

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 21 gennaio 2020, n. 3

Il 2019 è stato un anno di timida ripresa della occupazione. Lo ha certificato l'ISTAT nelle comunicazioni statistiche mensili; lo ha confermato il CNEL nel tradizionale Rapporto sul mercato del lavoro; lo ha celebrato la politica attribuendosi il merito della ripresa. È tuttavia piuttosto semplice smorzare gli entusiasmi più faziosi, osservando come alla ripresa quantitativa non sia corrisposta alcuna ripresa qualitativa: se è vero che il numero degli occupati nel 2019 è stato superiore a quello pre-crisi del 2008, è altrettanto vero che le ore lavorate complessive sono sensibilmente inferiori. La festeggiata crescita del tasso di occupazione è dovuta quindi a impieghi part-time, prestazioni occasionali, posizioni instabili, solitamente anche di livello salariale basso. Insomma, al di là dei proclami, non è stato di certo l'anno del ritorno alla "dignità" del lavoro, come pomposamente fatto intendere da uno dei decreti più significativi del precedente Governo.

In una situazione di questo genere scivola inevitabilmente in secondo piano un nodo tutt'altro che laterale che riguarda chi invece il lavoro lo ha, soprattutto tra le generazioni più giovani. Non è inusuale riscontrare in loro una crescente insoddisfazione. Le fattezze di questo sentimento sono ovviamente diverse da quelle di chi vive la condizione di disoccupato, ma la natura di fondo non è così dissimile. Si tratta di ragazzi che iniziano a lavorare subito dopo il titolo di studio, che riescono ad entrare in apprendistato o addirittura con contratti a tempo indeterminato in imprese serie e in buona salute, che vedono totalmente riconosciuti i loro diritti economici e contrattuali.

Come è possibile che questi giovani non siano contenti?

Vale la pena presentare qualche considerazione introduttiva, senza alcuna pretesa di completezza o ambizione di preciso inquadramento scientifico.

Una prima spiegazione è forse da ricercarsi nella piegatura recente assunta dal mondo della formazione, in particolare quella universitaria. Il dato rilevante è, per tutti, la performance e quindi i voti conseguiti e il tempo utilizzato nel conseguirli. La promessa (più esplicita che implicita) delle nostre università è: “più avrai voti alti, migliore sarà la tua occupazione”; “il tuo valore corrisponde al rendimento universitario”. Per quanto verosimile, è una illusione. Se si eccettuano alcuni casi limite, le categorie di valutazione del mondo del lavoro sono totalmente differenti rispetto a quelle dell’università: se negli Atenei viene premiata la conoscenza, in azienda è rilevante la competenza; se sui banchi universitari può bastare metodo, sul posto di lavoro fanno la differenza anche l’intuizione e la creatività; se lo studio è autogestito, il mondo del lavoro è solitamente caratterizzato dalla condizione di subordinazione; se lo stress dell’esame è programmabile, la tensione e le emozioni sul luogo di lavoro sono molto più improvvise, durature e cariche di conseguenze. Insomma, i giovani scoprono tardi che non basta un foglio di carta con scritto 110 e lode per fare la differenza sul luogo di lavoro.

L’ideologia della performance si è comunque affermata anche nel mondo del lavoro, diventando pure in questo ambito il metro di misura della persona. Lo stesso documento che si invia ai selezionatori per essere assunti (il curriculum) altro non è, in fin dei conti, che un misuratore di prestazioni e livelli raggiunti, incapace di descrivere gli elementi più originali della persona. Tutto è misurato e questo, alla lunga, stanca. Chiunque, ad un certo punto, desidera essere guardato e compreso anche per i suoi limiti, non soltanto per i suoi meriti. È alienante passare tutte le giornate a dover dimostrare di essere bravi, se non addirittura a dover giustificare la propria posizione. Eppure, è proprio l’atteggiamento tipico dei superiori verso le nuove leve. Non è stupefacente che sia questo il frutto marcio delle teorie anglosassoni sul capitale umano: decenni passati a definire il lavoro come un mero fattore di produzione, quali le risorse finanziarie o la tecnologia, hanno fatto sì che si considerassero e valutassero i dipendenti come dei macchinari, secondo il criterio dell’efficienza e della riduzione al minimo degli errori. La rinnovata attenzione scientifica e manageriale verso la personalità, i *character*, le *capabilities* è una via per correggere questa stortura: la strada è comunque ancora molto lunga.

