



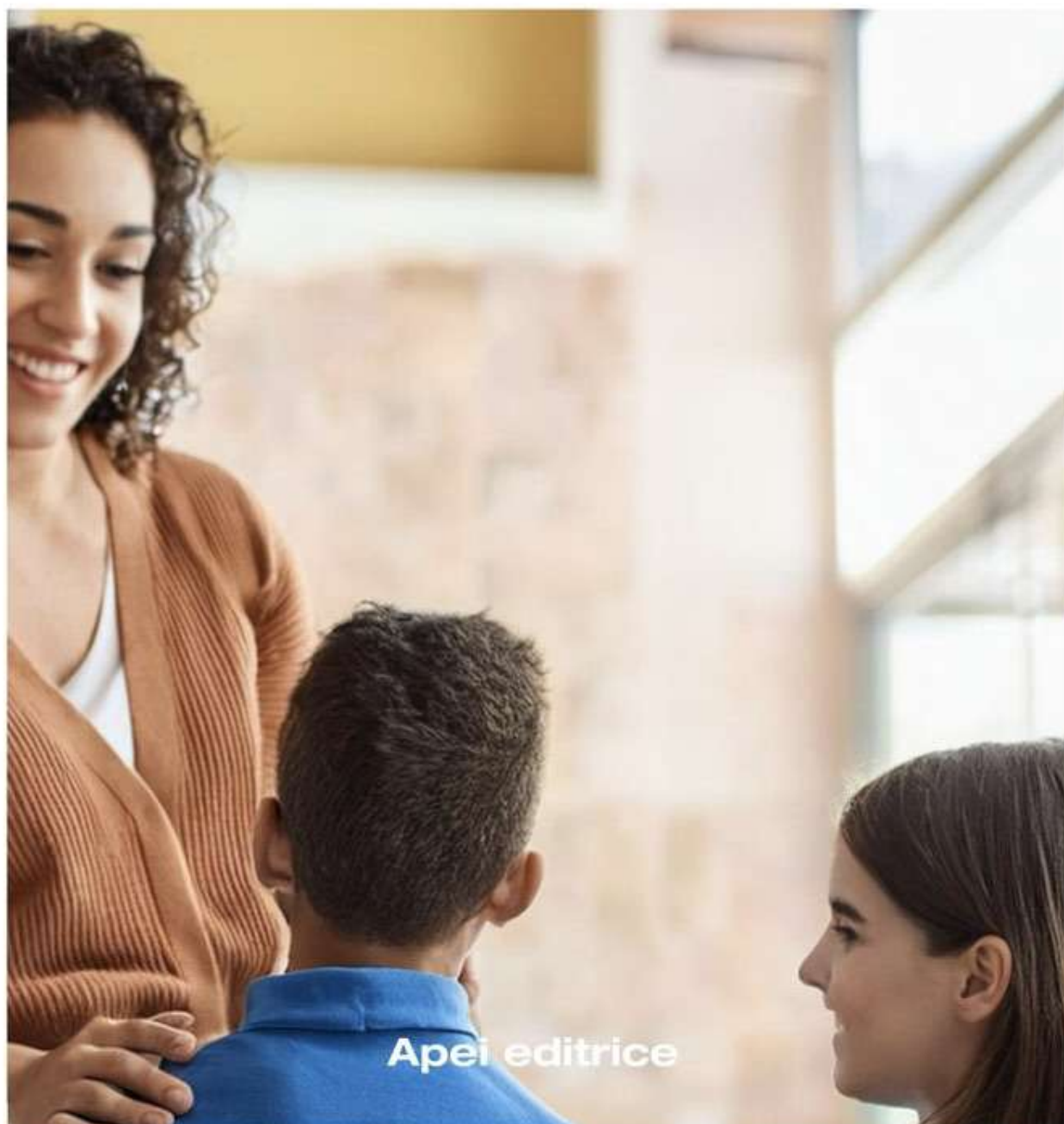
Associazione  
Pedagogisti  
ed Educatori  
Italiani

# L'ALBA DELL'ALBO

*A cura di  
Gianvincenzo Nicodemo*

*Prefazione di  
Alessandro Prisciandaro*

**Educatori professionali  
socio-pedagogici e  
pedagogisti tra  
riconoscimento normativo  
e sociale**



Apei editrice

A cura di  
**Gianvincenzo Nicodemo**

# **L'alba dell'albo**

**Educatori professionali socio-pedagogici e pedagogisti  
tra riconoscimento normativo e sociale**

*Prefazione di Alessandro Prisciandaro*

**Apei editrice**

L'Associazione pedagogisti ed educatori italiani ([www.apei.it](http://www.apei.it)) crede nel valore della libera diffusione della conoscenza scientifica in ambito pedagogico. Per questo motivo ha promosso la realizzazione di una edizione a libero accesso distribuita gratuitamente in formato elettronico attraverso la pagine web dell'editrice.

