

**Zeitschrift:** Iride : rivista di economia, sanità e sociale  
**Herausgeber:** Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale della SUPSI  
**Band:** - (2024)  
**Heft:** 16

**Artikel:** La crisi del lavoro sociale  
**Autor:** Coin, Francesca  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1049512>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 13.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Francesca Coin

Francesca Coin è docente ricercatrice alla SUPSI. Si occupa di lavoro e disuguaglianze sociali. Fa parte di CASEI – Center for Alternatives to Social

Inequality diretto da Bev Skeggs presso il Dipartimento di Sociologia di Lancaster University, nel Regno Unito. Scrive per Internazionale e per

il Sole 24 Ore. Per Einaudi Stile libero ha pubblicato "Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita".

# La crisi del lavoro sociale

**La carenza di personale sanitario è un tema di attualità dibattuto, ma quando si sposta l'attenzione sulla crisi che colpisce anche il settore del lavoro sociale, è meno immediato delinearne i contorni. I dati, tuttavia, parlano chiaro: siamo di fronte a una crisi su scala internazionale di questo settore a forte componente vocazionale e la disaffezione nei confronti della professione è una realtà.**

"Cosa ci faccio qui?" è il titolo di un articolo pubblicato da Joseph Rouzel e Gilles Marcell all'interno di un numero speciale della rivista francese "V.s.t. - Vie sociale et traitements" interamente dedicato alla disaffezione professionale nel lavoro sociale e di cura. L'articolo inizia enumerando i sintomi: sempre meno persone si candidano per lavorare nelle professioni sociali; il numero di studenti nei corsi di lavoro sociale in Francia è in calo; gli istituti faticano a trovare operatori sociali qualificati e una valanga di professionisti si dimettono, perché non riescono più a capire il significato del loro lavoro. "La disaffezione nei confronti delle professioni sociali sembra coinvolgere molti dei nostri colleghi"<sup>[1]</sup>. Questa disaffezione si inserisce all'interno della crisi generale del lavoro palesatasi dopo la pandemia con un aumento diffuso e generalizzato delle dimissioni volontarie in diversi settori del mercato del lavoro. Ma ha, rispetto a questa, tratti propri e sostanziali differenze.

In generale, il dibattito recente sulla crisi del lavoro ha mostrato che l'aumento delle dimissioni volontarie è riconducibile ad alcune condizioni di fondo. Imputati sono, ad esempio, i bassi salari, i carichi di lavoro, il disallineamento tra gli obiettivi dei dipendenti e quelli delle organizzazioni, il burnout o la percezione di uno scarso riconoscimento del proprio valore all'interno dell'impresa. Queste dinamiche, per lungo tempo, non sono state dirimenti nel lavoro sociale in cui la motivazione, come scrive Jean Bernard Paturess<sup>[2]</sup>, professore emerito dell'Università Paul-Valéry Montpellier, non è mai dipesa esclusivamente dal riconoscimento economico o professionale del proprio lavoro. È sempre stata mossa da una forte leva vocazionale, fatta di desiderio di solidarietà, di trasformazione poli-

tica e di giustizia sociale. Per lungo tempo, questo ha consentito ai professionisti del lavoro sociale di sopperire alle carenze organizzative e retributive. Queste professioni, scrive candidamente Paturess: "sono sempre state mal pagate, ma i professionisti hanno trovato un senso alle loro azioni nei valori dell'abnegazione e della solidarietà". La domanda diventa, a quel punto, cosa mina alla base una tale forte motivazione?

