



Lino Banfi e Checco Zalone
in *Quo vado?* (2016)

Desideri e realtà

La grande bufala delle grandi dimissioni

La notizia che siamo tutti disposti a lasciare un posto sicuro per avere maggiore libertà è fortemente esagerata. Parla Luca Pesenti

di Emanuele Boffi

■ Lasciano il lavoro per avere meno stress, per stare più vicini alla famiglia, per vivere con ritmi diversi e avere più tempo da dedicare a se stessi. Sono queste le motivazioni con cui, di solito, si spiega il fenomeno delle "grandi dimissioni" (The Great Resignation), nato negli Stati Uniti e, ci raccontano a cadenza periodica i nostri quotidiani, ormai sbarcato anche in Italia.

Mario, 35 anni, faceva l'impiegato, ma era insoddisfatto. Ha mollato un posto sicuro e si è messo in proprio. Oggi guadagna di più, ha più tempo per i suoi hobby, è soddisfatto della sua vita. Maria, 50 anni, laureata e assunta a tempo indeterminato, lavorava in azienda, ha avuto un figlio. Ha lasciato l'impiego e si è reinventata una vita e un mestiere,

oggi è una donna felice e "padrona di se stessa". Nomi e casi sono di fantasia, ma non lontani dalla realtà che ci viene illustrata da una pubblicistica che ha costruito sul mito delle dimissioni un racconto più vicino alla trama hollywoodiana di un film che non alla vita vera. Per questo, anche a fronte di dati che tendono a reinquadrare il fenomeno, la narrazione prevalente è un'altra e si alimenta di frasi come queste: «I giovani hanno sperimentato il lavoro da casa e ora non vogliono più tornare indietro». Oppure: «Chi entra in questa logica mette in secondo piano le garanzie, i benefit, lo stipendio fisso» e inizia a vivere il lavoro «come un piacere, uno scambio, una condivisione di valori». Addio posto fisso, addio alla visione provinciale e caricaturale alla Checco Zalone, siamo tutti più liberi e più smart. «Questi tipi di narrazioni rassicuranti sono state attivate probabilmente per

52. il nocciolo della questione

TEMPI | LUGLIO 2022

controbilanciare altri tipi di narrazioni, meno tranquillizzanti, che riguardano oggi il clima, la pandemia e la guerra. Non so se siano dolose o colpose, cioè se ci sia una volontà di spostare l'attenzione generale, ma di certo vedo un rischio: il rischio di nascondere o edulcorare i pericoli che si celano dietro queste visioni forzatamente utopistiche». Luca Pesenti è professore associato di Sociologia in Università Cattolica, e ha dato alle stampe un bel volume di cui *Tempi ha già parlato, Smart Working Reloaded (Vita e Pensiero)*, in cui mette in guardia da una certa tendenza a presentare gli attuali cambiamenti nel mondo del lavoro come rose profumatissime senza spine. Basta un clic e il mondo si colora d'azzurro. Come ha scritto il sociologo di simpatie grilline Domenico De Masi, grazie allo smart working le fatiche del lavoro si trasformeranno per magia in dispute tra filosofi peripatetici: «Se in ufficio la sua figura confinava con quella del meccanico di Chaplin, ora confina con quella del flâneur di Baudelaire».

I signori e i paraschiavi

Ma le cose non stanno così e la realtà è un po' più dura. «Sia sullo smart working sia sulla Great Resignation, per prima cosa i dati diffusi dal ministero del Lavoro, seppur iniziali e parziali, ci raccontano di una realtà del lavoro molto più sfaccettata, meno netta. È vero che c'è stato un aumento delle dimissioni volontarie nel 2021 rispetto al 2019, così come c'è stato un aumento delle dimissioni degli over 50 (+15 per cento) tra chi aveva un contratto a tempo indeterminato e, in generale, del 26 per cento nel privato tra i 50 e 65 anni». Ma, rileva il sociologo, «il movimento è stato da lavoro indipendente a lavoro indipendente. Soprattutto, ci sono tre settori che occupano meno di un terzo di tutti gli occupati ma spiegano oltre la metà del fenomeno: un quarto del totale di queste "grandi dimissioni" è spiegabile con spostamenti nel campo dell'edilizia (+49 per cento), manifattura (+18 per cento), sanità e assistenza (+27 per cento). Quest'ultimo dato è quello che dovrebbe spingere a una riflessione più attenta, perché, forse, lo possiamo legare all'effetto esaurimento psico-fisico legato al Covid». Quindi, conclude

«Quello che conta non è faticare, ma consumare. È una cultura che non intende liberare l'uomo "nel" lavoro, ma "dal" lavoro, dall'ufficio, dalla noia degli spostamenti, dalle riunioni, dai colleghi».

