

Sintesi "Studio sul personale qualificato nel settore sociale 2024" L'essenziale in breve

Elevati tassi di turnover, brevi periodi di impiego e necessità di scendere a compromessi per coprire le posizioni: queste sono le sfide che i datori di lavoro del settore sociale devono affrontare, come evidenzia uno [studio nazionale di SAVOIRSOCIAL e SASSA](#), che ha analizzato per la prima volta tutti gli ambiti lavorativi del settore sociale. I risultati indicano quali siano le maggiori sfide: spetta ora al settore e alla politica proporre delle soluzioni per migliorare la situazione. Allo stesso tempo, ci sono anche degli aspetti positivi da segnalare: il livello di formazione è elevata e la professionalizzazione dei collaboratori e delle collaboratrici è aumentata rispetto all'ultimo studio analogo, realizzato nel 2016.

1. Scopo dell'indagine e metodologia

Lo studio suddivide il settore sociale in otto campi lavorativi in base ai gruppi target: "Persone anziane", "Persone con disabilità", "Bambini, giovani e famiglie", "Persone nell'ambito della migrazione e dell'asilo", "Persone con dipendenze", "Persone a rischio di povertà", "Persone in esecuzione di pene e misure" e "Persone vulnerabili in altre situazioni particolari". Inoltre, all'interno di ciascun ambito lavorativo, è stata fatta una distinzione in base al servizio fornito: "Assistenza e accompagnamento", "Consulenza", "Promozione della partecipazione sociale" e "Valutazione dei bisogni nella sicurezza sociale" consentendo così un'analisi dettagliata del settore nel suo insieme.

Dal punto di vista metodologico, lo studio si basa su tre approcci. Il suo nucleo è costituito da un sondaggio online, condotto da aprile a giugno 2024, tra circa 1'700 datori di lavoro (per un totale di 31'500 collaboratori/trici con un'attività professionale nel settore sociale). I risultati del sondaggio sono stati completati da interviste approfondite con gruppi di discussione e dati provenienti dalle statistiche pubbliche.

Le statistiche pubbliche forniscono una stima del contesto generale e mostrano che circa il 15% delle istituzioni del settore sociale ha partecipato allo studio, coprendo un totale del 20% dei dipendenti del settore sociale. Ciò consente di trarre conclusioni significative per il settore sociale nel suo insieme.

Ulteriori informazioni e analisi dettagliate, si vedano i capitoli 1+2 dello studio, pagina 19-28

2. Cosa caratterizza il settore sociale?

Le principali caratteristiche del settore sociale sono elencate di seguito.

Crescita del settore sociale

Le statistiche pubbliche evidenziano l'aumento sia del numero di istituzioni sia delle persone che lavorano nel settore sociale dal 2016.

E' cresciuto anche il numero di diplomi rilasciati al termine della formazione.

Questo aumento è persino superiore alla media rispetto ad altri settori. Nel 2023, i diplomi nel settore sociale rappresentano il 6,2% di tutti i diplomi di formazione (4,9% nel 2016). Questa crescita è dovuta principalmente ai diplomi della formazione professionale di base (secondario II) e della formazione professionale superiore (terziario B).

Molti giovani lavoratori e lavoratrici

Sorprende la grande percentuale di collaboratori e collaboratrici giovani. Circa la metà ha meno di 37 anni e solo il 14% ha più di 55 anni. La proporzione è particolarmente marcata per i servizi rivolti al gruppo target Bambini e giovani e per quelli che si occupano di Migrazione e asilo. Indipendentemente dal gruppo target, i servizi che si occupano di Consulenza e di Valutazione dei bisogni nella sicurezza sociale hanno un numero minore di dipendenti molto giovani.

