%). In termini percentuali, le proposte che hanno ricevuto un numero più contenuto di risposte sono quelle relative alla creazione di spazi appositi nella scuola per favorire un progressivo abbandono del lavoro da casa (7,5%), all'aumento delle collaborazioni con soggetti terzi nel territorio (5,4%) e al campo opzionale "Altro" (3,8%). Nel campo opzionale "Altro", da un lato sono state richiamate proposte già presenti nelle opzioni di proposta (aumentare gli stipendi, assumere personale, investire in formazione) dall'altro sono state riportate proposte come ridurre il numero degli alunni per classe, valorizzare il ruolo del personale scolastico e selezionarlo in base alla propria formazione e alla propria attitudine/motivazione al lavoro scolastico, snellire le pratiche burocratiche, arginare le interferenze delle famiglie per evitare di minare l'autonomia didattica e inserire nell'ambiente scolastico nuove figure come ad esempio lo psicologo e il logopedista.

**Fig. 56 - Per valorizzare maggiormente chi lavora nella scuola e rilanciare il ruolo della scuola nella società, a tuo parere è necessario:**  
(composizione percentuale delle risposte, max tre opzioni)

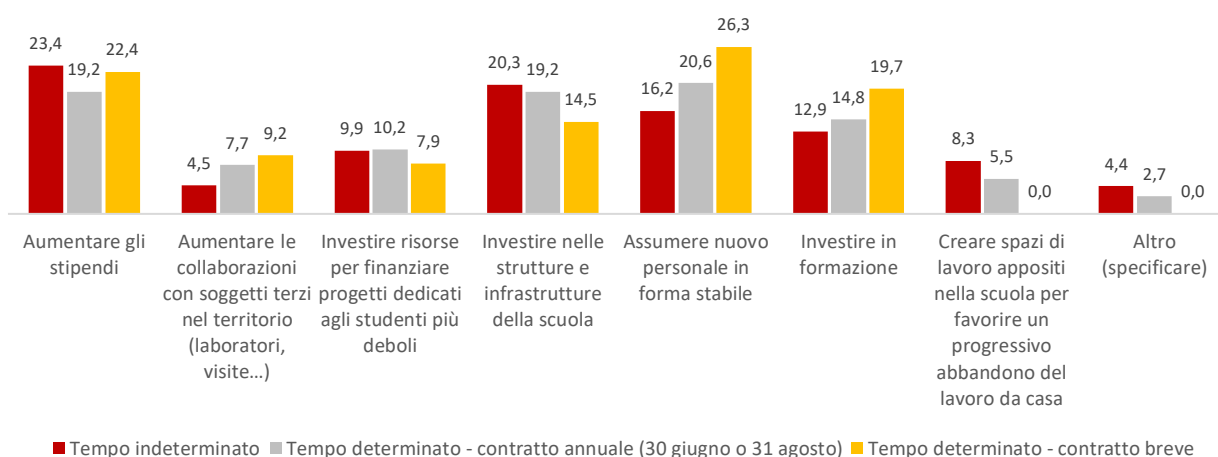


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In linea con la struttura dell'intero rapporto di analisi, anche in quest'ultimo capitolo si riporta la declinazione dei dati per le caratteristiche dei rispondenti, al fine di cogliere le possibili differenze in termini di proposta tra i diversi profili. Nel complesso le tre priorità sopra richiamate vengono confermate per tutti i profili, ma con alcune sfumature:

- Per i più **giovani** si riscontra una maggiore richiesta relativa all'assunzione di nuovo personale in forma stabile (circa 21% tra gli under40), essendo questa la fascia di età più esposta a una maggiore instabilità contrattuale, e si riscontra anche una maggiore propensione all'aumento delle collaborazioni con soggetti terzi nel territorio (circa 8%) e tra i giovanissimi under30 una maggiore richiesta di formazione (18%), elemento questo che va a colmare una minore partecipazione a momenti formativi evidenziata in precedenza. Al crescere dell'età si osserva invece un aumento di risposte sulle proposte per l'investimento in strutture e infrastrutture della scuola e per la creazione di spazio di lavoro appositi nella scuola per favorire un progressivo abbandono del lavoro da casa (quest'ultima soprattutto per i 40-59enni);
- Dal punto di vista del **titolo di studio** e dell'**anzianità della scuola in generale** la proposta relativa all'assunzione di personale in forma stabile cresce per coloro che hanno fino alla licenza media (24,5%) e per coloro che hanno una minore anzianità (circa il 20% tra coloro che hanno fino a 10 anni di anzianità);
- Per coloro che hanno un **contratto** a tempo determinato breve e annuale (figura successiva) la priorità appare comprensibilmente quella relativa all'assunzione di personale in forma stabile (26,3% per il t.d. breve e 20,6% il t.d. annuale), inoltre per queste due forme contrattuali aumenta la richiesta di formazione e di investimento in collaborazioni con soggetti terzi, dinamica questa che rispecchia la tendenza osservata per le classi di età più giovani, che sono anche quelle che più frequentemente sono assunte con contratti a tempo determinato. Parallelamente, per coloro che sono assunti con un contratto a tempo indeterminato cresce la necessità di investire in strutture e infrastrutture e nella creazione di spazio di lavoro appositi nella scuola.

