



**LE CONDIZIONI DI LAVORO NEI SERVIZI PER L'INFANZIA DA
0 A 6 ANNI GESTITI DALLE COOPERATIVE SOCIALI IN
EMILIA-ROMAGNA**

Il presente rapporto è stato curato da Ires Emilia-Romagna per conto della Funzione Pubblica Cgil Emilia-Romagna.

In particolare, la ricerca è stata realizzata da Federica Benni, Gianluca De Angelis, Giuliano Guietti e Fabjola Kodra.

Indice

Introduzione	5
1. Profilo anagrafico e lavorativo	6
1.1 Profilo anagrafico	6
1.2 Profilo lavorativo	8
1.3 Tempi di lavoro e carichi lavorativi	10
1.4 Le condizioni di lavoro	16
1.4.1 Le principali problematiche e l'autonomia	18
1.4.2 Strumentazione e materiali	19
1.4.3 L'autonomia e la partecipazione	19
1.4.4 La soddisfazione sul lavoro	20
1.4.5 La violenza e la discriminazione.....	21
2. Il benessere lavorativo	22
2.1 La salute fisica	22
2.2 Il disagio psico-sociale	24
3. Riconoscimento.....	29
4. Prospettive future	31
Alcune considerazioni di sintesi	33

Introduzione

L'indagine sulle condizioni di lavoro nelle cooperative sociali del comparto dei servizi per l'infanzia da 0 a 6 anni in Emilia-Romagna è stata realizzata per fornire una base conoscitiva organizzata dei principali elementi caratterizzanti il lavoro svolto nel comparto dai dipendenti delle cooperative sociali.

Il questionario è stato costruito attorno a tre assi principali: il profilo delle rispondenti, il contesto lavorativo, le condizioni di lavoro, la qualità del lavoro, le condizioni relative alla salute e alla sicurezza, il riconoscimento e le prospettive future.

Il questionario è stato diffuso attraverso volantino con qr code grazie alla rete della Funzione Pubblica CGIL Emilia-Romagna in tutta la regione¹. Sono stati rilevate in tutto 888 interviste complete. Tra queste, oltre a 53 interviste compilate da chi ha affermato di lavorare fuori regione, ce ne sono 222 compilate da personale diversamente inquadrato rispetto a quello destinatario dell'indagine. Anche se tali condizioni mostrano l'interesse suscitato dall'iniziativa, ai fini dell'analisi sono state considerate le 613 interviste valide compilate da chi lavora in regione per le sole cooperative sociali.

Purtroppo, le informazioni disponibili sulle principali banche dati dedicate al lavoro in Italia non permettono di identificare l'effettivo universo di riferimento. Da un lato, guardando l'ATECO delle imprese attive corrispondente all'attività di scuola prescolastica (851) risultano in regione 23 imprese per un totale di 899 tra addette e addetti. Dall'altro, però, non è detto che tutte le cooperative coinvolte svolgano l'attività prescolastica come principale. Infatti, passando alle attività svolte dagli addetti, per le attività di docenza nella scuola pre-primaria (Classificazione delle Professioni: 2642) la Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro indica un totale di 19.349 addetti residenti in Emilia-Romagna, con un errore campionario pari a 1.613 unità. In questo caso, però sono compresi gli addetti di tutti i tipi di enti, da quelli pubblici a quelli privati passando per il terzo settore. Osservando i settori principali delle imprese, dei 19.349 addetti si rileva che 15.309 lavorano in strutture con codice corrispondente a quello dell'istruzione, 3.241² in imprese che si occupano prevalentemente di assistenza socio-sanitaria, mentre i restanti 798 si suddividono in altre attività. È plausibile che il numero più vicino alla realtà sia quello delle attività socio-sanitarie, cioè i 3.241. Infatti se è vero che le cooperative che svolgono attività prescolastica potrebbero non avere quella specifica attività come prioritaria, è probabile che l'attività prevalente sia quella del settore socio-sanitario, che in Emilia-Romagna riguarda il 57% delle cooperative sociali attive nel 2022³. A quei 3.241 addetti dovrebbero poi aggiungersi i 900 addetti delle cooperative sociali che svolgono prioritariamente o esclusivamente l'attività di istruzione prescolastica e un numero imprecisato di personale tecnico amministrativo.

Anche in ragione dell'impossibilità di definire un universo di riferimento, l'attività di inchiesta non ha previsto il raggiungimento di un preciso obiettivo di rilevazione. Come in altri casi di inchieste e ricerche di origine sindacale, si è optato per l'invito massivo alla compilazione, in modo tale da raccogliere un numero di interviste sufficiente al calcolo di correlazioni statistiche, ove possibile, e tale da offrire una descrizione quanto più accurata del perimetro di penetrazione dell'organizzazione sindacale, senza alcun obiettivo di generalizzazione.

¹ Nonostante questo, il numero di iscritti e iscritte all'organizzazione sindacale non raggiunge la metà del totale.

² L'errore campionario in questo caso è del 22,7%, pari a uno scarto di oltre 736 unità.

³ Il dato è estratto dal database ASIA aggiornato al 2022 e disponibile sul sito I.stat alla voce "Forma giuridica" nel menu relativo alla struttura delle imprese.

1. Profilo anagrafico e lavorativo

1.1 Profilo anagrafico

Il campione vede una fortissima prevalenza della componente femminile (98% a fronte dell'1% di campione maschile). Considerato il numero esiguo di rispondenti di sesso maschile (6) si procederà all'utilizzo del femminile sovra esteso. Il 48,8% del campione ha un'età compresa tra i 30 e i 44 anni, seguono per numerosità le lavoratrici di età compresa tra i 45 e i 55 anni (25,6%) e gli under 30 (15,3%).

Per quanto riguarda il titolo di studio, è la Laurea di I livello a raccogliere la percentuale di rispondenti maggiore (35,2%), seguono, per numerosità, le detentrici di diploma di scuola superiore (30,5%) e di Scuola Magistrale o Laurea di II livello (9,8%).

La grande maggioranza delle lavoratrici con una laurea di I livello ha ottenuto il diploma in Scienze dell'educazione e della Formazione (L-19), così come chi ha ottenuto una laurea di II livello l'ha principalmente ottenuta in Scienze Pedagogiche, corrispondente alla classe di laurea magistrale LM-85. Si tratta dei titoli previsti nel paragrafo 1.8 dell'Allegato alla deliberazione della giunta regionale 16 ottobre 2017, n. 1564 che ridefinisce i titoli necessari all'accesso al servizio.

Fig. 1 – Distribuzione per classi di età
(composizione percentuale)

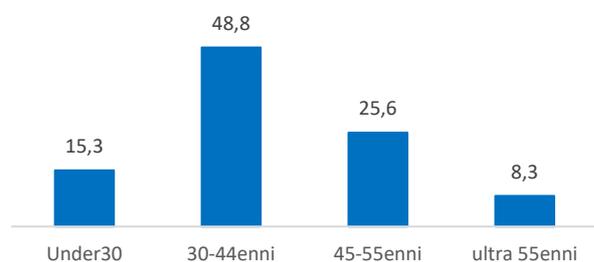


Fig. 2 – Distribuzione per titolo di studio
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

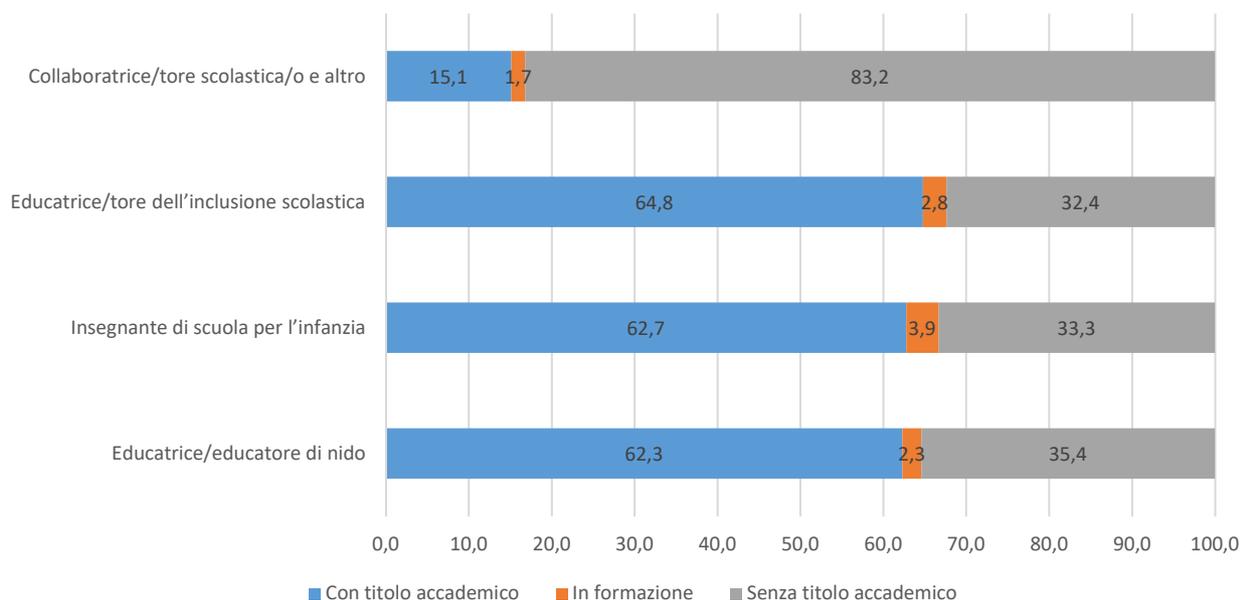
Utilizzando le risposte al questionario abbiamo classificato tre profili di rispondenti. Chi ha conseguito i titoli richiesti per l'accesso al servizio, chi è in formazione, e chi invece non ha conseguito il livello introdotto nel 2017. Si tratta del personale ausiliario, in gran parte, per il quale non è richiesto il titolo, o di personale più anziano impegnato nella preparazione e somministrazione dei pasti o impiegato nel pre e post scuola.

Il nostro campione vede un 53,3% di rispondenti con i titoli previsti per l'accesso al servizio. Del restante 44,6% (pari a 272 rispondenti), 13 lavoratrici sono in formazione: 3 under30, 7 comprese nella fascia 30-44 e 3 comprese nella fascia di età che va dai 45 ai 55 anni. Dal punto di vista delle età, il 92,6% degli under30 ha conseguito il titolo previsto dalla normativa vigente, così come il 60,5% delle 30-44enni; tra le più anziane, invece, cresce il peso di chi non ha il titolo accademico 71,3%.

L'attenzione dedicata al titolo di studio è motivata da due elementi principali. Il primo è quello relativo alla solidità del percorso individuale intrapreso dalle lavoratrici. Chi oggi entra nei servizi per l'infanzia, lo fa dopo anni di studio e di approfondimento dai quali potrebbero scaturire attese professionali diverse da chi invece non ha svolto lo stesso percorso, sia in termini di riconoscimento economico che di riconoscimento

dell'autonomia nello svolgimento del lavoro. Il secondo elemento è dato dal fatto che i titoli necessari all'accesso al servizio sono anche quelli presi di volta in volta in esame nei diversi tentativi di definizione e formalizzazione di un perimetro professionale entro cui incasellare educatrici ed educatori.

Fig. 3 – Distribuzione dei profili abilitati alla professione per mansione prevalente (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

I luoghi di residenza e di lavoro principali sono le province di Bologna (23%), Ravenna (19,1%), Parma (16,2%) e Modena (14,4%). Rispetto ai comuni di lavoro prevalente, tendenzialmente le lavoratrici e i lavoratori si concentrano nei comuni capoluogo della provincia.

Quasi la metà delle rispondenti è iscritta alla CGIL (46,7%), il restante o non è iscritto a nessun sindacato (37,4%) o preferisce non rispondere (10,1%); il 5,7% è iscritto ad altro sindacato. Tutte le figure professionali sono prevalentemente iscritte alla CGIL. La quota di iscritte al sindacato aumenta con il crescere dell'età, che si tratti di iscritte alla CGIL o ad altro sindacato, come da grafico nella figura successiva.

Fig. 4 – Distribuzione per provincia di lavoro (composizione percentuale)

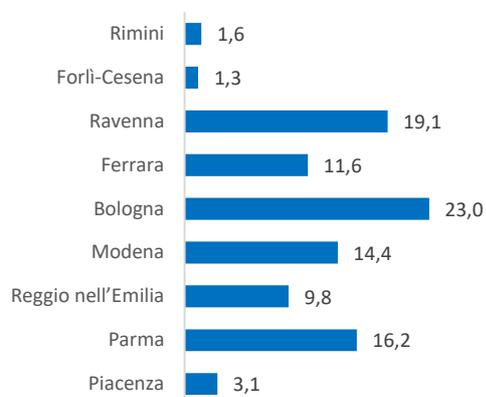
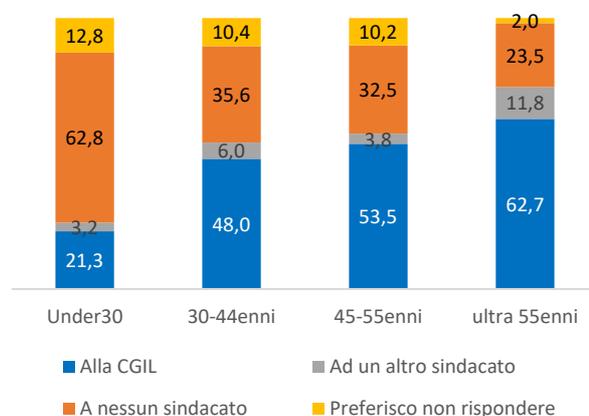


Fig. 5 – Distribuzione iscrizione ad un sindacato per classi di età (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

1.2 Profilo lavorativo

La maggior parte di chi ha risposto al questionario è dipendente a tempo indeterminato (546 rispondenti che corrispondono all'89,5% del totale di chi ha risposto al quesito); il restante si suddivide tra chi lavora a tempo determinato (l'8,4%) o chi ha altre condizioni lavorative 2,1% (non meglio identificabili o situazioni di apprendistato o tirocinio). Tenendo conto della distribuzione per età dei titoli di studio i dati mostrano che sono le lavoratrici con il titolo di studio più elevato, più giovani, ad essere più spesso impiegate con contratti a termine.

Guardando alla dimensione territoriale, la diffusione di contratti a tempo indeterminato presenta leggere differenze dal dato complessivo: sono più spesso impiegate a termine le lavoratrici delle province di Rimini (30% del totale delle rispondenti della provincia) e Forlì-Cesena (12,5%).

