

FOCUS formazione continua

Condizioni di impiego

SOFIE GOLLOB, HELEN BUCHS

Riassunto dei risultati del sondaggio
presso gli enti erogatori di formazione
continua svizzeri 2023

Introduzione

Il personale che si occupa della formazione svolge un ruolo di importanza fondamentale per gli enti di formazione continua, in quanto elemento determinante per la qualità dell'offerta formativa (Martin, Lencer, Rosendahl, Schrader, Koscheck, Ohly, Elias & Dobischat, 2016). Ciononostante, dati rappresentativi sulle condizioni occupazionali di chi lavora nella formazione continua in Svizzera sono pressoché inesistenti. In particolare, si sa poco sulle differenti condizioni di impiego nei diversi settori della formazione continua.

In questo contesto, il «FOCUS formazione continua» della FSEA esamina le attuali condizioni di impiego del «personale di formazione continua»¹ in Svizzera dal punto di vista degli enti di formazione. L'attenzione dello studio è rivolta alle formatrici e ai formatori, vale a dire al personale responsabile dell'implementazione dell'offerta di formazione, distinguendo tra collaboratrici e collaboratori su mandato e quelle/i assunti stabilmente. L'obiettivo consiste nell'evidenziare quali sono le condizioni di impiego comuni differenziando per aree della formazione continua (finanziamento/area di attività) e tipologia dell'organizzazione (dimensioni/regione/struttura).

I risultati di seguito presentati si basano su dati rilevati tramite un sondaggio online (tenutosi in tutte le regioni linguistiche, in tedesco, francese e italiano, tra il 18 aprile e il 12 maggio 2023) condotto dalla Federazione svizzera per la formazione continua FSEA tra gli enti di formazione continua generale e professionale, nonché tra quelli attivi nelle aree delle competenze di base e delle lingue straniere². Il campione netto dello studio comprende 447 osservazioni valide. Circa la metà delle organizzazioni intervistate è costituita da piccoli enti. Nel 65% dei casi la formazione continua costituisce l'attività principale degli enti intervistati, mentre nel 35% dei casi è una loro attività secondaria.

Suddivisione degli enti per regione linguistica

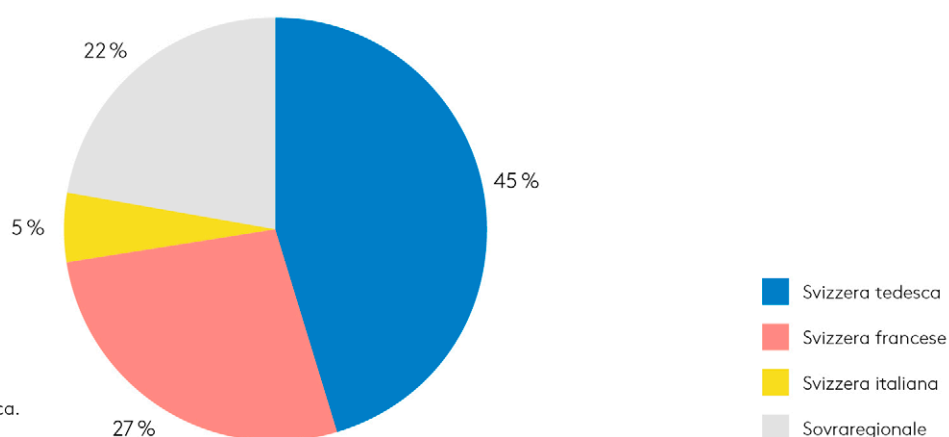


Fig. 1:
suddivisione degli enti per regione linguistica.
(N=422; percentuali)

- 1 Oltre alle formatrici e ai formatori, il personale di formazione comprende le persone addette alla consulenza e all'assistenza, alla pianificazione e allo sviluppo dei programmi, nonché il personale direttivo.
- 2 L'area delle competenze di base comprende quelle offerte che permettono agli adulti di migliorare le proprie competenze nella lettura e nella scrittura, nella matematica del quotidiano o nell'uso delle tecnologie digitali utili per la vita e il lavoro di tutti i giorni. Inoltre, in quest'area è incluso anche il supporto linguistico a livello di competenze di base (alfa, A1-B2). Le lingue comprendono offerte nel campo delle lingue straniere, compreso l'italiano come lingua straniera.