## I dati di un problema sociale

Negli ultimi mesi, la crisi del lavoro sociale è diventato un problema internazionale. Per quanto la crisi del lavoro sociale sia stata oscurata dalla carenza di personale nel settore sanitario, nel Regno Unito, l'abbandono degli assistenti sociali nel 2022 è aumentato del 9% rispetto al 2021, raggiungendo il picco più alto dal 2017. Anche i posti vacanti sono in aumento, con un incremento del 21% rispetto al 2021. Ruth Allen, amministratore delegato della British Association of Social Workers (BASW), ha affermato che questi dati "non sono una sorpresa" poiché le condizioni di lavoro "sono andate peggiorando anno dopo anno". "C'è molta più disuguaglianza", osserva Allen, "molte più persone che vivono proporzionalmente in povertà e povertà relativa, persino indigenza – queste circostanze sono stressanti per le famiglie e creano bisogni di ogni tipo"<sup>[3]</sup>. Mentre la povertà e l'inflazione hanno aumentato la domanda di servizi, e i tagli hanno limitato le risorse disponibili per farvi fronte, la crescita della mole di lavoro ha portato all'abbandono in massa dei professionisti, mettendo a rischio la sostenibilità di interi servizi<sup>[4]</sup>. Di fatto, quello innescato da questi processi è una specie di circolo vizioso. Lo spiega bene il rapporto RETAIN<sup>[5]</sup>, che rifiuta di ricondurre al solo mismatch tra domanda e offerta di competenze l'attuale carenza di lavoratori, ma postula l'esistenza di un circolo vizioso tra dimissioni volontarie e penuria di personale. Non sorprende che, in un contesto di tagli e di aumento dei carichi di lavoro, il settore perda di attrattività e molti pensino di lasciare. Un sondaggio Unison su tremila assistenti sociali ha rivelato, per esempio, che il 53% dei lavoratori sociali sta pensando di

[1] Rouzel, J. & Marcellot, G. (2023). Qu'est-ce que je fous là? Une désaffection des professionnels et des résistances à l'œuvre. VST - Vie sociale et traitements, 4(160), 10-11.

[2] Paturess, J.-B. (2023). Métiers de l'humain: crise de sens?. VST - Vie sociale et traitements, 4(160), 20-26.

[3] <https://www.theguardian.com/society/2023/feb/23/social-workers-in-england-quitting-in-record-numbers>

[4] <https://www.communitycare.co.uk/2021/12/14/star-hobson-safeguarding-partnership-regrets-failure-to-act-after-toddler-killed-by-mothers-partner/>

[5] <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/RETAIN-project-EN.pdf>

lasciare, mentre il 72% ritiene che il proprio carico di lavoro sia aumentato durante la pandemia. In questa situazione, il problema organizzativo che affligge il settore diventa un problema sociale, che impatta tanto il personale quanto i beneficiari del servizio: i malati, i disabili, i bambini, gli anziani, le donne e tutte quelle comunità vulnerabili che la politica, talvolta, considera un costo da tagliare.

Il Regno Unito non è l'unico caso. Nella loro analisi del caso italiano, per esempio, De Angelis e Giullari rilevano che nel periodo compreso tra il 2020 e il primo trimestre del 2023 il numero complessivo di cessazioni per dimissioni del personale impegnato in attività di cura è stato pari a 833'355. Rifacendosi alla definizione di *care economy* dell'International Labour Organization (Ilo), De Angelis e Giullari identificano il lavoro nell'ambito sanitario, sociosanitario, educativo, sociale e socio-assistenziale come parte dell'economia della cura. Secondo gli autori, all'interno di questa macroarea, i settori maggiormente colpiti dalle dimissioni sono quelli coinvolti nel sistema degli appalti e delle esternalizzazioni, come quello dell'assistenza sociale non residenziale e dell'assistenza alle famiglie, che sono anche i settori in cui le ricollocazioni all'interno dello stesso settore sono più basse. Secondo De Angelis e Giullari, le dimissioni in questo ambito sono aumentate del 28,8% tra il 2020 e il 2023. In questo periodo, a lasciare sono stati soprattutto i lavoratori con le retribuzioni più basse, anzi le lavoratrici (77,3%) di cittadinanza italiana (65%) over 40 (53%). Alla luce di questi dati, gli autori parlano di "un processo di svuotamento da non sottovalutare, prima di tutto in termini di tendenza, oltre che di numeri assoluti. Si tratta di una carenza strutturale di un settore ampio e fondamentale che, oltre a minare dalle fondamenta la garanzia dei diritti di cittadinanza, rappresenta una fonte di rischio organico per la qualità delle condizioni lavorative e di tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici".