Curatore: Gianvincenzo Nicodemo

Prefazione: Alessandro Prisciandaro

Contributi di: Gianvincenzo Nicodemo, Moreno Castagna, Chiara Bravi

© Apei editrice

Il presente volume è rilasciato sotto licenza creative commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo Stesso Modo (CC BY-NC-SA). La sua riproduzione, distribuzione, comunicazione al pubblico ed esposizione in pubblico sono consentite a patto che non subisca modifiche e che ne venga citata la fonte.

Non è consentito utilizzare questa pubblicazione a fini commerciali oppure alterare o trasformare il file pdf o usarlo per crearne un'altra pubblicazione diversa dall'originale.

Per informazioni e approfondimenti sul curatore Gianvincenzo Nicodemo  
Sito web Al centro la pedagogia [www.gianvincenzonicodemo.it](http://www.gianvincenzonicodemo.it)

L'editore del presente volume è l'Associazione pedagogisti ed educatori italiani (Apei).

Per informazioni e approfondimenti sull'editore: [www.apei.it](http://www.apei.it)

Si ringrazia per il prezioso lavoro di revisione delle bozze Maria Paola Semplìce, educatrice professionale socio-pedagogica

Web: [www.apei.it](http://www.apei.it)

Facebook: [www.facebook.com/OfficialPageAPEI/](https://www.facebook.com/OfficialPageAPEI/)

Instagram: [www.instagram.com/ass\\_pedagogisti\\_educatori\\_it/](https://www.instagram.com/ass_pedagogisti_educatori_it/)

X: <https://x.com/presidenteapei/>

Youtube: [www.youtube.com/channel/UCDbh4Q0pLUuPaigjWAeLofA/](https://www.youtube.com/channel/UCDbh4Q0pLUuPaigjWAeLofA/)

Email: [presidente@apei.it](mailto:presidente@apei.it)

**Per informazioni e approfondimenti sul curatore:**

Sito web di al Cuore dei bisogni sociali: [www.gianvincenzonicodemo.it](http://www.gianvincenzonicodemo.it)

Social di Gianvencenzo Nicodemo: [Facebook](#) - [Linkedin](#) - [Youtube](#) - [TikTok](#)

**Associazione Pedagogisti ed Educatori italiani:**

Sito web Apei: [www.apei.it](http://www.apei.it)

Social Apei: [Facebook](#) - [Youtube](#)

# Sommario

## **Prefazione di Alessandro Prisciandaro**

Non ci hanno visti arrivare 7

## **Radici costituzionali delle professioni di educatore e pedagogo**

L'apporto delle professioni pedagogiche ed educative al progresso della Repubblica 9  
Il principio "personalista" e la funzione dello Stato nella riduzione delle disuguaglianze 10  
Istruzione ed educazione, strumenti di emancipazione 11

## **Il (recente) riconoscimento normativo delle professioni di educatore e di pedagogo**

Sullo sfondo: la problematica del doppio educatore 13  
Il superamento del doppio educatore asimmetrico: le modifiche intercorse nel 2017 14  
La problematica degli educatori professionali socio-pedagogici in Sanità 17

## **Altro che doppio educatore. I sei educatori nell'ordinamento dello Stato**

La questione del "doppio educatore" asimmetrico 22  
Un ginepraio di professioni e professionisti dell'Educazione 23  
Conclusioni 28

## **Un albo dei pedagogisti e degli educatori sociali**

Perché è importante la configurazione ordinistica per le professioni di pedagogo e di educatore sociale 29  
L'articolazione del testo di legge 31  
Cosa cambia dopo l'approvazione e della legge 33  
Educatori professionali socio-pedagogici e servizi di assistenza all'autonomia e alla comunicazione 37  
Il percorso attuativo dell'istituzione dell'ordine e degli albi 38

## **La disciplina delle professioni educative nella contrattazione collettiva italiana: fra criticità e dinamiche disfunzionali**

Cos'è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 40  
I CCNL più rappresentativi del settore dell'educazione 40  
Il ruolo delle confederazioni sindacali nell'evoluzione delle professioni educative:  
un'analisi dei fini istituzionali e delle criticità correlate 41  
Criteri di adozione del CCNL, dinamiche interconnesse e disparità di standard 43  
La necessità di uniformare gli standard contrattuali  
Notti Passive: retribuite o "a gratis"? Fra interpretazioni soggettive e criticità oggettive 44  
La prospettiva delle organizzazioni datoriali 45  
Il punto di vista degli educatori professionali socio-pedagogici 45  
Un esempio pratico 45  
Riconoscimento della Professione 46  
Formazione e Aggiornamento: opportunità mancate 47  
Dinamiche disfunzionali: gli educatori "senza titolo" 47  
La diaspora dei professionisti dell'educazione: il fenomeno della "fuga dell'educatore" 48

