

## Politically (in)correct - Great resignation, mismatch e lavoro rifiutato

# politically (in)correct

*Bollettino ADAPT 16 maggio 2022, n. 19*

Quando nell'immediato dopoguerra ero un bambino la polenta e il baccalà erano considerati un piatto povero. Dai salumieri erano esposte grandi bacinelle smaltate piene d'acqua dove il baccalà veniva macerato. Ricordo una barzioletta di quei tempi. Si raccontava che un contadino venuto in città per vendere i suoi ortaggi, avendo fatto dei buoni affari, avesse deciso di togliersi lo sfizio di pranzare in trattoria, alla stregua dei "signori". Sedutosi a tavola, il cameriere gli aveva consegnato i menù. Il contadino era intenzionato di mangiare qualche cosa di diverso dal solito baccalà con polenta. La sua attenzione era caduta su di una pietanza contrassegnata con la seguente indicazione: "pesce veloce del Baltico con budino di mais". Gli era sembrata una ricetta sfiziosa; così aveva deciso di ordinare quel piatto, trovandosi poco dopo di fronte al consueto baccalà e polenta. L'ho presa da lontano, per dire che quando sento parlare di **Great resignation**, mi sento nei panni di quel contadino e mi domando se sia il caso di mettere in sociologia dei processi che trovano spiegazione nelle tante distorsioni del mercato del lavoro e che anticipano le conseguenze dell'inverno demografico.

**Il fenomeno della "fuga dal lavoro" nel dopo pandemia ha subito attraversato l'oceano da dove ha avuto origine, a mio avviso, senza tenere sufficientemente conto delle caratteristiche di quel mercato del lavoro contraddistinto da grande flessibilità e mobilità** (non solo professionale ma anche territoriale, nel senso che le persone non esitano a trasferirsi al seguito del lavoro). Senza farla troppo lunga, basterebbe richiamare l'attenzione su quanto è avvenuto nell'anno della crisi sanitaria: in pochi mesi, in relazione con le misure di lockdown, negli Usa sono passati da un picco dell'erogazione dei sussidi di disoccupazione a una robusta ripresa delle assunzioni. Le statistiche hanno certificato, però, che negli Usa il tasso di turn over volontario è del 26% superiore a quello pre-pandemia. È sufficiente questa impennata per evocare - come si sta facendo - nuovi stili di vita, più attenti al tempo libero, agli interessi culturali, alla cura degli affetti, ai viaggi, agli hobby e a quant'altro?

## **Politically (in)correct - Great resignation, mismatch e lavoro rifiutato**

**Anche in Italia, la fine del blocco dei licenziamenti** – che in pratica aveva congelato il mercato del lavoro più in ingresso che in uscita – **ha determinato una sorta di “Great resignation de noantri”**, salutata come se fosse una rivoluzione nei valori e nei costumi (si può ancora usare questa parola?), come se fosse l’inizio di una nuova liberazione dal lavoro, sotto sotto concepito (nonostante lo strombazzare intorno all’articolo 4 della Costituzione) come la punizione del peccato originale. Nel nostro dna è rimasta la rimembranza del Giardino dell’Eden, quale usbergo naturale dell’essere umano. Che cosa è scritto nella Genesi? “Con il sudore del tuo volto – disse il Signore ad Adamo che si era cibato del frutto proibito – mangerai il pane; finché tornerai alla terra, perché da essa sei stato tratto: polvere tu sei e in polvere tornerai!»..

Dopo la fase acuta della pandemia, quando si sono liberate tutte le attività economiche (per molti mesi abbiamo confuso le cause – il virus – con gli effetti – le misure di contrasto) sono esplose le contraddizioni del mercato del lavoro. In sostanza si è verificato quanto aveva preconizzato – tra le critiche – **Pietro Ichino**, nel suo saggio *L’intelligenza del lavoro. Quando sono i lavoratori a scegliere l’imprenditore*, Rizzoli 2020. **La vera tutela del lavoratore sta nella sua professionalità che lo rende non solo occupabile, ma lo pone in condizioni di “scegliere l’imprenditore”**. Nell’anno-chiave del 2021 hanno pesato di certo l’esperienze lavorative svolte durante la pandemia, in particolare il ricorso allo smart working. Gli analisti assicurano che la possibilità di lavorare – anche per soli alcuni giorni alla settimana – con questa modalità è uno dei principali motivi che inducono i lavoratori a cercare nuove opportunità di lavoro. Ma non si tratta di un’esigenza difficile da soddisfare da parte delle aziende. In realtà noi siamo in ritardo nell’utilizzare una metodologia razionale e appropriata rispetto alle tecnologie che usiamo da anni senza sviluppare il loro potenziale (classico l’esempio del pc adoperato come un Olivetti ’22).

**Il vero problema del nostro mercato del lavoro è andato oltre il “mismatch” (l’incomunicabilità tecnica tra domanda e offerta di lavoro); è diventato “rifiuto”**. Le aziende denunciano le grandi difficoltà a reperire manodopera non solo nei settori manifatturieri, sempre più trasformati dalle nuove tecnologie. Vi sono interi comparti, nei servizi, dove la mancanza di manodopera è diventata strutturale, soprattutto nel turismo, una delle nostre miniere d’oro, in cui la stagionalità costituisce una delle caratteristiche ineludibili del processo produttivo. Non erano necessarie troppe analisi di mercato per rendersene conto. Sarebbe bastato guardarsi attorno, con un po’ di attenzione, durante le ferie, per capire che, senza il lavoro degli stranieri, quegli esercizi che ci ospitavano non sarebbero stati in grado di tirare avanti.

## **Politically (in)correct - Great resignation, mismatch e lavoro rifiutato**

**L'emergenza sanitaria, per vari motivi, ha reso più complicato anche l'afflusso dei lavoratori stranieri.** Pur osservando con preoccupazione un futuro dominato da eventi esterni, come la guerra, le più recenti statistiche Istat hanno segnalato, a marzo, - è un dato di fatto - **un aumento dell'occupazione, anche femminile e dei contratti a tempo indeterminato.** Quest'ultimo trend è stato annoverato come un tentativo delle imprese per reperire e fidelizzare figure professionali ritenute indispensabili nell'organizzazione del lavoro. Certo, è importante migliorare la qualità dei rapporti di lavoro; ma occorre farlo in un contesto di flessibilità che tenga conto sia dei picchi che dei flussi dell'attività produttiva, attraverso la gestione negoziale dell'orario di lavoro, il ricorso alla somministrazione e, soprattutto, a modalità operative e retributive che - anche nel lavoro dipendente - valorizzino sempre di più il risultato dell'attività svolta piuttosto che il tempo messo a disposizione dell'impresa.

**Giuliano Cazzola**

Membro del Comitato scientifico ADAPT