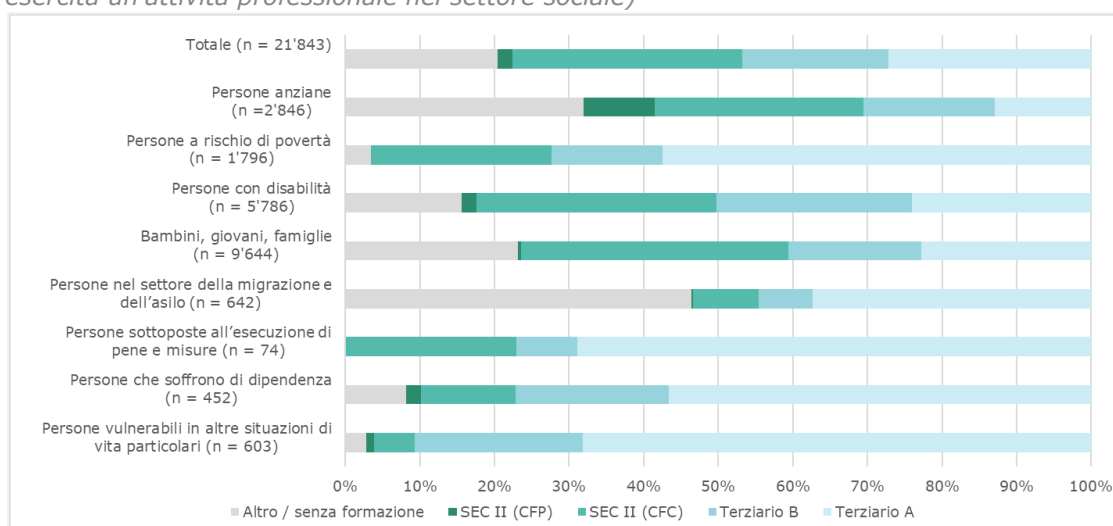
Più personale qualificato

Il 70% dei lavoratori-trici sono professionisti qualificati, in possesso di un diploma riconosciuto in una professione sociale o affine. La percentuale di persone senza una qualifica riconosciuta nel settore sociale è quindi diminuita del 10% rispetto al 2016. La percentuale più bassa di personale qualificato si riscontra nella custodia dell'infanzia extrafamiliare e parascolastica. Il questionario ha rilevato che il 40% delle persone che lavorano in questo ambito non ha un titolo formale.

Eterogeneità dei livelli di diploma

Circa la metà di tutti i dipendenti che lavorano nel settore sociale ha concluso una formazione di livello terziario, considerando che i terziari A e B¹ presentano percentuali grosso modo uguali.

Illustrazione 1: Distribuzione dei livelli di qualifica (n = numero dei-delle lavoratori-trici che esercita un'attività professionale nel settore sociale)



Un terzo è in possesso di un attestato federale di capacità di livello secondario II. I-Le restanti lavoratori-trici (20%) sono in formazione o dispongono di un'altra qualifica o di nessun diploma formale.

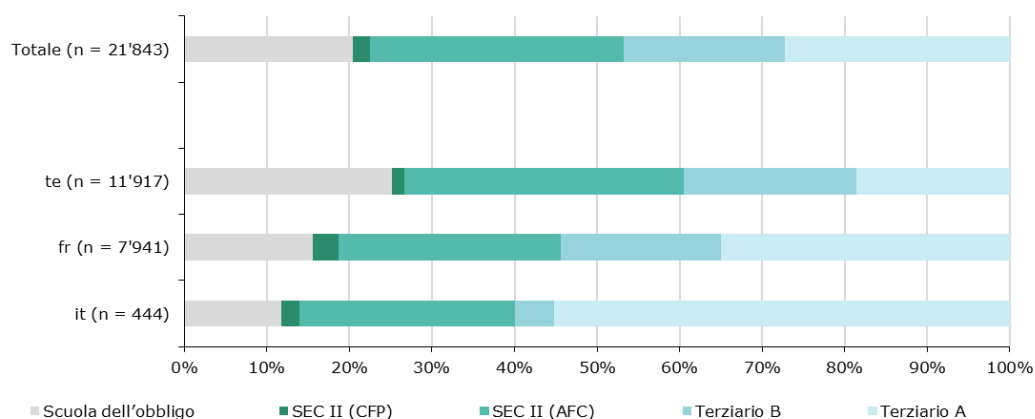
Se si considerano i singoli campi lavorativi, le differenze risultano evidenti. Nei

¹ Per terziario A si intendono i diplomi delle università, delle scuole universitarie professionali e delle alte scuole pedagogiche. Il terziario B comprende i diplomi della formazione professionale superiore (esami di professione federali, esami professionali superiori e scuole specializzate superiori).

settori in cui si applicano le direttive dell'ente pubblico (aiuto sociale, esecuzione di pene e misure), più della metà delle collaboratrici e dei collaboratori ha completato una formazione terziaria. Al contrario, la percentuale dei dipendenti in possesso di un diploma di livello secondario II o inferiore predomina nei campi lavorativi in cui il sostegno e l'accompagnamento sono in primo piano.