## **Le difficoltà e la forza del lavoro educativo, tra frustrazione e resilienza. Una ricerca che dà voce**

Esplorando le complessità del lavoro educativo: introduzione e contesto della ricerca 50  
La cura educativa e l'impegno politico:  
guidare il cammino verso una Società equa e solidale 51  
Metodologia di Ricerca: Esplorare le Voci degli Educatori attraverso l'Indagine Qualitativa 51  
un'analisi dei fini istituzionali e delle criticità correlate 41  
Criteri di adozione del CCNL, dinamiche interconnesse e disparità di standard 43  
La necessità di uniformare gli standard contrattuali  
Notti Passive: retribuite o "a gratis"? Fra interpretazioni soggettive e criticità oggettive 44

Raccolta ed analisi dei dati: un viaggio nelle esperienze educative	52
Sfide, risorse e resilienza nell'ambiente educativo: valorizzare il ruolo degli Educatori nella Società e affrontare le difficoltà con determinazione	57

# La disciplina delle professioni educative nella contrattazione collettiva italiana: fra criticità e dinamiche disfunzionali

*di Moreno Castagna*

## Cos'è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Nel contesto normativo italiano, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) costituisce il principale strumento legislativo per la regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Attraverso l'istituzione dei CCNL, è stato possibile definire in maniera standardizzata alcune condizioni contrattuali come ad esempio gli orari di lavoro, le ferie spettanti, la gestione dei periodi di malattia, la retribuzione di base. Inoltre, esso soddisfa la necessità dello Stato di interagire con grandi organizzazioni dotate delle caratteristiche di stabilità e di rappresentatività (non rappresentanza) di vasti gruppi di lavoratori che afferiscono ad un determinato settore produttivo al fine anche di facilitare l'applicazione delle riforme.

Uno degli aspetti che si desidera mettere in rilievo è il concetto che gli accordi sindacali, stipulati o rinnovati, costituiscono "un patto" che sottintende un consenso tra le parti coinvolte, ovvero le confederazioni sindacali dei lavoratori e le organizzazioni datoriali. I suddetti attori sociali, infatti, si incontrano per negoziare i termini della regolamentazione economica e normativa minima cui faranno riferimento i singoli contratti di lavoro stipulati nel territorio italiano, indipendentemente dalla specifica mansione del lavoratore. Cioè, per fare un esempio, se una cooperativa decide di adottare il CCNL "Cooperative sociali", questo verrà applicato a tutti i dipendenti, sia che essi siano impiegati amministrativi, educatori professionali socio-pedagogici o addetti alle pulizie.

## I CCNL più rappresentativi del settore dell'educazione

Esistono diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) che includono la figura dell'educatore professionale socio-pedagogico e del pedagogista. È fondamentale che i professionisti del settore siano al corrente delle specificità del proprio contratto di lavoro al fine di garantire una corretta applicazione delle normative e consentire un accesso consapevole alla valorizzazione del proprio ruolo professionale all'interno della società.

L'attribuzione ad un livello piuttosto che ad un altro fa riferimento a una declaratoria. Di seguito sono riportati alcuni dei principali CCNL del settore educativo:

•CCNL delle Cooperative Sociali (2023-2025)

È il contratto maggiormente diffuso tra gli enti del terzo settore. Esso prevede che i laureati L-19 debbano essere inquadrati nel livello D2, così come gli altri educatori professionali socio-pedagogici “con titolo” derivante dall’adeguamento in via transitoria relativo alla Legge 27 dicembre 2017 n. 205; mentre il pedagogista viene inquadrato al livello E2 se opera in quanto tale, se invece opera come coordinatore di struttura semplice ha diritto ad inquadramento in F1 qualora in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

•CCNL U.N.E.B.A.

Nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro U.N.E.B.A., l’educatore professionale socio-pedagogico è classificato come 3° super, mentre il pedagogista al 2° livello.

•CCNL AGIDAE (2021-2023)

All’interno del CCNL AGIDAE, l’educatore professionale socio-pedagogico è inquadrato in D1, mentre al pedagogista è assegnato il D2.

•CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie associate all’ARIS e all’AIOP (2016-2018)

Con riferimento al CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie associate all’ARIS e all’AIOP, all’educatore professionale socio-pedagogico è assegnata la posizione economica D, a condizione di possedere una laurea in L-19 e soddisfare determinati requisiti. Mentre il pedagogista è inquadrato nella posizione E.

## **Il ruolo delle confederazioni sindacali nell’evoluzione delle professioni educative: un’analisi dei fini istituzionali e delle criticità correlate**

Comprendere gli obiettivi istituzionali delle rappresentanze sindacali è essenziale per cogliere alcune dinamiche complesse che hanno investito il settore.

Una delle questioni preminenti riguarda l’evoluzione solo parziale delle professioni educative e pedagogiche nel contesto sociale e professionale, sia dal punto di vista economico che contrattuale. Condizione in contrasto fisiologico con le aspettative dei professionisti dell’educazione, soprattutto a seguito all’introduzione della Legge 27 dicembre 2017 n. 205, conosciuta comunemente come “Legge lori”, che regola la professione dell’educatore professionale socio-pedagogico e del pedagogista, stabilendone inoltre la riserva di assunzione.

