



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

DIPARTIMENTO
DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE
"GIOVANNI MARIA BERTIN"



Forum Terzo Settore
EMILIA-ROMAGNA

IL LAVORO SOCIO-EDUCATIVO IN EMILIA ROMAGNA

UNA RIFLESSIONE
CONGIUNTA TRA
UNIVERSITÀ E TERZO
SETTORE SULLA CRISI
DELLE PROFESSIONI
SOCIO-EDUCATIVE

Hanno contribuito alla redazione condivisa di questo documento per il Dipartimento di Scienze dell'Educazione – Università di Bologna: Lucia Balduzzi, Silvia Demozzi, Manuela Ghizzoni, Giovanna Guerzoni, Arianna Lazzari, Giannino Melotti, Marco Trentini, Ira Vannini, Federica Zanetti; per il Forum Terzo Settore: Alberto Alberani, Riccardo Breveglieri, Marco De Filippis, Davide Drei, Caterina Segata. Ha collaborato agli incontri Rosanna Antonino (RAGD EDU).

Una riflessione congiunta tra mondo della ricerca e della formazione universitaria e il Forum del Terzo Settore in Emilia-Romagna: perché è urgente?

Il sistema del “welfare socio-educativo” si è sviluppato in regione, sin dagli anni ‘70, grazie a specifiche politiche socio-educative che hanno coinvolto enti locali e privato sociale in modo diversificato a seconda delle singole realtà locali. D’altra parte, nel corso degli ultimi decenni, il “welfare socio-educativo” in Emilia-Romagna si è via via articolato in ambiti differenti promuovendo l’empowerment individuale – rivolto a ogni età, dalla prima infanzia all’età adulta, alla terza età – e di comunità, e rendendosi protagonista, anche in dialogo con la ricerca, dell’innovazione dei servizi, dell’identificazione di “buone prassi”, della co-costruzione di policy in ambito locale e regionale.

Il presente documento è l’esito di un percorso di confronto tra il Dipartimento di Scienze dell’Educazione dell’Università di Bologna (EDU) e il Forum Terzo Settore Emilia-Romagna (FTS) che ha cercato di affrontare i cambiamenti in atto nel lavoro socioeducativo tra forti criticità e opportunità per individuare azioni urgenti di sostegno a un settore strategico per la qualità della vita e il futuro delle nostre comunità.

Questa riflessione si avvale di una forte relazione tra Dipartimento di Scienze dell’Educazione (EDU) e territorio che nel tempo ha permesso di sviluppare esperienze di ricerca, ricerca-intervento, ricerca-formazione, innovazione dei e nei servizi socioeducativi mantenendo un dialogo costante intorno alla formazione iniziale delle figure professionali che operano in quest’ambito (ovvero i CdL triennali L-19 per educatore nei servizi per l’infanzia ed educatore sociale e culturale per il profilo di educatore professionale socio-pedagogico, i percorsi delle LM per il profilo di Pedagogista -LM-85 in Pedagogia, LM-50 in Progettazione e gestione dell’intervento educativo nel disagio sociale, LM-57 in Scienze dell’educazione permanente e della formazione continua).

Questo fitto rapporto di scambi è ritenuto da entrambe le parti, oggi, cruciale: esso permette alle istituzioni accademiche di accedere all’analisi e interpretazione delle trasformazioni sociali e culturali in atto e – al tempo stesso – di contribuire con i propri esiti di ricerca sociale e pedagogica ai processi di cambiamento in atto nel territorio, di individuare con continuità i bisogni formativi di chi opera nel settore del welfare socioeducativo, così adeguando la formazione iniziale degli educatori e delle educatrici alle nuove sfide del mondo del lavoro e al contempo sviluppando forme diverse e articolate di formazione in servizio.

1. Crisi del lavoro socio-educativo: un fenomeno su scala europea

Il tema relativo all'accessibilità, qualità e sostenibilità dei servizi socio-educativi e dei servizi educativi rivolti alla prima infanzia ha assunto una posizione di progressivo rilievo nelle politiche Europee degli ultimi anni. A partire da settembre 2022 la Commissione Europea ha lanciato la **European Care Strategy** per garantire **servizi di qualità, accessibili a costi sostenibili e per migliorare la qualità degli interventi sia in risposta ai bisogni di chi usufruisce di tali servizi** (minori, persone con disabilità, famiglie...) **sia in relazione alle condizioni di lavoro e alla formazione dei professionisti** che in tali servizi operano¹. Le priorità individuate da tale Strategia – e dalle Raccomandazioni a essa riferita – sono riconducibili alla promozione di servizi socio-educativi di qualità elevata, accessibili e a costi sostenibili poiché apportano chiari vantaggi per tutte le età. La partecipazione all'educazione della prima infanzia ha una ricaduta positiva sullo sviluppo del bambino e contribuisce a ridurre il rischio di esclusione sociale e povertà², anche in età adulta. L'assistenza a lungo termine consente alle persone che, a causa dell'invecchiamento, di condizioni di malattia o di una disabilità, necessitano di supporto, di mantenere la loro autonomia ed esercitare la loro autodeterminazione nei diversi contesti di vita quotidiana³.

Tuttavia, per molte persone questi servizi non sono ancora disponibili e/o accessibili a costi sostenibili. Al contempo, **la carenza di personale sembra essere, ad oggi, la principale preoccupazione di molti datori di lavoro dei servizi socio-educativi.**

La *Federazione Europea dei Social Employers* ha lanciato – nel gennaio 2022 – un'indagine all'interno della propria rete per comprendere meglio e mappare l'entità delle attuali carenze di personale (FESE, 2022)⁴. Gli esiti di tale indagine hanno rivelato che:

- l'85% delle organizzazioni intervistate riferisce di dover far fronte alla carenza di personale qualificato per la gestione dei servizi;
- tra queste, il 30% segnala una forte carenza di personale con oltre il 10% di posizioni lavorative non coperte;
- i servizi rivolti ad anziani non autosufficienti e alle persone con disabilità risultano essere i più colpiti dalla crisi nel reclutamento di personale qualificato, seguiti dai servizi socio-educativi rivolti all'infanzia;
- nella percezione degli gestori, le principali cause di questa crisi risiedono nelle condizioni di lavoro offerte agli operatori: salari bassi a fronte di un lavoro che richiede una forte motivazione e che ha un forte impatto sul piano psicologico, flessibilità richiesta rispetto a turni di lavoro, riduzione dei finanziamenti pubblici a supporto della gestione dei servizi che portano alla precarizzazione del lavoro sociale e al peggioramento delle condizioni lavorative del personale (*understaffing, low staff ratio*).

Per porre all'attenzione dei decisori politici **la carenza di personale nel settore dei servizi per l'infanzia**, il gruppo di lavoro europeo sull'ECEC (*Early Childhood Education and Care*) ha elaborato il

1 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-care-strategy-caregivers-and-care-receivers-2022-09-07_en#navitem-relatedDocuments

2 Raccomandazioni del Consiglio UE relativa alla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia (2022): eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0442

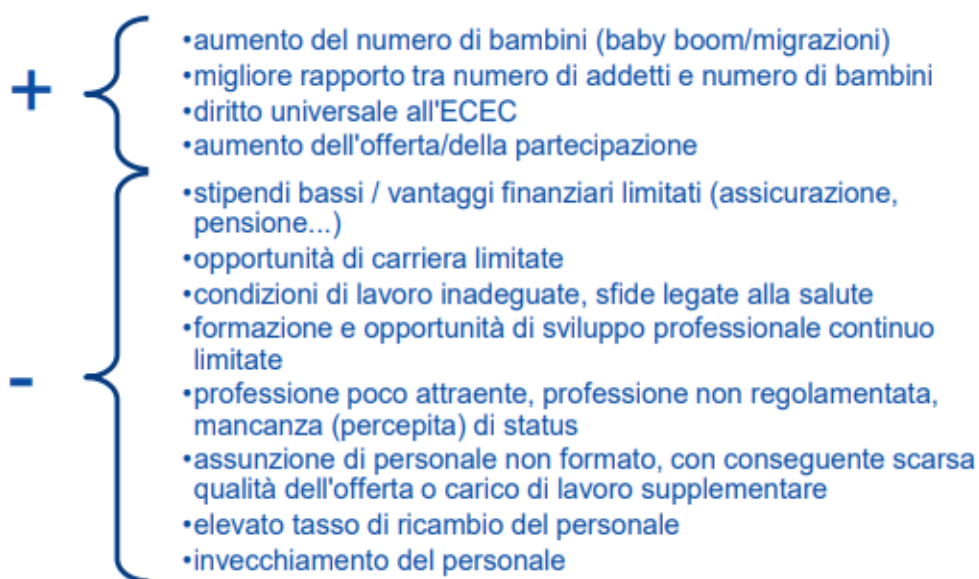
3 Raccomandazioni del Consiglio UE relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili (2022): [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H1215\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H1215(01))

4 [Staff shortages in social services across Europe](#)

*policy brief "Staff Shortages in ECEC"*⁵. Nonostante le sfide relative alla raccolta sistematica e alla comparabilità dei dati, varie evidenze dimostrano che la maggior parte dei Paesi europei è attualmente investita da una carenza significativa di personale nel settore in questione:

- l'Austria necessiterebbe di 7200 dipendenti in più entro il 2025 per mantenere l'attuale qualità dell'offerta di servizi educativi per l'infanzia, oppure di 9 900 in più per migliorarne la qualità;
- il Ministero dell'Istruzione croato indica una carenza approssimativa di 5 850 insegnanti nell'ambito dell'educazione prescolare. Il piano nazionale di sviluppo del sistema educativo per il periodo fino al 2027 – e il relativo piano d'azione per il periodo fino al 2024 – mirano ad aumentare il tasso di frequenza dei bambini in età prescolare (età 4-6 anni) dall'attuale 78 % al 97 %;
- in Finlandia nel 2022 è stata registrata una carenza di circa 6 000 insegnanti nel settore dell'educazione per l'infanzia a livello nazionale. Il problema è più grave nella regione della capitale, dove sarebbero immediatamente disponibili oltre 4 000 posti;
- in Germania si stima che entro il 2025 mancheranno fino a 72 500 educatori qualificati nei servizi educativi per l'infanzia, considerando il diritto legale di ciascun bambino al di sopra di un anno di età di usufruire di un posto;
- in Irlanda il 56% dei servizi ha riferito di aver riscontrato difficoltà a livello di assunzione negli ultimi 12 mesi, fino alla metà del 2023. Il 31 % dei servizi a metà anno del 2023 ha dichiarato di avere almeno un posto vacante.

Nel report vengono indagate anche le cause che – nei diversi Paesi – stanno contribuendo a rendere difficile il reclutamento di educatrici ed educatori qualificati e a mantenerli stabilmente impiegati nel settore dei servizi per l'infanzia. Tra le “cause di natura positiva” sono annoverate l'incremento nell'offerta di servizi per l'infanzia a fronte di un aumento della domanda e un rapporto numerico adulto-bambini più favorevole al fine di aumentare la qualità dell'offerta educativa. Tra le “cause di natura negativa” vengono identificate – in linea con il precedente rapporto (FESE, 2022) – condizioni di lavoro poco attrattive, che prevedono uno scarso riconoscimento economico e sociale di questa professione, così come un carico di lavoro eccessivo a fronte di uno scarso ricambio generazionale, limitate opportunità di formazione in servizio e progressione di carriera.



⁵ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d714587c-88ef-11ee-99ba-01aa75ed71a1/> \h

In questo contesto, esiste un certo consenso tra gli esperti di settore rispetto al fatto che – se si intendono raggiungere gli ambiziosi obiettivi delineati dalla *European Care Strategy* – sia necessario:

- **rilanciare gli investimenti pubblici a favore dei servizi socio-educativi** con un focus particolare sull'incremento della qualità dell'offerta, che è strettamente connessa alle condizioni di lavoro del personale;
- **elaborare strategie mirate per affrontare la carenza di personale qualificato**, creando le condizioni che consentano di attrarre e trattenere professionisti competenti e motivati nel settore dei servizi alla persona come in quello dei servizi educativi rivolti alla prima infanzia.