Condizioni di impiego delle formatrici e dei formatori

I presenti risultati fanno luce sulle condizioni di impiego del personale di formazione continua dal punto di vista delle rispettive organizzazioni. Nel complesso, risulta come le condizioni di impiego siano molto eterogenee. Ciò vale in particolare per le formatrici e i formatori, che rappresentano circa i due terzi del personale impiegato negli enti di formazione continua svizzeri.

Una caratteristica importante dell'intero settore è costituita dall'alto numero di formatrici e formatori che lavora su mandato – la cui retribuzione è cioè legata a un incarico specifico. In media, un terzo del personale è assunto in maniera stabile, mentre due terzi lavorano su mandato. Le assunzioni a tempo indeterminato sono dunque l'eccezione piuttosto che la regola.

In linea con studi precedenti (Sgier, 2015), i presenti risultati mostrano che alcuni enti di formazione lavorano quasi esclusivamente con personale assunto stabilmente, mentre altri lavorano quasi esclusivamente con personale su mandato. La percentuale di personale su mandato è più alta tra gli enti di grandi dimensioni rispetto a quelli più piccoli. L'impiego di personale su mandato risulta inoltre più frequente nella Svizzera tedesca rispetto alle altre regioni linguistiche. Infine, il ricorso a personale su mandato risulta più frequente fra gli enti attivi nelle aree della formazione professionale e della formazione continua generale rispetto a quelli che operano nelle aree delle lingue straniere e delle competenze di base.

Formatrici e formatori assunte/i stabilmente

I risultati sulle condizioni di impiego delle formatrici e dei formatori assunte/i stabilmente mostrano che la maggior parte di loro riceve una retribuzione mensile fissa. Tuttavia, è diffusa anche la retribuzione su base oraria. Secondo le informazioni fornite dagli enti di formazione, molte formatrici e molti formatori lavorano a tempo parziale (quasi la metà) e, a volte, anche con percentuali inferiori al 20%. Spesso tali mini-impieghi risultano altresì temporanei.

Percentuale di formatrici e formatori stabilmente assunte/i per tipo di contratto

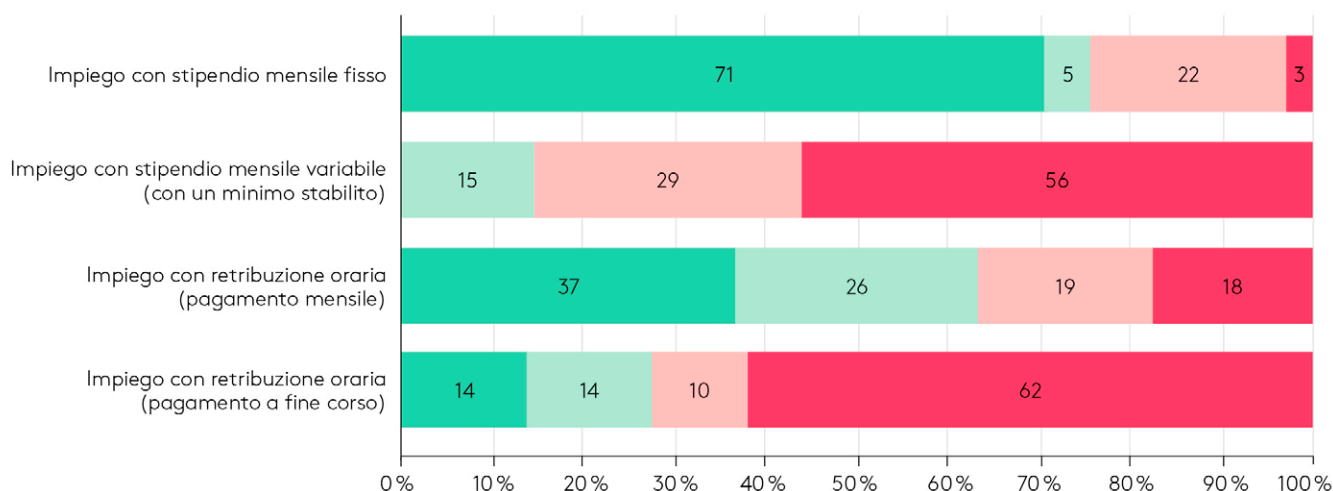


Fig. 2: Percentuale di formatrici e formatori stabilmente assunte/i per tipo di contratto. Esempio: il 71% delle organizzazioni di formazione continua impiega esclusivamente formatrici e formatori stabilmente assunte/i con retribuzione mensile fissa. (N=174; percentuali arrotondate)

