Un progetto promosso da

In collaborazione con

Con il sostegno di

SAVE — *Stand by me: Addressing Social Workers' Vulnerability to Support Youth From Social Exclusion*

La vulnerabilità del lavoro socio-educativo

Un quadro macroeconomico generale

2026

Trend economici, domanda sociale, indicatori socio-demografici e condizioni di lavoro

Autori Gabriele Letta, Luca Salmasi

Base informativa Presentazione SAVE, Comunicazioni Obbligatorie, Indagine Forze di Lavoro ISTAT, AlmaLaurea, ISTAT servizi socio-assistenziali

Ringraziamenti

Gli autori desiderano ringraziare Mara Gorli, Principal Investigator (PI) del progetto SAVE - *Stand by me: Addressing Social Workers' Vulnerability to Support Youth From Social Exclusion* (un progetto promosso da Università Cattolica del Sacro Cuore in collaborazione con Fondazione Don Gino Rigoldi e con il sostegno di Fondazione Cariplo), per il coordinamento scientifico e per aver promosso un contesto di confronto interdisciplinare nel quale questo lavoro ha potuto svilupparsi. Un ringraziamento particolare va inoltre a Daniele Checchi, Benedetta Colaiacovo, Chiara Corvino e Gianpaolo Barbetta per le osservazioni, le discussioni e i suggerimenti che hanno contribuito a migliorare il rapporto.

Gli autori esprimono infine la propria riconoscenza a tutte le persone che compongono il gruppo del progetto SAVE — *Stand by me: Addressing Social Workers' Vulnerability to Support Youth From Social Exclusion* — per il lavoro condiviso, lo scambio di competenze e il contributo collettivo alla costruzione della cornice scientifica e progettuale entro cui si colloca questa analisi. La responsabilità per le interpretazioni e per eventuali errori o omissioni resta esclusivamente degli autori.

Abstract

Questo report ricostruisce il profilo macroeconomico e territoriale del lavoro socio-educativo in Italia, con particolare attenzione a due perimetri professionali: gli educatori professionali in ambito sanitario e gli educatori socio-pedagogici, ricondotti nelle fonti utilizzate ai codici CP 3.2.1.2.7 e CP 3.4.5.2.0[1]. La domanda di fondo è semplice: perché una professione ad alta utilità sociale, ad alta intensità relazionale e con evidenti segnali di crescita della domanda continua a presentare salari bassi, elevata incidenza del part-time, turnover significativo e limitate prospettive di carriera?

La cornice del lavoro è il progetto SAVE - *Stand by me: Addressing Social Workers' Vulnerability to Support Youth From Social Exclusion* (un progetto promosso da Università Cattolica del Sacro Cuore in collaborazione con Fondazione Don Gino Rigoldi e con il sostegno di Fondazione Cariplo), nato per analizzare le principali fonti di vulnerabilità che attraversano il lavoro educativo. La prospettiva del progetto è esplicitamente relazionale: la qualità degli interventi educativi e la capacità di contrastare l'esclusione sociale dei giovani dipendono anche dalla tutela, dal riconoscimento e dalla sostenibilità della vita lavorativa di chi opera quotidianamente in contesti ad alta complessità.

L'analisi integra tre blocchi di evidenze. Il primo riguarda i flussi amministrativi delle Comunicazioni Obbligatorie, da cui emergono attivazioni, datori, lavoratori coinvolti, cessazioni e indicatori di turnover. Il secondo riguarda l'Indagine sulle Forze di Lavoro, usata per descrivere stock occupazionali, caratteristiche socio-demografiche, condizioni contrattuali, salari, orari e soddisfazione. Il terzo riguarda la domanda sociale potenziale, osservata attraverso le mappe e le tabelle ISTAT sulla spesa per servizi socio-assistenziali rivolti a famiglie e minori, integrata con il bacino formativo AlmaLaurea. La combinazione delle tre prospettive consente di leggere insieme quantità, qualità e geografia del lavoro educativo, e di collegare la fragilità delle condizioni individuali alla struttura dei sistemi locali di welfare.

Risultato centrale. La vulnerabilità del lavoro socio-educativo non coincide con una sola fragilità. È il risultato di una combinazione: settore numericamente piccolo ma socialmente cruciale, forte femminilizzazione, domanda pubblica e territoriale eterogenea, part-time elevato, retribuzioni inferiori ai gruppi di confronto, turnover ricorrente, carico emotivo, rischio di burnout e soddisfazione professionale sostenuta soprattutto dalla dimensione vocazionale.

[1] CP sta per Classificazione delle Professioni, lo schema ufficiale con cui l'ISTAT classifica le professioni presenti nel mercato del lavoro italiano, allineato alla classificazione internazionale ISCO-08. La versione qui utilizzata è la CP2021, in vigore dal 1° gennaio 2023. Si tratta di una struttura gerarchica a cinque livelli di dettaglio crescente —

dai 9 grandi gruppi professionali alle 813 unità professionali — in cui ogni codice numerico individua univocamente una professione: ad esempio, 3.2.1.2.7 identifica un'unità professionale di quinto livello dentro il terzo grande gruppo. Cfr. ISTAT, https://www.istat.it/classificazione/classificazione-delle-professioni/.

Indice

Ringraziamenti i

Abstract ii

1 Sintesi delle evidenze e chiavi di lettura 1

2 Perimetro dell'analisi: professioni, fonti e metodo 4

2.1 Le professioni osservate e i confini del perimetro 4

2.2 Fonti dati e strategia empirica 5

3 I flussi del mercato del lavoro: dinamica, turnover, genere e territorio 8

3.1 Attivazioni: contratti, lavoratori e datori 8

3.2 Turnover e saldi tra attivazioni e cessazioni 11

3.3 Genere e geografia dei flussi 13

4 Stock occupazionale, condizioni di lavoro e soddisfazione 18

4.1 Volumi occupazionali e distribuzione territoriale 18

4.2 Profilo socio-demografico: chi sono gli educatori 24

4.3 Salari, contratti e orari: la fragilità materiale 27

4.4 Giornate di assenza dal lavoro 29

4.5 Soddisfazione, vocazione e sostenibilità del lavoro 32

4.6 L'esperienza professionale conta? Un confronto per anzianità 35

4.7 Un quadro d'insieme: fragilità che si combinano 37

5 Domanda sociale, offerta di educatori e bacino formativo 39

5.1 La spesa socio-assistenziale per famiglie e minori 39

5.2 Domanda potenziale e offerta di educatori: una stima regionale 46

5.3 Il bacino formativo e l'ingresso nella professione 49

6 Criticità, implicazioni di policy e conclusioni 53

6.1 Le criticità strutturali del settore 53

6.2 Implicazioni di policy 54
6.3 Conclusioni 55

A Tabelle descrittive complete per categoria professionale **57**
A.1 Definizione e costruzione delle variabili 57

B Atlante completo COB **61**
B.1 Grafici nazionali e confronti inter-professionali 61
B.2 Mappe regionali 73

C Fonti **84**

Capitolo 1

Sintesi delle evidenze e chiavi di lettura

Il lavoro socio-educativo appare piccolo se misurato come quota del mercato del lavoro complessivo. Le attivazioni trimestrali degli educatori professionali e degli educatori socio-pedagogici rappresentano frazioni contenute del totale nazionale: gli educatori professionali registrano circa 8.000-16.000 lavoratori attivati per trimestre, mentre gli educatori socio-pedagogici si collocano intorno a 5.000-12.000. Il numero dei datori attivanti è più contenuto ma comunque rilevante: circa 2.300-3.400 per gli educatori professionali e 1.800-3.600 per i socio-pedagogici, a seconda del trimestre. Eppure il peso funzionale della professione è molto maggiore della sua dimensione statistica: questi lavoratori garantiscono continuità educativa, riabilitativa, di reinserimento e di accompagnamento in servizi che intercettano famiglie, minori, adulti vulnerabili, persone con disabilità, marginalità sociale e disagio. Il dato dimensionale va quindi letto insieme alla natura dei servizi: una variazione anche limitata nei flussi può produrre effetti importanti sulla continuità delle prese in carico, perché ogni interruzione di rapporto di lavoro è potenzialmente un'interruzione di relazione educativa.

Questa asimmetria tra dimensione numerica e rilevanza funzionale è la prima chiave di lettura del report. Un settore piccolo ma importante per la società e l'economia è anche un settore poco visibile nelle statistiche aggregate e, di conseguenza, poco presente nel dibattito di policy sul mercato del lavoro. La vulnerabilità che documentiamo nei capitoli successivi si sviluppa proprio in questo cono d'ombra: condizioni retributive e orarie che in settori più grandi avrebbero generato attenzione pubblica restano qui confinate all'esperienza individuale dei lavoratori e delle organizzazioni che li impiegano.

Dalle analisi emergono cinque evidenze chiave, che il report sviluppa e documenta in dettaglio.

1. **Crescita e stabilità non coincidono.** Gli stock dell'Indagine sulle Forze di Lavoro (IFL) indicano una presenza consistente degli educatori professionali e una crescita degli educatori socio-pedagogici, ma i flussi COB mostrano rotazione e ricorrenza di nuove attivazioni. Il settore cresce, ma cresce ruotando: il turnover positivo annuale dei socio-pedagogici supera 0,7 sia nel 2023 sia nel 2024, contro circa 0,55 del totale del mercato del lavoro.
2. **Il settore è strutturalmente femminilizzato.** Le donne rappresentano in genere più dell'85% delle attivazioni e, in alcune aree territoriali, quote prossime o superiori al 90%. La femminilizzazione precede il mercato: è già radicata nel bacino formativo dei corsi di laurea in Scienze dell'educazione e della formazione.
3. **Il part-time è una fragilità centrale.** Per gli educatori la quota di part-time è

intorno al 45%, contro valori molto più bassi in tutti i gruppi di confronto: corretto per le altre caratteristiche individuali, il divario corrisponde a un incremento relativo di circa il 109% per i sanitari e il 105% per i socio-pedagogici rispetto alla media delle otto categorie professionali considerate — il divario relativo più ampio fra tutti quelli documentati in questo report. Il gap tra ore desiderate e ore lavorate, positivo per circa 8 ore settimanali a parità di caratteristiche individuali (5-6 ore settimanali nel confronto tra medie grezze), pari a circa un quarto del monte ore settimanale medio, indica che si tratta in larga misura di sotto-occupazione e non di scelta.

4. **Il salario è debole rispetto alla qualifica richiesta, e non migliora con l'esperienza per i sanitari.** Le elaborazioni IFL (2022, unico anno con informazione retributiva) mostrano salari orari di 11,54-12,38 euro, inferiori a docenti di scuola primaria (21,05 euro), specialisti della formazione (22,99 euro) e altri lavoratori con laurea triennale (16,16 euro), a fronte di percorsi formativi terziari e, per la componente sanitaria, abilitanti. Il divario, corretto per età, istruzione ed esperienza, raggiunge il 37% per gli educatori sanitari e il 24% per i socio-pedagogici. Per i sanitari il divario si allarga ulteriormente con l'anzianità professionale, da circa $-4,5$ euro/ora tra chi ha meno di 10 anni di esperienza a circa $-7,7$ euro/ora tra chi ne ha di più; per i socio-pedagogici resta invece sostanzialmente stabile (da $-4,0$ a $-4,8$ euro/ora). L'anzianità premia i sanitari solo in termini di maggiore stabilità contrattuale, non di retribuzione: chi resta più a lungo nel settore sanitario educativo vede aumentare, in termini relativi, proprio la penalizzazione economica rispetto ai lavoratori di riferimento.

5. **La vocazione non basta, e lascia tracce misurabili.** Gli educatori esprimono alto interesse per il lavoro svolto (circa il 6-7% in più della media) e soddisfazione generale sostanzialmente in linea con gli altri lavoratori, ma restano sistematicamente meno soddisfatti per guadagno (da -7% a -10%), opportunità di carriera (da -7% a -8%) e stabilità (circa -4%), rispetto alla media campionaria. Gli educatori sanitari mostrano inoltre più giornate di assenza per ferie e per malattia (rispettivamente +14% e +15% circa rispetto alla media), un possibile segnale di carico psico-fisico che i soli dati amministrativi non permettono di attribuire con certezza a burnout, turni o carico assistenziale; per i socio-pedagogici, invece, nessuna di queste differenze risulta statisticamente significativa. La divergenza tra soddisfazione per il contenuto e insoddisfazione per le condizioni è il segno distintivo della componente vocazionale.

La domanda interpretativa che attraversa il report nasce dall'intersezione di queste evidenze: il sistema sta usando la disponibilità vocazionale degli educatori come ammortizzatore implicito di condizioni lavorative deboli? Se un lavoro è percepito come socialmente significativo, chi lo svolge può accettare costi materiali maggiori nel breve periodo: salari più bassi, orari frammentati, minore stabilità. Ma nel medio periodo questa dinamica diventa fragile per il sistema stesso. Riduce l'attrattività della professione per le nuove coorti, aumenta l'uscita dal settore di chi ha accumulato esperienza, indebolisce la continuità dei servizi e, in ultima analisi, scarica sui lavoratori il costo della tenuta del welfare locale. In un settore in cui il capitale professionale è in larga parte relazionale e tacito, perdere un educatore esperto significa perdere anche le relazioni e le conoscenze di contesto che quell'educatore aveva costruito. Il divario salariale crescente con l'anzianità documentato per gli educatori sanitari è un segnale concreto di questo rischio: è proprio chi ha accumulato più esperienza, e quindi più valore professionale tacito, a subire la penalizzazione economica relativa maggiore.

A questa lettura economica il progetto SAVE aggiunge una dimensione che i dati amministrativi e campionari intercettano solo indirettamente: il carico emotivo del lavoro educativo, il rischio di burnout, la scarsità di risorse organizzative per la cura di chi cura. Le due letture non sono alternative ma complementari: la fragilità materiale (salari, ore, stabilità) e la fragilità

organizzativa e relazionale (sovraccarico, isolamento professionale, mancato riconoscimento) si alimentano a vicenda e vanno trattate insieme.

Ne discende un'implicazione operativa di fondo: le politiche non dovrebbero limitarsi ad aumentare il numero di ingressi nella professione. Servono interventi su intensità oraria, stabilità, retribuzioni, riconoscimento professionale e qualità organizzativa dei servizi. Reclutare di più senza trattenere meglio significa alimentare il turnover, non ridurlo.

Capitolo 2

Perimetro dell'analisi: professioni, fonti e metodo

2.1 Le professioni osservate e i confini del perimetro

Il lavoro socio-educativo è uno dei punti di contatto più concreti tra welfare, famiglie e territori. Non riguarda soltanto l'erogazione di prestazioni: riguarda la costruzione di relazioni, la continuità di percorsi educativi e riabilitativi, la prevenzione del disagio, l'integrazione sociale e il sostegno a persone che spesso attraversano più forme di vulnerabilità. La sua importanza cresce in un contesto in cui aumentano i bisogni sociali e si rafforza la domanda di servizi territoriali: nel 2022, secondo l'ISTAT, la spesa socio-assistenziale per famiglie e minori supera i 3,7 miliardi di euro, con una popolazione di riferimento stimata di circa 10,1 milioni di individui. Definire con precisione chi svolge questo lavoro è quindi il primo passo dell'analisi, e non è un passo banale.

Il report osserva due perimetri professionali distinti. Il primo è quello degli **educatori professionali in ambito sanitario**, associati al codice CP 3.2.1.2.7. Sono descritti come figure impegnate nell'attuazione di progetti educativi e riabilitativi, all'interno di un progetto terapeutico multidisciplinare, con obiettivi educativo-relazionali, di autonomia e di reinserimento psico-sociale. La componente sanitaria è rilevante anche sul piano formativo e regolatorio: gli educatori socio-sanitari si formano tramite il corso di laurea SNT/02, nelle Professioni sanitarie della riabilitazione, e l'esercizio della professione è subordinato al possesso del titolo abilitante e all'iscrizione all'albo. Operano nel Servizio sanitario nazionale, nei servizi socio-sanitari e nelle strutture private collegate. Si tratta quindi di una professione regolata, con barriere all'ingresso formali e un ancoraggio istituzionale al sistema sanitario.

Il secondo perimetro è quello degli **educatori socio-pedagogici**, ricondotti prevalentemente alla classe di laurea L-19, Scienze dell'educazione e della formazione, e identificati con il codice CP 3.4.5.2.0, relativo ai tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale. Queste figure operano soprattutto nel campo sociale, socio-assistenziale e socio-educativo: forniscono servizi finalizzati a prevenire il disagio, riorganizzare relazioni familiari in situazioni critiche, rimuovere l'emarginazione sociale di bambini e adolescenti, riabilitare adulti e minori in contesti penali o post-penali e recuperare alla vita attiva adulti scoraggiati o ritirati dal lavoro. Rispetto alla componente sanitaria, il perimetro socio-pedagogico è meno regolato, più esposto alla domanda degli enti locali e del Terzo settore, e — come si vedrà nei capitoli sui flussi — caratterizzato da un turnover sensibilmente più alto.

Il confine tra i due perimetri non è puramente tecnico. La distinzione tra area sanitaria, socio-

sanitaria, socio-pedagogica e sociale produce effetti su formazione, riconoscimento, contrattazione e sbocchi. La stessa presenza di laureati L-19 dentro perimetri sanitari e socio-pedagogici suggerisce che il mercato e le classificazioni non coincidono sempre in modo perfetto: una parte dei lavoratori attraversa i confini classificatori nel corso della carriera, e una parte dei datori attiva contratti su codici professionali che riflettono la struttura organizzativa dell'ente più che il contenuto effettivo del lavoro. Questa avvertenza vale per tutte le elaborazioni del report: i codici CP sono lo strumento migliore disponibile per delimitare la professione nelle fonti statistiche, ma restano una approssimazione del perimetro reale del lavoro educativo.

Per questo motivo, nel report si mantengono distinti i due gruppi principali: mostrano profili diversi, con gli educatori professionali relativamente più stabili nei flussi annuali e più concentrati territorialmente nel Nord, mentre i socio-pedagogici mostrano turnover più elevato, una distribuzione territoriale più policentrica e una crescita più marcata nello stock recente.

2.2 Fonti dati e strategia empirica

L'analisi integra fonti amministrative, campionarie e territoriali, ciascuna con punti di forza e limiti specifici. La strategia empirica del report consiste nel farle lavorare insieme: nessuna delle fonti, da sola, sarebbe in grado di descrivere contemporaneamente la dinamica dei contratti, le condizioni dei lavoratori e la domanda sociale che il lavoro educativo dovrebbe soddisfare.

La prima fonte è costituita dalle **Comunicazioni Obbligatorie** (COB) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che registrano attivazioni, cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro comunicate dai datori. Le COB sono adatte a leggere la dinamica dei flussi: quanti contratti si attivano, quanti lavoratori sono coinvolti, quanti datori si muovono, quanto pesa la stagionalità e quale rapporto esiste tra ingressi e uscite, sebbene siano assenti informazioni sugli stock, cioè sui lavoratori già operanti sul mercato in un dato momento. Nel report vengono usate per misurare attivazioni di contratti, lavoratori e datori; costruire indicatori di intensità amministrativa (contratti per lavoratore e per datore); osservare le attivazioni al netto delle cessazioni; confrontare il turnover trimestrale e annuale tra professioni; analizzare la distribuzione territoriale e la composizione di genere dei flussi. Il limite principale delle COB è simmetrico alla loro forza: oltre a non riportare indicazioni di stock, registrano eventi e flussi contrattuali, non condizioni di lavoro. Un settore può apparire dinamico nelle COB sia perché cresce sia perché frammenta gli stessi posti di lavoro in più contratti brevi.

La seconda fonte è l'**Indagine sulle Forze di Lavoro** (IFL) dell'ISTAT, che consente di stimare stock occupazionali e caratteristiche dei lavoratori. È la prima volta che l'IFL viene usata per identificare numericamente e caratterizzare gli educatori, grazie all'accesso al laboratorio ADELE, dove sono disponibili i codici CP a cinque cifre; viene inoltre usata per confrontare gli educatori con gruppi professionali analoghi su salario, tipo di contratto, part-time, ore desiderate, giornate di assenza e soddisfazione. La base di stock occupazionale contiene una serie trimestrale dal primo trimestre 2022 al primo trimestre 2025; i valori grezzi della serie sono registrati su una scala pari a dieci volte le unità e sono quindi riportati alla scala corretta prima dell'analisi. Dalle numerosità riportate nelle tabelle siamo ragionevolmente sicuri di avere rappresentatività a livello nazionale e regionale, considerando i dati aggregati dal primo trimestre 2022 al primo trimestre 2025. In media sul periodo osservato, lo stock nazionale è stimato in circa 98.266 educatori professionali in ambito sanitario e 39.374 educatori socio-pedagogici; per questi ultimi la stima sale da circa 36.774 unità nel primo trimestre 2022 a 48.441 nel primo trimestre 2025, una crescita di quasi un terzo in poco più di tre anni. La dinamica conferma l'espansione del segmento socio-pedagogico, pur entro un perimetro occupazionale numericamente contenuto. Trattandosi di stime campionarie su un gruppo professionale piccolo, i valori puntuali vanno letti con la consueta cautela; le differenze tra gruppi e le tendenze nel tempo

sono tuttavia ampie e coerenti tra indicatori, il che ne rafforza l'affidabilità sostanziale.

Oltre ai due gruppi professionali di interesse, l'analisi utilizza alcune categorie di confronto, selezionate per rappresentare professioni comparabili sotto il profilo del livello di istruzione, del contenuto professionale o del contesto lavorativo. In particolare:

- **Educatori professionali** (CP 3.2.1.2.7), che costituiscono il primo gruppo oggetto dell'analisi e rappresentano la componente sanitaria della professione educativa;
- **Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale** (CP 3.4.5.2.0), utilizzati come proxy degli educatori socio-pedagogici e secondo gruppo principale di interesse;
- **Fisioterapisti e assimilati** (CP 3.2.1.2.2) e **Logopedisti** (CP 3.2.1.2.3), impiegati come benchmark tra le professioni sanitarie della riabilitazione, caratterizzate da percorsi formativi universitari, professioni regolamentate e inserimento nel sistema sanitario analoghi a quelli degli educatori professionali;
- **Docenti della scuola primaria** (CP 2.6.4.1.0), utilizzati come termine di confronto per una professione educativa inserita prevalentemente nel settore pubblico e caratterizzata da maggiore stabilità occupazionale;
- **Docenti della scuola pre-primaria** (CP 2.6.4.2.0), usati come paragone per una professione educativa rivolta alla prima infanzia, più vicina al ciclo dei servizi educativi e scolastici e caratterizzata da maggiore istituzionalizzazione rispetto al lavoro socio-educativo extra-scolastico;
- **Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili** (CP 2.6.5.1.0), scelti perché svolgono attività educative rivolte a popolazioni vulnerabili e presentano un profilo professionale affine sotto il profilo delle competenze richieste.

Accanto a questi confronti puntuali, alcune elaborazioni utilizzano come benchmark anche l'insieme degli **altri lavoratori con laurea triennale**. Quest'ultimo non corrisponde a uno specifico codice CP, ma rappresenta un aggregato costruito a partire dall'Indagine sulle Forze di Lavoro, comprendente tutte le occupazioni svolte da individui in possesso di un titolo universitario triennale.

La terza fonte sono i dati **ISTAT sui servizi socio-assistenziali** per famiglie e minori, usati come proxy della domanda sociale. Il report considera la spesa totale, la spesa dei comuni, la compartecipazione del SSN, la compartecipazione degli utenti, le quote di province e regioni, la popolazione di riferimento e la spesa media per individuo. Questa fonte sposta l'attenzione dal mercato del lavoro al sistema dei servizi che quel lavoro assorbe e organizza: è il ponte tra l'analisi occupazionale e la lettura territoriale del welfare.

A queste si aggiunge **AlmaLaurea**, come fonte per il profilo formativo — in particolare per il collegamento tra lauree in Scienze dell'educazione e della formazione, femminilizzazione dei percorsi e potenziale bacino di accesso alla professione.

Il resto del report è organizzato come segue. Il capitolo 3 analizza i flussi del mercato del lavoro attraverso le COB: attivazioni, turnover, saldi, genere e geografia. Il capitolo 4 descrive stock, caratteristiche socio-demografiche e condizioni di lavoro sulla base dell'IFL. Il capitolo 5 collega la domanda sociale territoriale, l'offerta stimata di educatori e il bacino formativo, proponendo una prima misura del mismatch territoriale. Il capitolo 6 sintetizza le criticità strutturali, ne deriva le implicazioni di policy e conclude. Le appendici raccolgono l'atlante completo dei materiali COB, le note sulle fonti, il glossario e i limiti del lavoro.

Nota sui dati IFL-ADELE. I dati utilizzati nel presente lavoro sono di fonte Istat e relativi alla rilevazione Indagine delle Forze Lavoro. Le elaborazioni sono state condotte presso il

Laboratorio ADELE dell'ISTAT nel rispetto della normativa in materia di tutela del segreto statistico e di protezione dei dati personali. I risultati e le opinioni espresse sono di esclusiva responsabilità degli autori, non costituiscono statistica ufficiale e non impegnano in alcun modo l'ISTAT. Si precisa che le analisi sono state condotte utilizzando i pesi di riporto all'universo

Capitolo 3

I flussi del mercato del lavoro: dinamica, turnover, genere e territorio

3.1 Attivazioni: contratti, lavoratori e datori

Le attivazioni trimestrali mostrano una dinamica stagionale marcata. Il terzo trimestre tende a essere un picco per molte professioni educative e formative — in corrispondenza dell'avvio dell'anno educativo e scolastico — mentre il secondo trimestre presenta spesso flessioni. Nel confronto con il totale del mercato del lavoro, le professioni educative si muovono su volumi contenuti, ma con oscillazioni relative visibili: la stagionalità non è un dettaglio tecnico, perché implica che una parte ricorrente dei rapporti di lavoro educativi nasce e muore con il ciclo annuale dei servizi, con effetti diretti sulla continuità delle prese in carico e sulla possibilità, per i lavoratori, di costruire traiettorie professionali stabili.

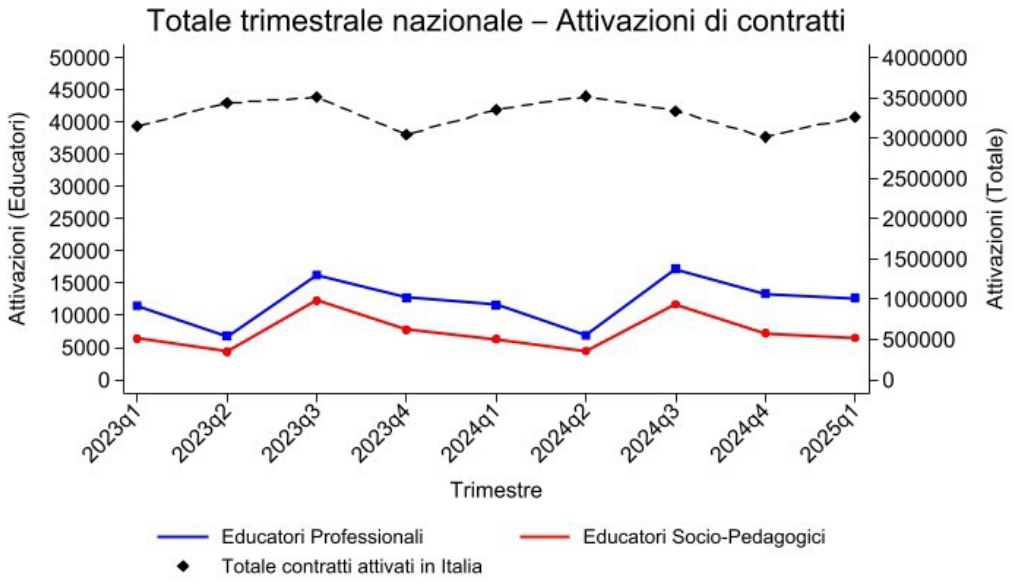


Figura 3.1: Attivazioni trimestrali di contratti per educatori e totale nazionale.

Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La distinzione tra contratti, lavoratori e datori è essenziale per interpretare correttamente questi

volumi. Un incremento delle attivazioni può riflettere crescita della domanda di lavoro, ma anche frammentazione contrattuale: gli stessi lavoratori attivati più volte, dagli stessi datori, su rapporti più brevi. Per questo le figure seguenti leggono le tre dimensioni in modo separato. Nel periodo osservato, gli educatori professionali registrano circa 8.000-16.000 lavoratori attivati per trimestre e gli educatori socio-pedagogici circa 5.000-12.000, mentre i datori attivanti oscillano rispettivamente intorno a 2.300-3.400 e 1.800-3.600. Il rapporto tra le due grandezze — diversi lavoratori per ogni datore attivante — riflette la natura organizzativa del settore, fatto di cooperative, enti del Terzo settore e strutture pubbliche o convenzionate che gestiscono più servizi e più équipe.

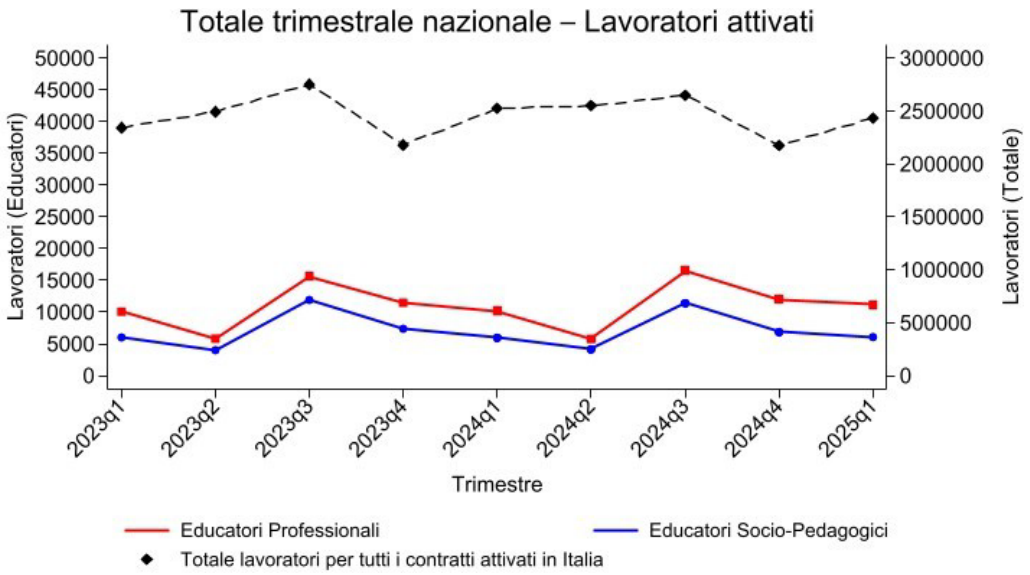


Figura 3.2: Lavoratori e datori nelle attivazioni trimestrali. - Lavoratori attivati.
Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

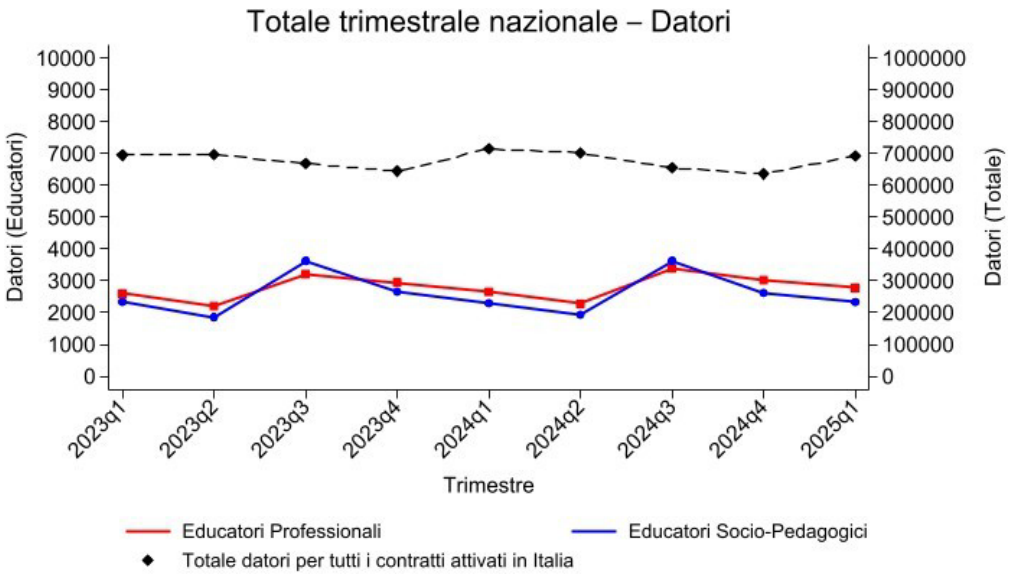


Figura 3.3: Lavoratori e datori nelle attivazioni trimestrali. - Datori attivanti.
Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Gli indicatori di intensità amministrativa mostrano che gli educatori professionali e socio-pedagogici registrano meno attivazioni per lavoratore rispetto alla media nazionale. Il confronto risente della presenza, nel totale nazionale, di settori ad altissima rotazione, come il lavoro stagionale e la somministrazione. Il numero relativamente contenuto di contratti firmati da ciascun educatore convive quindi con un ricambio elevato, confermato dagli indicatori di turnover della sezione successiva.

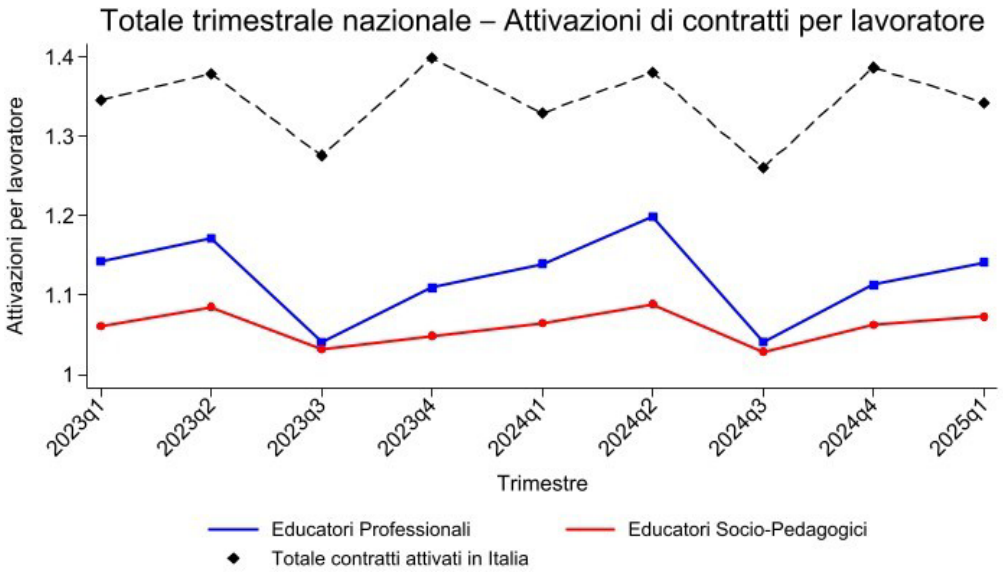


Figura 3.4: Intensità amministrativa delle attivazioni. - Contratti per lavoratore.
Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

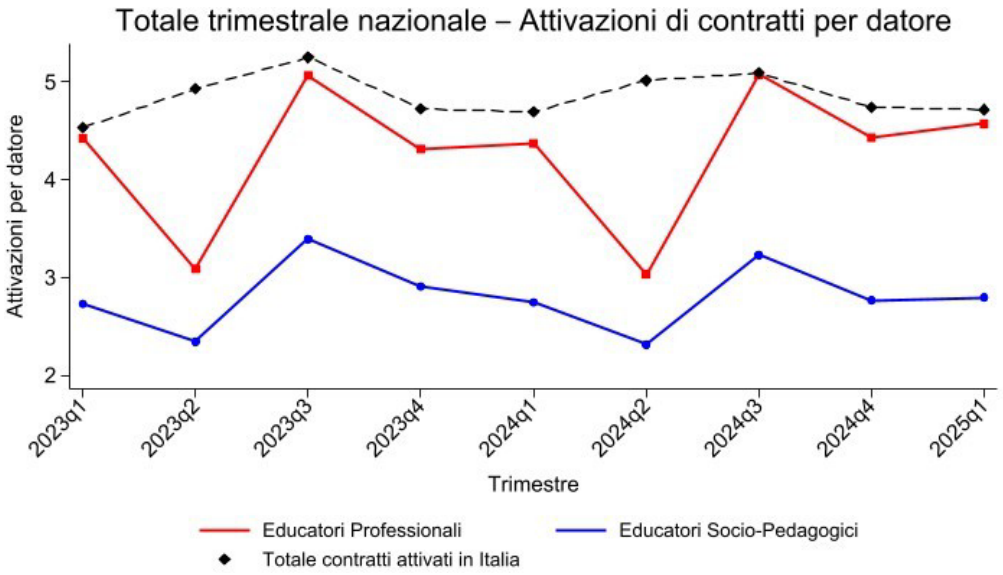


Figura 3.5: Intensità amministrativa delle attivazioni. - Contratti per datore.
Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

I contratti per datore mostrano invece una differenza netta tra i due gruppi: gli educatori professionali tendono ad avere un numero più elevato di attivazioni per datore rispetto ai socio-

pedagogici. Questo può dipendere dalla struttura dei servizi, dalla dimensione media dei datori, dalla maggiore concentrazione organizzativa dell'area sanitaria e socio-sanitaria — dove pochi enti di grandi dimensioni gestiscono molti rapporti di lavoro — o dalla diversa composizione degli enti attivanti nell'area socio-pedagogica, più frammentata tra cooperative e piccole organizzazioni. La differenza è coerente con il quadro complessivo che emerge dal report: il perimetro sanitario è più strutturato e più stabile, quello socio-pedagogico più diffuso e più volatile.

3.2 Turnover e saldi tra attivazioni e cessazioni

Il turnover è l'indicatore in cui la fragilità dei flussi diventa più leggibile. Per la sua misura è tuttavia necessario unire flussi a valori statici, cioè allo stock di lavoratori operanti sul mercato in un determinato momento; per questo motivo si è reso necessario combinare i dati amministrativi delle COB con le informazioni campionarie ISTAT dell'IFL, che permettono una stima statica dell'offerta di lavoro del settore. Il turnover trimestrale mette in evidenza una maggiore volatilità relativa degli educatori socio-pedagogici in diversi trimestri. Il dato annuale è ancora più netto: nel 2023 il turnover positivo — il rapporto tra attivazioni annuali e lavoratori totali — degli educatori socio-pedagogici è 0,782, contro 0,558 del totale del mercato e 0,460 degli educatori professionali; nel 2024 resta alto, 0,721, contro 0,553 del totale e 0,480 degli educatori professionali. In termini sostantivi: nel segmento socio-pedagogico, in un anno si attivano contratti in numero pari a oltre sette decimi dello stock di lavoratori. Anche tenendo conto che una parte delle attivazioni riguarda gli stessi lavoratori, si tratta di un ritmo di ricambio molto superiore sia alla media del mercato sia al segmento sanitario della stessa professione.