Tale consenso si sostanzia nelle proposte illustrate all'interno del *position paper* redatto da EPSU⁶ e FESE⁷ dal titolo "*A European Care Strategy must address workforce needs and challenges*"⁸ nel quale viene messo in luce come una solida strategia europea dovrebbe innanzitutto affrontare le criticità legate al riconoscimento e alla valorizzazione del lavoro socio-educativo attraverso:

- la promozione di un approccio integrato alla presa in carico che combini interventi sanitari, sociali ed educativi, così come forme di assistenza residenziale e domiciliare;
- il rilancio dei servizi socio-educativi come un investimento per il futuro, non come un semplice costo;
- la garanzia di migliori condizioni di lavoro per gli operatori, prevedendo salari adeguati, formazione continua e possibilità di progressione di carriera volti a favorire il reclutamento di personale motivato e ridurre il turnover;
- l'adozione di forme di regolamentazione e finanziamento dei servizi volte ad assicurare un organico adeguato capace di mantenere alta la qualità dell'offerta educativa e di cura per gli utenti;
- la necessità di migliorare l'immagine che l'opinione pubblica ha del lavoro di cura e del suo valore per la società;
- il rilancio di forme di dialogo sociale volte a sostenere la contrattazione collettiva a livello locale, regionale e nazionale.

In linea con tale *position paper*, anche il *policy brief* "*Staff shortages in ECEC*" sottolinea come sia necessario elaborare una **strategia di lungo periodo incentrata sul riconoscimento e sulla valorizzazione delle professioni educative** se si intende superare la crisi che sta investendo i servizi per la prima infanzia in diversi stati membri dell'Unione Europea. In questo senso, l'assunzione di personale non sufficientemente qualificato o privo di qualifiche, oppure l'abbassamento del rapporto numerico adulto-bambini nei servizi per l'infanzia possono essere considerate solo come "misure di emergenza" per far fronte temporaneamente alla carenza di personale. A fronte di ciò, diventa prioritario prevedere una strategia "di lungo periodo" capace di agire sulle cause che stanno alla base delle difficoltà di reclutamento del personale educativo nei servizi per l'infanzia, contemplando:

- una **maggiore diversificazione nelle strategie di formazione e reclutamento** incoraggiando, ad esempio, l'accesso agli studi universitari nell'ambito dell'educazione e cura per l'infanzia per il personale attualmente privo di qualifica (prevedendo incentivi, eventualmente anche di natura finanziaria);

⁶ Sindacato europeo del pubblico impiego

⁷ Federazione Europea dei Social Employers (Enti Terzo Settore)

⁸[https://www.socialemployers.eu/wp-](https://www.socialemployers.eu/wp-content/uploads/2023/09/Social_Employers_EPSU_JPP_European_Care_Strategy_final-1.pdf)

[content/uploads/2023/09/Social_Employers_EPSU_JPP_European_Care_Strategy_final-1.pdf](https://www.socialemployers.eu/wp-content/uploads/2023/09/Social_Employers_EPSU_JPP_European_Care_Strategy_final-1.pdf)

- un **ampliamento dell'offerta dei corsi di studio universitari**, creando chiari percorsi di crescita professionale, accompagnati in modo coerente da formazione in servizio e possibilità di progressione di carriera che prevedono una maggiore diversificazione dei ruoli professionali all'interno dei servizi per attrarre candidati provenienti da vari contesti o affrontare lo squilibrio di genere;
- un periodo di accompagnamento e **tutoraggio iniziale** per i nuovi assunti (*induction*);
- **opportunità di carriera motivanti e dinamiche** che prevedano la possibilità per gli operatori e le operatrici di assumersi responsabilità aggiuntive o ricoprire ruoli di leadership intermedia con un adeguato riconoscimento a livello di remunerazione;
- un **miglioramento delle condizioni di lavoro** che passa attraverso il ridimensionamento del rapporto numerico adulto-bambini (fattore che incide anche sulla qualità dell'offerta educativa del servizio), l'aumento della remunerazione e la possibilità di ottenere incentivi finanziari per gli incarichi aggiuntivi svolti, la disponibilità di un monte ore non frontale utilizzabile per il lavoro collegiale e per lo sviluppo professionale, una maggiore stabilità sia in termini contrattuali che in relazione all'orario di lavoro.

2. La crisi del lavoro socio-educativo in Italia

2.1 Rassegna delle ricerche condotte a livello nazionale e locale

Il settore socio-educativo in Italia sta attraversando una crisi profonda, caratterizzata dalla crescente difficoltà nel reperire personale qualificato, dalla precarietà contrattuale e dalla mancanza di adeguati riconoscimenti professionali. Dal 2018 – dopo una prima fase caratterizzata da un progressivo aumento degli educatori professionali socio-pedagogici grazie ai corsi intensivi di riqualifica previsti dalla L.205/2017 che, per la prima volta in Italia, ha considerato la figura professionale dell'Educatore socio-pedagogico come professionista laureato in una specifica classe (L-19) e quella apicale del Pedagogista come abilitata dalle LM di area pedagogica – assistiamo oggi a una fase da molti definita di “declino”.

Negli ultimi anni, infatti, si è registrato un notevole incremento delle posizioni scoperte nei servizi socioeducativi italiani, particolarmente al Nord, insieme alla chiusura di numerosi servizi per carenza di personale, con un impatto significativo sui servizi più complessi, come quelli residenziali. Le organizzazioni, sia pubbliche che private, che gestiscono tali servizi stanno affrontando gravi difficoltà (Tramma, 2022)⁹. In assenza di interventi significativi da parte degli enti istituzionali competenti – in particolare Stato e Regioni – questa situazione sta assumendo i contorni di un'emergenza nazionale che rischia di aggravarsi ulteriormente nel breve periodo (Premoli, 2022)¹⁰.

L'attuale emergenza si verifica in un contesto storico in cui il settore degli interventi educativi e socioeducativi sta ricevendo – nonostante le difficoltà e la cronica mancanza di risorse – un crescente riconoscimento normativo per le professioni di educatore professionale socio-pedagogico e pedagogista, come evidenziato dalla L. 205/2017, dal D. Lgs 65/2017 e dalla recente approvazione della L. 55/2024, che stabilisce disposizioni riguardanti l'ordinamento delle professioni pedagogiche ed educative e la creazione dei relativi **albi professionali** (Iori, 2024)¹¹.

In questo panorama, secondo Premoli (2022), i **fattori che hanno contribuito ad inasprire ulteriormente una situazione già critica a causa degli aspetti economici e stipendiali e della precarietà contrattuale in cui versano educatori ed educatrici (fattore primario)** possono essere riconducibili ai seguenti elementi:

- i **contratti nazionali** che regolano il trattamento economico degli educatori professionali socio-pedagogici prevedono **condizioni stipendiali tra le più basse per le professioni che prevedono l'obbligo di un titolo di laurea**;
- le **condizioni di lavoro** degli educatori professionali socio-pedagogici presentano molteplici criticità: attribuzione di incarichi diversificati per comporre un impegno orario pieno, forme di lavoro di fatto a cottimo per quanto riguarda l'educatore scolastico in particolare (non è prevista retribuzione in caso di assenza prolungata del bambino/a certificato/a), ridotte possibilità di carriera e conseguenti aumenti stipendiali;
- **contrazione del numero dei professionisti da cui attingere per le assunzioni** (non essendo più possibile assumere personale senza il titolo di laurea richiesto), in un contesto cui è

9 Tramma, S. (2022), “La «strana» carenza di educatori ed educatrici”, in *Animazione Sociale*, n. 2, pp. 31-34.

10 Premoli, S. (2022), “Educatori cercasi: la crisi del mercato del lavoro educativo. *Vita No Profit*”, in *Vita No Profit*: <https://www.vita.it/educatori-cercasi-la-crisi-del-mercato-del-lavoro-educativo>

11 Iori, V. (2024), “Educatori e pedagogisti, l'ordine è legge”, in *Vita No Profit*: <https://www.vita.it/educatori-e-pedagogisti-lordine-e-legge>

mancata da parte dello Stato, degli Enti locali e dei gestori dei servizi un'attività programmatica congiunta;

- **effetto attrattivo esercitato dalla scuola pubblica:** in un contesto in cui anche il sistema scolastico nazionale sta affrontando una forte mancanza di personale, si registra la migrazione di educatori verso la professione dell'insegnamento, che garantisce condizioni contrattuali e stipendiali decisamente migliori e più stabili¹².

Infine, anche il **processo di esternalizzazione dei servizi** – interamente delegato alla regolamentazione da parte di singoli comuni piuttosto che governato a livello regionale – ha portato ad una riduzione delle tutele contrattuali e a un sovraccarico di lavoro per il personale che in tali servizi opera¹³. Come riportato anche dalle indagini europee, l'aumento del carico di lavoro a fronte di uno stipendio ridotto e in assenza di un adeguato supporto istituzionale ha contribuito ad aumentare il fenomeno del turnover e dell'abbandono della professione, che sempre più spesso è motivato sia da situazioni di burn-out, sia da condizioni di fragilità economica e precarietà occupazionale che impediscono a coloro che operano nei servizi socio-educativi di proiettarsi in un progetto di vita adulta.

FOCUS: gli esiti dell'indagine condotta dalla Rivista Animazione Sociale che ha coinvolto circa 3.500 educatrici ed educatori

Elevato rischio di abbandono professionale: Un terzo degli educatori sta valutando di cambiare lavoro a causa delle difficoltà lavorative e della mancanza di riconoscimento sociale.

Scarso riconoscimento della professione: Il 68% degli educatori ritiene che il proprio lavoro non sia adeguatamente valorizzato, mentre il 63% segnala condizioni contrattuali inadeguate.

Motivazioni valoriali: L'80% degli educatori ha scelto la professione per ragioni etiche e di impegno sociale, ma molti stanno perdendo la motivazione a causa delle difficili condizioni lavorative.

www.animazionesociale.it/documenti/schede/documento_base_agora_delle_educatrici_e_degli_educatori.pdf

Per quanto riguarda la condizione di **educatrici ed educatori che operano nei servizi educativi per l'infanzia, il fenomeno della carenza di personale assume tratti in parte differenti e specifici** rispetto a quelli appena evidenziati in relazione al settore dei servizi socio-educativi.

Dall'indagine *"Stato dell'arte, personale e accessibilità dell'offerta Zerotre"* coordinata dall'ISTAT (2024)¹⁴ emerge che il 48 % del personale educativo attualmente impiegato nei servizi per l'infanzia possiede una laurea: di questi, nove su dieci possiedono un titolo di laurea specifico afferente all'area

¹² La migrazione di educatori verso l'insegnamento può avvenire attraverso due canali:

- conseguimento del titolo abilitante per la professione di insegnante di scuola dell'infanzia e primaria (LM a Ciclo Unico in Scienze della Formazione Primaria)
- oppure, in deroga al DM 249/2010 e solo a tempo determinato, tramite il sistema degli interPELLI (già messe a disposizione, MAD) che prevede candidatura spontanea inviata agli Istituti Comprensivi.

¹³ Come afferma Marcialis et al. (2010: 22) "Le agenzie educative stanno attraversando un periodo in cui si destreggiano tra contrazione delle risorse e moltiplicazione degli incarichi, tra gare di appalto e razionalizzazione delle prestazioni, un tempo che potremmo chiamare del *just in time* pedagogico, per indicare la necessità e la priorità che assume oggi la risposta veloce e a bassi costi alle tante richieste dei committenti."

Marcialis, P., Orsenigo, J., Prada, G. & Faucitano, S. (2010) Ritrovare lo sguardo pedagogico. Uno, nessuno, centomila ruoli per l'educatore, in *Animazione Sociale*, n. 240, pp. 20-29.