Esistono delle differenze tra le regioni linguistiche in termini di livelli di qualifica:

Illustrazione 2: Distribuzione dei livelli di qualifica per regione linguistica (n = numero delle lavoratrici che esercitano un'attività professionale nel settore sociale)



Il campo lavorativo della custodia complementare alla famiglia e custodia parascolastica è un esempio particolarmente valido dell'impatto diretto che le diverse condizioni quadro legali hanno sulla composizione dei livelli di qualifica.

I-Le collaboratrici con funzioni dirigenziali hanno una formazione prevalentemente terziaria e la maggior parte dispone di un diploma riconosciuto in una professione sociale. Il settore degli anziani fa eccezione: un'alta percentuale di dirigenti è in possesso di un diploma riconosciuto in ambito sanitario.

Attività di formazione nel settore sociale

Il 10% dei dipendenti è in formazione. La maggior parte di loro ha ottenuto un attestato federale di capacità (AFC), molto spesso presso enti formativi del settore Bambini e giovani o Persone con disabilità.

Ulteriori informazioni e analisi dettagliate: si veda il capitolo 3 dello studio, pagina 29

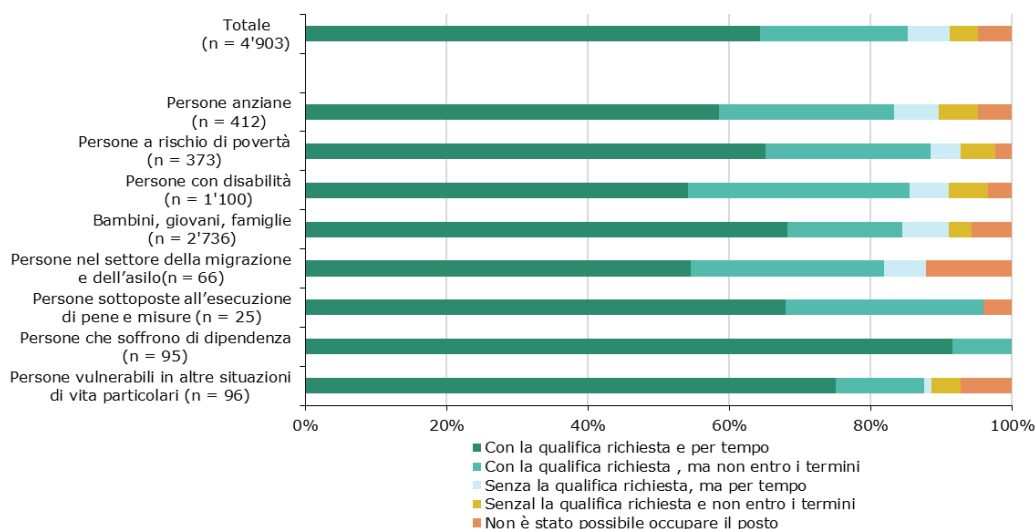
3. Mobilità dei professionisti nel settore sociale: reclutamento, fluttuazione e durata del lavoro

La situazione del personale qualificato nel settore sociale è tesa e le istituzioni ritengono che il reclutamento sia diventato più costoso e più impegnativo rispetto al passato. È quanto si evince anche dal confronto con il sondaggio del 2016. La situazione è giudicata più critica anche a livello regionale e per ambito di attività.

Occupazione di posti a concorso

Attualmente è possibile coprire il 90% dei posti messi a concorso, il 60% dei quali entro i termini previsti e con le qualifiche desiderate. Emergono nette differenze tra i campi lavorativi, ma nessuna differenza significativa tra le regioni linguistiche. Lo stesso vale per le funzioni dirigenziali. Il livello di formazione richiesto (secondario II, terziario A o B) non ha influenza sul successo dell'assegnazione di una posizione lavorativa.