Il 76,5% è inquadrato ai livelli contrattuali D1 o D2 del CCNL delle cooperative sociali. Il restante ha un livello contrattuale B1 (12,1%). Non conoscono il proprio livello 32 individui, pari al (5,3%). Si tratta di un dato importante, non tanto per peso e frequenza, ma come elemento qualitativo per l'organizzazione sindacale e per le lavoratrici stesse.

Fig. 6 – Condizione lavorativa per classi di età
(composizione percentuale)

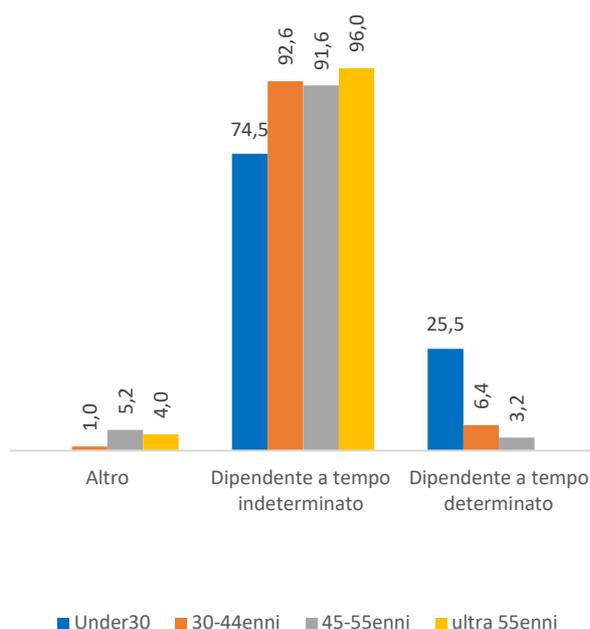
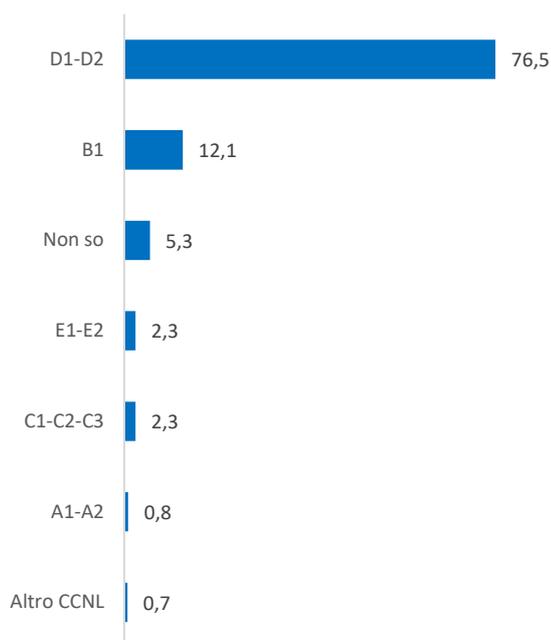


Fig. 7 – Qualifica professionale del CCNL Cooperative Sociali
(composizione percentuale)



Nota: Altro comprende l'apprendistato e altre forme d'inserimento, il tirocinio/stage retributivo formativo, le collaborazioni occasionali o a progetto.

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il 69% delle rispondenti è socia-lavoratrice della cooperativa, il restante o non lo è (29,2%) o non lo sa (1,8%). Abbiamo poi domandato per quali motivi le intervistate avessero scelto di diventare socie della cooperativa, dando la possibilità di segnalare più opzioni. Il 40,7% ha indicato che l'adesione è stata imposta direttamente dalla cooperativa; segue, come motivazione più frequente, l'idea che "In caso di problemi o interruzione dei servizi i soci sono maggiormente tutelati" (27,6%); con un ampio distacco, al 7,3%, l'adesione è motivata dalla condivisione della "mission e valori della cooperativa".

Fig. 8 – Per quali motivi hai deciso di diventare socio/a della cooperativa?
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il 51,8% ha un'anzianità lavorativa inferiore ai 10 anni, il restante, invece, superiore. Quasi il 70% guadagna tra i 1.001 e i 1.300 euro, mentre la restante parte si colloca in una fascia compresa tra i 701 e i 1.000 euro. Fatto 100 il totale di coloro che guadagnano fino a 700 euro (21 rispondenti), la maggior parte è collaboratrice scolastica o altra figura.

Fig. 9 – Il tuo salario è sufficiente a vivere dignitosamente?
(composizione percentuale)

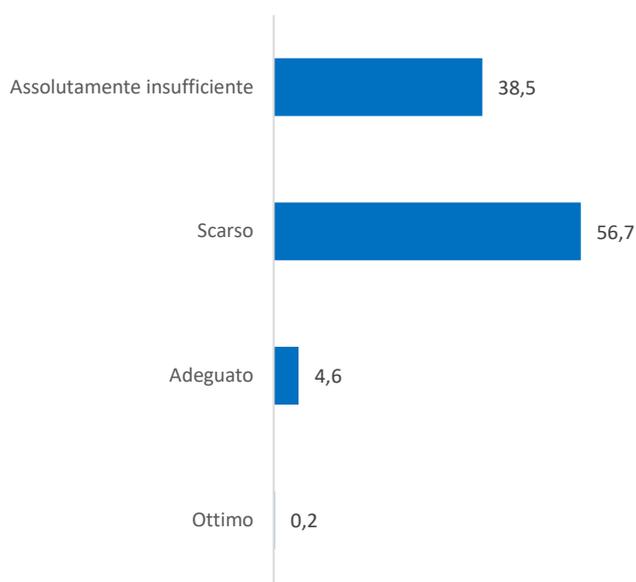
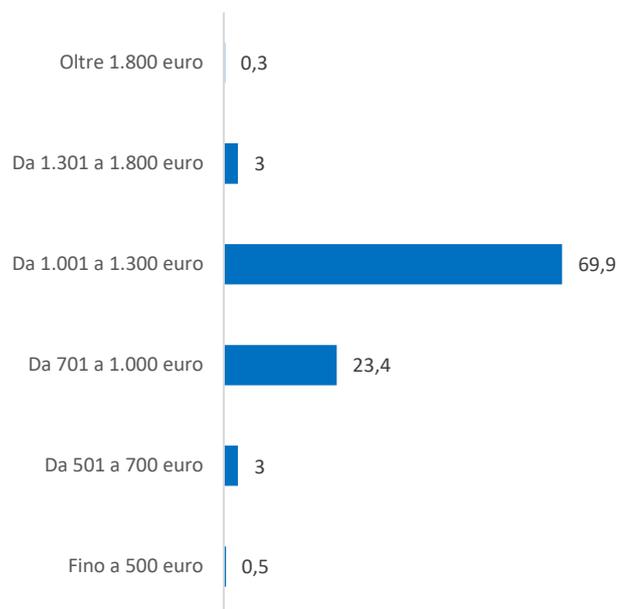


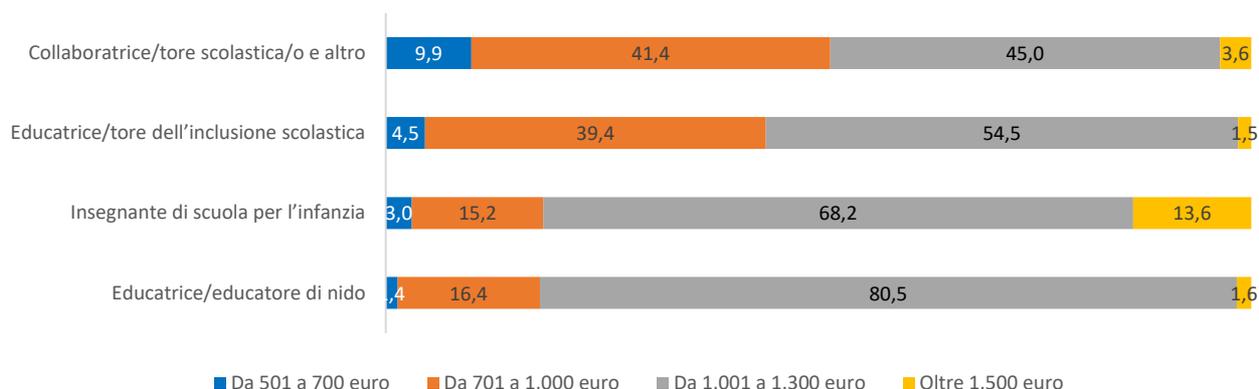
Fig. 10 – Mediamente, a quanto ammonta il tuo stipendio mensile netto?
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il 56,7% considera il proprio salario scarso per vivere dignitosamente, mentre il 38,5% lo considera assolutamente insufficiente. Una minoranza, il 4,8% lo considera adeguato o ottimo.

Fig. 11 – Stipendio medio mensile netto per mansione prevalente (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

1.3 Tempi di lavoro e carichi lavorativi

Lavora a tempo parziale il 70,4% delle rispondenti, il restante è occupato con un contratto a tempo pieno (29,6%). Più nello specifico, il 27,8% lavora a tempo parziale di tipo orizzontale, il 24,3% a un tempo parziale settimanale (monte ore settimanale) e il 18,3% ha un tempo parziale ciclico, quindi con un monte ore annuale. I turni di lavoro sono generalmente alternati (61,8%), o solo al mattino (10,2%).

Nonostante la netta prevalenza di dipendenti a tempo indeterminato, fatto 100 il totale delle lavoratrici per condizione lavorativa, le lavoratrici a termine sono più diffusamente impiegate a tempo pieno delle loro colleghe a tempo indeterminato (34,7% a fronte del 28,8%).

Fig. 12 – Tempi di lavoro del contratto (composizione percentuale)

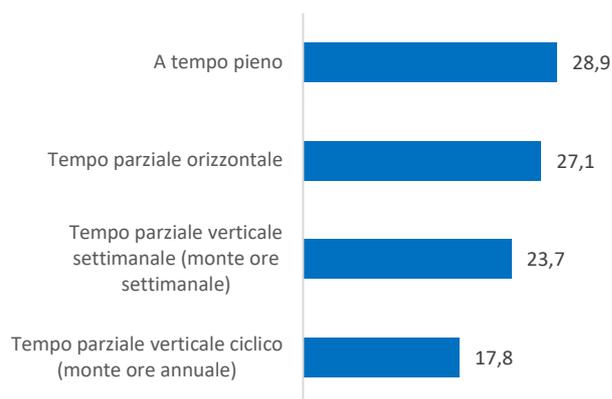
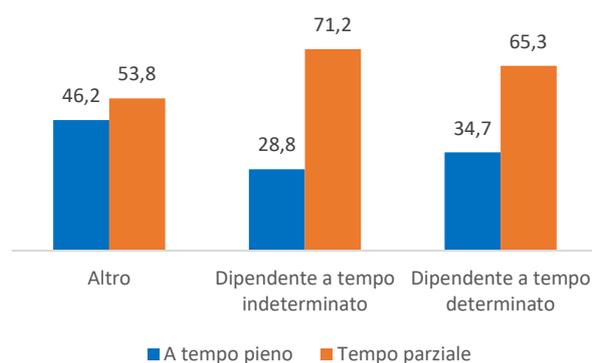


Fig. 13 – Tempi di lavoro del contratto per condizione contrattuale (composizione percentuale)



Nota: Altro comprende l'apprendistato e altre forme d'inserimento, il tirocinio/stage retributivo formativo, le collaborazioni occasionali o a progetto.

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Come ipotizzato in fase di discussione con la categoria, il part-time è prevalentemente involontario. Guardando, infatti, ai motivi per cui le intervistate lavorano a tempo parziale, quasi il 70% afferma di farlo perché "non mi è stato proposto altro"; il restante, o lo fa per scelta (11%), o lo fa per altri motivi non esplicitati (14,3%), oppure non sa perché (5,2%).

Passando alle ragioni di chi lavora a tempo parziale per scelta (47 persone) ritroviamo che comunque lo fa per questioni legate alla cura della propria famiglia e in generale della propria dimensione casalinga (31 persone). Sono soprattutto le lavoratrici comprese tra i 30 e i 44 anni, seguite dalla fascia di età successiva, a non essere interessate ad un lavoro a tempo pieno: oltre la metà di chi ha motivato la propria collocazione a tempo parziale si trova in questa fascia di età e i principali motivi sono riconducibili ad esigenze di cura familiari.

