

INDAGINE SULLA SALUTE MENTALE E FISICA DEI DSGA DELLE SCUOLE ITALIANE

Rapporto 2025

a cura di Ilaria Buonomo e Caterina Fiorilli della Libera Università Maria Ss. Assunta su incarico dell'ANQUAP.

Sommario

INTRODUZIONE	3
RISULTATI	3
RISCHI PER LA SALUTE MENTALE DEI DSGA.....	3
BURNOUT A LAVORO E STRESS DEI DSGA	9
DIFFERENZE DI GENERE TRA I DSGA.....	10
COINVOLGIMENTO ED ENGAGEMENT PROFESSIONALE	11
SINTESI DEI RISULTATI	12

INTRODUZIONE

L'indagine condotta mira a comprendere i livelli di stress e benessere dei Direttori dei Servizi Generali e Amministrativi (DSGA) delle scuole italiane.

Il campione dell'indagine è costituito da 2021 DSGA, tra i 28 e i 70 anni, con una media di 52. Il 64% è composto da donne.

Il 59% degli intervistati presta servizio in Scuole del primo ciclo, mentre il 41% opera nel secondo ciclo. L'esperienza media nel settore scolastico è di circa 20 anni, con una permanenza media di 7 anni nell'attuale istituto. Gli istituti in cui operano i DSGA accolgono mediamente 968 studenti, 132 docenti e 30 membri del personale ATA, distribuiti su una media di cinque plessi. Il 74,4% dei DSGA segue una settimana lavorativa articolata su cinque giorni.

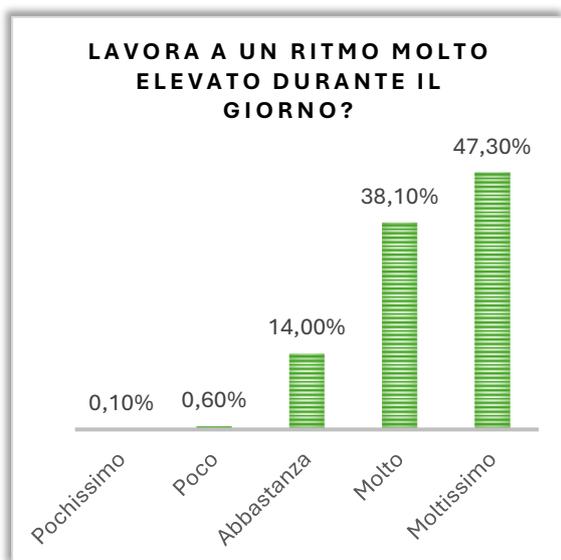
I dati sono stati raccolti in forma anonima attraverso questionari validati (COPSOQ III, 2021; UWES Ultra Short Form, Schaufeli et al., 2019).

RISULTATI

RISCHI PER LA SALUTE MENTALE DEI DSGA

La salute fisica e mentale dei DSGA è tanto più minacciata quanto più alti sono i fattori di rischio. Abbiamo chiesto loro con quale *ritmo lavorano* e quali siano i *costi in termini cognitivi ed emotivi*. Di seguito i risultati più indicativi (esempi di risposte).

1. RITMI DI LAVORO DEI DSGA



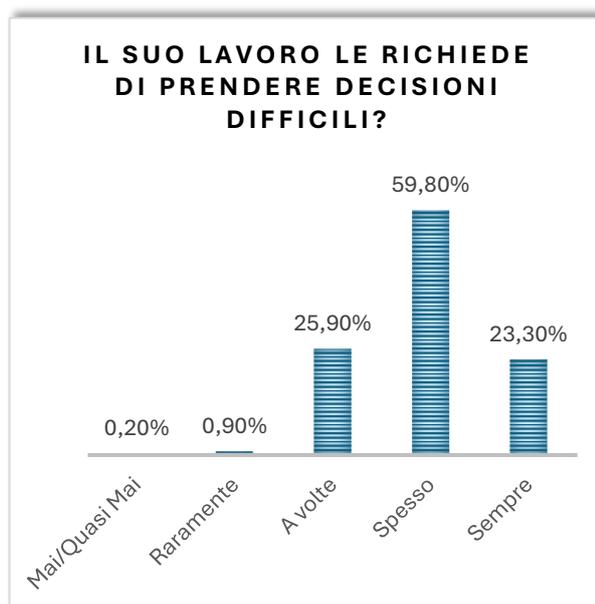
Circa **l'85%** dei partecipanti sostiene di **lavorare quotidianamente ad un ritmo da molto a moltissimo elevato**.