**Fig. 57 - Per valorizzare maggiormente chi lavora nella scuola e rilanciare il ruolo della scuola nella società, a tuo parere è necessario:**  
Per contratto (composizione percentuale delle risposte, max tre opzioni)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

- Rispetto all'**istituzione scolastica** in cui i rispondenti lavorano (tabella successiva) per la scuola dell'infanzia appare più diffusa la proposta relativa all'assunzione di nuovo personale in forma stabile (21,8%), mentre per la scuola secondaria di II grado una più alta diffusione sulla necessità di investire nelle strutture e infrastrutture della scuola (22%);
- Infine, rispetto all'**inquadramento** (tabella successiva), e considerando come in precedenza soprattutto i collaboratori scolastici e i docenti, per i collaboratori si registra una quota più ampia di risposte sulla proposta relativa all'assunzione di nuovo personale (22,7% rispetto a 16,6% dei

docenti), mentre per i docenti una quota leggermente più elevata sulla necessità di investire nelle strutture e infrastrutture della scuola (20% rispetto a 17,9%).

**Tab. 17 - Per valorizzare maggiormente chi lavora nella scuola e rilanciare il ruolo della scuola nella società, a tuo parere è necessario:**  
Per istituzione e inquadramento (composizione percentuale delle risposte, max tre opzioni)

	Aumentare gli stipendi	Aumentare le collaborazioni con soggetti terzi nel territorio	Investire risorse per finanziare progetti dedicati agli studenti più deboli	Investire nelle strutture e infrastrutture della scuola	Assumere nuovo personale in forma stabile	Investire in formazione	Creare spazi di lavoro appositi nella scuola per favorire un progressivo abbandono del lavoro da casa	Altro	Totale
Scuola dell'infanzia	20,5	7,1	6,4	19,9	21,8	13,5	5,1	5,8	100,0
Scuola primaria	23,0	5,9	11,0	17,1	18,6	14,0	7,1	3,3	100,0
Scuola secondaria di I grado	21,5	6,0	11,2	19,4	18,1	12,5	7,8	3,5	100,0
Scuola secondaria di II grado	23,2	4,2	8,9	22,0	15,7	14,1	7,8	3,9	100,0
CPIA	25,0	25,0	0,0	25,0	0,0	25,0	0,0	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>22,4</b>	<b>5,4</b>	<b>9,8</b>	<b>19,8</b>	<b>17,6</b>	<b>13,6</b>	<b>7,5</b>	<b>3,8</b>	<b>100,0</b>
Collaboratore scolastico	22,7	5,8	7,7	17,9	22,7	14,5	4,8	3,9	100,0
Assistente tecnico	14,3	7,1	21,4	21,4	14,3	14,3	7,1	0,0	100,0
Assistente amministrativo	20,4	1,9	5,6	20,4	27,8	14,8	3,7	5,6	100,0
DSGA	30,0	10,0	10,0	20,0	10,0	10,0	0,0	10,0	100,0
Docente	22,5	5,5	10,2	20,0	16,6	13,5	8,0	3,7	100,0
Dirigente	33,3	0,0	0,0	33,3	33,3	0,0	0,0	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>22,4</b>	<b>5,4</b>	<b>9,8</b>	<b>19,8</b>	<b>17,6</b>	<b>13,6</b>	<b>7,5</b>	<b>3,8</b>	<b>100,0</b>
Carpi	24,5	5,5	11,0	20,2	17,8	13,5	6,1	1,2	100,0
Castelfranco Emilia	19,4	6,5	9,7	17,7	17,7	12,1	8,9	8,1	100,0
Mirandola	25,0	4,3	9,5	15,5	26,7	10,3	4,3	4,3	100,0
Modena	22,8	5,3	10,1	19,8	16,1	14,4	8,0	3,4	100,0
Pavullo nel Frignano	26,8	4,9	9,8	22,0	19,5	12,2	4,9	0,0	100,0
Sassuolo	20,1	6,3	8,4	22,6	18,8	13,8	6,7	3,3	100,0
Vignola	19,4	3,2	8,6	20,4	19,4	14,0	6,5	8,6	100,0
Fuori Modena	23,2	6,3	11,6	18,9	15,8	9,5	10,5	4,2	100,0
<b>Totale</b>	<b>22,4</b>	<b>5,4</b>	<b>9,8</b>	<b>19,8</b>	<b>17,6</b>	<b>13,6</b>	<b>7,5</b>	<b>3,8</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.