Illustrazione 3: Occupazione dei posti a concorso nel 2023 in base al campo lavorativo delle istituzioni (n= numero di posti a concorso. I numeri di casi < 50 vanno interpretati con cautela)



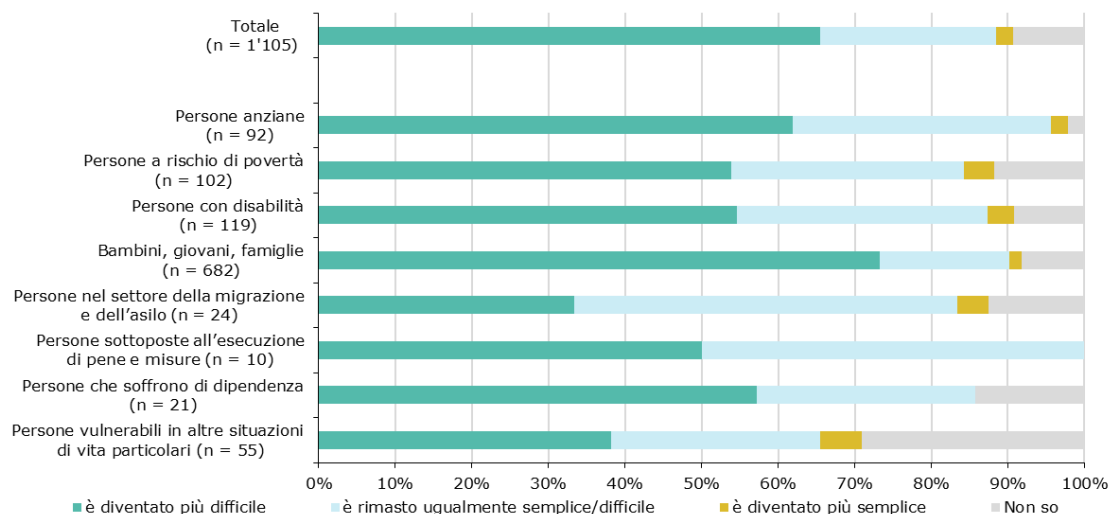
Quando si tratta di coprire posizioni lavorative, le istituzioni spesso optano per un compromesso: assumere persone che hanno effettivamente le qualifiche richieste, ma non nei tempi desiderati.

Le interviste, condotte con i gruppi di discussione, mostrano che le ragioni della difficoltà di reclutamento del personale variano a seconda dei settori lavorativi. Nel sostegno all'infanzia e ai giovani (accompagnamento di bambini e giovani in strutture residenziali), la sfida consiste principalmente nel reclutamento di personale qualificato in ambito socioeducativo, mentre nella custodia diurna dell'infanzia (custodia extrafamiliare e parascolastica), la difficoltà risiede principalmente nel trovare professionisti esperti. Anche le istituzioni operanti nel settore dell'animazione socioculturale o anche nel settore della migrazione e dell'asilo, hanno difficoltà a trovare personale qualificato e formato, poiché le forti fluttuazioni dei finanziamenti da parte degli enti pubblici non consentono di garantire la sicurezza dei posti di lavoro offerti.

Il reclutamento di personale qualificato è tendenzialmente più facile nei Cantoni di frontiera.

Illustrazione 4: Il reclutamento oggi rispetto a due anni fa in base al campo lavorativo delle istituzioni

(n = numero di istituzioni. I numeri di casi < 50 vanno interpretati con cautela)



Nel 2023 erano soprattutto le piccole istituzioni (con meno di dieci dipendenti) ad avere un'alta percentuale di posizioni aperte: il 60% dei posti di lavoro doveva essere rioccupato. Il tasso era inferiore nelle istituzioni con più dipendenti che impiegano da 51 a 100 dipendenti, la percentuale di posti vacanti era del 23%.

Un tasso di fluttuazione superiore alla media

In totale, le istituzioni interpellate hanno registrato 5'005 partenze nel 2023, distribuite proporzionalmente tra tutti i livelli di qualifica. Il numero di partenze corrisponde all'incirca al numero di posizioni messe a concorso. La maggior parte di queste partenze è dovuta a dimissioni.

Il tasso di fluttuazione (o "tasso di turnover lordo") tra le istituzioni interpellate è del 22%, ovvero superiore alla media svizzera del 16% (RIFOS 2024). Questo tasso di fluttuazione è ancora più elevato nelle istituzioni più piccole: 27% per quelle con meno di 10 dipendenti e poco meno del 20% per le più grandi.

