

Quaderni di Comunità
Persone, Educazione e Welfare
nella società 5.0

n. 3/2022

L'EDUCAZIONE E LA SOCIETÀ NEL FUTURO
POST PANDEMIA

a cura di

Speranzina Ferraro, Eugenio De Gregorio, Lavinia Cicero



Iscrizione presso il Registro Stampa del Tribunale di Roma
al n. 172/2021 del 20 ottobre 2021

© Copyright 2023 Eurilink
Eurilink University Press Srl
Via Gregorio VII, 601 - 00165 Roma
www.eurilink.it - ufficiostampa@eurilink.it
ISBN: 979 12 80164 51 3
ISSN: 2785-7697 (Print)

Prima edizione, marzo 2023
Progetto grafico di Eurilink

È vietata la riproduzione di questo libro, anche parziale, effettuata
con qualsiasi mezzo, compresa la fotocopia

INDICE

EDITORIALE

Speranzina Ferraro, Eugenio De Gregorio, Lavinia Cicero 13

RUBRICA EDUCATION 27

1. I minori, la povertà educativa digitale e la pandemia.
Un punto di partenza o un vincolo senza uscita?
Federica De Stefani 29

2. Per una formazione di qualità libera da corruzione e
da azioni fraudolente
Luca Lantero e Chiara Finocchietti 35

3. I bias cognitivi che possono limitare il successo delle
ITS Academy
Fulvio Oscar Benussi 41

4. ZOOTEAMS, un Serious Game per l'Edutainment e
l'apprendimento collaborativo
Marco Diella, Francesca Fusco e Marco C. Vitiello 47

RUBRICA EMPOWERMENT DI COMUNITÀ 55

1. Il patto per il lavoro della città di Milano: uno
strumento di Governance Partecipata per un modello di
Città più sostenibile e inclusivo
Alessia Cappello, Francesco Biglieri, Luca Riva 57

2. Il modello della Palestra dell’Innovazione nelle periferie <i>Mirta Michilli e Alfonso Molina</i>	65
3. L’innovazione sostenibile rivoluziona il concetto di sviluppo economico <i>Sandro Zilli</i>	73
4. Waste management e comportamento ecologico nell’era del Covid-19: dallo stigma dei rifiuti alla cittadinanza ambientale <i>Sofia Casà e Giovanni Di Stefano</i>	79
5. Le grandi dimissioni e la domanda di benessere <i>Pietro Iacono Quarantino</i>	85
SAGGI	93
1. Comunicazione pubblica della scienza: possibilità e rischi al tempo del Covid-19 <i>Maria Angela Citarella</i>	95
2. Un’analisi multimodale delle pratiche sociali nel periodo di pandemia <i>Maria Alessandra Molè</i>	111
3. La Generazione Z e la (nuova) costruzione dell’identità in epoca pandemica e post pandemica <i>Alfonso Amendola, Annachiara Guerra e Martina Masullo</i>	141
4. Verso comunità aperte alla diversità e all’innovazione: il ruolo delle donne musulmane <i>Patrizia Di Santo e Milena Lombardi</i>	169

5. Competenze e valutazione: la progettazione dell'agire educativo <i>Vincenzo Nunzio Scalcione</i>	201
6. La povertà educativa oggi: verso una nuova definizione socio-pedagogica <i>Silvia Fornari e Moira Sannipoli</i>	231
7. L'educazione ecologica e multilivello: sinergie e costruzione di comunità per un futuro sostenibile <i>Giorgio Grimaldi</i>	259
8. L'insostituibile relazione con l'Altro: opportunità e limiti delle innovazioni dei servizi ai migranti durante la pandemia <i>Desirée Campagna e Martina Frontespezi</i>	303
RECENSIONE	333
Analisi sulla didattica a distanza durante l'emergenza Covid-19, a cura di S. Capogna, F. Musella e L. Cianfriglia, Eurilink University Press, Roma, 2021 <i>Giulia Cecchini</i>	335

5. LE GRANDI DIMISSIONI E LA DOMANDA DI BENESSERE

di Pietro Iacono Quarantino*

Gli anni della pandemia sono stati contrassegnati, tra le tante cose, da una grande ondata di dimissioni volontarie dal lavoro, non solo negli USA, ma anche in Europa.

Un fenomeno che riteniamo essere correlato al tema del benessere, inteso come quello stato in cui gli individui sono in grado di sfruttare le proprie risorse per far fronte alle difficoltà interne e esterne e per stabilire relazioni soddisfacenti.