Fig. 14 – Per quale motivo lavori a tempo parziale?
(composizione percentuale)

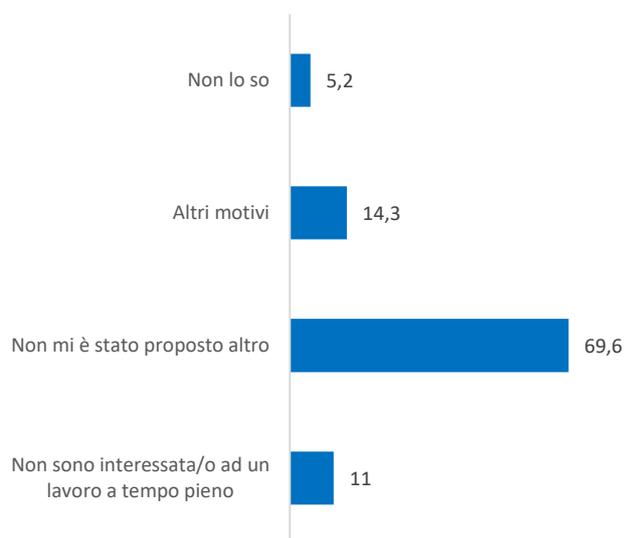
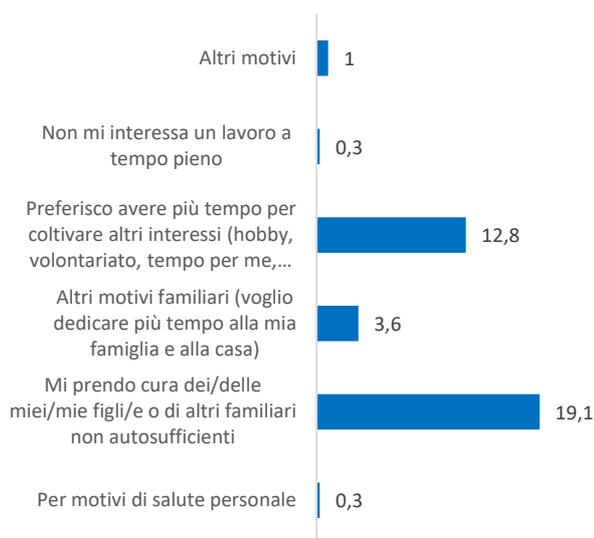


Fig. 15 – Per quale motivo non sei interessata ad un lavoro a tempo pieno?
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

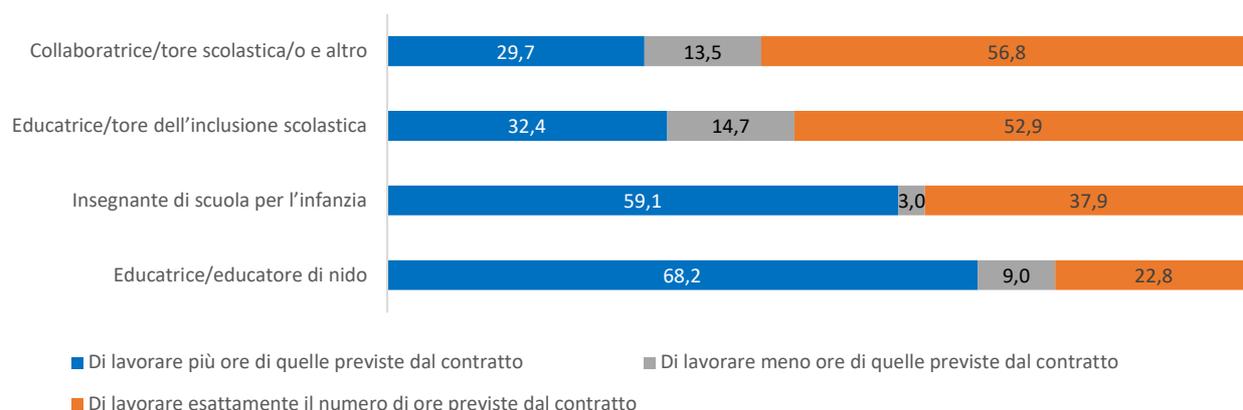
Il luogo di servizio prevalente è il Nido d'infanzia a tempo pieno (50,7%), seguito dalla scuola per l'infanzia (26,8%) e dal nido d'infanzia a tempo parziale (19,2%). Per quanto concerne la mansione prevalente troviamo che il 60% di chi ha risposto al questionario è educatrice di nido o insegnante di scuola per l'infanzia (10,8%).

Il 66,2% delle educatrici di nido lavora a tempo parziale, così come il 56,1% delle insegnanti di scuola dell'infanzia. Lavora quindi più diffusamente a tempo pieno la figura dell'insegnante di scuola dell'infanzia (43,9%).

Nonostante la grande diffusione del part-time involontario, il 56,3% (345 rispondenti) lavora più ore di quelle previste dal proprio contratto, il restante lavora il numero di ore previsto (33,9%), o lavora meno ore (9,8%). Sono soprattutto gli educatori e le educatrici di nido (il 68,2% 251 su 368) e le insegnanti di scuola per l'infanzia (il 59,1%, 39 su 66) a lavorare più ore previste dal contratto. Lavora le ore previste dal contratto generalmente la figura della collaboratrice scolastica, altre professionalità coinvolte nel comparto e la figura dell'educatore/trice dell'inclusione scolastica; quest'ultima, tuttavia presenta un numero di rispondenti maggiore alla voce "lavoro meno ore di quelle previste dal contratto". In questo caso, infatti, l'orario di lavoro e la retribuzione sono suscettibili sia delle dinamiche di calendario, sia delle condizioni di salute di chi beneficia del servizio.

Incrociando il dato sulle ore lavorate con il tempo parziale emerge che sul totale di coloro che lavorano più ore previste dal contratto il 71,9% è impiegato con il tempo parziale. Si tratta di un dato rilevante in quanto capita con frequenza che non vi sia corrispondenza tra le ore effettive lavorate e quelle segnalate a contratto.

Fig. 16 - Discrepanza ore lavorate rispetto alle ore previste da contratto, per mansione prevalente (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

La mancata corrispondenza tra ore contrattuali e ore effettivamente svolte è uno dei nodi cruciali della condizione di lavoro per le dipendenti delle cooperative sociali. Nei grafici successivi abbiamo riassunto gli scenari indagati, quello in cui la lavoratrice lavora più ore di quelle previste da contratto e quello in cui ne lavora meno. Entrambe le situazioni sono generalmente non dipendenti dalla volontà della lavoratrice quanto, piuttosto, dall'esigenza di flessibilità e di risparmio dell'impresa o, nel caso dell'orario ridotto, da questioni di calendario o alla presenza dei bambini e bambine beneficiarie dei servizi di integrazione.

Nel primo scenario si evidenzia come allo svolgimento di ore aggiuntive di lavoro non sia garantito il riconoscimento del lavoro straordinario o supplementare. Il riconoscimento delle ore svolte in più passa infatti prevalentemente per il meccanismo della banca ore che prevede il recupero delle ore svolte in eccesso nei periodi in cui le ore di servizio si riducono per ragioni organizzative o individuali. L'organizzazione dell'istituto della banca ore, previsto dal contratto collettivo nazionale, è demandato alla contrattazione di secondo livello. Nelle linee guida per la sua organizzazione, comunque, è previsto che il riconoscimento delle ore svolte in più rispetto all'orario previsto, con le maggiorazioni previste in caso di lavoro straordinario o supplementare, sia regolato a saldo della banca ore e quindi, solo per le ore svolte in aggiunta e non compensate con riposi o con ore svolte in meno⁴. A questa criticità se ne aggiunge una seconda, relativa al fatto che anche il conteggio delle ore svolte in più sembra un qualcosa di non garantito. Un quarto delle intervistate, infatti, afferma che il conteggio avviene solo in parte.

⁴ A riferimento di quanto descritto, al link https://www.fpcgil.it/wp-content/uploads/2017/12/CCNL-Coop_17-19.pdf è disponibile il testo del CCNL vigente per le cooperative sociali al momento dell'indagine. Il testo dell'accordo di rinnovo è invece qui: <https://www.fpcgil.it/wp-content/uploads/2017/12/ACCORDO-RINNOVO-CCNL-COOP.-SOCIALI-26.01.2024.pdf>

Fig. 17 – Mismatch tra ore previste e lavorate

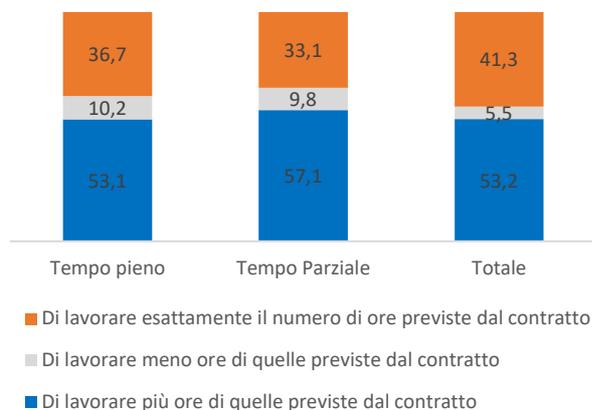
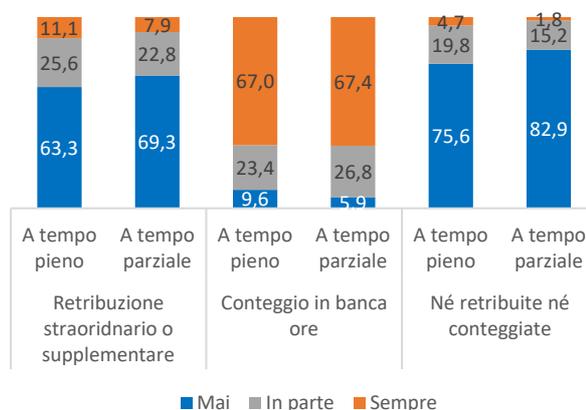


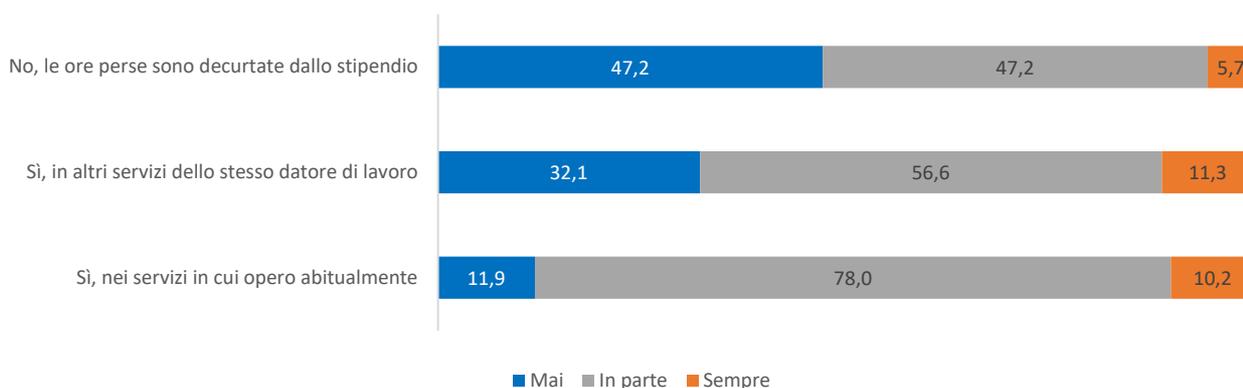
Fig. 18 – Modalità di rendicontazione delle ore aggiuntive per tipo di orario (FT/PT)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Nel secondo scenario si osserva invece il caso opposto, quello cioè in cui le ore lavorate sono meno di quelle previste. Anche in questo caso il dispositivo della banca ore è centrale. Dove però non ci sono ore da recuperare, per oltre la metà delle rispondenti lo svolgimento di ore in meno si traduce in una riduzione del salario. Se infatti il 47,2% afferma che ciò avviene in parte, il 5,7% afferma che la decurtazione avviene sempre. Per quanto riguarda il recupero, invece, nella gran parte dei casi avviene negli stessi servizi in cui si opera abitualmente o in servizi dello stesso datore di lavoro. La carenza di organico, questione che affronteremo più avanti, diventa in questo caso un ammortizzatore.

Fig. 19 – Recupero le ore lavorate in meno?



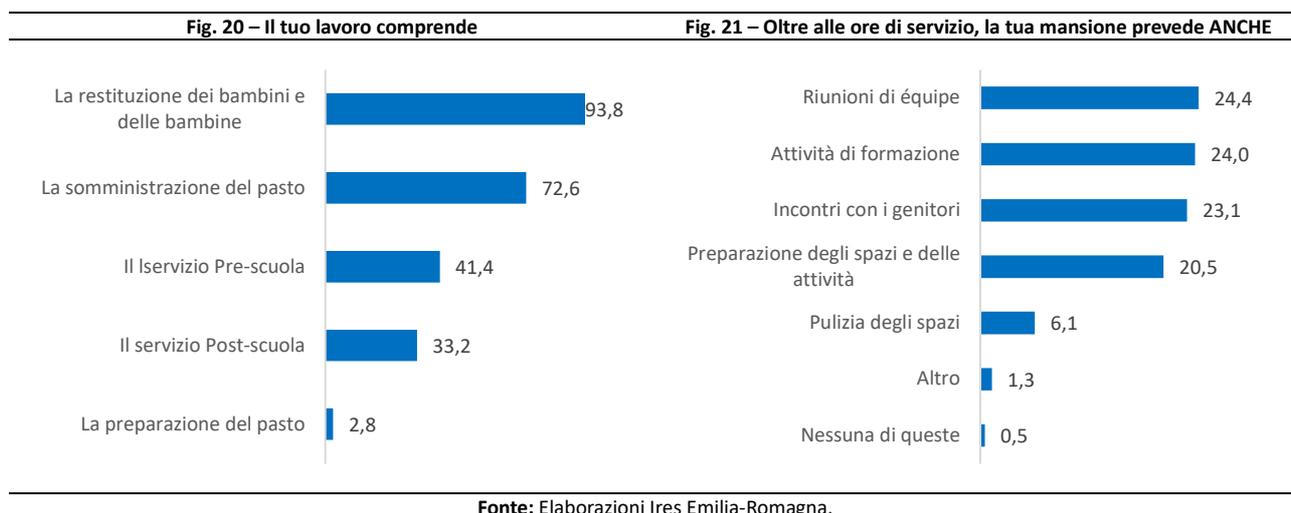
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Negli ultimi 3 anni il 64,7% ha lavorato tutti e 12 i mesi dell'anno. Il restante si suddivide tra chi ha lavorato 11 mesi (14,3%), 10 mesi (13,6%) e meno di 10 mesi (7,4%). Chi lavora più frequentemente in modo discontinuo è la figura dell'educatrice/tore dell'inclusione scolastica.

Alle sole figure delle educatrici di nido, alle insegnanti di scuola per l'infanzia e alle educatrici dell'inclusione è stato poi domandato se il loro lavoro comprendesse la preparazione e/o la somministrazione del pasto, la restituzione dei bambini e delle bambine e il servizio di pre e/o post scuola. Le attività più diffuse sono la

restituzione dei bambini e delle bambine (467 su 498 hanno segnato di essere impegnati in questa voce) e la somministrazione del pasto (segnalata da 360 rispondenti su 496). In diversi svolgono anche le attività di pre (198) e post (159) scuola. Ogni rispondente aveva la facoltà di segnalare più di un'attività, qualora ne svolgesse più di una: il 28,7% (176) svolge almeno 2 attività tra quelle elencate sopra, il 22,8% ne svolge almeno 3; infine, vengono segnalate almeno 4 attività da 85 rispondenti. Si contano poi 19 persone (tra coloro che potevano/dovevano rispondere alla domanda) che non svolgono nessuna delle attività elencate.

Oltre a queste attività veniva domandato alle operatrici se la loro mansione prevedesse altri impegni oltre quelli in aula, come riunioni di équipe, incontri con i genitori, preparazione degli spazi, ecc. Anche in questo caso era possibile indicare più di un'opzione. Complessivamente le risposte date alla batteria sono pari a 2.214 e, di queste, la maggior parte riguarda le riunioni di équipe, le attività di formazione e incontri con i genitori. In figura troviamo un riassunto delle attività principali. Tra le altre attività, non comprese nell'elenco di cui in figura 21 sono state segnalate, ad esempio, gli acquisti per il servizio (materiale per le attività con i bambini), gestione dei canali social, collettivi di nido e coordinamento didattico e pedagogico, attività di archiviazione (documentazione e burocrazia), incontri con famiglie, con colleghi e colleghe, con l'Ausl, con i neuropsichiatri, con gli/le assistenti sociali, organizzazione di eventi extrascolastici (*openday*, feste di paese e/o scolastiche) e riordino degli spazi.

