

ECONOMIA

LE GRANDI DIMISSIONI

AVETE PENSATO ANCHE VOI DI LASCIARE IL LAVORO? «PROF, BADANTE, ARTISTA: È FINITA LA DEDIZIONE TOTALE»

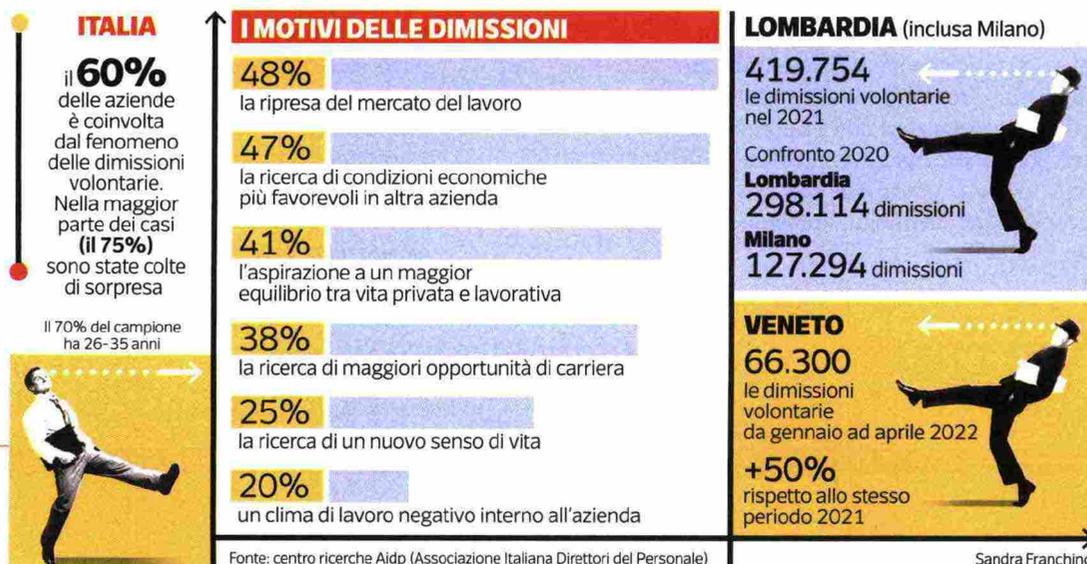


LA GIORNALISTA AMERICANA SARAH JAFFE, 40 ANNI, E LA COPERTINA DEL SUO SAGGIO **IL LAVORO NON TI AMA** (MINIMUMFAX), OVVERO COME «LA DEVOZIONE PER IL NOSTRO LAVORO CI RENDE ESAUSTI, SFRUTTATI E SOLI»



In Veneto, da gennaio ad aprile, si sono dimesse 500 persone al giorno. In Lombardia 419 mila nel 2021. Sulle ragioni di questa fuga, Sarah Jaffe, americana, classe 1982, cerca risposte da 10 anni. E, partendo dalla sua e da altre centinaia di storie, ha scoperto che lo spazio fra «wow, questo posto è stupendo» e «terribile, mi licenzio» è diventato sempre più breve

DI IRENE SOAVE



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Se avete un lavoro fisso, e in ufficio siete in dieci, almeno tre dei vostri colleghi stanno meditando la fuga; probabilmente, il quarto siete voi. Che il 40% della popolazione attiva occidentale sia «pronto a lasciare il lavoro che ha» risulta dal Microsoft Hybrid Work Report, 31 mila intervistati in 31 Paesi. È solo una delle molte ricerche sul tema prodotte negli ultimi mesi da multinazionali, università, governi per indagare la cosiddetta *Great resignation*: dal 2021 le statistiche dei Paesi industrializzati registrano un aumento inesorabile delle dimissioni volontarie.

In Italia, nei primi mesi del 2021, i dati occupazionali sembravano impermeabili alla «dimissione globale». Ma ora arrivano segnali dai principali centri produttivi. L'agenzia Veneto Lavoro ha registrato che da gennaio ad aprile 2022 si sono dimessi in 66 mila, cioè 500 al giorno e il 50% in più dello stesso periodo 2021. «Cercano un miglior equilibrio vita-lavoro», ha sintetizzato il presidente dell'ente. Una simile ricognizione di Cgil sulla Lombardia mostra che nel 2021 si sono licenziati 420 mila dipendenti. È quasi il 10% della forza lavoro della regione, e il dato sembra rimare anche con i duemila milanesi al mese che, durante il lockdown, hanno cambiato residenza. Qualche ricerca, infine, considera la variabile generazionale: i millennial e i loro colleghi più giovani «faticano a sentirsi parte del processo decisionale» e «non sono entusiasti del lavoro» più delle generazioni precedenti (ancora il report Microsoft).

