

Quelli che scelgono di lasciare il lavoro

Le grandi dimissioni

di Marco Bentivogli

La pandemia ha messo in luce molte cose che si muovevano da tempo. Ce ne è una, poco esplorata, di cui solo ora si osservano gli effetti. Ovunque, nel mondo, è più evidente l'abbassamento della soglia di tolleranza con una vita che non rende felici, a partire dalla propria dimensione lavorativa e l'aumento delle dimissioni volontarie. Riguarda la Cina, gli Usa e in misura molto rilevante anche il nostro Paese. Complice, per alcuni, la libertà interiore che, nella tragedia, è stata riscoperta grazie alla discontinuità che questa pandemia ha generato. Tempi dilatati, domande. Paura di fronte alla scoperta della fragilità delle impalcature delle nostre esistenze, ma anche angoscia che nulla cambi e volontà che qualcosa si muova, finalmente.

Il "valore" del lavoro non corre di pari passo con l'importanza soggettiva del suo senso. Ma quest'ultimo è sempre più importante. Mi valorizza, mi fa crescere, come dice il Papa, mi fa fiorire, mi rende felice? Sono domande che ci si è sempre posti ma che oggi diventano più pressanti, assillanti e definitive.

E invece del lavoro non si parla, dei lavoratori si parla solo quando sono morti o disperati e nella battaglia per liberarsi dal lavoro o nel lavoro ha vinto la prima cultura. Si parla solo di pensioni delle nuove generazioni, cioè coloro che la vedranno dopo i 70 anni e di importi più esigui. Questi sono i media e la politica, ma il mondo va altrove. I *millennials* e la Generazione Z, in molti casi, puntano sulla Yolo economy, *you only live once*, si vive una volta sola. Quelli che dovevano essere i più saggi e maturi, travolti dal loro narcisismo frustrato, hanno trasmesso solo un'idea di futuro catastrofica. E così, accanto alla ricerca di senso, corre il nichilismo autodistruttivo per cui nessun lavoro, in fondo, ha senso. Negli Stati Uniti lo hanno chiamato Great Resignation o Big Quit: il numero crescente di dimissioni per la ricerca, spesso senza proposte in tasca, di qualcosa di più appagante. Un bell'articolo di Francesco Armillei su *lavoce.info* ne rileva quasi il 40% in più tra aprile e giugno 2021. L'85% in più rispetto al 2020, ben 484.000 dimissioni dal lavoro. Certo, il mercato del lavoro e la sua struttura in ogni Paese sono difficilmente comparabili. Anche in Cina la tradizionale

"busta rossa" con il denaro che le aziende consegnano alle persone prima del Capodanno, occasione in cui si raggiunge la famiglia nell'entroterra, in molti casi già prima della pandemia avevano iniziato a consegnarla al rientro al lavoro poiché cresce il numero di persone che non vi fa ritorno. Paese in cui le big tech si facevano vanto del "modello 996", lavoro 12 ore (9am-9pm) per 6 giorni alla settimana. La pandemia non è il fattore determinante, ha solo accelerato, accelerato e messo in trasparenza una tendenza.

I dati di Gallup dimostrano che solo il 5% in Italia (il 10% nell'area Ocse) è contento del proprio lavoro. Pochi? Contenti non dello stipendio, dei benefit, della sua stabilità ma proprio del lavoro che si svolge. Anche perché l'aspetto economico è rilevante ma ad esso si uniscono elementi di realizzazione, condivisione di senso, progetto, qualità delle relazioni sociali. E ultimamente anche di flessibilità attiva. I migliori talenti chiedono sempre di più giornate di smart working, di non avere orari rigidi anche in presenza e un equilibrio diverso tra il lavoro e il resto della vita. Le persone scappano dalle città e dai Paesi che non scelgono, che non ti accolgono, in cui non trovi né libertà né opportunità vere.

Il tema è serio perché dall'inizio non si è compreso che la sollecitazione più grande è il nostro capitale semantico, ovvero quella capacità tipica degli esseri umani di assegnare significato, senso. E non vale per il lavoro, per tutto. Anche il tempo che in qualche caso si è liberato e in molti casi lo riempiamo male. Ci sono tanti fattori scatenanti, dal bilancio di quanto tempo nel lavoro dedichiamo alle ossessioni della sua struttura gerarchica, a far cose di cui non percepiamo importanza. Ad ambienti lavorativi in cui la gerarchia e la valorizzazione sono date alla fedeltà ai vertici. In ogni caso, mai dare un'unica lettura. Ad esempio, una maggiore mobilità ovvero le dimissioni accompagnate a un incremento del tasso di ricollocazioni vale per *skill* medio alte e regioni dinamiche. A volte, più semplicemente, ci si accorge tardi di non aver fatto giustizia del proprio tempo. Anche con un lavoro ben pagato e in un'azienda che rispetta le persone. Per questo la sfida vera è ripensare un lavoro che renda più umani.