¹⁴ www.istat.it/produzione-editoriale/pubblicato-il-report-sui-servizi-educativi-per-linfanzia-riferito-allanno-educativo-2022-2023/

psico-pedagogica, mentre il restante 10% dei laureati ha conseguito, dopo una laurea in materie umanistiche o sociali, un master avente oggetto la formazione per la prima infanzia. Il restante 41,9% possiede un diploma di scuola superiore a indirizzo psico-pedagogico, mentre è residuale la percentuale di personale educativo che possiede un attestato di formazione professionale (ISTAT, 2024, p. 40). Vi sono forti differenze a seconda della titolarità e del modello di gestione del servizio: il personale diplomato è più frequentemente impiegato nei servizi a titolarità pubblica (e risulta essere il titolo prevalente nell'offerta pubblica a gestione diretta), mentre nei servizi privati è maggiormente presente personale giovane con titoli universitari¹⁵. Tuttavia, **la presenza di educatori laureati non è sufficiente a coprire la crescente domanda di personale educativo per la prima infanzia, evidenziando un disallineamento tra l'offerta formativa e le necessità del settore.**

Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** prevede di realizzare un aumento di 150.480 posti nei servizi per la prima infanzia. Secondo le stime effettuate da ISTAT (2024), **al fine di incrementare i posti autorizzati sarebbero necessari tra 23.700 e 24.900 educatori ed educatrici a tempo pieno (Full-Time Equivalent, FTE).** Mantenendo l'attuale assetto organizzativo – che prevede molti contratti part-time – sarebbe invece necessario contrattualizzare tra 28.000 e 29.300 nuove educatrici ed educatori (ISTAT, 2024, p. 31). La domanda di personale educativo è maggiore nelle aree dove i servizi per l'infanzia sono meno diffusi, come il Mezzogiorno e alcune zone periferiche del Nord e del Centro Italia. Il 58,6% dei servizi prevede di assumere nuovo personale nei prossimi due anni, con punte del 67% nel Mezzogiorno. Tra le principali barriere all'assunzione segnalate dai referenti dei servizi educativi vi sono la carenza di titoli idonei, la mancanza di esperienza pratica e l'incompatibilità con i metodi di lavoro richiesti. Alla luce di quanto riportato, vi è il rischio che i fondi destinati all'aumento dei posti disponibili nei servizi rivolti ai bambini da 0-3 non garantiscano l'effettiva qualità dell'offerta educativa come auspicato dalla riforma sul sistema integrato 0-6 (D.L. 65/2017; M.I. 2021, 2022)¹⁶ – né la sostenibilità a lungo termine di tali servizi – una volta terminati i finanziamenti PNRR. Se gli elevati costi di gestione dovessero essere interamente trasferiti alle famiglie, si andrebbe a compromettere l'accessibilità dei servizi soprattutto per le famiglie più vulnerabili (famiglie a basso reddito, con entrambi i genitori disoccupati, con background migratorio) che già ora tendono ad essere sotto-rappresentate all'interno dei nidi.

Inoltre, dall'“*Indagine conoscitiva sui servizi educativi per l'infanzia affidati dalle amministrazioni pubbliche in gestione a privati*” condotta dal Gruppo Nazionale Nidi e Infanzia (2024)¹⁷ emerge come tale settore sia caratterizzato da una grande **eterogeneità contrattuale, con differenze significative tra pubblico e privato, creando disparità salariali e nelle condizioni di lavoro.**

L'affidamento dei servizi tramite gare d'appalto fa sì che la concorrenza tra diversi soggetti gestori porti spesso a un ribasso dei costi a scapito delle condizioni contrattuali del personale educativo. La mancanza di uniformità nei bandi di gara genera situazioni di precarietà lavorativa, con contratti a breve termine e scarse tutele per il personale educativo.

Si evidenzia infine un problema di concorrenza sleale tra cooperative e associazioni che partecipano alle gare d'appalto, con la tendenza a offrire servizi a costi ridotti abbassando i livelli retributivi e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici: anche l'applicazione pratica della clausola sociale per garantire

¹⁵ “Il titolo di studio è prevedibilmente collegato all'età media del personale educativo presente nelle strutture, laddove il personale è mediamente più anziano e che ha quindi preso servizio quando l'obbligo del titolo di laurea non era requisito per poter svolgere il ruolo, il diploma risulta ancora essere il titolo prevalente.” (ISTAT, 2024, p. 41)

¹⁶ <https://www.mim.gov.it/-/linee-pedagogiche-per-il-sistema-integrato-zerosei>
<https://mim.gov.it/-/adozione-degli-orientamenti-nazionali-per-i-servizi-educativi-per-l-infanzia>

¹⁷ <https://grupponidiinfanzia.it/hubfs/imp.%20Indagine%20conoscitiva%20sui%20servizi%20educativi....pdf>

la continuità occupazionale risulta essere problematica, con interpretazioni divergenti sulla conferma o meno degli stessi operatori/operatrici precedentemente impiegati/e.

2.2 Le condizioni lavorative: i CCNL nel Terzo settore

In Italia secondo ISTAT (2025)¹⁸ lavorano nel Terzo Settore 949.000 persone di cui 509.000 nella cooperazione sociale. In Emilia-Romagna, secondo la Regione lavorano nel Terzo Settore 72.018 persone di cui 60.627 nella cooperazione sociale¹⁹. I lavoratori del Terzo Settore sono per lo più lavoratori dipendenti, assunti con regolare contratto di lavoro stipulato dalle Associazioni di rappresentanza con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative²⁰:

- COOPERATIVE SOCIALI²¹ (circa 500.000 lavoratori in Italia) - comprendono le Associazioni Confcooperative/Federsolidarietà, Legacoop/Legacoopsociali, Agci/Agci Imprese sociali. Le cooperative sociali gestiscono servizi socio-sanitari ed educativi, oppure attività di vario genere finalizzate all'inserimento nel mercato del lavoro di persone svantaggiate;
- UNEBA²² (circa 135.000 lavoratori in Italia) – UNEBA è la più rappresentativa e longeva organizzazione di categoria del settore sociosanitario, assistenziale ed educativo, con oltre 1000 enti associati in tutta Italia, quasi tutti no-profit di matrice religiosa (programmi e finalità degli enti associati all'UNEBA sono coerenti con i principi cristiani). È Ente del Terzo Settore con qualifica di Rete Associativa Nazionale, iscritta al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore. Associati dell'UNEBA sono enti, istituzioni, associazioni, fondazioni, imprese sociali ed altre realtà operanti nel campo sociale, socio-sanitario ed educativo degli interventi e dei servizi alla persona;
- AGIDAE²³ (circa 17.000 lavoratori in Italia) – l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, fondata nel 1960, è un'associazione di Istituti che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (scuole, pensionati per studenti, case di riposo e di assistenza, case per ferie, case per esercizi spirituali, diocesi, parrocchie, seminari) e che, per il loro funzionamento, si avvalgono della collaborazione di personale dipendente;
- FISM²⁴ – è il contratto collettivo nazionale per il personale occupato nei servizi dell'infanzia e della prima infanzia delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla Federazione Italiana Scuole Materne, che federa le scuole dell'infanzia paritarie, non-profit, cattoliche o di ispirazione cristiana;
- ANINSEI²⁵ - aderente a Confindustria, l'Associazione Nazionale Istituti Non Statali di Educazione e di Istruzione è stata costituita il 21 aprile 1947 per iniziativa di numerosi titolari di scuole non statali con l'intendimento di dare vita ad un organismo che operasse a tutela della scuola libera a gestione laica;

¹⁸ www.istat.it/comunicato-stampa/struttura-e-profilo-del-settore-non-profit-anno-2023/

¹⁹ <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/novita/prodotti-editoriali/2025/il-terzo-settore-in-emilia-romagna>

²⁰ Fonti: ISTAT (www.istat.it/comunicato-stampa/struttura-e-profilo-del-settore-non-profit-anno-2023/) e GEMINI

²¹ <https://www.ccnlcooperative.it/>

²² <https://www.uneba.org/wp-content/uploads/2021/10/CONTRATTO-UNEBA-TESTO-UFFICIALE.pdf>

²³ <https://www.agidae.it/> <https://www.flcgil.it/files/pdf/20240710/ccnl-agidae-scuola-2024-2027-del-3-luglio-2024.pdf>

²⁴ <https://fism.net/wp-content/uploads/2025/06/28-05-25-ccnl-24-27-definitivo-con-firme13.pdf>

²⁵ <https://aninsei.it/2025/06/24/ccnl-2024-2027-testo-ufficiale-corretto/>

- ANASTE²⁶ (circa 10.000 lavoratori in Italia) – l'Associazione nazionale che rappresenta le imprese private di assistenza residenziale agli anziani (sia auto che non autosufficienti) ha firmato nel 1991, con le Organizzazioni Sindacali, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, divenendo in tal modo soggetto politico riconosciuto ed accreditato presso le sedi istituzionali. Il CCNL ANASTE è il contratto di riferimento delle strutture private del settore socio-sanitario; tuttavia le organizzazioni aderenti ad ANASTE in maggioranza non sono ETS;
- ANPAS²⁷ (circa 5.000 lavoratori in Italia) - l'Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze è una organizzazione laica, fatta da volontari e volontarie che, ogni giorno, costruiscono una società più giusta e solidale attraverso lo sviluppo di una cultura della solidarietà e dei diritti e la creazione di comunità solidali in Italia e all'estero. ANPAS e Confederazione Nazionale delle Misericordie d'Italia sono firmatarie di uno specifico CCNL di settore;
- AIAS²⁸ (circa 4.000 lavoratori in Italia) - l'Associazione Italiana Assistenza Spastici è un'associazione privata senza scopo di lucro che, muovendo da uno spirito di volontariato, opera per tutelare e promuovere la libertà delle persone disabili e il loro diritto alla salute, attraverso la riabilitazione, l'educazione, l'istruzione, il lavoro e l'integrazione sociale, in armonia con quanto sancito dalla Costituzione Italiana e dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità;
- ANFFAS²⁹ (circa 3.000 lavoratori in Italia) – l'Associazione Nazionale Famiglie di persone con disabilità intellettive e/o relazionali è divenuta un'Associazione di Associazioni, a cui si sono aggiunti autonomi enti di gestione (cooperative sociali, fondazioni di gestione, ecc.), promanati e/o collegati alle Associazioni socie, che si sono impegnati a agire nel rispetto dei principi associativi. Anffas Nazionale è titolare del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato a tutti i lavoratori e le lavoratrici impiegati nelle strutture associative;
- AVIS³⁰ (circa 2.600 lavoratori in Italia) – l'Associazione Volontari Italiani del Sangue è, ad oggi, la più grande organizzazione di volontariato del sangue italiana che, grazie ai suoi associati, riesce a garantire circa il 70% del fabbisogno nazionale di sangue;
- VALDESI³¹ (circa 635 lavoratori in Italia) – con il termine Chiesa evangelica Valdese o con Chiesa Valdese si intende l'Unione delle chiese metodiste e valdesi. Diaconia Valdese svolge le seguenti attività di interesse generale: promozione e gestione senza alcuna imposizione confessionale - di interventi e servizi sociali, socio-sanitari e sanitari;
- MISERICORDIE³² (circa 130 lavoratori in Italia) – l'azione delle Misericordie è diretta a soccorrere chi si trova nel bisogno e nella sofferenza, con ogni forma di aiuto possibile, sia materiale che morale. Assistenza e aiuto alla persona sono da sempre gli scopi principali: in particolare, le attività che le Misericordie offrono alla comunità, collaborando in molte occasioni ed altre realtà di volontariato, vanno dal trasporto sanitario alla protezione civile, dall'assistenza sociale alle onoranze funebri.

²⁶ <https://www.anaste.com/area-riservata/ccnl-anaste/>

²⁷ <https://www.anpas.org/contratto-collettivo-nazionale-di-lavoro/>

²⁸ <https://www.aiasnazionale.it/site/ccnl>

²⁹ [https://www.anffas.net/dld/files/TESTO%20CCNL%20ANFFAS%202023-2025\(2\).pdf](https://www.anffas.net/dld/files/TESTO%20CCNL%20ANFFAS%202023-2025(2).pdf)

³⁰ <https://modena.avisemiliaromagna.it/download/ccnl-dipendenti-avis/>

³¹ https://diaconiavalde.org/csd/documenti/documenti_pagine/Chi%20Siamo-Diaconia%20Valdese/CCNL%2023_25_versione_per_Web.pdf

³² <https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/11/CCNL-ANPAS-MISERICORDIE-2020-2022.pdf>

Infine vanno segnalate ulteriori due tipologie contrattuali, il contratto collettivo nazionale dello Sport e il CCNL del Terziario/Commercio/Servizi riferito alle ARCI:

- *Contratto collettivo nazionale dello Sport*³³ (circa 309.000 lavoratori in Italia) – il 12 gennaio 2024 Confederazione italiana dello sport e Confcommercio hanno sottoscritto il Ccnl dello Sport in seguito alla Riforma dello Sport introdotta dal Dlgs 36/2021 e in vigore dal 1° luglio 2023. L'ambito di applicazione del CCNL è stato ampliato rispetto alla precedente definizione di lavoratore sportivo, includendo tutte le prestazioni che possono essere considerate "sportive" e tutti i soggetti a favore dei quali queste prestazioni possono essere erogate;
- *CCNL del Terziario/Commercio/Servizi*³⁴ (circa 220.000 i lavoratori in Italia) - sottoscritto da Confcommercio e dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, applicato ai lavoratori di importanti reti e da molte Associazioni di promozione sociale.