■ Tutte/i ■ Più della metà ■ Fino a metà ■ Nessuna/o

A pagare le tariffe orarie più alte sono gli enti attivi nella formazione continua professionale; quelle più basse, che vanno fino a un massimo di 40.– franchi, sono al contrario comuni nelle aree della formazione continua generale e delle lingue straniere. Soltanto l'11% degli enti retribuisce anche le ore necessarie alla preparazione e al follow-up dei corsi.

Retribuzione oraria media delle formatrici e dei formatori stabilmente assunte/i (netto in CHF)

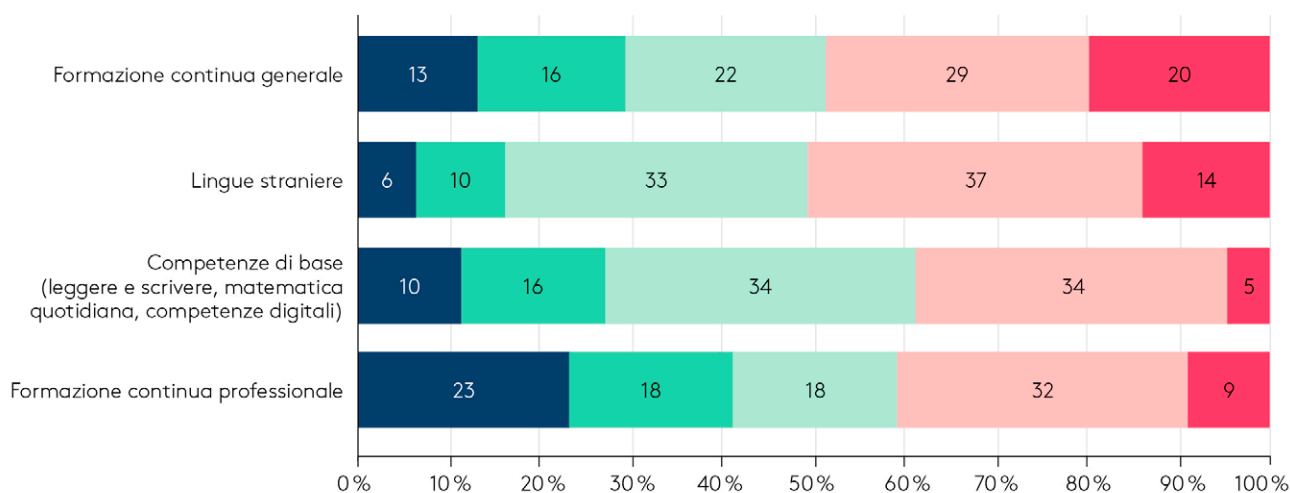


Fig. 3: Retribuzione oraria media per formatrici e formatori stabilmente assunte/i per area tematica (netto, in CHF). Esempio: nel 20% delle organizzazioni attive nella formazione continua generale la retribuzione media oraria oscilla fra 21.– e 40.– franchi. (N=155; percentuali arrotondate)

■ Oltre 100 CHF ■ 81-100 CHF ■ 61-80 CHF ■ 41-60 CHF ■ 21-40 CHF

Nel complesso, come già notato da Sgier (2015), un'assunzione a tempo indeterminato non equivale necessariamente a un impiego sicuro. I dati raccolti mostrano che le formatrici e i formatori restano di solito a mani vuote in caso di annullamento di corsi, condividendo così con l'ente di formazione il rischio d'impresa. In caso di cancellazioni, poco più della metà delle organizzazioni non versa indennizzi a quelle formatrici e a quei formatori che non possono contare su una retribuzione mensile fissa. Tre quarti delle organizzazioni intervistate, partecipa finanziariamente, almeno con la metà dell'importo, alla formazione continua professionale (frequenza a corsi) delle proprie formatrici e dei propri formatori assunte/i stabilmente. Nella maggior parte degli enti intervistati la frequenza a tali corsi viene inoltre riconosciuta, almeno per la metà della durata complessiva, come tempo di lavoro.