Probabilmente è necessario innanzitutto porsi dei quesiti che riguardano gli obiettivi e i compiti istituzionali delle confederazioni sindacali. Tra questi, vi è forse l’impegno ad intervenire per valorizzare il ruolo dell’educatore nei vari contesti professionali? È compito dei sindacati richiamare le organizzazioni datoriali al rispetto della legge menzionata in precedenza? Queste agenzie pongono come priorità il miglioramento della qualità dei servizi offerti oppure il contenimento del disagio sociale? O ancora, essi si sentono forse responsabili di

obiettivi e i compiti istituzionali delle confederazioni sindacali. Tra questi, vi è forse l'impegno ad intervenire per valorizzare il ruolo dell'educatore nei vari contesti professionali? È compito dei sindacati richiamare le organizzazioni datoriali al rispetto della legge menzionata in precedenza? Queste agenzie pongono come priorità il miglioramento della qualità dei servizi offerti oppure il contenimento del disagio sociale? O ancora, essi si sentono forse responsabili di tutelare i destinatari delle attività educative e le loro famiglie dai rischi derivanti dagli approcci approssimativi e dalle risposte inadeguate da parte di personale privo delle necessarie e indispensabili competenze, basi teoriche e metodologiche?

Le organizzazioni sindacali si dedicano in generale alla difesa dei lavoratori, facilitano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, promuovono la crescita dell'occupazione e salvaguardano gli interessi di tutti i lavoratori, anche rispetto a pratiche eticamente e giuridicamente irregolari, come nel caso delle cosiddette "deroghe regionali" che per anni hanno consentito l'assunzione di personale privo dei requisiti necessari, con la giustificazione di sopperire ad uno stato di emergenza contingente che in realtà è spesso intrinseco a determinati contesti sociali, come per esempio quello dell'Accoglienza, che invece avrebbero bisogno piuttosto di un categorico ripensamento in termini strutturali e concettuali, riforme e vigilanza più puntuali anziché di una strategia di reclutamento di personale a basso costo/professionalità. Una scorciatoia questa, che ha promosso varie forme di opportunismo, cercando di consolidarsi come prassi standardizzata nella gestione di ampi sistemi complessi che però ha trovato duro e opportuno contrasto in azioni legali diffuse e capillari da parte di APEI che si è impegnata in vertenze molto impegnative contro colossi come le regioni, a tutela di tutti i professionisti della categoria professionale (Sentenza Consiglio di Stato n. 02544/2023 del 30/10/2023 - Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia contro APEI, e altre vertenze APEI vs la regioni Lombardia conclusasi un'altra vittoria dell'associazione al TAR il 27/03/2024 il Piemonte la Sardegna, ecc...).

Inoltre, a ciò si aggiunge il fatto che i CCNL di riferimento presentano spesso ritardi nei rinnovi e non affrontano in modo adeguato i contenuti rilevanti, dando invece spazio a questioni che, spesso, ai più appaiono secondarie.

Grazie all'ampio interesse suscitato dal ex ddl 788 ora legge 55 del 15 aprile 2024, si sono verificati significativi sviluppi; l'attesa ansiosa della sua ratifica come legge da parte di numerosi educatori professionali socio-pedagogici e pedagogisti, che si costituirebbero in Ordine professionale multialbo, ha innescato un impulso di qualità nella trattazione delle tematiche interne alle negoziazioni sindacali. Tra queste spiccano questioni prioritarie come gli inquadramenti contrattuali dei professionisti qualificati, l'incremento della retribuzione oraria e la questione della quattordicesima mensilità. L'approvazione della legge 55/24 va a rimediare ad una grave lacuna del CCNL della cooperazione sociale appena rinnovato; questo prevede infatti l'adeguamento a livello D2 per tutte le lavoratrici e lavoratori con i titoli previsti dalla legge del 27 dicembre 2015/17 e le qualifiche del comma 597 (60 CFU) lasciando fuori chi rientra nel comma 598 (anzianità di servizio), le due qualifiche appena citate sono equivalenti per legge, entrambe permettono l'iscrizione all'ordine professionale multi albo dei pedagogisti e educatori socio pedagogici. Praticamente l'equivalenza non vale solo per il nuovo CCNL in questione, il quale però prevede che in caso di un cambiamento legislativo le confederazioni sindacali si riuniscano entro settembre ad un tavolo per l'eventuale adeguamento. In conclusione se le professioniste e i professionisti coinvolti avranno a gennaio 2025 anche loro il giusto adeguamento al livello D2 sarà un'ulteriore conseguenza positiva dell'approvazione della legge 55/24.

tuale adeguamento. In conclusione se le professioniste e i professionisti coinvolti avranno a gennaio 2025 anche loro il giusto adeguamento al livello D2 sarà un'ulteriore conseguenza positiva dell'approvazione della legge 55/24.