I numeri negli Stati Uniti

Nel 2021, negli Stati Uniti, secondo dati governativi, circa 4 milioni di persone al mese hanno lasciato volontariamente il loro posto di lavoro (Fuller e Kerr, 2022). Nel 2022 sono diventati 4,26 mil. a gennaio, 4,35 a febbraio, 4,5 a marzo (Edsmart, 2022).

In realtà, il trend era in crescita anche prima della pandemia (Fuller e Kerr, 2022): tra il 2009 e il 2019 la percentuale di lavoratori che hanno lasciato volontariamente il lavoro è passata dall'1,4% a circa 2,4% con un aumento di circa 0,1% l'anno. I dati mostrano un'interruzione di questo *trend* nel 2020, verosimilmente per effetto dei *lockdown*, e una ripresa nel 2021, quando il

* Psicologo del lavoro e delle organizzazioni, Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana.

fenomeno è stato denominato *The great resignation* e studiato in maniera approfondita.

Una ricerca di McKinsey a fine 2021 (De Smet *et al.*, 2022) ha indagato la propensione alle dimissioni di un campione di lavoratori, che alla domanda *Pensa di lasciare il suo posto di lavoro nel corso dei prossimi 3-6 mesi?* Hanno risposto così: no, 60%; alquanto probabile, 22%; probabilmente, 9%; molto probabilmente, 5%; quasi certamente, 4%.

Sono più propensi il 41% dei colletti bianchi, il 43% di chi lavora nell'industria manifatturiera, il 47% dei lavoratori dell'industria del divertimento e dell'ospitalità. Meno interessati, invece, gli occupati nel commercio e dei trasporti (38%), nella sanità e nell'assistenza sociale (36%) e nell'educazione (32%).

La maggioranza (64%) lascerebbe il lavoro anche senza avere un'altra opportunità a portata di mano.

I numeri in Italia

Secondo i dati del Ministero del Lavoro (2022), le cessazioni di rapporti lavorativi richieste dal lavoratore sono cresciute negli anni 2019-2021, e rappresentano il secondo motivo di cessazione, dopo le cessazioni promosse dal datore di lavoro.

Nel 2019, prima della pandemia, degli 11 milioni di cessazioni totali, 7,5 milioni (66,7%) erano legate alla naturale scadenza di un contratto a termine; 1,8 milioni (16,2%) richieste dal lavoratore e 1,1 milioni (10,0%) promosse dal datore di lavoro.

Nel 2020, con il blocco dei licenziamenti in vigore, le cessazioni sono state 9,4 milioni (-17,6%), di cui 6,2 milioni a termine pari al 66,7% del totale, come l'anno precedente. È variata sia l'incidenza delle cessazioni richieste dal lavoratore: da 16,2 a

16,8% (1,5 milioni), sia quella delle cessazioni promosse dal datore di lavoro, scesa dal 10 all'8.3% (780.000).

Nel 2021 le cessazioni risalgono a 10,6 milioni; rimane stabile la percentuale di cessazioni al termine (7 milioni, 66,2% del totale), diminuisce quella delle cessazioni promosse dal datore di lavoro (7,8%), pur aumentando in numeri assoluti (830.000); aumentano le cessazioni richieste dal lavoratore, sia in percentuale (ben 19,3%) che in numeri assoluti (2 milioni, oltre il 30% in più rispetto al 2020 e 11,2% rispetto al 2019).

Anche in Italia, quindi, è possibile rilevare un aumento di dimissioni volontarie.

Le cause alla base delle grandi dimissioni

Quali sono stati i motivi che hanno spinto così tante persone a dimettersi?

Diverse ricerche hanno consentito di stilare una graduatoria delle motivazioni alla base di tali processi (Edsmart, 2022) che possono essere ricondotte in gran parte a una domanda di benessere:

1. Presenza di una cultura organizzativa tossica;
2. Precarietà;
3. Innovazione eccessiva;
4. Mancato riconoscimento del contributo del lavoratore;
5. Risposta alla pandemia non adeguata;
6. Ricerca di miglior equilibrio tra lavoro e vita privata;
7. Ricerca di una retribuzione migliore;
8. Desiderio di esplorare nuovi percorsi di carriera;
9. Necessità di prendersi cura di familiari non autosufficienti.

L'ondata di dimissioni sarebbe quindi guidata dal bisogno di allontanarsi da ambienti e persone tossiche e da lavori precari,

senza sbocchi e fortemente stressanti e di ripensare il ruolo del lavoro nell'economia della propria vita.