2.2.1 Il CCNL delle Cooperative Sociali che operano nel settore socio-sanitario, assistenziale ed educativo

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dedicato ai lavoratori e alle lavoratrici delle cooperative sociali che operano nel settore sociosanitario, assistenziale, educativo e dell'inserimento lavorativo è stato introdotto nel 1991. Questo accordo ha segnato un passaggio importante: da una gestione basata su regolamenti interni a una regolamentazione unitaria e condivisa, pensata per garantire condizioni di lavoro omogenee sia per i dipendenti che per le imprese del settore.

Nonostante alcune difficoltà nel corso degli anni, il contratto è stato rinnovato più volte. **L'ultimo rinnovo risale al 2024 e ha portato alcune novità significative:** tra queste, **l'introduzione della quattordicesima mensilità e una definizione più precisa del ruolo dell'educatore professionale**, in particolare per quanto riguarda **l'inquadramento di chi possiede un titolo specifico**, colmando così alcune lacune lasciate dal precedente rinnovo del 2019.

Il CCNL mantiene una struttura di tipo "classico", includendo tutte le garanzie fondamentali previste nei contratti collettivi nazionali: regolamentazione del lavoro a termine e part-time, apprendistato, tutele in caso di malattia, infortunio, maternità, nonché permessi e congedi. In sostanza, offre una protezione in linea con gli standard nazionali italiani. Un aspetto ben disciplinato è *l'apprendistato*, trattato in modo approfondito nell'articolo 27 del contratto. Per gli educatori professionali, ad esempio, il percorso di apprendistato dura due anni e prevede 200 ore di formazione, interamente a carico del datore di lavoro, secondo linee guida specifiche allegate al CCNL.

Il contratto prevede inoltre una **contrattazione integrativa di secondo livello**. **In Emilia-Romagna, questo ha portato alla firma di accordi locali che hanno migliorato sensibilmente sia gli aspetti economici che quelli normativi per i lavoratori coinvolti.**

Inquadramento e retribuzione degli educatori

Gli educatori professionali socio-pedagogici in possesso del titolo qualificante sono inquadrati nel livello D2 del CCNL. Di seguito si riportano le retribuzioni minime annue lorde (RAL) relative a questo livello, prima e dopo l'ultimo rinnovo contrattuale:

- RAL fino a gennaio 2023: 20.723,95 euro
- RAL a pieno regime da ottobre 2025: 23.325,71 euro
- Differenza complessiva: +2.601,76 euro

³³ <https://www.cusi.it/wp-content/uploads/2024/02/CCNL-Sport-2024-2026.pdf>

³⁴ <https://www.confcommercio.it/-/ccnl-terziario-distribuzione-servizi-testo-unico-2019>

Il rinnovo contrattuale ha altresì previsto il passaggio al livello D2, a partire dal 1° gennaio 2026, a due categorie di educatori precedentemente inquadrati al minor livello D1:

- **educatrici/ori dei servizi educativi per l'infanzia** (così come specificati dal Decreto Ministeriale 378 del 9 maggio 2018 pubblicato in attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 65 del 13 aprile 2017);
- **Educatori professionali socio pedagogici** (in possesso di qualifica così come definita dal comma 597 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205).

Per queste categorie di educatori l'aumento complessivo della retribuzione minima derivante dal rinnovo contrattuale è dunque sensibilmente maggiore, considerato il passaggio al livello superiore:

- RAL fino a gennaio 2023: 19.646,25 euro
- RAL a pieno regime da gennaio 2026: 23.325,71 euro
- Differenza complessiva: +3.679,46 euro

Gli aumenti, in entrambi i casi, sono stati distribuiti nel tempo, con progressivi incrementi tra il 2024 e il 2025.

Le attività nelle quali possono essere impiegati gli educatori sono numerose e variegate. Il CCNL, all'articolo 1 ("Campo di applicazione"), elenca i principali ambiti operativi, tipici delle cooperative sociali. Tra questi:

- Servizi sanitari, socio-sanitari, assistenziali ed educativi;
- Servizi del sistema integrato di educazione e istruzione da 0 a 6 anni;
- Attività volte all'inclusione lavorativa e al reinserimento sociale di persone in condizioni di svantaggio.

Alcuni esempi concreti di contesti lavorativi per gli educatori includono:

- Asili nido e scuole dell'infanzia;
- Comunità alloggio per minori o persone disabili;
- Centri di aggregazione giovanile e di accoglienza;
- Servizi di integrazione scolastica;
- Assistenza domiciliare (SAD, ADI);
- Centri antiviolenza e servizi per vittime di violenza;
- Servizi socio-sanitari integrati, costruiti su misura per le esigenze dei singoli utenti.

Aspetti organizzativi e flessibilità: mansioni degli educatori professionali socio-pedagogici nel CCNL

La grande varietà dei servizi rende difficile applicare un unico modello organizzativo. Questo comporta una flessibilità nell'applicazione delle norme contrattuali, che devono adattarsi alle diverse situazioni operative. Il CCNL disciplina quindi diverse modalità di lavoro, tra cui:

- Turni e lavoro notturno;
- Lavoro festivo e domenicale;
- Reperibilità con obbligo di permanenza in struttura;
- Straordinari (in alcuni casi gestiti tramite una "banca ore");
- Lavoro part-time con possibilità di lavoro supplementare e clausole elastiche.

2.3 La crisi del lavoro socio-educativo a livello locale: esiti della ricognizione condotta dal Forum Terzo Settore nella città metropolitana di Bologna

Il tavolo di confronto EDU/Forum Terzo settore E-R ha promosso un'indagine rivolta alle Cooperative sociali della Città Metropolitana di Bologna³⁵ allo scopo di indagare alcune delle criticità fin qui esposte in relazione alla loro dimensione locale, con riferimento specifico alla città capoluogo di Regione. Pur non aspirando ad un'analisi completa ed esaustiva, l'indagine permette di integrare quanto riportato nelle indagini di livello nazionale e internazionale fin qui esposte, fornendo anche l'occasione per promuovere un momento di ascolto dei più rilevanti stakeholder del territorio su alcune delle questioni trattate nel presente documento.

Da questa indagine emerge che nei prossimi tre anni **nella Città metropolitana di Bologna, i fabbisogni relativi alle sole cooperative intercettate, riguarderanno più di 1300 educatori qualificati**, suddivisi tra i settori Infanzia e Scolastico/Socio-Educativo. In risposta a questa difficoltà nel reperimento di personale qualificato, dai soggetti interpellati emerge la necessità di adottare soluzioni che integrino in modo maggiormente flessibile la formazione iniziale e in servizio degli educatori, la valorizzazione economica del lavoro socioeducativo e bisogni/risorse presenti a livello territoriale. Gli enti gestori che hanno partecipato all'indagine auspicano in tal senso l'attuazione di interventi volti ad incrementare la stabilità e l'attrattività del lavoro educativo, promuovendo al contempo un'equilibrata conciliazione tra vita, studio e professione.

In particolare, per quanto riguarda i *servizi per l'infanzia*, le Cooperative coinvolte nell'indagine segnalano che il fabbisogno di personale educativo qualificato per il triennio 2025-2027 sia stimabile in 536 unità. Rispetto alla formazione iniziale di educatrici ed educatori, gli intervistati indicano sia preferibile un aumento delle ore dedicate al tirocinio (in media viene indicata quale durata auspicabile del tirocinio 442 ore, a fronte delle 250 ore previste dall'attuale ordinamento del CdS in "Educatore nei Servizi per l'Infanzia"); mentre il numero di tirocinanti che questi enti potrebbero ospitare nei servizi per l'infanzia nei prossimi 3 anni si attesta attorno alle 249 unità. Tra le idee emerse da chi ha risposto all'indagine, la maggioranza propone una progressiva immersione dello studente nei contesti educativi, attraverso una presenza del tirocinio in tutte e tre le annualità del corso di laurea, con una netta preferenza per il consolidamento dell'esperienza nel terzo anno.

Per quanto riguarda *i servizi scolastici e socio-educativi*, emerge che il fabbisogno di personale educativo qualificato previsto per il triennio 2025-2027 dalle Cooperative che hanno partecipato all'indagine è stimato in 779 unità. Riguardo al tirocinio, i rispondenti considerano auspicabile una durata media che si attesterebbe sulle 369 ore, mentre il numero di tirocinanti che le Cooperative potrebbero impegnarsi ad ospitare in tali servizi, nei prossimi 3 anni, sarebbe stimato in 203 posti.

L'indagine ha permesso inoltre di individuare il personale educativo non qualificato presente in organico nelle Cooperative coinvolte – che potrebbe intraprendere un percorso di riqualifica professionale – stimato attorno alle 432 unità. *Ciò significa che circa il 55% del fabbisogno professionale di questo settore potrebbe essere soddisfatto attraverso percorsi di qualifica professionale che consentano agli educatori attualmente in servizio senza titolo di conseguire la laurea in classe L-19.* Per una riflessione più completa, per quanto non esaustiva, e ad integrazione di quanto sopra-indicato, dalla documentazione di gara dei Servizi scolastici del Comune di Bologna

³⁵ L'indagine si è svolta tra il 27 maggio e il 20 giugno 2025 e ha visto la partecipazione di 14 Cooperative sociali che gestiscono sia servizi socio-educativi, sia servizi educativi rivolti alla prima infanzia. Il questionario distribuito nel corso dell'indagine è riportato in allegato al presente documento.

è possibile registrare ulteriori 440 educatori senza titolo che necessiterebbero di un percorso di riqualifica professionale.

Dalle considerazioni espresse da coloro che hanno partecipato all'indagine, **le difficoltà di reperimento non dipendono da un singolo fattore, ma emergono da una combinazione di elementi sistemici, economici, organizzativi e culturali**. A parere dei soggetti che hanno risposto al questionario sarebbe quindi necessario intervenire – in modo simultaneo e tramite azioni interconnesse – su molteplici dimensioni:

- formazione iniziale e continua;
- qualità dell'offerta lavorativa;
- programmazione pubblica dei servizi;
- riconoscimento del valore sociale del lavoro educativo.

I suggerimenti e le proposte emerse dall'indagine sono pertanto riconducibili a tre macro-categorie:

- 1) **riqualificazione** e valorizzazione del **personale già in servizio**;
- 2) rafforzamento del **raccordo tra Università e mondo cooperativo**;
- 3) **maggiore investimento pubblico** e occasioni di confronto sistematico tra stakeholders e interlocutori politici a livello locale e regionale.

In particolare, viene auspicata una rinnovata riflessione condivisa sulla formazione permanente degli educatori in servizio che miri a riaprire percorsi di riqualificazione per chi già lavora ma senza titolo, creando percorsi part-time per studenti-lavoratori (valutando quale eventuale opportunità, per questo target, l'attivazione di corsi universitari in modalità online o blended). Tra le questioni più sensibili segnalate, la necessità di prevedere borse di studio e misure di welfare studentesco, anche legate al **tema abitativo**.

Le riflessioni che emergono dall'indagine individuano priorità che convalidano quanto emerso dal confronto che ha portato alla stesura del presente documento. In particolare, si sostiene l'importanza di:

- garantire un **raccordo strutturale tra Università e cooperative sociali**;
- promuovere momenti di **orientamento già nella scuola secondaria superiore** per promuovere le professioni educative e sociali;
- attivare forme di **Job Day, tirocini e incontri in/formativi** a partire dal primo anno di studio dei corsi di laurea;
- sollecitare **contenuti formativi** più aggiornati e **aderenti alle esigenze del settore**;
- promuovere **politiche formative** capaci di **integrare studio, lavoro ed esperienza sul campo**.

A livello macro, gli intervistati hanno sottolineato come occorranza maggiori investimenti pubblici nel welfare socioeducativo, per favorire contratti più stabili e come sia opportuno creare spazi di incontro tra cooperative e giovani, anche attraverso eventi o reti territoriali.