Come spesso accade, nella sua capacità di sospendere o interrompere la normale continuità produttiva, il turnover volontario accende i riflettori sulle condizioni di lavoro in un intero comparto. È accaduto anche in Ticino, dove la ricerca portata avanti da Formas (l'Associazione per la formazione nelle strutture sanitarie e negli istituti sociali del Cantone Ticino) tra 690 operatori socio-sanitari, socio-assistenziali e addetti alle cure socio-sanitarie<sup>[6]</sup> evidenzia tutta una serie di punti critici. Tra questi, il carico di lavoro e il carico psicologico, le relazioni all'in-

terno dell'équipe, la retribuzione, la mancanza di tempo per sé stessi, l'assenza di riconoscimento finanziario, sociale e politico, la scarsa possibilità di conciliare vita e lavoro sono tutti fattori critici nel determinare la permanenza del personale nel settore socio-sanitario e socio-assistenziale.

## Una crisi di senso

Negli ultimi mesi, le strategie di intervento per sopperire alla crisi in questo settore hanno riguardato tutta una serie di aspetti, che vanno dalla formazione, all'organizzazione del lavoro, ai salari e alla possibilità di conciliare vita e lavoro. Per Paturet, tuttavia, il vero problema sarebbe la *crisi di senso* nel lavoro sociale. Il senso del lavoro è un problema complesso e sfaccettato, che rimanda al significato *soggettivo* che ciascuno dà al ruolo della propria professione in un determinato contesto sociale. Era stato l'antropologo David Graeber ad aprire il dibattito su questo tema in un testo intitolato *Bullshit Jobs* (2018) nel quale considerava il senso del lavoro come una caratteristica intrinseca all'attività svolta. Ci sono lavori utili e lavori inutili, scriveva l'autore, che identificava nel terziario avanzato l'epitome del lavoro senza senso. Il testo di Graeber ha fatto a lungo discutere, anche a causa delle incongruenze tra la sua tesi e le rilevazioni esistenti. Le rilevazioni nei settori identificati da Graeber suggerivano che il senso del lavoro non fosse intrinseco alla professione, ma dipendesse da fattori più sfaccettati. Questo vale anche nel lavoro sociale. Per Paturet, la crisi di senso nel settore sanitario, educativo e socio-assistenziale va cercata nella modalità con cui "l'identificazione continua di obiettivi strategici di performance; la decisione di misurare le prestazioni; raccogliere, analizzare, rivedere e riferire i dati sulle prestazioni e utilizzare tali dati per promuovere il miglioramento", ha allontanato gli operatori da ciò che fanno. Affogato nelle procedure, nelle valutazioni e nella burocrazia, il lavoro sociale ha convissuto con una infrastruttura amministrativa che subordina le finalità del lavoro stesso a obiettivi estrinseci, che spesso sono alternativi, più che complementari, alle sue priorità sociali. Questi obiettivi disegnano un'organizzazione del lavoro frammentata nella quale i lavoratori e le lavoratrici perdono le coordinate. "Cosa ci faccio qui?", a quel punto, diventa il sintomo di un disorientamento generalizzato, in cui gli operatori si sentono privati del senso di ciò che fanno. Come porvi rimedio è una delle domande più urgenti del nostro tempo.

[6] [https://www.formas-ti.ch/doclink/rappor-to-di-ricerca-abstract/eyJoeXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJzdWUiOiJyYXBwb3J0by1kaSyaWNlcmNhLW-Fic3RyYWNoliwiaWFol-joxNzAxNjg2NDEoLCJ-leHAiOiJlMDE3NzI4MTR9.VIXL-P3jfigcFY3L3znNC3A\\_gFXTc73rLaMogkmHVjw](https://www.formas-ti.ch/doclink/rappor-to-di-ricerca-abstract/eyJoeXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJzdWUiOiJyYXBwb3J0by1kaSyaWNlcmNhLW-Fic3RyYWNoliwiaWFol-joxNzAxNjg2NDEoLCJ-leHAiOiJlMDE3NzI4MTR9.VIXL-P3jfigcFY3L3znNC3A_gFXTc73rLaMogkmHVjw)