Il tasso di fluttuazione più elevato si riscontra nelle istituzioni operanti nella custodia dell'infanzia extrafamiliare e parascolastica. Questo settore presenta inoltre una percentuale particolarmente di personale che lascia il lavoro dopo aver completato la formazione (27% di tutte le partenze).

Secondo le istituzioni intervistate, questo alto tasso di fluttuazione si traduce soprattutto in un aumento del carico di lavoro per gli altri dipendenti. C'è il rischio di una spirale negativa: più risorse l'istituzione deve mobilitare per coprire le posizioni, più lunghi e costosi sono i processi di assunzione. Questo non fa altro che aumentare il carico di lavoro del personale rimasto, e ciò a sua volta può portare a ulteriori dimissioni.

Nei due terzi dei casi, i datori di lavoro sanno cosa succede ai loro dipendenti dopo le dimissioni: quasi il 60% cambia datore di lavoro, il 30% cambia professione e il 10% smette di lavorare. Queste proporzioni sono sostanzialmente in linea con quelle rilevate negli studi intersettoriali (ad es. UST 2020a).

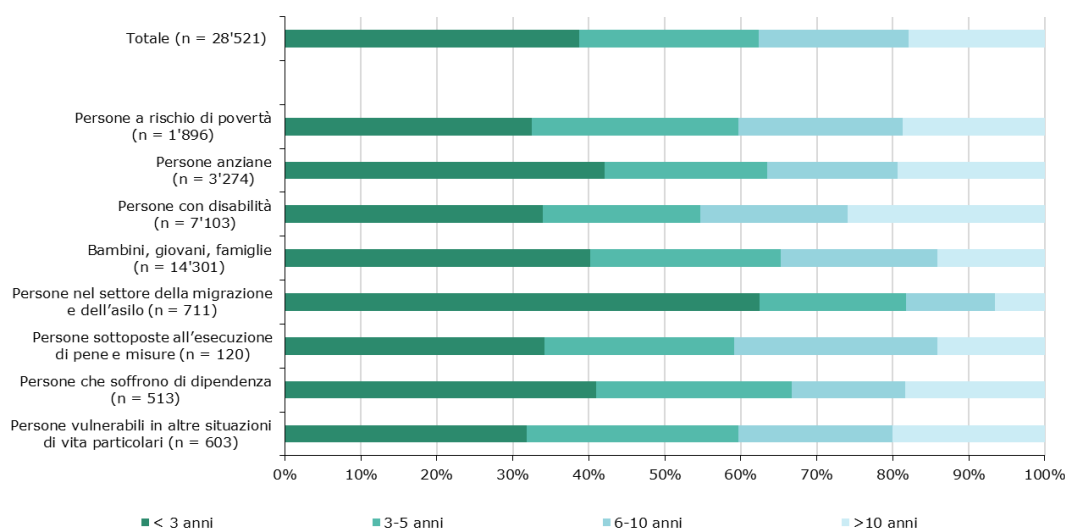
Illustrazione 5: Motivi dell'abbandono del posto di lavoro, compresa l'anzianità di servizio al momento della cessazione del rapporto di lavoro



Breve durata dell'impiego dei-delle lavoratori-trici

Al momento del sondaggio, due dipendenti su cinque lavoravano presso l'istituzione interpellata da meno di tre anni. La percentuale di dipendenti che lavorano nella stessa istituzione da più di cinque anni è solo del 38%, ovvero inferiore di ben il 12% rispetto al valore medio di tutti i settori professionali. Ci sono differenze tra le regioni linguistiche: la Svizzera tedesca, in particolare, registra il maggior numero di dipendenti che lavorano nella stessa istituzione da meno di tre anni, mentre la Svizzera romanda e soprattutto la Svizzera italiana hanno una percentuale maggiore di lavoratori-trici impiegati-e nella stessa istituzione da più di dieci anni.

Illustrazione 6: Durata d'impiego dei-delle lavoratori-trici in base all'ambito lavorativo delle istituzioni (n= numero dei-delle lavoratori-trici che esercita un'attività professionale nel settore sociale)



Le interviste qualitative rivelano che i datori di lavoro considerano l'elevato tasso di partenze come una sfida maggiore rispetto al reclutamento di nuovi professionisti qualificati.