3. La formazione iniziale di educatori/educatrici professionali socio-pedagogici ed educatrici/educatori di nido: criticità e opportunità

Il circolo virtuoso avviato con la Legge 205/2017 – che ha avuto un impatto positivo non solo sulla qualificazione del personale ma anche sulla qualità dell’offerta educativa dei servizi – si trova oggi di fronte ad una pericolosa inversione di tendenza generata dalla carenza di personale qualificato.

La carenza di personale qualificato infatti, non solo sta determinando l’aumento progressivo della quota di educatori/educatrici senza titolo assunti in deroga, ma sta mettendo a rischio la tenuta stessa dei servizi.

In assenza di misure sistemiche capaci di contrastare questa tendenza, i soggetti gestori dei servizi si troveranno a dover effettuare assunzioni in deroga per evitare la chiusura dei servizi, con il rischio di abbassare la qualità dell’offerta educativa e de-qualificare la professionalità di educatrici ed educatori che operano in contesti ad alta complessità. Oltre alla difficoltà di reperire personale con titoli adeguati, vi sono quelle legate alla sostenibilità economica del settore e alle disuguaglianze nell’accesso ai servizi. Per rispondere a queste sfide sarà necessario mettere in campo strategie di intervento che abbiano un impatto sistemico, connettendo formazione iniziale e professionalizzazione in servizio, orientamento professionale e incentivazione economica per attrarre nuovi educatori.

3.1. Condizione di studenti/studentesse e laureati/e nei servizi socio-educativi e nei servizi educativi per la prima infanzia

3.1.1. L’indagine sulla situazione lavorativa dei neo-laureati in Scienze dell’Educazione condotta dall’Università Milano-Bicocca

L’indagine sulla situazione lavorativa dei neo-laureati in L-19 (*Scienze dell’Educazione*) condotta dall’Università di Milano-Bicocca evidenzia alcuni tratti caratterizzanti rispetto alle traiettorie professionali dei neo-laureati (Guerra, Ferrante, Pepe 2024)³⁶. Già a partire dall’analisi dei percorsi accademici seguiti dai partecipanti allo studio, emerge che circa il 70% dei rispondenti al questionario sono studenti lavoratori. Quasi la metà degli studenti afferenti alla coorte di riferimento per l’indagine (2018-2022) ha iniziato a lavorare già dal primo anno di università. In linea con altre fonti che indicano un tasso di occupazione pari al 53% entro sei mesi dalla laurea (dati Almalaurea, 2022), la stragrande maggioranza dei neolaureati a un anno dalla laurea ha trovato occupazione, con un tasso di inserimento lavorativo che si avvicina al 70%.

Nell’indagine condotta dall’Ateneo milanese, appare significativo il fatto che i laureati che scelgono di non proseguire gli studi dopo la laurea triennale inizino una traiettoria professionale in un ambito educativo pertinente con il titolo conseguito: solo il 6.9% cerca e trova occupazione temporanea in ambito scolastico attraverso gli interPELLI, mentre la scelta di lavorare in ambito “non educativo” risulta residuale (3.4%). In relazione alla tipologia contrattuale, per la maggior parte dei neolaureati occupati (67.7%) si tratta di un contratto a tempo determinato. I contesti più comuni per il primo

36 Guerra, M., Ferrante, A., & Pepe, A. (2025). Le traiettorie professionali di laureate e laureati in Scienze dell’Educazione: contraddizioni e prospettive a partire da un’indagine esplorativa. *Civitas educationis. Education, Politics, and Culture*, 13(2). <https://universitypress.unisob.na.it/ojs/index.php/civitaseducationis/article/view/1882>

La popolazione di riferimento per l’indagine è rappresentata da 2462 laureate e laureati del Corso di Laurea in Scienze dell’Educazione che hanno concluso gli studi nel quinquennio 2018-2022. Il campione finale risulta essere composto da 244 rispondenti.

impiego dopo la laurea in L-19 risultano essere quelli dell'*educativa scolastica* (60% dei casi) e del *nido* (quasi 30% dei rispondenti). Al di fuori dal settore scolastico, notiamo che il contesto delle comunità minori rappresenta circa il 10% dei casi, seguito dai centri estivi, che coinvolgono circa il 4% dei partecipanti, e dai centri diurni, con circa il 3%.

I dati raccolti a tre anni dalla laurea (momento in cui l'indagine è stata condotta) non mostrano sostanziali differenze rispetto all'ambito del primo impiego e il dato sulla continuità lavorativa mostra che circa il 70% dei rispondenti non ha intenzione di lasciare il proprio lavoro a breve termine. Degne di nota sono le considerazioni degli intervistati in relazione agli ambiti di miglioramento individuati in risposta alla domanda "*Se potessi migliorare qualcosa del tuo attuale impiego cosa cambieresti*", che appaiono sostanzialmente speculari alle cause di abbandono della professione individuate dall'indagine europea condotta tra i datori di lavoro (FESE, 2022). In circa il 25% dei casi, la criticità principale riscontrata riguarda la retribuzione. È interessante notare che educatrici ed educatori non fanno riferimento alla "bassa" retribuzione in termini assoluti, ma il tema dello stipendio è sempre messo in relazione all'insieme di responsabilità connesse ai compiti educativi, al riconoscimento sociale della professione e all'aumento del costo della vita. Il 45% delle risposte codificate, invece, è relativo all'organizzazione del lavoro: la gestione dei turni sembra emergere come criticità principale, con un 70% delle risposte che indica la necessità di turni più regolari. Altri temi inclusi in quest'area riguardano la possibilità di avere un giorno di riposo in più (13%), più attenzione agli "sforamenti" (8%, facendo riferimento a richieste lavorative, di varia natura, che possono occorrere al di fuori dell'orario di lavoro) e il tema più ampio del sottodimensionamento del personale educativo in alcuni servizi. Infine, in relazione al benessere individuale (9% delle risposte), si nota come i cambiamenti auspicati riguardano la formazione, la supervisione pedagogica e la necessità di "staccare la spina" una volta usciti dal luogo di lavoro. Solo il 9% dichiara invece che non cambierebbe nulla.

3.1.2. La situazione di studenti/studentesse e laureati/e dei CdL in Educatore Sociale e Culturale ed Educatore nei servizi per l'infanzia dell'Università di Bologna

Per quanto l'Università di Bologna, se si considerano le lauree triennali del Dipartimento di Scienze dell'Educazione, dai dati del warehouse di Ateneo risulta che:

- **gli iscritti totali al CdS in Educatore sociale e culturale nella sede di Bologna** sono passati da **838** nell'anno accademico **2020/21** a **948** nell'anno accademico **2024/25**
- **gli iscritti totali al CdS in Educatore sociale e culturale nella sede di Rimini** sono passati da **491** nell'anno accademico **2020/21** ai **424** nell'anno accademico **2024/25**
- **gli iscritti totali al CdS in Educatore nei servizi per l'infanzia** sono passati da **900** nell'anno accademico **2020/21** a **843** nell'anno accademico **2024/25**.

Gli *iscritti al primo anno* tra gli anni accademici 2020/21 e 2024/25 sono passati da 187 a 346 nel CdS di Educatore sociale e culturale (ESC) a Bologna, da 85 a 158 nella sede di Rimini, e da 193 a 266 nel CdS in Educatore nei servizi per l'infanzia (ESI). Nel caso del CdS Educatore sociale e culturale il consistente aumento degli iscritti è dovuto all'eliminazione della prova di accesso nell'ultimo anno accademico di riferimento.

Alcune criticità riguardano la *regolarità degli studi*, soprattutto degli studenti iscritti a Educatore Sociale e Culturale, come mostrano i dati sulla prosecuzione degli studi al secondo anno e la conclusione degli studi. Negli anni 2021 e 2022 la percentuale di prosecuzione degli studi per gli studenti ESC al II secondo anno è rispettivamente del 76,6% e del 78% per gli iscritti al Corso di Studi di Bologna e del 60,8% e del 71,1% per gli iscritti al Corso di Studi di Rimini; mentre per gli studenti ESI è rispettivamente dell'87,8% e del 79,4%.

I *laureati regolari* (chi ha concluso la propria carriera entro la durata normale del CdS)³⁷ sono nel 2023 il 60,8% per Educatore sociale e culturale a Bologna, un valore che registra delle leggere variazioni nel triennio 2021-2023. È del 59,2% a Rimini, con una tendenza al calo nel triennio. È pari al 72,4% per Educatore nei servizi per l'infanzia, anche qui con leggere variazioni nel triennio. La percentuale di immatricolati che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso³⁸ nel 2022 è del 60% a Educatore sociale e culturale a Bologna, del 51,1% a Rimini e del 76,3% per Educatore nei servizi per l'infanzia. Gli abbandoni del CdS entro un anno oltre la durata normale del corso nel 2022 sono del 24,7% a Educatore sociale e culturale a Bologna, del 32,3% a Rimini; decisamente più contenuti sono gli abbandoni del CdS in Educatore nei servizi per l'infanzia (8,2%).

Gli ultimi dati Almalaurea disponibili relativi alla **condizione occupazionale ad un anno dalla laurea** sono del 2023. Riguardano 224 laureati in Educatore sociale e culturale (senza distinzione fra Bologna e Rimini) e 199 laureati in Educatore nei servizi per l'infanzia.

Il tasso di occupazione dei laureati del CdL in Educatore Sociale e Culturale è del 54,9% mentre quello di disoccupazione è del 4,3%. Se si considera la condizione occupazionale e formativa si nota che il 38,9% lavora e non è iscritto a una laurea magistrale; il 34,6% lavora ed è iscritto a una laurea magistrale; il 16% non lavora è iscritto a una laurea magistrale. I restanti non lavorano, non sono iscritti a una laurea di secondo livello e non cercano lavoro (6,2%) o cercano lavoro (4,3%). Va sottolineato come circa la metà dei laureati prosegua gli studi in una laurea di secondo livello. Il 42,7% dei laureati ha iniziato a lavorare dopo laurea, il 33,7% prosegue il lavoro iniziato prima della laurea e il 23,6% non prosegue il lavoro iniziato prima della laurea. Il lavoro a tempo determinato (43,8%) prevale su quello a tempo indeterminato (40,4%). Il settore no-profit (42,7%) è il principale datore di lavoro, seguito dal settore privato (38,2%) e dal pubblico (19,1%).

Il 76,7% dei laureati che proseguono il lavoro iniziato prima della laurea ha riscontrato dei miglioramenti nel proprio lavoro. Essi riguardano soprattutto la posizione lavorativa (43,5%), seguita dalle competenze professionali e dalla retribuzione (entrambe al 21,7%). Il 64% dei laureati utilizza le competenze conseguite con laurea in misura elevata. Con il restante 36% che le utilizza in misura ridotta (28,1%) o per niente (7,9%).

Rispetto a Educatore sociale e culturale, i laureati in Educatore nei servizi per l'infanzia hanno un tasso di occupazione più alto (62,5%). Il tasso di disoccupazione è del 5,6%. È più alta la percentuale di chi lavora e non è iscritto a una laurea di secondo livello (46,3%). Il 25% non lavora ed è iscritto ad una laurea di secondo livello, mentre il 16,2% lavora ed è iscritto ad una laurea di secondo livello. È anche più alta la percentuale di chi ha iniziato a lavorare dopo la laurea (54,1%) e più bassa quella di chi prosegue il lavoro iniziato prima della laurea (27,1%). Come settore prevale l'occupazione nel privato (43,5%), seguito dal settore no-profit (34,1%) e dal pubblico (22,4%). Il lavoro a tempo determinato è molto diffuso (63,5%); il tempo indeterminato riguarda solo il 20% dei laureati.

La percentuale di chi prosegue il lavoro iniziato prima della laurea che ha notato dei miglioramenti è pari al 69,6%. In questo caso i miglioramenti riguardano soprattutto le competenze professionali (62,5%), seguite dalla posizione lavorativa (31,3%). Molto bassa è la percentuale di chi ha segnalato miglioramenti dal punto di vista economico (6,3%). L'utilizzo da parte dei laureati delle competenze conseguite con la laurea è molto elevato (75,3%). Solo il 16,5% riporta di utilizzare le competenze conseguite durante gli studi in maniera ridotta nell'ambito lavorativo e l'8,5% riferisce di non utilizzarle per niente.

³⁷ Il dato riguarda tutti i laureati a prescindere dall'anno di immatricolazione.