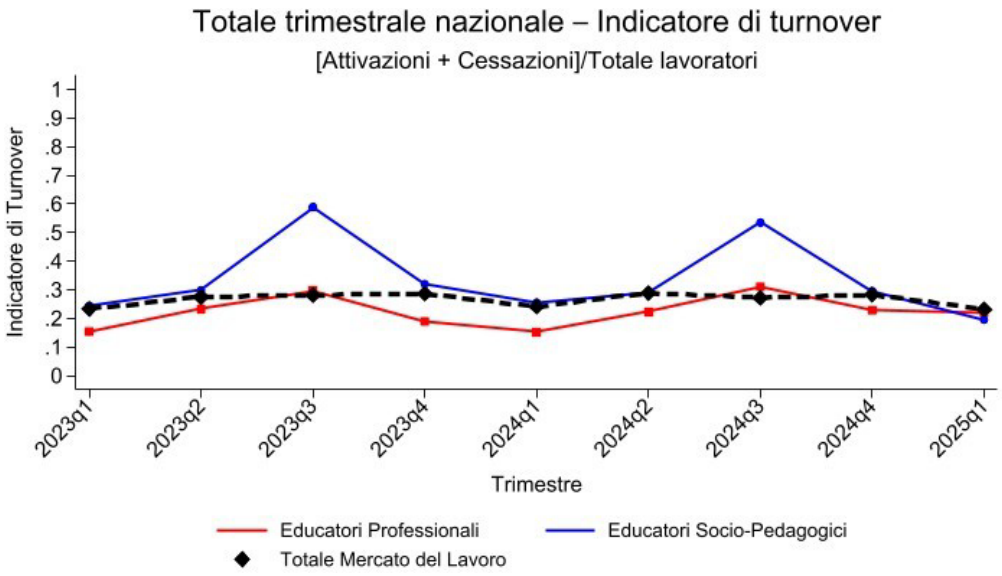


Figura 3.6: Indicatori di turnover nel lavoro socio-educativo. - Turnover trimestrale.
Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

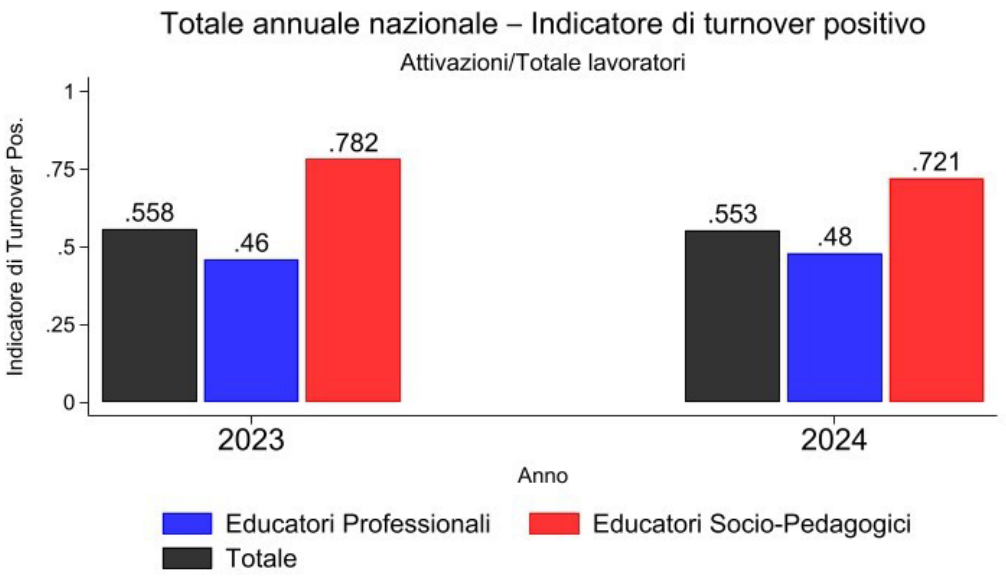


Figura 3.7: Indicatori di turnover nel lavoro socio-educativo. - Turnover positivo annuale.
Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La differenza tra i due gruppi merita attenzione perché suggerisce che il turnover non è un destino della professione educativa in quanto tale, ma un esito dell'assetto istituzionale in cui la professione è esercitata. Il segmento sanitario, più regolato, con datori più grandi e più ancorati al sistema pubblico, ruota meno; il segmento socio-pedagogico, più esposto ad appalti, convenzioni annuali e finanziamenti a progetto, ruota di più. Se questa lettura è corretta, il turnover è almeno in parte governabile: dipende da come gli enti finanziatori e committenti strutturano gli affidamenti e da quanta continuità contrattuale il sistema è disposto a finanziare.

Nel lavoro educativo, del resto, il turnover non è soltanto una statistica del mercato del lavoro: può interrompere continuità relazionali, indebolire progettualità, disperdere competenze tacite e aumentare il costo organizzativo per enti e servizi. Ogni cessazione seguita da una nuova attivazione ha un costo invisibile, quello della relazione educativa che si interrompe e va ricostruita.

Le figure sulle variazioni completano il quadro mostrando la differenza tra attivazioni e cessazioni. Per il totale del mercato del lavoro emergono oscillazioni stagionali molto ampie; per le professioni educative la scala è più contenuta, ma il segno e il profilo temporale restano informativi. Gli educatori professionali e socio-pedagogici alternano trimestri di saldo positivo e negativo, con una tendenza a recuperare in alcuni trimestri chiave, coerente con il ciclo annuale dei servizi. Il messaggio dei saldi va letto insieme a quello degli stock IFL del capitolo 4: il settore, e in particolare il segmento socio-pedagogico, cresce nel medio periodo, ma la crescita passa attraverso un ricambio continuo piuttosto che attraverso il consolidamento dei rapporti esistenti.

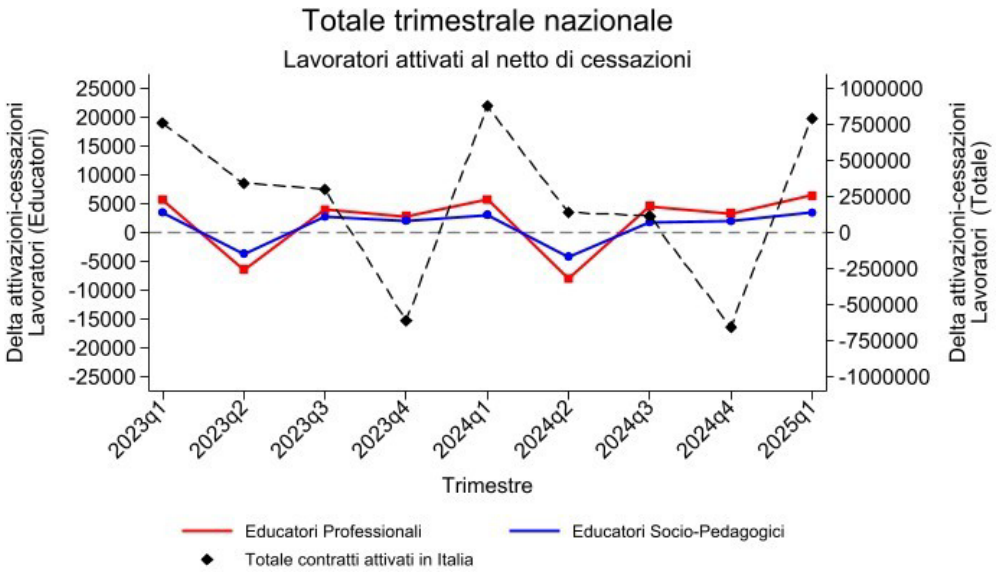


Figura 3.8: Attivazioni al netto delle cessazioni. - Lavoratori.
Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

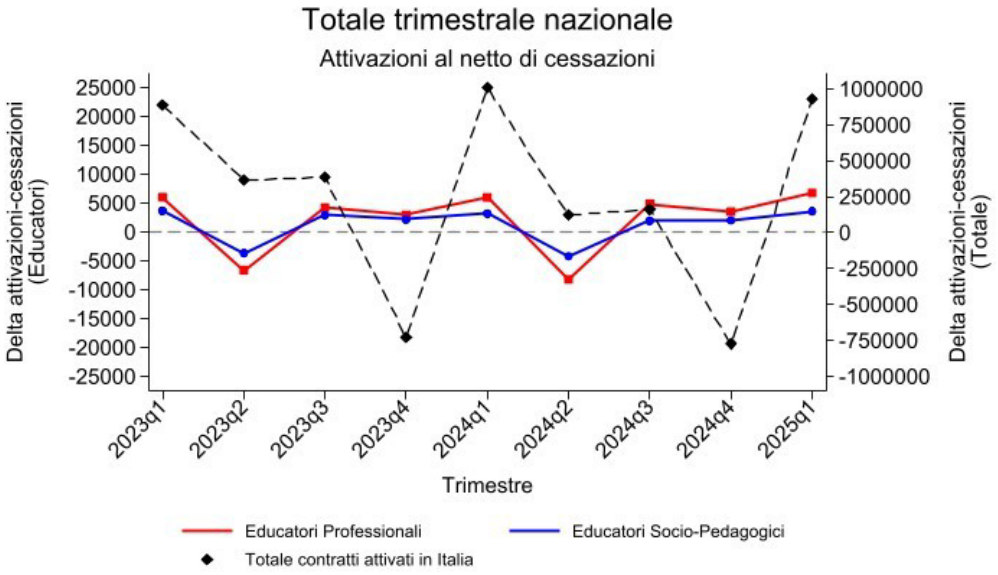


Figura 3.9: Attivazioni al netto delle cessazioni. - Contratti.
Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

3.3 Genere e geografia dei flussi

La quota femminile nei flussi è stabilmente molto elevata. Nei contratti attivati degli educatori professionali oscilla tra circa 84% e 90%; tra gli educatori socio-pedagogici oscilla tra circa 84% e oltre 92%. Questa struttura rende il tema del lavoro socio-educativo anche, e inevitabilmente, una questione di genere: retribuzioni, orari, stabilità e riconoscimento professionale hanno effetti distribuiti in modo non neutrale. Quando un settore composto per quasi nove decimi da donne presenta salari inferiori del 30-40% rispetto ai gruppi di confronto e una quota di part-time

tripla rispetto alla media, la sua vulnerabilità contribuisce meccanicamente ai divari di genere aggregati del mercato del lavoro italiano — nei redditi correnti, e in prospettiva nelle carriere contributive e pensionistiche. Come si vedrà nel capitolo 5, la femminilizzazione non nasce nel mercato ma a monte, nel bacino formativo, dove la quota femminile tra i laureati supera spesso il 90%: il mercato del lavoro educativo eredita una segregazione formativa e la traduce in condizioni materiali.

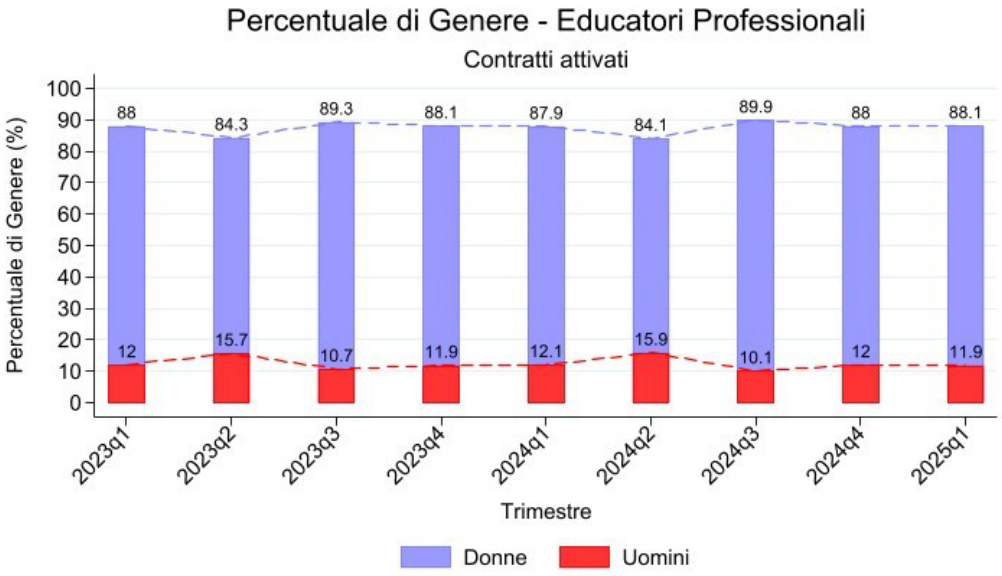


Figura 3.10: Composizione di genere dei contratti attivati. - Educatori professionali.
Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

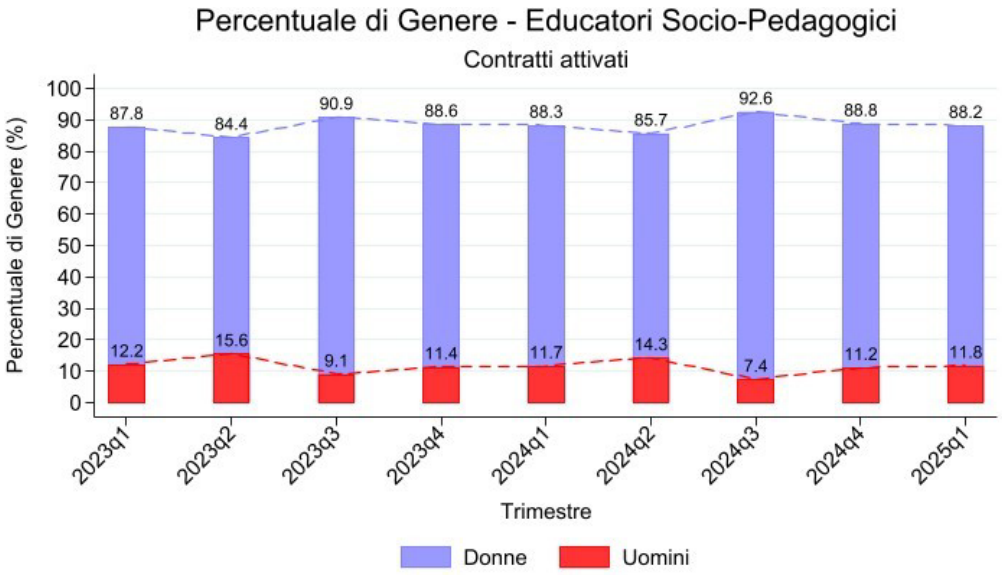


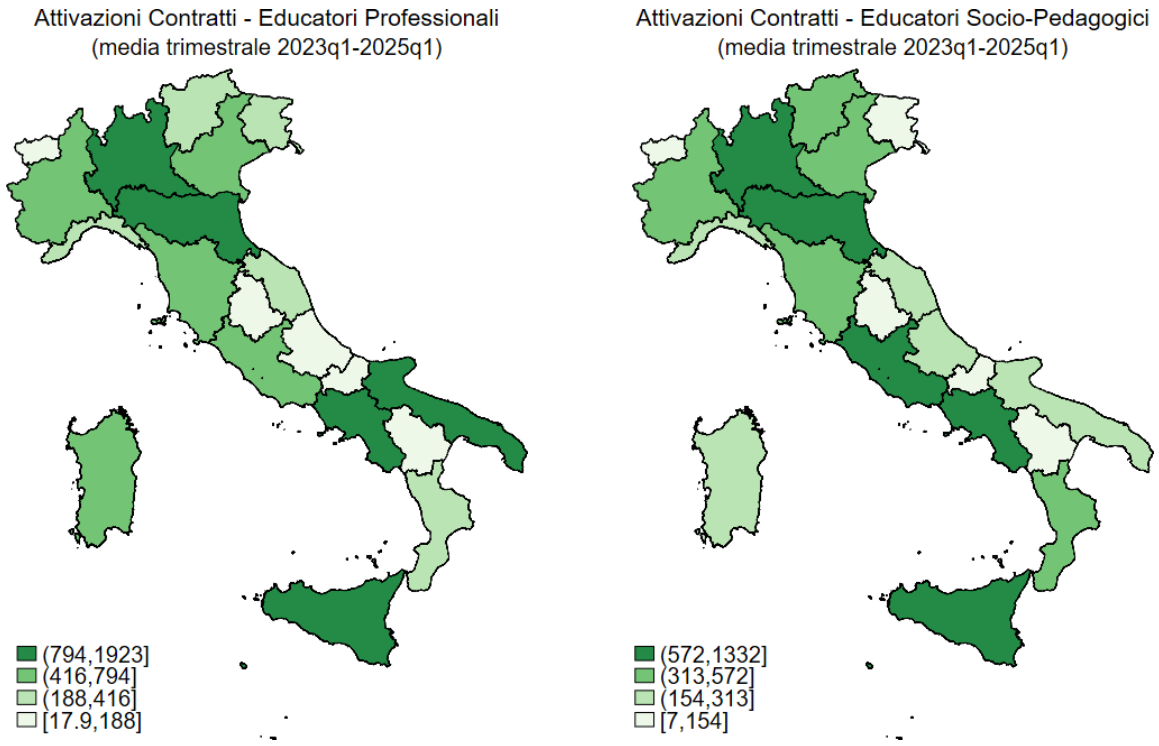
Figura 3.11: Composizione di genere dei contratti attivati. - Educatori socio-pedagogici.
Fonte: Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Anche la geografia dei flussi non è uniforme. In valori assoluti, le regioni più popolose e con sistemi di welfare più estesi concentrano il maggior numero di attivazioni: Lombardia, Emilia-

Romagna, Veneto, Lazio e Campania rappresentano i principali poli occupazionali, riflettendo la combinazione tra dimensione demografica, ampiezza della rete dei servizi e presenza di grandi datori di lavoro pubblici e del Terzo settore. Gli educatori professionali mostrano una distribuzione relativamente più concentrata nel Centro-Nord, coerente con la maggiore presenza di strutture sanitarie e socio-sanitarie di grandi dimensioni, mentre gli educatori socio-pedagogici appaiono più diffusi anche in diverse regioni del Mezzogiorno, dove il loro impiego è maggiormente legato ai servizi sociali territoriali e agli interventi educativi gestiti da enti locali e cooperative.

Le mappe in rapporto al totale delle attivazioni regionali raccontano però una storia diversa. In questo caso non conta più il numero assoluto di contratti, ma il peso relativo del lavoro socio-educativo all'interno di ciascun mercato del lavoro regionale. Alcune regioni di dimensioni medio-piccole (ad esempio Friuli-Venezia Giulia, Liguria) mostrano infatti un'incidenza relativamente elevata delle professioni educative pur registrando volumi assoluti contenuti, mentre regioni molto popolose, pur concentrando numerose attivazioni, presentano un'incidenza più modesta sul totale dei rapporti di lavoro attivati. Le due letture vanno quindi tenute distinte perché rispondono a domande diverse: la prima individua dove si concentra l'occupazione del settore, la seconda dove il lavoro socio-educativo rappresenta una componente relativamente più importante dell'economia locale. La sovrapposizione di queste mappe con quelle della spesa sociale e della popolazione di riferimento, sviluppata nel capitolo 5, mostrerà che le tre geografie non coincidono perfettamente, evidenziando possibili squilibri tra bisogni sociali, investimenti pubblici e distribuzione dell'offerta di lavoro educativo.

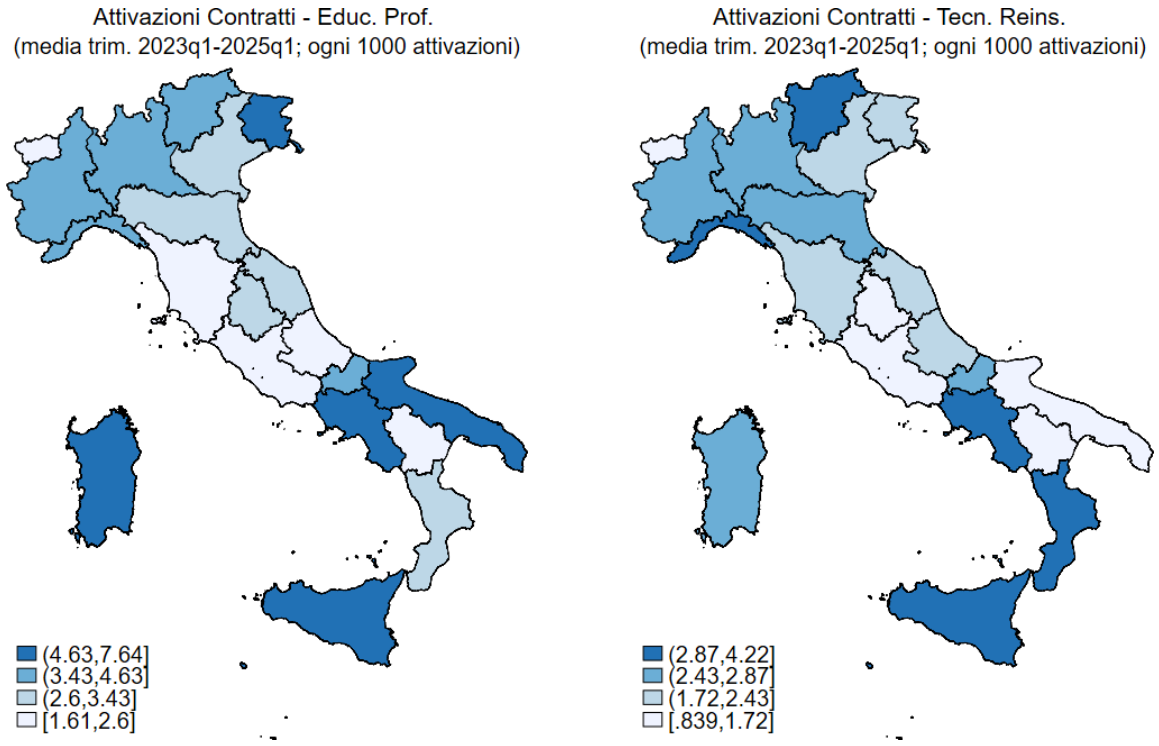
Le mappe mostrano che l'incidenza delle professioni educative sul totale delle attivazioni regionali varia sensibilmente tra territori e presenta configurazioni diverse per i due gruppi professionali. Per gli educatori professionali l'incidenza relativa resta elevata nelle regioni del Nord, in particolare in Friuli-Venezia Giulia; le regioni alpine restano relativamente alte e sopra la mediana della distribuzione. D'altra parte, sono le regioni del Sud, in particolare Sardegna, Campania, Sicilia e Puglia, a mostrare i numeri più elevati. Per gli educatori socio-pedagogici il quadro cambia parzialmente: il peso relativo cresce in Trentino-Alto Adige e Liguria al Nord, resta invariato nelle altre regioni alpine con l'eccezione del Friuli, rimane elevato in Campania e Sicilia e aumenta sensibilmente in Calabria, a scapito di Puglia e Sardegna, segnalando come entrambe le professioni ricoprano un ruolo di maggiore rilevanza nei mercati del lavoro regionali del Mezzogiorno, sebbene con una forte eterogeneità regionale anche all'interno della stessa macro-area nazionale. Le differenze tra le due mappe riflettono la diversa collocazione istituzionale delle due professioni: gli educatori professionali sono maggiormente inseriti nel sistema sanitario e socio-sanitario, mentre i socio-pedagogici trovano impiego più frequentemente nei servizi sociali, educativi e nel Terzo settore. Di conseguenza, la loro distribuzione territoriale risponde a determinanti solo in parte comuni.



Educatori professionali Educatori socio-pedagogici

Figura 3.12: Attivazioni di contratti: media trimestrale dal primo trimestre 2023 al primo trimestre 2025.

Fonte: Comunicazioni Obbligatorie.



Educatori professionali Educatori socio-pedagogici

Figura 3.13: Attivazioni ogni 1000 attivazioni totali.

Fonte: Comunicazioni Obbligatorie.

La forte femminilizzazione del settore emerge con ancora maggiore chiarezza dalla distribuzione territoriale delle attivazioni, mostrata nella figura seguente. In tutte le regioni la quota di donne supera abbondantemente i tre quarti delle attivazioni e, nella maggior parte dei casi, si colloca oltre l'85%. Per gli educatori professionali la presenza femminile è elevata e relativamente uniforme lungo tutto il territorio nazionale, ma con valori particolarmente alti in diverse regioni del Mezzogiorno, dove la componente femminile supera frequentemente il 90%. Gli educatori socio-pedagogici mostrano una maggiore eterogeneità territoriale: pur rimanendo una professione nettamente femminile, le quote più elevate si osservano in alcune regioni del Centro e del Nord, mentre Sicilia e parte del Mezzogiorno presentano valori relativamente più contenuti, pur sempre ampiamente maggioritari.

Le differenze territoriali sono tuttavia di entità limitata rispetto alla forte prevalenza femminile che accomuna l'intero Paese. La geografia della femminilizzazione appare quindi molto meno marcata della geografia delle attivazioni o del turnover: ciò suggerisce che la composizione di genere dipenda soprattutto dalle caratteristiche strutturali della professione e del suo bacino formativo, più che dalle specificità dei mercati del lavoro regionali. Il fenomeno trova infatti origine già nel sistema universitario, dove i corsi che alimentano queste professioni presentano da anni una netta prevalenza di studentesse, e si riflette successivamente nella composizione del mercato del lavoro. Di conseguenza, le criticità evidenziate nel report — salari relativamente bassi, elevata incidenza del part-time e maggiore instabilità occupazionale — interessano un settore che, in ogni area del Paese, è composto prevalentemente da lavoratrici.

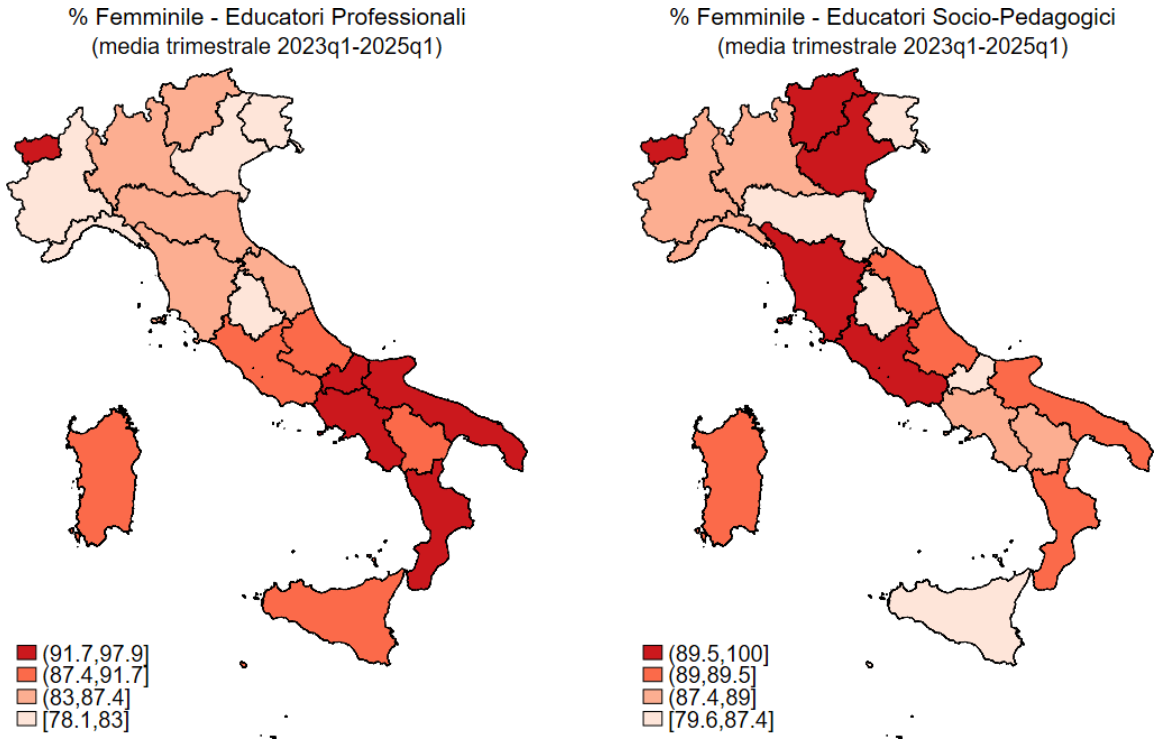


Figura 3.14: Quota femminile nelle attivazioni: educatori professionali e socio-pedagogici.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

Capitolo 4

Stock occupazionale, condizioni di lavoro e soddisfazione

4.1 Volumi occupazionali e distribuzione territoriale

La tabella che segue riprende la numerosità delle principali categorie, affiancando ai perimetri educativi i gruppi di confronto usati per l'analisi delle condizioni di lavoro. È utile chiarire prima il legame tra queste righe e i due gruppi CP usati nel resto del report. Alla base di questa scomposizione vi è una distinzione normativa: gli educatori socio-sanitari devono possedere il titolo abilitante SNT/02, mentre i laureati in Scienze dell'educazione (L-19) possono operare indifferentemente in ambito sanitario o extra-sanitario. Il perimetro **Ambito Sanitario** (CP 3.2.1.2.7), cioè gli **educatori professionali** descritti finora, è stato scomposto, seguendo questa distinzione normativa tra i due percorsi di laurea (SNT/02 e L-19) e sulla base delle quote di laureati rilevate da AlmaLaurea, in due componenti fisse: gli *educatori socio-sanitari effettivi* (SNT/02), pari al 33,8% del totale, e gli *educatori socio-pedagogici che operano in ambito sanitario* (laureati L-19 impiegati in contesti sanitari e socio-sanitari), pari al restante 66,2%. Non si tratta di due stime indipendenti ma di una ripartizione fissa applicata in ciascuno dei quattro anni: sommando le due componenti si ottiene di nuovo il totale degli educatori professionali. Il perimetro **Ambito Socio-Pedagogico puro** (CP 3.4.5.2.0) corrisponde invece direttamente agli **educatori socio-pedagogici** descritti finora, cioè ai *socio-pedagogici puri*: professionisti che provengono prevalentemente da Scienze dell'educazione e operano fuori dall'ambito sanitario, la cui numerosità è misurata autonomamente e non deriva da alcuna ripartizione. Questa precisazione è importante per definire con esattezza la platea di professionisti osservata. Va però chiarito che questa scomposizione è possibile solo qui, per gli stock di questa tabella, perché si basa su una quota fissa esterna (le quote di laureati AlmaLaurea) applicata al totale dell'ambito sanitario. Il resto delle analisi del report, e in particolare quelle basate sull'IFL, viene condotto direttamente sui due codici professionali CP 3.2.1.2.7 e CP 3.4.5.2.0, senza ulteriori suddivisioni: i microdati IFL, in particolare, non permettono di separare in modo affidabile, all'interno dell'ambito sanitario, i socio-sanitari effettivi dai socio-pedagogici che vi operano. Le analisi COB e IFL utilizzate nei capitoli 3 e 4 tengono quindi sempre insieme le due componenti dell'ambito sanitario, socio-sanitari effettivi e socio-pedagogici in ambito sanitario, trattandole come un unico aggregato, gli **educatori professionali** per l'appunto.

Questa scomposizione trova un riscontro utile in una stima indipendente pubblicata da *Il Sole 24 Ore*[1], che colloca gli educatori socio-sanitari (titolo SNT/02) tra 30.000 e 35.000 unità

[1] "Educatore professionale, identikit di 110mila professionisti attivi nei settori sociale e sanitario", https://www.ilsole24ore.com/art/educatore-professionale-identikit-110mila-professionisti-attivi-setto

e gli educatori socio-pedagogici (titolo L-19, sia in ambito sanitario sia extra-sanitario) tra 85.000 e 95.000 unità, per un totale compreso tra 115.000 e 130.000 professionisti. Le nostre stime IFL sono sostanzialmente allineate: la componente socio-sanitaria (31.334-31.705 unità nel periodo, ottenuta applicando la quota fissa del 33,8% al totale dell'ambito sanitario) rientra pienamente nell'intervallo indicato dal quotidiano; la componente socio-pedagogica complessiva (socio-pedagogici in ambito sanitario più socio-pedagogici puri) è pari a 96.663 unità nel 2022, proprio all'interno dell'intervallo del Sole 24 Ore, per poi crescere fino a 107.394 nel 2025, superando il limite superiore di quella stima: una divergenza coerente con la crescita del segmento socio-pedagogico già documentata in questo report, più che con un disallineamento metodologico.

Rispetto alla stima del Sole 24 Ore, la ricostruzione proposta in questo report presenta alcuni vantaggi. Primo, si basa su un'unica fonte statistica omogenea e continuativa (i microdati IFL ISTAT), mentre la stima giornalistica combina fonti eterogenee per copertura, definizione e periodo di riferimento, iscritti agli ordini professionali TSRM-PSTRP, laureati universitari 2001-2021, un'indagine ISTAT 2020 sulle strutture residenziali, un'indagine INAPP 2017 sul Terzo settore, un censimento del Ministero della Salute al 2020 e i dati del sistema penitenziario, accostate senza un disegno campionario comune. Secondo, la nostra ricostruzione copre un intervallo temporale più recente e continuo (dal primo trimestre 2022 al primo trimestre 2025, in serie trimestrale), mentre la stima del Sole 24 Ore fotografa sostanzialmente la situazione al 2020-2021, con i soli iscritti agli ordini aggiornati al 2023. Terzo, e più rilevante per gli obiettivi di questo report, i microdati IFL permettono di caratterizzare il profilo socio-demografico di entrambi i gruppi — genere, età, istruzione, stato civile, area geografica, cittadinanza, come nella Figura 4.2 — un'informazione che le fonti amministrative e censuarie utilizzate dal Sole 24 Ore non sono in grado di fornire.

Va riconosciuto, in senso opposto, anche un limite: mentre la stima giornalistica distingue direttamente le due popolazioni (socio-sanitari e socio-pedagogici), i soli microdati IFL non permettono di separare, all'interno del codice CP 3.2.1.2.7, i socio-sanitari effettivi dai socio-pedagogici che operano in ambito sanitario, da cui la necessità di ricorrere alla quota fissa esterna del 33,8%/66,2% discussa sopra. Per questo motivo, come già indicato, le analisi COB e IFL del resto del report trattano le due componenti dell'ambito sanitario come un aggregato unico.

Gli educatori socio-sanitari, gli educatori socio-pedagogici in ambito sanitario e i socio-pedagogici puri rappresentano quote piccole del totale, tra lo 0,13% e lo 0,29% della forza lavoro, ma con andamenti differenziati. I socio-pedagogici puri passano da 35.292 nel 2022 a 45.297 nel 2025, con una crescita di quasi il 30% visibile anche come quota del totale (dallo 0,15% allo 0,19%); i perimetri sanitari crescono fino al 2023 e poi rifluiscono. È utile notare che anche i gruppi di confronto crescono nel periodo, i fisioterapisti e logopedisti passano da circa 80.000 a 99.000, gli specialisti della formazione da 116.500 a 144.300, gli altri lavoratori con laurea triennale da 1,32 a 1,52 milioni, segno che l'espansione della domanda di professioni educative, riabilitative e formative è un fenomeno generale, dentro il quale gli educatori restano però il segmento con le condizioni materiali più deboli. Fa eccezione, in questo quadro di crescita diffusa, la componente dei docenti della scuola pre-primaria, che si riduce da circa 190.000 a 180.000 unità, coerentemente con l'andamento demografico delle coorti in età prescolare.

ri-sociale-e-sanitario-AFEGw6xB.

Nota metodologica. Salvo diversa indicazione, tutti i confronti presentati in questo capitolo sono effettuati rispetto ai gruppi professionali descritti nel capitolo 2, selezionati perché comparabili agli educatori sotto il profilo del livello di istruzione, del contenuto professionale o del contesto lavorativo. Le statistiche descrittive (numerosità, età, retribuzioni, quote di part-time e di contratto indeterminato, ore, soddisfazione, giornate di assenza, profilo socio-demografico) sono tratte dalle tabelle rilasciate dal Laboratorio ADELE (riportate integralmente in Appendice A). La retribuzione lorda (mensile e oraria) è disponibile solo per l'anno 2022, unico anno per cui la variabile sul reddito da lavoro lordo è rilevata nei microdati messi a disposizione; i valori retributivi commentati in questo capitolo si riferiscono quindi al 2022 e non all'intero periodo 2022-2025.

Tabella 4.1: Professioni analizzate e gruppi di confronto: numerosità e quota sul totale della forza lavoro.

Categoria professionale	2022	2023	2024	2025
Gruppi professionali oggetto dell'analisi				
Educatori socio-sanitari (SNT/02)	31.334	34.775	34.242	31.705
Quota sul totale (%)	0,13	0,15	0,14	0,13
Educatori socio-pedagogici in ambito sanitario	61.371	68.111	67.065	62.097
Quota sul totale (%)	0,27	0,29	0,28	0,26
Educatori socio-pedagogici puri	35.292	39.313	42.217	45.297
Quota sul totale (%)	0,15	0,17	0,18	0,19
Gruppi professionali di confronto				
Fisioterapisti e logopedisti	79.888	86.475	96.226	99.141
Docenti della scuola primaria	289.965	305.315	306.382	305.374
Docenti della scuola pre-primaria	190.413	185.490	180.024	179.708
Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti disabili	116.513	128.746	136.661	144.331
Altri lavoratori con laurea triennale	1.318.219	1.479.227	1.541.409	1.517.735
Totale forza lavoro italiana	23.099.389	23.579.946	23.932.264	24.138.809

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT. I gruppi di confronto sono descritti nel capitolo 2. La riga "Totale forza lavoro italiana" comprende, oltre alle categorie elencate, anche il residuo degli altri lavoratori non altrimenti classificati. Tutte le stime di questo capitolo, inclusi i coefficienti dei grafici e le statistiche delle tabelle successive, sono ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo della RCFL.

Le elaborazioni territoriali consentono di passare dalle quote regionali alle numerosità. Le quote sono calcolate, per ciascuna categoria professionale, sulla media 2022-2025; gli stock nazionali sono invece ottenuti dalla media dei tredici trimestri disponibili tra il primo trimestre 2022 e il primo trimestre 2025.[2] Questa ricostruzione usa il perimetro dei codici professionali CP 3.2.1.2.7 e CP 3.4.5.2.0 e non va quindi sovrapposta meccanicamente alle righe della tabella precedente, basate su titoli formativi o perimetri professionali più ampi. Per la lettura territoriale, Abruzzo e Molise sono osservati congiuntamente, come nella tavola regionale di partenza.[3]

[2] Poiché le percentuali regionali sono riportate con due decimali, esse sono state normalizzate entro categoria prima della moltiplicazione, così da neutralizzare piccoli scarti di arrotondamento e far coincidere la somma regionale con lo stock nazionale.

[3] L'aggregazione di Abruzzo e Molise rispetta i vincoli di numerosità minima per cella imposti dal laboratorio ADELE, che richiede almeno 10 osservazioni per cella a tutela della privacy statistica; l'accorpamento garantisce inoltre una maggiore rappresentatività statistica delle stime regionali.

Tabella 4.2: Distribuzione regionale e stock medio stimato delle professioni educative, 2022-2025.

Regione	Educ. professionali		Educ. socio-pedagogici	
	Quota	Stock	Quota	Stock
Piemonte	8,32%	8.178	7,19%	2.831
Valle d'Aosta	0,47%	462	0,12%	47
Lombardia	24,94%	24.515	15,87%	6.249
Trentino-Alto Adige	2,49%	2.448	5,33%	2.099
Veneto	7,24%	7.117	2,26%	890
Friuli-Venezia Giulia	3,46%	3.401	1,78%	701
Liguria	3,32%	3.263	1,94%	764
Emilia-Romagna	12,60%	12.385	12,80%	5.040
Toscana	5,57%	5.475	6,40%	2.520
Umbria	1,74%	1.710	1,13%	445
Marche	2,02%	1.986	3,28%	1.291
Lazio	5,44%	5.347	9,37%	3.689
Abruzzo e Molise	2,01%	1.976	2,26%	890
Campania	3,45%	3.391	5,41%	2.130
Puglia	5,68%	5.583	7,09%	2.792
Basilicata	0,71%	698	0,99%	390
Calabria	2,12%	2.084	1,67%	658
Sicilia	5,04%	4.954	11,75%	4.626
Sardegna	3,35%	3.293	3,36%	1.323
Italia	**99,97%**	**98.266**	**100,00%**	**39.374**

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo. Quote regionali medie 2022-2025; stock nazionali medi dal primo trimestre 2022 al primo trimestre 2025.

La geografia dei due gruppi non coincide, e la differenza è istruttiva. Gli educatori professionali sono fortemente concentrati in Lombardia, che da sola raccoglie circa un quarto dello stock nazionale, e in Emilia-Romagna; seguono Piemonte e Veneto. È una geografia che ricalca quella dei sistemi sanitari e socio-sanitari più strutturati. Per i socio-pedagogici la distribuzione è più policentrica: Lombardia, Emilia-Romagna e Piemonte restano ai primi posti, ma assumono un peso rilevante anche Sicilia, Lazio e Puglia. La componente socio-pedagogica, meno legata alle strutture sanitarie e più legata a servizi sociali, educativi e del Terzo settore, si distribuisce quindi più vicino alla geografia del bisogno che a quella delle istituzioni sanitarie. Il dato segnala che la programmazione dell'offerta formativa e delle politiche di trattenimento del personale deve tenere conto di mercati regionali molto diversi per dimensione, composizione e assetto istituzionale: la stessa politica nazionale incontra, in Lombardia e in Sicilia, due mercati del lavoro educativo strutturalmente differenti.

