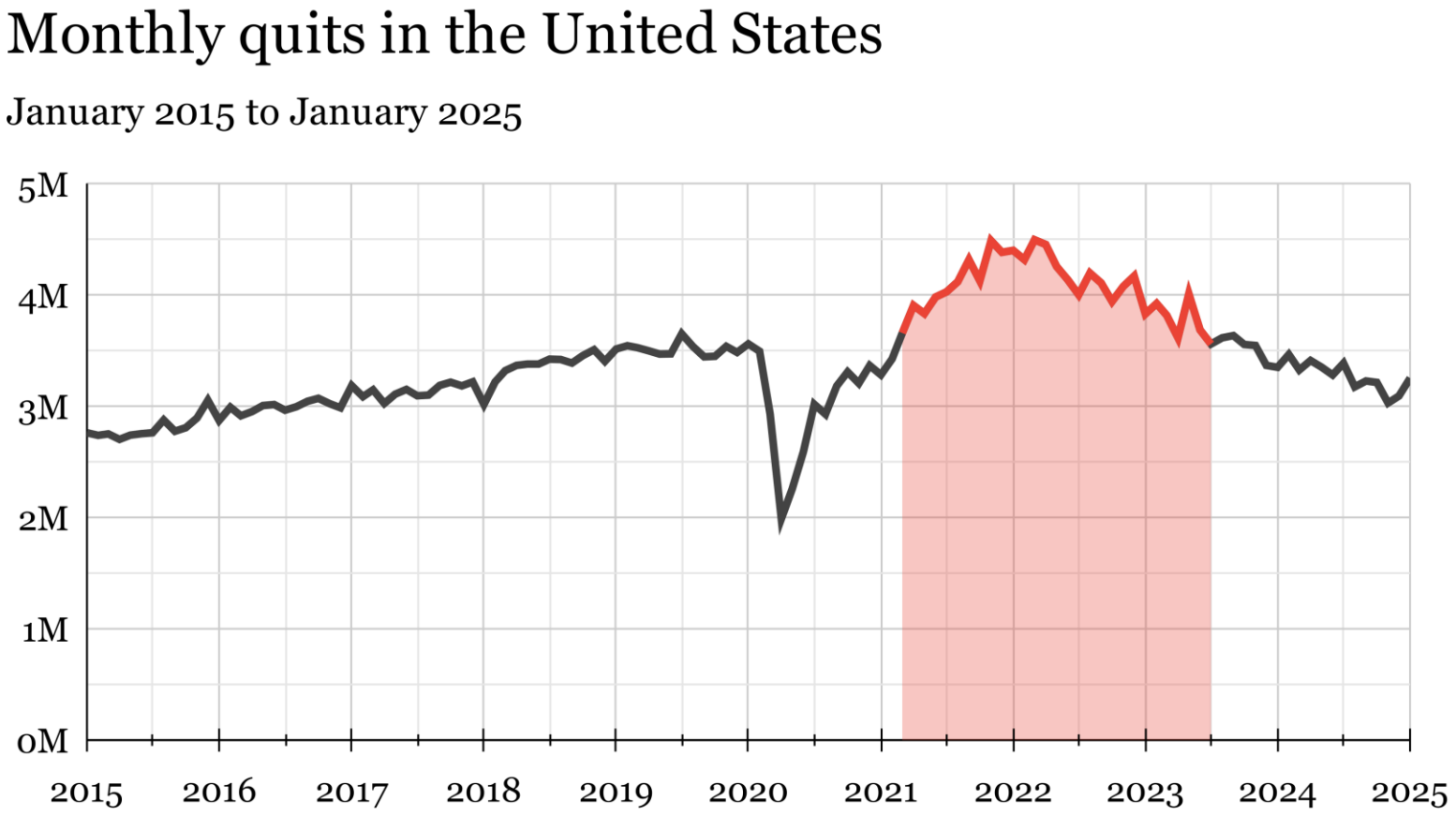
Le trasformazioni del lavoro contemporaneo: radici e significati delle dimissioni e del disingaggio.