³⁸ dato di coorte, che fa riferimento all'anno accademico di immatricolazione

Il Dipartimento di Scienze dell'Educazione 'Giovanni Maria Bertin' ha svolto un'indagine sulla condizione occupazionale dei laureati e delle laureate in L-19 presso l'Ateneo bolognese, con particolare riferimento ai CdL Educatore sociale e culturale (sede di Bologna e sede di Rimini) e al CdL in Educatore nei servizi dell'infanzia³⁹. Il questionario è stato inviato a tutti i 2.432 laureati in classe L-19 dal 2020 al 2025 (fino alla sessione di laurea di marzo 2025). Hanno risposto 333 laureati/e, con un tasso di risposta del 13,7%.

Alcuni esiti preliminari dell'indagine mostrano, innanzitutto, come abbia trovato conferma l'*elevata occupazione dei laureati triennali*, con solo un 7% (25 rispondenti) non ancora occupato. Di questi solo tre hanno dichiarato di non riuscire trovare nessun lavoro. Ben il 30% degli occupati lo era già mentre studiava e il 34% ha trovato lavoro immediatamente dopo la laurea. Solo il 6% ha impiegato più di un anno dalla laurea. Il *48% dei laureati non ha mai cambiato lavoro*. Fra i "mobili", prevale chi ha cambiato lavoro una sola volta (25%) e 2-3 volte (22%). Le ragioni principali che hanno portato a cambiare lavoro sono che il contratto a termine (25% di chi ha cambiato lavoro) o il trattamento economico considerato insoddisfacente (24%).

Gli occupati in prevalenza hanno un *contratto di lavoro a tempo determinato* (56%) e *part-time* (57,3%). Il 59,1% è occupato in una cooperativa sociale. Come settore prevalgono i servizi educativi e socio-ricreativi per l'infanzia e di sostegno alla genitorialità (49,8%), seguiti dai servizi socio-educativi e socio-sanitari (33,2%). Molto contenuta è la quota di occupati nei servizi culturali, ricreativi, sportivi (0,9%). Il 15,9% è occupato in un settore diverso da servizi socio-educativi. L'indagine non ha analizzato le transizioni fra settori di occupazione. Tuttavia, il confronto fra il settore di occupazione di chi ha svolto un solo lavoro e chi ha cambiato più lavori, vede passare l'ambito non socio-educativo dal 17% all'11%. Quindi, pur con le necessarie cautele, i dati non sembrano mostrare una consistente fuoriuscita dall'ambito socio-educativo verso altri settori.

Le principali ragioni alla base della soddisfazione per il lavoro svolto sono il grado di autonomia/il livello di responsabilità, le mansioni e il fatto di avere una posizione lavorativa coerente con il percorso di studio. Gli aspetti critici riguardano la retribuzione, le possibilità di carriera e l'eccesso di regole e di procedure che rende difficoltoso il lavoro.

Appare pertanto plausibile che la decisione di abbandonare la professione da parte di educatrici ed educatori sia una scelta che matura nel corso del tempo, come conseguenza di condizioni di lavoro quali precarietà, basse retribuzioni, organizzazione lavorativa quotidiana frammentaria e complessa che – quando non arrivano a creare situazioni di burn-out dovute al sovraccarico lavorativo e allo stress lavoro-correlato – **non consentono a chi opera in questo ambito di progettarsi pienamente nella vita adulta.**

L'arretramento continuo, negli ultimi decenni, del settore pubblico dal welfare socio-educativo aumenta le criticità sopraindicate su tutto il comparto. Se la recente approvazione della Legge 55/2024 sull'ordinamento delle professioni pedagogiche ed educative potrebbe, da un lato, rappresentare un ulteriore passo per il riconoscimento del ruolo degli educatori, dall'altro appare del tutto insufficiente a risolvere le criticità strutturali che sono alla base dell'abbandono della professione. **Senza un aumento degli investimenti pubblici, una revisione delle condizioni contrattuali a livello nazionale e una riforma della formazione accademica** – orientata a riaffermare il valore sociale di questo profilo professionale e le profonde connessioni tra identità professionale e pratica educativa – **il settore rischia di vedere un ulteriore esodo di educatori, compromettendo la qualità e la continuità dei servizi.**

³⁹ L'indagine si è svolta tra il 15 luglio e il 21 settembre 2025: il questionario distribuito nel corso dell'indagine è riportato in allegato al presente documento.

Come afferma Premoli (2024) “va evidenziato che anche le *Università* hanno responsabilità. È evidente che chi istituzionalmente forma le professioni deve interessarsi delle condizioni del mercato del lavoro dei vari settori in cui i propri laureati si inseriranno e deve quindi dialogare con tutti i soggetti istituzionali coinvolti per migliorare la situazione.”⁴⁰

40 Premoli, S. (2024). La crisi delle professioni educative e il ruolo della pedagogia accademica tra responsabilità e prospettive. CIVITAS EDUCATIONIS, 13(2), 163-183.
<https://universitypress.unisob.na.it/ojs/index.php/civitaseducationis/article/view/1896>

4. Che fare? Proposte congiunte per valorizzare le professionalità socio-educative rilanciando la collaborazione tra Università e Terzo Settore

Per affrontare la crisi del reclutamento nel settore dei servizi socio-educativi e in quello dei servizi educativi per l'infanzia è necessario elaborare un **approccio multidimensionale, che preveda un incremento degli investimenti pubblici stanziati per garantire la sostenibilità e la qualità dei servizi socio-educativi e dei servizi educativi per l'infanzia, in una prospettiva di lungo periodo.** Nella consapevolezza che tale approccio possa realizzarsi solo all'interno di una rafforzata collaborazione tra università, enti del terzo settore, amministrazioni locali, associazioni professionali e sindacati, **il Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna e il Forum del Terzo Settore Emilia-Romagna sanciscono il reciproco impegno nell'attivare processi di advocacy politica e di innovazione dei percorsi formativi volti a promuovere la professionalizzazione iniziale e in servizio di educatori ed educatrici nel settore dei servizi socio-educativi e dei servizi educativi per l'infanzia.** A questo scopo, concordano **azioni strategiche condivise** che saranno intraprese adottando quale strumento attuativo per la progettazione e realizzazione di tali iniziative **la convenzione non onerosa stipulata congiuntamente da UNIBO-EDU e FTSER.**

1) Si condivide l'opportunità di uno scambio reciproco volto ad individuare **nuovi bisogni formativi a partire dalle trasformazioni del lavoro socio-educativo**, in particolare sul territorio dell'Emilia-Romagna, prevedendo:

- **riprogettazione dell'offerta formativa dei Corsi di Laurea triennali (CdL) e Magistrali (LM) ad oggi esistenti** per la formazione iniziale di educatrici/educatori e delle figure deputate al coordinamento nei servizi socio-educativi ed educativi per la prima infanzia – con particolare riferimento alle classi **L-19** (*Lauree professionalizzanti in Educatore Sociale e Culturale ed Educatore nei Servizi per l'Infanzia*) e **LM 50, 57, 85** (*Pedagogia, Progettazione e Gestione dell'Intervento Educativo nel Disagio Sociale, Scienze dell'Educazione Permanente e della Formazione Continua*) – prevedendo l'audizione sistematica delle parti sociali all'interno di **Comitati Consultivi** istituiti ad hoc
- **riprogettazione dei CdL/LM dopo l'emanazione delle nuove classi di laurea che nel caso dell'area socio-pedagogica saranno ulteriormente ridefiniti (2025/2026)** a motivo della loro trasformazione in classi abilitanti alla professione di **educatore professionale socio-pedagogico** (L-19) e in **pedagogista** (LM 50, 57, 85)
- **maggior sinergia tra formazione accademica e sapere professionale** degli Enti del Terzo Settore che operano sul territorio, attraverso:
 - coinvolgimento dei referenti ETS nella co-conduzione di laboratori rivolti a studentesse e studenti dei corsi di laurea L-19 "*Educatore Sociale e Culturale*" (ESC) ed "*Educatore nei Servizi per l'Infanzia*" (ESI) quali "testimoni privilegiati" portatori di un sapere professionale maturato attraverso la riflessione sulle pratiche agite quotidianamente nella relazione educativa
 - impegno da parte dei docenti incardinati nei corsi di laurea L-19 (*Educatore Sociale e Culturale; Educatore nei Servizi per l'Infanzia*) a dare la loro disponibilità per lo svolgimento di corsi di formazione in servizio rivolti al personale che opera per gli ETS territoriali.

2) Si concordano azioni congiunte per la valorizzazione delle professionalità socio-educative sul piano culturale prevedendo iniziative ad hoc sia all'interno dei **percorsi universitari del CdL/LM del Dipartimento EDU-UNIBO**, sia all'interno dei percorsi di **riqualificazione professionale degli operatori senza titolo in servizio presso gli ETS territoriali**. Rispetto alle iniziative congiunte da realizzarsi all'interno dei CdL/LM del Dipartimento EDU si prevedono le seguenti azioni:

- **coinvolgimento degli ETS nei percorsi di orientamento scuola-università**, includendo anche la possibilità di attivare progetti di PTCO in collaborazione con le scuole secondarie di secondo grado presenti sul territorio, con l'obiettivo di stimolare la conoscenza della professione di educatore socio-pedagogico e promuoverne l'attrattività
- **coinvolgimento degli ETS negli Open days e nella presentazione dei tirocini curricolari**, con l'obiettivo di fornire ai futuri studenti – e agli studenti già iscritti che si apprestano ad intraprendere l'esperienza di tirocinio – una conoscenza maggiormente approfondita del ruolo professionale esercitato da educatrici/educatori e da pedagogiste/i attraverso le testimonianze dirette di professioniste e professionisti che operano nei servizi socio-educativi e dei servizi educativi per la prima infanzia presenti sul territorio
- **utilizzo dei canali social istituzionali rivolti alle studentesse e agli studenti iscritti ai CdL/LM del Dipartimento UNIBO-EDU** per diffondere video-interviste e testimonianze di educatrici/educatori e di pedagogiste/i, con l'intento di favorire una maggiore conoscenza rispetto a come il loro ruolo professionale si declina all'interno delle diverse realtà istituzionali e contesti educativi in cui operano quotidianamente.

Rispetto alle modalità attraverso le quali supportare la riqualificazione del personale educativo che attualmente opera nei servizi socio-educativi senza titolo si prevede **l'avvio di azioni volte a promuovere l'iscrizione ai CdL in L-19 degli operatori in servizio senza titolo, dando una prospettiva di maggiore sicurezza nella fase di stabilizzazione del personale educativo all'interno degli ETS in cui sono impiegati** (dopo i primi 2 anni di attività lavorativa). In questa direzione, **UNIBO-EDU si impegna a:**

- dare maggiore visibilità e diffusione – sul piano della comunicazione istituzionale e sui social – al percorso flessibile “a tempo parziale” rivolto a studenti lavoratori:
<https://www.unibo.it/it/studiare/iscrizioni-tasse-e-altre-procedure/lauree-e-lauree-magistrali/prolungare-la-durata-degli-studi-percorso-a-tempo-parziale>
- garantire a studenti e studentesse lavoratori/trici la possibilità di svolgere l'esame all'inizio di ciascuna sessione di appello (anticipazione posto nella lista degli appelli d'esame e data di esame certa anche in presenza di un alto numero di iscritti);
- valorizzare le competenze acquisite dagli studenti lavoratori attraverso l'esperienza sul campo, prevedendo il riconoscimento (parziale e/o totale) delle attività di tirocinio e di laboratorio (attività tecnico-pratiche professionalizzanti) e il riconoscimento fino a 48 CFU di conoscenze teorico-metodologiche (come da D.M. 931/2024 recepito da Regolamento di Ateneo emanato in data 6/3/2024, cfr. sezione 8.4). A tale scopo, i Consigli dei CdL/LM del Dipartimento UNIBO-EDU si impegnano a:

- individuare criteri condivisi per rendere trasparente il riconoscimento delle carriere pregresse
- riconoscere l'attività professionale compatibile con il profilo di educatore professionale socio-pedagogico o di educatore nei servizi all'infanzia come attività di tirocinio (in relazione ai criteri attualmente presenti).