Negli Stati Uniti, nel 2021, le dimissioni sono state 48 milioni. A gennaio 2022 record: 4,3 milioni. La maggioranza ha poi solo cambiato impiego per stipendi mi-

gliori: l'aumento medio, per chi ha osato dire *I quit*, mi licenzio, è stato dell'8%.

Anche il lavoro flessibile, provato in pandemia, sembra contribuire. Sempre dal report di Microsoft emerge che il 73% vorrebbe lavorare, almeno in parte, da remoto; che il 63% degli uffici si sta riadattando allo scopo; da un'altra ricerca (People at Work 2022), 33 mila intervistati in quattro continenti, emerge che due su tre, se costretti a rientrare del tutto al lavoro in presenza, si licenzierebbero.

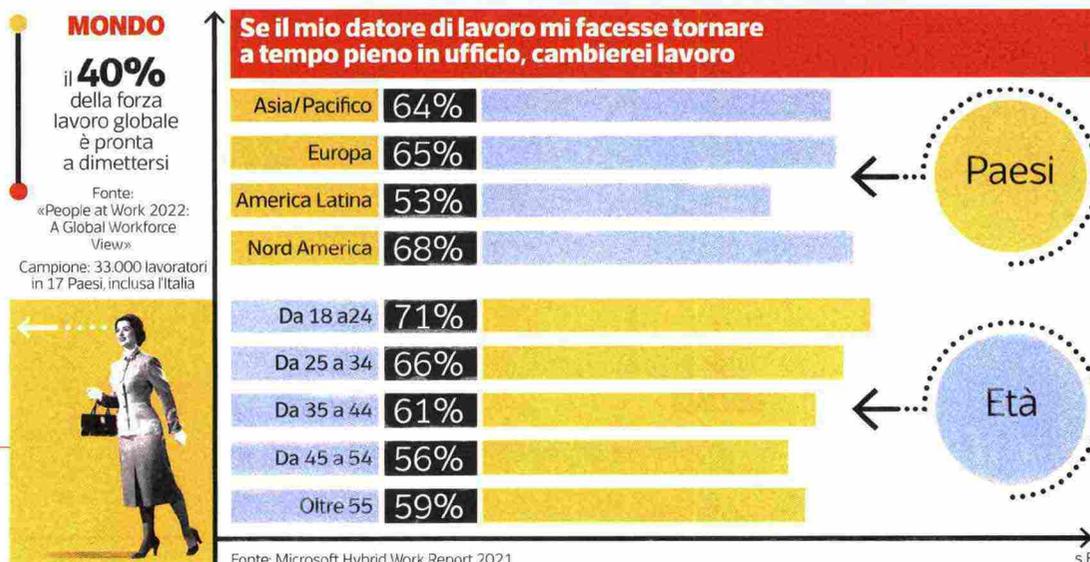
I dati cioè sono mutevoli, e le ragioni composite. Ma il sentimento è chiaro: del lavoro molti si sono disamorati. Una bacheca di Reddit intitolata Anti-work, ad esempio, è passata da 150 mila utenti da tutto il mondo (autunno 2020) a più di due milioni oggi: delle loro parole d'ordine, come «rifiuto del lavoro», che ricordano la contestazione anni Settanta, si discute sui giornali mainstream (il termine *Great resignation* è praticamente nato sulle colonne del *New York Times*).

All'indagine di questo sentimento collettivo la giornalista statunitense Sarah Jaffe, classe 1982, ha appena dedicato il saggio *Il lavoro non ti ama* (minimumfax). Dieci

capitoli, ciascuno dedicato a un mestiere: dalla badante al professore universitario, dall'artista al cooperante. «Lavori che, più di altri, richiedono amore: presenza senza orari, dedizione, coinvolgimento. Su questa impostazione sentimentale però si perdono di vista i diritti, come orari definiti, sicurezza economica, stabilità. Un esempio: le prime lotte sindacali si fecero per limitare l'orario di lavoro. Oggi sempre più impieghi richiedono reperibilità continua».

Quando è iniziato a cambiare l'atteggiamento generale nei confronti del lavoro?