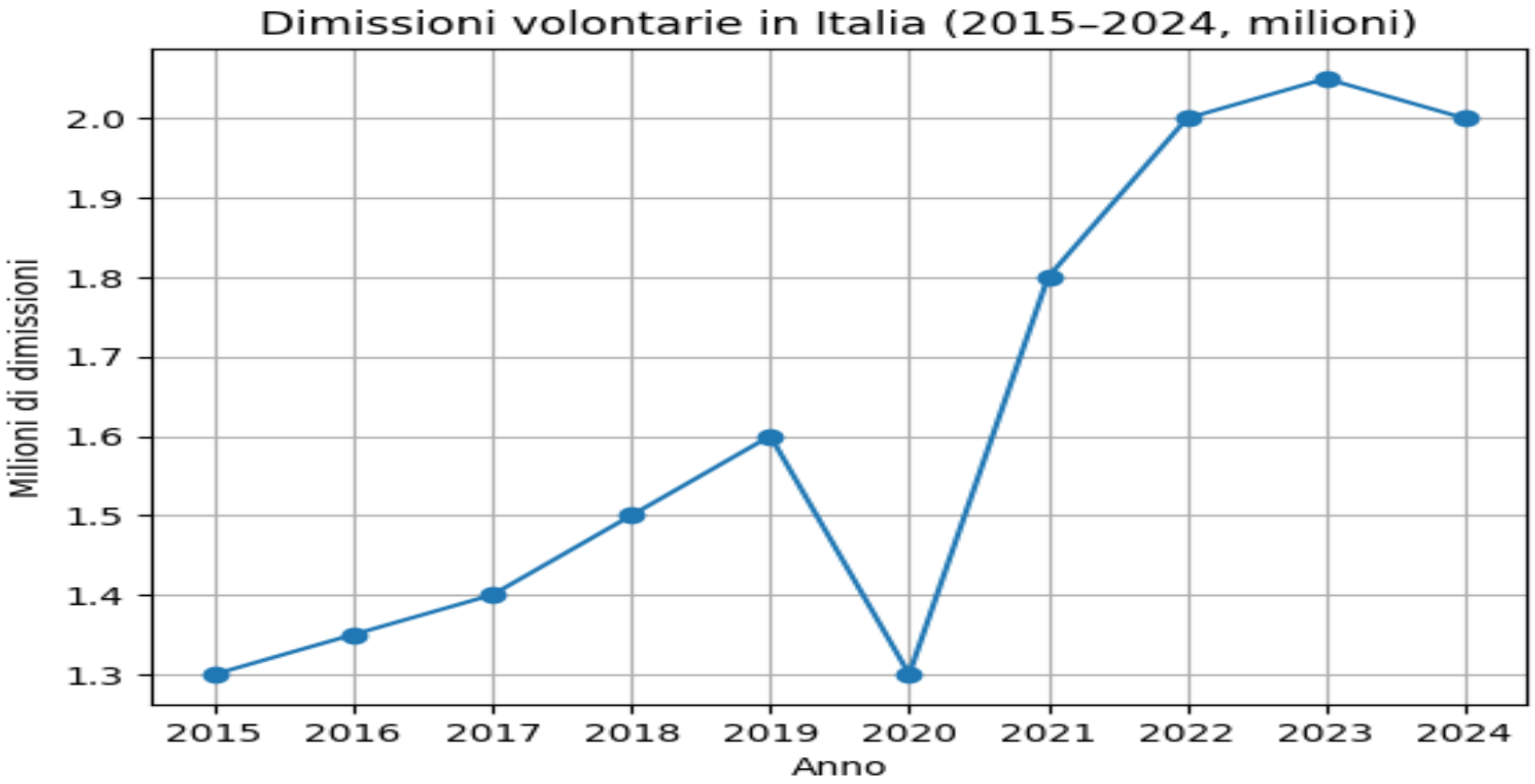
Francesca Coin

Università di Parma

Dimissioni - Usa



Dimissioni - Italia



Dimissioni - settore

Servizi (commercio, turismo, ristorazione) ~4

Industria (manifattura) ~20%

Trasporti e logistica ~12%

Sanità e assistenza ~10%

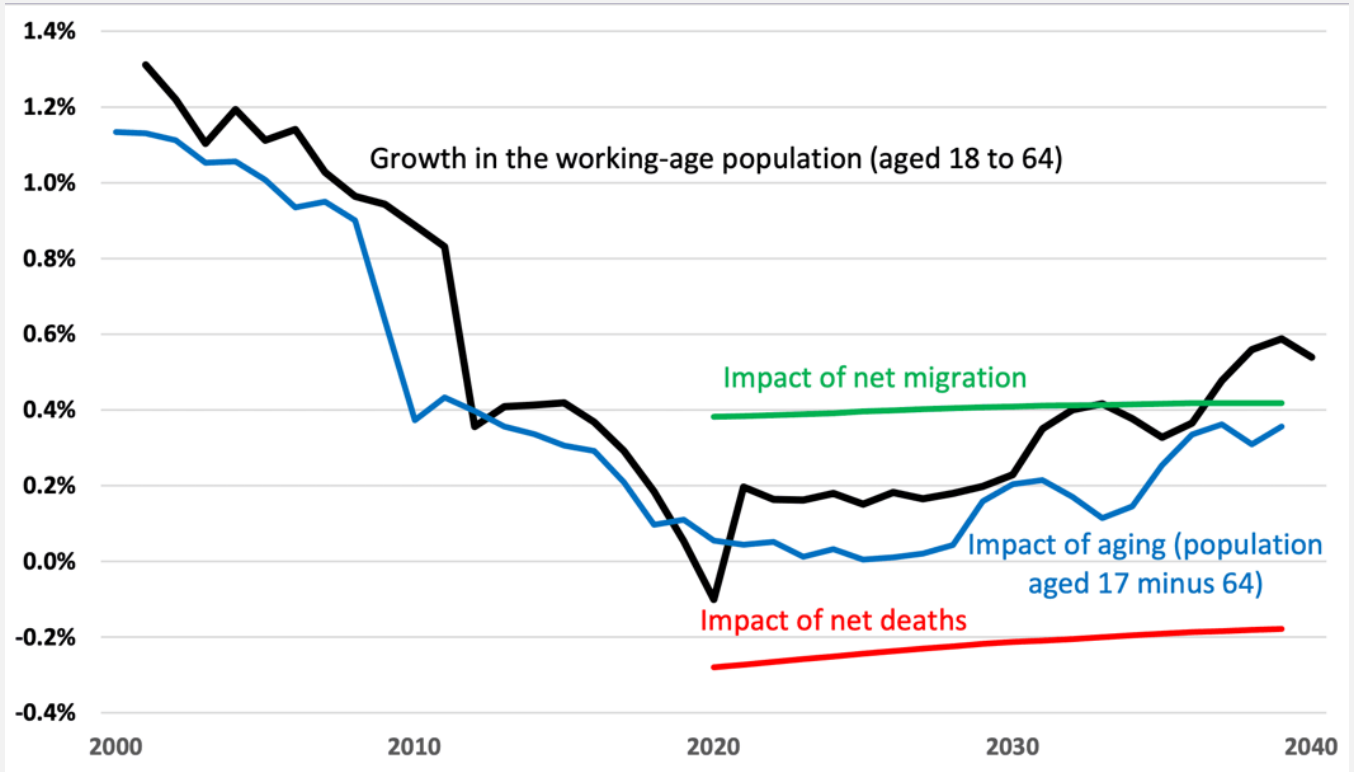
Agricoltura ~8%

Pubblica amministrazione ~5%

Carenza di personale

La domanda di lavoro eccede l'offerta

- cambiamenti demografici cambiamenti nei modelli migratori
- mismatch tra le competenze richieste e le competenze disponibili.
- cambiamenti nel mercato del lavoro
- Crisi motivazionale



Le dimissioni come proxy del disagio vissuto nel lavoro.

- Secondo ILO, l'ambito ampio della cura, è definito come ambito sanitario e sociosanitario, educativo, sociale e socioassistenziale
- Seguendo i microdati dell'Istat al 2022, le professionalità riconducibili al *care*, diffuse in tutti i settori produttivi, coinvolgono circa quattro milioni di individui (3.963.451), il 17,2% degli occupati.
- Si tratta di personale femminile nel 74,4%.
- Oltre un quarto degli addetti lavora part-time (il 25,9%)
- Si tratta di *part-time involontario di fatto* (628.259 unità), per i17,9% delle occupate e il 9,8% degli occupati.
- Il tempo determinato è la forma contrattuale più diffusa
- L'analisi sulle dimissioni, mostra che a lasciare il lavoro sono soprattutto i lavoratori con le retribuzioni più basse e che questi, come chi lascia le professionalità più qualificate, hanno il tasso di rientro più basso.
- Le dimissioni hanno riguardato soprattutto le donne (77,3%) di cittadinanza italiana (65%) e con un'età tutto sommato avanzata, visto che il 53% ha almeno 40 anni.