Formatrici e formatori assunte/i su mandato

Le condizioni di impiego delle formatrici e dei formatori assunte/i su mandato mostrano chiaramente che la loro retribuzione oraria media è superiore a quella del personale assunto stabilmente. La maggior parte degli enti paga più di 60.– franchi all'ora. La retribuzione è più alta tra gli enti attivi nella formazione professionale e aziendale.

Retribuzione oraria media delle formatrici e dei formatori assunte/i su mandato (netto in CHF)

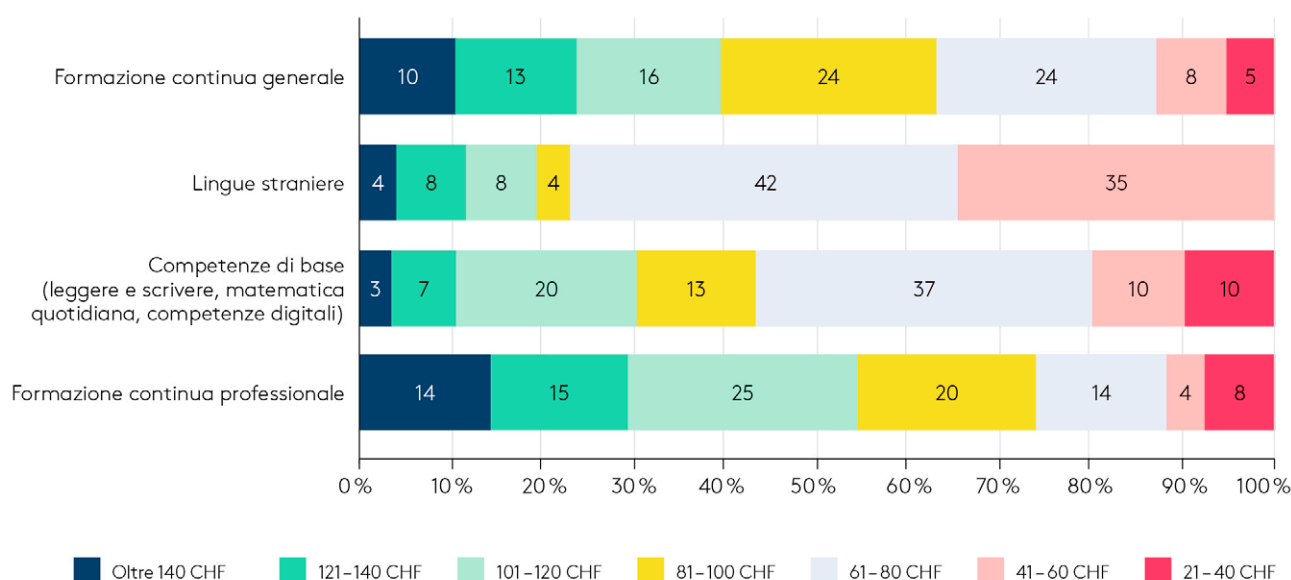


Fig. 4: Retribuzione oraria media per formatrici e formatori assunte/i su mandato per area tematica (netto, in CHF). Esempio: nel 10% delle organizzazioni attive nella formazione continua generale la retribuzione media oraria supera i 140.– franchi. (N=130; percentuali arrotondate)

Circa due terzi delle organizzazioni di formazione continua non versano alle formatrici e ai formatori assunte/i su mandato alcun indennizzo in caso di cancellazione dei corsi. Se lo fanno, la loro tariffa oraria è di norma più bassa.