2. LOGORAMENTO MENTALE DEL LAVORO DEI DSGA

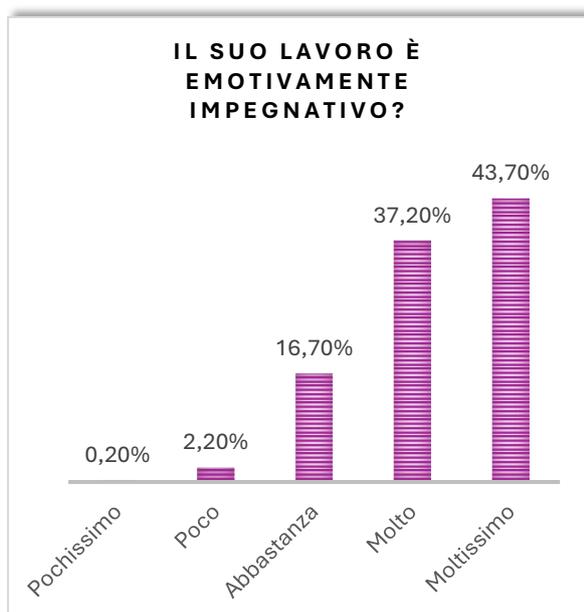


Per il **99%** dei DSGA il tipo di lavoro svolto quotidianamente richiede **molta attenzione e concentrazione** perché le questioni da monitorare e controllare sono davvero molte.

L' **83%** sostiene di essere sempre in tensione per via delle **frequenti decisioni difficili da prendere** che richiedono capacità di problem solving.

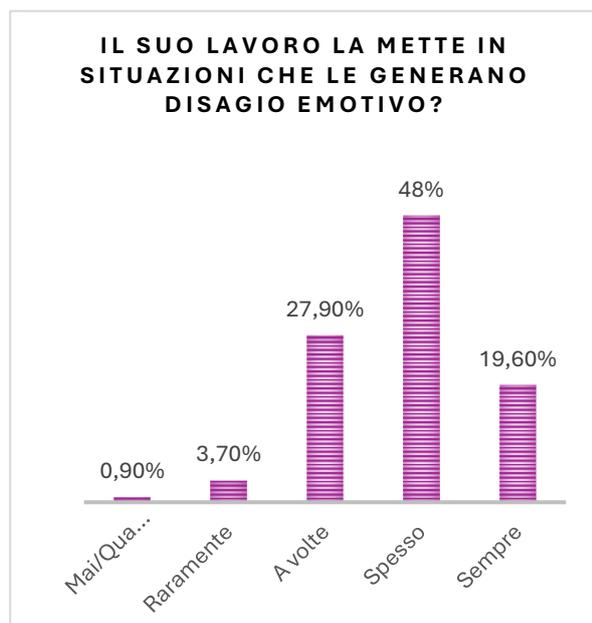


3. COSTI EMOTIVI DEL LAVORO SVOLTO DAI DSGA

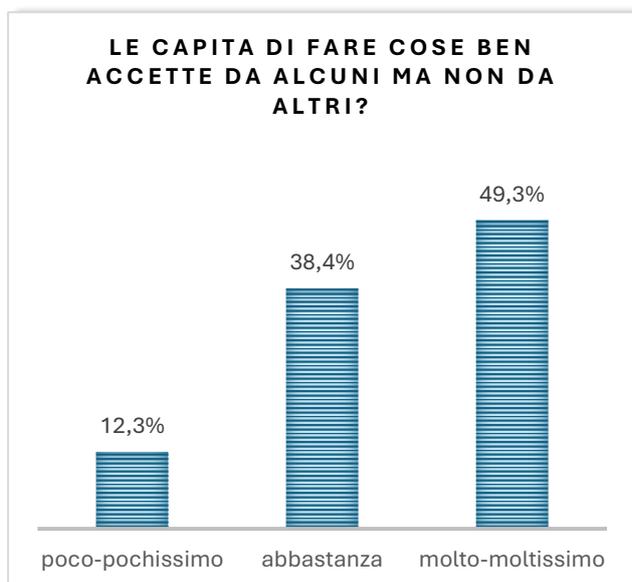


Oltre l'**80%** del campione intervistato percepisce il lavoro **stancante sul piano emotivo**.