Barbara Giullari*, Gianluca De Angelis,
Il lavoro di cura. Un settore in crisi da abbandono, Salute e Società

La cura come contesto espulsivo

«Rivolgendo lo sguardo alle dinamiche di ricollocamento, si osservano movimenti importanti sia intersettoriali che infra-settoriali spinti dalla ricerca di condizioni migliori dal punto di vista delle condizioni contrattuali e, presumibilmente, della qualità del lavoro.

Alcuni settori, maggiormente coinvolti dal sistema degli appalti e delle esternalizzazioni, come quello dell'assistenza sociale non residenziale, o che scontano una dinamica di impoverimento collettivo, come quello dell'assistenza alle famiglie, sono anche i settori in cui i tassi di rientro sono più bassi o sono sostenuti dalla fuga verso settori meglio in grado di definire un approdo plausibile.

Abbiamo osservato che nel complesso, chi si dimette e rientra guadagna di più, ha contratti più stabili in contesti organizzativi con maggiori garanzie. Quando i settori di provenienza non prefigurano possibilità di miglioramento, chi può si sposta verso altri settori».

«Il moto etico non è dunque più diretto verso il restare, ma verso l'andarsene» (Molinier, 2023 in Caselli et al., p. 178.).

Barbara Giullari*, Gianluca De Angelis, *Il lavoro di cura. Un settore in crisi da abbandono, Salute e Società*

Sappiamo, infatti, che anche laddove il peso dei dimissionari e delle dimissionarie sugli addetti non dovesse sembrare preoccupante, quel numero sottostima il disagio vissuto da chi lavora, anche quello di chi resta al suo posto, perché senza alternative e perché è chiamato a farsi carico anche del lavoro di chi ha lasciato».

La fuga dal lavoro sociale: un problema internazionale

'Troppo stress, troppe richieste, troppo burnout'

"Siamo tutti sovraccarichi di lavoro, sottopagati, sottovalutati e sfiniti".

«Le cose sono andate sempre peggio. I tagli hanno paralizzato il sistema. La pandemia e l'aumento del costo della vita non hanno fatto altro che gettare luce su un sistema già sottofinanziato e in crisi".

L’austerità moltiplica le crisi

- Riduzione delle risorse
- Aumento della povertà e del disagio sociale, che significa aumento delle richieste di aiuto
- Aumento della deprivazione materiale e sociale, un indicatore che permette di misurare la quota di persone costrette a rinunciare a importanti beni, servizi e attività sociali per ragioni finanziarie. (UST, 2021
- Aumento del carico di Lavoro fisico e mentale per ogni operatore

Burnout

Christina Maslach, Burnout. The Cost of Caring

Quando cerco di descrivere la mia esperienza a qualcuno, uso l'analogia di una teiera. Proprio come una teiera, ero sul fuoco con l'acqua che bolliva, lavorando duramente per gestire i problemi e fare del bene. Dopo diversi anni l'acqua era ormai finita ma io ero ancora sul fuoco, una teiera bruciata che rischiava di rompersi.

Ferita morale

"Per me non sono nemmeno le scadenze o la burocrazia. "È la costante sensazione di deludere i nostri utenti per questo motivo. Non dovrebbe essere così difficile! I servizi sono costosi, ottenere l'approvazione del bilancio è come fare i salti mortali, le persone sono stanche di aspettare, non c'è apprezzamento per il ruolo che svolgiamo, la retribuzione non è sufficiente, l'ansia è insopportabile, devo continuare?