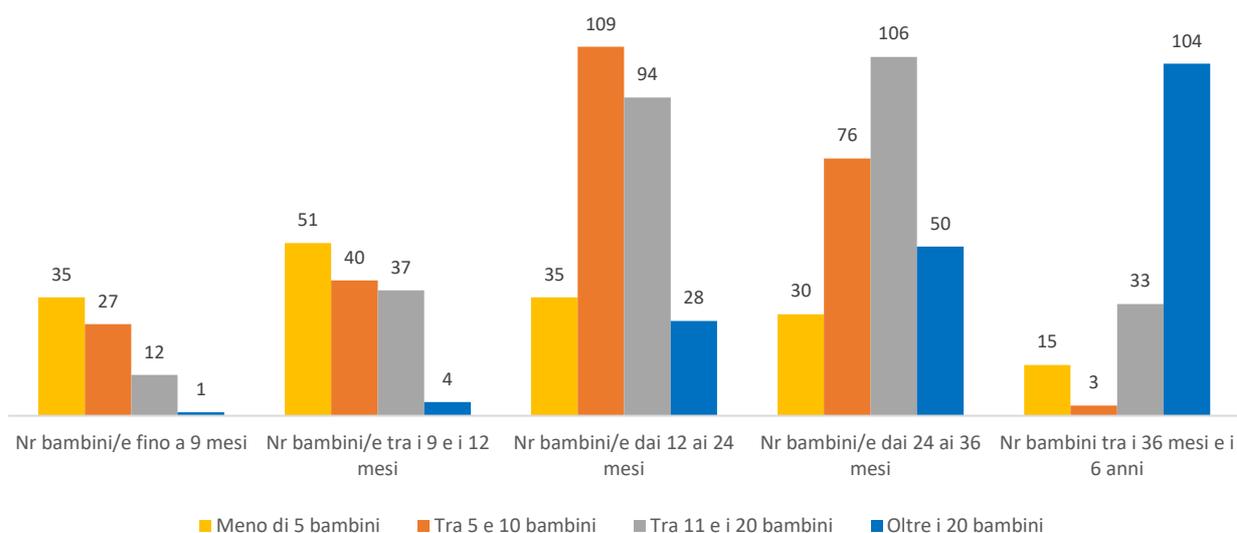


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Le attività indicate vengono retribuite nel 70% dei casi, ossia per 415 rispondenti in totale, per 127 operatrici lo sono solo in parte (21,4%), mentre per l'8,6% queste attività non vengono retribuite affatto (56 risposte).

Nelle sezioni in cui sono impiegate le educatrici del campione solitamente vi sono fino a 3 colleghe (nell'81,5% delle risposte raccolte). Al crescere dell'età dei bambini cresce la numerosità degli stessi per sezione.

Fig.22 - Numero di bambini per sezione e per età



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

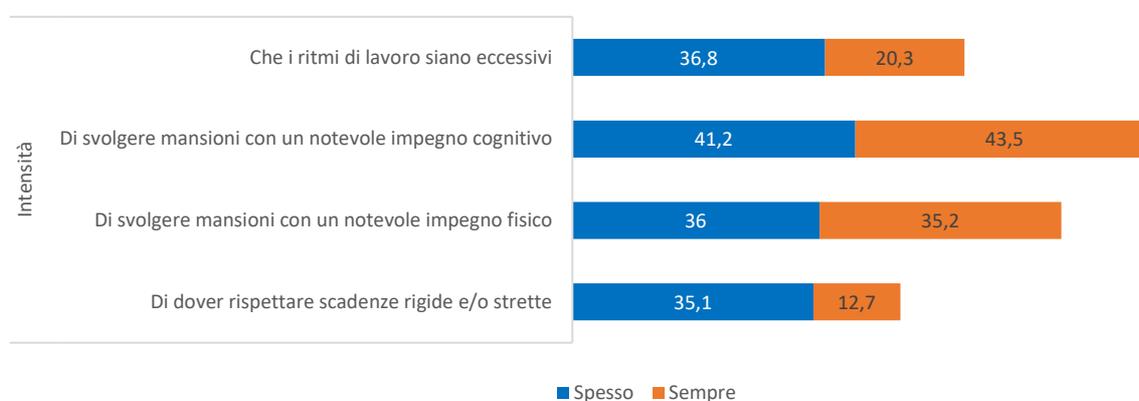
Il 59,4% delle educatrici afferma di lavorare in contesti privi di bambini o bambine con disagi certificati. Per il restante 40,6% invece sono presenti bambini che necessitano di un supporto di un educatore/trice dell'inclusione scolastica. Questo avviene solo per una parte dell'orario nel 77,3% dei casi. La sezione si avvale di un supporto per tutto l'orario nel 10,4% dei casi, mentre risponde che non vi è alcun tipo di supporto il 12,3%.

1.4 Le condizioni di lavoro

Il lavoro descritto dalle intervistate presenta diversi elementi di criticità sul piano della qualità. Nel questionario è stata prevista una batteria di elementi relativi a diverse dimensioni della qualità del lavoro, alcune specifiche per il settore, altre adatte al confronto con altre indagini simili.

Tra queste ultime, il set dedicato all'intensità del lavoro, considerata uno tra i principali fattori di rischio per il disagio psico-sociale, descrive un lavoro impegnativo sul piano cognitivo e fisico, dai ritmi serrati e con qualche criticità rispetto al tema delle scadenze. Infatti, se le intervistate evidenziano una prevalenza di elevata intensità relativamente allo sforzo fisico e cognitivo (71,2%, 84,7% spesso o sempre), indicano per oltre il 57% un ritmo di lavoro elevato spesso o sempre, nel caso delle scadenze rigide le risposte "spesso" e "sempre" pesano il 47,8%.

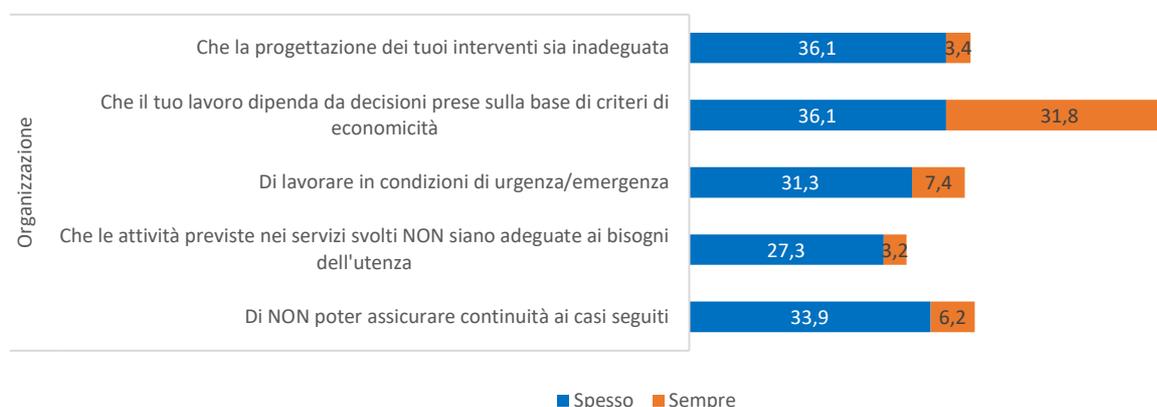
Fig. 23 - Elementi dell'intensità del lavoro (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Le risposte fornite in merito all'organizzazione e alle condizioni soggettive di lavoro aiutano a comprendere meglio la ragione dell'intensità. Si evidenzia, infatti, che nonostante una complessiva adeguatezza sia degli assetti organizzativi che della preparazione delle lavoratrici, il loro lavoro risponde con una frequenza importante a criteri di economicità (67,9%) e che la loro opinione è tenuta in considerazione meno spesso di quanto probabilmente sarebbe opportuno (31,5%).

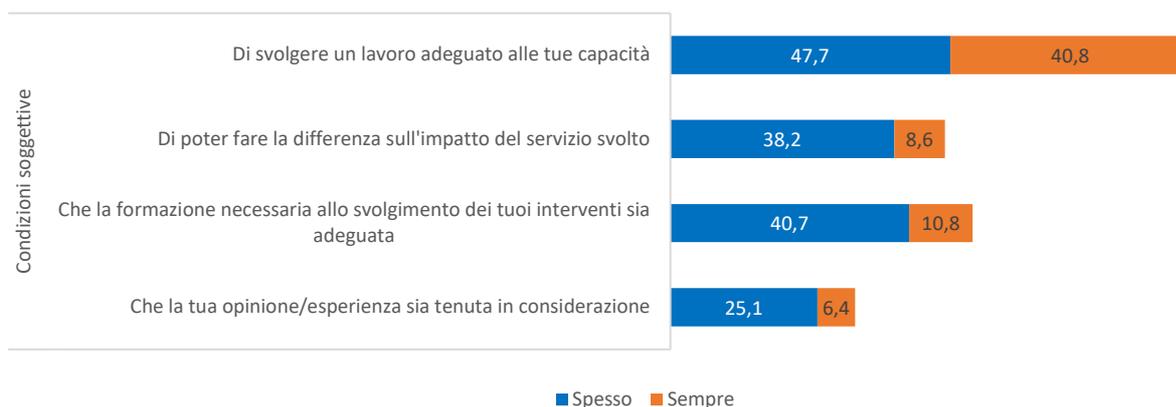
Fig. 24 - Elementi dell'organizzazione del lavoro (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Del resto, come anticipato nel paragrafo dedicato alla formazione delle intervistate, le lavoratrici sono formate per svolgere il loro lavoro, hanno le competenze per svolgerlo al meglio (oltre l'88% afferma di avere le capacità per svolgerlo), ma potrebbero non essere messe in condizione di farlo. Questo riguarda la dimensione organizzativa, chiaramente (il 46% afferma di non fare la differenza sui casi seguiti), ma anche quella oggettiva della retribuzione.

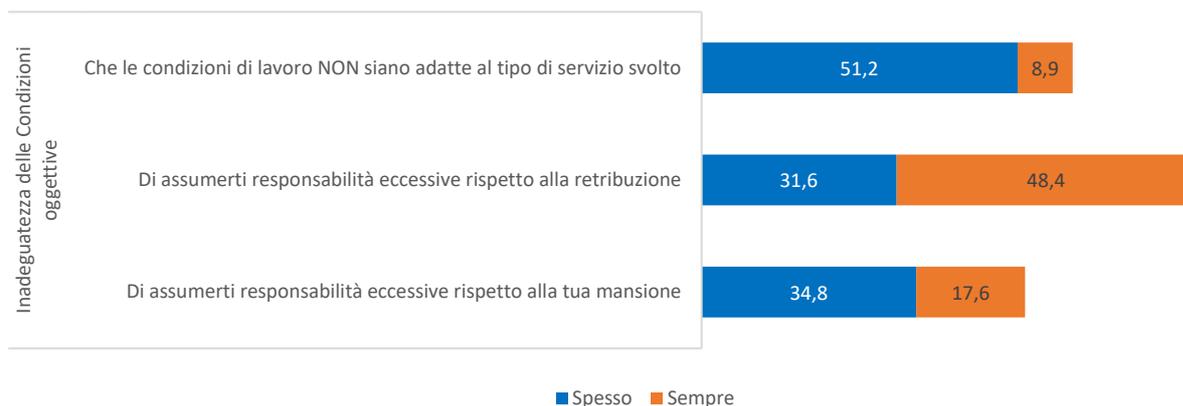
Fig. 25 - Condizioni soggettive del lavoro (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il grafico seguente mostra come per la maggior parte delle lavoratrici le condizioni di lavoro non siano, spesso o sempre, adeguate al tipo di lavoro (60,1%); che devono assumersi responsabilità eccessive rispetto all'inquadramento (52,4%) e, soprattutto, che sono chiamate ad assumersi responsabilità eccessive rispetto alla retribuzione (80%).

Fig. 26 – Inadeguatezza delle condizioni oggettive del lavoro (valori percentuali)



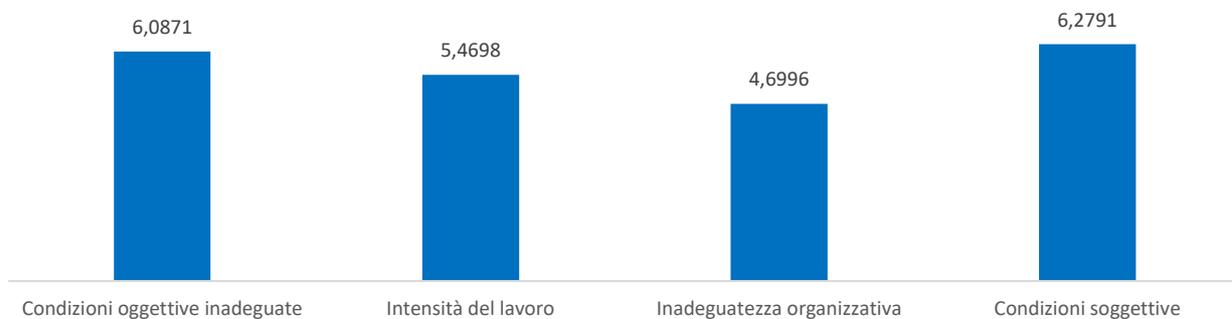
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il quadro complessivo è quello descritto dalle medie degli indici sulle quattro dimensioni osservate. A fronte di condizioni soggettive e organizzative non particolarmente problematiche, il lavoro è intenso e marcatamente misconosciuto sul piano economico.

Le correlazioni tra i diversi indici confermano questa lettura. L'intensità del lavoro è infatti correlata con le condizioni organizzative (correlazione di Pearson = 0,353), ma lo è di più con le condizioni oggettive (0,498).

Quindi, se il lavoro tende ad essere più intenso quando è male organizzato, è proprio al verificarsi della maggiore intensità che il riconoscimento economico risulta più problematico.