Nota metodologica sulle regressioni. Dalle caratteristiche socio-demografiche in poi, ogni dimensione delle condizioni di lavoro è letta in *due passi complementari*. Il primo è il confronto grezzo tra le medie dei gruppi professionali (le statistiche descrittive pesate, riportate integralmente in Appendice A): dice di quanto un gruppo differisce dagli altri. Il secondo è il coefficiente stimato da un modello di regressione lineare (OLS) sui microdati individuali dell'IFL, elaborati nel Laboratorio ADELE, e riportato nelle figure: dice quanta parte di quella differenza permane una volta neutralizzate le diverse composizioni dei gruppi. I due passi rispondono a domande diverse e vanno letti insieme, perché **un differenziale grezzo può nascondere effetti di composizione**: se gli educatori sono in media più giovani e più spesso donne, e se giovani e donne tendono a guadagnare meno a parità di professione, una parte del divario retributivo grezzo rifletterebbe la loro composizione anagrafica e di genere anziché la professione in sé. Il coefficiente di regressione separa i due effetti, isolando il divario legato all'appartenenza professionale al netto di età, genere, istruzione, esperienza, stato civile e regione. La specificazione comune, usata per il salario orario, la tipologia contrattuale, il part-time, il gap tra ore desiderate e lavorate, le cinque dimensioni di soddisfazione e i giorni di assenza, regredisce la variabile di interesse Y sull'appartenenza a otto categorie professionali e su un insieme di controlli individuali:

$$Y_i = \alpha + \sum_{k=1}^{7} \beta_k D_{ik} + \mathbf{X}_i' \boldsymbol{\gamma} + \varepsilon_i$$

dove D_{ik} è una variabile indicatrice pari a 1 se l'individuo i appartiene alla categoria professionale k — educatori professionali sanitari, educatori socio-pedagogici, docenti di scuola primaria e pre-primaria, specialisti nella formazione di soggetti disabili, fisioterapisti/logopedisti, altri lavoratori con laurea triennale — rispetto alla categoria omessa $k = 8$ ("altri lavoratori"), assunta come riferimento; $\mathbf{X}_i$ raccoglie i controlli individuali (classe di esperienza professionale, età, titolo di studio, stato civile, regione) e gli effetti fissi anno-trimestre. Il modello è stimato con minimi quadrati ponderati, usando come peso il coefficiente di riporto trimestrale, ed errori standard robusti all'eteroschedasticità; si riportano esclusivamente le stime di β_k, con intervalli di confidenza al 95%. Ciascun coefficiente misura quindi il differenziale tra una categoria e il gruppo di riferimento, al netto della composizione per esperienza, età, istruzione, stato civile, regione e periodo, non una semplice differenza tra medie grezze. Per la sezione 4.6 lo stesso modello è stimato separatamente su due sottocampioni per anzianità professionale: lavoratori con meno di 10 anni di esperienza e lavoratori con 10 anni di esperienza o più.

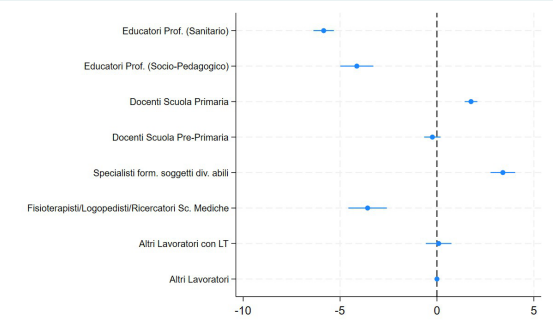
Il profilo socio-demografico discusso nella sezione 4.2 usa una specificazione rovesciata rispetto a questo schema: la variabile dipendente è l'appartenenza al gruppo professionale, regredita sulle caratteristiche individuali dell'individuo i:

$$D_i^{(g)} = \alpha + \mathbf{Z}_i' \boldsymbol{\delta} + u_i$$

dove $D_i^{(g)}$ è una dummy pari a 1 se l'individuo appartiene al gruppo g (educatore professionale o socio-pedagogico) e $\mathbf{Z}_i$ raccoglie genere, classe di età, titolo di studio, classe di anzianità professionale, stato civile, area geografica e cittadinanza, ciascuno rispetto a una categoria di riferimento (uomo, under 35, licenza media o inferiore, meno di 5 anni di esperienza, celibe/nubile, Nord, cittadinanza italiana). Ogni componente di $\boldsymbol{\delta}$ misura quindi quanto una determinata caratteristica aumenti o riduca la probabilità di appartenere al gruppo, a parità delle altre caratteristiche osservate.

Come si legge un grafico di coefficienti. I grafici riportano sugli assi il valore stimato nell'unità di misura della variabile dipendente: euro/ora per il salario, punti percentuali di probabilità per la tipologia contrattuale, il part-time e l'appartenenza a categoria, punti di scala 1-10 per la soddisfazione, giorni per le assenze. Nel testo, ogni coefficiente viene sistematicamente rapportato alla media campionaria della variabile dipendente (riportata in Appendice A): questo non cambia il coefficiente in sé, ma fornisce un ordine di grandezza (*magnitude*) dell'effetto stimato, utile a confrontare divari espressi in unità diverse, ad esempio per stabilire se una differenza di alcuni euro/ora sia "grande" o "piccola" rispetto al livello medio della variabile. La definizione operativa, la scala di misura e il procedimento di costruzione di ciascuna variabile, inclusa la convenzione di lettura della scala di soddisfazione 1-10, sono riportati in Appendice A.
Per ciascuna categoria professionale elencata sull'asse verticale, il grafico mostra un **pallino** e un **baffo** orizzontale. Il pallino è il coefficiente stimato: la differenza, nell'unità dell'asse orizzontale, tra quella categoria e il gruppo di riferimento (gli altri lavoratori), a parità di tutti i controlli. Questo è il punto cruciale per l'interpretazione: il coefficiente non è un semplice confronto tra medie, ma isola la differenza che resterebbe anche confrontando individui con le stesse caratteristiche di età, genere, titolo di studio, esperienza, stato civile e regione. Le professioni qui analizzate hanno composizioni demografiche molto diverse, gli educatori, ad esempio, sono mediamente più giovani e più spesso donne rispetto al gruppo di riferimento, e queste differenze da sole potrebbero spiegare parte del divario osservato nelle medie grezze (i lavoratori più giovani, a parità di tutto il resto, guadagnano tipicamente meno indipendentemente dalla professione svolta). Il coefficiente del modello depura il confronto da questi effetti di composizione: misura quindi il divario "puro" legato all'appartenenza professionale, al netto del fatto che gli educatori siano più giovani, più spesso donne, con un certo titolo di studio, e così via. La linea tratteggiata sullo zero rappresenta il gruppo di riferimento stesso (coefficiente pari a 0 per costruzione): un pallino a sinistra indica un valore inferiore, a destra un valore superiore. Il baffo è l'intervallo di confidenza al 95%: se non attraversa lo zero, la differenza è statisticamente significativa; se lo attraversa, non si può escludere che sia nulla. Un baffo più corto indica una stima più precisa (in genere, più osservazioni).

Come si legge un grafico di coefficienti (segue): un esempio. Applichiamo la chiave di lettura al pannello (a) della Figura 4.4, che riporta i coefficienti sul salario orario:



Il pallino di "Educatori Prof. Sanitario" è a circa -6 euro/ora, con baffo che non tocca lo zero: un salario inferiore di circa 6 euro l'ora rispetto al riferimento (circa -37% della media di 16,4 euro/ora), differenza statisticamente significativa e calcolata già al netto del fatto che gli educatori sono mediamente più giovani, più spesso donne e con un titolo di studio diverso rispetto al gruppo di riferimento, non è quindi un artefatto della loro diversa composizione anagrafica o di genere, ma un divario che permane confrontando lavoratori comparabili sotto questi aspetti. Il pallino "Educatori Prof. Socio-Ped." è più vicino allo zero (-4 euro/ora, -24%): il divario esiste ma è minore.
Dal grafico si può inoltre ricostruire il livello stimato della variabile per ciascuna categoria, sommando il coefficiente al valore della categoria di riferimento. Nel nostro esempio, il salario orario medio degli altri lavoratori (la categoria di riferimento) è di 14,79 euro (cfr. Appendice A): sommando il coefficiente, il salario stimato a parità di caratteristiche è quindi di circa $14,79 - 6 \approx 8,8$ euro/ora per gli educatori sanitari e di circa $14,79 - 4 \approx 10,8$ euro/ora per i socio-pedagogici. Si noti che questi valori "aggiustati" sono più bassi delle medie grezze osservate per gli educatori (11,54 e 12,38 euro): la differenza riflette proprio l'effetto di composizione depurato dal modello, gli educatori hanno in media titoli di studio più alti del gruppo di riferimento, che a parità di professione spingerebbero il salario verso l'alto, e il divario "puro" risulta perciò più ampio di quello osservabile confrontando le semplici medie.
Questa chiave di lettura, posizione del pallino per direzione e dimensione dell'effetto, ampiezza del baffo per la sua significatività, somma con il valore di riferimento per ricostruire i livelli, vale per tutti i grafici successivi del capitolo, cambiando solo l'unità di misura sull'asse.

4.2 Profilo socio-demografico: chi sono gli educatori

Chi sono, dal punto di vista socio-demografico, gli educatori? Rispondiamo in due passi: prima osservando la composizione grezza delle professioni, poi verificando quali di questi tratti restano distintivi anche a parità delle altre caratteristiche individuali.

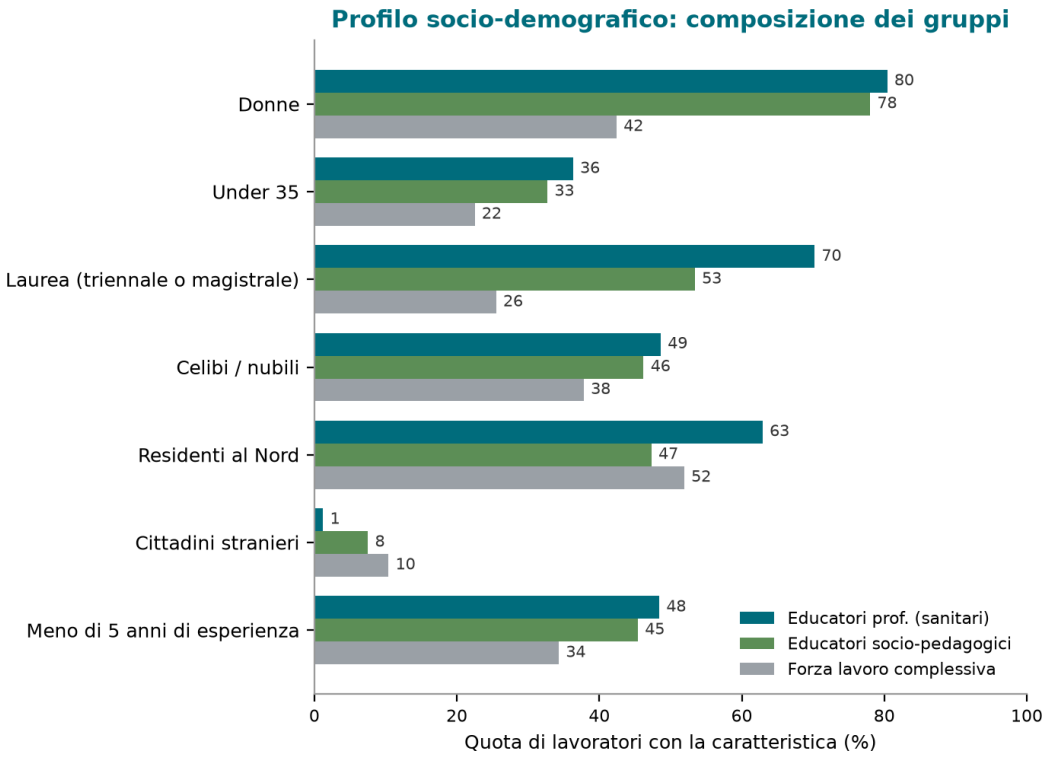


Figura 4.1: Profilo socio-demografico: **composizione grezza pesata** dei due gruppi di educatori rispetto alla forza lavoro complessiva. Ogni barra indica la quota di lavoratori con la caratteristica indicata.

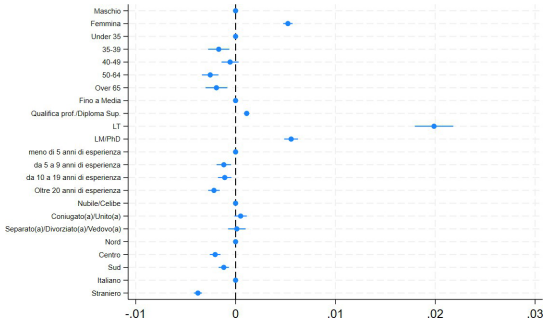
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo (cfr. Appendice A).

Osservando i confronti grezzi, cioè la composizione osservata delle professioni prima di introdurre i controlli statistici (Figura 4.1), emergono già alcuni tratti netti. Le professioni educative sono nettamente femminili: le donne sono l'80,4% degli educatori sanitari e il 78,0% dei socio-pedagogici, a fronte del 42,4% della forza lavoro complessiva. Tradotta in rapporto tra probabilità,[4] questa composizione implica che una donna ha una probabilità di essere educatrice in ambito sanitario circa 5,6 volte quella di un uomo, e circa 4,8 volte quella di esserlo in ambito socio-pedagogico. Lo stesso metodo si applica alle altre caratteristiche (le quote grezze sottostanti si leggono nella Figura 4.1). Anche l'istruzione pesa in modo molto forte: chi possiede una laurea, triennale o magistrale, ha una probabilità di essere educatore in ambito sanitario circa 6,9 volte quella di chi ha un titolo di studio inferiore, e circa 3,4 volte in ambito socio-pedagogico. Sono inoltre professioni giovani e a ricambio recente: un lavoratore under 35 ha una probabilità di appartenervi circa doppia (circa 1,7 volte per i socio-pedagogici) rispetto a uno più anziano, e chi ha meno di 5 anni di esperienza professionale circa 1,8 volte (1,6 per i socio-pedagogici). Coerentemente con l'età, essere celibe o nubile aumenta la probabilità di circa una volta e mezza per entrambi i gruppi. Sul piano territoriale i due gruppi divergono: risiedere al Nord rende circa 1,6 volte più probabile essere educatore sanitario rispetto a risiedere nel resto del Paese, mentre gli educatori socio-pedagogici sono relativamente più diffusi nel Mezzogiorno. Netta, infine, la barriera della cittadinanza per la sola componente sanitaria: un

[4] Il rapporto tra le probabilità di appartenere alla professione per due gruppi si ricava dalle sole composizioni percentuali tramite il teorema di Bayes: $\frac{P(\text{educ}|\text{donna})}{P(\text{educ}|\text{uomo})} = \frac{P(\text{donna}|\text{educ})}{P(\text{uomo}|\text{educ})} \times \frac{P(\text{uomo})}{P(\text{donna})}$, dove il primo fattore è la composizione di genere *dentro* la professione e il secondo l'inverso della composizione di genere *nella* forza lavoro. Per gli educatori sanitari: (80,4/19,6) × (57,6/42,4) ≈ 5,6. Tutte le quote sono tratte dalle tabelle descrittive pesate (cfr. Appendice A).

cittadino italiano ha una probabilità di essere educatore sanitario circa 9 volte quella di uno straniero, coerentemente con il requisito del titolo abilitante e dell'iscrizione all'albo, mentre per i socio-pedagogici, meno regolati, il divario è molto più contenuto.

(a) Appartenenza alla categoria Educatori Prof. Sanitari



(b) Appartenenza alla categoria Educatori Prof. Socio-Pedagogici

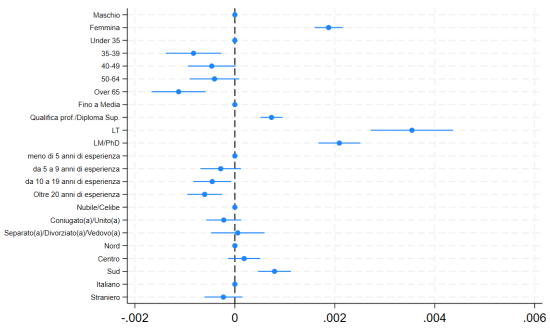


Figura 4.2: Profilo socio-demografico delle professioni educative. Coefficienti di regressione lineare sulla probabilità di appartenenza al gruppo, con intervalli di confidenza al 95%.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo.

Questi divari grezzi potrebbero però riflettere, almeno in parte, la diversa composizione dei gruppi a confronto: le donne, ad esempio, sono in media più istruite, e l'istruzione è a sua volta un requisito della professione. La Figura 4.2 verifica se i differenziali permangono *a parità delle altre caratteristiche*, attraverso la regressione descritta nel box precedente. Il risultato è netto: i divari osservati nei confronti grezzi si ritrovano, con lo stesso segno e statisticamente significativi, anche una volta introdotti i controlli. A parità di età, esperienza, istruzione, stato civile, regione e cittadinanza, le donne restano più probabili di appartenere alla professione rispetto agli uomini, e i laureati (triennali e magistrali) più probabili rispetto a chi ha titoli di studio inferiori; specularmente, i lavoratori delle classi di età più anziane risultano meno probabili rispetto agli under 35. La stessa tendenza emerge per l'anzianità professionale, inclusa tra i controlli: la probabilità di appartenere alla professione decresce all'aumentare degli anni di esperienza, con i lavoratori più esperti (oltre 20 anni) i meno probabili di tutti, un profilo coerente con quello anagrafico, che conferma la natura giovane e a ricambio recente del settore. Lo stato civile, per contro, è l'unico tratto del confronto grezzo che *non* sopravvive al controllo: la maggiore presenza di celibi e nubili tra gli educatori si rivela un riflesso della loro età più giovane, e una volta tenuta costante l'età lo stato civile non mostra più un'associazione statisticamente robusta con l'appartenenza alla professione, per nessuno dei due gruppi. Sul piano territoriale i due gruppi divergono, coerentemente con la distribuzione degli stock descritta sopra: gli educatori sanitari restano relativamente più concentrati al Nord (con probabilità significativamente più basse al Centro e al Sud rispetto al Nord), mentre per i socio-pedagogici è il Mezzogiorno a mantenere un peso relativo maggiore. Anche la cittadinanza conferma il quadro descrittivo: la probabilità di essere educatore sanitario è nettamente più bassa per gli stranieri, coerentemente con la barriera del titolo abilitante e dell'iscrizione all'albo, mentre per i socio-pedagogici, meno regolati, il divario è più contenuto (significativo per i cittadini UE, non distinguibile da zero per i non UE). In sintesi, con la sola eccezione dello stato civile, il divario di genere e gli altri tratti distintivi non sono un sottoprodotto della composizione per età o istruzione: sono associazioni che sopravvivono al controllo statistico.

Il profilo anagrafico è particolarmente rilevante per l'interpretazione delle criticità del settore: una professione caratterizzata da lavoratori giovani e altamente qualificati, ma esposta fin dalle prime fasi della carriera a salari contenuti, ampia diffusione del part-time e limitate prospet-

tive di avanzamento, rischia di favorire l'uscita precoce dal settore, riducendo il rendimento dell'investimento formativo sostenuto da individui e sistema pubblico.

4.3 Salari, contratti e orari: la fragilità materiale

Il nodo più evidente delle condizioni di lavoro è la combinazione tra retribuzioni deboli e intensità oraria insufficiente: la Figura 4.3 ne riporta le medie grezze e la Figura 4.4 i corrispondenti coefficienti di regressione, per salario orario, tipo di contratto, part-time e gap orario.

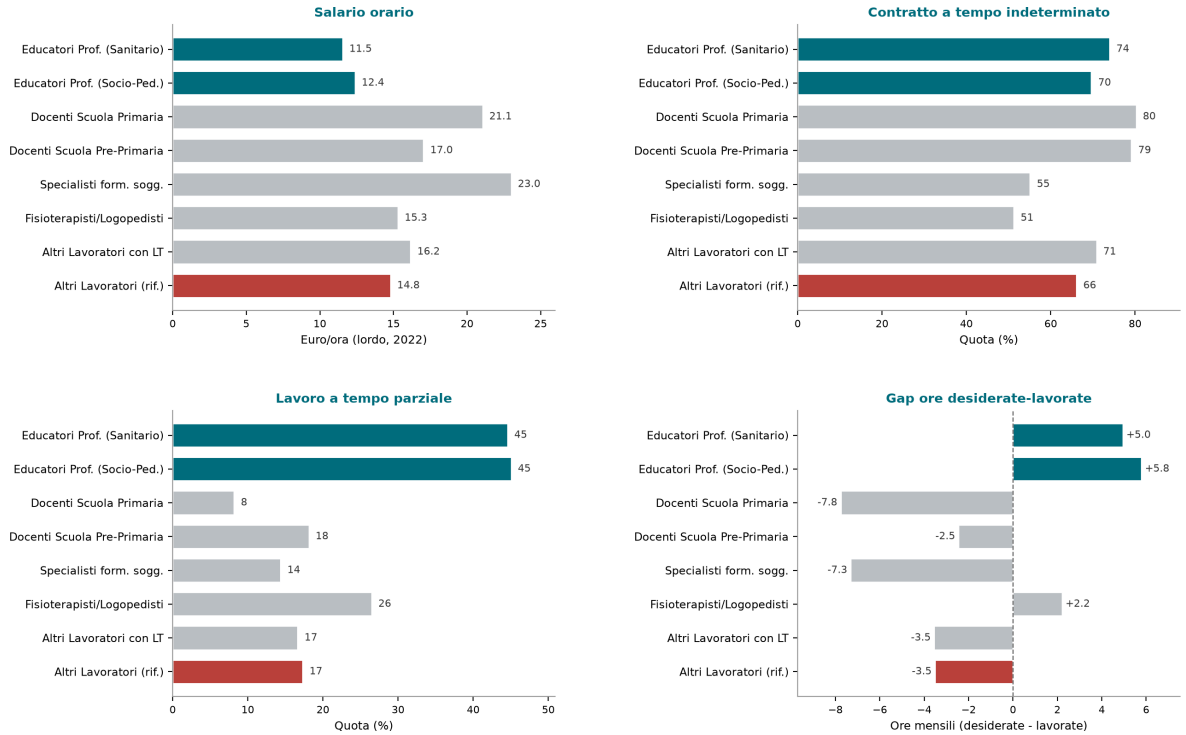


Figura 4.3: Salario, contratto e orario di lavoro: **medie grezze pesate** per categoria professionale. In blu gli educatori, in rosso la categoria di riferimento delle regressioni ("Altri Lavoratori").

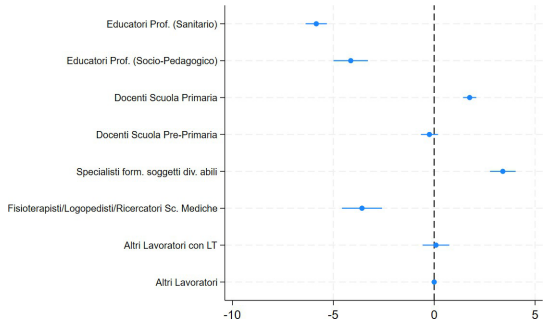
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo (cfr. Appendice A).

Il salario orario lordo medio, disponibile solo per il 2022, unico anno in cui la variabile retributiva è rilevata nei microdati (cfr. Appendice A), è pari a 11,54 euro per gli educatori professionali sanitari e 12,38 euro per i socio-pedagogici, contro 16,16 euro per gli altri lavoratori con laurea triennale, 21,05 euro per i docenti di scuola primaria e 22,99 euro per gli specialisti della formazione di soggetti disabili: un confronto tra medie grezze, non corretto per le altre caratteristiche dei lavoratori. Il confronto è tanto più significativo perché i gruppi di riferimento condividono con gli educatori il livello formativo terziario e, in parte, il contenuto educativo-relazionale del lavoro: la penalizzazione non è spiegabile con differenze di qualifica richiesta, e chiama in causa piuttosto l'assetto contrattuale del settore, la struttura degli appalti e la debolezza del riconoscimento professionale.

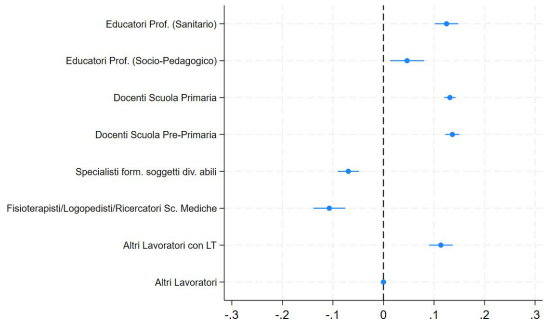
Gli altri tre indicatori della figura completano il quadro grezzo, e non vanno tutti nella stessa direzione. La quota di contratti a tempo indeterminato è del 74,0% per gli educatori sanitari e del 69,6% per i socio-pedagogici: valori non lontani dal gruppo di riferimento (66,1%) e dagli altri laureati triennali (70,8%), inferiori solo ai docenti (80,2%), la stabilità contrattuale formale,

quindi, non è di per sé il punto debole. La diffusione del part-time distingue invece nettamente gli educatori da tutti gli altri gruppi: 44,6% e 45,0%, contro il 17,3% del gruppo di riferimento, il 16,6% degli altri laureati triennali e appena l'8,2% dei docenti di scuola primaria. Infine il gap tra ore desiderate e ore lavorate è positivo per i soli educatori (+4,95 e +5,79 ore settimanali) e, in misura minore, per i fisioterapisti e logopedisti (+2,21), mentre è negativo per tutti gli altri gruppi, fino a $-7,76$ ore per i docenti di scuola primaria: gli educatori vorrebbero lavorare di più, gli altri tendenzialmente di meno.

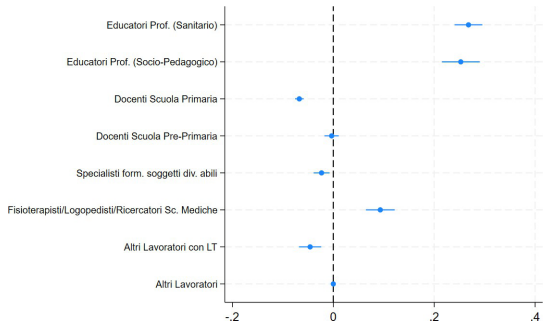
(a) Salario orario



(b) Contratto a tempo indeterminato



(c) Lavoro a tempo parziale



(d) Differenza ore desiderate e lavorate

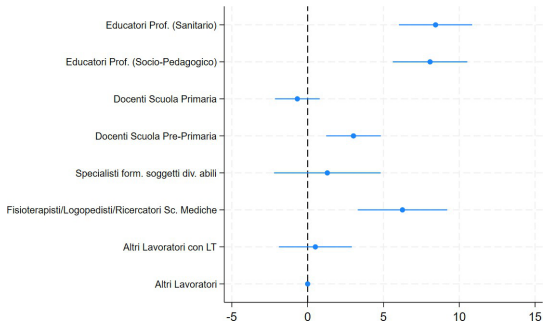


Figura 4.4: Salario, contratto e orario di lavoro: coefficienti di regressione per categoria professionale, con intervalli di confidenza al 95%.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo.

Il divario retributivo emerge con maggiore nettezza dalla regressione descritta nel box precedente, che confronta ciascuna categoria con il gruppo di riferimento (gli altri lavoratori) a parità di età, istruzione, esperienza, stato civile, regione e periodo (Figura 4.4, pannello a). Il coefficiente stimato è pari a circa -6 euro/ora per gli educatori professionali sanitari e a circa -4 euro/ora per i socio-pedagogici. Rapportati al salario orario medio del campione (16,4 euro/ora, cfr. Appendice A), questi valori corrispondono a riduzioni del 37% e del 24%. Per gli educatori sanitari il divario corretto è più ampio di quello osservato nelle medie grezze, pari a circa il 30%; età, istruzione ed esperienza non spiegano quindi la penalizzazione salariale.

Sul fronte della composizione contrattuale, il pannello b della Figura 4.4 mostra che, a parità di controlli, gli educatori professionali sanitari hanno una probabilità di contratto a tempo indeterminato più alta di circa 12 punti percentuali rispetto al gruppo di riferimento, mentre i socio-pedagogici mostrano un effetto positivo ma più contenuto (circa 4 punti). Rapportati alla media campionaria della quota di contratti indeterminati (68,3%), questi coefficienti corrispondono a un incremento relativo di circa il 18% e il 6% rispettivamente. Questo risultato, al netto delle altre caratteristiche individuali, è coerente con le quote descrittive (73,9% e 69,9% di con-

tratti indeterminati, non lontano dagli altri gruppi di confronto) ma aggiunge un'informazione: al netto di età, istruzione ed esperienza, la stabilità contrattuale formale degli educatori sanitari è addirittura superiore alla media, e non riflette quindi una loro composizione anagrafica più giovane.

Il pannello c mostra invece con chiarezza la fragilità principale del settore: la probabilità di lavorare part-time è più alta di circa 26 punti percentuali per gli educatori professionali sanitari e di circa 25 punti per i socio-pedagogici rispetto al gruppo di riferimento, un effetto ampio e altamente significativo, coerente con le quote descrittive intorno al 45% (contro il 17,3% degli altri lavoratori e l'8,2% dei docenti di scuola primaria; cfr. Appendice A). Rapportati alla media campionaria del part-time (23,8%), questi coefficienti corrispondono a un incremento relativo di circa il 109% e il 105%: per entrambi i gruppi di educatori la probabilità di lavorare part-time è quindi più che doppia rispetto al livello medio delle otto categorie professionali considerate, il divario relativo più ampio fra tutti quelli discussi in questo capitolo. Il pannello d, che riporta il gap tra ore desiderate e ore lavorate, mostra, al netto delle altre caratteristiche individuali, un effetto di circa +8 ore settimanali in più per entrambi i gruppi di educatori, superiore al semplice confronto tra medie grezze (4,95 e 5,79 ore), mentre per i docenti di scuola primaria e per gli altri laureati triennali il segno è negativo (rispettivamente $-7,76$ e $-3,55$ ore), cioè vorrebbero lavorare meno. Poiché la media campionaria di questo specifico differenziale è prossima allo zero (le otto categorie si dividono fra segno positivo e negativo) e non costituisce quindi un termine di paragone informativo, il coefficiente è qui rapportato non alla propria media ma alle ore lavorate settimanali medie (31,7 ore): un gap di 8 ore corrisponde a circa il 25% del monte ore settimanale medio, una sotto-occupazione tutt'altro che marginale. Il contrasto di segno è la prova più netta che il part-time educativo è in larga misura involontario: non una scelta di conciliazione, ma una forma di sotto-occupazione determinata dal lato della domanda, cioè da come i servizi sono organizzati, finanziati e appaltati.

4.4 Giornate di assenza dal lavoro

Un ulteriore indicatore delle condizioni materiali riguarda le giornate di assenza dichiarate per ferie, malattia e altri motivi, riportate come medie grezze nella Figura 4.5 e come coefficienti di regressione nella Figura 4.6.

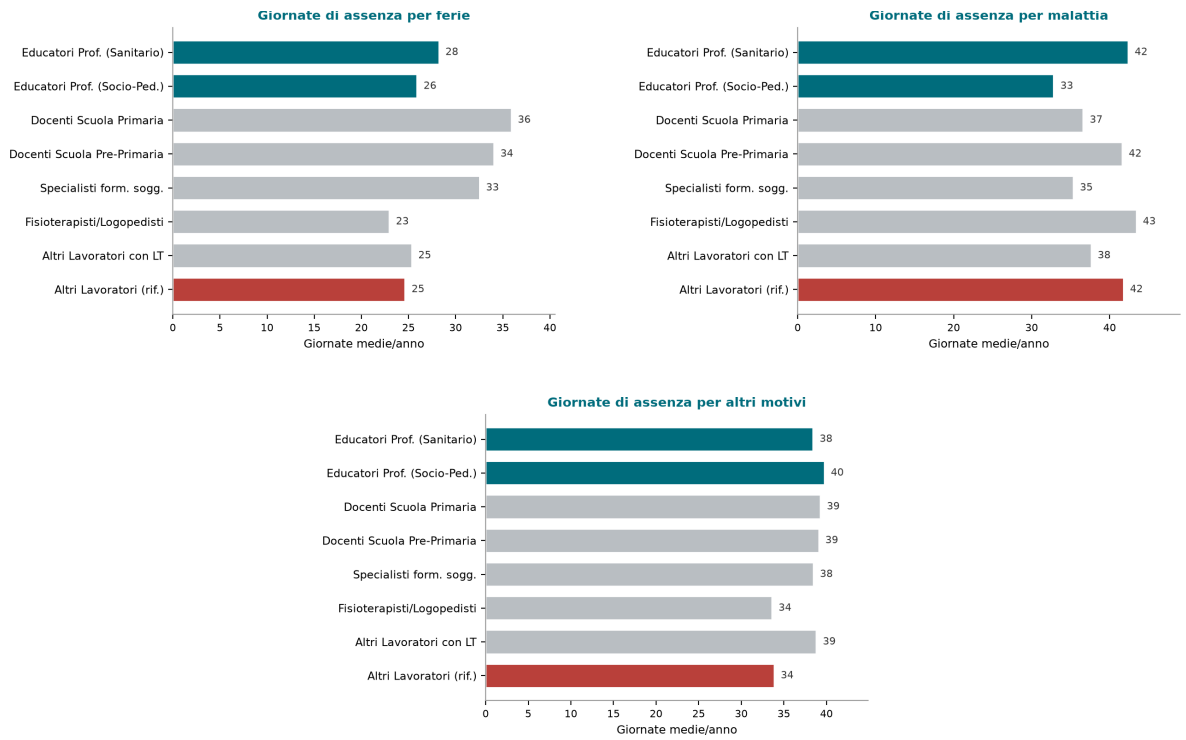
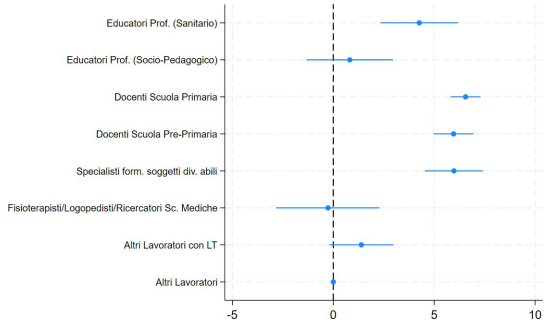


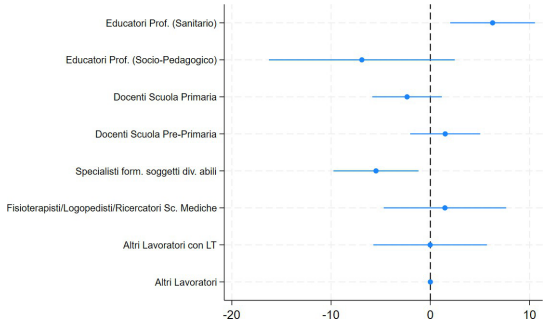
Figura 4.5: Giornate di assenza dal lavoro: **medie grezze pesate** per categoria professionale. In blu gli educatori, in rosso la categoria di riferimento ("Altri Lavoratori"). Si noti la vicinanza fra la barra "malattia" degli educatori sanitari e quella del gruppo di riferimento, che il coefficiente di regressione della figura successiva rivela invece divergere una volta neutralizzata la diversa età.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo (cfr. Appendice A).

(a) Giornate di assenza per ferie



(b) Giornate di assenza per malattia



(c) Giornate di assenza per altri motivi

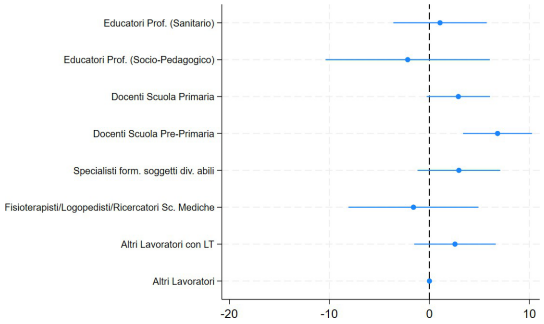


Figura 4.6: Giornate di assenza dal lavoro: coefficienti di regressione per categoria professionale, con intervalli di confidenza al 95%.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo.

Qui il confronto grezzo è poco informativo e in un caso addirittura fuorviante, e serve bene a illustrare perché i due passi vadano tenuti distinti. Sul fronte della malattia, gli educatori sanitari dichiarano in media 42,3 giornate di assenza, appena sopra le 41,7 del gruppo di riferimento (Figura 4.5; cfr. Appendice A): una differenza grezza trascurabile. Ma questo confronto nasconde un effetto di composizione per età: il gruppo di riferimento è in media più anziano (45,5 anni contro 39,9 degli educatori sanitari) e i lavoratori più anziani si assentano di più per malattia. Una volta neutralizzata questa differenza anagrafica, la regressione (pannello b) mostra che gli educatori sanitari si assentano per malattia circa 6 giorni in più del gruppo di riferimento a parità di età, circa il 15% in più della media campionaria (38,9 giorni), un effetto statisticamente significativo che il solo confronto grezzo non lasciava intravedere. Un quadro analogo, meno estremo, vale per le ferie (pannello a): la media grezza è già più alta (28,2 contro 24,6 giorni) e la regressione conferma un divario di circa +4 giorni a parità di controlli. Anche per le assenze per altri motivi (pannello c) la media grezza degli educatori è superiore a quella del riferimento (38,4 e 39,7 contro 33,8 giorni), ma qui il divario non risulta statisticamente significativo una volta introdotti i controlli. Entrambi meritano attenzione come possibile segnale di carico psico-fisico del lavoro socio-sanitario. Per gli educatori socio-pedagogici, invece, nessuno dei tre coefficienti risulta statisticamente distinguibile da zero: gli intervalli di confidenza sono ampi e includono valori sia positivi sia negativi, per cui non è possibile concludere che questo gruppo si assenti sistematicamente più o meno della media.

Il maggiore ricorso a malattia e ferie da parte degli educatori sanitari, in un settore già caratterizzato da part-time diffuso e salari bassi, è coerente con l'ipotesi di un carico di lavoro relazionale ed emotivo elevato, sebbene l'indagine IFL non permetta di distinguerne le cause specifiche (burnout, turni, carico assistenziale). Il dato merita un approfondimento specifico,

che il progetto SAVE si propone di condurre attraverso analisi mirate sul carico emotivo e sul rischio di burnout nel lavoro socio-educativo.

4.5 Soddisfazione, vocazione e sostenibilità del lavoro

Il quadro delle condizioni materiali trova un contrappunto rivelatore nei dati sulla soddisfazione, riportati come medie grezze nella Figura 4.7 e come coefficienti di regressione nella Figura 4.8.