In definitiva, nonostante rivestano un ruolo fondamentale nel quadro dell'assistenza sociale e sanitaria, gli educatori professionali socio-pedagogici risultano ad oggi ancora vittime di accordi che non rispecchiano le loro reali esigenze, dequalificando la professione e svilendo il professionista.

È importante che le confederazioni sindacali comprendano le esigenze e le sfide peculiari dei lavoratori del settore per poter offrire un supporto efficace e mirato. La collaborazione con le organizzazioni professionali e di categoria non può che apportare una maggiore consapevolezza rispetto alle questioni tecniche e promuovere un'azione più incisiva e coerente a tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro di questi professionisti dedicati.

Di seguito alcune altre dinamiche critiche direttamente imputabili ai CCNL. Analizziamone alcune.

## **Criteri di adozione del CCNL, dinamiche interconnesse e disparità di standard**

Come abbiamo già detto in precedenza, esistono numerosi CCNL e il datore di lavoro ha diritto di adottare quello che ritiene più opportuno per la propria attività.

In linea generale, si delineano due approcci principali, uno focalizzato su aspetti puramente economici, in cui il datore di lavoro seleziona il CCNL in grado di generare risparmi sulle voci di costo che ritiene più gravose per la propria attività; un altro più propenso a comportamenti etici e consapevoli, che non solo denotano un maggiore rispetto nei confronti del proprio personale ma al contempo possono influire positivamente su dinamiche strettamente interdipendenti come per esempio il grado di attrattività nei confronti dei lavoratori qualificati, aspetto di rilievo specialmente laddove questi tendono a scarseggiare. Inoltre, è anche importante considerare che le scelte del datore di lavoro possono essere influenzate da fattori esterni, come le normative vigenti, le tendenze del mercato del lavoro, la reputazione di cui gode l'azienda.

I contenuti quindi possono variare in maniera significativa e riflettersi prepotentemente sulla qualità della vita professionale e personale del lavoratore. Queste disparità rappresentano una delle ragioni delle disuguaglianze nelle condizioni lavorative tra i diversi professionisti dell'area educativa in quanto esse contribuiscono a determinare un disorientamento nel lavoratore che mette in rilievo un'assenza di consapevolezza rispetto al proprio contratto collettivo di riferimento che, talvolta, costituisce la causa principale di auto-inibizione rispetto al raggiungimento di condizioni lavorative più favorevoli, non soltanto dal punto di vista economico. Tale dinamica disfunzionale si esprime chiaramente nella tendenza diffusa dei lavoratori del settore educativo ad accettare condizioni di lavoro oggettivamente poco vantaggiose, come ad esempio turni di lavoro impraticabili o comunicati all'ultimo momento, irregolarità nei pagamenti salariali, contratti a zero ore o subordinati alla presenza giornaliera dei destinatari dei servizi, e altre problematiche che variano a seconda del contesto lavorativo ma, di riferimento che dalla tipologia di CCNL applicato, oltre che dalle condizioni di appalto dei servizi.

La tipologia di CCNL adottata impatta significativamente sul clima aziendale, sulla motivazione dei dipendenti e sulla percezione esterna dell'azienda, pertanto, la scelta del CCNL da applicare alla propria realtà lavorativa è di fondamentale importanza.

## **La necessità di uniformare gli standard contrattuali**

Per mitigare queste disparità e garantire condizioni lavorative più equilibrate per gli educatori socio-pedagogici emerge la necessità di unificare e standardizzare i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel settore socio-educativo. Questo processo di armonizzazione potrebbe favorire una maggior consapevolezza tra i professionisti del settore rispetto ai propri diritti e doveri contrattuali, promuovere una maggiore coesione e solidarietà interna, ridurre le disparità tra i vari contesti lavorativi e garantire maggiore stabilità e sicurezza occupazionale, contribuendo al contempo a migliorare la qualità dei servizi offerti.

È fondamentale che le istituzioni competenti e le parti sociali si impegnino attivamente in questo processo di riforma per creare un ambiente di lavoro più equo e sostenibile per tutti gli operatori del settore socio-pedagogico.

## **Notti Passive: retribuite o “a gratis”? Fra interpretazioni soggettive e criticità oggettive**

Uno dei problemi più controversi e rilevanti è la questione delle “notti passive”. Gli educatori professionali socio-pedagogici operano in molte strutture attive 24 ore su 24: strutture, istituti, comunità, case-famiglia e similari, che ospitano in modalità residenziale persone in situazioni di fragilità e vulnerabilità. Durante le ore serali, gli educatori professionali socio-pedagogici non possono semplicemente chiudere i battenti e abbandonare i residenti; è necessario garantire loro, non solo una sorveglianza costante ma, anche una risposta pronta e adeguata a qualsiasi necessità emergente.