Al contempo, **gli ETS si impegnano a:**

- **dare ampia diffusione** - tra gli educatori senza qualifica che operano nei loro servizi - **alla possibilità di iscriversi al percorso "flessibile" rivolto a studenti lavoratori**
- **garantire le 150 ore di permesso che consentono al personale senza titolo iscritto ai corsi universitari di seguire le attività a frequenza obbligatoria e sostenere gli esami.**

Sono attualmente al vaglio da parte di UNIBO EDU ulteriori iniziative volte ad incrementare l'attrattività del CdL in Educatore Sociale e Culturale per studenti lavoratori che operano senza titolo negli ETS territoriali:

- eventuale progettazione/sperimentazione di un'offerta formativa dedicata agli studenti lavoratori che preveda modalità blended di erogazione degli insegnamenti (previa autorizzazione da parte dell'Ateneo e sostegno finanziario da parte dell'Università e/o ETS per reclutamento di tutor didattici dedicati)
- verificare la fattibilità di sperimentazioni tirocinio-tesi su manifestazione di interesse da parte degli ETS.

3) Si concordano infine iniziative di advocacy politica condivise a partire dai dati raccolti attraverso rilevazioni condotte ad hoc. Tali rilevazioni saranno volte a:

- identificare quanto personale senza titolo sia attualmente impiegato come educatore nei servizi socio-educativi e nei servizi educativi per l'infanzia negli ETS presenti sul territorio Emiliano-Romagnolo
- rilevare quanto personale formato (con titolo) abbandona la professione a causa delle condizioni di lavoro (precarietà, salari inadeguati rispetto alle mansioni ricoperte, discontinuità rispetto alla relazione con utenza e datori di lavoro, stress lavoro-correlato).

A partire dagli esiti di tali rilevazioni, si prevedono:

- **azioni di advocacy sul piano nazionale** per la riapertura del corso intensivo come azione transitoria rivolta a lavoratori in servizio senza titolo da almeno 3 anni anche non consecutivi (cfr. L.205/2017)
- **azioni di advocacy sul piano regionale** per l'elaborazione di proposte di legge che riconoscano formalmente la figura dell'educatore scolastico di plesso, istituendola come buona pratica

volta a superare la frammentarietà e discontinuità degli interventi rivolti a bambini, ragazzi e famiglie in situazioni di fragilità⁴¹

- **azioni di consultazione con le parti sociali** per avvicinare il più possibile le condizioni contrattuali e lavorative dei lavoratori degli ETS a quelle dei lavoratori del settore pubblico (con l'intento di superare l'attuale frammentazione dei contratti che caratterizza il settore dei servizi educativi per l'infanzia, ma non solo).

4.1 Migliorare le condizioni lavorative e valorizzare la professione di educatrici ed educatori: una sfida possibile

Nonostante i progressi raggiunti con l'ultimo rinnovo contrattuale, la professione dell'educatore continua a scontare una certa fragilità sul piano del riconoscimento economico, sociale e professionale. **Per rendere questa figura più attrattiva e le condizioni di impiego più sostenibili nel tempo, è necessario adottare un approccio integrato che coinvolga sia le istituzioni pubbliche, nel ruolo normativo/regolamentativo e di committenza, sia gli enti gestori.**

Sarà dunque necessario operare su molteplici versanti:

1. Riconoscimento economico e valorizzazione delle competenze

È fondamentale continuare a investire su una progressiva rivalutazione economica della figura dell'educatore, anche attraverso ulteriori incrementi retributivi e premi legati all'esperienza, alla formazione continua e alla qualità del lavoro svolto. Riteniamo sia essenziale che i salari degli educatori che operano nelle organizzazioni del Terzo settore debbano aumentare, anche per riconoscere appieno la professionalità e l'impegno di questi lavoratori. *Valorizzare economicamente le competenze acquisite significa dare dignità a una professione che svolge un ruolo cruciale per la coesione sociale e il benessere delle comunità.*

Per raggiungere questi importanti traguardi, è necessario creare le condizioni, in primis economiche, e definire quante risorse sono necessarie per questi servizi. *Gestori, ANCI, Regione e Sindacati dovranno condividere un costo standard di riferimento e condividere modalità di affidamento dei servizi.* Una strada da perseguire potrebbe essere quella di un percorso strutturato verso l'accreditamento dei servizi educativi. Questo percorso dovrebbe prevedere un sistema che tenga conto della qualità intrinseca dei servizi offerti, con un focus sulla professionalità degli educatori, e prevedere condizioni retributive gradualmente equiparabili a quelle degli educatori che operano nella Pubblica Amministrazione, riconoscendo così il valore paritario della loro professionalità.

In questo senso, *l'Amministrazione Condivisa rappresenta non solo una possibilità, ma una sfida innovativa e un modello da perseguire con determinazione per garantire servizi educativi di qualità e una giusta valorizzazione di tutti gli operatori del settore.*

⁴¹ Guglielmi, D., Sarchielli, G., Zambelli, A. (2021) *Il nuovo ruolo dell'educatore di plesso. Ricerca sul campo e indicazioni operative*. Homeless Books: [www.homelessbook.it/catalogo/il-nuovo-ruolo-dell-educatore-di-plesso-\(ebook\)/3598?path=catalogo](http://www.homelessbook.it/catalogo/il-nuovo-ruolo-dell-educatore-di-plesso-(ebook)/3598?path=catalogo)

2. Stabilità occupazionale e continuità nei servizi

Molti educatori lavorano con contratti a termine o in condizioni di instabilità, legate alla natura spesso frammentata dei finanziamenti pubblici e delle caratteristiche dei capitolati di gara. Occorre promuovere forme di stabilizzazione, sostenendo politiche che garantiscano continuità lavorativa e che incentivino i progetti pluriennali dei servizi educativi gestiti dalle cooperative sociali.

3. Investimento nella formazione continua

La complessità crescente dei contesti educativi impone un aggiornamento costante delle competenze. Per questo è necessario promuovere e finanziare percorsi formativi qualificati, non solo obbligatori, ma anche su base volontaria, valorizzando l'expertise degli operatori e migliorando la qualità complessiva dei servizi offerti.

4. Salvaguardia del benessere psico-fisico degli educatori

La professione educativa è spesso caratterizzata da un forte carico emotivo e da condizioni lavorative stressanti, legate a turni pesanti, reperibilità e gestione di situazioni complesse. Servono interventi strutturali per tutelare il benessere psicologico degli operatori: sportelli di ascolto, supervisione professionale psico-pedagogica, strumenti di conciliazione vita-lavoro e una gestione più equa dei carichi di lavoro.

5. Maggiore riconoscimento sociale e culturale

Infine, è importante promuovere una cultura che riconosca il valore pubblico del lavoro educativo, rendendolo visibile e riconoscibile alla cittadinanza. Campagne di sensibilizzazione, premi e iniziative istituzionali possono contribuire a rafforzare l'identità professionale di educatrici ed educatori, stimolando l'interesse verso questo ambito di studio e di impiego lavorativo.

In conclusione, il miglioramento delle condizioni lavorative di educatrici ed educatori non è solo una questione sindacale o contrattuale, ma una sfida culturale e politica più ampia, che riguarda la qualità del welfare, l'inclusione sociale e il futuro delle nuove generazioni. Investire nel lavoro socio-educativo significa investire nel tessuto sociale del Paese.

Allegati al documento

1) questionario somministrato nel corso dell'indagine rivolta alle Cooperative sociali della Città Metropolitana di Bologna (maggio-giugno 2025)

Fabbisogno di personale educativo qualificato per l'infanzia, scolastici e socio-educativi

La presente indagine si concentra sul territorio della **Città Metropolitana di Bologna** e analizza il **fabbisogno di personale educativo qualificato** nei servizi per l'**Infanzia** e **Scuola/Socio-Educativi** per il **triennio 2025-2027**.

L'obiettivo è raccogliere dati utili allo sviluppo di politiche formative e occupazionali, individuando strategie per ridurre il gap tra domanda e offerta di personale educativo qualificato nei servizi educativi in sinergia con l'**Università di Bologna**.

* Obbligatoria

Dati della Cooperativa Sociale e del compilatore

1. Nome della Cooperativa Sociale *

Indicare il nome della Cooperativa per la quale si sta compilando il questionario

2. Nome e cognome del compilatore *

3. Contatto di riferimento *

Indicare una **email** attraverso la quale sarà possibile essere contattati per ricevere i risultati del questionario e/o per l'eventuale aggiornamento su ulteriori iniziative

Servizi per l'Infanzia

Inserire dati relativi al solo territorio della Città Metropolitana di Bologna

4. Qual è il fabbisogno di personale educativo qualificato previsto per il triennio 2025-2027 nei servizi per l'Infanzia? *

(Indicare il numero di unità di personale educativo qualificato che si ha necessità di assumere **nel prossimo triennio**)

Immetti un numero intero

5. Qual è il desideratum della Cooperativa rispetto alla durata del tirocinio nell'ambito dei servizi per l'Infanzia: *

(Indicare il **numero di ore di tirocinio** che il soggetto ospitante individua come **desideratum** rispetto alla **durata dei tirocini**)

Immetti un numero intero

6. Nel prossimo triennio quanti tirocinanti potrebbe ospitare la Cooperativa nei servizi per l'Infanzia? *

(Indicare il **numero di tirocinanti** che il soggetto ospitante è in grado di ospitare **nel prossimo triennio**)

Immetti un numero intero

7. Come suddivideresti le ore di tirocinio nei tre anni di percorso accademico?

Servizi Scolastici e Socio-Educativi

Inserire dati relativi al solo territorio della Città Metropolitana di Bologna

8. Qual è il fabbisogno di personale educativo qualificato previsto per il triennio 2025-2027 nei servizi Scolastici e Socio-Educativi? *

(Indicare il numero di unità di personale educativo qualificato che si ha necessità di assumere **nel prossimo triennio**)

Immetti un numero intero

9. Tra il personale educativo NON qualificato quanti soggetti potrebbero intraprendere un percorso di riqualifica professionale? *

(Indicare il numero di unità di personale educativo NON qualificato che **alla data di compilazione del questionario** potrebbe riqualificarsi se fossero disponibili percorsi formativi adeguati)

Immetti un numero intero

10. Qual è il desideratum della Cooperativa rispetto alla durata del tirocinio nell'ambito dei servizi Scolastici e Socio-educativi? *

(Indicare **il numero di ore di tirocinio** che il soggetto ospitante individua come **desideratum** rispetto alla **durata dei tirocini**)

Immetti un numero intero

11. Nel prossimo triennio quanti tirocinanti potrebbe ospitare la Cooperativa nei servizi Scolastici e Socio-Educativi? *

(Indicare **il numero di tirocinanti** che il soggetto ospitante è in grado di ospitare **nel prossimo triennio**)

Immetti un numero intero

12. Come suddivideresti le ore di tirocinio nei tre anni di percorso accademico?

Considerazioni finali

13. Quali ritieni siano le principali cause della difficoltà di reperimento di personale qualificato per la Cooperativa Sociale?

14. Hai suggerimenti per lo sviluppo di politiche formative e occupazionali che aiutino ad affrontare le suddette difficoltà di reperimento?

15. Sei interessato a partecipare all'Open day che verrà organizzato in collaborazione con l'Università di Bologna per favorire l'incontro di studenti e gestori dei servizi? *

Inserendo "sì" verrai ricontattato per ulteriori informazioni

- ☐ Sì
- ☐ No

2) questionario somministrato nel corso dell'indagine condotta dal Dipartimento di Scienze dell'Educazione, rivolta agli studenti laureati nel quinquennio 2020-2025 (luglio-settembre 2025)

Gentilissima/o,

il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin", Università di Bologna, sta conducendo un'indagine sui profili professionali e sulle traiettorie lavorative delle studentesse e degli studenti dopo la laurea triennale. Il tuo contributo per noi è prezioso perché ci permetterà di comprendere meglio le scelte professionali e la condizione lavorativa dei nostri laureati in un momento particolarmente delicato per le figure educative.

L'indagine prevede la risposta ad alcune domande sul tuo percorso professionale post laurea e sulla tua esperienza lavorativa attuale. La compilazione richiede 10-15 minuti.

I dati raccolti saranno utilizzati in forma anonima ed aggregata, in modo da non poter risalire ai dati dei singoli individui, in accordo con quanto è stabilito nell'"Autorizzazione al trattamento dei dati personali per scopi scientifici".

Per eventuali domande o chiarimenti può contattare il referente all'indirizzo mail indicato in calce.

- ☐ Acconsento alla partecipazione
- ☐ Non acconsento alla partecipazione

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO

La compilazione del questionario online è guidata e verranno visualizzati solo i quesiti ai quali il rispondente deve rispondere.