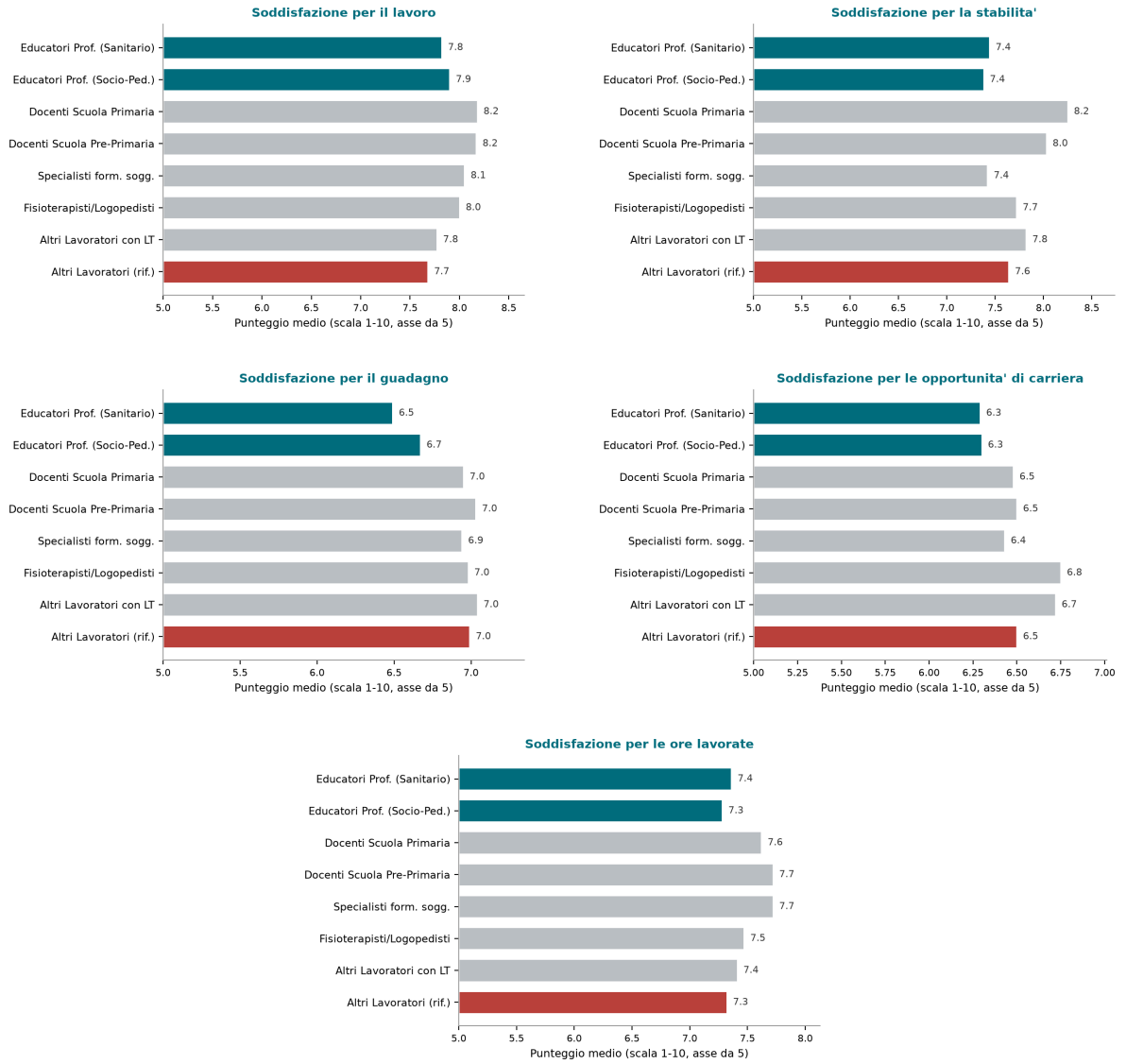
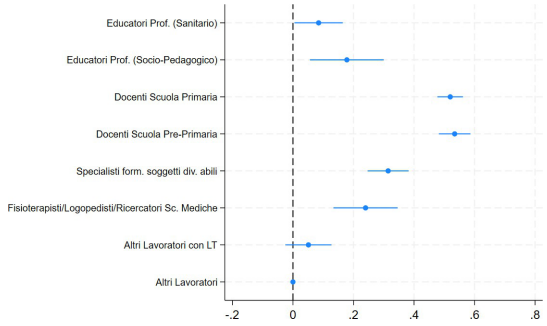


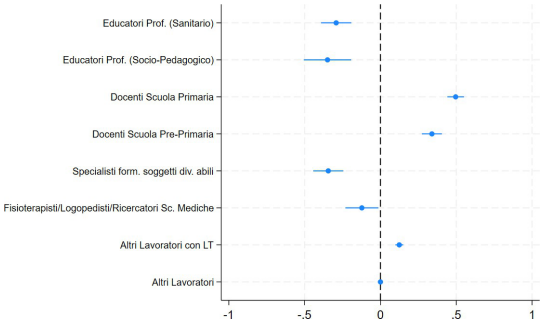
Figura 4.7: Soddisfazione per il lavoro (cinque dimensioni): **medie grezze pesate** per categoria professionale, su scala 1-10. In blu gli educatori, in rosso la categoria di riferimento ("Altri Lavoratori"). Nota: l'asse orizzontale parte da 5 (non da 0) per rendere visibili differenze contenute in valore assoluto ma statisticamente significative, si veda la Figura successiva per la loro significatività.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo (cfr. Appendice A).

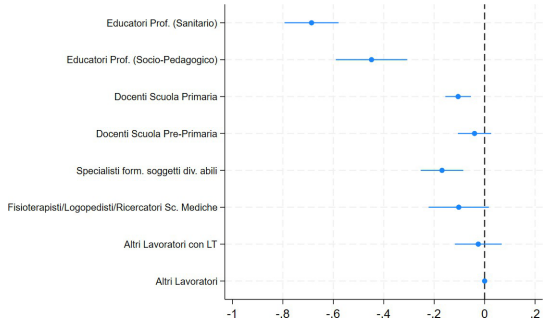
(a) Soddisfazione per il lavoro



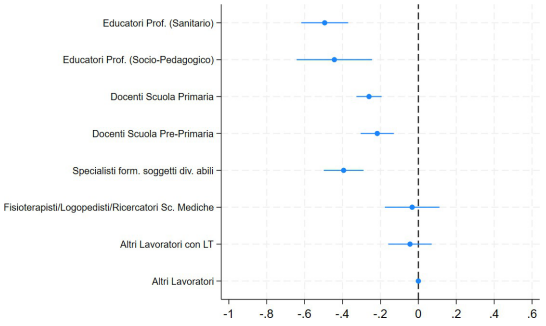
(b) Soddisfazione per la stabilità



(c) Soddisfazione per il guadagno



(d) Soddisfazione per le opportunità di carriera



(e) Soddisfazione per le ore lavorate

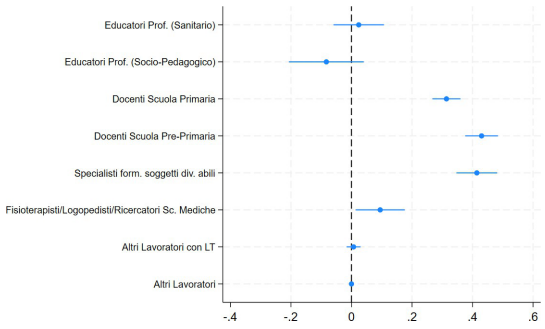


Figura 4.8: Soddisfazione per il lavoro: coefficienti di regressione per categoria professionale, con intervalli di confidenza al 95%.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo.

A differenza delle assenze, qui confronto grezzo e regressione concordano, la diversa composizione dei gruppi non altera la lettura, e le medie descrittive vanno nella stessa direzione dei coefficienti (cfr. Appendice A). Nelle medie grezze gli educatori si collocano sostanzialmente in linea con il gruppo di riferimento per la soddisfazione complessiva del lavoro (7,82 e 7,90 su 10, contro 7,68) e per le ore lavorate (7,36 e 7,28, contro 7,32), ma nettamente sotto per il guadagno (6,49 e 6,67, contro 6,99), per le opportunità di carriera (6,29 e 6,30, contro 6,50) e per la stabilità (7,44 e 7,38, contro 7,64). I coefficienti confermano e precisano questo quadro. Gli educatori professionali sanitari mostrano un coefficiente di soddisfazione per il lavoro in generale (pannello a) modesto e al limite della significatività (+0,08 punti su scala 1-10, pari a circa l'1% della media campionaria di 7,95 punti), mentre i socio-pedagogici presentano un effetto positivo e significativo (+0,18 punti, circa +2%) rispetto al gruppo di riferimento, un risultato che, letto da solo, sembrerebbe indicare un lavoro sostanzialmente soddisfacente. Il

quadro cambia radicalmente sulle altre quattro dimensioni: la soddisfazione per la stabilità (pannello b) è inferiore di circa 0,30-0,35 punti per entrambi i gruppi (circa il 4-5% della media di 7,71 punti); la soddisfazione per il guadagno (pannello c) è inferiore di circa 0,70 punti per i sanitari e di 0,46 punti per i socio-pedagogici, pari a circa il 10% e il 7% della media campionaria (6,89 punti); la soddisfazione per le opportunità di carriera (pannello d) è inferiore di circa 0,50 e 0,44 punti, circa l'8% e il 7% della media campionaria (6,50 punti). Solo la soddisfazione per il numero di ore lavorate (pannello e) non mostra un divario significativo per nessuno dei due gruppi. Questo risultato non è in contraddizione con il gap positivo tra ore desiderate e lavorate documentato nella sezione 4.3: soddisfazione e desiderio di più ore misurano cose diverse. Gli educatori possono considerare le ore attualmente lavorate un minimo sostanzialmente accettabile, e quindi dichiararsi soddisfatti in linea con la media, e al tempo stesso preferire lavorarne di più, dato che a un'intensità oraria maggiore corrisponderebbe un reddito più alto. La soddisfazione dichiarata riflette una valutazione della condizione attuale rispetto a un livello soglia, non l'assenza di margini di miglioramento; il gap orario, invece, cattura proprio la distanza tra la condizione attuale e quella desiderata.

A fronte di questa insoddisfazione sistematica per le condizioni materiali, l'interesse dichiarato per il contenuto del lavoro svolto va in direzione opposta ed è nettamente più alto della media per entrambi i gruppi (Figure 4.9 e 4.10).

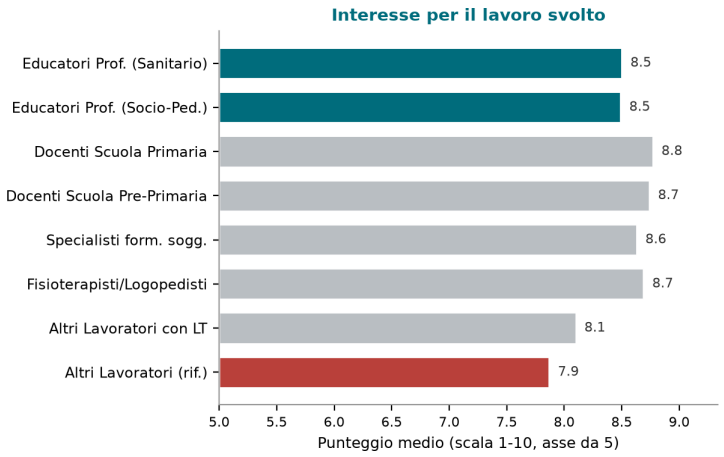


Figura 4.9: Interesse per il lavoro svolto: **medie grezze pesate** per categoria professionale (scala 1-10, asse orizzontale da 5). In blu gli educatori, in rosso la categoria di riferimento ("Altri Lavoratori").

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo (cfr. Appendice A).

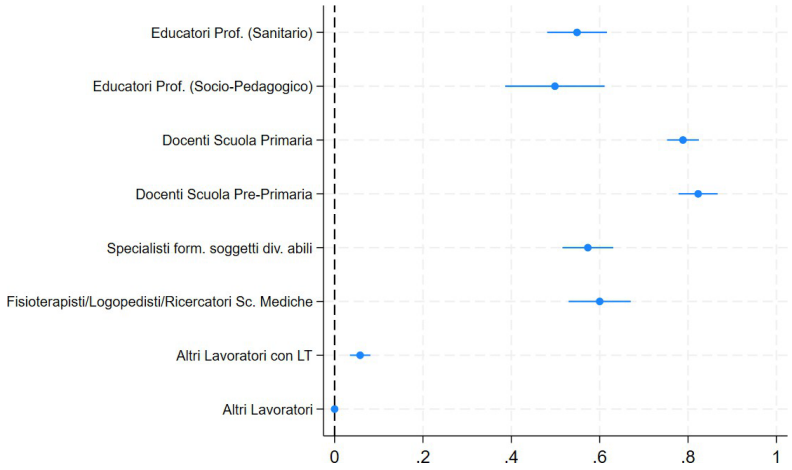


Figura 4.10: Interesse per il lavoro svolto: coefficienti di regressione per categoria professionale, con intervalli di confidenza al 95%.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo.

Il coefficiente è di circa +0, 55 punti per gli educatori sanitari e +0, 50 punti per i socio-pedagogici, rispettivamente circa il 6,5% e il 5,9% della media campionaria (8,47 punti), tra i più elevati dell'intero confronto professionale, superati solo dai docenti (8,50 e 8,49 su 10, contro 7,87 degli altri lavoratori; cfr. Appendice A).

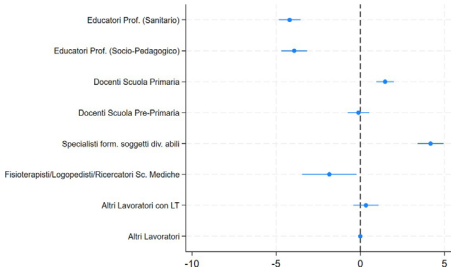
L'alta soddisfazione per il contenuto del lavoro, insieme alla minore soddisfazione per guadagno, carriera e stabilità, segnala una forte componente vocazionale. Il significato attribuito al lavoro sostiene la permanenza nel settore anche quando le condizioni materiali sono deboli. Questa motivazione favorisce la qualità relazionale del servizio, ma riduce anche la pressione del mercato verso salari e orari migliori: una parte del costo del sistema ricade così sui lavoratori. Oltre al costo economico può esservene uno psicologico, legato al carico emotivo, al rischio di burnout e alla scarsità di supervisione. Le maggiori assenze per malattia documentate nella sezione 4.3 per la componente sanitaria sono coerenti con questa ipotesi, senza consentire di verificarla direttamente.

4.6 L'esperienza professionale conta? Un confronto per anzianità

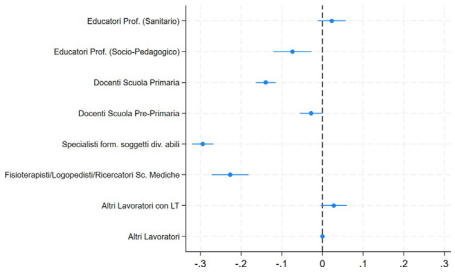
Le stime precedenti confrontano gli educatori con i gruppi di riferimento sull'intero campione, a parità di classe di esperienza (inclusa tra i controlli). Una domanda distinta, e altrettanto rilevante per le policy, è se le condizioni di lavoro migliorino con l'anzianità professionale all'interno della professione stessa, oppure restino strutturalmente deboli anche per chi vi lavora da più tempo. Per rispondere, il modello di regressione descritto nel box metodologico è stimato separatamente su due sottocampioni: lavoratori con meno di 10 anni di esperienza nella professione e lavoratori con 10 anni di esperienza o più. Il confronto testuale si concentra su quattro variabili — salario orario, contratto a tempo indeterminato, part-time e soddisfazione per il guadagno — perché sono quelle su cui emergono le differenze più marcate fra i due sottocampioni e che risultano quindi più informative per capire come cambiano le condizioni di lavoro con l'anzianità; l'intero set di 30 grafici per esperienza (15 variabili × 2 sottocampioni) è disponibile dagli autori su richiesta ragionevole.

Meno di 10 anni di esperienza

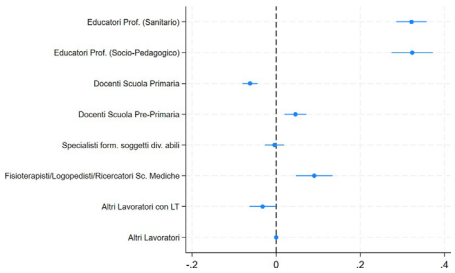
(a) Salario orario



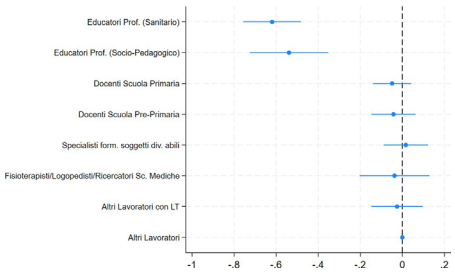
(b) Contratto a tempo indeterminato



(c) Lavoro a tempo parziale

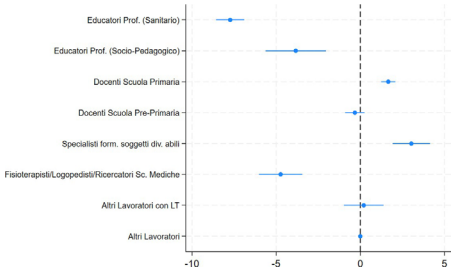


(d) Soddisfazione per il guadagno

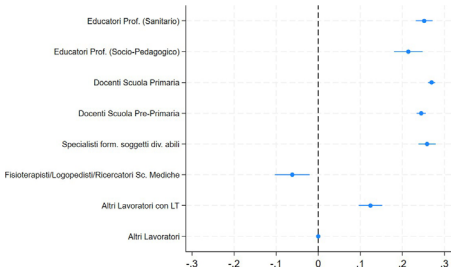


10 anni di esperienza o più

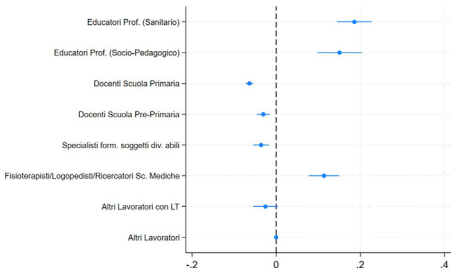
(a) Salario orario



(b) Contratto a tempo indeterminato



(c) Lavoro a tempo parziale



(d) Soddisfazione per il guadagno

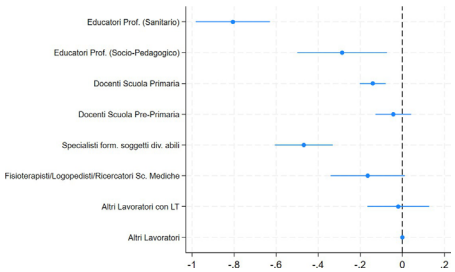


Figura 4.11: Coefficienti di regressione per categoria professionale, per classe di esperienza: meno di 10 anni (colonna sinistra) e 10 anni o più (colonna destra), con intervalli di confidenza al 95%.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, ponderate con i pesi campionari di riporto all'universo.

Il confronto tra le due colonne della figura rivela due dinamiche opposte per i due gruppi educativi, che la sola stima sull'intero campione (sezione 4.3) non permette di distinguere. Per gli **educatori professionali sanitari**, l'anzianità professionale non riduce le criticità: il divario salariale si allarga da circa $-4,5$ euro/ora tra i meno esperti a circa $-7,7$ euro/ora tra i più esperti, e la soddisfazione per il guadagno peggiora in parallelo, da $-0,63$ a $-0,81$ punti. Migliora invece, e in modo marcato, la stabilità contrattuale: il coefficiente sul contratto a tempo indeterminato passa da un valore vicino allo zero e non significativo tra i meno esperti a +0, 25 punti percentuali tra i più esperti; anche il part-time si riduce, pur restando elevato (da +0, 32 a +0, 19). Il quadro è quindi quello di una professione che, con l'anzianità, offre più stabilità contrattuale ma non un riallineamento salariale: chi resta nel settore sanitario educativo a lungo vede aumentare, in termini relativi, proprio la penalizzazione economica rispetto ai lavoratori di riferimento.

Per gli **educatori socio-pedagogici** il quadro è diverso e più coerente con un percorso di consolidamento professionale. Il coefficiente sul contratto a tempo indeterminato è negativo e significativo tra i meno esperti ($-0,08$, cioè una minore probabilità di stabilità contrattuale rispetto al gruppo di riferimento nella prima fase di carriera) ma diventa positivo e significativo tra i più esperti (+0, 21); il part-time si riduce sensibilmente con l'anzianità (da +0, 33 a +0, 15); il divario salariale resta sostanzialmente stabile (da $-4,0$ a $-4,8$ euro/ora); e la soddisfazione per il guadagno migliora, da $-0,55$ a $-0,30$ punti. In sintesi, il segmento socio-pedagogico mostra segnali di un percorso professionale che, con il tempo, converge verso condizioni più vicine a quelle del mercato di riferimento, mentre il segmento sanitario mostra una stabilizzazione contrattuale che non si accompagna a un analogo recupero salariale. Questa asimmetria è coerente con la lettura del capitolo 3 sul turnover più contenuto, ma non necessariamente più remunerativo, del perimetro sanitario rispetto a quello socio-pedagogico.

Questo confronto va però letto con una cautela importante. Le stime si basano su campioni indipendenti rilevati in trimestri diversi dall'IFL, non sull'osservazione degli stessi individui nel tempo: il gruppo dei più esperti non è la continuazione di quello dei meno esperti, ma ciò che resta dopo che una parte dei lavoratori è uscita dalla professione. Il gradiente per anzianità mescola quindi un vero effetto di esperienza e un effetto di selezione dinamica, che i dati disponibili non permettono di separare. La direzione di questa selezione, plausibilmente, è tale per cui a restare nel settore siano soprattutto i lavoratori più motivati e più disposti ad accettare condizioni difficili, e la sua conseguenza sulla lettura dei risultati non è uniforme. La "stabilizzazione" contrattuale osservata tra i più esperti è in parte un artefatto quasi meccanico di questa selezione (chi ha un contratto precario esce, chi ha il posto stabile resta), più che una progressione di carriera. Il divario salariale crescente ammette, accanto all'interpretazione di una penalizzazione che si aggrava, un meccanismo complementare: il mercato può permettersi di pagare meno gli educatori esperti proprio perché i rimasti sono i meno propensi a lasciare la professione per motivi di reddito. Lungi dall'indebolire la lettura complessiva, questa selezione ne costituisce anzi un possibile meccanismo: se a rimanere sono i più vocati e il sistema li retribuisce meno proprio perché non se ne andrebbero comunque, la componente vocazionale discussa nella sezione 4.5 diventa la leva attraverso cui il settore trattiene lavoro qualificato a basso costo lungo l'intera carriera.

4.7 Un quadro d'insieme: fragilità che si combinano

I coefficienti stimati in questo capitolo, presi uno per uno, descrivono ciascuno una singola dimensione delle condizioni di lavoro; è la loro lettura congiunta a restituire il tratto distintivo della professione educativa. Gli educatori non si segnalano per un unico indicatore anomalo, che avrebbe rimedi relativamente semplici, bensì per una combinazione di fragilità che si rinforzano

a vicenda, e che nessun gruppo di confronto presenta simultaneamente.

Il primo elemento è la penalizzazione retributiva. Al netto di età, istruzione, esperienza, stato civile, regione e periodo, il salario orario è inferiore di circa il 37% per gli educatori sanitari e il 24% per i socio-pedagogici rispetto al gruppo di riferimento. Il secondo elemento è l'intensità oraria: la probabilità di lavorare part-time è più che doppia rispetto alla media delle otto categorie (circa +109% e +105%), il divario relativo più ampio dell'intero capitolo, e il gap positivo tra ore desiderate e lavorate (circa +8 ore settimanali) qualifica questo part-time come sotto-occupazione subita, non come scelta di conciliazione.

Su questi due elementi materiali si innesta un terzo dato, apparentemente in contrasto: la stabilità contrattuale formale degli educatori non è debole, la probabilità di contratto a tempo indeterminato è in linea con la media, e per i sanitari addirittura superiore. È proprio questa combinazione a essere distintiva: non la precarietà del contratto in senso stretto, ma un rapporto formalmente stabile che convive con retribuzione bassa e orario ridotto. Una *stabilità povera*, che protegge dal rischio di disoccupazione senza garantire né reddito adeguato né prospettiva di crescita.

La percezione soggettiva dei lavoratori conferma questo squilibrio e ne precisa i contorni. La soddisfazione per il guadagno, per le opportunità di carriera e per la stabilità è sistematicamente più bassa della media (rispettivamente fino a circa -10%, -8% e -5%), mentre la soddisfazione per il lavoro in generale resta allineata alla media e, soprattutto, l'interesse per il contenuto del lavoro è tra i più alti dell'intero confronto (+6-7% circa): è la firma della componente vocazionale, che sostiene la permanenza nel settore nonostante le condizioni materiali. A questo si aggiunge, per la sola componente sanitaria, un segnale più difficile da interpretare ma coerente con un carico psico-fisico elevato: più giornate di assenza per ferie e malattia (circa +14% e +15%), assente invece tra i socio-pedagogici.

L'analisi per anzianità, infine, mostra che questo quadro non è transitorio né si risolve con l'esperienza. Per gli educatori sanitari la penalizzazione salariale relativa peggiora con gli anni di professione, mentre migliora solo la stabilità contrattuale; per i socio-pedagogici si intravede un percorso di consolidamento, ma parziale e comunque a partire da condizioni deboli. In entrambi i casi, chi resta nel settore non vede il proprio investimento professionale premiato da un riallineamento retributivo. È questa persistenza, più che il livello di un singolo indicatore, a rendere strutturale, e non congiunturale, la vulnerabilità materiale del lavoro socio-educativo, e a giustificare le implicazioni di policy discusse nel capitolo conclusivo.

Capitolo 5

Domanda sociale, offerta di educatori e bacino formativo

5.1 La spesa socio-assistenziale per famiglie e minori

Le mappe e le tabelle ISTAT sui servizi socio-assistenziali, aggiornate purtroppo solo fino al 2022, permettono di leggere la domanda potenziale di lavoro educativo da un altro punto di vista: non più il mercato del lavoro, ma il sistema dei servizi che assorbe e organizza quel lavoro. È un cambio di prospettiva necessario, perché nel welfare territoriale la domanda di lavoro educativo non nasce spontaneamente dal bisogno sociale: nasce dalla capacità — finanziaria, organizzativa, istituzionale — dei sistemi locali di trasformare il bisogno in servizi e i servizi in occupazione. In questo contesto, la popolazione target rappresenta il bacino potenziale di utenti cui i servizi sono rivolti secondo i criteri amministrativi e statistici adottati da ISTAT; non coincide quindi con gli individui che usufruiscono effettivamente dei servizi, ma con l'insieme delle persone potenzialmente eleggibili o esposte ai bisogni cui tali interventi sono destinati. La sua numerosità, inoltre, non esaurisce la complessità dei bisogni: anche la composizione della popolazione può incidere sull'intensità e sulla tipologia degli interventi richiesti, come nel caso dei territori con una maggiore presenza di famiglie migranti o di minori stranieri non accompagnati.

Nel 2022 la spesa totale regionale osservata nella Tabella 5.1 supera i 3,7 miliardi di euro. La componente comunale è largamente prevalente, pari a circa 3,31 miliardi — quasi il 90% del totale — mentre le compartecipazioni degli utenti ammontano a circa 328 milioni, la compartecipazione del SSN a circa 51 milioni e la componente di province e regioni a circa 58 milioni. La struttura del finanziamento è essa stessa un dato analitico: un sistema finanziato quasi interamente dai bilanci comunali è un sistema la cui capacità di spesa riflette le disparità fiscali e organizzative tra territori, ed è esposto ai vincoli di bilancio degli enti locali più di quanto lo sarebbe un sistema a finanziamento nazionale. Le compartecipazioni di SSN e utenti, pur contenute, segnalano inoltre il diverso assetto istituzionale dei servizi nelle varie regioni — dove la componente sanitaria è più integrata, la compartecipazione SSN pesa di più.

Tabella 5.1: Composizione della spesa socio-assistenziale per famiglie e minori, 2022.

Voce	Milioni di euro	% del totale
Comuni	3.308,6	88,3%
Utenti	327,9	8,8%
Province e Regioni	57,7	1,5%
SSN	51,3	1,4%
Totale osservato	3.745,5	100,0%

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, servizi socio-assistenziali per famiglie e minori.

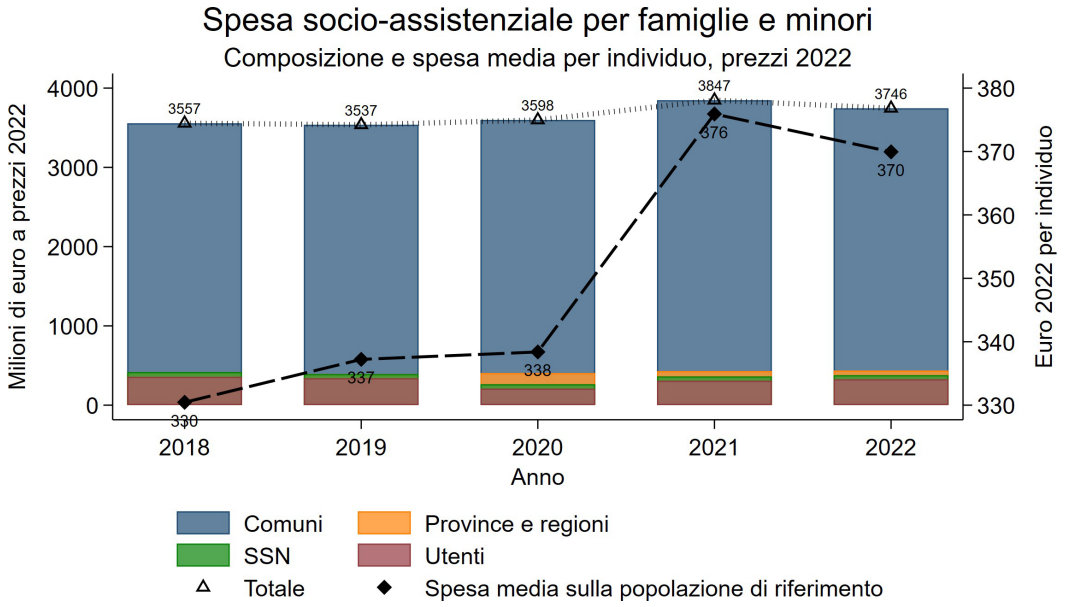


Figura 5.1: Composizione della spesa socio-assistenziale per famiglie e minori e spesa media per individuo di riferimento, 2018-2022, a prezzi costanti 2022.

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, servizi socio-assistenziali per famiglie e minori. Valori deflazionati con l'indice NIC ISTAT e riportati ai prezzi del 2022.

La Figura 5.1 presenta l'evoluzione della spesa socio-assistenziale per famiglie e minori tra il 2018 e il 2022 a prezzi costanti 2022. I valori nominali sono stati deflazionati mediante l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) dell'ISTAT. La spesa reale passa da circa 3,56 miliardi di euro nel 2018 a 3,75 miliardi nel 2022, con una crescita di poco superiore al 5%. Dopo la stabilità del triennio 2018-2020 raggiunge circa 3,85 miliardi nel 2021, per poi diminuire nel 2022. L'incremento nominale dell'ultimo anno dipende pertanto dall'inflazione. La spesa media reale per individuo cresce da circa 330 euro nel 2018 a 370 euro nel 2022 e raggiunge il massimo, 376 euro, nel 2021. In termini reali, l'aumento dell'investimento risulta più contenuto e irregolare rispetto a quello indicato dai valori nominali.

La composizione della spesa rimane però fortemente sbilanciata sui comuni, che rappresentano la componente largamente prevalente del finanziamento lungo tutto il periodo. Le quote riferibili a utenti, SSN e province/regioni restano molto più contenute. Questo conferma che la domanda organizzata di lavoro educativo dipende in larga misura dalla capacità dei sistemi locali, e

in particolare dei bilanci comunali, di trasformare il bisogno sociale in servizi effettivamente finanziati.

Dal punto di vista territoriale, la distribuzione regionale della spesa mostra due graduatorie molto diverse a seconda del metro utilizzato. In valore assoluto, la spesa riflette in larga parte la dimensione demografica e amministrativa dei territori: Lombardia, Emilia-Romagna, Lazio e Veneto concentrano i volumi maggiori. Una parte delle differenze potrebbe dipendere anche dalla diversa composizione dei bisogni locali: la presenza di popolazioni migranti e, in particolare, di minori stranieri non accompagnati può accrescere la domanda di servizi educativi, di accoglienza e di integrazione. Le fonti utilizzate non consentono tuttavia di isolare o quantificare questo contributo, che va quindi considerato come una possibile chiave interpretativa e non come una spiegazione verificata dai dati del report. Quando si guarda invece alla spesa per individuo di riferimento — il metro che più si avvicina all'intensità dell'investimento sociale — la graduatoria cambia radicalmente: Trentino-Alto Adige/Südtirol, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria e Sardegna risultano tra le regioni con valori più elevati. La tabella riporta tutte le regioni, mostrando insieme il livello assoluto della spesa e l'intensità per individuo di riferimento.

Tabella 5.2: Graduatorie regionali per spesa totale e spesa per individuo di riferimento, 2022.

Spesa totale		Spesa per individuo di riferimento	
Regione	**mln euro**	**Regione**	**euro/ref.**
Lombardia	712,0	Trentino-Alto Adige/Südtirol	768
Emilia-Romagna	489,5	Emilia-Romagna	642
Lazio	452,5	Friuli-Venezia Giulia	585
Veneto	275,8	Liguria	507
Toscana	269,3	Sardegna	472
Piemonte	268,8	Lazio	463
Trentino-Alto Adige/Südtirol	196,1	Valle d'Aosta	452
Sicilia	187,3	Toscana	437
Puglia	171,8	Lombardia	397
Campania	159,8	Piemonte	384
Liguria	110,6	Umbria	364
Friuli-Venezia Giulia	105,4	Veneto	279
Sardegna	105,2	Puglia	277
Marche	69,5	Marche	275
Umbria	50,3	Sicilia	230
Abruzzo	46,6	Abruzzo	226
Calabria	36,7	Molise	207
Basilicata	15,3	Basilicata	182
Valle d'Aosta	14,3	Campania	156
Molise	8,7	Calabria	96

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, servizi socio-assistenziali per famiglie e minori.

Le mappe che seguono documentano visivamente questa doppia geografia. La prima sequenza, relativa alla spesa totale tra 2020 e 2022, mostra una struttura territoriale abbastanza stabile: le regioni con maggiore spesa assoluta sono soprattutto quelle con popolazione più ampia e sistemi di welfare più estesi, in particolare Lombardia, Emilia-Romagna, Lazio, Veneto, Piemonte e Toscana. L'aumento osservato tra 2020 e 2022 non modifica radicalmente la gerarchia territoriale: rafforza piuttosto una distribuzione già polarizzata, in cui il Nord e alcune grandi regioni del Centro concentrano una quota rilevante della spesa complessiva.

La seconda sequenza, costruita sulla spesa media per popolazione di riferimento, racconta però una geografia diversa e mette ulteriormente in evidenza il gradiente Nord-Sud. In tutti e tre gli anni osservati, le classi più alte si concentrano soprattutto nel Nord e nel Centro-Nord: Trentino-Alto Adige/Südtirol, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria e, nel 2022, anche

Sardegna mostrano livelli elevati di spesa per individuo di riferimento. Al contrario, gran parte del Mezzogiorno continentale si colloca stabilmente nelle classi più basse.

Il divario Nord-Sud riguarda sia le risorse complessive sia l'intensità dell'investimento rispetto al bisogno potenziale. Molte regioni meridionali associano popolazioni di riferimento ampie a una spesa pro capite più bassa; a parità di bisogno potenziale, restano quindi meno risorse per servizi, personale e continuità degli interventi. La spesa per individuo rende visibile questa disparità, che i soli valori assoluti tendono a nascondere.

È proprio in questo scarto tra ampiezza della popolazione target e intensità della spesa che si colloca una parte della disuguaglianza territoriale del welfare. Dove la popolazione di riferimento è ampia ma la spesa per individuo è bassa, il lavoro educativo rischia di trovarsi di fronte a una doppia pressione: più bisogni da intercettare e meno risorse disponibili per organizzare servizi adeguati.

Il confronto diretto tra spesa totale e popolazione di riferimento nel 2022 rende questo punto ancora più chiaro. La mappa della popolazione target evidenzia il peso delle grandi regioni demografiche, incluse Lombardia, Lazio, Campania, Sicilia e Puglia. La mappa della spesa totale, invece, non segue perfettamente questa distribuzione: alcune regioni con popolazione di riferimento molto ampia non raggiungono livelli di spesa proporzionali. I casi della Campania e della Sicilia sono emblematici: a una popolazione target molto elevata corrisponde una spesa per individuo relativamente bassa. Al contrario, regioni più piccole o meno popolose possono mostrare livelli di spesa pro capite molto più elevati.

Le mappe sulle componenti del finanziamento confermano infine che la spesa è trainata soprattutto dai comuni. La componente comunale riproduce quasi interamente la geografia della spesa totale, segnalando che la capacità di finanziamento locale è il principale motore dell'offerta di servizi. Le compartecipazioni degli utenti mostrano una distribuzione più concentrata e variabile, coerente con assetti locali diversi nella struttura dei servizi e nelle modalità di compartecipazione. La componente SSN è più contenuta ma segnala il diverso grado di integrazione socio-sanitaria tra territori. La spesa di province e regioni, infine, appare molto più selettiva e discontinua: pesa in modo rilevante solo in alcuni contesti, e non costituisce una fonte omogenea di finanziamento su scala nazionale.

Le mappe mostrano che il bisogno sociale potenziale genera domanda di lavoro educativo solo quando le istituzioni locali riescono a finanziarlo e organizzarlo in servizi. Nei territori con una popolazione di riferimento ampia e una bassa spesa per individuo, gli educatori affrontano più bisogni con meno risorse per la stabilità del personale e la continuità degli interventi.

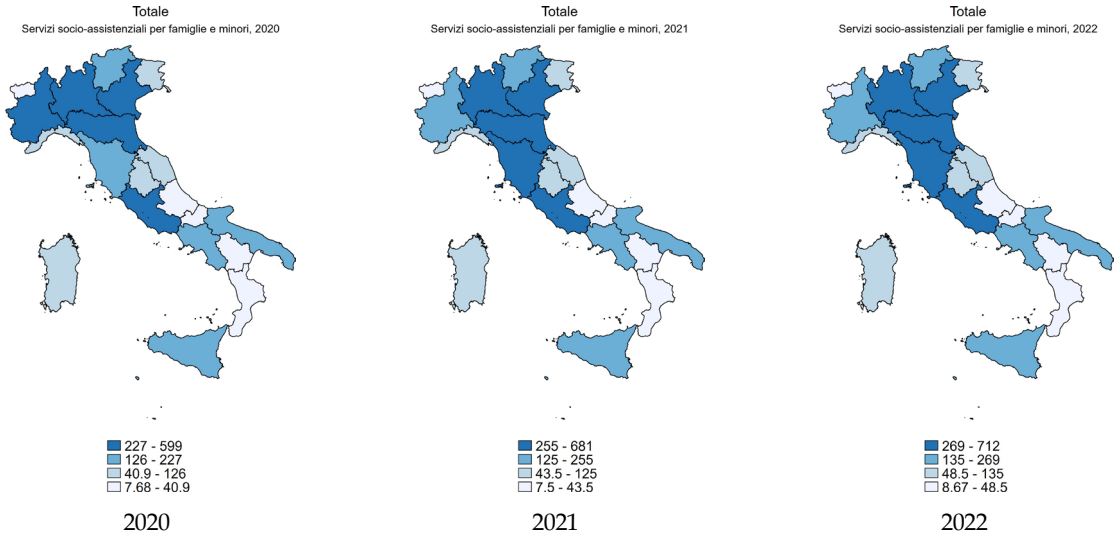


Figura 5.2: Spesa totale per servizi socio-assistenziali rivolti a famiglie e minori, 2020-2022.
Fonte: ISTAT, Indagine sulla spesa sociale dei comuni, regioni e province.