Accanto a questi elementi di pressione, esterni alla persona, vi sono però anche delle ragioni di insoddisfazione tutte interne, probabilmente ancor più rilevanti.

La principale è l’indecisione di fondo sulle ragioni per cui si lavora o, ancor più, sul significato del lavoro. Il proprio obiettivo può essere legittimamente quello della carriera, dell’incremento

salariale, della affermazione pubblica di sé (che è poi sempre la performance, vista dal lato del singolo lavoratore). Solitamente si è interessati a tutte queste tre dimensioni, non è strano né sbagliato. L'inghippo emerge però quando non si è in grado di scorgere nulla oltre a questi tre obiettivi. La situazione si fa allora drammatica, poiché se non vi è nulla di più profondo, la propria soddisfazione lavorativa sarà direttamente proporzionale alla carriera effettuata, al valore della busta paga e all'apprezzamento di capi, colleghi e clienti. Questo però non è un risultato controllabile e non dipende necessariamente dall'impegno del singolo, bensì è condizionato da una infinità di fattori, anche molto miseri e meschini. Tutto il mondo intorno a un giovane che oggi entra nel mondo del lavoro, tuttavia, recita all'unisono questo ritornello, naturale sequel di quello cantato durante gli anni di studio: "il valore è misurato dal successo lavorativo", la tua felicità dipende dalla tua posizione o dal tuo stipendio. Si susseguono, quindi, tutti i giorni, migliaia di casi di ragazzi che, convinti di non essere adeguatamente apprezzati (e solitamente restii o disabituati alla autocritica), cambiano occupazione, anche dopo brevissimo tempo dall'assunzione. Non si concedono il tempo di verificare in prima persona se la strada professionale intrapresa sia quella corrispondente ai propri talenti, poiché dipendendo in tutto e per tutto dal giudizio degli altri.

Come uscire da questa trappola? Riscoprendo il significato profondo del lavoro. Non basta lavorare per essere liberi, come è drammaticamente scritto sul cancello di Auschwitz, ma bisogna sapere perché e per chi lo si fa. Può essere sorprendentemente più libero un *rider* che percorre tutto il giorno la città per consegnare cibi negli uffici e negli appartamenti per riuscire a pagare l'affitto e mandare i figli a scuola che coloro che occupano quegli stessi uffici e quegli stessi appartamenti lamentandosi del cambio dei turni o del giorno di ferie non concesso. Eppure, la retorica mediatica vorrebbe il *rider* infelice e incattivito per il solo fatto di fare il fattorino, come se fossero il mestiere o addirittura le modalità contrattuali con le quali si lavora a definire non tanto e non solo la dignità, ma addirittura la felicità di una persona. Al contrario, i giovani ingegneri ed economisti dovrebbero essere tutti felici e confidenti per il futuro; sappiamo che non è così.

La maturità per affrontare domande così comuni, eppure così scomode (e per questo troppo spesso evitate), è una conseguenza di come si vive fuori dal lavoro. Solitudine e autoreferenza sono una trappola micidiale per qualsiasi giovane che si trovi di fronte al paradosso della infelicità occupazionale. Se non si poggia il piede su punti fermi all'infuori del lavoro, la scoperta che la professione non riesce a renderti felice può diventare un incubo, poiché certifica il

tradimento dell'ideale per il quale si è investito tempo, denaro e, probabilmente, si sono sacrificati rapporti e occasioni di vita. Avere la fortuna di trovare a casa, dopo una intensa giornata in azienda, una famiglia o degli amici che non ti accolgono o giudicano per il ruolo organizzativo, ma per un rapporto umano più forte di qualsiasi delusione professionale, diventa una portentosa dote che rafforza anche la prestazione lavorativa (liberata dal ricatto della prestanza).

È stupefacente che una società dove chiunque può parlare di tutto, in ogni ora del giorno e con una infinità di media in grado di veicolare il messaggio non riesca a mettere a tema sul lavoro qualcosa di più profondo dei dati statistici o delle regole giuridiche.

Il sentimento di insoddisfazione che i giovani ancora hanno e di cui perderanno coscienza diventando adulti, sazi e conformisti, deve diventare occasione di riflessione per tutti, anche (se non soprattutto) quando le condizioni economiche e professionali sembrerebbero escludere a priori qualsiasi dubbio.

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT

 @EMassagli

*pubblicato anche su *ilsussidiario.net*, 15 gennaio 2020