48
MILIONI
DI LAVORATORI SI SONO
LICENZIATI NEGLI STATI UNITI
NEL 2021. IL RECORD È STATO
TOCCATO PERÒ NEL GENNAIO
2022, QUANDO HANNO LASCIATO
IN 4,3 MILIONI



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

ECONOMIA

«C'è un fraintendimento: che questo fenomeno sia cominciato con la pandemia. Ma al mio libro lavoro dal 2012, e di tutti i problemi di oggi si parlava già, almeno dalla crisi del 2008. In nove anni ho intervistato centinaia di persone. Durante la pandemia li ho richiamati tutti, e a tutti, sì, andava peggio: impieghi persi, carico di lavoro raddoppiato, rischio di contagiarsi per chi non poteva stare a casa. Ma i problemi erano gli stessi di prima».

Quali sono i più acuti a suo avviso?

«Le do un indicatore. Negli ultimi anni, negli Stati Uniti, Paese storicamente poco sindacalizzato, c'è una sindacalizzazione in settori tradizionalmente ambiti: l'accademia, i media, lo spettacolo. Le condizioni contrattuali sono peggiorate molto: persino le università assumono meno e fanno più contratti a termine. Sono cambiate cioè tutte le condizioni che ti fanno tenere un lavoro, magari per una vita. In una fabbrica del Novecento nessun operaio era costretto a dire che il lavoro gli piaceva, e al suono della campanella smetteva di lavorare. Certo, le loro rivendicazioni erano anche di un lavoro che non fosse noioso e alienante. Ma ora sono sparite tutte le cose che lo rendevano vivibile. Tutti pensano di dover fare il lavoro dei sogni, postano stories su Instagram col tavolo da ping pong in ufficio e poi però i loro orari di lavoro sono infiniti. Io penso che molti di noi stiano iniziando a mettere in discussione questa ideologia».

Il malcontento contemporaneo è più di natura materiale — contratti, stipendi — o emotiva? Aspettative deluse, successo che non arriva...

«Non credo che le due sfere siano separate. Se mostriamo che il lavoro non ci piace, ad esempio, e questo

è un fatto emotivo, rischiamo di perderlo, e questo è un fatto assai materiale. Forse ci fa sentire falliti il fatto di essere più irrisolti dei nostri genitori; ma è anche dovuto ai nostri stipendi più bassi. E infine le aspettative sul successo ci vengono inculcate sin dalla culla, ma non sempre ce ne sono le condizioni materiali. Così la prima reazione che abbiamo, se siamo esauriti, è pensare che non siamo abbastanza bravi».

Lei lo ha mai pensato?

«Spesso i vari capi che ho avuto mi hanno detto: "Sai solo lamentarti, sai solo sollevare guai", oppure "hai fatto un pessimo lavoro. Soprattutto quando lavoravo come cameriera. Nella ristorazione la mentalità diffusa è che bisogna farsi il culo. Non raschi abbastanza le padelle? Sei pigra. Ma negli Stati Uniti la paga minima per i lavoratori della ristorazione, che arrotondano con le mance, è di 2,13 dollari l'ora. Non è stata alzata in vent'anni, e come lo so? Perché già vent'anni fa pulivo i tavoli. In ogni ristorante non andavo mai bene, nessuno di noi andava bene. Dopo un po' mi sono detta: io faccio abbastanza, specialmente per i due dollari l'ora che mi date».

La ristorazione è in tutto il mondo tra i settori più colpiti dalle Grandi dimissioni. In Italia ad esempio c'è polemica sulla difficoltà del settore di trovare dipendenti.

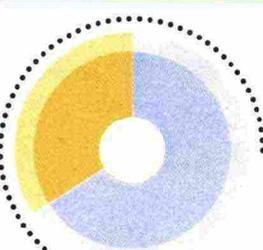
«Negli Usa abbiamo avuto un milione di morti per Covid. Moltissimi venivano dalla ristorazione, settore che ha supplito alle restrizioni con sforzi straordinari e poca sicurezza. Ora non è strano che i ristoratori non trovino abbastanza gente che vuole lavorare per loro».

La «diserzione» di massa del personale può servire a migliorare le condizioni di lavoro, in questo e altri settori?

62%

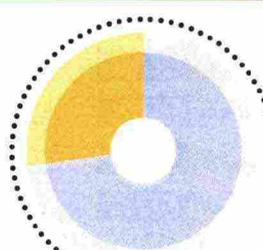
DEGLI EUROPEI
HA DICHIARATO DI AVER PENSATO
DI CAMBIARE LAVORO NEGLI
ULTIMI 12 MESI. FRA LORO,
IL 24% HA DICHIARATO DI
VOLERSI PRENDERE UN ANNO
SABBATICO PER RIFLETTERE SUL
PROPRIO FUTURO

Ricerca condotta da Edelman Data x intelligence su un campione di 31.092 impiegati a tempo pieno e lavoratori autonomi nel gennaio 2021