Per passare alla domanda precedente o successiva del questionario, utilizzare i tasti pagina precedente e pagina successiva, che compaiono in fondo a sinistra di ciascuna schermata.

Cliccando il tasto Salva, presente in basso a destra in ogni schermata, le risposte inserite fino a quel momento verranno salvate e resteranno disponibili, consultabili e modificabili dal rispondente.

È possibile interrompere la consultazione o la compilazione del questionario in qualsiasi momento, per continuarla e completarla successivamente. A tal fine, basta cliccare il tasto **Esci**, presente in alto a destra in ogni schermata, dopo essersi accertati di aver salvato le informazioni cliccando il tasto **Salva**. Qualora la sessione di lavoro rimanga inattiva a lungo, comparirà il messaggio "Sessione scaduta" e si potrà accedere nuovamente al questionario, utilizzando le proprie credenziali. In tal caso verranno perse tutte le informazioni inserite dopo l'ultimo salvataggio.

Per salvare e trasmettere il questionario compilato, cliccare il tasto Invia il questionario, presente in basso a destra in ogni schermata del questionario.

Alle fine del questionario.

Ti ringraziamo molto per il tempo che hai dedicato alla compilazione del questionario. La tua partecipazione è per noi di fondamentale importanza per il successo della nostra ricerca.

Se desiderassi essere contatto per partecipare a un focus group nel corso del quale verranno approfondite alcune questioni presenti nel questionario, ti chiediamo di comunicare la tua disponibilità inviando una mail all'indirizzo riportato in calce.

1. In quale genere ti identifichi?

Maschio
Femmina
Altro

Preferisco non rispondere

2. Età _____

3. In che corso di laurea triennale ti sei laureato/a?

Educatore sociale e culturale

Educatore nei servizi per l'infanzia

Altro (corsi di laurea di vecchio ordinamento anche quadriennali)

4. In quale anno ti sei laureato/a? _____

5. Qual è il voto di laurea che hai ottenuto?

Meno di 90

Da 91 a 100

Da 101 a 110

110 e lode

6. Dopo la laurea ti sei iscritta/o a un altro corso fra quelli indicati?

Sì, sono attualmente iscritto Sì, l'ho concluso Sì, l'ho interrotto No

Laurea magistrale

Master

Corso di perfezionamento

Altro corso di laurea triennale o a ciclo unico

7. Durante il corso di laurea hai svolto qualche lavoro retribuito (se sì e sono più di uno, indica quello che consideri prevalente)?

Lavori occasionali o stagionali

Lavori continuativi

Non ho mai lavorato

8. Qual è il motivo principale per cui non hai ancora iniziato a lavorare?

Sto per iniziare un lavoro

Sto per iniziare un'attività formativa

Non trovo lavori che mi interessano

Non riesco a trovare alcun tipo di lavoro

Per motivi personali e/o familiari (salute, maternità, assistenza familiari ecc.)

Sto aspettando gli esiti di passate azioni di ricerca

Non mi interessa/non ne ho bisogno

Altro motivo

L'intervista finisce qui per chi non ha ancora iniziato a lavorare

9. Da quando ti sei laureato/a, quanti lavori hai svolto?

Solo uno (andare a domanda 11)

Se più di uno, indicare il numero _____

10. Se pensi all'ultimo lavoro che hai lasciato, qual è stato il motivo principale per cui è terminato?

Avevo trovato un altro lavoro
Il lavoro non era coerente con la laurea che ho conseguito
Era un lavoro a termine
Non mi garantiva stabilità o sicurezza
Non ero soddisfatto del trattamento economico
Non ero soddisfatto delle possibilità di carriera
Avevo impegni familiari o personali
La sede di lavoro era troppo distante
Per licenziamento/chiusura attività
Volevo studiare o seguire un percorso formativo
Altro motivo

11. Attualmente, qual è la tua situazione lavorativa?

Svolgo un'unica attività lavorativa
Svolgo più di un'attività lavorativa
Sto cercando lavoro (*andare a domanda 27*)
Non lavoro e non sto cercando lavoro (*andare a domanda 27*)

12. Da quanto tempo lavori nella posizione attuale?

Meno di tre mesi
Da tre mesi ad un anno
Da uno a due anni
Oltre due anni

13. In media quante ore settimanali lavori?

Meno di 10 ore
Da 11 a 20 ore
Da 21 a 30 ore
Da 31 a 40 ore
Oltre 40 ore

Le prossime domande fanno tutte riferimento al tuo lavoro attuale (nel caso tu svolga più attività lavorative, a quello che consideri principale).

14. Attualmente svolgi un

lavoro dipendente

lavoro autonomo/parasubordinato (collaborazione coordinata e continuativa, occasionale) (*andare a domanda 17*)

15. Attualmente il tuo contratto di lavoro è

a tempo indeterminato
a tempo determinato

16. Attualmente il tuo contratto di lavoro è

a tempo pieno
part-time

17. Attualmente per che tipo di ente/impresa svolgi la tua attività lavorativa (si riferimento all'ente/azienda presso cui svolgi effettivamente le attività e non all'ente/azienda che la finanzia)?

Pubblica amministrazione

Impresa privata
Cooperativa sociale

18. *Attualmente svolgi una professione*
socio-educativa
non socio-educativa (*passare a domanda 20*)

19. *Più nel dettaglio, nel tuo impiego attuale, in che ambito lavori?*
Servizi socio-educativi e socio-sanitari (residenziali, domiciliari, territoriali) riguardanti famiglie, minori, anziani, soggetti detenuti nelle carceri, persone con background migratorio, comunità rom e sinte, persone con dipendenze, ecc.
Servizi culturali, ricreativi, sportivi (centri di aggregazione giovanile, biblioteche, mediateche, ludoteche, musei, ecc.)
Servizi di educazione ambientale (parchi, eco-musei, agenzie per l'ambiente, ecc.)
Servizi educativi e socio-ricreativi per l'infanzia e di sostegno alla genitorialità
Altro

Andare a domanda 22

20. *Nel tuo impiego attuale, in quale settore economico lavori?*
Agricoltura (*andare a domanda 23*)
Industria (*andare a domanda 23*)
Servizi

21. *In particolare in quale ambito dei servizi opera l'ente/l'impresa in cui lavori?*
Commercio
Turismo e ristorazione
Attività finanziarie e assicurative
Attività professionali, scientifiche e tecniche (attività legali e contabilità, pubblicità, ricerche di mercato, ecc.)
Attività immobiliari, servizi alle imprese e alla persona (call center, palestre, ecc.)
Trasporto, magazzinaggio e servizi postali
Informatica, editoria, telecomunicazioni
Pubblica Amministrazione (ministeri, enti locali)
Altro

22. *Attualmente hai una posizione lavorativa che ritieni coerente con il tuo percorso di studio? Dai un punteggio da 0 (per niente coerente) a 5 (pienamente coerente)*

23. *Indica quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni, con un punteggio da 0 (per niente d'accordo) a 5 (totalmente d'accordo)*

Credo che mi paghino in modo adeguato per il lavoro che svolgo.
All'interno del mio lavoro vi sono molte regole e procedure che lo rendono difficoltoso.
Riesco a bilanciare vita lavorativa e vita privata.
Il mio lavoro mi fa sentire valorizzato/a.
Il mio ambiente di lavoro è positivo e stimolante.
Posso contare sul supporto dei colleghi in caso di difficoltà.
Provo un senso di orgoglio nello svolgere il mio lavoro.
Il mio lavoro attuale mi offre opportunità di apprendimento che potranno essermi utili nel mio futuro professionale.

24. Per ciascuno dei seguenti aspetti della tua attività, indica quanto sei soddisfatta/o, con un punteggio da 0 (per niente soddisfatta/o) a 5 (completamente soddisfatta/o).

Mansioni svolte

Prospettive di stabilità e di sicurezza del lavoro

Grado di autonomia/livello di responsabilità

Utilizzo delle conoscenze acquisite all'università

Possibilità di carriera

25. Hai intenzione di lasciare il tuo lavoro attuale nei prossimi 3 mesi? Dai un punteggio da 0 (assolutamente no) a 5 (sicuramente sì).

26. Consigliaresti il percorso lavorativo che hai fatto finora ad una/o tua/o amica/o? Dai un punteggio da 0 (per nulla) a 5 (sicuramente sì).

Le prossime domande fanno tutte riferimento al tuo ultimo lavoro (nel caso tu abbia svolto più attività lavorative contemporaneamente, a quella che consideri principale).

27. Il tuo ultimo lavoro era un

lavoro dipendente

lavoro autonomo/parasubordinato (collaborazione coordinata e continuativa, occasionale) (andare a domanda 26)

28. Nel tuo ultimo lavoro il tuo contratto di lavoro era

a tempo indeterminato

a tempo determinato

29. Nel tuo ultimo lavoro il tuo contratto di lavoro era

a tempo pieno

part-time

30. Nel tuo ultimo lavoro per che tipo di ente/impresa hai svolto la tua attività lavorativa (si riferimento all'ente/azienda presso cui è stata svolta effettivamente le attività e non all'ente/azienda che la finanzia)?

Pubblica amministrazione

Impresa privata

Cooperativa sociale

31. Nel tuo ultimo lavoro hai svolto una professione

socio-educativa

non socio-educativa (andare a domanda 33)

32. Più nel dettaglio, nel tuo ultimo lavoro, in che ambito hai lavorato?

Servizi socio-educativi e socio-sanitari (residenziali, domiciliari, territoriali) riguardanti famiglie, minori, anziani, soggetti detenuti nelle carceri, persone con background migratorio, comunità rom e sinte, persone con dipendenze, ecc.

Servizi culturali, ricreativi, sportivi (centri di aggregazione giovanile, biblioteche, mediateche, ludoteche, musei, ecc.)

Servizi di educazione ambientale (parchi, eco-musei, agenzie per l'ambiente, ecc.)

Servizi educativi e socio-ricreativi per l'infanzia e di sostegno alla genitorialità

Altro

Andare a domanda 35

33. Nel tuo ultimo lavoro, in quale settore economico hai lavorato?

Agricoltura (andare a domanda 35)

Industria (andare a domanda 35)

Servizi

34. In particolare in quale ambito dei servizi operava l'ente/l'impresa in cui hai lavorato?

Commercio

Turismo e ristorazione

Attività finanziarie e assicurative

Attività professionali, scientifiche e tecniche (attività legali e contabilità, pubblicità, ricerche di mercato, ecc.)

Attività immobiliari, servizi alle imprese e alla persona (call center, palestre, ecc.)

Trasporto, magazzinaggio e servizi postali

Informatica, editoria, telecomunicazioni

Pubblica Amministrazione (ministeri, enti locali)

Altro

35. Pensando al tuo ultimo lavoro, ritieni che la tua posizione lavorativa fosse coerente con il tuo percorso di studio? Dai un punteggio da 0 (per niente coerente) a 5 (pienamente coerente)

36. Indica quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni, con un punteggio da 0 (per niente d'accordo) a 5 (totalmente d'accordo)

Credo che mi paghino in modo adeguato per il lavoro che svolgo.

All'interno del mio lavoro vi sono molte regole e procedure che lo rendono difficoltoso.

Riesco a bilanciare vita lavorativa e vita privata.

Il mio lavoro mi fa sentire valorizzato/a.

Il mio ambiente di lavoro è positivo e stimolante.

Posso contare sul supporto dei colleghi in caso di difficoltà.

Provo un senso di orgoglio nello svolgere il mio lavoro.

Il mio lavoro attuale mi offre opportunità di apprendimento che potranno essermi utili nel mio futuro professionale.

37. Per ciascuno dei seguenti aspetti della tua attività, indica quanto sei soddisfatta/o, con un punteggio da 0 (per niente soddisfatta/o) a 5 (completamente soddisfatta/o).

Mansioni svolte

Prospettive di stabilità e di sicurezza del lavoro

Grado di autonomia/livello di responsabilità

Utilizzo delle conoscenze acquisite all'università

Possibilità di carriera

38. Hai intenzione di lasciare il tuo lavoro attuale nei prossimi 3 mesi? Dai un punteggio da 0 (assolutamente no) a 5 (sicuramente sì).

39. Consigliaresti il percorso lavorativo che hai fatto finora ad una/o tua/o amica/o? Dai un punteggio da 0 (per nulla) a 5 (sicuramente sì).

