



Lavoro sì ma con giudizio

PAOLO IACCI

Pubblichiamo un estratto dal libro appena uscito Smetto quando voglio, edito da Egea, di Paolo Iacci, esperto di risorse umane.

Ricordate la fiaba di Andersen, *I vestiti nuovi dell'imperatore*? La fiaba parla di un imperatore vanitoso, dedito alla cura del suo aspetto esteriore. Un giorno due imbroglioni giunti in città spargono la voce di essere tessitori e di avere a disposizione un nuovo e formidabile tessuto, con la peculiarità di risultare invisibile agli stolti e agli indegni.

I cortigiani inviati dal re non riescono a vederlo; ma per non essere giudicati male, riferiscono all'imperatore lodandone la magnificenza. L'imperatore, convinto, si fa preparare dagli imbroglioni un abito. Quando questo gli viene consegnato, però, si rende conto di non essere neppure lui in grado di vedere alcunché; attribuendo la non visione del tessuto a una sua indegnità che egli certo conosce, anch'egli decide di fingere e di mostrarsi estasiato per il lavoro dei tessitori. Col nuovo vestito sfila per le vie della città di fronte a una folla di cittadini, i quali applaudono e lodano a gran voce l'eleganza del sovrano, pur non vedendo nulla e sentendosi segretamente colpevoli di in-

confessate indegnità. Questa specie di incantesimo finisce quando una bambina, sgranando gli occhi, grida con innocenza: «Il re è nudo!». Ciononostante, il sovrano continua a sfilare come se nulla fosse successo.

Probabilmente, dopo il "quiet quitting", ciò che ci dobbiamo aspettare nel mondo del lavoro è questo. Nella sostanza niente di nuovo, seppur con forme adeguate ai tempi. D'altronde, l'uomo è un animale sociale e adattivo. La reazione passiva dell'estraniamento, pur in costanza di prestazione, ha un alto costo in termini di stress personale e di malessere sociale. Sicuramente si tratta di un fenomeno che rimarrà in vita per una fetta significativa di lavoratori, ma credo che presto potrebbe originarne un altro, in parte nuovo, in parte antico come il mondo: il silenzio organizzativo. Un fenomeno collettivo per cui i collaboratori di un'impresa decideranno conveniente trattenere informazioni in merito a potenziali problemi organizzativi, piuttosto che esporsi parlandone liberamente. Si tratta di un pericolo da non sottovalutare sia perché indice di una grave sfiducia verso il vertice dell'impresa e la sua capacità di accettare idee nuove sia perché rafforzerebbe il disimpegno delle persone, determinando sul medio periodo inefficienze organizzative e perdite di produttività.

Per affrontare il problema compiutamente è utile capire come il silenzio organizzativo sia anche la conseguenza di un problema più ampio. Se guardiamo ciò che è avvenuto in molti Paesi occidentali negli ultimi decenni ci accorgiamo che negli anni '60 e '70 il dibattito nella società e tra le persone era fitto. Oggi il silenzio si presenta travestito da un gran vociare, dove tutti parlano ma pochissimi comunicano. Tutti reclamano la loro privacy, ma condividono anche i segreti più intimi. Fanno questo non in nome del "noi", del riconoscersi in una comunità di cui si condivide una storia, una cultura, alcune convinzioni comuni, ma solo per narcisismo.

Eppure, osservando lo scenario lavorativo attuale, emergono anche segnali di speranza. Socrate, Platone e Aristotele erano accomunati dalla convinzione che lo scopo ultimo del sapere umano fosse la ricerca della felicità. L'uomo ambisce a stare bene e le sue conoscenze lo devono aiutare in questo senso. Nel mondo greco non vi può essere felicità senza riconoscimento della propria identità. Conoscere sé stessi vuol dire avere consapevolezza dei propri pregi, ma anche dei propri limiti. Non vi può essere felicità e bene senza l'esercizio della "giusta misura" in ogni atto umano. C'è una misura nelle cose; se ognuno di noi non sa rispettare i propri li-

Dopo la pandemia le persone hanno ripreso ad impegnarsi in ufficio ma cercano un equilibrio con la loro vita privata e con la voglia di trovare piacere nel proprio impiego

miti vuol dire che non rispetta neanche sé stesso e quindi non può aspirare a una vita felice.

Per questo ognuno di noi deve conoscere molto bene le proprie caratteristiche e i propri desideri profondi, senza inseguire falsi miti come il denaro, i piaceri effimeri o la visibilità fine a sé stessa. D'altro canto, per cercare la felicità non sembra utile nemmeno un atteggiamento passivo e di auto estraniamento dal contesto professionale e sociale, come abbiamo visto nel fenomeno del "quiet quitting". Sempre Aristotele ci ricorda che l'uomo è prima di tutto un essere sociale («L'uomo che pensa di poter fare a meno del suo prossimo, o è matto o è Dio»). La socialità umana trova storicamente differenti ambiti di espressione. Quello più fruttuoso è relativo al settore professionale perché, come già abbiamo detto, è attraverso il lavoro che l'uomo esprime sé stesso e la propria capacità di incidere nello sviluppo sociale, individuale e collettivo.

Probabilmente è per questa spinta, quasi naturale, che il fenomeno del "quiet quitting" sta mutando, per una larga fetta di persone, soprattutto giovani, nel cosiddetto "quiet thriving". Di che cosa si tratta? Letteralmente si potrebbe tradurre "quieto sviluppo". Si sta riscoprendo interesse e passione verso il lavoro, avendo però minori aspettative rispetto al secolo

Attraverso
la sua professione
l'uomo esprime
la propria capacità

LA PAROLA

Quiet quitting

Letteralmente significa “abbandono silenzioso” e tutto sembrerebbe fuorché un concetto che ha a che vedere con le dinamiche organizzative e con il ripensamento profondo del modo di approcciare e vivere quotidianamente la propria professione. Dopo la “great resignation”, ovvero le grandi dimissioni, il “quite quitting” è diventato invece un fenomeno che rischia di avere un impatto molto concreto sui processi aziendali perché riflette la scelta di eseguire il minimo indispensabile nel rigoroso rispetto delle proprie mansioni e del proprio orario di lavoro.—



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