Il **68%** dei DSGA intervistati prova un **disagio emotivo** a lavoro a causa di situazioni che generano emozioni spiacevoli come frustrazione, rabbia e ansia.

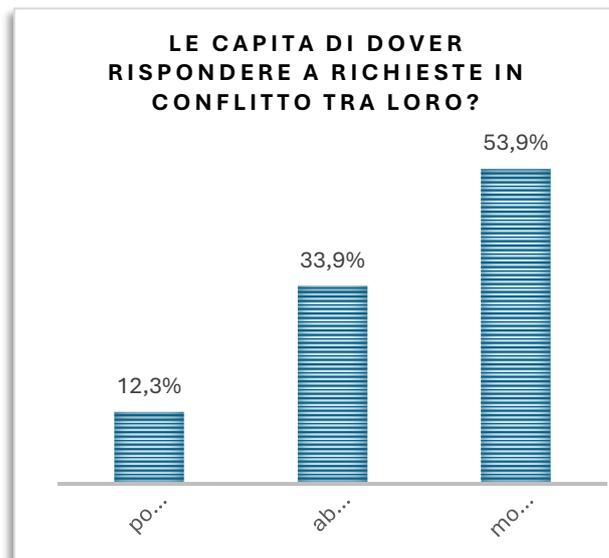


4. CONFLITTI SUL POSTO DI LAVORO

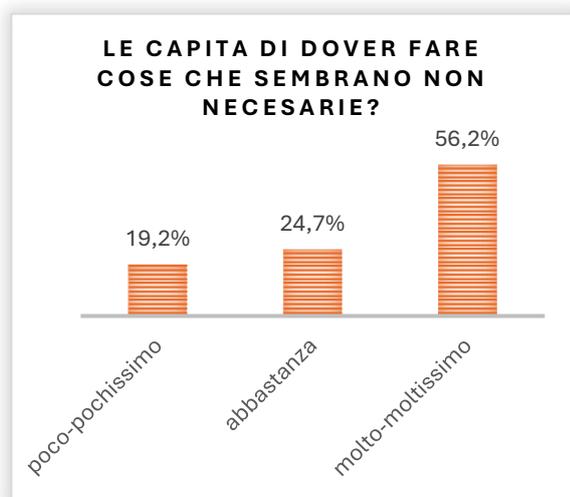


Quasi metà dei DSGA intervistati, **49%**, ritiene di svolgere un lavoro fonte di tensioni perché occorre prendere decisioni che possono **non trovare il consenso di tutti** e dare origine a conflitti.

Il **54%** percepisce **incongruenze nelle mansioni che svolge**, troppo spesso in conflitto tra loro.



5. PERCEZIONE DELLA QUALITA' DEL LAVORO SVOLTO

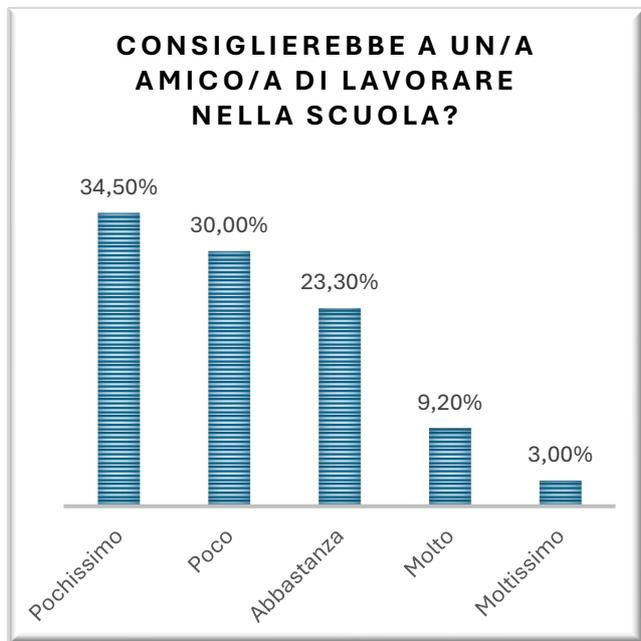


Il **56%** ritiene di dedicare tempo ed energie **per mansioni non necessarie**.