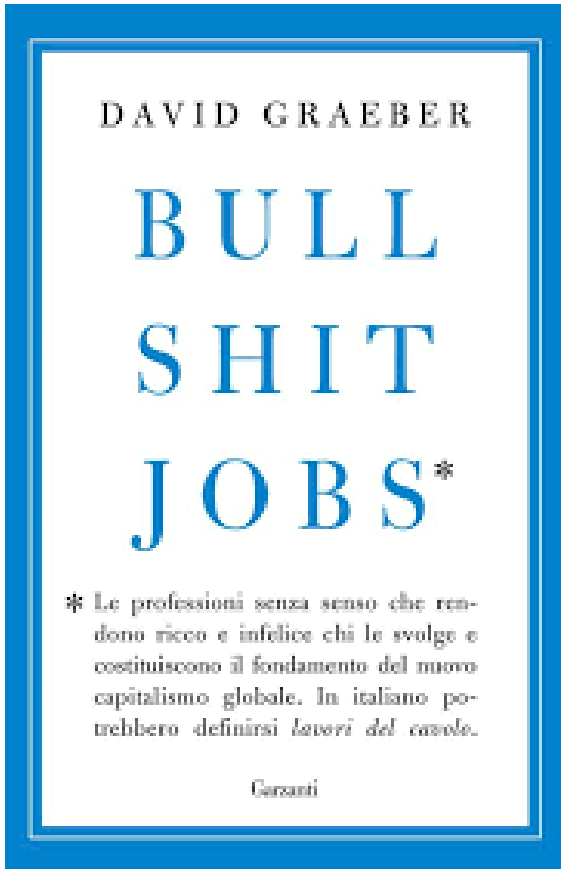
CLIMA TOSSICO

- Problemi nella catena di comando
- KPI
- mansioni e obiettivi poco chiari
- scarsa comunicazione
- bullismo e conflitti irrisolti
- mancanza di riconoscimento
- promesse non mantenute

Le problematiche

Strutture sottofinanziate	Carenza di personale
	Crescita della mole di lavoro
	Scarsa capacità di pianificazone degli orari, dei turni e delle modalità di lavoro
	Riposo insufficiente
	Scarse opportunità di crescita
	Salari bassi
Governance inefficace e problemi nella cataena di comando	Disallineamento valoriale tra personale e struttura
	Mancanza di senso nel lavoro
	Ambiente di lavoro «tossico»

Senso



"Cosa ci faccio qui?"
Crisi della motivazione a seguito della tendenza a misurare la performance, con l'esito di una infrastruttura amministrativa che subordina le finalità del lavoro stesso a obiettivi estrinseci, che spesso sono alternativi, più che complementari, alle sue priorità

»The meaning of work» Survey

Più della metà dei lavoratori a tempo pieno ritiene che la retribuzione sia più importante dello scopo del lavoro o persino della possibilità di progressione di carriera. Similmente, c'è chi è disposto a fare un lavoro senza scopo se la settimana lavorativa è di 4 giorni al posto di 5.

Nel lavoro di cura è che c'è chi è disposto a lavorare il doppio se di quel lavoro c'è bisogno. Ed è disposto a essere pagato meno per spirito di servizio.

La vocazione come trappola

- Jean Bernard Paturet, professore emerito dell'Università Paul-Valery Montpellier, la motivazione, in queste professioni, è sempre stata mossa da una forte leva vocazionale, fatta di desiderio di solidarietà, di trasformazione politica e di giustizia sociale.
- Per lungo tempo, questo ha consentito ai professionisti del lavoro sociale di sopperire alle carenze organizzative e retributive.
- «Queste professioni sono sempre state mal pagate, ma i professionisti hanno trovato un senso alle loro azioni nei valori dell'abnegazione e della solidarietà".

Jean-Bernard Paturet, Métiers de l'humain: crise de sens?, Dans VST - Vie sociale et traitements 2023/4 (N° 160), pages 20 à 26.

- 'Being a Social Worker … It's in My DNA'
- "Tu non scegli di lavorare nel terzo settore. Il lavoro sceglie te"

La soglia critica

- Definiamo critica la soglia oltre la quale la carenza di personale tende a diventare cronica
- Fermarsi PRIMA della soglia critica è ciò che rende il lavoro sostenibile

- L'esempio del CNCA, 2023:

Nel terzo settore coesistono due dimensioni, da sempre in equilirio precario:

- da un lato una professionalizzazione che chiede al singolo professionista di rispondere a situazioni sempre più complesse;
- dall'altro una dimensione etico identitaria che muove dal riconoscimento dei diritti universali e da una forte vocazione valoriale.
- Troppo spesso queste due dimensioni sono state considerate antitetiche, portando all'equiparazione acritica del lavoro sociale con il volontariato.
- C'è quindi il bisogno di riqualificare il settore, spesso caratterizzato da scarse risorse e riconoscimento, affrontando la povertà del lavoro e lo scarso riconoscimento

Grazie