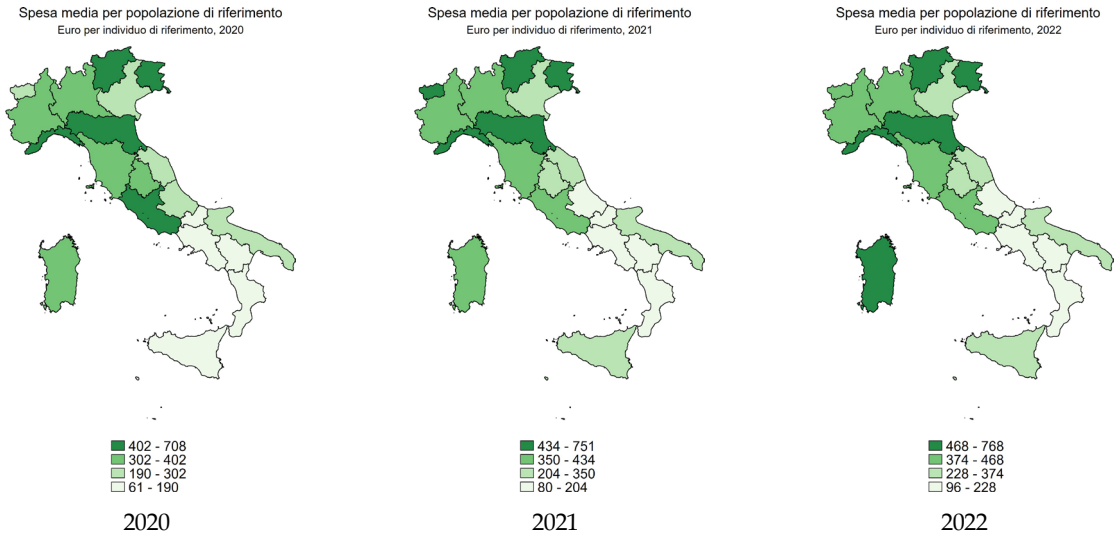
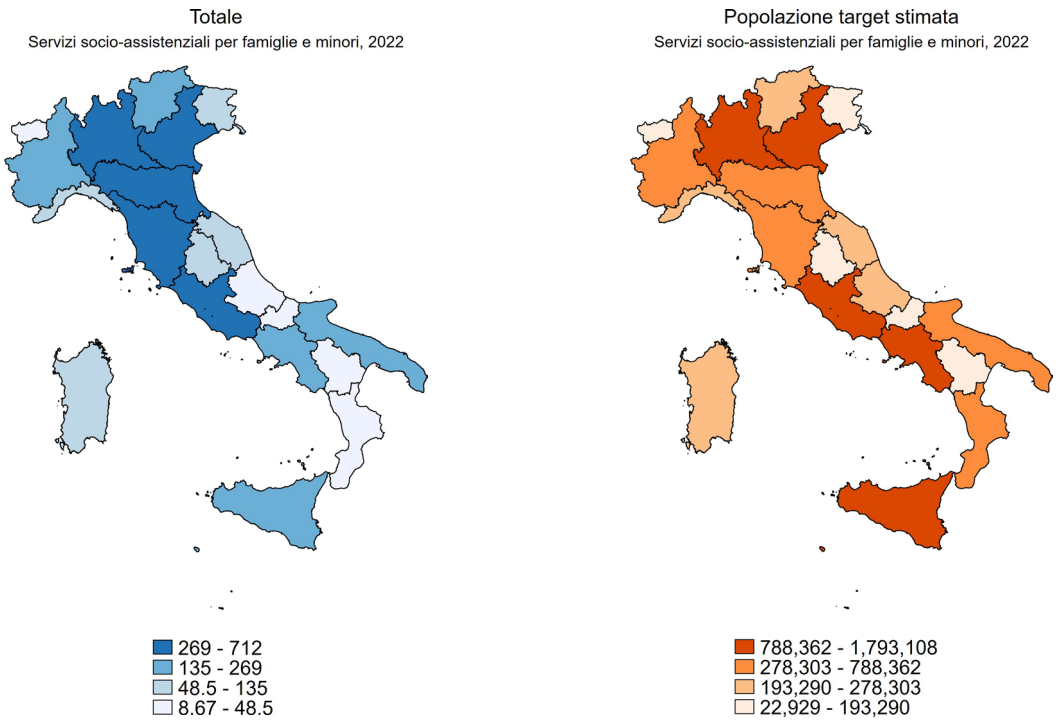


Figura 5.3: Spesa media per popolazione di riferimento, 2020-2022.
Fonte: ISTAT, servizi socio-assistenziali per famiglie e minori.



Spesa totale Popolazione di riferimento

Figura 5.4: Spesa totale e popolazione di riferimento per servizi socio-assistenziali rivolti a famiglie e minori, 2022.

Fonte: ISTAT, Indagine sulla spesa sociale dei comuni, regioni e province.

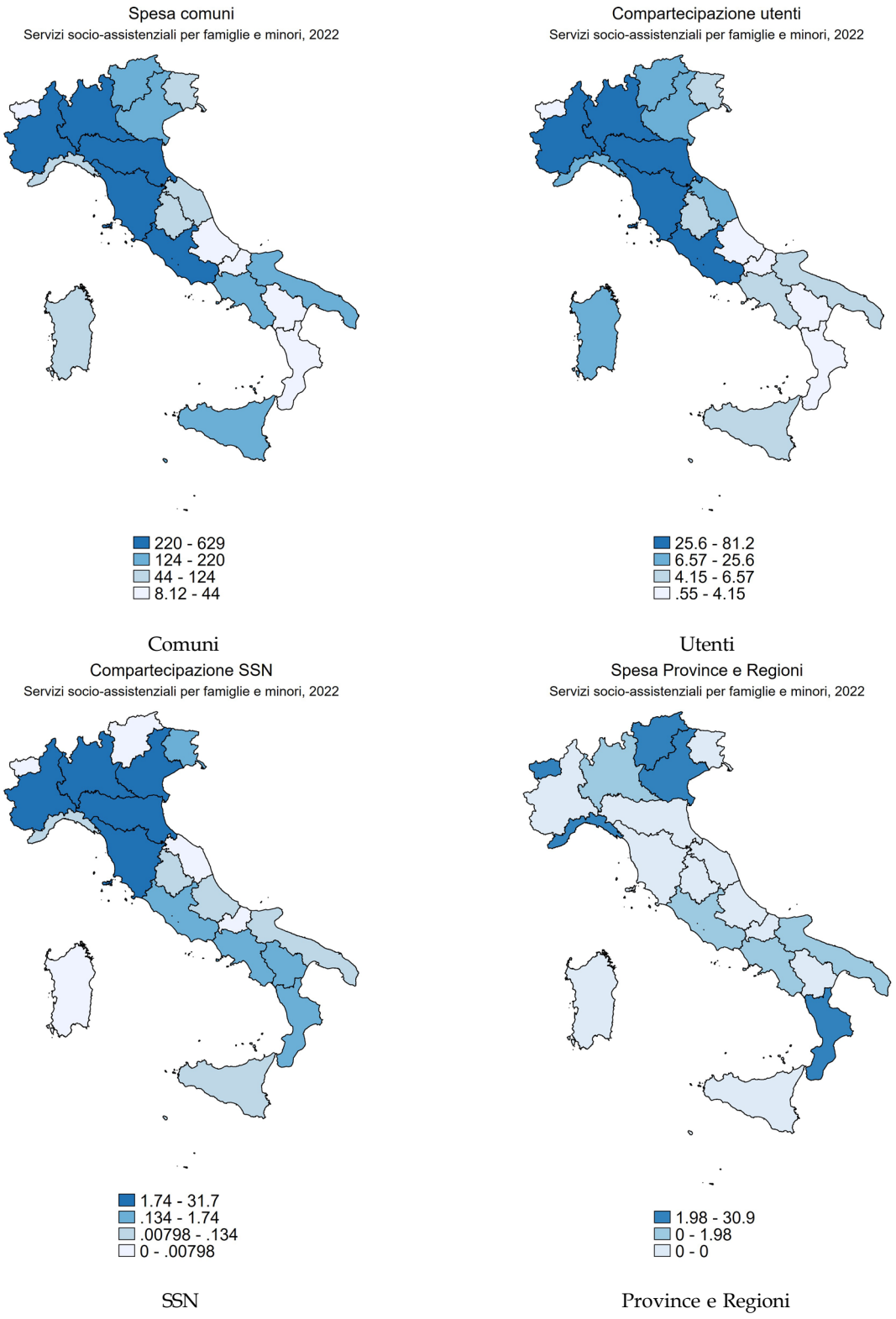


Figura 5.5: Componenti della spesa socio-assistenziale per famiglie e minori, 2022.
Fonte: ISTAT, servizi socio-assistenziali per famiglie e minori.

5.2 Domanda potenziale e offerta di educatori: una stima regionale

Per avvicinare domanda sociale e offerta professionale si combinano due basi informative riferite al 2022. Dal lato della domanda si usano la popolazione di riferimento stimata e la spesa per servizi socio-assistenziali rivolti a famiglie e minori. Dal lato dell'offerta si parte dallo stock nazionale IFL dei due gruppi di educatori e lo si ripartisce territorialmente applicando le quote regionali medie osservate nel periodo 2022-2025, normalizzate per mantenere invariato il totale nazionale. Abruzzo e Molise restano aggregati, poiché così sono riportati nei dati regionali sull'offerta.[1]

Questa costruzione produce indicatori descrittivi di pressione potenziale: persone di riferimento per educatore, educatori ogni 10.000 persone di riferimento, spesa per persona di riferimento e spesa per educatore stimato. Due cautele di lettura sono d'obbligo. La prima, già anticipata precedentemente, riguarda la definizione della popolazione di riferimento: essa non coincide con gli utenti effettivamente presi in carico, ma è una stima demografica del bacino potenzialmente interessato dai servizi, mentre l'utenza effettiva dipende da quanti di questi individui accedono realmente ai servizi, dai criteri di eligibilità, dalla capacità di intercettare il bisogno e dai vincoli di offerta locale; informazione, purtroppo, non disponibile nel database ISTAT. Di conseguenza, i rapporti qui costruiti misurano la pressione potenziale del bisogno sull'offerta, non la distribuzione dei carichi di lavoro effettivi. Secondo, il rapporto persone di riferimento/educatore potrebbe essere letto come un tentativo indiretto di misurare la produttività del lavoro educativo, sotto il vincolo che l'offerta di educatori potrebbe essere essa stessa sottodimensionata rispetto al bisogno: in questa lettura, un rapporto più alto segnalerebbe una potenziale scopertura di offerta piuttosto che una maggiore efficienza, e un rapporto più basso non implicherebbe necessariamente una minore produttività. Anche a prescindere da questo problema di scopertura, una valutazione compiuta della produttività richiederebbe di correggere il numero di persone seguite per gli esiti effettivamente conseguiti: un rapporto persone di riferimento/educatore più alto in Campania rispetto al Trentino-Alto Adige non dice nulla, da solo, sul fatto che le persone prese in carico in Campania raggiungano risultati comparabili a quelle seguite in Trentino. Un confronto di produttività in senso proprio richiederebbe quindi indicatori di esito (ad esempio su inserimento lavorativo, uscita dal disagio, esiti scolastici o sociali dei beneficiari), che il database ISTAT utilizzato in questo report non contiene. Gli indicatori dunque, pur fornendo un quadro informativo rilevante, non possono essere definiti, in senso proprio, come misure accurate di produttività, qualità o valore aggiunto del lavoro educativo.

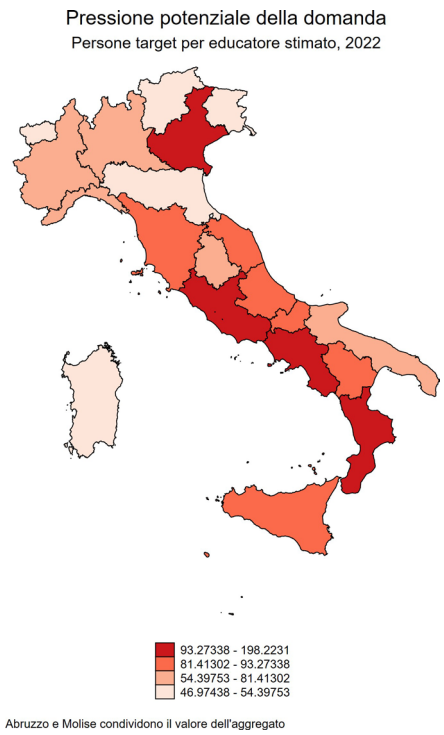
Tabella 5.3: Domanda potenziale e offerta stimata di educatori per regione, 2022.

Regione	Rif.	Euro/rif.	Educatori	Rif./edu.	Euro/edu.
Piemonte	700.051	384	10.253	68,3	26.219
Valle d'Aosta	22.929	624	478	47,9	29.912
Lombardia	1.793.108	397	28.728	62,4	24.783
Trentino-Alto Adige	215.162	911	4.190	51,4	46.800
Veneto	951.303	290	7.511	126,6	36.716
Friuli-Venezia Giulia	180.228	585	3.837	47,0	27.480
Liguria	214.071	517	3.763	56,9	29.399
Emilia-Romagna	762.401	642	16.202	47,1	30.211

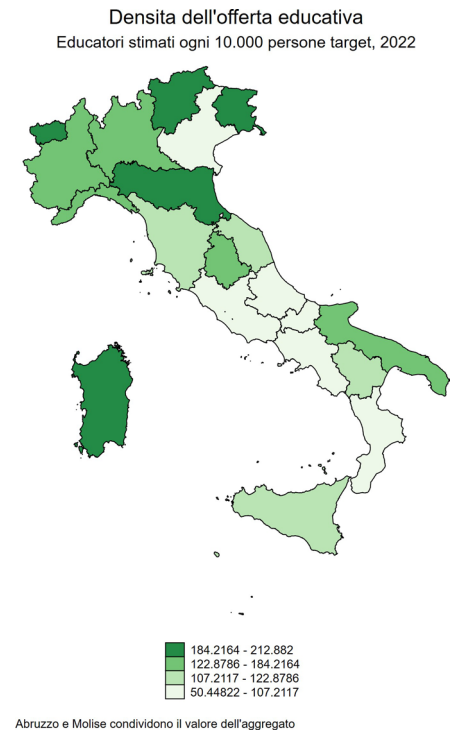
[1] Come già indicato nel capitolo 4, l'aggregazione di Abruzzo e Molise rispetta i vincoli di numerosità minima per cella imposti dal laboratorio ADELE, che richiede almeno 10 osservazioni per cella a tutela della privacy statistica.

Regione	Rif.	Euro/rif.	Educatori	Rif./edu.	Euro/edu.
Toscana	616.356	437	7.424	83,0	36.281
Umbria	138.192	364	2.012	68,7	24.997
Marche	252.809	275	3.031	83,4	22.939
Lazio	975.254	464	8.351	116,8	54.184
Abruzzo e Molise	248.248	223	2.662	93,3	20.781
Campania	1.012.632	158	5.109	198,2	31.287
Puglia	620.015	277	7.769	79,8	22.110
Basilicata	84.008	182	1.008	83,4	15.171
Calabria	303.796	121	2.555	118,9	14.345
Sicilia	814.323	230	8.820	92,3	21.234
Sardegna	222.825	472	4.292	51,9	24.503
Italia	**10.127.709**	**370**	**127.996**	**79,1**	**29.263**

Fonte: Nostre elaborazioni su dati IFL ISTAT e Indagine ISTAT sui servizi socio-assistenziali, 2022. "Rif." indica la popolazione di riferimento stimata.

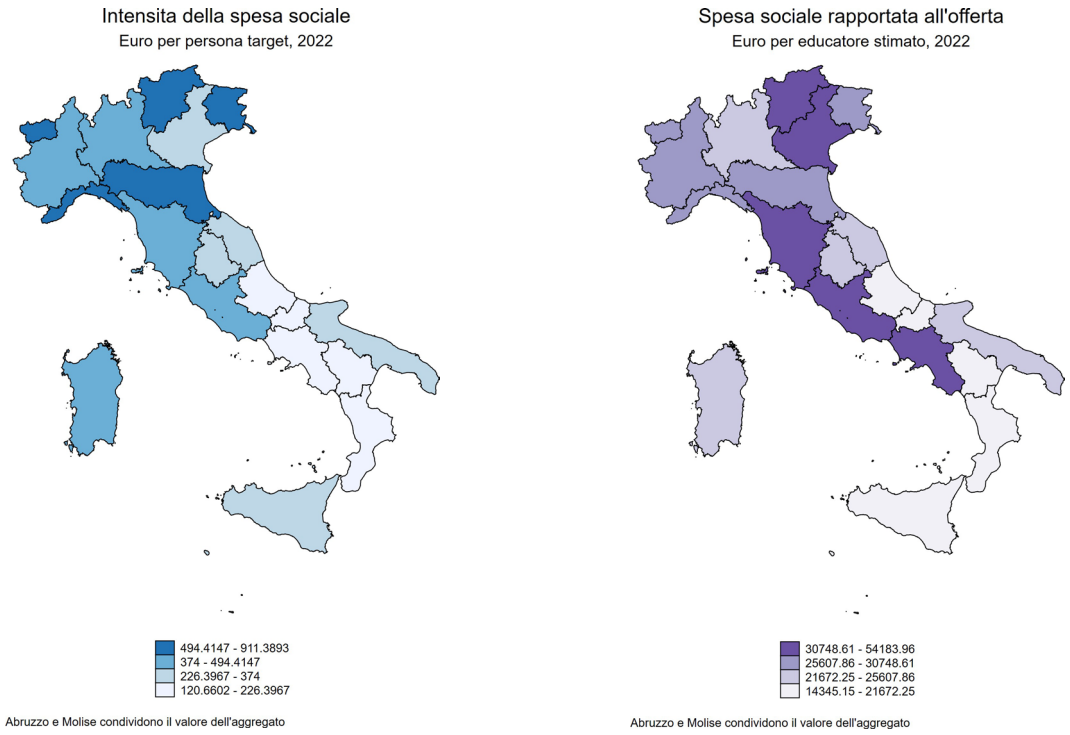


Persone di riferimento per educatore



Educatori ogni 10.000 persone di riferimento

Figura 5.6: Pressione potenziale della domanda e densità dell'offerta educativa, 2022.
Fonte: Nostre elaborazioni su dati IFL ISTAT e Indagine ISTAT sui servizi socio-assistenziali, 2022.



Euro per persona di riferimento Euro per educatore stimato

Figura 5.7: Spesa socio-assistenziale rapportata alla domanda potenziale e all'offerta educativa, 2022.
Fonte: Nostre elaborazioni su dati IFL ISTAT e Indagine ISTAT sui servizi socio-assistenziali, 2022.

I risultati delineano tre configurazioni regionali distinte. La prima è quella delle regioni ad alta pressione potenziale: Campania (198 persone di riferimento per educatore, quasi due volte e mezzo la media nazionale di 79), Veneto (127), Calabria (119) e Lazio (117). Dentro questo gruppo convivono però situazioni diverse: in Campania e Calabria l'alta pressione si combina con una spesa per individuo di riferimento molto bassa (158 e 121 euro), configurando una scopertura sia di personale sia di risorse; nel Lazio l'alta pressione convive con una spesa per individuo di riferimento sopra la media (464 euro) e con la spesa per educatore più alta d'Italia (54.184 euro), il che suggerisce un sistema che spende relativamente molto ma impiega, in rapporto al bisogno, relativamente pochi educatori; il Veneto presenta un profilo intermedio, con spesa per individuo di riferimento contenuta (290 euro) e offerta scarsa in rapporto al bisogno. La seconda configurazione è quella delle regioni ad alta densità di offerta: Friuli-Venezia Giulia (47 persone di riferimento per educatore), Emilia-Romagna (47), Valle d'Aosta (48), Trentino-Alto Adige (51) e Sardegna (52), dove alla maggiore densità di educatori corrisponde in genere anche una spesa per individuo di riferimento elevata. La terza è la fascia intermedia delle regioni centrali e adriatiche.

Il quadro complessivo segnala un disallineamento territoriale sistematico tra bisogno potenziale, consistenza dell'offerta e capacità di spesa: la spesa per persona di riferimento varia da circa 121 euro in Calabria a oltre 900 in Trentino-Alto Adige, e la pressione potenziale sul singolo educatore varia di un fattore quattro tra le regioni estreme. Nessuno di questi valori, da solo, riflette automaticamente maggiore o minore efficienza; insieme, però, mostrano che la geografia dei servizi non coincide con la geografia del lavoro né con quella del bisogno. Regioni con alta popolazione di riferimento possono avere spesa per individuo di riferimento relativamente bassa; regioni con più alta intensità di spesa possono non avere lo stesso volume assoluto di attivazioni.

Sul perché di questo disallineamento, i dati raccolti nel report suggeriscono almeno tre meccanismi. Il primo è la struttura del finanziamento: come si è visto, quasi il 90% della spesa è a carico

dei bilanci comunali, e la capacità fiscale e organizzativa dei comuni non è distribuita in proporzione al bisogno — anzi, tende a essere minore proprio dove il bisogno potenziale è più diffuso. In assenza di un meccanismo perequativo efficace, la spesa sociale finisce così per riflettere la ricchezza dei territori più che la domanda sociale. Il secondo meccanismo è di natura storica e organizzativa: i sistemi di welfare locale con maggiore tradizione di programmazione e una rete più fitta di enti gestori pubblici e di Terzo settore sono in grado di trasformare le risorse in servizi e i servizi in occupazione stabile, mentre dove questa infrastruttura organizzativa è più debole anche le risorse disponibili faticano a diventare domanda di lavoro qualificato. Il terzo meccanismo riguarda il modo in cui il bisogno si converte in domanda: la domanda di lavoro educativo non nasce dal bisogno in quanto tale, ma dal bisogno organizzato. Dove i servizi non ci sono, il bisogno resta latente: non genera occupazione, non genera spesa e rischia persino di non essere rilevato, alimentando l'apparenza statistica che la domanda sia bassa proprio dove è più alta.

Le implicazioni sono almeno tre, e vanno oltre la constatazione del divario. La prima è distributiva: se la copertura educativa dipende dalla capacità fiscale del territorio in cui si nasce, il disallineamento si traduce in disuguaglianza di opportunità tra minori e famiglie, in contrasto con la natura universalistica che i servizi socio-educativi dovrebbero avere. La seconda è dinamica: il divario tende ad auto-rafforzarsi. Le regioni con più risorse e servizi consolidati attraggono e trattengono educatori, anche e soprattutto quelli formati altrove, mentre nelle regioni a bassa spesa il bacino formativo, pure ampio, non trova assorbimento e alimenta mobilità verso altri territori o settori: il capitolo successivo mostra che proprio alcune regioni ad alta pressione e bassa spesa sono tra le maggiori produttrici di laureati in Scienze dell'educazione. La terza implicazione riguarda le condizioni di lavoro, ed è il punto di contatto con il capitolo 4: dove le risorse per individuo di riferimento sono scarse, la domanda di lavoro educativo si esprime più facilmente in contratti frammentati, part-time involontario e turnover, perché gli enti gestori operano su affidamenti brevi e sottofinanziati. La vulnerabilità del lavoro educativo non è quindi uniforme sul territorio: è più acuta esattamente dove il bisogno è maggiore. Per le policy, il messaggio è duplice: aumentare l'offerta di lavoro qualificato non basta se i sistemi locali non dispongono di risorse, standard e organizzazioni in grado di assorbirla stabilmente; e qualunque intervento di riequilibrio deve agire simultaneamente sul finanziamento (perequazione della spesa rispetto al bisogno) e sulla capacità organizzativa dei territori, perché risorse senza infrastruttura amministrativa e gestionale rischiano di non tradursi in servizi né in buona occupazione.

5.3 Il bacino formativo e l'ingresso nella professione

L'ultimo tassello del quadro territoriale è il bacino di ingresso nella professione. Le tre figure successive riportano le mappe dei laureati in Scienze dell'educazione e della formazione per il periodo 2022-2024, secondo la disponibilità dei dati. La sequenza consente di osservare sia la distribuzione territoriale dei laureati in valore assoluto, sia la composizione di genere del bacino formativo. I valori più elevati si osservano in Lombardia, Lazio, Campania, Sicilia, Emilia-Romagna e Puglia, cioè in molte delle regioni più popolose. Il dato assoluto non va quindi interpretato, da solo, come indicatore di una maggiore intensità formativa o di una specifica specializzazione territoriale.

L'indicatore acquista significato se letto insieme alle mappe della spesa, della popolazione di riferimento e delle attivazioni lavorative. Campania, Sicilia e Puglia presentano un ampio bacino di laureati, ma livelli più bassi di spesa per individuo di riferimento. La disponibilità di potenziali professionisti non implica quindi che i sistemi locali riescano ad assorbirli in occupazioni stabili e coerenti con il percorso di studio.

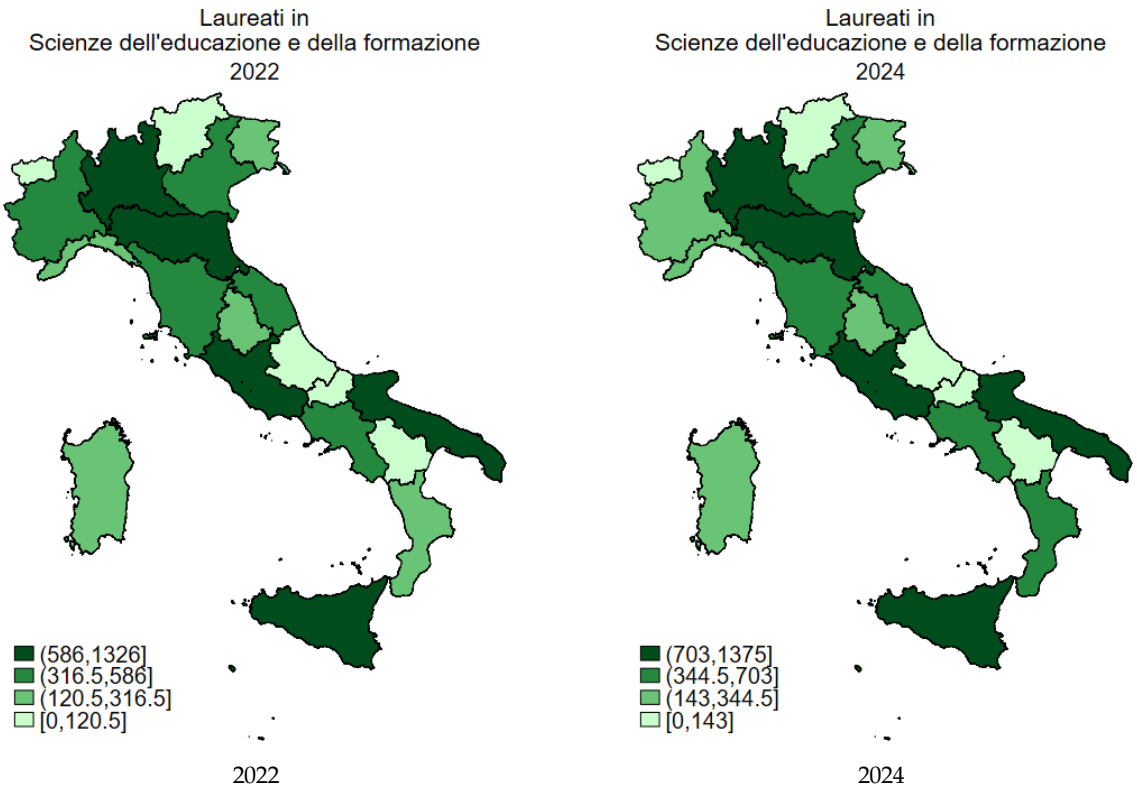


Figura 5.8: Laureati in Scienze dell'educazione e della formazione, 2022 e 2024.
Fonte: AlmaLaurea / elaborazioni fornite.

Per quanto riguarda invece la distribuzione di genere territoriale, la quota femminile tra i laureati è molto alta, spesso superiore al 90%, in tutte le regioni e in tutti gli anni osservati. La Figura 5.9 mostra però anche un gradiente geografico abbastanza netto: le quote più elevate tendono a concentrarsi nel Mezzogiorno, in particolare lungo l'asse adriatico-meridionale e ionico, mentre molte regioni del Nord e del Centro-Nord si collocano su valori relativamente più bassi, pur restando comunque molto femminilizzate.

Questo gradiente Nord-Sud è importante perché suggerisce che la femminilizzazione del bacino formativo non è omogenea nello spazio: è generalizzata, ma più intensa proprio in molte aree in cui, come visto nelle sezioni precedenti, la spesa per individuo di riferimento è più bassa e la capacità di assorbimento del welfare locale appare più fragile. Il dato conferma quindi che la femminilizzazione osservata nei flussi di lavoro del capitolo 3 non nasce nel mercato: è radicata già nel bacino formativo, cioè nelle scelte di studio che precedono l'ingresso nella professione.

La composizione di genere del settore è dunque strutturale e non congiunturale. Ogni ragionamento sulle condizioni di lavoro degli educatori è, di fatto, un ragionamento sulle condizioni di lavoro di una professione femminile, con implicazioni distributive rilevanti: dove il settore combina forte femminilizzazione, bassa spesa territoriale e debole capacità di assorbimento, i divari salariali e orari del lavoro socio-educativo rischiano di alimentare anche i divari di genere aggregati.

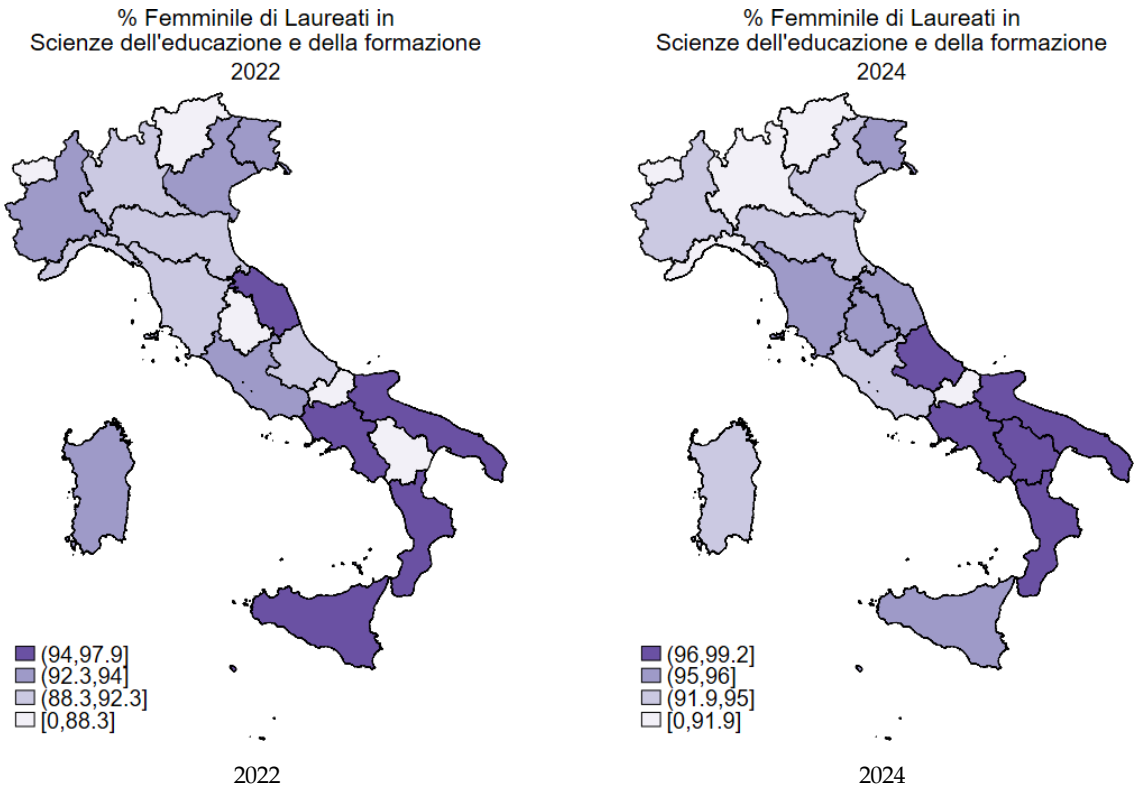


Figura 5.9: Quota femminile tra i laureati in Scienze dell'educazione e della formazione, 2022 e 2024.
Fonte: AlmaLaurea / elaborazioni fornite.

Il rapporto tra laureati e lavoratori attivati offre una prima misura delle tensioni territoriali tra formazione e assorbimento occupazionale. È una proxy grezza: il numeratore conta i laureati osservati per regione, mentre il denominatore conta i lavoratori attivati nel mercato regionale. Chi si laurea può trasferirsi per lavoro, rientrare nella regione di origine, proseguire gli studi, lavorare in altri settori o rientrare in codici professionali diversi da quelli osservati.

Il rapporto tra laureati e lavoratori attivati costituisce un indicatore esplorativo del disallineamento territoriale tra formazione e assorbimento occupazionale, non una stima dell'"eccesso" o della "carenza" di offerta. La correzione applicata sottrae il 10% di under 25 dalle attivazioni, così da escludere gli ingressi che non possono provenire dal flusso corrente di laureati.[2] La mobilità territoriale e professionale rimane comunque non osservata.

Pur con questi caveat, il quadro qualitativo rimane comunque informativo. La distribuzione regionale mostra valori relativamente più elevati soprattutto in alcune regioni del Centro e del Mezzogiorno, in particolare lungo l'asse Lazio–Abruzzo–Molise–Puglia, mentre Piemonte, Valle d'Aosta e parte del Nord-Ovest si collocano nelle classi più basse. Anche la Sardegna presenta un rapporto contenuto. La mappa suggerisce quindi che il possibile disallineamento tra bacino formativo e ingressi osservati nella professione non è distribuito in modo uniforme sul territorio, ma tende a concentrarsi in alcune aree centro-meridionali.

La correzione per gli under 25 modifica gli intervalli numerici della legenda, ma non cambia la distribuzione territoriale rappresentata dalla mappa. Ciò è tautologico: lo sconto del 10% è una trasformazione di scala applicata in modo uniforme alle attivazioni, quindi aumenta meccanicamente il rapporto laureati/attivati ma lascia invariato l'ordinamento relativo tra regioni e, di

[2]Lo sconto del 10% deriva dagli approfondimenti AlmaLaurea utilizzati nel progetto. Una quota degli attivati con meno di 25 anni comprende persone ancora in formazione, non ancora laureate o comunque non riconducibili al completamento recente del percorso universitario. La correzione riduce il denominatore degli ingressi confrontabili con i laureati.

conseguenza, la geografia delle classi. La versione corretta va dunque letta come una misura più prudente nei livelli, non come una diversa interpretazione distributiva del fenomeno.

I laureati L-19 possono trovare impiego fuori dal perimetro professionale osservato, spostarsi verso altri mercati regionali, proseguire gli studi oppure restare inutilizzati o sottoutilizzati. Il rapporto regionale non misura quindi un saldo tra laureati e posti di lavoro; descrive la capacità dei servizi locali di assorbire il bacino formativo in occupazioni stabili e coerenti con il percorso di studio.

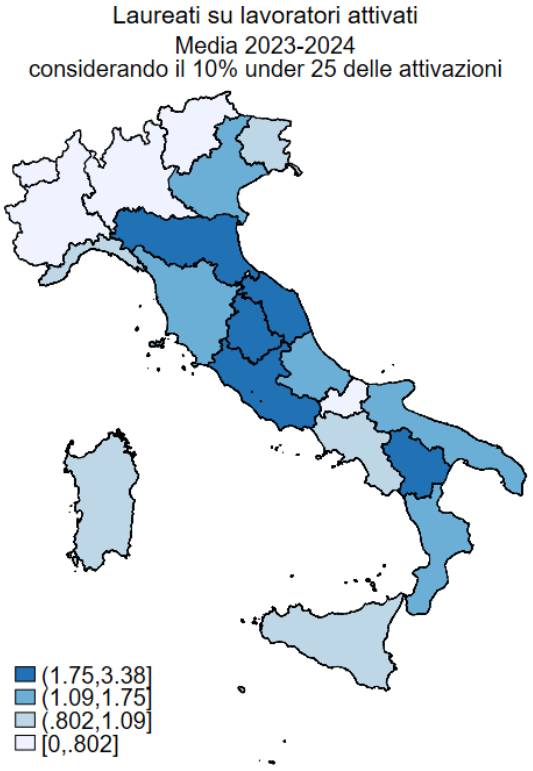


Figura 5.10: Laureati su lavoratori attivati, media 2023-2024, con correzione del 10% per la componente under 25 delle attivazioni.

Fonte: Elaborazioni su dati AlmaLaurea e Comunicazioni Obbligatorie.

Capitolo 6

Criticità, implicazioni di policy e conclusioni

6.1 Le criticità strutturali del settore

Le evidenze dei capitoli precedenti convergono su un insieme di criticità che conviene leggere come un sistema, non come una lista. Ciascuna fragilità, presa da sola, avrebbe rimedi relativamente semplici; è la loro combinazione a rendere il settore vulnerabile.

Precarietà sostanziale. La precarietà del lavoro educativo non coincide con la quota di contratti a termine, che come si è visto non è anomala rispetto ai gruppi di confronto. È più utile parlare di precarietà sostanziale: la combinazione tra turnover, frammentazione degli incarichi, part-time elevato e debolezza delle progressioni di carriera. Il turnover annuale dei socio-pedagogici, superiore a 0,7 sia nel 2023 sia nel 2024, rende evidente il rischio di instabilità anche in presenza di contratti formalmente stabili: un rapporto a tempo indeterminato ma a poche ore, con salario basso e scarse prospettive di crescita, non trattiene. La precarietà sostanziale è più difficile da vedere nelle statistiche standard — che guardano alla forma contrattuale — ed è per questo che il settore può apparire, a uno sguardo superficiale, più stabile di quanto sia.

Bassa remunerazione e selezione avversa. Il salario orario degli educatori (11,54-12,38 euro nel 2022) è inferiore, a parità di caratteristiche individuali, del 37% per i sanitari e del 24% per i socio-pedagogici rispetto al gruppo di riferimento. Per i sanitari il divario si allarga con l'anzianità professionale, da circa $-4,5$ euro/ora sotto i 10 anni di esperienza a circa $-7,7$ euro/ora oltre i 10 anni. Nello stesso periodo migliora la stabilità contrattuale (il coefficiente sul contratto a tempo indeterminato passa da un valore non significativo a circa +25 punti percentuali), ma non la retribuzione. Per i socio-pedagogici il divario salariale resta più stabile, da $-4,0$ a $-4,8$ euro/ora, mentre migliorano stabilità contrattuale e soddisfazione per il guadagno. Salari bassi in professioni ad alta intensità relazionale favoriscono l'uscita verso altri settori e rendono difficile trattenere i profili più qualificati. La perdita è particolarmente rilevante nei servizi che dipendono dalla continuità e dalle competenze maturate nel tempo.

Mismatch orario. Il part-time riguarda il 45% degli educatori. Il gap positivo tra ore desiderate e lavorate, pari a 5-6 ore settimanali nelle medie grezze e a circa 8 ore a parità di caratteristiche individuali, mostra che una quota rilevante del part-time è subita. Rispetto alla media delle otto categorie professionali considerate, l'incidenza è più che doppia (+109% per i sanitari e +105% per i socio-pedagogici). Le ore desiderate e non lavorate convivono con una domanda sociale ampia e in crescita. Tra le cause plausibili figurano affidamenti che finanziano moduli orari frammentati, più committenti per lo stesso lavoratore e una debole posizione

contrattuale.

Femminilizzazione senza riconoscimento. La femminilizzazione del settore — oltre l'85% nei flussi, oltre il 90% nel bacino formativo — richiede una lettura non neutrale delle condizioni di lavoro. Se una professione composta in larga misura da donne è sistematicamente meno retribuita, più part-time e meno valorizzata di professioni comparabili, il problema riguarda simultaneamente il welfare e le disuguaglianze di genere: la vulnerabilità del lavoro educativo è uno dei canali attraverso cui i divari di genere del mercato del lavoro italiano si riproducono. E poiché la femminilizzazione è radicata a monte, nelle scelte formative, non è realistico attendersi che si riequilibri spontaneamente: il riconoscimento deve arrivare alle condizioni della professione così com'è.

Disallineamento tra domanda sociale e organizzazione del lavoro. Le mappe ISTAT documentano una domanda sociale territorialmente diseguale; le mappe COB e le stime di stock mostrano una distribuzione dell'offerta che non coincide con quella domanda. La pressione potenziale varia da 47 a 198 persone di riferimento per educatore e la spesa da 121 a oltre 900 euro per individuo. Anche la composizione dei bisogni differisce tra territori e può risentire della presenza di famiglie migranti e minori stranieri non accompagnati, una dimensione non misurata direttamente dalle elaborazioni. Scarsità di risorse, frammentazione organizzativa e debolezza della committenza ostacolano la trasformazione del bisogno in lavoro stabile; ne derivano discontinuità dei servizi e turnover.