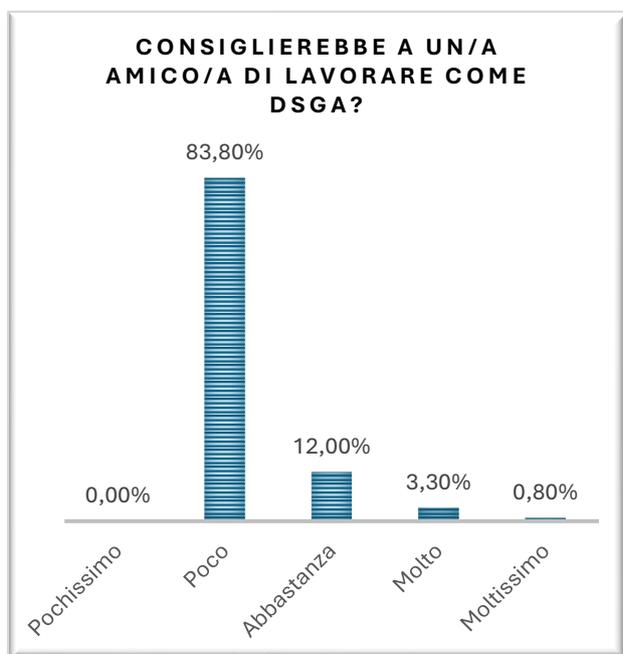


Solo il **19%** degli intervistati considera gli **obiettivi del lavoro proprio chiari**.

6. I DSGA CONSIGLIEREBBERO IL PROPRIO LAVORO AD ALTRI?



Solo il **12%** dei partecipanti consiglierebbe di **lavorare nel mondo della scuola**.



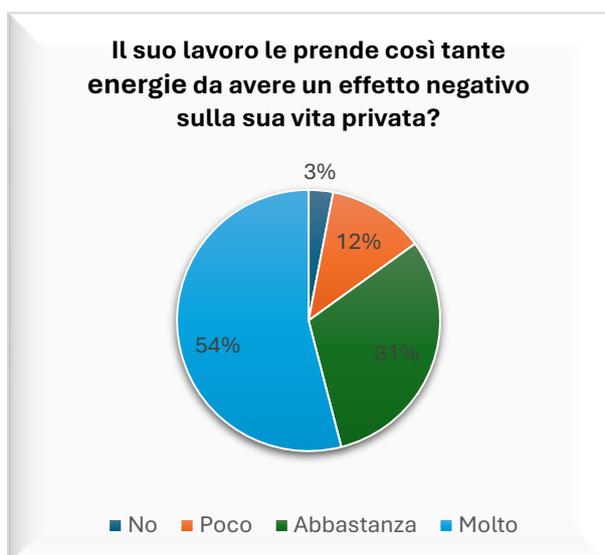
Appena il **4%** dei DSGA consiglierebbe di **svolgere questo lavoro**.

7. I DSGA CAMBIEREBBERO IL PROPRIO LAVORO CON UN ALTRO?

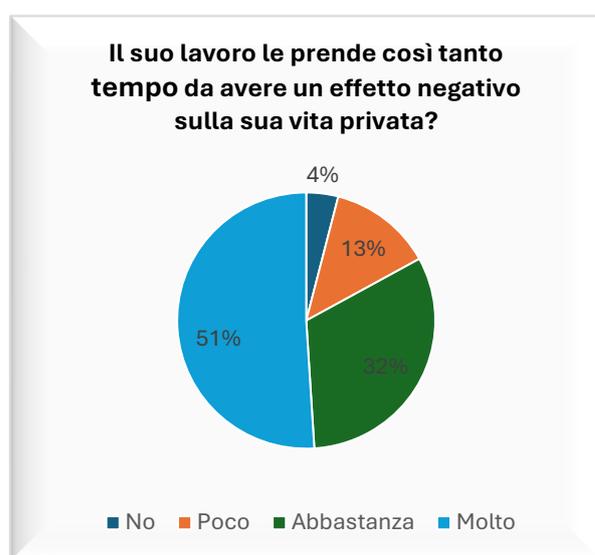


Circa il **66%** considera seriamente la possibilità di **cambiare lavoro**; il **97%** dei DSGA è **insoddisfatto della retribuzione**, che considera non commisurata alle attività e all'impegno richiesto dal ruolo.

8. EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA



Per oltre la metà dei DSGA, **54%**, il proprio lavoro **esaurisce le energie personali** con un effetto negativo sulla vita privata.



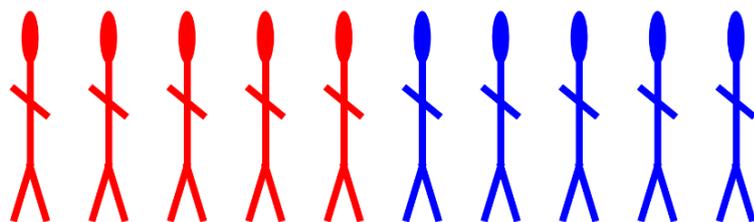
Il **51%** sente che il **tempo dedicato al lavoro** è così tanto da produrre un effetto negativo sulla vita privata.

BURNOUT AL LAVORO E STRESS DEI DSGA

E' stato misurato il livello di burnout lavorativo e stress dei DSGA.

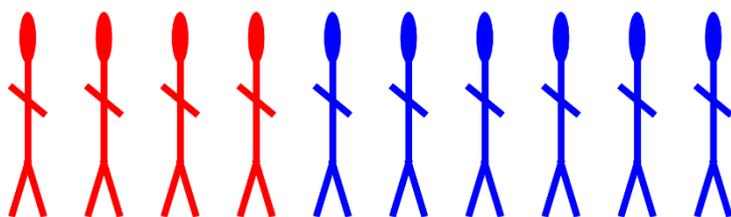
Di seguito i risultati più indicativi (esempi di risposte).

5 DSGA su 10 manifestano alti livelli di burnout



Livelli alti di burnout a lavoro presenti in circa la metà dei DSGA che hanno partecipato all'indagine, cioè il **52%** dei casi, con **sintomi di esaurimento emotivo, distacco e perdita di coinvolgimento.**

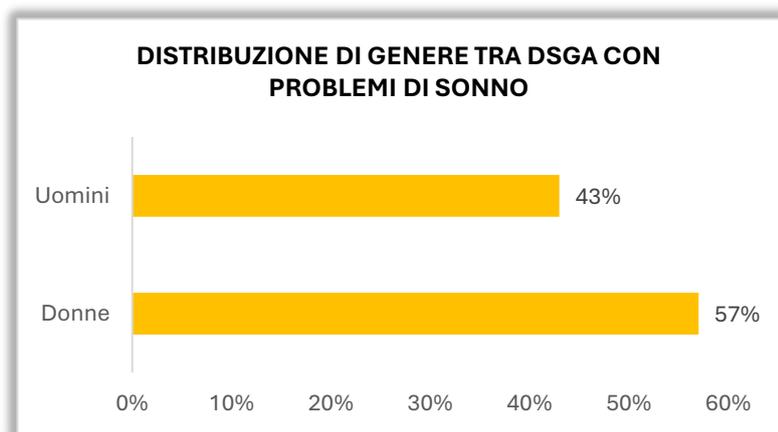
4 DSGA su 10 manifestano alti livelli di stress



Quasi la metà dei partecipanti ha livelli di stress ad **alto rischio per la propria salute fisica e mentale**, cioè il **48%** del campione.

DIFFERENZE DI GENERE TRA I DSGA

Abbiamo analizzato le principali differenze di genere tra i DSGA. Di seguito i risultati più indicativi (esempi di risposte).

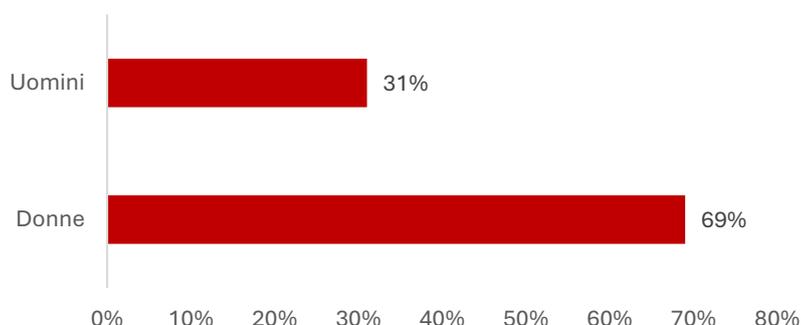


Tra i DSGA con **disturbi del sonno** il **57%** è rappresentato da donne.