Pesenti, i (pochi) dati disponibili ci dicono questo: «C'è perfetta correlazione tra dimissioni e attivazioni. Insomma, si passa da un lavoro all'altro, non c'è nessun "salto nel buio", nessun "vado a lavorare per conto mio". Semplicemente, dopo il 2020 le persone hanno ricominciato a muoversi, spesso sono rimaste nello stesso settore, e chi si è spostato lo ha fatto perché dopo un anno di "fermo macchine" del mercato del lavoro ha trovato un'opportunità lavorativa migliore».

Se i numeri sono questi, perché chi ci racconta usa capiole retoriche per far passare una concezione del lavoro che è disgrazia e tempo sprecato, mentre c'è sempre un "altrove" dove si può essere felici e soddisfatti e dove le proprie competenze e i propri talenti sono apprezzati? Qualcuno la chiama Yolo economy, filosofia secondo cui, poiché si vive una volta sola, non c'è tempo da sprecare in mestieri tristi e usuranti, ma ognuno deve trovare il lavoro che lo soddisfi di più e gli lasci più tempo possibile per dedicarsi ad altro.

«Dagli anni Settanta noi siamo dentro quello che il filosofo Charles Taylor chiamava il "paradigma dell'autenticità", spiega Pesenti, «cioè siamo costantemente alla ricerca di qualcosa che renda più vera la nostra vita. Forse, dietro questo fenomeno c'è qualcosa di simile, ma andrebbe dimostrato con qualche dato in più. Questi numeri ci dicono altro: hanno cambiato lavoro maschi over 50 a bassa qualificazione in un paese che dal 2015 vive una stagnazione dei salari nel quadro drammatico descritto dall'Ocse che ci vede unico Paese in Europa ad aver visto diminuire i salari medi dal 1990 al 2020».

Lo scollamento tra la realtà e la sua rappresentazione è allora l'unico dato davvero significativo. Perché avviene? «Io penso che sia una sorta di wishful thinking da parte di quelle élite che

hanno costruito un mondo in cui il significato della vita è dato dai consumi e che hanno totalmente staccato l'identità delle persone dal lavoro. Cioè, quello che conta è finire di faticare il prima possibile e iniziare a consumare: così si è felici. Ma questa è una cultura che non intende liberare l'uomo "nel" lavoro, ma "dal" lavoro, dall'ufficio, dalla noia degli spostamenti, dalle riunioni, dai colleghi». E mentre questa "società signorile di massa", come l'ha chiamata Luca Ricolfi, sogna di evadere in qualche Eden per avere sempre più tempo per coltivare i propri hobby, «s'allarga sempre più il divario con quella "infrastruttura paraschivistica", sempre per usare un altro termine di Ricolfi, composta da persone che sono al servizio di questa società signorile, e che svolgono mansioni di manovalanza a basso costo nelle condizioni che conosciamo».

Non inaridire i rapporti

Insomma, dice il professore della Cattolica, non lasciamoci ingannare da una visione del lavoro che ha più a che fare con la dimensione onirica che con la realtà, e concentriamoci su quegli strumenti che possono aiutare, soprattutto il ceto medio, ad affrontare il tempo presente. «La mia convinzione è che sarà sempre più centrale la contrattazione collettiva. Il sindacato, che pure oggi è indebolito per responsabilità proprie e altrui, deve tornare ad avere un ruolo chiave».

In altri termini, per affrontare il problema «occorre dare piena dignità al lavoro e soprattutto puntare sulla qualità del lavoro», dice Pesenti. «Per qualità intendo che i luoghi e i tempi del lavoro siano adeguati; che la formazione sia considerata un diritto per migliorare le proprie competenze; che i lavoratori siano ammessi a partecipare all'organizzazione; che il welfare aziendale non consista solo di buoni carburante e Amazon, ma che sostenga davvero la persona e la sua famiglia. Da questo punto di vista, anche uno smart working vero può essere un buon strumento: a patto che si punti sull'autonomia, sulla responsabilità, che sia misurato e che sia costruito per cicli e obiettivi. E soprattutto che sia pensato in un redisegno organizzativo che non faccia inaridire i contatti tra i lavoratori». ■