La determinazione dell'importo relativo al compenso per il lavoro svolto durante questo turno è soggetta a varie interpretazioni e pratiche, spesso opportunistiche, che oscillano fra il pieno riconoscimento delle ore trascorse in struttura, adottato dalle realtà più virtuose, fino alle elemosine ricattatorie di cooperative fraudolente che operano esclusivamente al fine di ottenere il massimo profitto dallo sfruttamento dei propri dipendenti. Fra i due antipodi, esistono molteplici approcci intermedi alla gestione dei “turni passivi”, tanti quanti il numero delle realtà cui fanno riferimento, soluzioni spesso discrezionali e anche piuttosto originali, la cui “generosità” è frequentemente legata all'interesse che la “pseudo-cooperativa” ha di trattenere il dipendente e non farlo fuggire verso altre realtà lavorative. Alcune organizzazioni virtuose infatti scelgono di offrire condizioni di miglior favore rispetto al CCNL di riferimento, per esempio

do-cooperativa” ha di trattenere il dipendente e non farlo fuggire verso altre realtà lavorative. Alcune organizzazioni virtuose infatti scelgono di offrire condizioni di miglior favore rispetto al CCNL di riferimento, per esempio facendo rientrare il turno notturno nell’orario settimanale, elargendo la paga oraria piena, accompagnata dalla maggiorazione per lavoro notturno e dall’indennità di reperibilità o pernottamento, così come previsto per molti altri CCNL che contemplano il lavoro notturno. Purtroppo però, specie in alcune regioni d’Italia in cui i tassi di disoccupazione sono generalmente molto alti e le condizioni di lavoro precarie e qualitativamente inferiori alla media nazionale, alcune imprese che si definiscono indebitamente cooperative, propongono condizioni degradanti e svilenti che gli educatori spesso sono costretti ad accettare loro malgrado, a causa delle scarse possibilità di ripiego. Ciò determina un danno considerevole all’individuo sia sul piano professionale che personale e familiare.

Un altro modo suggestivo e fantasioso di definire questa tipologia di sfruttamento lavorativo è anche “reperibilità con obbligo di pernottamento”, ed anche in questo caso, la morale della favola è che viene richiesto al lavoratore di svolgere lunghi turni di lavoro senza giusta remunerazione. A quali altre categorie professionali viene richiesto un tale sacrificio personale e familiare? Come risponderebbero gli Ordini professionali degli infermieri e dei medici se venisse proposta l’implementazione delle “notti passive non retribuite” nei loro CCNL?

## **La prospettiva delle organizzazioni datoriali**

Il principio alla base di alcune politiche aziendali si fonda sull’assunto che, poiché durante le ore notturne ci si attende che l’utenza sia inattiva e dorma, il personale educativo “potrebbe” godere di un periodo sufficiente di riposo. Questa prospettiva, distorta dal fatto che la questione non riguardi le proprie vite ma quelle altrui, suggerisce che non sia necessario compensare il personale, in quanto “a riposo”. Alcune aziende offrono un’indennità di reperibilità o pernottamento, spesso simbolica, nella pratica variabile da pochissimi euro l’ora (da 1,5 a meno di 3 euro l’ora circa) o elargizioni “una tantum” corrisposte a fronte di un numero non determinato di notti trascorse fuori dalla propria casa e lontani dai propri cari e dalle loro necessità.

## **Il punto di vista degli educatori professionali socio-pedagogici**

Partiamo da una serie di obiezioni che, se non esaustive, risultano evidenti e di immediata comprensione.

In primo luogo, il professionista non si trova in un periodo di riposo per il chiaro motivo che è vincolato alla permanenza all’interno della struttura, spesso da solo, con la responsabilità dei residenti e molto probabilmente soggetto al rispetto di tutta una serie di prassi, procedure e regolamenti interni, come per esempio i controlli di routine. L’educatore professionale socio-pedagogico che opera in strutture attive 24 ore su 24, frequentate da bambini, soggetti vulnerabili, pazienti psichiatrici e altre categorie di individui fragili e non pienamente autonomi oppure soggette a sorveglianza, ha la consapevolezza di una probabilità molto elevata di intervenire durante le ore notturne per rispondere alle più disparate esigenze dei residenti.