Il carico di lavoro è il motivo di dimissione maggiormente menzionato

Indipendentemente dal settore di attività e dalle dimensioni dell'istituzione, i tre motivi di dimissione più frequentemente addotti dai dipendenti sono: il carico di lavoro, le prestazioni salariali o il desiderio di un nuovo orientamento. L'unica eccezione è il rappresentata dall'ambito lavorativo della disabilità, dove gli orari di lavoro (irregolari) sono citati più frequentemente rispetto alle richieste di stipendio come motivo di dimissione.

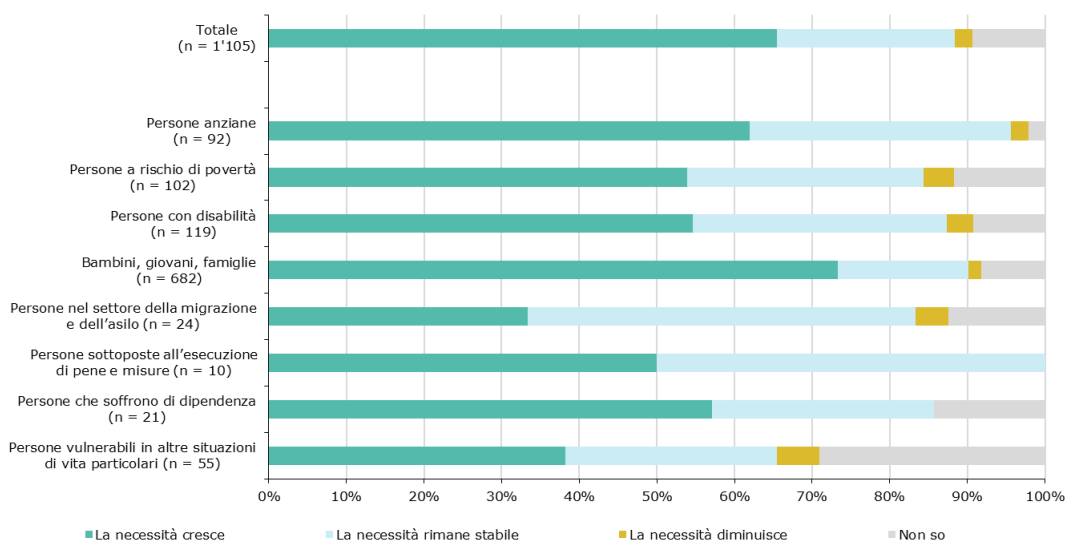
Le interviste evidenziano come nella voce «carico di lavoro» rientrano temi differenti a seconda dell'ambito lavorativo considerato: nell'aiuto sociale, in particolare, il carico di lavoro è elevato a causa del gran numero di casi e delle direttive amministrative. Nei contesti in cui predominano le attività di sostegno, la combinazione di un lavoro fisicamente intenso e di persone particolarmente vulnerabili può portare a un clima di lavoro pesante.

Ulteriori informazioni e analisi dettagliate: si veda il capitolo 4 dello studio, pagina 47

4. Tendenze future della necessità di personale qualificato nel settore sociale

La maggior parte delle istituzioni interpellate prevede una crescita continua nei prossimi cinque anni. Se da un lato non ci sono grandi differenze tra le regioni linguistiche, dall'altro ci sono differenze tra gli ambiti di attività. Le persone interpellate che operano nella custodia di bambini extrafamiliare e parascolastica sono le più frequentemente un aumento della necessità: tre quarti prevedono che la necessità di personale qualificato continuerà a crescere.