Carico emotivo, burnout e cura di chi cura. Il contesto del progetto SAVE richiama una dimensione che i dati amministrativi e campionari intercettano solo indirettamente: il carico emotivo e mentale del lavoro educativo. Un primo indizio quantitativo emerge però dalle giornate di assenza: gli educatori sanitari mostrano, a parità di caratteristiche individuali, più giornate di ferie e soprattutto di malattia rispetto al gruppo di riferimento (circa il 14% e il 15% in più della media), mentre per i socio-pedagogici nessuna delle tre differenze è statisticamente significativa. I microdati IFL non permettono di distinguere le cause specifiche di questo divario — burnout, turni, carico assistenziale — ma il fatto che riguardi selettivamente la componente sanitaria, quella più esposta a relazioni assistenziali dirette con adolescenti e giovani in condizioni di sofferenza, disagio o esclusione, è coerente con l'ipotesi di un carico psico-fisico elevato in questo specifico segmento, nel quale la qualità dell'intervento dipende anche dalla tenuta psicologica, organizzativa e professionale dell'educatore. Questa dimensione aiuta a leggere in modo più completo i dati su soddisfazione e interesse per il lavoro: il fatto che gli educatori mostrino forte interesse per il lavoro svolto non significa che il lavoro sia sostenibile. Al contrario, proprio la dimensione vocazionale può rendere più difficile riconoscere e trattare burnout, sovraccarico, fatica emotiva e scarsità di risorse organizzative per la supervisione e il supporto professionale: chi sente il proprio lavoro come missione tende a interpretare l'esaurimento come fallimento personale anziché come segnale organizzativo.

6.2 Implicazioni di policy

Dalle criticità discende un'agenda di policy che può essere organizzata intorno a un principio unificante: spostare l'attenzione dagli ingressi alla sostenibilità. Il problema del settore non è (o non è principalmente) reclutare più educatori — il bacino formativo, come si è visto, è ampio e in alcune regioni eccede l'assorbimento — ma rendere sostenibile la permanenza di chi c'è.

Stabilizzare non significa solo assumere. La stabilizzazione dovrebbe essere letta in senso ampio: continuità del rapporto, intensità oraria adeguata, minore rotazione, progressioni di carriera e riconoscimento contrattuale. Un lavoro a tempo indeterminato ma a poche ore, con salario basso e scarse prospettive, resta vulnerabile, e i dati del capitolo 4 mostrano che questa è la configurazione tipica del settore. Ogni intervento che aumenti gli organici senza toccare

intensità oraria e prospettive rischia di riprodurre la precarietà sostanziale su una platea più ampia.

Agire sulla disoccupazione involontaria. La policy più direttamente suggerita dai dati riguarda la riduzione del part-time non desiderato. Nel contesto analizzato, l'espressione *disoccupazione involontaria* richiama proprio la presenza di lavoratori già occupati che vorrebbero offrire più ore di lavoro di quante il sistema dei servizi riesca effettivamente ad assorbirne. Esiste una riserva quantificata di ore desiderate e non lavorate — 5-6 ore settimanali per occupato — che rappresenta capacità professionale già formata, già selezionata e già inserita nei servizi. Dove il fabbisogno di servizi cresce, occorre verificare se sia possibile aumentare ore e stabilità di chi è già occupato prima di ricorrere sistematicamente a nuove micro-attivazioni: è la via più rapida per aumentare l'offerta effettiva di lavoro educativo e, insieme, i redditi degli educatori. Sul piano operativo, questo chiama in causa la committenza pubblica: capitolati e convenzioni che finanziano moduli orari più ampi e continuativi sono lo strumento concreto.

Riconoscere competenze e responsabilità. Gli educatori non svolgono mansioni generiche: gestiscono processi educativi, relazionali, riabilitativi e di inclusione, spesso in contesti multiproblematici. Le politiche di valorizzazione dovrebbero legare retribuzioni e carriere a competenze effettive, responsabilità e continuità della presa in carico, costruendo per il settore ciò che oggi manca: una prospettiva di progressione professionale che non richieda di uscire dal lavoro educativo per crescere. Il caso degli educatori sanitari è emblematico dell'urgenza di questo intervento: l'anzianità professionale porta oggi a maggiore stabilità contrattuale ma a un divario salariale crescente, segno che i meccanismi di progressione economica legati all'esperienza — comuni in altre professioni regolate — sono in questo segmento deboli o assenti.

Investire nella cura di chi cura. La qualità del lavoro educativo dipende dalle condizioni di chi lo svolge. Servono supervisione, supporto psicologico e organizzativo, formazione continua, équipe stabili e risorse per prevenire il burnout. La motivazione personale degli educatori non può sostituire questi strumenti.

Integrare le fonti informative e usare la geografia. Le COB dicono molto sui flussi ma poco sulla qualità percepita; l'IFL dice molto sulle condizioni dei lavoratori ma meno sulla microdinamica dei contratti; le fonti sulla spesa sociale aiutano a leggere la domanda. Un sistema informativo integrato dovrebbe tenere insieme i tre livelli, perché — come questo report ha cercato di mostrare — è dalla loro intersezione che la vulnerabilità diventa leggibile. E poiché le differenze territoriali documentate nel capitolo 5 sono ampie e multidimensionali, le policy nazionali devono essere accompagnate da diagnosi regionali: alcune regioni combinano alta domanda sociale e bassa spesa per individuo di riferimento (Campania, Calabria), altre hanno più laureati che attivazioni, altre ancora concentrano turnover e femminilizzazione. Le risposte devono essere calibrate su questi profili, perché lo stesso strumento — ad esempio un incentivo alle assunzioni — produce effetti molto diversi in un mercato saturo di offerta formativa e privo di risorse e in uno con il profilo opposto.

6.3 Conclusioni

Il lavoro socio-educativo è una infrastruttura invisibile del welfare. Il report ha mostrato che la sua vulnerabilità non nasce da un solo fattore, ma dall'interazione tra mercato del lavoro, domanda sociale, geografia dei servizi, struttura formativa e riconoscimento professionale.

Le evidenze più robuste sono quattro. Primo, il settore è piccolo in termini relativi — poche decine di migliaia di lavoratori, frazioni di punto percentuale della forza lavoro — ma essenziale per il funzionamento dei servizi, e in crescita nella sua componente socio-pedagogica. Secondo, la femminilizzazione è strutturale e attraversa formazione e lavoro: oltre il 90% nel bacino

formativo, oltre l'85% nei flussi. Terzo, salari, part-time e turnover segnalano una fragilità materiale non compatibile con l'importanza sociale della professione: salari orari inferiori, a parità di caratteristiche, del 37% per i sanitari e del 24% per i socio-pedagogici rispetto ai gruppi di confronto (divario che per i sanitari si allarga ulteriormente con l'anzianità professionale, mentre per i socio-pedagogici resta stabile), part-time più che doppio rispetto alla media (+109% e +105% in termini relativi) e in larga parte involontario, turnover annuale che nel segmento socio-pedagogico supera 0,7. A questa fragilità materiale si affianca, per la sola componente sanitaria, un'evidenza quantitativa di maggiore assenza per ferie e malattia (+14% e +15% circa rispetto alla media), coerente con un carico psico-fisico più elevato. Quarto, la domanda sociale territoriale è ampia e diseguale — con divari regionali dell'ordine di sei a uno nella spesa per individuo di riferimento e di quattro a uno nella pressione potenziale sull'offerta — e richiede organizzazioni capaci di trasformare bisogno in lavoro stabile e qualificato.

Da queste quattro evidenze scaturisce una strada di ricerca fondamentale da intraprendere: la vulnerabilità può essere anche emotiva, organizzativa e relazionale. Carico mentale, rischio di burnout, precarietà organizzativa e riconoscimento insufficiente non sono elementi separati dai salari o dal part-time: sono parte dello stesso equilibrio fragile che sostiene, spesso con poche risorse, una funzione essenziale del welfare. Le maggiori giornate di assenza per ferie e malattia documentate per gli educatori sanitari offrono un primo indizio quantitativo di questo carico, da approfondire con analisi mirate che i soli dati amministrativi e campionari non permettono di condurre in modo conclusivo. La configurazione che emerge dai dati — alta soddisfazione per il contenuto del lavoro, bassa soddisfazione per le sue condizioni — indica che questo equilibrio si regge oggi in misura rilevante sulla componente vocazionale degli educatori. È una risorsa preziosa e, insieme, un punto di rottura potenziale.

La sfida, dunque, non è soltanto reclutare più educatori. È trattenere competenze, rendere il lavoro sostenibile, aumentare la continuità, costruire reti tra ricerca e pratiche professionali e riconoscere il valore di una professione che produce beni relazionali e sociali difficili da misurare ma decisivi per la qualità del welfare. Il contributo di questo report è avere mostrato che tale sfida è documentabile con i dati esistenti, che le sue dimensioni — economica, oraria, territoriale, di genere, organizzativa — sono misurabili e collegate tra loro, e che di conseguenza è possibile costruire politiche mirate, calibrate sui profili regionali e orientate alla sostenibilità del lavoro prima ancora che alla sua quantità.

Appendice A

Tabelle descrittive complete per categoria professionale

A.1 Definizione e costruzione delle variabili

Le variabili utilizzate nelle regressioni e nelle tabelle descrittive del capitolo 4 derivano dai microdati dell'Indagine sulle Forze di Lavoro (IFL/RCFL) dell'ISTAT, elaborati nel Laboratorio ADELE. Di seguito si riporta, per ciascuna variabile, la definizione operativa, la scala di misura e, dove rilevante, il procedimento di costruzione.

Salario orario Retribuzione lorda oraria, calcolata come (retribuzione lorda mensile dichiarata × 12) diviso (ore lavorate settimanali × 52). Disponibile solo per il 2022, unico anno in cui la RCFL rileva la variabile retributiva.

Tipologia contrattuale
Tre modalità mutuamente esclusive, costruite incrociando la posizione nella professione e la durata del contratto: *tempo indeterminato* (dipendente con contratto senza scadenza); *tempo determinato* (dipendente con contratto a scadenza); *autonomo* (lavoratore in proprio o collaboratore, non dipendente). Nelle regressioni ciascuna modalità è trattata come dummy separata (1 se il lavoratore rientra in quella modalità, 0 altrimenti).

Part-time Dummy pari a 1 se il lavoratore dichiara un orario di lavoro a tempo parziale, 0 se a tempo pieno.

Ore lavorate / ore desiderate / gap ore
Numero di ore di lavoro effettivamente svolte e numero di ore che il lavoratore dichiara di desiderare, entrambe su base settimanale. Il *gap ore desiderate-lavorate* è la loro differenza (ore desiderate meno ore lavorate): un valore positivo indica che il lavoratore vorrebbe lavorare più di quanto lavora attualmente (sotto-occupazione), un valore negativo l'opposto.

Secondo lavoro / ricerca di lavoro
Dummy che indicano, rispettivamente, la presenza di una seconda occupazione, la ricerca attiva di un nuovo lavoro e la ricerca di un lavoro aggiuntivo rispetto a quello già svolto.

Giornate di assenza

Numero di giornate di assenza dal lavoro dichiarate per ferie, per malattia e per altri motivi, su base annuale.

Soddisfazione (cinque dimensioni) e interesse per il lavoro

Sei indicatori distinti, rilevati su una scala da 1 (per niente soddisfatto/interessante) a 10 (completamente soddisfatto/interessante), analoga per convenzione alla scala dei voti scolastici italiani: un valore di 6 corrisponde quindi alla soglia di "sufficienza", mentre valori inferiori segnalano una soddisfazione percepita come insufficiente. Le cinque dimensioni di soddisfazione riguardano rispettivamente il lavoro in generale, il guadagno, le opportunità di carriera, il numero di ore lavorate e la stabilità del lavoro; l'interesse per il lavoro è rilevato separatamente e misura quanto il lavoratore ritiene interessante il contenuto del proprio lavoro, indipendentemente dalle condizioni materiali in cui è svolto.

Categoria professionale

Classificazione in otto gruppi mutuamente esclusivi, costruita a partire dal codice professione a cinque cifre (PROFM) e descritta nel capitolo 2 e nel box metodologico del capitolo 4; la categoria "altri lavoratori" è la categoria di riferimento nelle regressioni (coefficiente pari a 0 per costruzione).

Controlli demografici e territoriali

Genere (dummy femmina/maschio); classe di età (under 35, 35-39, 40-49, 50-64, 65 e oltre); titolo di studio (fino alla licenza media, qualifica professionale/diploma, laurea triennale, laurea magistrale/dottorato); stato civile (celibe/nubile, coniugato/unito civilmente, separato/divorziato/vedovo); area geografica (Nord, Centro, Sud e Isole) e regione di residenza; cittadinanza (italiana, UE, non UE).

Esperienza professionale

Anni trascorsi dall'inizio dell'attività lavorativa nella professione attualmente svolta, calcolati come differenza fra l'anno di rilevazione e l'anno dichiarato di inizio del lavoro. Raggruppata in classi (meno di 5 anni, 5-9, 10-19, 20 e oltre) usate come controllo nel modello principale, e in due macro-classi (meno di 10 anni, 10 anni e oltre) usate per il confronto per anzianità della sezione 4.6.

La tabella seguente raccoglie, per ciascuna delle otto categorie professionali usate nei modelli di regressione del capitolo 4, le statistiche descrittive pesate su cui si basano sia i confronti fra medie grezze sia la lettura in termini di magnitude dei coefficienti dei grafici. Tutti i valori sono medie sull'intero periodo disponibile, salvo dove diversamente indicato; la retribuzione mensile e oraria è riferita al solo 2022, unico anno con informazione retributiva disponibile.

Tabella A.1: Statistiche descrittive pesate per categoria professionale.

Indicatore	Educ. San.	Educ. S-P.	Doc. Prim.	Doc. Pre-Prim.	Special.	Fisiot./Log.	Altri LT	Altri Lav.
Età media (anni)	39,88	41,90	49,26	45,94	44,12	41,57	39,14	45,53
Età media di inizio lavoro (anni)	31,44	32,70	31,05	31,13	34,28	28,78	29,82	32,50
Anni di esperienza nella professione	8,38	9,34	17,80	14,38	9,70	12,78	9,21	12,84
Retribuzione lorda mensile, 2022 (euro)	1587,76	1689,05	2436,25	2063,30	2223,10	2289,43	2573,64	2374,07
Retribuzione lorda oraria, 2022 (euro)	11,54	12,38	21,05	17,04	22,99	15,30	16,16	14,79
Contratto a tempo indeterminato (%)	73,96	69,63	80,23	79,12	55,10	51,25	70,84	66,11
Lavoro a tempo parziale (%)	44,56	45,04	8,17	18,12	14,36	26,47	16,64	17,31
Gap ore desiderate-lavorate (ore settimanali)	4,95	5,79	-7,76	-2,45	-7,31	2,21	-3,55	-3,51
Ore lavorate (settimanali)	31,53	31,70	27,45	28,92	24,98	34,33	37,00	38,03
Ore desiderate (settimanali)	33,18	34,95	26,75	28,39	26,44	34,19	34,76	35,74
Soddisfazione per il lavoro (scala 1-10)	7,82	7,90	8,18	8,17	8,05	8,00	7,77	7,68
Soddisfazione per il guadagno (scala 1-10)	6,49	6,67	6,95	7,03	6,94	6,98	7,04	6,99
Soddisfazione per le opportunità di carriera (scala 1-10)	6,29	6,30	6,48	6,50	6,43	6,75	6,72	6,50
Soddisfazione per le ore lavorate (scala 1-10)	7,36	7,28	7,62	7,72	7,72	7,47	7,41	7,32
Soddisfazione per la stabilità (scala 1-10)	7,44	7,38	8,25	8,03	7,42	7,72	7,82	7,64

Indicatore	Educ. San.	Educ. S-P.	Doc. Prim.	Doc. Pre-Prim.	Special.	Fisiot./Log.	Altri LT	Altri Lav.
Interesse per il lavoro svolto (scala 1-10)	8,50	8,49	8,77	8,74	8,63	8,69	8,10	7,87
Giornate di assenza per ferie	28,20	25,88	35,88	34,03	32,51	22,95	25,32	24,61
Giornate di assenza per malattia	42,34	32,81	36,58	41,58	35,32	43,39	37,60	41,74
Giornate di assenza per altri motivi	38,40	39,72	39,25	39,07	38,44	33,58	38,78	33,84

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Indagine sulle Forze di Lavoro ISTAT, pesate per il coefficiente di riporto all'universo. Educ. San. = Educatori professionali (ambito sanitario); Educ. S-P. = Educatori socio-pedagogici; Doc. Prim./Pre-Prim. = Docenti scuola primaria/pre-primaria; Special. = Specialisti formazione soggetti diversamente abili; Fisiot./Log. = Fisioterapisti/Logopedisti/Ricercatori scienze mediche; Altri LT = altri lavoratori con laurea triennale; Altri Lav. = altri lavoratori (categoria di riferimento nelle regressioni).

Appendice B

Atlante completo COB

B.1 Grafici nazionali e confronti inter-professionali

Questa appendice raccoglie tutti i grafici COB disponibili nella cartella asset. I grafici sono riportati uno sotto l'altro per mantenere leggibilità e coerenza editoriale.

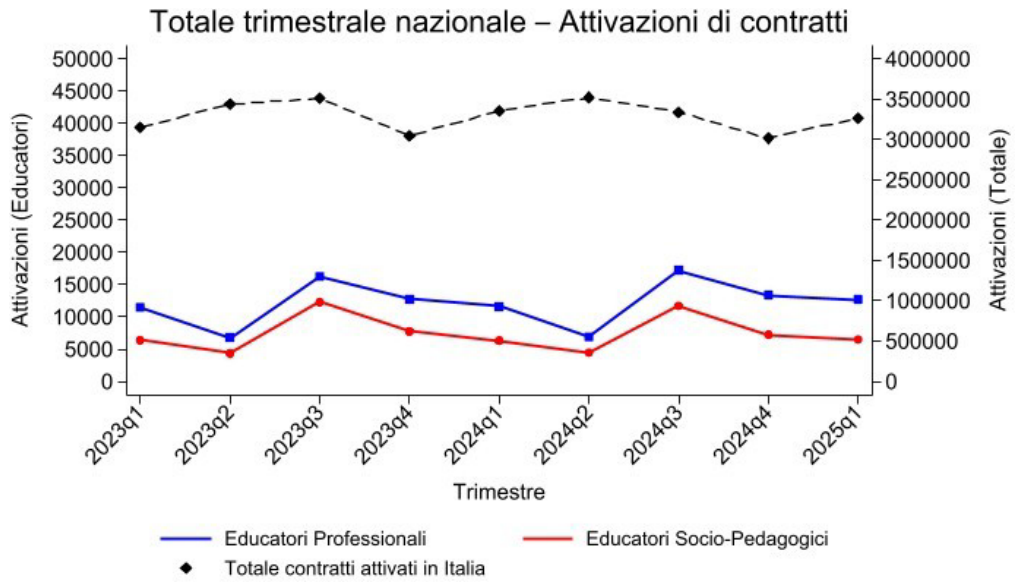


Figura B.1: Attivazioni trimestrali di contratti: educatori e totale nazionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

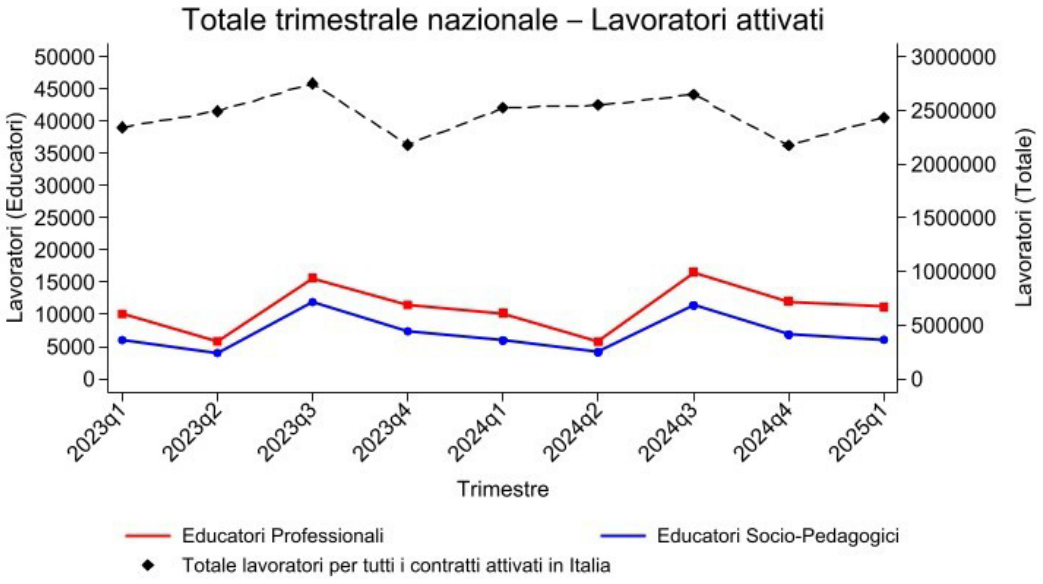


Figura B.2: Lavoratori attivati: educatori e totale nazionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

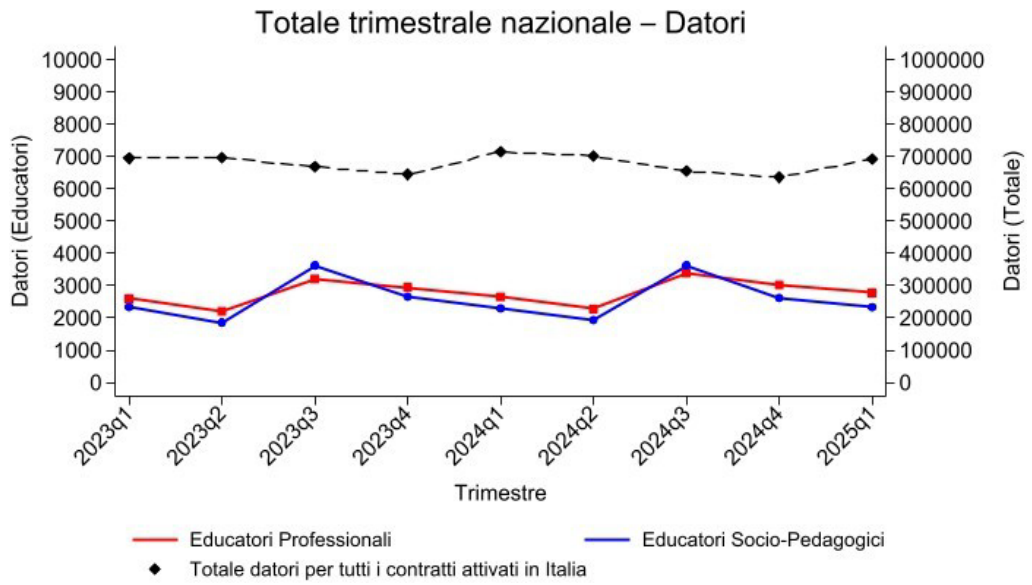


Figura B.3: Datori attivanti: educatori e totale nazionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

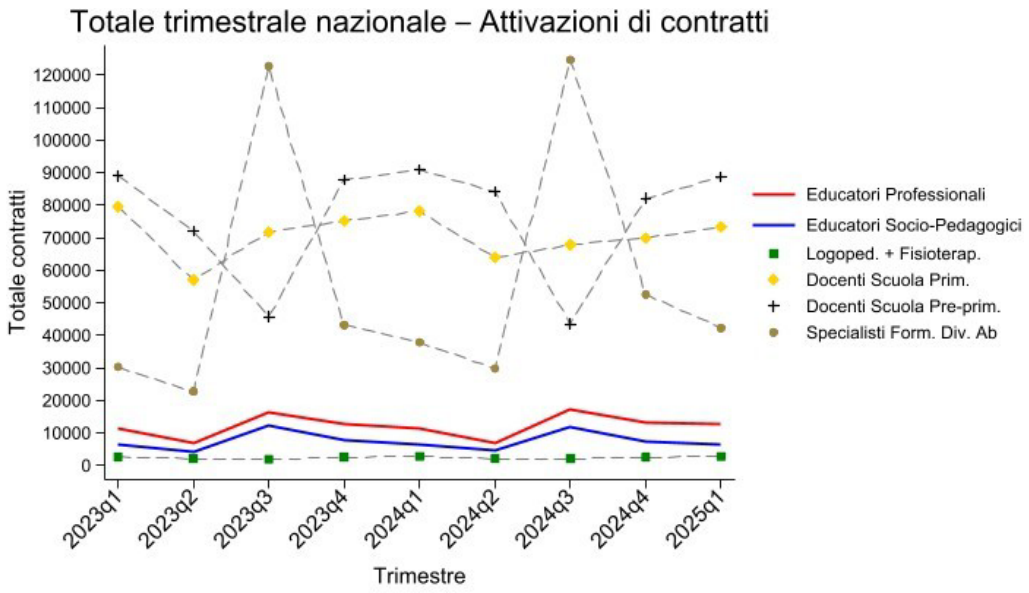


Figura B.4: Attivazioni di contratti: confronto inter-professionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

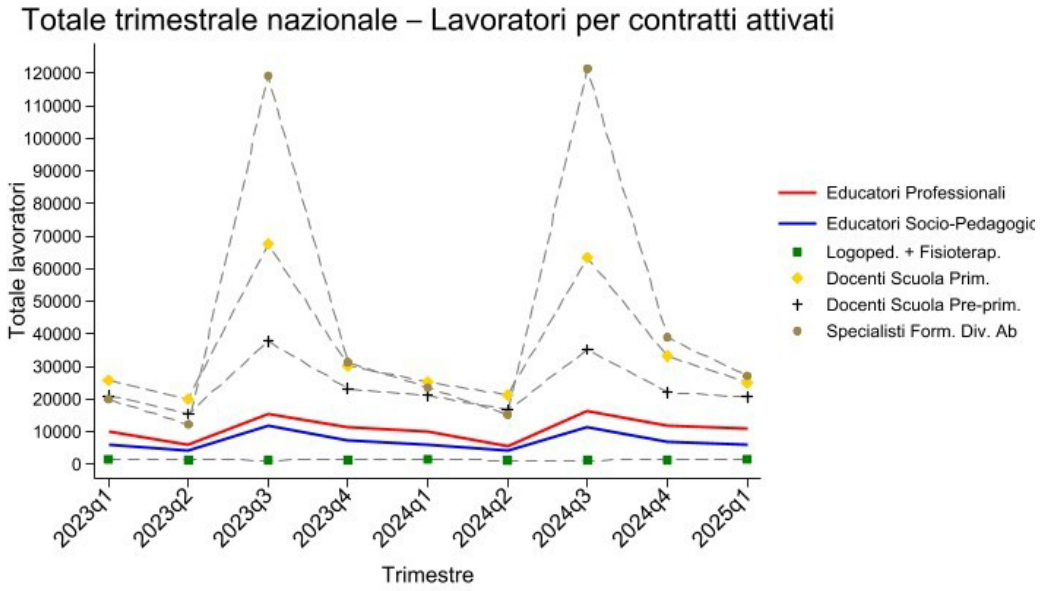


Figura B.5: Lavoratori per contratti attivati: confronto inter-professionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

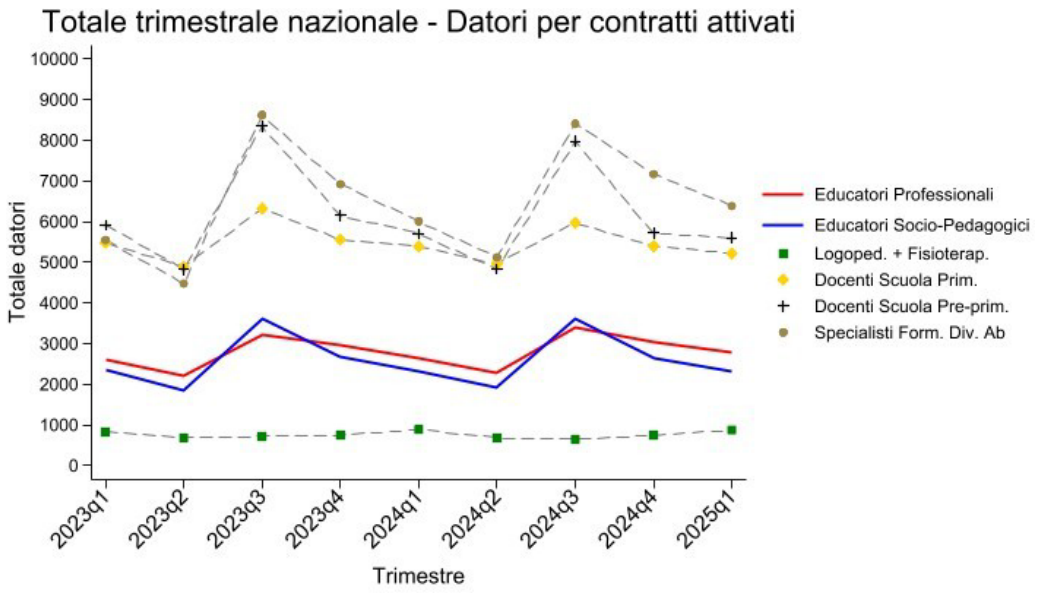


Figura B.6: Datori per contratti attivati: confronto inter-professionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

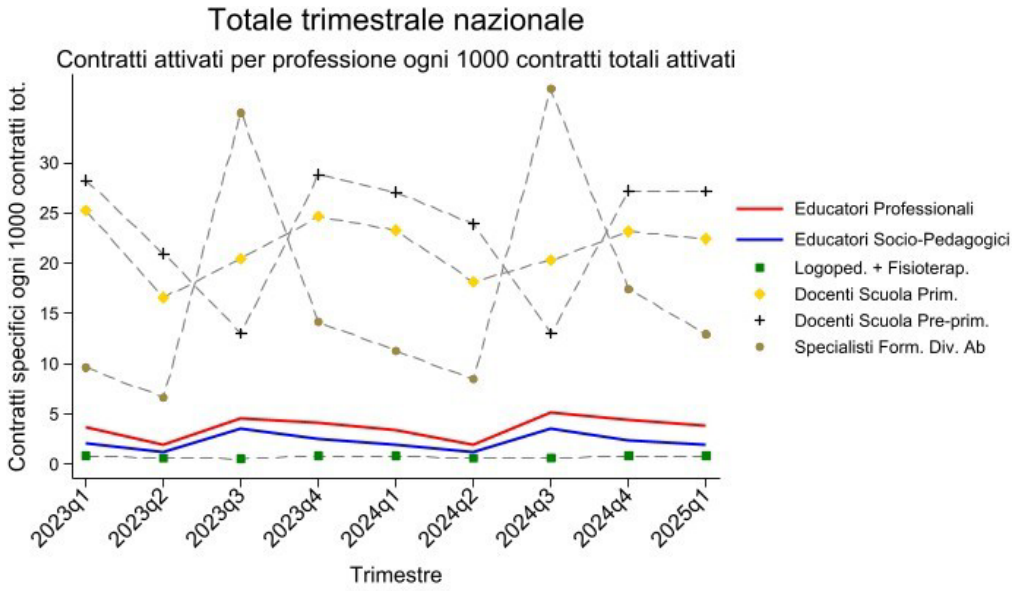


Figura B.7: Contratti attivati per professione ogni 1000 contratti totali attivati.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

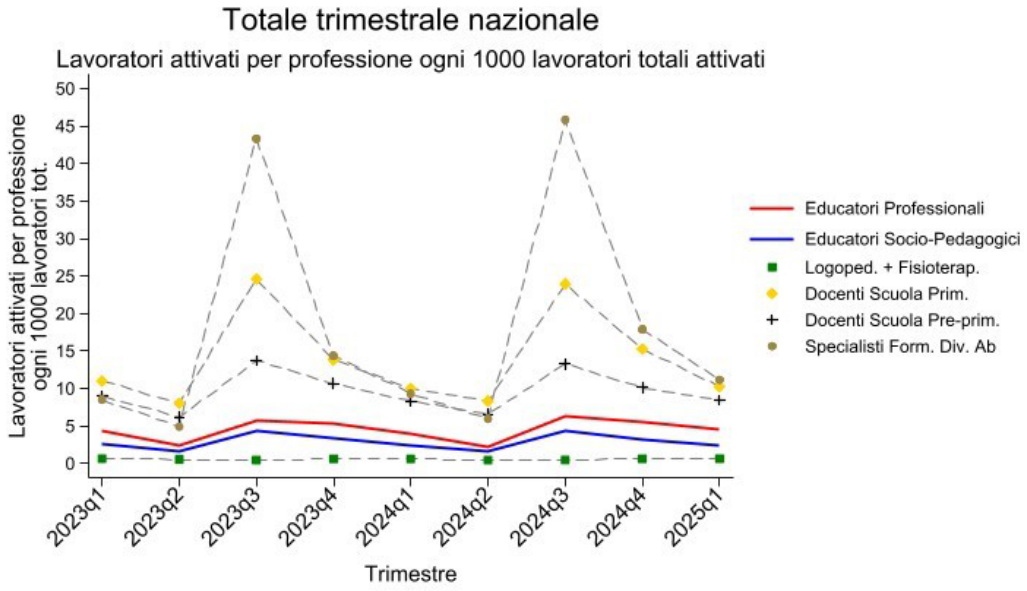


Figura B.8: Lavoratori attivati per professione ogni 1000 lavoratori totali attivati.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

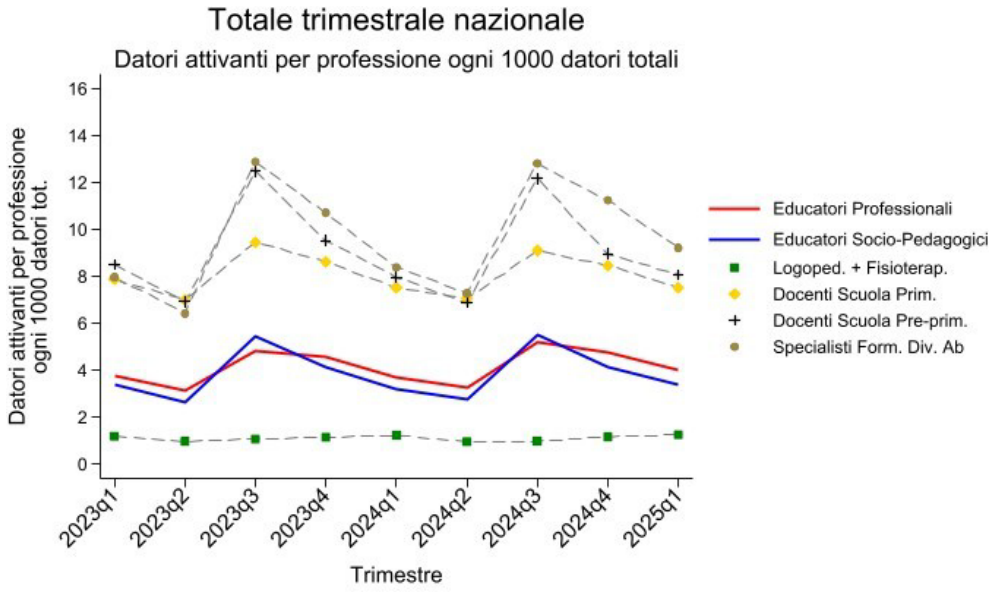


Figura B.9: Datori attivanti per professione ogni 1000 datori totali.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

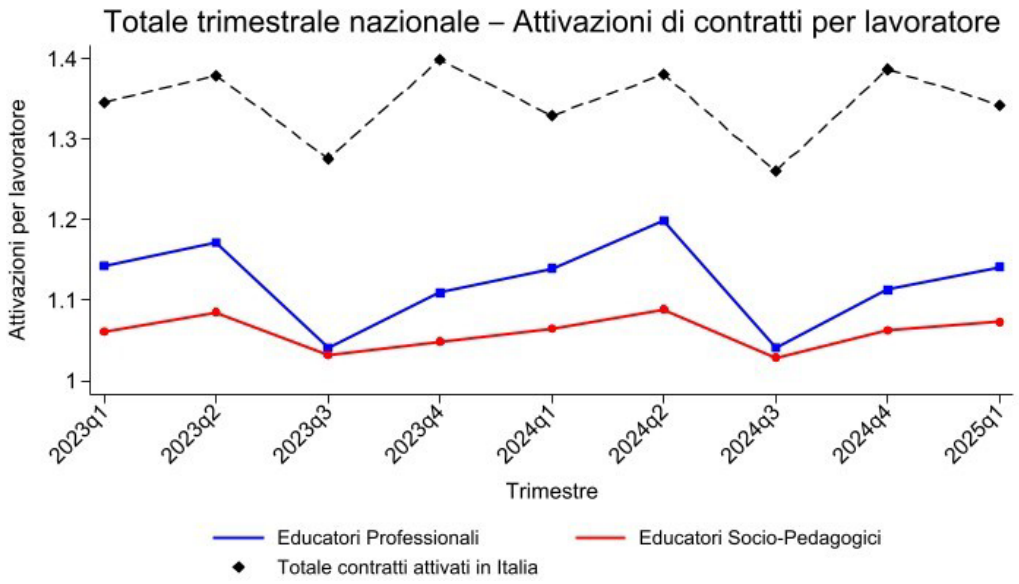


Figura B.10: Attivazioni di contratti per lavoratore.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

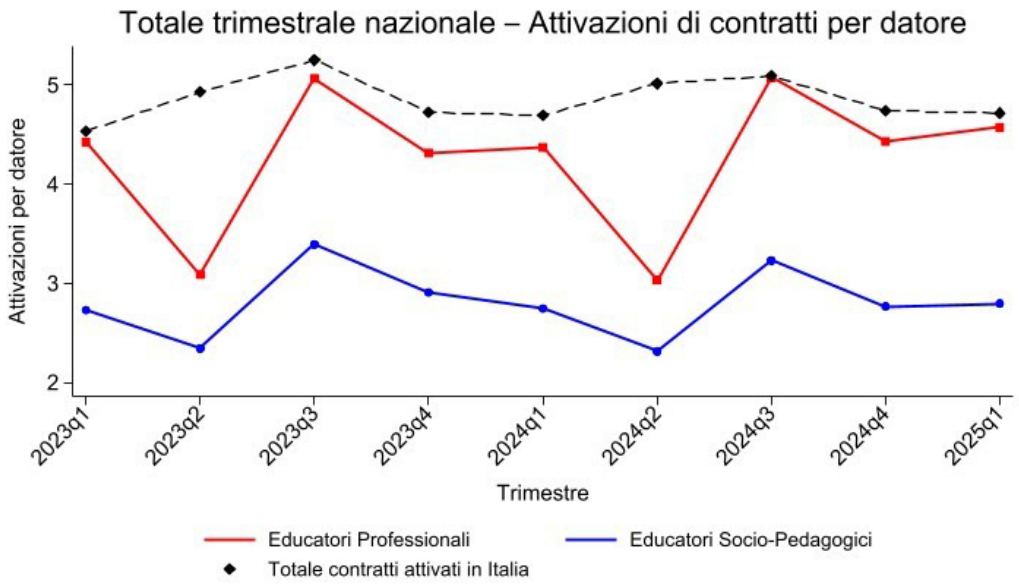


Figura B.11: Attivazioni di contratti per datore.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

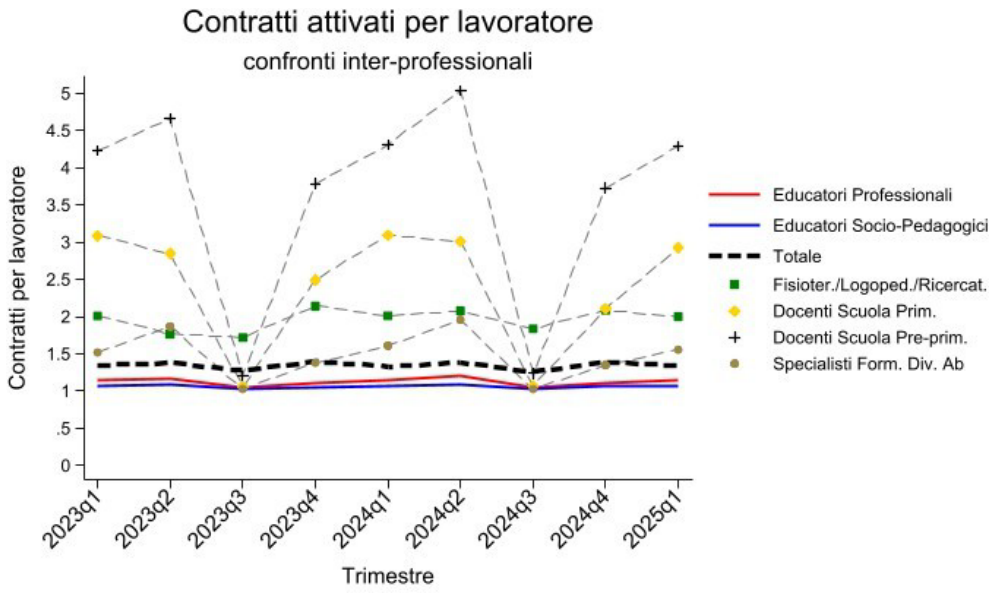


Figura B.12: Contratti attivati per lavoratore: confronti inter-professionali.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