Fig. 27 – Indici sulla qualità del lavoro (valori assoluti)

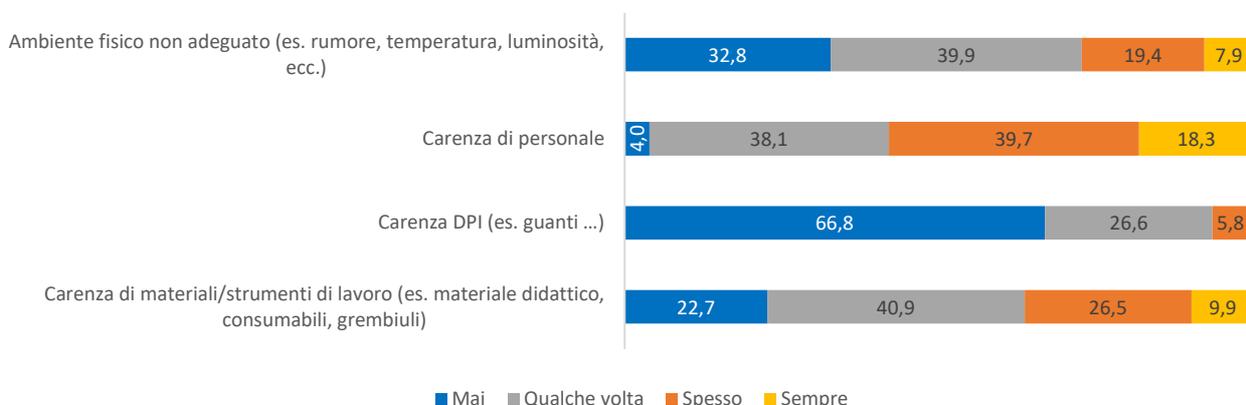


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

1.4.1 Le principali problematiche e l'autonomia

Rispetto alle problematiche relative al contesto lavorativo, come l'ambiente fisico, la disponibilità di DPI e di altri materiali, o di personale, l'accordo maggiore riguarda proprio quest'ultima voce. Questo aiuta a comprendere le difficoltà viste sopra rispetto all'intensificarsi del lavoro. Il 18,3% afferma di lavorare sempre sottorganico, a cui si aggiunge un 39,7% che afferma di trovarsi spesso in quella stessa situazione. La seconda criticità più diffusa riguarda i materiali. È infatti il 36,4% ad affermare di lavorare sempre o spesso in condizioni di scarsità. Risultano infine meno diffuse le problematiche relative alla disponibilità di DPI e all'ambiente fisico. Nel primo caso, praticamente nessuno afferma di non avere a disposizione guanti, mascherine o altri dispositivi di protezione, mentre con riferimento all'ambiente fisico prevale chi afferma che non ci siano problemi relativamente all'ambiente fisico (32,8%), se non qualche volta (39,9%).

Fig. 28 – Criticità della messa al lavoro (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

1.4.2 Strumentazione e materiali

Come visto poco sopra, la carenza di materiale e di strumenti di lavoro è diffusa per oltre un terzo del campione. Anche quando la carenza non costituisce un problema c'è però il rischio che la strumentazione fornita non sia del tutto adeguata al lavoro da svolgere. Questo almeno è quanto emerge dalle risposte sintetizzate nella tabella successiva, dove si osserva che tra chi ha affermato di utilizzare uno o più elementi tra quelli proposti si rileva un giudizio abbastanza differenziato, sebbene positivo nel suo complesso. Guardando più nel dettaglio, infatti, si osserva che se per tavoli e sedie oltre il 90% afferma che sono adeguati, il dato cala per i lettini, i fasciatoi e i giochi, che risultano adeguati, rispettivamente, per il 79,2%, l'81,5% e l'81,3%. Decisamente più carenti sono invece gli spazi dedicati agli adulti. Gli spogliatoi sono infatti considerati inadeguati dal 34,4% delle rispondenti, ma anche i servizi igienici per gli adulti riscuotono un giudizio relativamente peggiore di quello riservato ai servizi igienici per i bambini. I primi sono considerati adeguati nell'83,6% dei casi, mentre i secondi nell'85,6%.

Tab. 1 – Qualità degli strumenti, dei materiali e degli spazi di lavoro (valori percentuali)

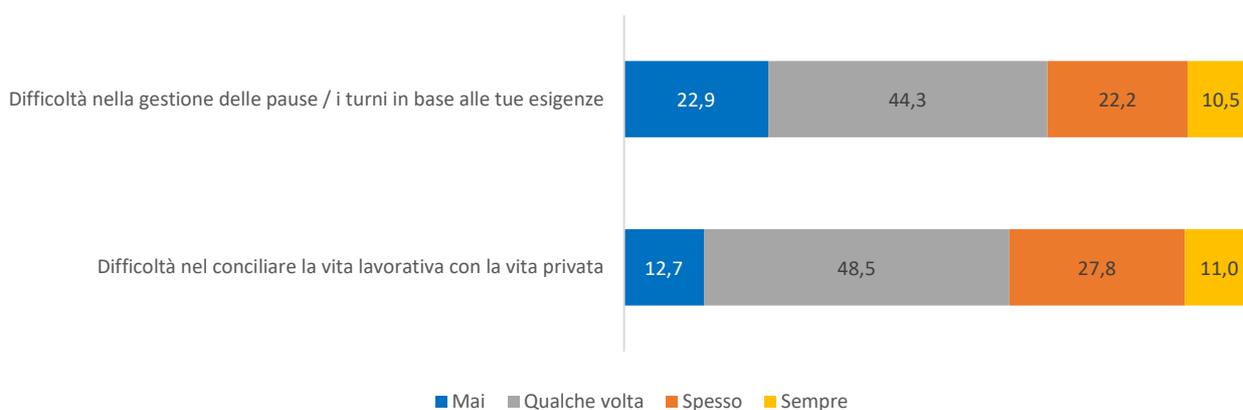
	Adeguato	Non adeguato
Lettoni	79,2	20,8
Fasciatoi	81,5	18,5
Tavoli per bambini	93,4	6,6
Sedie per bambini	90,2	9,8
Locali spogliatoi	65,6	34,4
Giochi per bambini	81,3	18,8
Spazio e dotazione per preparazione pasti	89,2	10,8
Servizi igienici per bambini	85,6	14,4
Servizi igienici per adulti	83,6	16,4

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

1.4.3 L'autonomia e la partecipazione

Per quanto riguarda i problemi connessi alla conciliazione tra la vita lavorativa e quella personale, l'indagine rileva una criticità diffusa, ma non prevalente. Se è infatti il 10% ad affermare di non poter gestire mai le pause e i turni in base alle proprie esigenze e l'11% ad affermare di avere difficoltà nella conciliazione, è il 22,9% e il 12,7% ad affermare di non avere mai il primo o il secondo problema. In entrambi i casi prevale comunque chi afferma che le due situazioni si presentano qualche volta con, rispettivamente, il 44,3% e il 48,5%.

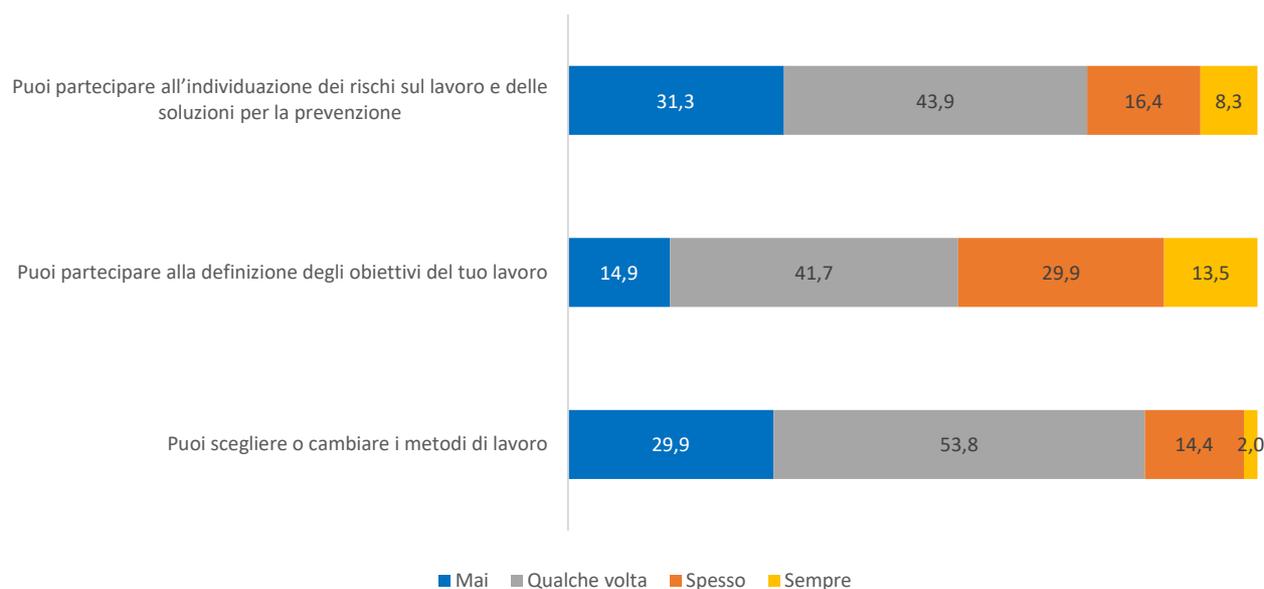
Fig. 29 – Difficoltà nella conciliazione e nel rapporto tra vita lavorativa e personale (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Volgendo infine lo sguardo alle dimensioni dell'autonomia e della partecipazione, entrambe mostrano contesti lavorativi con ridotti spazi per la partecipazione. La partecipazione all'individuazione dei rischi è preclusa alle lavoratrici nel 31,3% dei casi, così come per il 29,9% lo è la possibilità di modificare i metodi di lavoro. In questo caso, però, è oltre la metà del campione, il 53,3%, ad affermare di poterlo fare "qualche volta". Maggiori spazi sono invece quelli relativi alla partecipazione nella definizione degli obiettivi del lavoro. In questo caso il 29,9% afferma di poterlo fare spesso, il 13,5% sempre. Resta comunque il fatto che nella gran parte. Dei casi la stessa possibilità è negata (14,9%) o solo qualche volta disponibile (41,7%).

Fig. 30 – Partecipazione alla definizione dei rischi e degli obiettivi del lavoro (composizione percentuale)



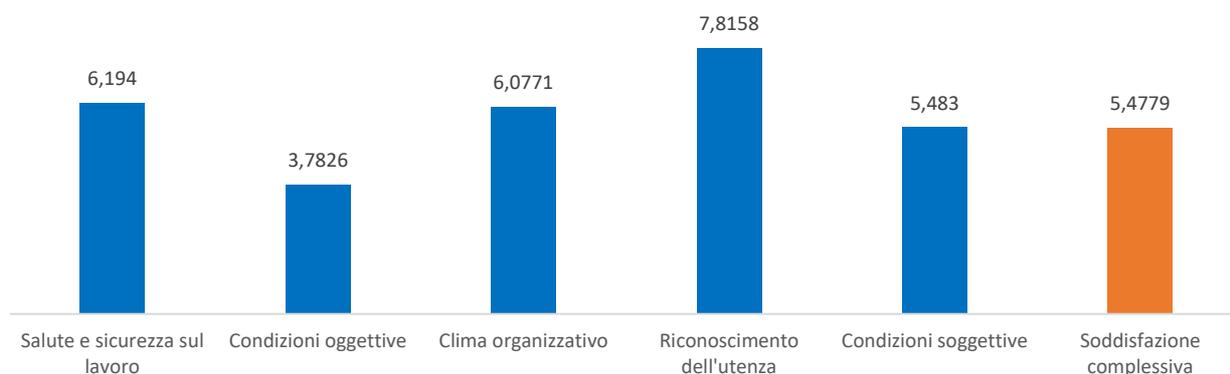
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

1.4.4 La soddisfazione sul lavoro

Tutte le osservazioni condotte sin qui sono coerenti con le risposte fornite in merito alla soddisfazione per i diversi elementi presi in considerazione. A fronte di un'elevata soddisfazione relativamente al riconoscimento dall'utenza (7,8), di un clima organizzativo tutto sommato soddisfacente (6) e percepito come sicuro (6,2) le condizioni oggettive di lavoro sono il vero punto critico (3,8). Questa condizione è rappresentata nel grafico seguente, dove l'istogramma mostra i valori medi per ogni indice⁵.

⁵ Gli indici presi in considerazione sono calcolati a partire dalla somma data a diverse risposte nel questionario e poi standardizzate in base 10. L'indice sulla salute e sicurezza somma le risposte date alle risposte, su una scala da 0 a 4 fornite in merito a "Sicurezza sul lavoro" e "ambiente di lavoro, temperatura, Rumori, condizioni igieniche, luminosità, etc."; in Condizioni oggettive sono invece sommate le risposte date in merito alla soddisfazione per "Stabilità contrattuale", "Continuità economica" e "Valore della retribuzione"; la soddisfazione complessiva è data dalle somme alle risposte fornite per "Relazioni interpersonali sul lavoro con i colleghi/e", "Relazioni interpersonali sul lavoro con i superiori"; la soddisfazione per le relazioni con l'utenza è data dalle risposte date per "Relazioni interpersonali con i bambini seguiti" e "Relazioni interpersonali con le famiglie dei bambini seguiti"; mentre la soddisfazione per le condizioni soggettive è data dalle risposte fornite relativamente a "Coerenza con le proprie passioni e i propri valori", "Crescita professionale (carriera, trasparenza dei percorsi)". L'indice di soddisfazione complessiva è la sommatoria di tutte queste risposte a cui si aggiungono le altre tre voci che non rientrano in alcun indice sintetico e relative alla soddisfazione per

Fig. 31 – Soddisfazione del lavoro, valori medi degli indici sulle dimensioni e complessiva (valori assoluti)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

1.4.5 La violenza e la discriminazione

Sono 610 le lavoratrici che hanno risposto alla domanda relativa alla violenza e alla discriminazione. Di queste, un numero non irrilevante si identifica come oggetto di violenza. Infatti, se ad affermare di non essere mai stata oggetto di violenza fisica o discriminazione è, rispettivamente, l'81,6 e il 92,6% delle rispondenti, il dato è anche peggiore considerando la violenza verbale o quella psicologica (54,8 e 63,4%). Anche la descrizione delle fonti offre uno spaccato indicativo del fenomeno. Se nel caso della violenza fisica il 18,2% afferma di esserne stata resa vittima da parte dei bambini, nel caso della violenza verbale la responsabilità è, per il 20,8% dei casi, dei familiari. La violenza psicologica o il mobbing deriva invece più spesso da fonti interne al luogo di lavoro. Le colleghe se ne sono rese responsabili per il 20,8%, più spesso dei superiori (16,4%). La discriminazione è invece meno diffusa, almeno nel nostro campione, visto che il 92,6% afferma di non esserne mai stata vittima. Ma anche in questo caso, per chi ne è stato oggetto, la fonte è soprattutto interna: colleghe e colleghe nel 3,8% dei casi e superiori nel 2,3%.