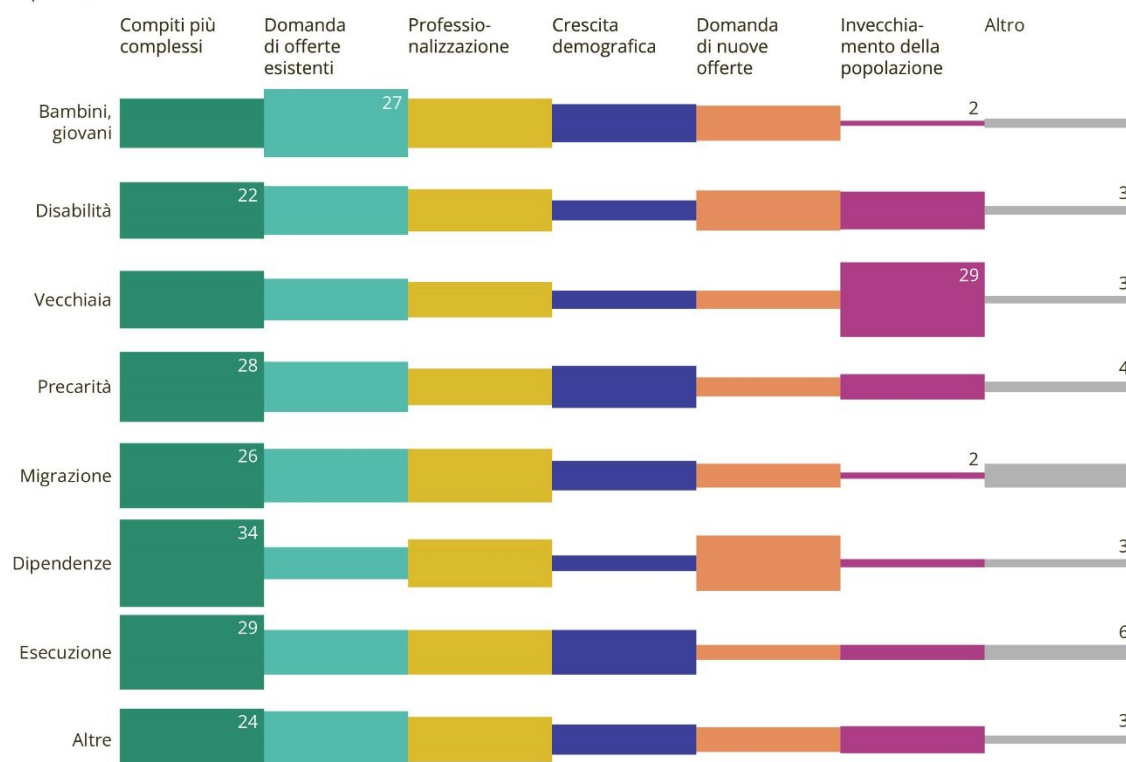
Illustrazione 7: Evoluzione della necessità di personale qualificato nei prossimi cinque anni (n= numero di istituzioni. I numeri < 50 vanno interpretati con cautela)



Le ragioni di questo aumento dei bisogni variano notevolmente da un ambito lavorativo all'altro. In generale, le più citate sono: l'aumento della domanda di servizi esistenti, la crescente complessità dei compiti e la maggiore professionalizzazione. Quest'ultima si riflette nel fatto che sempre più dipendenti hanno una formazione riconosciuta nel settore sociale. Ciò migliora la qualità dei servizi offerti.

Illustrazione 8: Cause dell'aumento del fabbisogno di personale

in percento



Per ciò che riguarda le qualifiche professionali specifiche, gli intervistati ritengono che il fabbisogno di personale qualificato continuerà ad aumentare, in particolare per gli operatori socioassistenziali AFC (tutti gli indirizzi professionali) e, a livello terziario, per gli educatori sociali qualificati, così come per coloro che possiedono un Bachelor in Lavoro sociale.

Ulteriori informazioni e analisi dettagliate: si veda il capitolo 5 dello studio, pagina 68

Autrici e autori

Helen Amberg, Julia Rickenbacher, Franziska Müller, Sarah Mariéthoz, Nils Brun

INTERFACE Politikstudien Forschung Beratung AG

Seidenhofstrasse 12 CH-6003 Lucerna, telefono +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27 CH-1003 Losanna, telefono +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

Committenti

Organizzazione mantello svizzera per la formazione professionale nel settore sociale SAVOIRSOCIAL

Conferenza delle scuole universitarie professionali svizzere di lavoro sociale SASSA

Proposta di citazione

Amberg, Helen; Rickenbacher, Julia; Müller, Franziska; Mariéthoz, Sarah; Brun, Nils (2024): Studio sul personale qualificato nel settore sociale. Rapporto all'attenzione dell'Organizzazione mantello svizzera per la formazione professionale nel settore sociale SAVOIRSOCIAL e della Conferenza delle scuole universitarie professionali svizzere di lavoro sociale SASSA. Interface Politikstudien Forschung Beratung, Lucerna.

Durata dello studio

Da ottobre 2023 a dicembre 2024