Formatrici e formatori indipendenti

Al sondaggio hanno preso parte anche 27 persone che lavorano come indipendenti. Per la maggior parte di loro, l'attività nel settore della formazione continua costituisce l'occupazione principale. Raramente lavorano su mandato, bensì offrono sul mercato i propri programmi di formazione continua. La maggior parte di loro si dichiara soddisfatta della propria attività.

Discussione dei risultati: grande eterogeneità delle condizioni di impiego

Nel complesso, i presenti risultati confermano le valutazioni precedentemente disponibili sulle condizioni di impiego nel settore della formazione continua. Liechti e Scherrer (2020) da una parte e Sgier (2015) dall'altra avevano già indicato che la maggior parte delle formatrici e dei formatori lavora in condizioni di precariato – vale a dire che spesso non ha né una retribuzione mensile fissa né un carico di lavoro garantito. Tuttavia, a causa dell'estrema eterogeneità delle condizioni di impiego, è difficile trarre una conclusione generalizzata che comprenda ogni area di attività. È in ogni caso ipotizzabile che un'attività ben retribuita nell'ambito della formazione continua professionale costituisca per molte persone una gradita aggiunta al proprio lavoro principale. D'altro canto, per coloro il cui lavoro principale è quello di formatrice o formatore nell'area delle lingue straniere, sembra difficile riuscire ad avere un reddito sufficiente.

In merito all'eterogeneità delle condizioni di impiego va altresì menzionato il fatto che per molte formatrici e molti formatori la propria attività in un ente di formazione continua costituisce un secondo lavoro a fianco di un impiego principale in un altro settore. Secondo studi condotti su collaboratori assunti stabilmente, questi lavorano spesso nella formazione continua in quanto desiderano un impiego part-time o secondario (Martin & Schrader, 2021).

Una caratteristica particolare delle condizioni di impiego delle formatrici e dei formatori assunte/i stabilmente è la loro tariffa oraria piuttosto bassa, che spesso copre anche il tempo di preparazione e di follow-up dei corsi. Le organizzazioni che non retribuiscono il tempo di preparazione e di follow-up pagano tariffe orarie mediamente più alte rispetto a quelle che invece lo retribuiscono. Non sorprende pertanto che esista una forbice di tariffe orarie piuttosto ampia, poiché queste sono costituite da varie componenti oltre al tempo di presenza effettivo. Nel caso del personale assunto stabilmente, la cui retribuzione media oraria è mediamente inferiore rispetto a quella di chi lavora su mandato, la maggior parte degli enti di formazione contribuisce alla formazione continua professionale, sia finanziariamente sia considerando le ore di formazione come tempo di lavoro. Retribuzioni e salari sono influenzati anche da altri fattori. Il fattore decisivo, sia per chi è assunto stabilmente sia per chi lavora su mandato, è in ogni caso costituito dalla tipologia dei programmi formativi: nella formazione continua professionale e aziendale nonché in quella relativa alle competenze di base le retribuzioni sono mediamente più elevate rispetto alla formazione continua generale e a quella relativa alle lingue straniere. Ciò significa che le tariffe orarie tendono ad essere più basse quando le formazioni sono finanziate principalmente dalle quote di iscrizione dei partecipanti.

L'eterogeneità delle condizioni di impiego si riflette anche nella valutazione delle organizzazioni intervistate in merito alla loro possibilità di creare buone condizioni occupazionali. La maggioranza dichiara di ritenerlo possibile. Tuttavia, vi è un'ampia minoranza secondo la quale ciò è difficile – e questa percentuale risulta maggiore quando viene chiesto di valutare le condizioni di impiego del personale assunto stabilmente rispetto alle condizioni del personale su mandato. Rispondendo a una domanda aperta, gli enti di formazione hanno citato soprattutto l'incertezza della pianificazione e le elevate richieste di flessibilità come fattori che influiscono negativamente sulle condizioni di impiego dei propri collaboratori. Alcuni ritengono che la forte pressione sui prezzi, il calo della domanda e il difficile contesto economico limitino le possibilità di creare condizioni di impiego migliori – in particolare riguardo alle retribuzioni. Poiché i costi salariali rappresentano la parte più consistente delle spese (Poopalapillai e Buchs, 2023), è da ritenere probabile che gli enti di formazione scarichino la pressione economica anzitutto sul personale, e in particolare su quello su mandato. Il presente studio rileva anche che i bandi per gli appalti pubblici, che diversi esperti individuano come un fattore di pressione economica (Sgier, 2015), hanno un impatto negativo sulle retribuzioni del personale su mandato.