Tra i DSGA con sintomi di **stress acuto** le donne sono il **68%**, il doppio degli uomini.



DISTRIBUZIONE DI GENERE TRA I DSGA CON LIVELLI ALTI DI BURNOUT



Il 69% del DSGA con alti livelli di burnout a lavoro è donna.

COINVOLGIMENTO ED ENGAGEMENT PROFESSIONALE

Il benessere dei DSGA è misurato anche dal livello di coinvolgimento, motivazione e attitudine positiva verso il lavoro svolto. Di seguito i risultati più indicativi (esempi di risposte).

Il livello di engagement professionale è a rischio per circa la metà dei DSGA. **Il 52% ha perso vigore, interesse verso il lavoro e coinvolgimento emotivo.**



SINTESI DEI RISULTATI

DSGA: una categoria professionale al limite. Dall'indagine nazionale emergono segnali preoccupanti di stress, burnout e problemi di salute

I Direttori dei Servizi Generali e Amministrativi (DSGA) delle scuole italiane lavorano a ritmi insostenibili, con gravi ripercussioni su salute mentale, equilibrio personale e qualità del lavoro. È quanto emerge da un'indagine su oltre 2.000 DSGA, che fotografa una categoria professionale ormai allo stremo.

L'85% lavora quotidianamente a ritmi molto elevati. Il 99% gestisce compiti che richiedono attenzione costante e un problem solving continuo, spesso in solitudine. L'83% è in tensione permanente per le responsabilità e le decisioni complesse che ricadono sul loro ruolo.

Il carico emotivo è particolarmente alto: **oltre l'80% del campione percepisce il lavoro come stancante sul piano emotivo**, mentre **il 68% dichiara disagio emotivo legato a frustrazione, rabbia e ansia**. Il 52% mostra chiari sintomi di burnout, con perdita di motivazione e coinvolgimento. L'engagement professionale è in forte crisi: **oltre la metà dei DSGA ha smesso di provare entusiasmo per il proprio lavoro e non si sente più parte attiva del sistema scolastico**.

Le conseguenze si riflettono anche sulla vita privata e sulla salute fisica. **Per il 54% dei DSGA il lavoro esaurisce le energie personali**, mentre **il 51% afferma che il tempo dedicato al lavoro ha un effetto negativo sulla propria vita privata**. Il 57% soffre di disturbi del sonno e tra chi manifesta stress acuto le donne rappresentano il 68%, il doppio degli uomini. Questi sintomi, se trascurati, aumentano il rischio di problemi cardiovascolari, abbassano le difese immunitarie e possono condurre a depressione, come evidenziato in diversi studi sulle conseguenze dello stress lavorativo cronico (Maslach & Leiter, 2016; Karasek & Theorell, 1990).

A peggiorare il quadro complessivo i dati sulla motivazione e il coinvolgimento verso il proprio lavoro. Solo il 4% consiglierebbe questo lavoro ad altri. Il 66% sta valutando di cambiare mestiere. Il 97% ritiene la retribuzione inadeguata.

Questi dati appaiono coerenti con quanto documentato in letteratura rispetto ai ruoli di leadership intermedia – posizioni organizzative collocate tra il vertice strategico e

l'operatività quotidiana – spesso caratterizzate da un'elevata responsabilità gestionale, ma da un'autonomia decisionale limitata. Questa configurazione, nota per la complessità relazionale e il carico di mediazione richiesto, è stata associata a livelli più elevati di stress lavorativo e rischio di burnout (Kahn et al., 1964; Morrison & Milliken, 2000; Schaufeli & Taris, 2014).

I risultati dell'indagine evidenziano l'urgenza di un intervento da parte dell'amministrazione centrale, volto a monitorare sistematicamente i livelli di stress lavoro-correlato e a promuovere un'organizzazione più sostenibile, attenta ai carichi, ai ritmi e ai riconoscimenti professionali. È necessario valorizzare in modo concreto il ruolo dei DSGA, figura strategica ma spesso sottovalutata nel funzionamento quotidiano delle istituzioni scolastiche.