Tab. 2 – Violenza e discriminazione, esposizione e fonte (valore percentuale calcolato sul totale delle rispondenti)

	No, mai	Colleghe/e	Superiori	Familiari	Bambini	Altri	Totale
Violenza fisica	81,6	0,3	0,0	0,8	18,2	0,5	101,5
Violenza verbale	54,8	21,0	11,3	20,8	6,6	1,3	115,7
Violenza psicologica o mobbing	63,4	20,8	16,4	4,6	0,5	1,1	106,9
Discriminazione	92,6	3,8	2,3	1,6	0,3	0,5	101,1

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

la "Conciliazione tempi di vita e lavoro (famiglia, tempo libero...)", l'"Autonomia nella gestione del proprio lavoro" e il "Coinvolgimento nei processi decisionali con datore di lavoro".

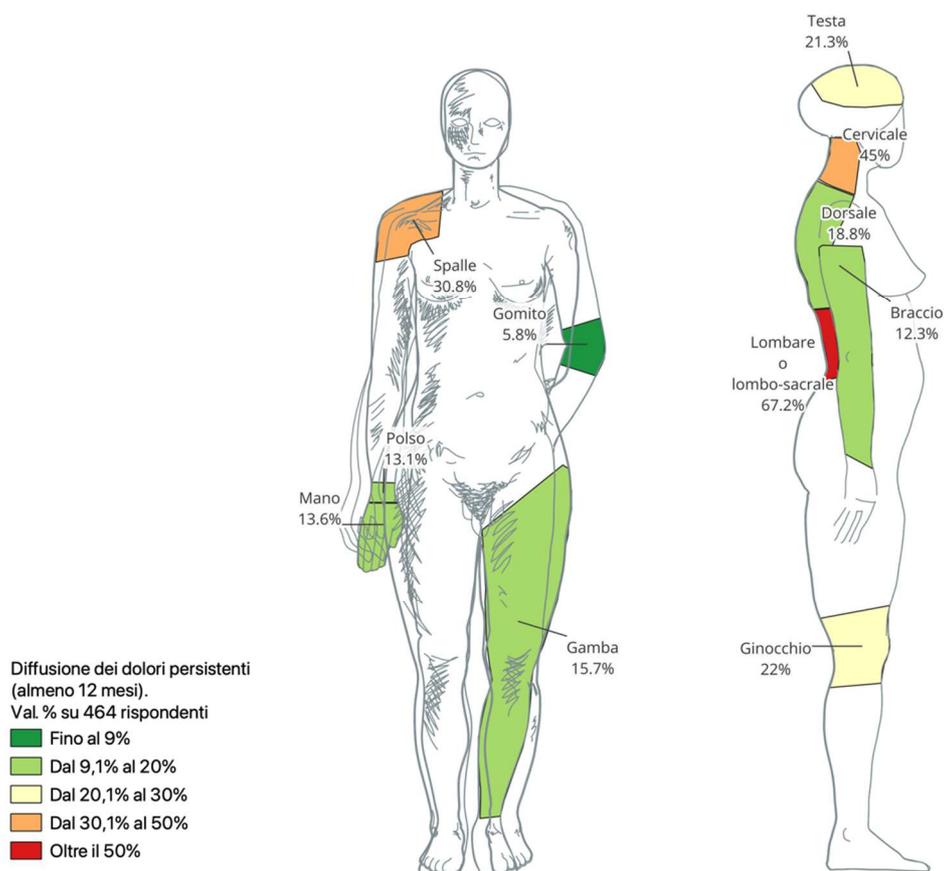
2. Il benessere lavorativo

Nel questionario è stato dedicato un ampio spazio alla salute delle lavoratrici che in parte riprende le domande proposte in precedenti indagini condotte sui temi della salute e sicurezza dalla categoria sindacale insieme all'Inca, alla Fondazione Di Vittorio e l'Ires ER⁶.

2.1 La salute fisica

Sono 464 le rispondenti che hanno affermato di avere almeno un disturbo muscolo-scheletrico da almeno 12 mesi. Si tratta del 75,7% del totale che ha indicato, in media, problemi in 2,6 zone del corpo. Le aree maggiormente affette da dolori sono quelle relative alla zona lombare e lombosacrale (67,7%), seguite da quella cervicale 45% e dalle spalle (30,8%). Per quanto riguarda le altre zone, si rilevano criticità alla zona della testa (21,3%) e, in misura inferiore, agli arti (braccia 12,3% e gambe 15,7%). Per quanto riguarda le articolazioni, escludendo le spalle, sono le ginocchia a far soffrire di più (22%), almeno rispetto al gomito (5,8%) che è anche l'area meno indicata come problematica.

Fig. 32 – Diffusione dei dolori persistenti (da almeno 12 mesi) (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Chiaramente, la condizione tende a peggiorare all'aumentare del tempo passato in posizioni errate o sotto sforzo. Nella tabella 3 sono messi a confronto i valori complessivi appena osservati in figura, con quelli rilevati per chi afferma di lavorare per oltre un quarto del proprio turno con i bambini e le bambine in braccio, in

⁶ Per un confronto, si faccia riferimento a De Angelis G. e Di Nunzio D. (201) Notiziario Inca 4/2019, reperibile qui: https://www.inca.it/images/Portals/0/N_OnLine_4-2019_web2-1/swf/pdf/N_OnLine_4-2019_web2-1.pdf

ginocchio, seduta a terra o chinata. Il risultato è quello di una maggiore incidenza dei problemi muscolo-scheletrici nelle zone del corpo più sollecitate. Chi lavora spesso con i bambini in braccio, manifesta più spesso dolori persistenti alle spalle (34,3%) rispetto alla media, ma soprattutto problemi alla fascia lombare e lombo-sacrale (75,1%). Per quanto riguarda la schiena, anche la cervicale è suscettibile alla posizione assunta prevalentemente. Chi lavora in ginocchio afferma di avere problemi persistenti proprio in quella fascia nel 50,3% dei casi, mentre lo stesso avviene meno spesso per chi assume altre posizioni.

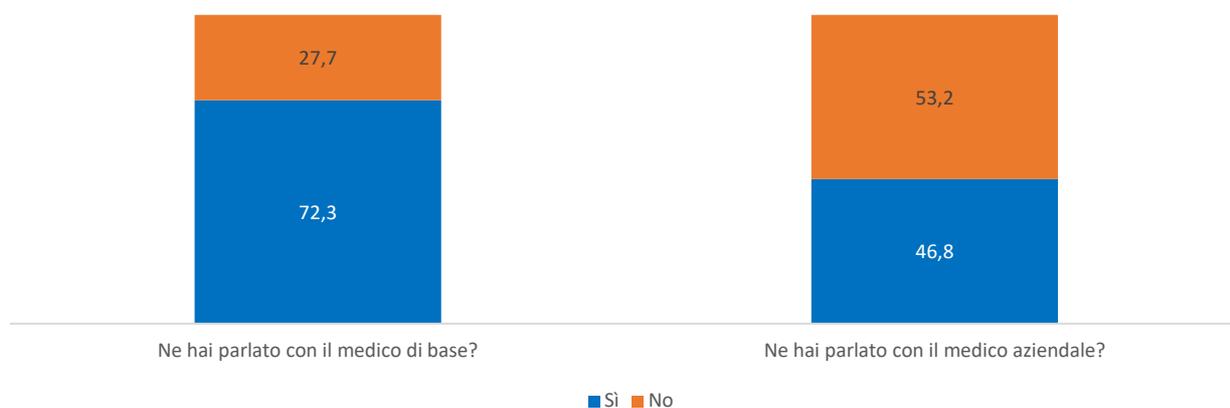
Tab. 3 – Diffusione dei dolori persistenti (da almeno 12 mesi) per esposizione (valore percentuale calcolato sulle rispondenti)

	Condizione vissuta per oltre un quarto del turno				Complessivo
	Bambini in braccio	In ginocchio	Seduta a terra	Chinata o piegata	
Spalle	34,3	33,5	29,7	31,2	30,8
Gomiti	7,2	5,9	5,7	5,9	5,8
Braccia	12,7	14,6	12,2	13,0	12,3
Polsi	13,3	15,1	12,2	14,8	13,1
Mani	12,7	11,9	11,0	11,4	13,6
Cervicale	47,5	50,3	47,5	44,8	45
Dorsale	25,4	23,2	22,1	22,5	18,8
Lombare o lombo-sacrale	75,1	67,6	68,8	69,8	67,2
Testa	21,0	23,2	22,1	22,8	21,3
Ginocchia	23,2	23,2	23,2	23,8	22
Gambe	17,1	15,7	14,4	17,9	15,7
Complessivo	289,5	284,3	268,8	277,8	265,7

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Nonostante la diffusione dei disturbi, le lavoratrici intervistate tendono a parlarne con il medico di base più che con il medico competente aziendale. Il dato è in linea con altre indagini e rimette al centro le criticità che investono questa figura che dovrebbe essere a supporto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Fig. 33 – Rapporto con il medico aziendale e di base



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Per quanto riguarda i problemi all'udito e alle corde vocali si rileva una certa diffusione delle problematiche più comuni in questo settore. Con riferimento all'udito, se il 71% afferma di non aver problemi, del restante 29% oltre la metà, il 55,9%, afferma di avere una riduzione e il 35,2% dichiara di percepire il ronzio. A questi si aggiunge un 8,9% che afferma di avere un altro problema. Risultano invece più diffuse le problematiche alla voce o alle corde vocali. Se il 65,9% afferma di non averne, il 34% manifesta affaticamento (63%), afonia o disfonia (29,8%) lesioni alle corde vocali (5,3%) o altro problema (1,9%).

Tab. 4 – Problemi all’udito e alla voce e corde vocali (valori percentuali)

Nessun problema all’udito	Problemi all’udito			
	Ronzio	Riduzione	Altro problema	-
71,0	35,2	55,9	8,9	
Nessun problema alla voce o alle corde vocali	Problemi alla voce e alle corde vocali			
	Afonia o disfonia	Affaticamento vocale	Lesione alle corde vocali	Sì, altro problema
65,9	29,8	63,0	5,3	1,9

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Nonostante le condizioni fisiche delle lavoratrici evidenzino diversi problemi specifici e riconducibili al lavoro, il 95% afferma di non aver mai fatto una denuncia per malattia professionale (anche se il 6,5% afferma di starci pensando). Tra chi ha fatto denuncia, però, è maggioritaria la quota di chi ha ottenuto il riconoscimento (3,1%, pari a 17 individui). Non ha invece ottenuto il riconoscimento l’1,3% (7 individui), mentre lo 0,7%, 4 lavoratrici, sono in attesa di un giudizio.

Una qualche criticità relativa all’esercizio del diritto ad avere un lavoro sicuro si evidenzia anche nel caso degli infortuni. In diversi casi, infatti, è stato dichiarato che l’infortunio non è stato denunciato all’Inail. Il tasso di mancata denuncia è maggiore tra quante affermano di aver subito un infortunio nello spostamento tra un servizio e l’altro. Si tratta di un numero di persone tutto sommato esiguo (9 individui) ma anche un tasso di denuncia pari al 66,7% tra chi si è fatto male durante il lavoro evidenzia un problema che rischia di essere più serio di quanto i valori assoluti del nostro campione potrebbero far pensare.

Tab. 5 – Infortuni per tipologia e denuncia all’Inail (valori assoluti e valori percentuali sulle risposte e sui casi⁷)

	N	Percentuale sulle risposte	Percentuale sui casi	% denuncia
Infortunio durante lo svolgimento del lavoro	79	12,8	13,0	66,7
Infortunio in itinere	17	2,8	2,8	82,4
Infortunio durante lo spostamento tra un servizio e l’altro	9	1,5	1,5	55,6
No, nessun infortunio	513	83,0	84,4	
Totale	618	100,0	101,6	

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

2.2 Il disagio psico-sociale

Sulla scia dell’inchiesta sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici messa in campo da Inca, Fondazione Di Vittorio e Ires Emilia-Romagna, con il questionario è stato proposto alle lavoratrici di indicare la frequenza con cui alcune sintomatologie, fisiche e psichiche, si presentano nella loro esperienza. La scala è quella utilizzata dal *Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*⁸ belga e utilizzata nelle inchieste italiane condotte sui diversi settori⁹ e che similmente fu proposta dall’Inca ed FP CGIL in un’inchiesta nazionale realizzata dalla Fondazione Di Vittorio sugli asili nido e la scuola dell’infanzia¹⁰. Il confronto tra i risultati delle due indagini è molto simile. Stando su quella proposta in Emilia-Romagna, dal grafico seguente si rileva che il

⁷ Nei casi in cui il rispondente può dare più risposte il totale delle risposte potrebbe essere superiore a quello del totale dei rispondenti. Per questa ragione si riportano sia i valori assoluti delle risposte fornite, sia la percentuale di risposte fornite dove il 100 è il totale delle risposte, sia la percentuale sui questionari, dove il 100 è dato dal totale dei rispondenti e delle rispondenti che hanno valorizzato almeno una possibilità di risposta.