Il fatto che le organizzazioni di formazione continua considerino complessivamente buone le condizioni di impiego del proprio personale, è più o meno in linea con i risultati di alcuni studi secondo cui la maggioranza delle formatrici e dei formatori si dichiara altrettanto soddisfatta (per la Svizzera: Sgier 2015; per la Germania: Elias, 2018). Tuttavia, esistono a riguardo anche valutazioni critiche. Secondo Liechti e Schärr (2020), molte formatrici e molti formatori non sono affatto contenti/i delle proprie condizioni di impiego – anche se il lavoro nella formazione continua si combina bene con la loro situazione di vita personale.

Infine, i risultati mostrano che il lavoro indipendente nel settore della formazione continua in Svizzera sembra essere meno problematico rispetto, per esempio, alla Germania – dove l'impiego su mandato è considerato una forma di lavoro precario (vedi fra gli altri Krause, 2018 e Martin et al., 2016). Nella presente indagine, solo pochi «indipendenti» hanno dichiarato di lavorare su mandato – e nella maggior parte dei casi si sono detti comunque molto soddisfatti delle condizioni di impiego.

Conclusioni

L'edizione 2023 del sondaggio condotto annualmente presso gli enti di formazione continua dalla FSEA si è concentrata sulle condizioni di impiego del personale. I presenti risultati riflettono il punto di vista degli enti di formazione.

Già nel 2015 la FSEA aveva pubblicato uno studio dedicato al personale di formazione continua. I risultati attuali indicano che, nonostante la pandemia di coronavirus e l'aumento della digitalizzazione, le condizioni di lavoro hanno subito pochi cambiamenti. Lo studio di quest'anno si è concentrato esclusivamente sulla prospettiva degli enti, che finora non era stata praticamente mai esaminata. Per avere una visione differenziata delle condizioni di impiego, sarebbe fondamentale indagare, in una fase successiva, anche il punto di vista delle formatrici e dei formatori. Sarebbe altresì importante mostrare come le condizioni di impiego influenzino la professionalizzazione nel settore della formazione continua. Tali informazioni potrebbero fornire anche importanti indicazioni per la garanzia della qualità – un aspetto di importanza centrale per la formazione continua.

Colofone

Autrici

Sofie Gollob, MA in storia, responsabile di progetto Ricerca e competenze di base FSEA. Specializzazioni: statistiche della formazione continua, formazione continua nelle PMI, competenze di base.

sofie.gollob@alice.ch

Helen Buchs, Dottorato in sociologia, responsabile di progetto presso la FSEA e coordinatrice del think tank TRANSIT. Aree di interesse scientifico: futuro della formazione continua, ricerca in materia di formazione continua.

helen.buchs@alice.ch

Layout

Völlm + Walthert

Traduzione

AHA Translations: Jérôme Boudet, Roberto Parisini, Michael Reiterer

Revisione e correzione

Carolina Marazzi

Acquisto

<https://alice.ch/it/servizi/pubblicazioni-e-prodotti/studi/>

Condizioni di utilizzo

Il FOCUS formazione continua è licenziato sotto CC BY-SA4.0 (www.creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.it)

Finanziamento

La realizzazione dello studio è stata sostenuta finanziariamente dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI).

Maggiori informazioni

La pubblicazione «FOCUS formazione continua» offre un'analisi dettagliata dei dati raccolti con il sondaggio svolto presso gli enti di formazione continua nel 2023. Lo studio viene pubblicato in tedesco e in francese e come riassunto in italiano.

Maggiori informazioni: <https://alice.ch/it/ricerca/attivita-di-ricerca/focus-formazione-continua/>

Indicazione bibliografica

Gollob, Sofie/Buchs, Helen (2023): FOCUS formazione continua: Condizioni di impiego. Riassunto dei risultati del sondaggio presso gli enti di formazione continua svizzeri 2023. Zurigo: FSEA.