## Un esempio pratico

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio- sanitario ed educativo U.N.E.B.A. 2017 – 2019 attualmente in vigore, all'art. 56 del Titolo V "Svolgimento del rapporto di lavoro" alla voce "Reperibilità", in riferimento alle notti passive stabilisce che: "Per alcuni servizi può essere richiesta la presenza nel posto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore anche durante il servizio passivo notturno previsto nella fascia 22.00-06.00, per lo più ai fini di supervisione e, in caso di necessità, di pronto intervento"..." "Nel caso in cui alla lavoratrice o al lavoratore sia richiesta la presenza all'interno della struttura per il servizio passivo notturno è data la possibilità di dormire al fine di consentire al lavoratore un recupero psico-fisico adeguato"..., essa (la presenza) ..."non concorre alla determinazione del monte orario settimanale contrattuale delle 38 ore..."detto servizio passivo notturno andrà contenuto, di norma, entro 10 volte al mese..." e ..."darà diritto ad un compenso forfettario in € 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione." Quindi, questo "accordo mediato e congiunto" fra gli attori sociali, che ricordiamo essere fundamentalmente i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, stabilisce che è possibile che un educatore professionale socio-pedagogico, un professionista qualificato, dorma fuori casa "generalmente" fino a 80 ore al mese (ma in condizioni particolari anche di più), aumentando la permanenza in struttura da una media di circa 150 ore al mese a circa 230 ore (38 ore settimanali moltiplicate per 4, ovvero un numero medio di settimane per mese), con un incremento del tempo trascorso sul posto di lavoro del 35% abbondante, e ciò per circa 200 euro mensili lordi in più in busta paga.

Immaginiamo che l'ipotetico lavoratore in questione si trovi anche nella posizione di caregiver esclusivo dei propri figli piccoli o di un familiare non autosufficiente, la pretesa di prestare questo tipo di servizio, peraltro per una quantità di tempo di non poco conto, per una cifra che si aggira intorno alle 200 € mensili lorde, oltre che degradante, risulta anche discriminatoria poiché ne limita la libertà e il diritto di conciliare la propria vita professionale con quella familiare. Non tutti i "cargiver di fatto" posseggono le condizioni di legge per beneficiare degli esoneri previsti (per esempio l'altro genitore potrebbe assentarsi per lavoro saltuariamente, ecc...). Come potrebbe mai egli trovare un babysitter disposto a pernottare presso la propria abitazione durante la sua assenza per un compenso inferiore al proprio? Chissà se visto che i bambini dormono e (forse) potrà riposare, il babysitter sarà disposto ad accettare un paio di euro l'ora o, ancora meglio, "una tantum" di duecento euro scarsi, e lordi, mensili per passare fuori casa e lontano dalla propria famiglia un terzo delle notti del mese?

## Riconoscimento della Professione

Il professionista dell'educazione socio-pedagogica è un pilastro essenziale all'interno del contesto del Welfare italiano, sminuirne l'importanza implica una trascuratezza nella "visione" dei servizi che compromette l'efficacia degli interventi, limitandone la capacità di raggiungerne gli obiettivi, almeno parziali.

## Formazione e Aggiornamento: opportunità mancate

Un'altra criticità riguarda la formazione e l'aggiornamento professionale. Non sempre i CCNL prevedono percorsi formativi adeguati o la possibilità di accedere a corsi di aggiornamento e spesso vi delegano il datore di lavoro limitando così, di fatto, le opportunità di crescita professionale dell'educatore professionale socio-pedagogico.

È sempre importante ricordare che la formazione continua è indispensabile per garantire la crescita e l'eccellenza dei professionisti. Per questo motivo è fondamentale promuovere iniziative volte a favorire la partecipazione a corsi di aggiornamento e a garantire l'accesso a programmi formativi di qualità. Investire nella formazione degli educatori professionali socio-professionali, non solo va a beneficio diretto degli operatori del settore, ma si riflette positivamente anche sulla qualità degli interventi.

## Dinamiche disfunzionali: gli educatori “senza titolo”

Dai CCNL emerge con criticità anche la questione dei cosiddetti educatori “senza titolo”, la cui esistenza attuale, in seguito all'introduzione della legge n. 205/17, e una volta decorsi i termini di transizione stabiliti dal comma 597 (scaduti nel 2021), risulta priva di qualsivoglia giustificazione. Nonostante ciò, questa problematica persiste, generando da una parte, confusione fra tutti gli attori sociali coinvolti e, dall'altra, disillusione fra coloro che in essa confidavano per la realizzazione di un cambiamento significativo, un nuovo approccio al tema dell'educazione che riconoscesse e valorizzasse finalmente le competenze professionali degli educatori socio-pedagogici e dei pedagogisti.