**PIÙ FLESSIBILITÀ**

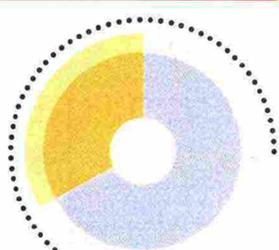
66%

i dirigenti che stanno pensando di riprogettare gli spazi di lavoro in ufficio a misura di lavoro flessibile



73%

i dipendenti che vorrebbero mantenere la flessibilità



67%

i dipendenti vorrebbero più lavoro in presenza fisica da dopo la pandemia

Fonte: Microsoft Hybrid Work Report 2021

s.F.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

«Molte persone parlano delle Grandi dimissioni come di un enorme sciopero generale. Ma non è così. Se tu individualmente molli il lavoro non acquisti un potere in più, oltre a non darlo agli altri che magari non possono permettersi di dimettersi. Quando facevo la cameriera e mi licenziavo, semplicemente trovavano un'altra. Questo vale anche per i lavori del terziario o creativi: lo spazio tra "wow, questo lavoro è stupendo" e "terribile, mi licenzio" si è accorciato sempre più, ma non per questo le condizioni materiali migliorano. E poi: negli Stati Uniti le Grandi dimissioni hanno riguardato dal 3 al 5% della popolazione attiva. È una percentuale che non va nemmeno vicina a uno sciopero generale vero».

Al World Economic Forum però si è parlato di come contrastarle; la maggioranza degli studi sul tema è commissionato dai datori di lavoro. Forse un impatto sulle relazioni tra le parti sociali questo fenomeno ce l'ha.

«Non dico di no. Ma è leggero. Alcune aziende hanno aumentato gli stipendi o dato bonus legati alla pandemia. Ma non mi pare che a Davos ci siano badanti, o stagionali di Amazon. Ci sono datori di lavoro che probabilmente cercano di evitare che le Grandi dimissioni diventino movimenti sindacali. E di tenere tranquilli i loro dipendenti senza concedere troppo». **I dati sembrano indicare che in molti Paesi sono più le donne, che gli uomini, a dimettersi.**

«Un altro fattore che la pandemia ha chiarito è che la maggior parte del lavoro domestico ricade sulle donne. Ed è di nuovo "lavoro per amore": non pagato, continuo. Molte lasciano il lavoro perché non hanno chi si prenda cura dei loro figli, o hanno un compagno che in termini pratici è come un figlio in più. Hanno stipendi più bassi,

quindi più sacrificabili in una famiglia».

Di sessismo al lavoro si discute da anni, anche grazie a movimenti come il #MeToo.

«Il MeToo ha anche evidenziato come la lotta al sessismo possa essere uno spunto per le lotte sindacali. Venti donne che in un posto di lavoro si scambiano esperienze, documentano molestie, si coalizzano per tentare di inchiodare un capo alle sue responsabilità: non sono un sindacato, ma cosa sono, se non un sindacato?»

I sindacati tradizionali sono all'altezza della congiuntura?

«Dipende dai Paesi, ma in generale le grandi sigle storiche stentano. Mi paiono più al passo alcune nuove formazioni sindacali "dal basso" ad esempio — negli Stati Uniti — quelle che si sono formate ai magazzini Amazon di Staten Island, a New York. O quelle di Starbucks. Molti dei sindacati tradizionali sono sulla difensiva, presidiano i pochi lavori del vecchio corso e non sanno rappresentare davvero anche i lavoratori della gig economy, spesso molto coscienti dei loro diritti, o i lavoratori stagionali, che nessuno prova a sindacalizzare perché hanno contratti troppo brevi, o le badanti».

In ultima analisi: odio il mio lavoro, sono stufo. Che faccio?

«Parla con i tuoi colleghi. Probabilmente lo odiano anche loro, e per le stesse ragioni. È un passaggio pre-sindacale, diciamo, ma essenziale: condividere l'esperienza, come i gruppi di autocoscienza femministi di una volta. È stato necessario sedersi tutte in cerchio per dire che no, non eri tu quella sbagliata, ma i tuoi problemi erano sistemici. Provate a organizzarvi, a fare rete. Se poi proprio non cambia niente, al lavoro, licenziatevi. Ma magari tutti insieme».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

51%
DEI LAVORATORI
FRA I 35 E I 44 ANNI HA
DICHIARATO DI «SENTIRE CHE
LA QUALITÀ DEL MIO LAVORO
È INFIACCIATA DALLA MIA SALUTE
MENTALE». LA PERCENTUALE
SCENDE AL 40% FRA GLI OVER 55
E SALE AL 60% FRA I 18/24ENNI

