

## **Dalle strutture al personale. Possibili strategie per limitare la carenza di educatori e insegnanti nei servizi per l'infanzia**

*Stefano Neri (Università degli Studi di Milano)*

In Italia, i servizi per l'infanzia soffrono di una crescente carenza di personale. Questo è evidente da tempo nelle scuole dell'infanzia, soprattutto al Centro e al Nord, ma è sempre più chiaro anche negli asili nido e negli altri servizi per bambini con meno di 3 anni. Il fenomeno ha diverse cause, che vanno dai bassi salari e dalle limitate opportunità di progressioni di carriera, che rendono i servizi per l'infanzia poco attrattivi, ad errori e squilibri nella programmazione del reclutamento e nella struttura dei percorsi di formazione universitaria, fino, in senso più generale, alla scarsa considerazione sociale delle professioni nei servizi educativi "0-6", cioè per bambini con meno di sei anni.

Si tratta di un fenomeno non solo italiano, ma che riguarda numerosi paesi europei. Nel nostro paese si pone però con particolare gravità, alla luce dei programmi e degli obiettivi di espansione dei servizi per l'infanzia previsti dal decreto 65/2017 e, ancor più, dal PNRR che, peraltro, per sua struttura, non se ne occupa. Se gli obiettivi di incremento dei posti disponibili negli asili nido e di omogeneizzazione nella copertura degli utenti sul territorio stanno risultando problematici da raggiungere, il rischio è, in ogni caso, di realizzare servizi in buona parte privi delle risorse di personale necessarie al loro utilizzo. Inoltre, possono innescarsi fenomeni di competizione tra i gestori per l'acquisizione di educatrici e insegnanti, in parte già esistenti, che vanno a minare la continuità didattico-educativa e la programmazione gestionale dei servizi.

Intervenire sulla carenza di personale richiede politiche e strategie di vario tipo, di medio e lungo periodo, mediante azioni di programmazione che investano una molteplicità di attori, collocati a vari livelli della governance dei servizi. Un piccolo contributo in questo senso può essere fornito dall'osservazione di quanto emerso in una ricerca europea, relativa al mercato del lavoro e alle relazioni di lavoro nei servizi per l'infanzia e di cura, in sette paesi europei, finanziata dalla DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione della Commissione europea (VS/2020/0242). La ricostruzione delle politiche nazionali e, soprattutto, l'analisi di casi studio a livello locale, condotte mediante analisi storico-documentaria, elaborazione di dati quantitativi e interviste semi-strutturate agli attori più rilevanti hanno messo in evidenza l'esistenza di una pluralità di iniziative ed esperienze intraprese in alcuni di questi paesi (Danimarca, Germania, Olanda, Spagna), che possono fornire elementi importanti di riflessione, utili per la progettazione futura di interventi nel contesto italiano.

In linea di massima, le politiche per il reclutamento e il mantenimento del personale educativo nei servizi 0-6 riscontrate nella ricerca citata sono di tre tipi. Il primo è basato su meccanismi di incentivazione economica del personale, legati ad una regolazione di mercato (effort-reward) nella gestione delle risorse umane. Attraverso deroghe alla legislazione nazionale per sperimentazioni di ambito locale o mediante la contrattazione integrativa di livello territoriale o aziendale, sono stati adottati premi, incentivi, bonus economici collegati a progetti didattico-educativi, a programmi di integrazione degli alunni svantaggiati, o a obiettivi di continuità didattica tra i servizi. In alcuni casi, queste iniziative hanno un carattere molto diffuso e ormai continuativo nel tempo, costituendo un incentivo o integrazione quasi permanente ai salari. Oltre alla disponibilità di fondi, il limite più rilevante di questa politica sembra essere la difficoltà di generalizzazione di queste esperienze.

Il secondo tipo di policy punta invece sui fattori legati alla professionalizzazione degli operatori, all'arricchimento delle mansioni e del contenuto del lavoro. Vengono infatti fornite opportunità frequenti di partecipazione a progetti e gruppi di lavoro trasversali ai servizi, ad esempio permettendo agli operatori dei servizi 0-3 di lavorare nei servizi 3-6, o di alternare periodi di lavoro negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia con altri nei servizi integrativi. Allo stesso modo, questa strategia punta molto sulla formazione specializzata degli operatori, non solo per migliorare la qualità dei servizi, ma anche come base per una crescita professionale e per consentire maggiori opportunità di carriera ad educatrici e insegnanti. In questo caso, la difficoltà principale di tali esperienze sembra risiedere nel fatto che esse richiedono in buona misura servizi integrati sia nella fascia 0-6, sia con la scuola primaria.

Una terza politica, di livello prevalentemente nazionale, riguarda la creazione di meccanismi e organismi di programmazione congiunta (governo centrale con i ministeri interessati, regioni e autonomie locali, università, sindacati, datori di lavoro, associazioni professionali). Tali organismi o "tavoli" sono finalizzati alla pianificazione delle politiche di reclutamento del personale educativo e scolastico, nonché alla discussione e al confronto sulle principali problematiche esistenti. Questo tipo di organismi, esistente in Danimarca, può rappresentare un buon punto di partenza per giungere, nel tempo, ad una programmazione di livello nazionale del reclutamento, che pare oltremodo necessaria nel nostro paese.