Secondo Nikolova e Cnossen (2020) i principali fattori che rendono un lavoro significativo per chi lo svolge sono: l'autonomia sulle priorità e sulle modalità di realizzazione dei compiti; la competenza, intesa come percezione di padronanza sui compiti; e infine l'essere connessi positivamente con altri.

Mike Clementi (Ferrazzi, Clementi, 2022), capo delle risorse umane di Unilever, descrive questo fenomeno come una "*grande esplorazione*" di sé e del senso del lavoro che ha comportato cambiamenti radicali per trovare qualcosa più in grado di rispondere ad aspettative e bisogni di cui si è acquisita rinnovata e maggiore consapevolezza.

L'indagine sulle grandi dimissioni riguarda quindi i fattori alla base della percezione di benessere lavorativo e in particolare il ruolo delle motivazioni personali e della coerenza tra valori individuali e organizzativi.

Come le organizzazioni possono rispondere ai nuovi bisogni dei lavoratori

Secondo Ferrazzi e Clementi, animatori di *Go Forward To Work*, un progetto sulle *best practices* aziendali emerse in pandemia, bisogna evitare di focalizzarsi sul sintomo dimissioni e lavorare sulle loro cause, facendo sì che diventi un'opportunità di crescita per le persone e per le organizzazioni.

Secondo gli autori, per cogliere le opportunità della *grande esplorazione* le aziende devono saper padroneggiare strategicamente quattro temi:

1. *Dare priorità allo scopo*

Aiutare le persone ad acquisire consapevolezza di motivazioni e valori e costruire una cultura che faciliti il raggiungimento degli obiettivi individuali in armonia con quelli aziendali.

2. *Supportare la flessibilità*

Rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro e del tempo, offrendo supporto ai lavoratori e mantenendo la connessione con gli altri e con l'organizzazione.

3. *Aumentare la varietà delle attività giornaliere*

Rendere il più possibile vari i compiti lavorativi, anche lasciando utilizzare parte del tempo per progetti personali o altre collaborazioni.

4. *Creare ambasciatori dell'azienda*

Lasciare andare le persone che vogliono andar via, senza chiudere la strada a un ritorno e considerando gli allontanamenti periodi dopo i quali tornare in azienda arricchiti da nuove esperienze, del resto (Sportelli, 2022), circa il 26% dei dimissionari si sono pentiti: perché hanno trovato più difficoltà del previsto a rioccuparsi (40%); per nostalgia dei propri colleghi (22%), perché il nuovo lavoro non è come sperato (17%) o il vecchio era migliore di quanto pensassero (16%) o infine perché non si trovano bene nella nuova azienda (9%).

Conclusione: una domanda di benessere

Forse è ancora troppo presto per avere una visione chiara dell'impatto a lungo termine delle cause e in generale delle implicazioni di questo fenomeno. Così come lo è per individuare strategie di contrasto o di crescita organizzativa.

Di certo, però, vediamo emergere bisogni e domande forse non nuove, ma mai così urgenti e indifferibili sia per le aziende, sia

per la psicologia: domande di senso, bisogni di benessere, desideri di crescere, svilupparsi, prosperare come lavoratori e come persone.

Bibliografia

De Smet, A., Dowling, B., Hancock, B. & Schaninger, B. (2022). The Great Attrition is making hiring harder. Are you searching the right talent pools?. Retrieved (04/08/2022) from <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-great-attrition-is-making-hiring-harder-are-you-searching-the-right-talent-pools>.

EDSMART (2022). The Great Resignation Statistics. Retrieved (04/08/2022) from <https://www.edsmart.org/the-great-resignation-statistics/>.

Ferrazzi, K. & Clementi, M. (2022). The Great Resignation Stems from a Great Exploration. Retrieved (21/07/2022) from <https://hbr.org/2022/06/the-great-resignation-stems-from-a-...AR0cd6F933zEpAqjdhALc60BMesA4CpdN-Npz63MU0oYbk5gmKFxbX0wus>.

Fuller, J.B. & William R.K. *The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic*, Harvard Business Review (website) (March 23, 2022). Retrieved (04/08/2022) from <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>.

MLPS (2022). Rapporto Annuale sulle CO 2022. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Retrieved from <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default.aspx>.

Nikolova, M. & Cnossen, F. (2020). *What Makes Work Meaningful and Why Economists Should Care about it*. IZA - Institute of Labor Economics.

Sportelli, M (2022). Grandi dimissioni: milioni di americani si sono già pentiti di aver lasciato il vecchio lavoro. Retrieved (04/08/2022) from <https://forbes.it/2022/07/14/grandi-dimissioni-americani-pentiti...lavoro/>.