La presenza della categoria “educatori privi di titolo” e la sua persistenza nelle declaratorie dei CCNL in attesa di aggiornamento, hanno una responsabilità diretta nella legiferazione in deroga illegittimamente operata da alcune regioni che, in esplicita contrapposizione alla normativa nazionale, ha autorizzato l'assunzione di migliaia di lavoratori privi delle necessarie qualifiche, diffondendone la pratica, in un gioco opportunistico che ha portato alla dequalificazione della professione e le cui conseguenze ricadono quotidianamente sui beneficiari, sui professionisti e sulla società nel suo complesso. Tale prassi, anziché essere considerata eccezionale o transitoria, ha in realtà tentato di consolidarsi quale consuetudine per l'integrazione di forza lavoro a basso costo in un settore professionale spesso afflitto da un'elevata instabilità lavorativa. Ma contrariamente alle argomentazioni di alcuni gruppi sociali, portatori diretti di evidenti interessi specifici, l'alta rotazione del personale non è dovuta affatto alla carenza di professionisti qualificati (si stima la presenza di oltre 200.000 professionisti qualificati fra i soli educatori professionali socio-pedagogici), bensì essa è direttamente riconducibile alle pessime condizioni lavorative ed economiche, assolutamente inadeguate anche rispetto a profili professionali meno esposti al rischio di burnout e alle ingenti responsabilità etiche, morali e legali. Le condizioni lavorative lamentate dagli educatori professionali socio-pedagogici sono infatti talvolta estreme: pagamenti ballerini, strutture fatiscenti, sovraffollate o mal gestite a cui si aggiungono regolamentazioni inaccettabili che i CCNL avvallano quali “standard minimi” come la mancata o ridicola retribuzione per turni notturni e la reperibilità con obbligo di residenza, paghe nette inferiori agli otto euro all'ora, compensi legati alla presenza dell'utenza, tempi per gli spostamenti sul territorio non conteggiati, spesso anche con mezzi propri, contratti a “zero ore” che aggiungono al danno della mancata retribuzione, addirittura la

beffa di precludere l'accesso ai sussidi nazionali in quanto, di fatto, il lavoratore non in situazione di disoccupazione.

La risoluzione delle problematiche legate alle condizioni lavorative degli educatori non sarà facile o immediata ma costituisce un percorso dovuto e necessario. Solo attraverso un impegno concreto e l'adozione di un passo costante e determinato verso il cambiamento sarà possibile elevare gli standard del settore, assicurando un trattamento equo e dignitoso a tutti i professionisti dell'educazione. Ciò si potrà verificare in maniera graduale ma esauriente solo attraverso l'istituzione di un organo specifico e altamente qualificato come l'Ordine professionale multialbo delle professioni pedagogiche ed educative incaricato di vigilare sulle pratiche scorrette che talvolta coinvolgono il settore della cooperazione sociale.

## **La diaspora dei professionisti dell'educazione: il fenomeno della “fuga dell'educatore”**

L'assenza di personale qualificato lamentato da alcuni attori sociali, in evidente conflitto di interesse, è strettamente dipendente dal fatto che quando il tessuto sociale ed economico locale lo consente, l'educatore professionale socio-pedagogico tende a rifiutare gli standard minimi dei CCNL, soprattutto quelli inaccettabili come i turni passivi non retribuiti, e a pretendere benefit, quando possibili, nonché retribuzioni meno risicate.

Esistono purtroppo realtà geografiche e sociali in cui le organizzazioni datoriali sono particolarmente forti in ragione di una generalizzata fame di lavoro e che talvolta, come se già ciò non bastasse, agiscono persino con l'ausilio delle sopracitate strategie di raccolta di manovalanza a basso costo avallate dalle illecite disposizioni regionali “in deroga” o comunque da prassi irregolari diffuse. In questi casi, i professionisti dell'educazione rimangono privi di scelta e, non senza sofferenza per il proprio progetto professionale e di vita andato in frantumi, e frustrazione per gli anni di esperienza e di studio buttati alle ortiche, scappano dalle professioni educative rifugiandosi altrove.

Questo fenomeno è noto come “fuga degli educatori” che li vede abbandonare il proprio settore professionale per strade alternative, meno stressanti o più remunerative come l'attività di insegnamento, che però, anche per i più fortunati si tradurrà purtroppo in un perpetuo stato di precarietà derivante dall'assenza del titolo di accesso alle graduatorie di inserimento in ruolo; oppure verso professioni estranee all'area socio-educativa che pretendono minori investimenti emotivi, non influenzano negativamente la vita sociale e familiare, risultando complessivamente più vantaggiose.

Le cooperative e le altre agenzie che dipendono dal personale educativo per l'erogazione dei propri servizi istituzionali, spesso lamentano la carenza di personale qualificato. Argomentazione più che discutibile alla luce delle stime per difetto che rilevano numeri altissimi di laureati tra il 2001 e il 2021, circa 150.000 fra professionisti in pedagogia e scienze dell'educazione, a cui vanno ad aggiungersi quanti hanno conseguito la qualifica negli anni precedenti e coloro che si sono regolarizzati in sanatoria oppure hanno fruito della normativa transitoria grazie al comma 597 e il 598 della legge 205/17: un popolo di più di 200.000

professionisti qualificati in diaspora dal mondo del lavoro sociale, educativo e pedagogico. È di importanza vitale trovare soluzioni che valorizzino il prezioso lavoro degli educatori e che garantiscano condizioni di lavoro soddisfacenti, in modo da preservare la qualità dei servizi educativi offerti alla comunità e consentire un'evoluzione sana e proficua alle professionalità educative e pedagogiche il cui apporto nella società è tanto ricercato quanto sottovalutato.