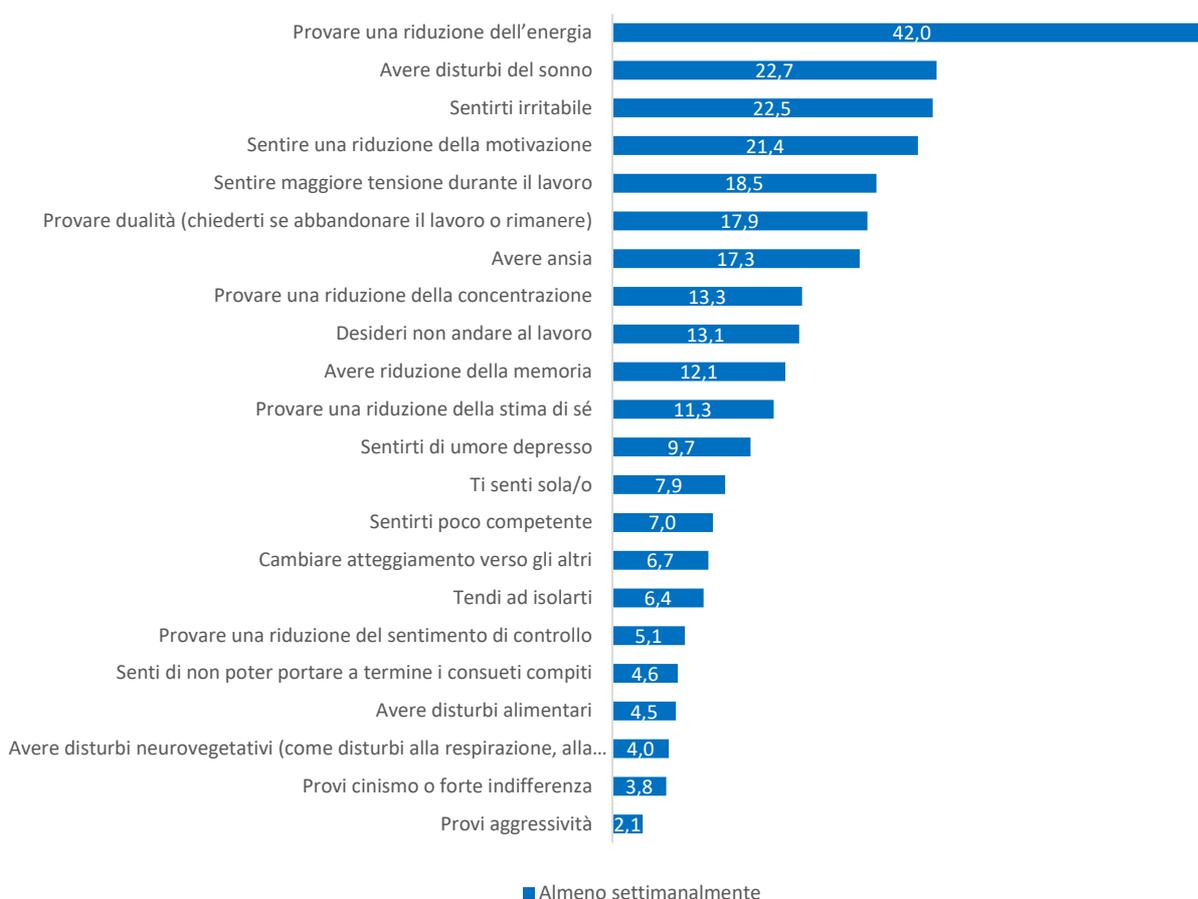
⁸ https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Projets%20de%20recherche/instrument_bedrijfsarts_FR.pdf

⁹ Si guardi, tra gli altri, il Notiziario Inca 4/2024; 4/2021; 2/2020, tutti reperibili qui: <https://www.inca.it/editoria/374-notiziario.html>

¹⁰ Una sintesi dell’indagine è stata realizzata da De Angelis G. e Di Nunzio D. per il Notiziario Inca 4/2019, reperibile qui: https://www.inca.it/images/Portals/0/N_OnLine_4-2019_web2-1/swf/pdf/N_OnLine_4-2019_web2-1.pdf

42% delle rispondenti prova almeno settimanalmente una riduzione dell'energia e che almeno un quinto, con la stessa frequenza, prova disturbi del sonno (22,7%), irritabilità (22,5%), una riduzione della motivazione (21,4%). Rispetto all'indagine del 2019, condotta su circa 615 individui, in gran parte lavoratrici nelle strutture toscane, la situazione descritta in Emilia-Romagna è peggiore. I sintomi più diffusi sono infatti pressappoco gli stessi, ma la loro frequenza appare superiore. In particolare, segnaliamo che il 17,9% afferma di chiedersi se lasciare il lavoro almeno settimanalmente, oltre il doppio di quanto osservato nel 2019.

Fig. 34 – Principali sintomi del disagio psicosociale vissuti almeno settimanalmente (valori percentuali)



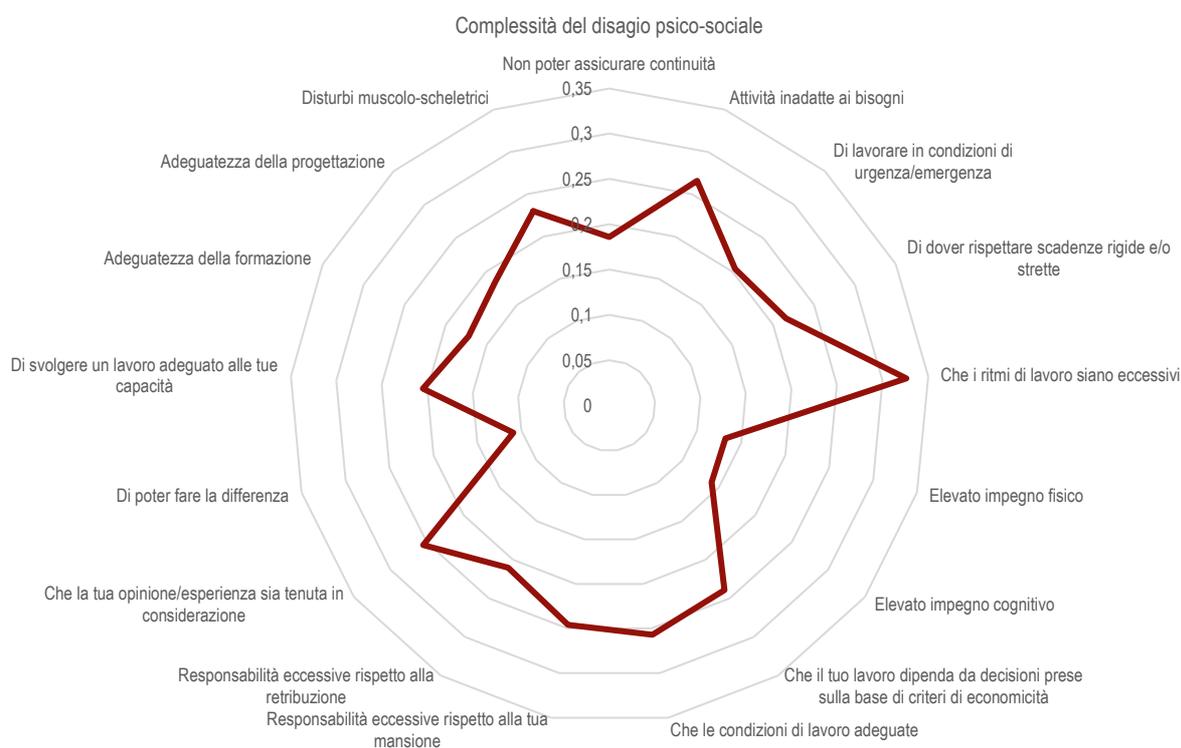
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Come osservato più volte proprio nelle inchieste a cui si è fatto riferimento, il disturbo psico-sociale è dato in realtà da una combinazione di disturbi. Per questo, anche in questo caso è stata prevista la costruzione di un indice relativo alla complessità del disturbo frequente, basato sulla quantità di disturbi che sono provati con la maggior frequenza. Sulla base di questo indice il campione è stato suddiviso in quattro gruppi (quartili) che vanno dalla minore alla maggiore complessità dei disturbi frequenti. Il primo gruppo, 208 individui, non ha alcun disturbo frequente, il secondo (122 unità) ne ha uno; il terzo, di 118 lavoratrici ne presenta due o tre; mentre il quarto (165 lavoratrici) ha da quattro disturbi in su. Nella gran parte dei casi (123) si tratta di persone che denunciano dai quattro ai nove disturbi frequenti, ma non manca chi ha segnato anche un numero maggiore di sintomi. Lo scopo di questo raggruppamento non è quello di dire quante persone soffrono di quanti sintomi, ma di osservare quali sono le condizioni organizzative che favoriscono la complessità del disturbo psico-sociale. Questa è infatti la strategia metodologica che in un campione non rappresentativo

permette comunque di affermare, in modo statisticamente verificabile. Ovvero, quali condizioni collettive sono correlate al verificarsi di una maggiore complessità della sintomatologia individuale.

Rispetto alle caratteristiche del lavoro osservate in precedenza, si può notare nel grafico in figura 37 che l'indice di correlazione tenda comunque a crescere in corrispondenza di elementi riferiti a più dimensioni. La correlazione maggiore tra la complessità del disagio psico-sociale si ha con i ritmi di lavoro (0,33) che rientra nell'indice dell'intensità di lavoro. A seguire, troviamo che la complessità del disagio cresce al crescere della possibilità che i servizi svolti siano inadatti ai bisogni dell'utenza (0,26). Seguono, a poca distanza, il fatto che l'opinione della lavoratrice sia tenuta in debita considerazione, che le responsabilità corrispondano alla mansione, che le condizioni di lavoro siano adeguate alla necessità del servizio e che il servizio sia organizzato sulla base di criteri di economicità¹¹.

Fig. 35 – Correlazione tra indice del disagio psico-sociale e caratteristiche del lavoro - Indice di Pearson



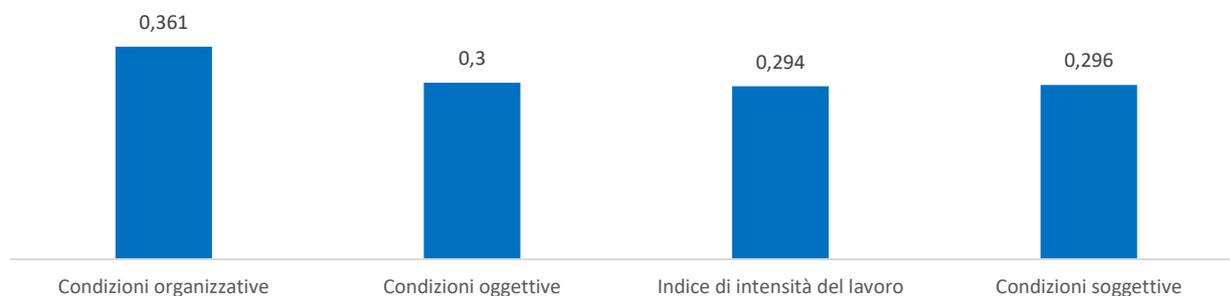
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In sintesi, prendendo in esame gli indici di correlazione, si osserva che a pesare sulla complessità del disagio psico-sociale è soprattutto l'assetto organizzativo delle strutture (0,361) e l'intensità del lavoro (0,3). Il risultato, anche alla luce delle osservazioni precedenti sulle singole voci, è comprensibile alla luce del fatto che chi conosce e sa come svolgere il proprio lavoro, tenderà a stare peggio quando non è messo in condizione di svolgerlo al meglio. Quando si è costretti a lavorare male, afferma Christophe Dejours, essere competenti rispetto al proprio lavoro diventa causa di sofferenza¹².

¹¹ Per semplificare la lettura del grafico, tutti i valori sono presi in considerazione nella loro forma reale, senza cioè il segno meno. In questo modo è più difficile identificare la direzione della relazione, che resta comunque intuibile, ma si comprende meglio la portata di ciascun elemento sul piano della costruzione complessiva del benessere.

¹² Il riferimento è al volume *L'ingranaggio siamo noi, la sofferenza economica nella vita di ogni giorno*, di Christophe Dejours, edito da Il saggiatore nel 2000.

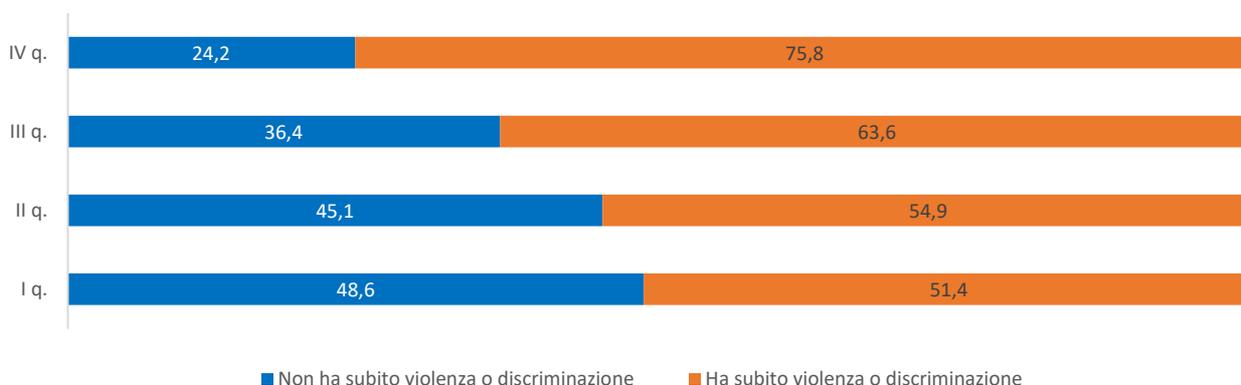
Fig. 36 – Correlazione tra indice del disagio psico-sociale e indici relativi alle dimensioni della qualità del lavoro - Indice di Pearson



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Rispetto al disagio psico-sociale un discorso a parte va fatto per la violenza. L'aver subito violenza o sentirsi vittima di discriminazione è infatti una condizione che favorisce l'insorgenza di una sintomatologia complessa di disagio, già dai primi eventi violenti o discriminanti. Sul piano statistico, questa condizione si verifica facilmente con l'osservazione del coefficiente di correlazione. Contando infatti l'esposizione a diverse fonti di violenza e costruendo un indice che in qualche modo approssima il livello dell'esposizione, il coefficiente di correlazione con la complessità del disagio psico-sociale è significativo, ma più basso di altri. Nel nostro caso è pari a 0,308, o 0,311 se escludiamo dal conteggio la violenza perpetrata dai bambini. Il valore è meno significativo di quanto rilevato per i ritmi di lavoro. Però, se osserviamo la distribuzione di chi ha subito o meno violenza nei quartili costruiti a partire dalla complessità del disagio, si nota che il IV quartile, composto da coloro che sperimentano un maggior numero di sintomi di disagio psico-sociale almeno settimanalmente, la quota di chi afferma di aver subito violenza o discriminazione è pari al 75,8%. Lo stesso avviene per il 51,4% dei casi raggruppati nel primo quartile, quello con nessuna sintomatologia frequente.