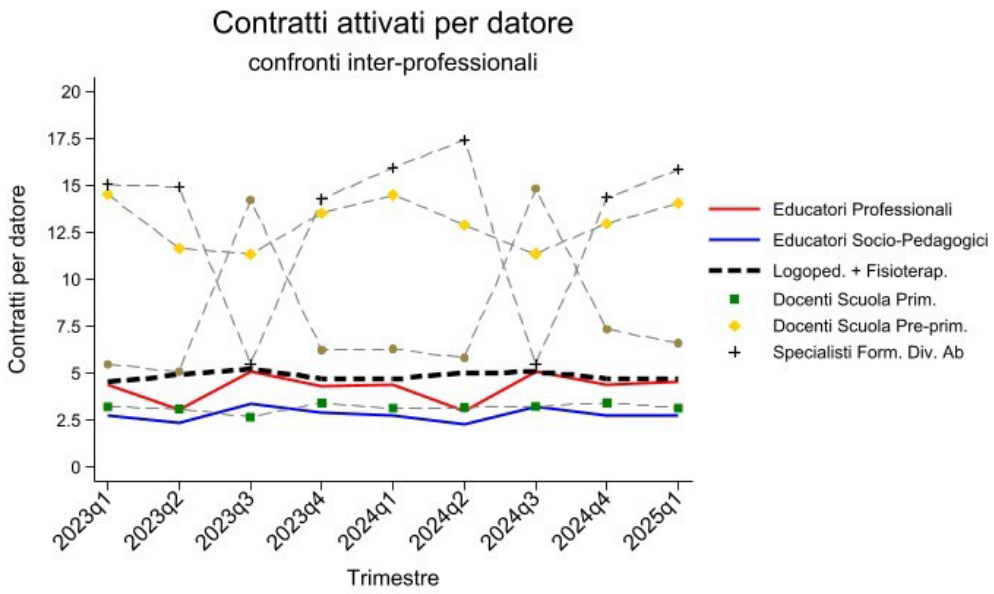


Figura B.13: Contratti attivati per datore: confronti inter-professionali.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

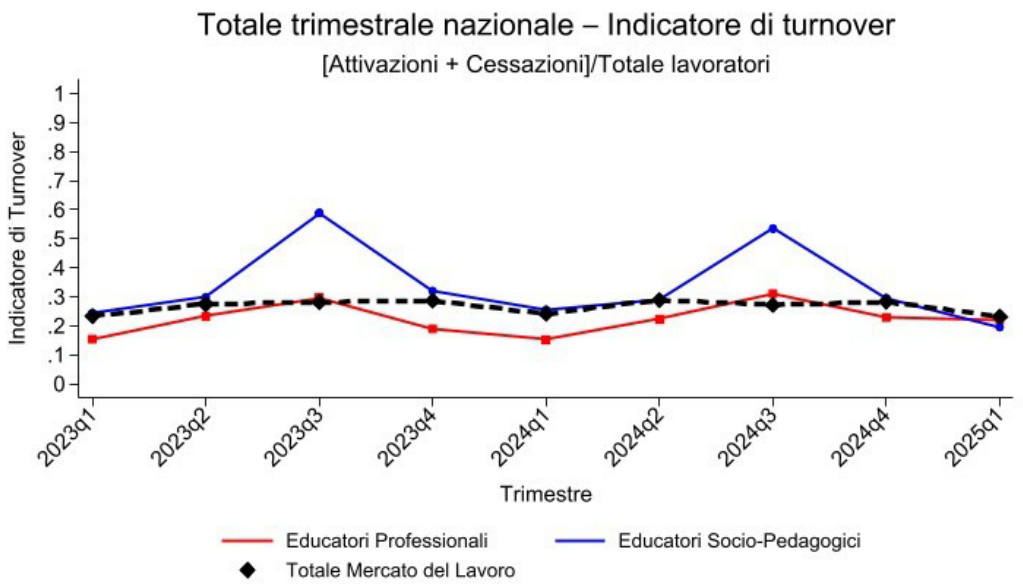


Figura B.14: Indicatore di turnover trimestrale: educatori e totale mercato.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

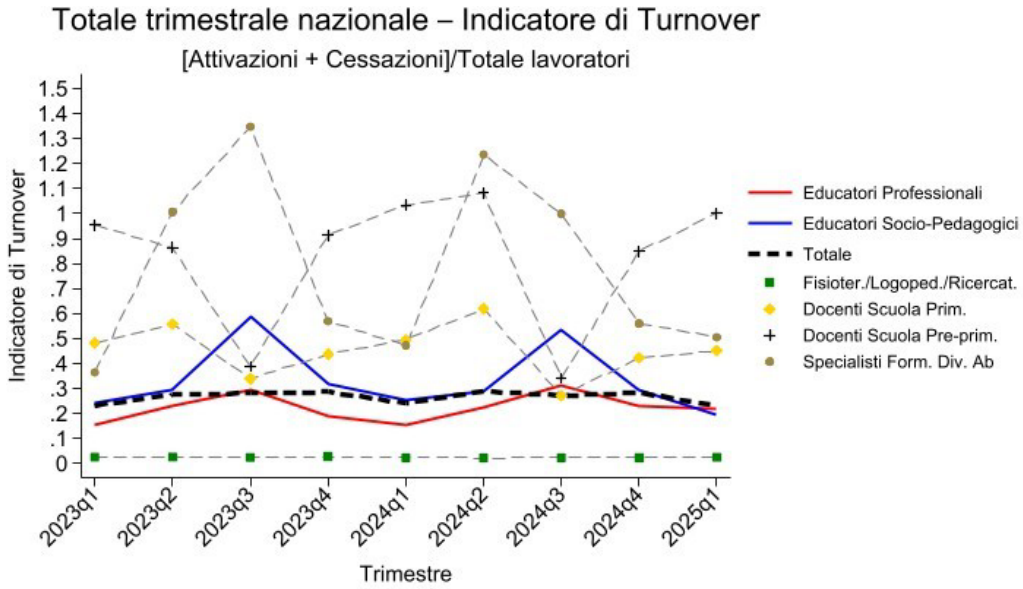


Figura B.15: Indicatore di turnover trimestrale: confronto inter-professionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

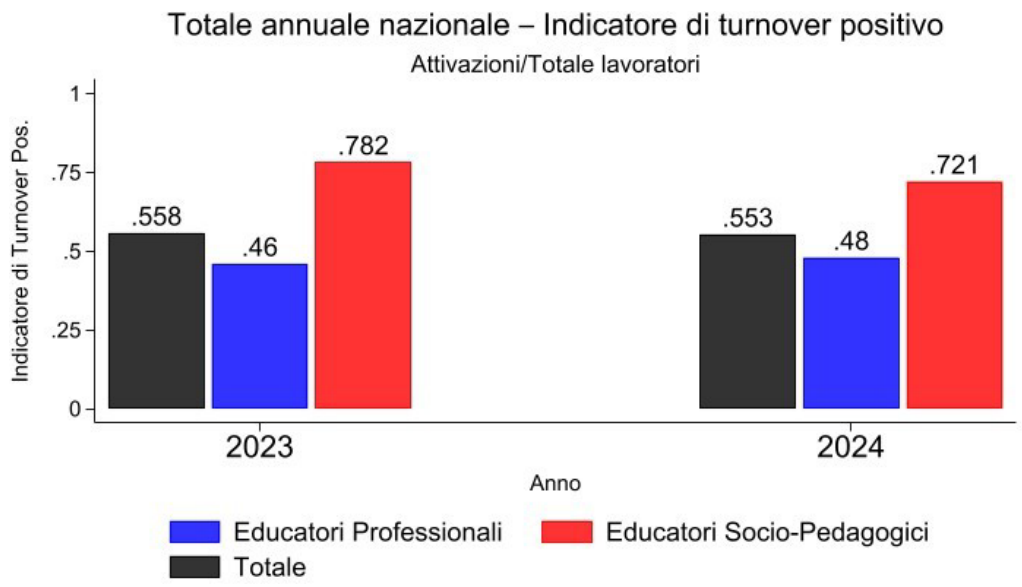


Figura B.16: Indicatore annuale di turnover positivo.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

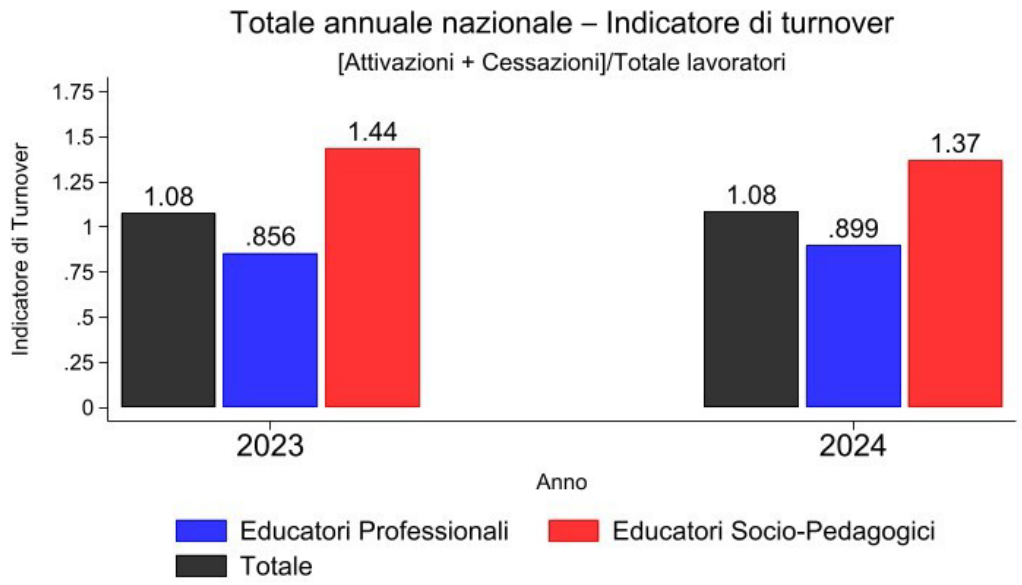


Figura B.17: Indicatore annuale di turnover complessivo.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

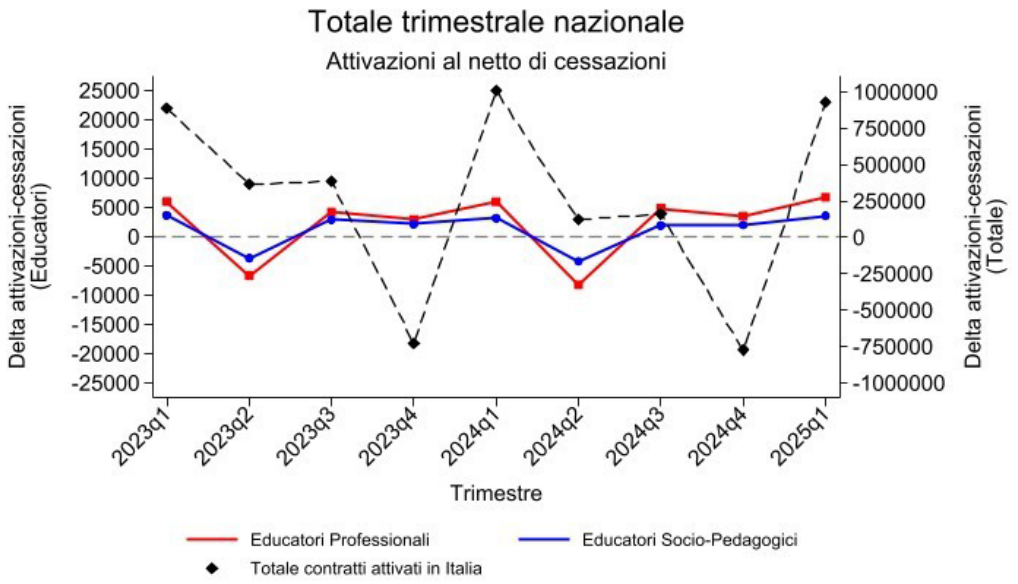


Figura B.18: Contratti attivati al netto delle cessazioni: educatori e totale nazionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

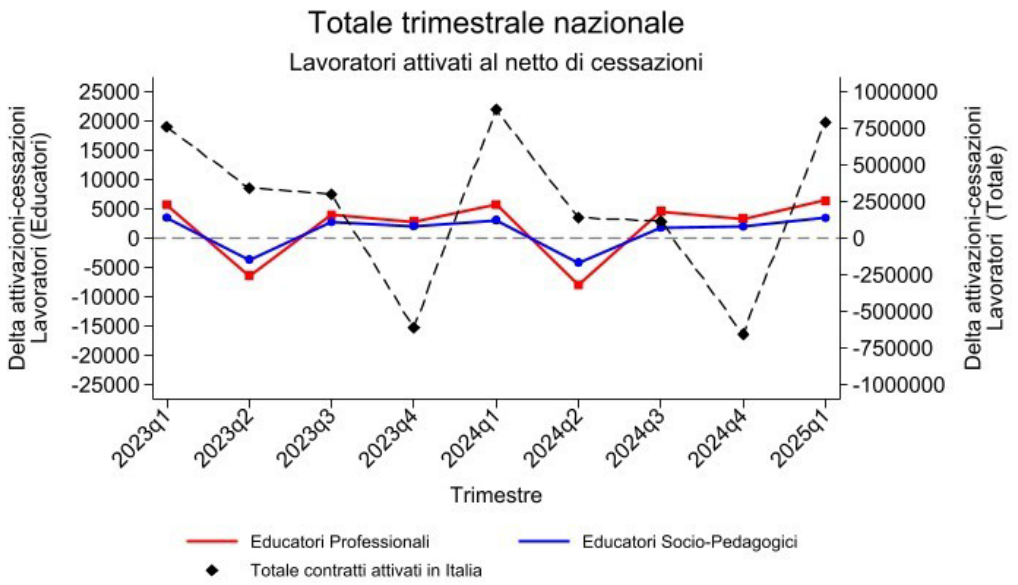


Figura B.19: Lavoratori attivati al netto delle cessazioni: educatori e totale nazionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

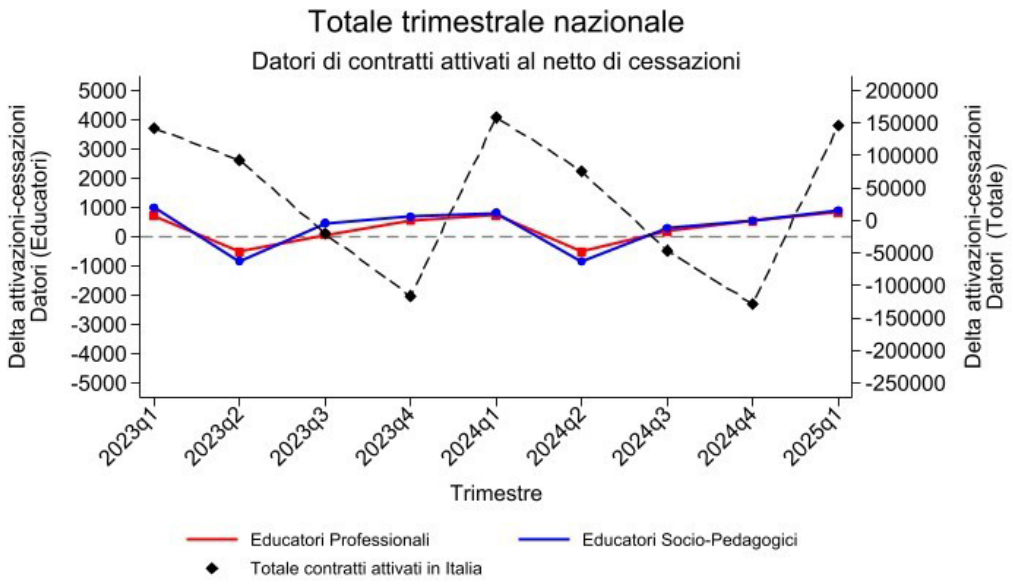


Figura B.20: Datori attivanti al netto delle cessazioni: educatori e totale nazionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

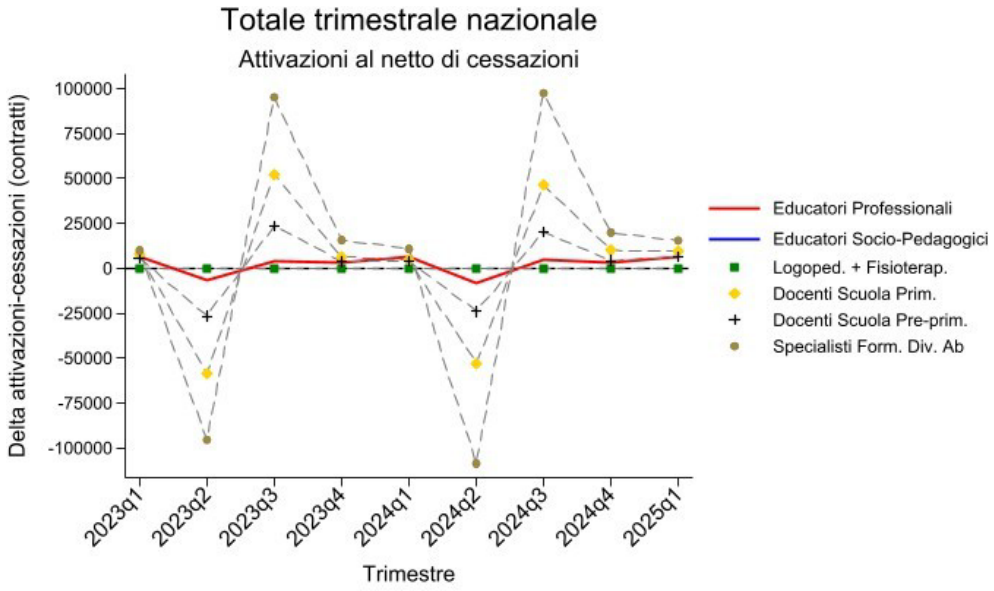


Figura B.21: Contratti attivati al netto delle cessazioni: confronto inter-professionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

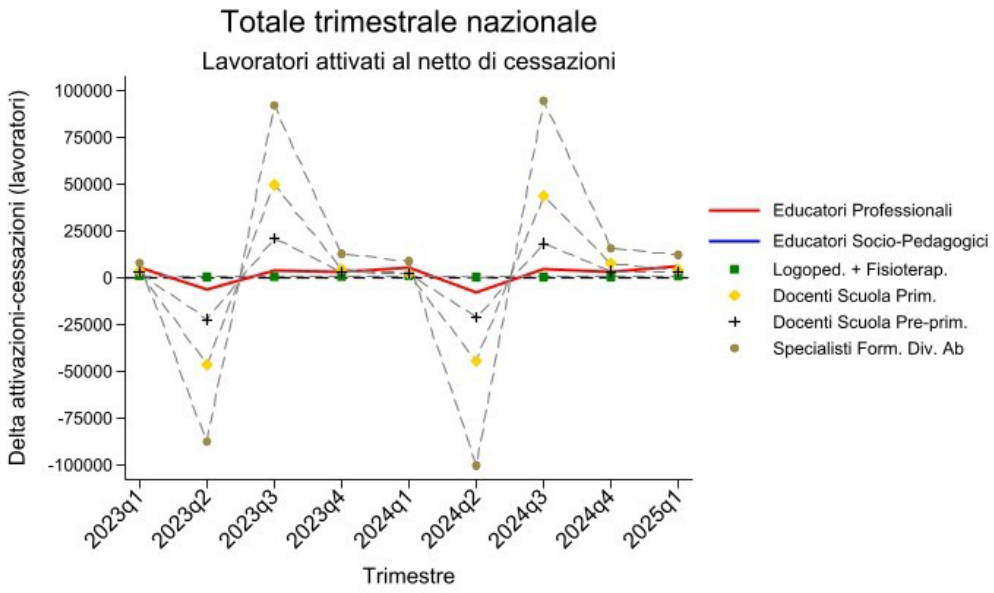


Figura B.22: Lavoratori attivati al netto delle cessazioni: confronto inter-professionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

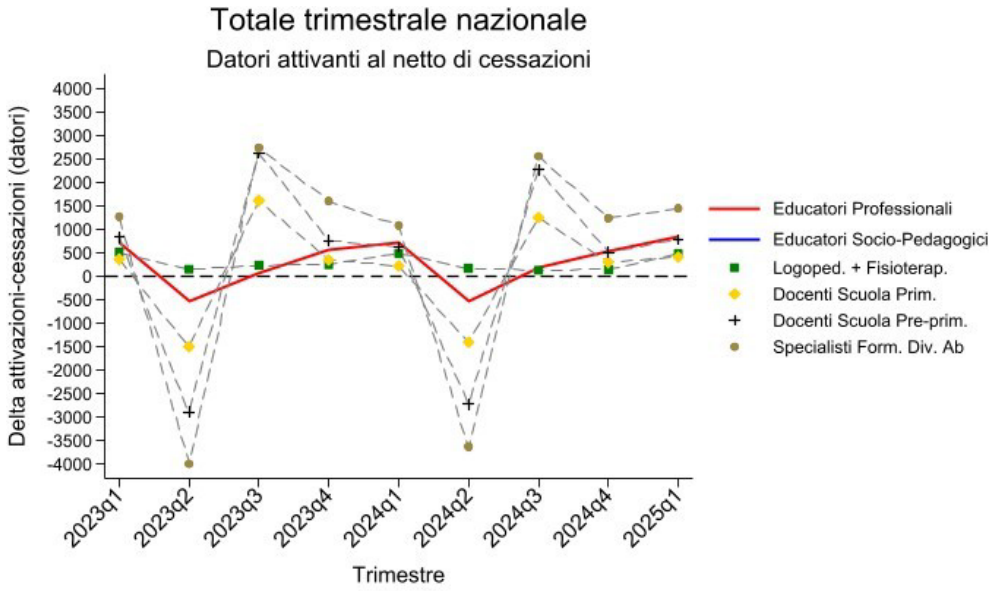


Figura B.23: Datori attivanti al netto delle cessazioni: confronto inter-professionale.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

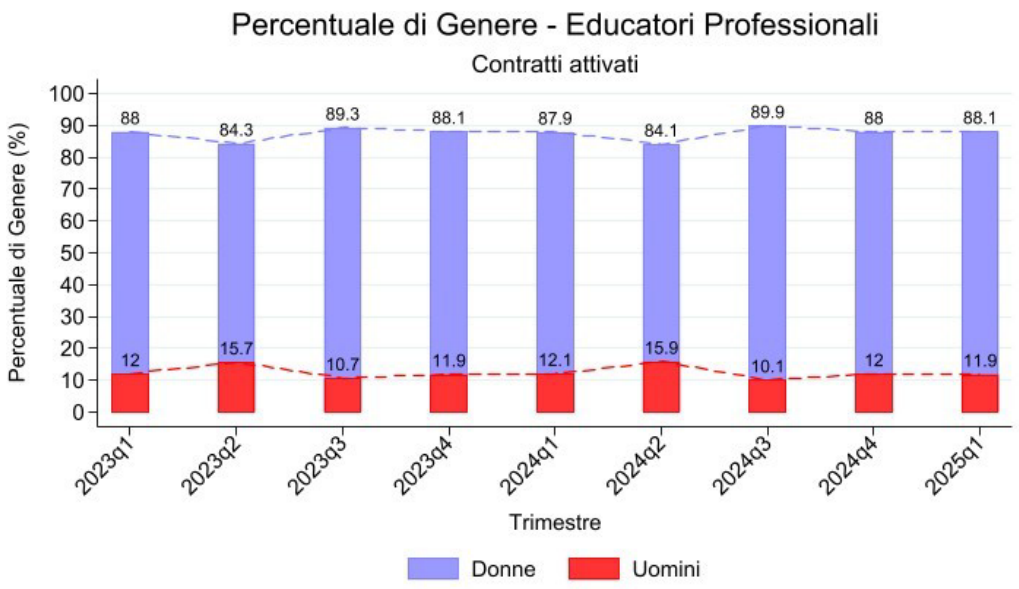


Figura B.24: Composizione di genere dei contratti attivati: educatori professionali.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

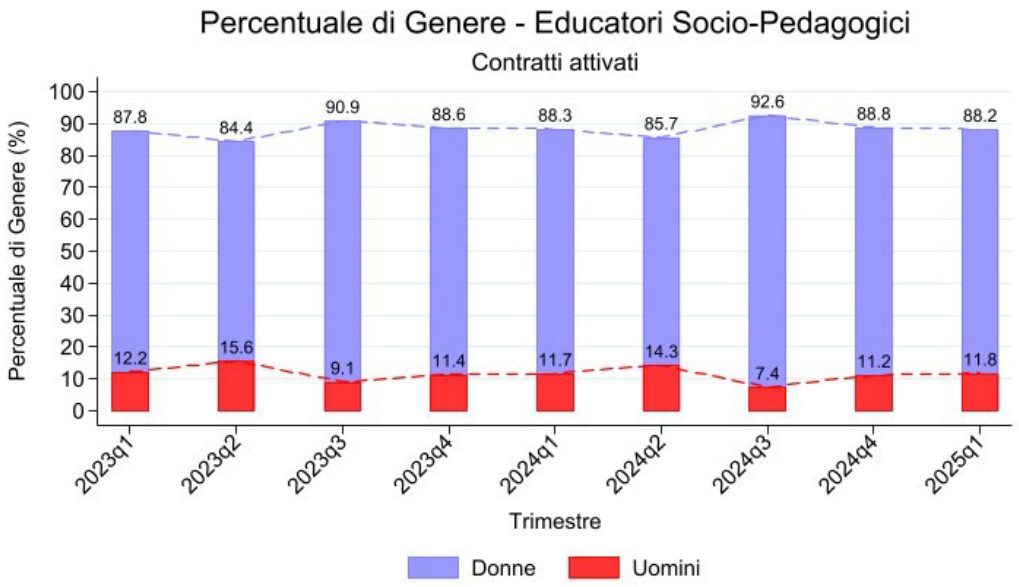


Figura B.25: Composizione di genere dei contratti attivati: educatori socio-pedagogici.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

B.2 Mappe regionali

Le mappe sono presentate in coppia quando il confronto tra educatori professionali e socio-pedagogici, o tra due misure strettamente collegate, migliora la lettura.

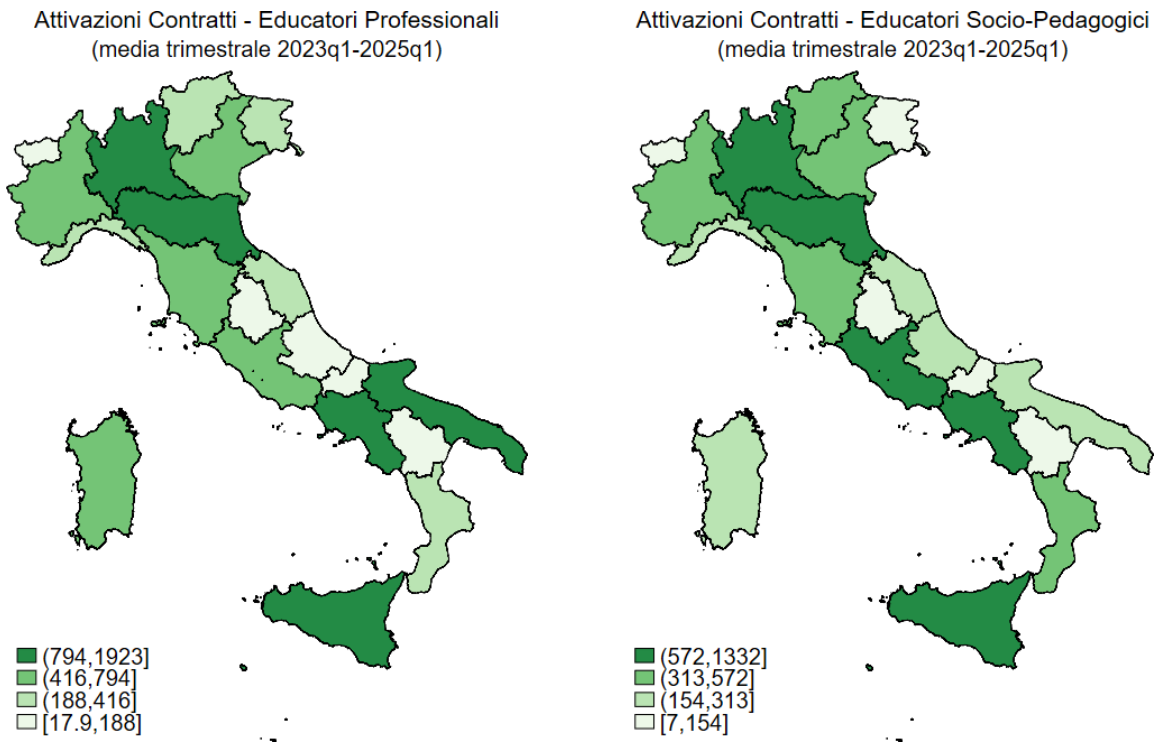


Figura B.26: Attivazioni di contratti: educatori professionali e socio-pedagogici.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

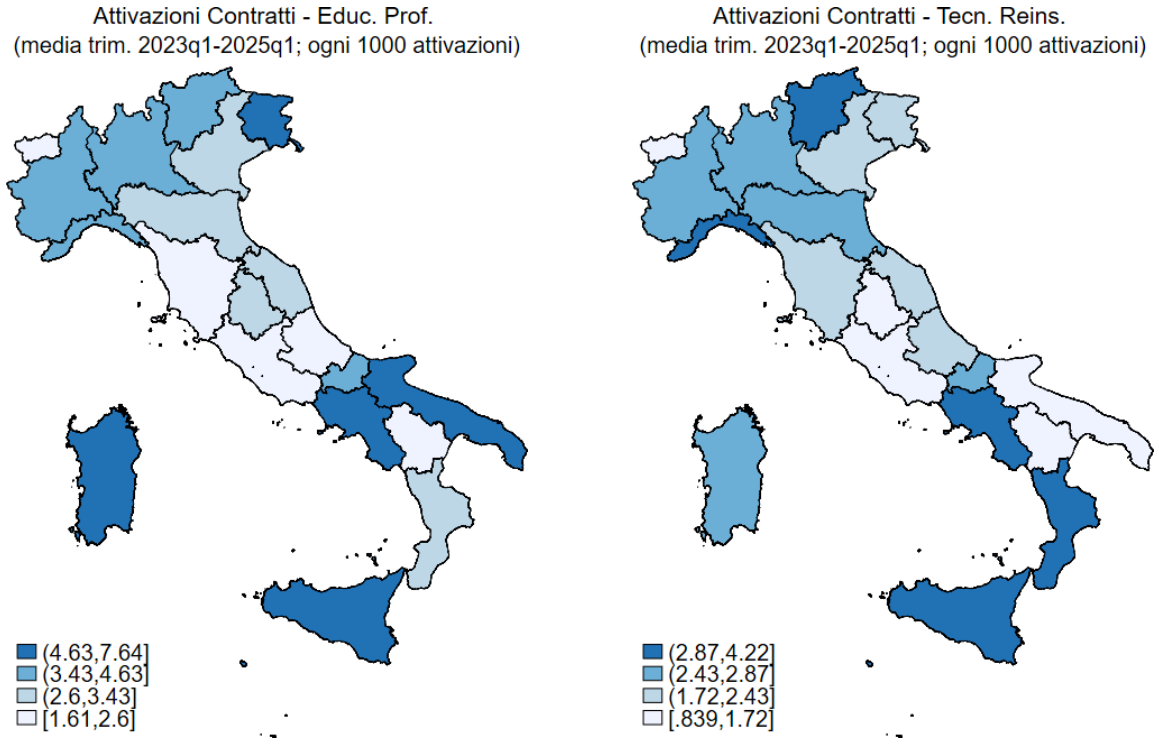


Figura B.27: Attivazioni di contratti ogni 1000 attivazioni totali.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

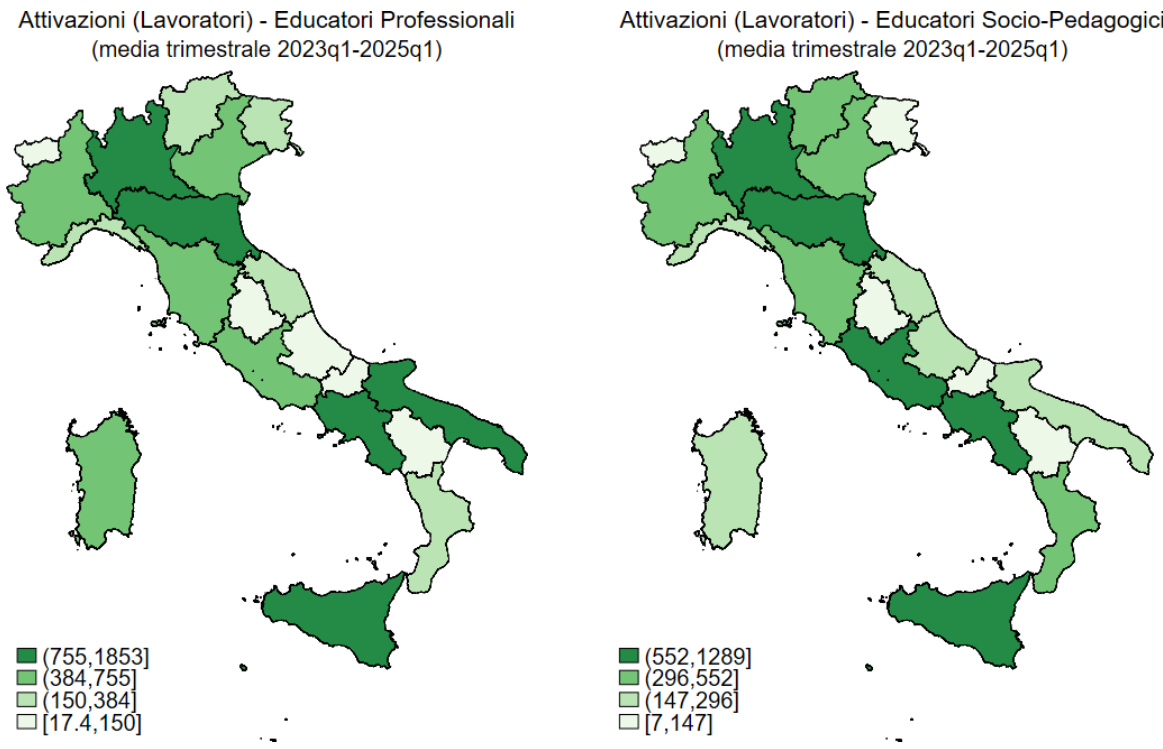


Figura B.28: Lavoratori attivati: educatori professionali e socio-pedagogici.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

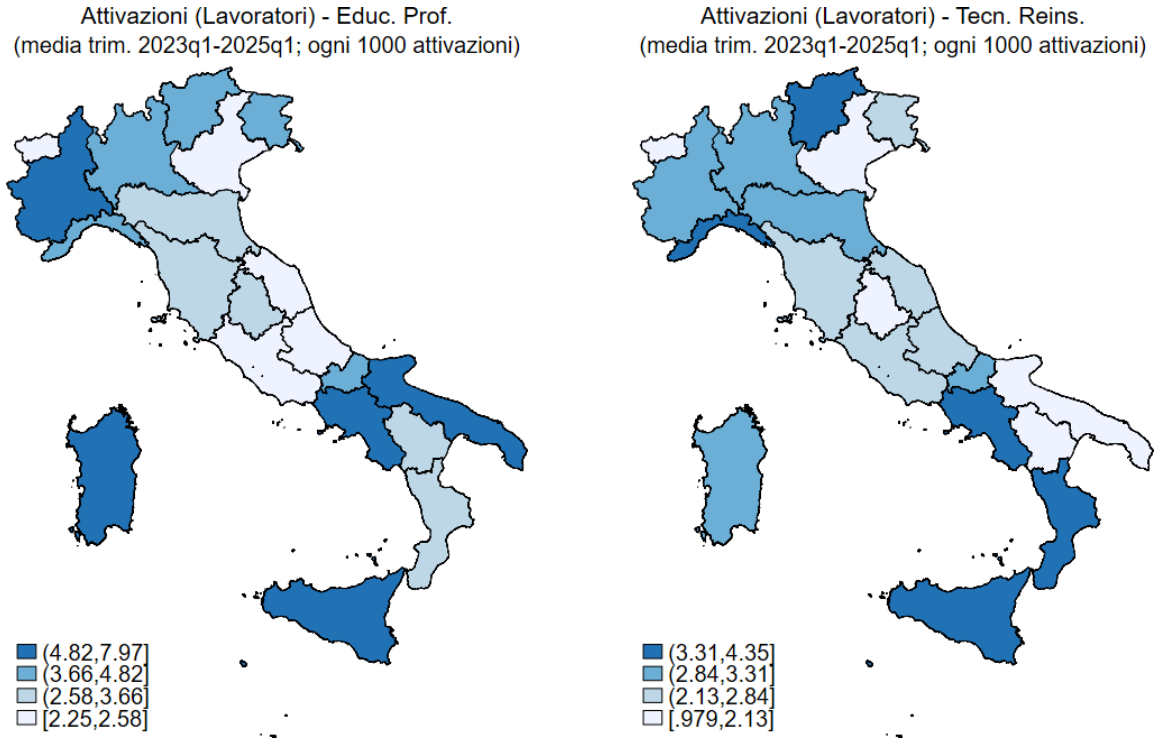


Figura B.29: Lavoratori attivati ogni 1000 attivazioni totali.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

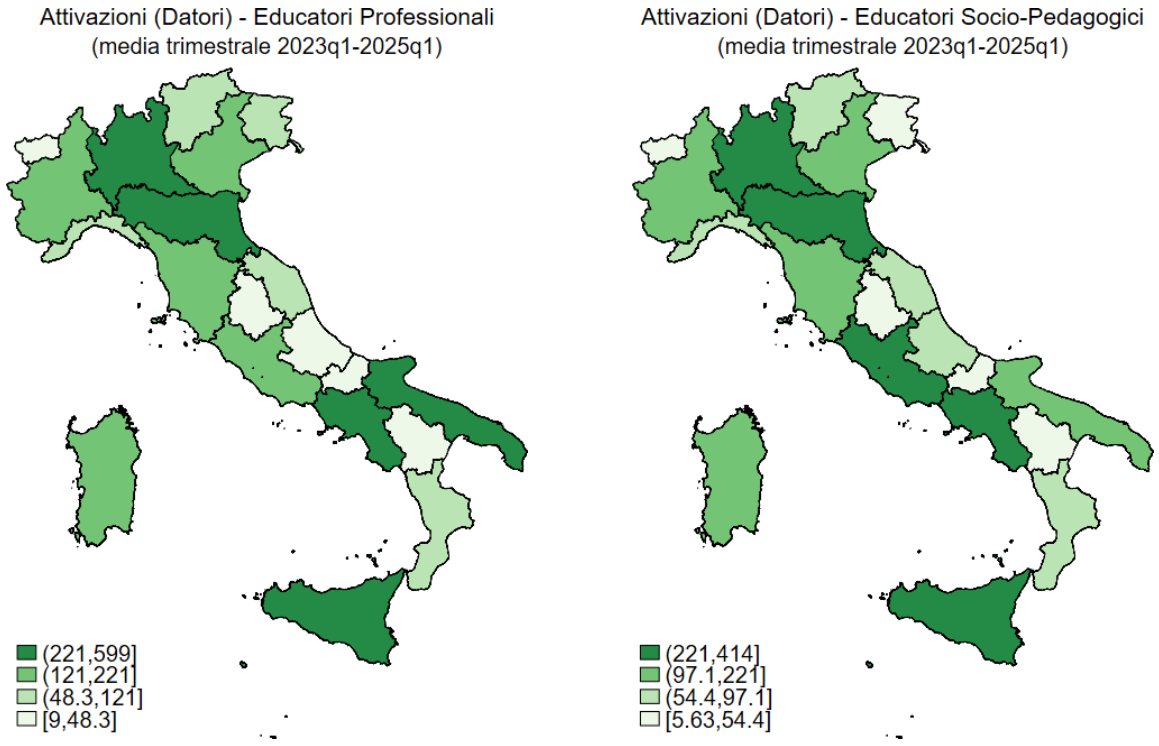


Figura B.30: Datori attivanti: educatori professionali e socio-pedagogici.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