Fig. 37 – Distribuzione dell'aver subito violenza o discriminazione per gruppi di complessità del disagio psico-sociale (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Da un lato, si rileva dunque una differenza significativa in termini di benessere tra chi ha subito violenza e chi no, dall'altro si rileva anche un certo livello di resistenza, visto che anche nel primo quartile oltre la metà afferma di essere stata vittima di violenza o discriminazione. Del resto, come suggeriscono i coefficienti di

correlazione, significativi ma non elevatissimi, la complessità del disagio è sempre un combinato tra diversi elementi di rischio e la capacità dell'organizzazione di farvi fronte.

Uno dei modi che l'organizzazione ha di mitigare il disagio è senza dubbio l'organizzazione regolare di momenti di discussione sul proprio lavoro, svolti tra colleghi e colleghe o con esperti esterni indipendenti. Si tratta, soprattutto in questo secondo caso e quando sono svolte in orario retribuito, delle "supervisioni". Ebbene, se complessivamente è il 13,9% ad affermare di non avere questa opportunità, nel caso del I quartile, quello con l'assenza di disturbi frequenti, chi afferma di non avere di questi momenti è il 9,6%. Il I quartile è anche quello in cui più spesso questi momenti sono organizzati con esperti esterni (20,8%), mentre lo stesso avviene nel 17% nel caso del IV quartile, quello con il disagio più complesso. Purtroppo, la numerosità del campione è tale da sconsigliare ulteriori approfondimenti, ma di sicuro questa è una pista da indagare ulteriormente per individuare strategie che possano favorire un miglioramento concreto del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

3. Riconoscimento

In questa sezione di indagine abbiamo domandato alle intervistate quanto pensassero che il loro lavoro venisse riconosciuto da un elenco di soggetti quali il datore di lavoro, i colleghi, famiglie e bambini seguiti e società nel complesso.

Quello che emerge è che il riconoscimento maggiore proviene dai bambini e dalle bambine seguite (molto 57,8% o abbastanza 35,9%), dalle famiglie dei bambini (molto 28,2% o abbastanza 50,8%) e dai colleghi (molto 25,2% o abbastanza 55%). Al contrario le intervistate si sentono meno riconosciute in assoluto dalla società nel complesso (per nulla 22,3% o poco 47,9%), dal datore di lavoro (per nulla 13,5% o poco 49,3%) e dalla stazione appaltante (per nulla 21,9% o poco 45,1%).

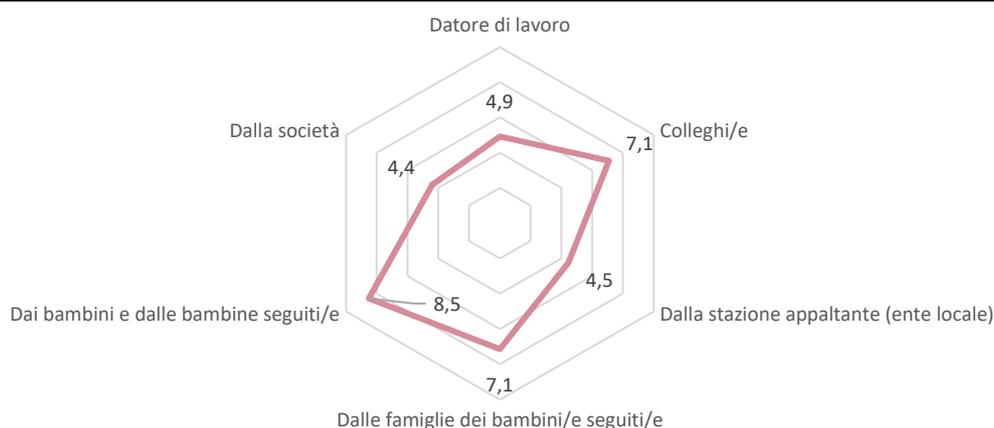
Per visualizzare il dato sul riconoscimento abbiamo costruito un indicatore espresso come media delle risposte, i cui valori vanno da una scala da 1 a 10, dove 1 è traducibile come il valore di riconoscimento più basso, mentre 10 è l'espressione di un riconoscimento percepito particolarmente elevato. L'indice generale sintetico di riconoscimento del proprio lavoro è 6,1.

Seppur di poco, l'indice di riconoscimento assume un valore medio più elevato per la figura dell'insegnante di scuola per l'infanzia (6,33), seguito dalle collaboratrici scolastiche (6,17), dalle educatrici di nido (6,09) e dalle educatrici dell'inclusione scolastica (5,71).

Da un punto di vista dell'età sono le ultra 55enni a sentirsi maggiormente riconosciute (6,55), la fascia intermedia 30-55 anni riporta un valore medio di 6,1, mentre le under30 si dicono le meno riconosciute in assoluto (5,91).

Chi lavora a tempo pieno si sente più riconosciuto (6,42) rispetto a chi lavora a tempo parziale (5,93). Allo stesso modo chi lavora a tempo indeterminato o è socio si dice più riconosciuto (6,11) rispetto a chi lavora a termine (5,81). Chi lavora meno ore di quelle previste dal contratto si sente meno riconosciuto rispetto ai colleghi che ne lavorano di più o che lavorano le ore previste.

Fig. 38 - Indice di riconoscimento (media, 1=per nulla riconosciuta; 10=molto riconosciuta)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'aspetto che pesa maggiormente sulla scelta di fare questo lavoro è quello di soddisfare i bisogni dei bambini e delle famiglie seguite. Seguono motivi come la passione, il desiderio di essere utili e la vocazione. Al contrario non hanno un peso particolarmente rilevante la retribuzione, la mancanza di altre opportunità o la possibilità di conciliazione lavoro-famiglia.

Fig. 39 – Quali aspetti pesano maggiormente sulla scelta di fare questo lavoro?



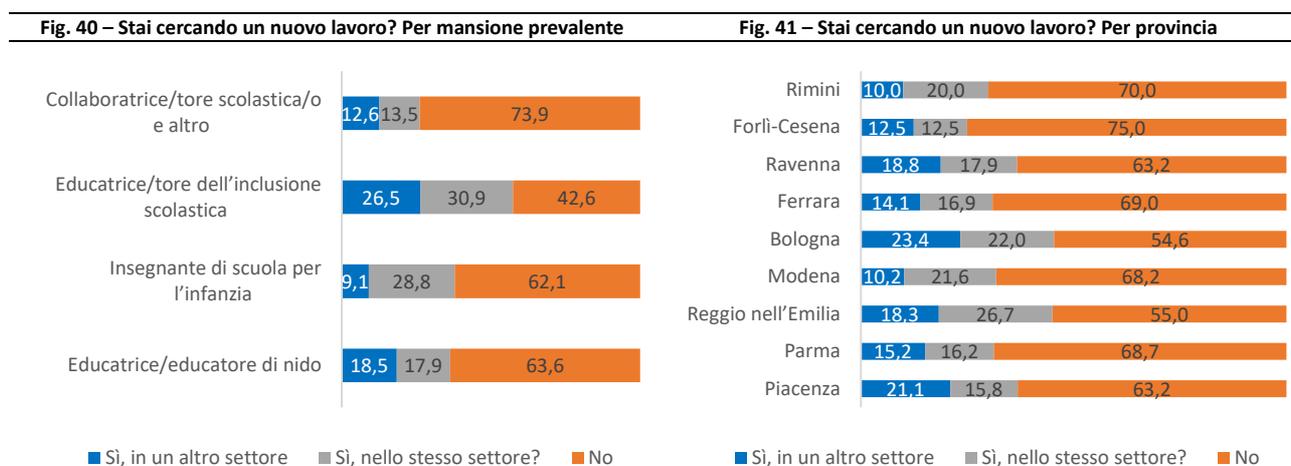
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

4. Prospettive future

È stato infine domandato alle operatrici delle cooperative sociali se stessero cercando un nuovo lavoro.

Il 63% indica “No” come risposta, il restante 37% invece lo sta cercando o nello stesso settore (19,7%) o in un altro settore (17,3%). Sono soprattutto le educatrici dell’inclusione scolastica a cercare un nuovo lavoro nello stesso settore (30,9%) o in un altro settore (26,5%). La maggior parte delle educatrici di nido e delle collaboratrici scolastiche e altre figure, invece, non sono intenzionate a cercare un nuovo lavoro (rispettivamente rispondono “No” il 63,6% delle prime e il 73,9% delle seconde).

Rispetto alle province di lavoro osserviamo che la maggior parte delle lavoratrici risponde di non avere intenzione di cambiare lavoro; tuttavia possiamo rilevare che le percentuali maggiori di chi invece vorrebbe cercarne uno nuovo si ravvisano a Bologna e Reggio Emilia.



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Chi vorrebbe cambiare lavoro è alla ricerca di un lavoro più remunerativo, più qualificante rispetto alle proprie capacità e competenze e che permetta di conciliare le esigenze lavorative con quelle di cura familiari.



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Le motivazioni date da chi non cerca un nuovo lavoro sono riassunte nel grafico in Fig. 44.

Le rispondenti non pensano di trovare un'occupazione migliore, o "aspettano l'occasione giusta"; parte delle intervistate si dice soddisfatta del lavoro che ha già, o ha paura di perdere quello che ha.

Fig. 43 – Se non stai cercando un nuovo lavoro, indica perché:



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Infine, abbiamo domandato a tutte le intervistate (sia a chi sta cercando un nuovo lavoro, sia a chi non lo sta cercando) quali fossero i requisiti che secondo loro potrebbero migliorare le loro attuali condizioni di lavoro. "Avere maggiori garanzie economiche e di continuità" è l'opzione più diffusa, seguita da "essere un dipendente pubblico" e da "incrementare il personale".

Fig. 44 – Quali tra queste opzioni potrebbero migliorare le tue condizioni di lavoro?



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Alcune considerazioni di sintesi

L'indagine sul lavoro svolto presso le cooperative che gestiscono i nidi e le scuole dell'infanzia in Emilia-Romagna evidenzia alcuni elementi di forte interesse, sia per l'organizzazione sindacale che per chi è responsabile dei servizi in questione, oltre che per la cittadinanza.

In primo luogo, abbiamo osservato come le persone che svolgono questo lavoro sono in gran parte formate per farlo, si tratta quindi di persone competenti che, se messe in condizioni di svolgere al meglio il proprio lavoro, possono fare la differenza. Lo dimostrano non solo i titoli di studio e gli anni di esperienza, ma anche la mappa del riconoscimento e le medie relative alla soddisfazione lavorativa.

A fronte di questa condizione di vantaggio per chi beneficia del servizio, abbiamo comunque riscontrato diverse criticità. La prima è la disuguaglianza tra le lavoratrici che svolgono lavori simili o comunque complementari. Le lavoratrici che insistono sull'inclusione scolastica soffrono di maggiore discontinuità lavorativa, che si ripercuote sui livelli retributivi già di per sé poco generosi. Si tratta, come evidenziato anche dalla discrepanza rispetto alle ore contrattualmente previste, di riduzioni di orario e di salario che difficilmente potranno essere compensate e che, ragionevolmente, non dipendono dalla scelta della lavoratrice stessa.

Lo scarto tra le ore previste da contratto e la possibilità della compensazione (tramite, ad esempio l'utilizzo della banca ore) è un fenomeno che abbiamo visto rende conveniente per le imprese il ricorso al part-time.

Le criticità relative al riconoscimento economico hanno un chiaro impatto su quella che è la soddisfazione rispetto al lavoro, su cui gravano anche diverse problematiche organizzative. In particolare, abbiamo osservato come i criteri di economicità che orientano la gestione del servizio e la conseguente carenza di personale contribuiscano ad incrementare l'intensità del lavoro ed esporre le lavoratrici ai principali fattori di rischio per il disagio psico-sociale. Non essere messe in condizione di svolgere bene il proprio lavoro è infatti un problema soprattutto per chi sa come andrebbe svolto.

La carenza di personale e le condizioni di svolgimento del lavoro hanno anche un evidente impatto sulle principali problematiche muscolo-scheletriche. Abbiamo infatti osservato la correlazione tra il tempo passato in una certa posizione e l'insorgenza dei principali problemi muscolo-scheletrici.

Se quanto ripreso sin qui offre diverse piste di ragionamento sul piano della tutela collettiva, la frequenza degli infortuni e l'assenza di denuncia mostra alcune questioni che restano aperte anche sul piano della tutela individuale, soprattutto in merito alla prevenzione dei danni alla salute. Per fare un esempio, come osservato in altre indagini, la figura del medico competente aziendale non è un riferimento per le lavoratrici, che denunciano più spesso i loro problemi al medico di base. Risultano inoltre molto gravi le mancate denunce degli infortuni avvenuti nel percorso tra un servizio e l'altro. Su questo si evidenzia ad esempio l'opportunità di una campagna informativa che chiarisca le tempistiche delle denunce, più larghe di quanto si potrebbe immaginare.

Rispetto alle prospettive per un miglioramento delle proprie condizioni di lavoro, abbiamo osservato come la ricerca di un altro lavoro, pur essendo più diffusa tra chi vive le peggiori condizioni contrattuali, è minata dall'effettiva possibilità di trovare un lavoro migliore in questo settore, che per molte lavoratrici è anche l'approdo definito dai propri interessi e passioni. Anche rispetto alle attese, poi, tornano alcune delle questioni già osservate altrove. La povertà delle retribuzioni, favorita dalla discontinuità lavorativa anche nel corso della giornata, è infatti un problema che tipicamente riguarda quelle attività regolate attraverso contratti di appalto ed esternalizzazione. Nel contratto tra la stazione appaltante e l'ente gestore, infatti, non c'è il lavoro, né la sua organizzazione o il suo riconoscimento, ma l'attività. Il lavoro che c'è alla base della realizzazione dell'attività riguarda piuttosto il rapporto tra l'ente gestore e la lavoratrice, marcando così una distanza tra chi

lavora e chi ha la responsabilità del servizio difficile da colmare, anche sul piano conoscitivo. Anche per questo non dovrebbe stupire il fatto che le operatrici intervistate sembrano più preoccupate di avere una maggiore stabilità che non essere internalizzate, anche se questa opzione garantirebbe loro anche un miglioramento sul piano della stabilità contrattuale e della retribuzione. L'impressione, nel quadro descritto attraverso le risposte fornite alle diverse sezioni del questionario, è che il settore pubblico possa non rappresentare un approdo desiderabile per chi conosce il proprio lavoro e vorrebbe farlo al meglio cristallizzando, di fatto, il trasferimento di competenze dal comparto pubblico a quello privato.