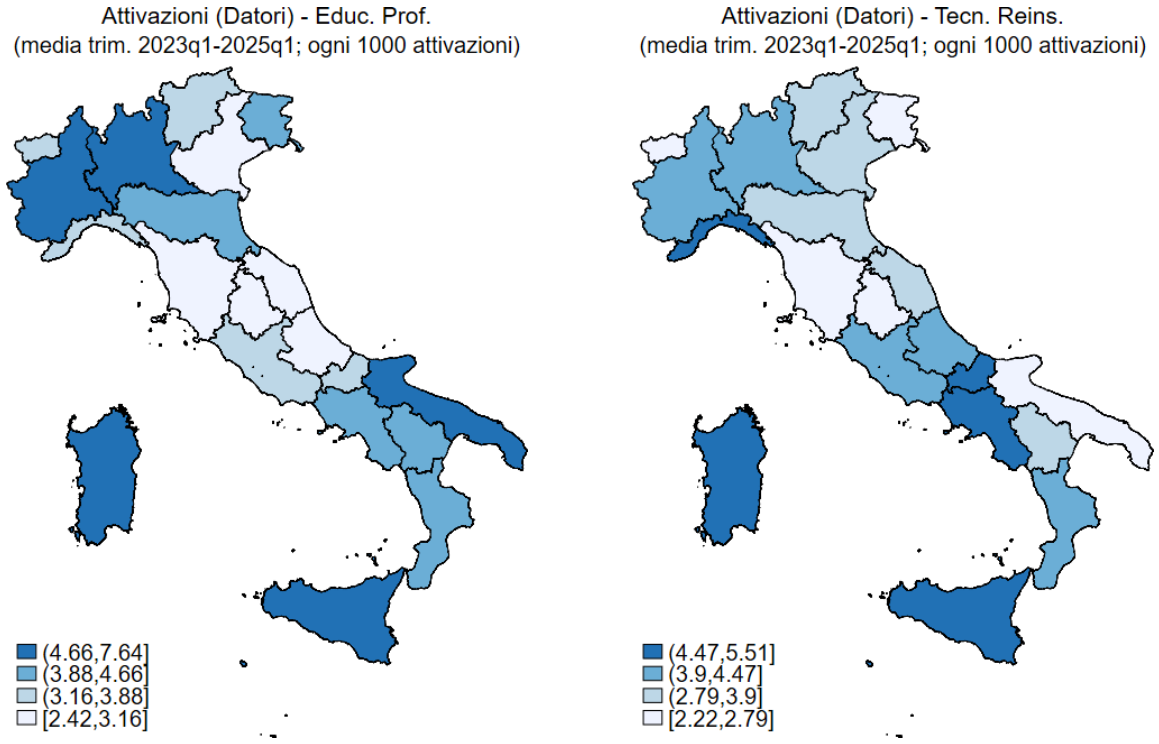


Figura B.31: Datori attivanti ogni 1000 attivazioni totali.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

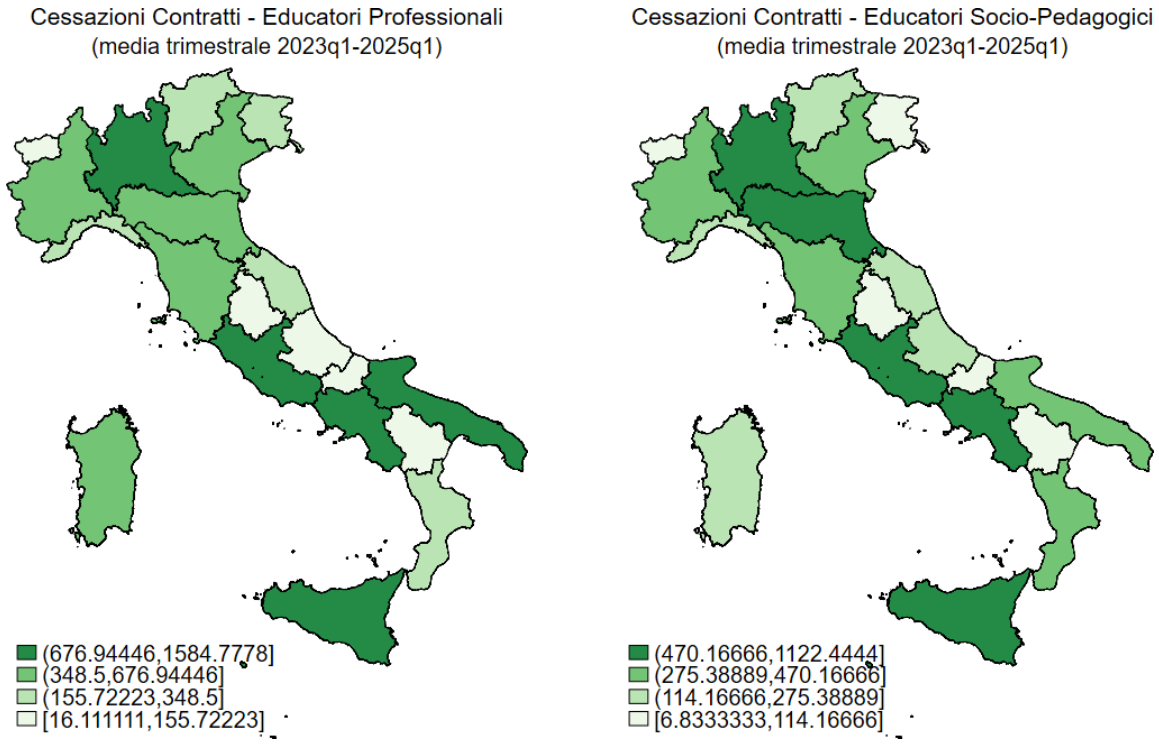


Figura B.32: Cessazioni di contratti: educatori professionali e socio-pedagogici.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

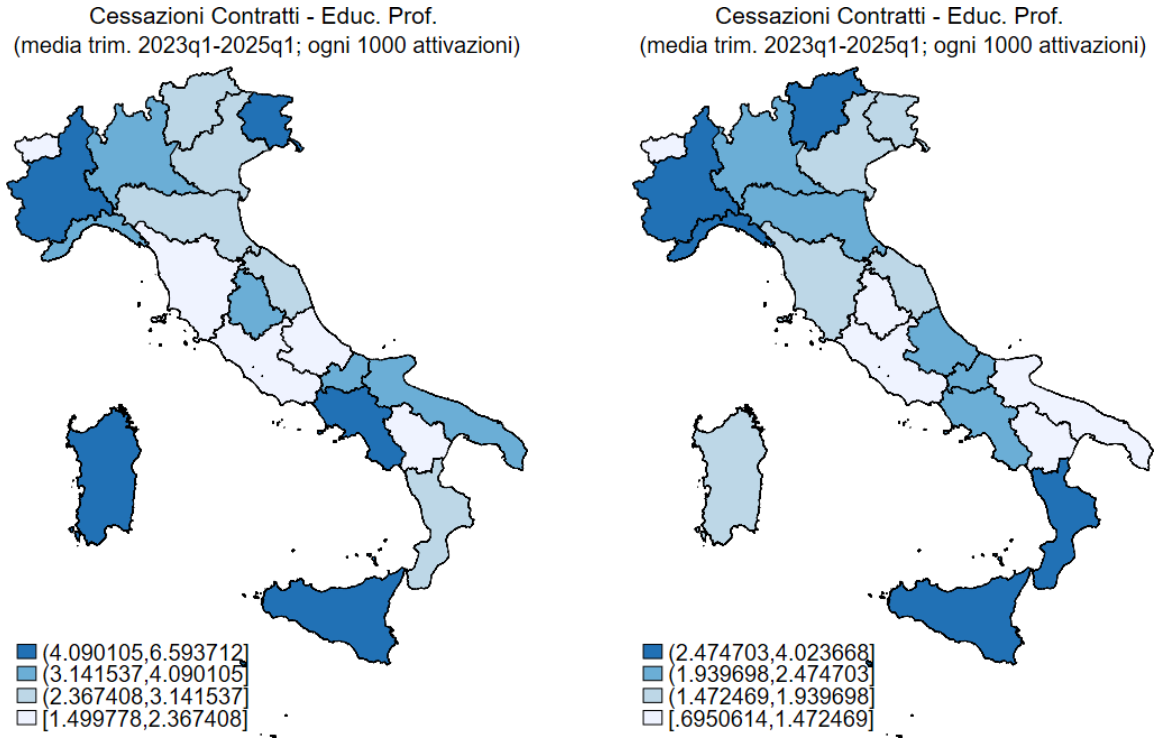


Figura B.33: Cessazioni di contratti ogni 1000 attivazioni.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

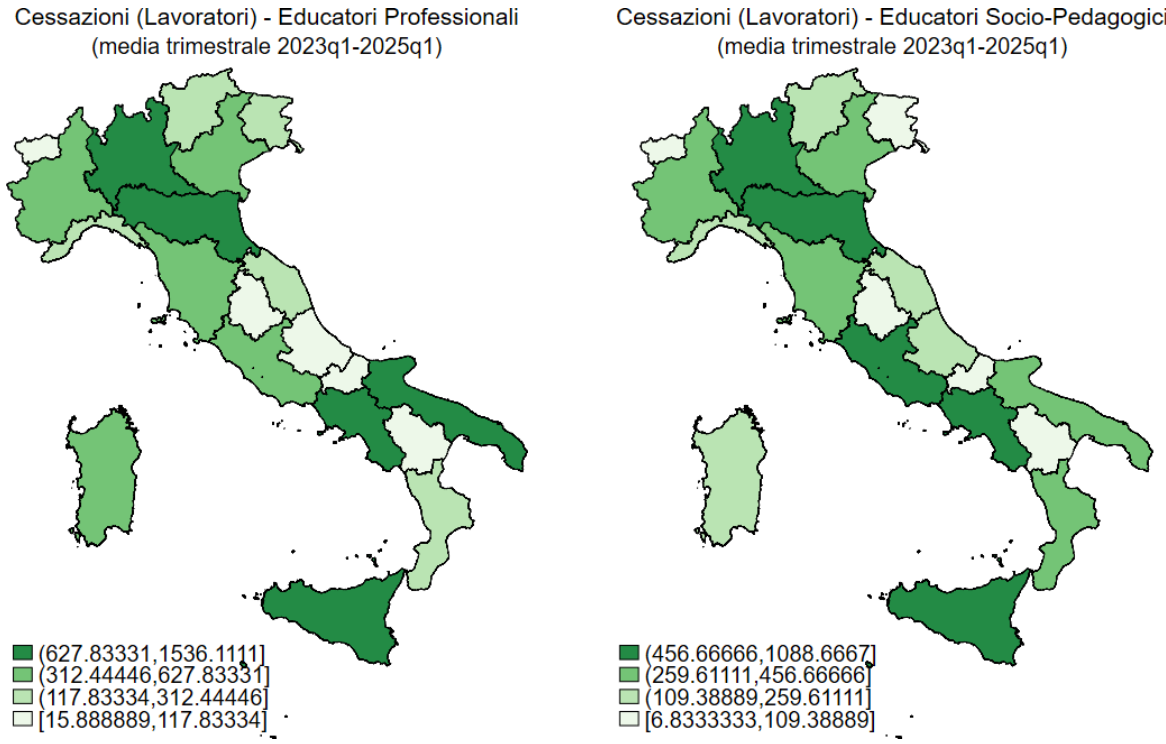


Figura B.34: Cessazioni lato lavoratori: valori assoluti.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

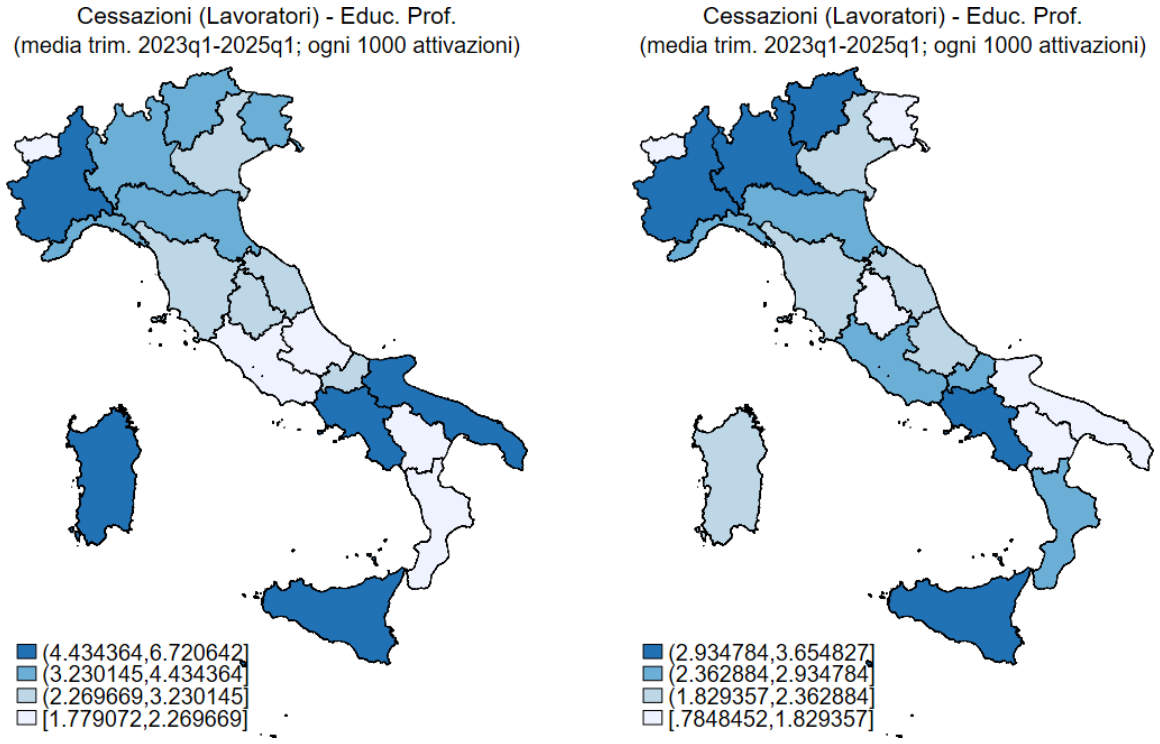


Figura B.35: Cessazioni lato lavoratori ogni 1000 attivazioni.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

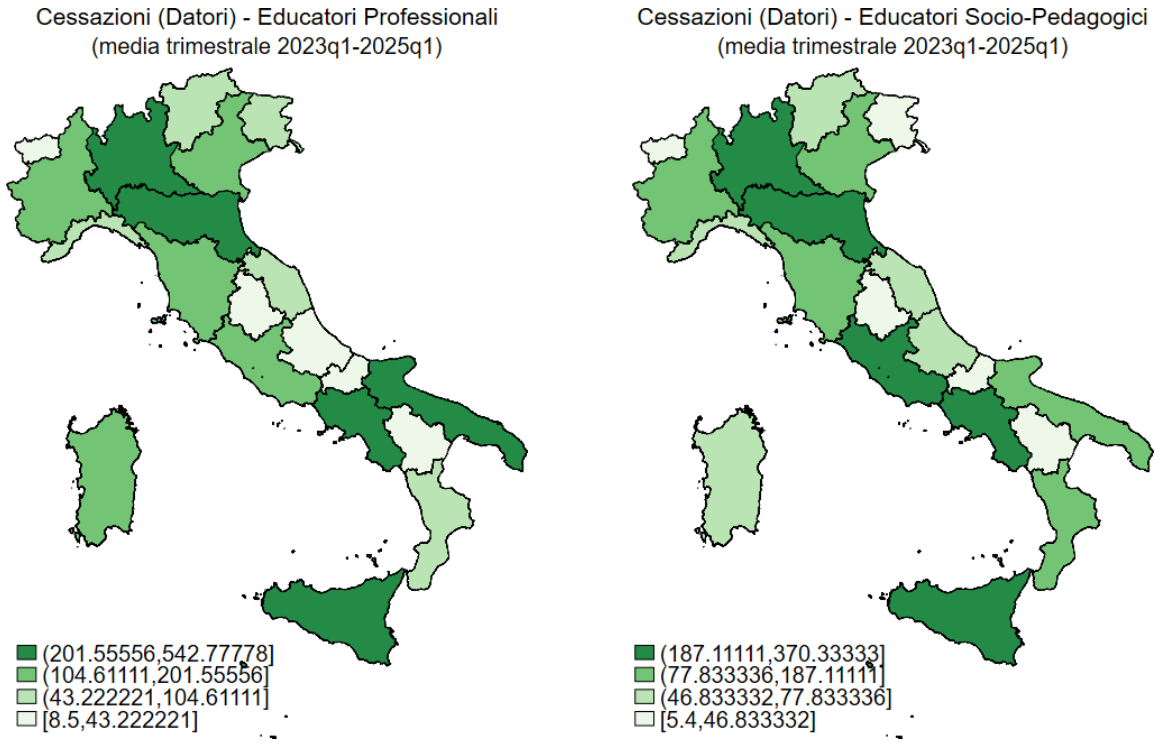


Figura B.36: Cessazioni lato datori: valori assoluti.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

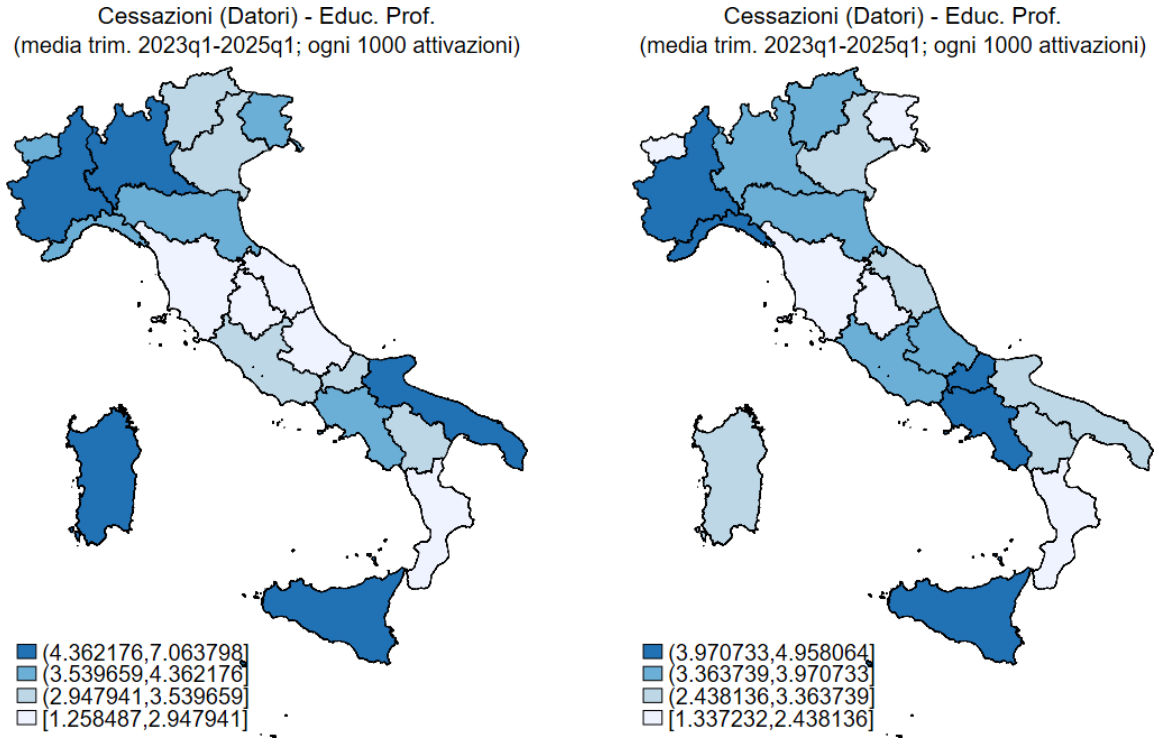


Figura B.37: Cessazioni lato datori ogni 1000 attivazioni.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

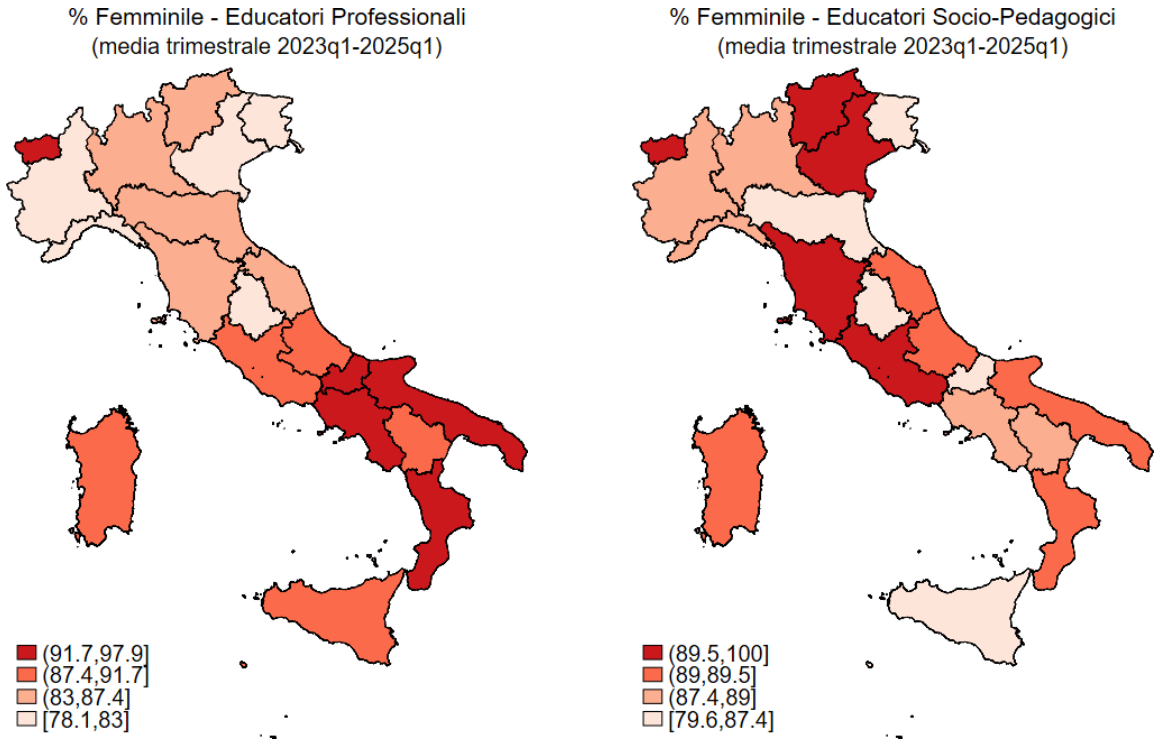


Figura B.38: Quota femminile nelle attivazioni: educatori professionali e socio-pedagogici.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

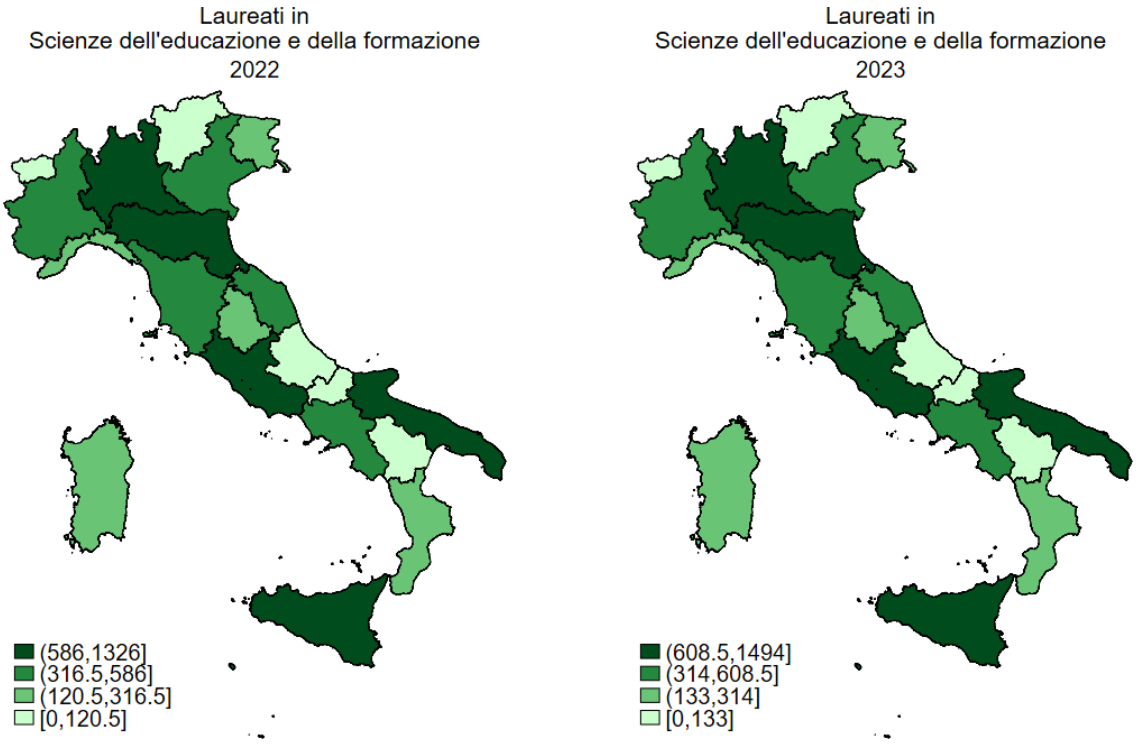


Figura B.39: Laureati in Scienze dell'educazione e della formazione: 2022 e 2023.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

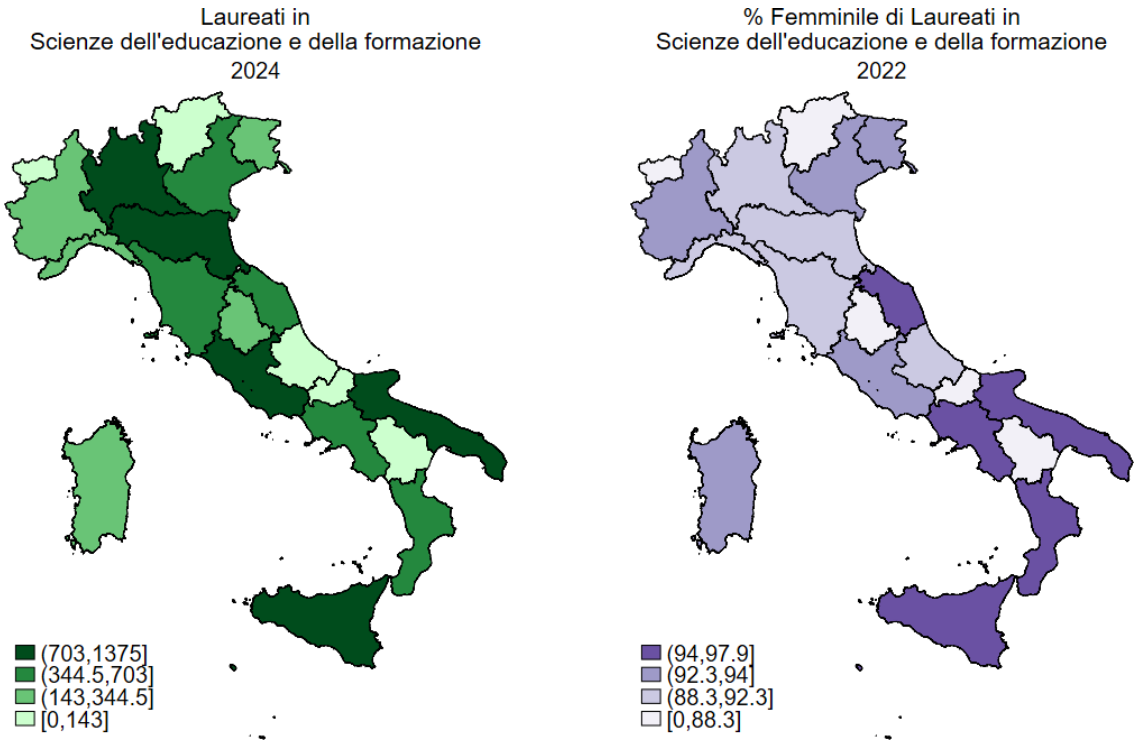


Figura B.40: Laureati 2024 e quota femminile tra i laureati 2022.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

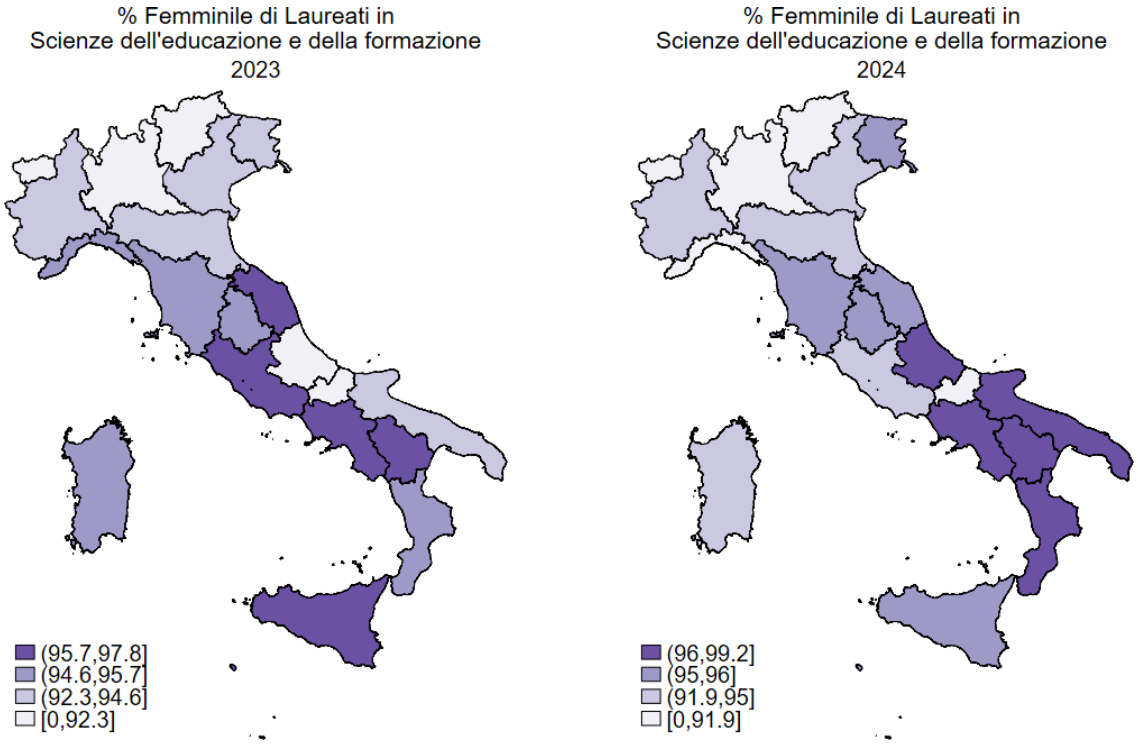


Figura B.41: Quota femminile tra i laureati: 2023 e 2024.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

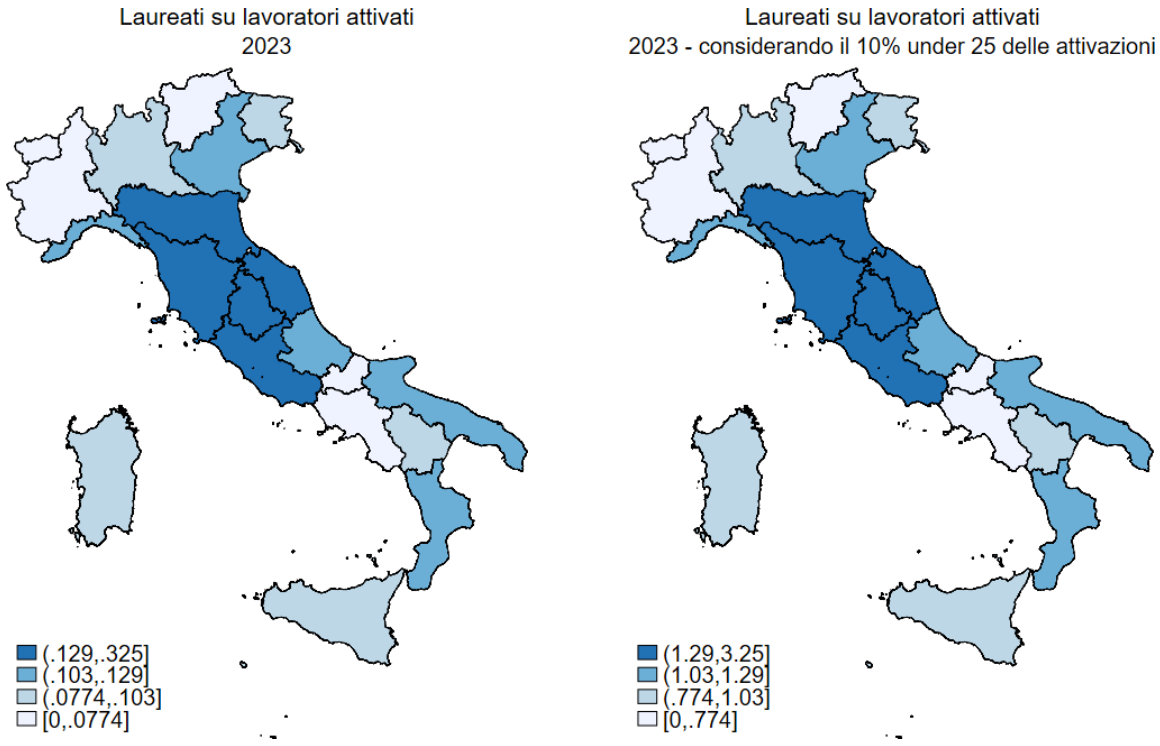


Figura B.42: Laureati su lavoratori attivati 2023: misura base e correzione under 25.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

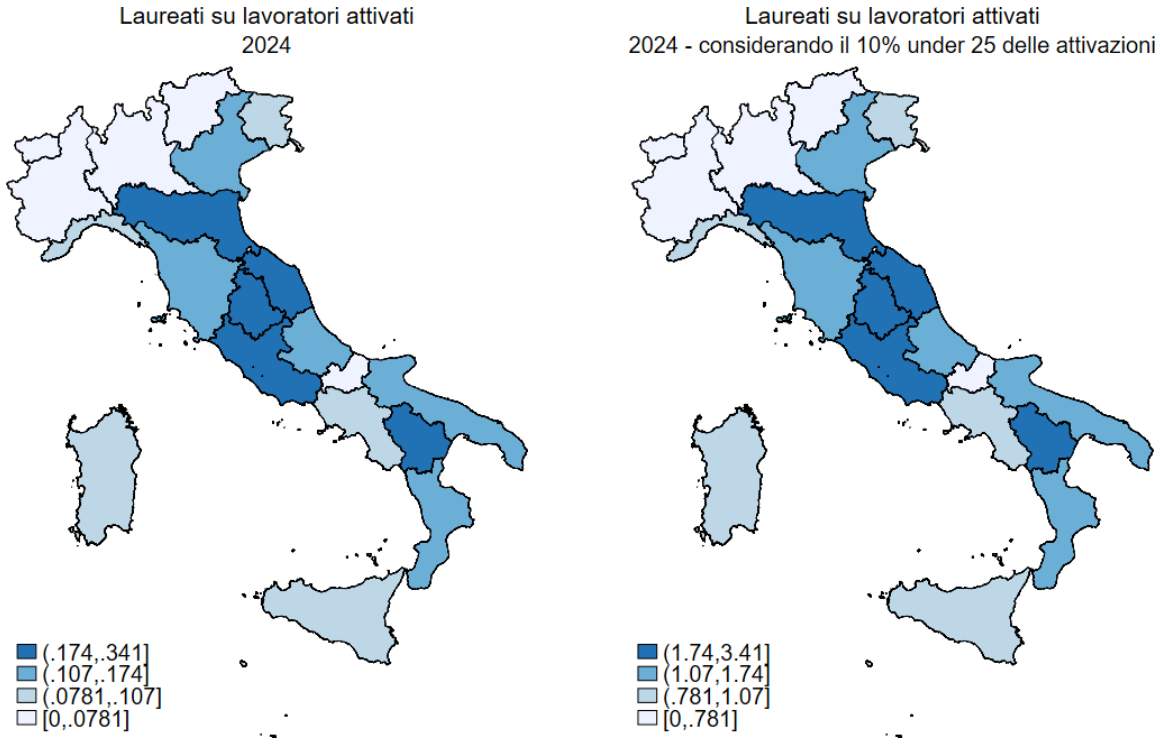


Figura B.43: Laureati su lavoratori attivati 2024: misura base e correzione under 25.
Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

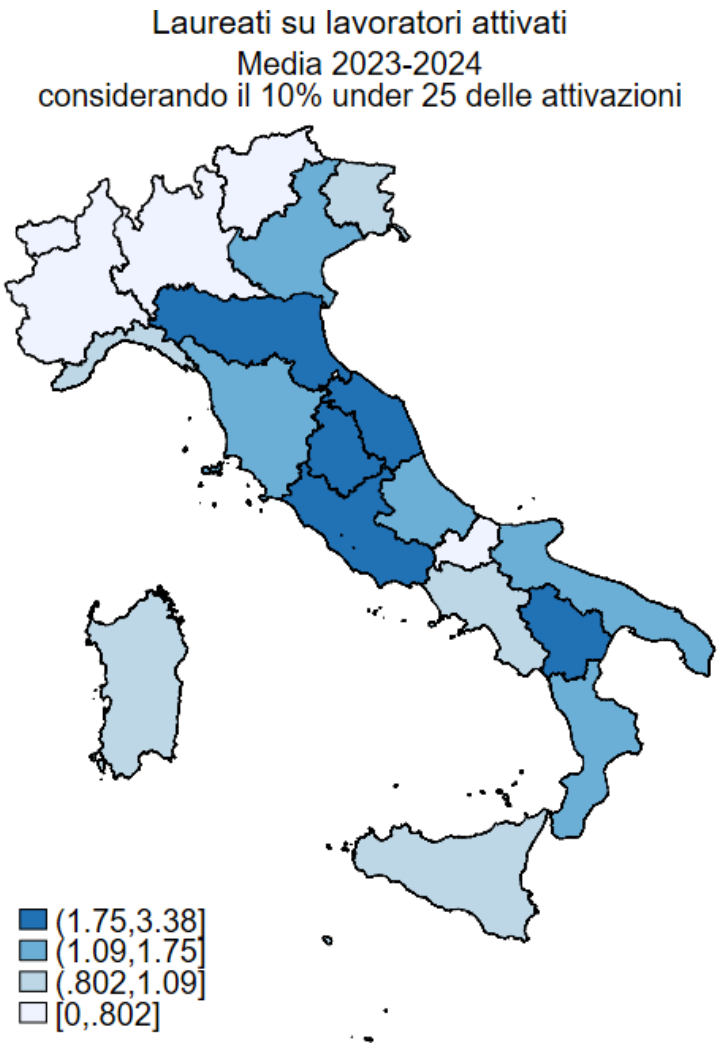


Figura B.44: Laureati su lavoratori attivati, media 2023-2024, con correzione del 10% per la componente under 25 delle attivazioni.

Fonte: Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie e AlmaLaurea, ove rilevante.

Appendice C

Fonti

Le fonti statistiche e documentali usate nel report sono le seguenti:

- Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- ISTAT, Indagine sulle Forze di Lavoro.
- ISTAT, Indagine sulla spesa sociale dei comuni, regioni e province.
- AlmaLaurea, profili dei laureati e approfondimenti sulle professioni.
- SAVE Project, https://www.saveproject.it/it/progetto.