

L'APPROFONDIMENTO  
DI MARIELLA DAL FARRA; ILLUSTRAZIONI © SHUTTERSTOCK

# LAVORO & IMPIEGO

## Andarsene rimanendo: dalle Grandi Dimissioni al



# QUIET

# QUITTING

Quest'anno, il meeting del World Economic Forum di Davos dello scorso gennaio aveva un titolo suggestivo: "Cooperation in a Fragmented World" (Cooperazione in un mondo frammentato) con riferimento alle "molteplici crisi che stanno approfondendo le divisioni e segmentando il paesaggio geopolitico". Significativamente, oltre che di energia, ambiente, inflazione e guerra, si è parlato anche di "quiet quitting". Dico "significativamente", perché tendo a pensare che le crisi dei macrosistemi procedano da crisi interiori, psicologiche, morali; crisi individuali che si sommano e si condensano fino a raggiungere una massa critica che le trasforma in fenomeni collettivi.

Tradotta talvolta come "dimissioni silenziose", l'espressione quiet quitting si riferisce alla tendenza – certo non nuova, ma che parrebbe essere in crescita – a svolgere sul lavoro soltanto lo stretto necessario, limitandosi cioè a fare quanto previsto dal contratto (entro le ore previste dal contratto) evitando programmaticamente straordinari, responsabilità e qualunque manifestazione di quello che una volta si sarebbe chiamato "spirito d'iniziativa". Un'ulteriore estremizzazione del quiet quitting è invece rappresentato dal "coasting", ovvero l'attitudine a "costeggiare" il lavoro sfiorandolo soltanto, facendo quindi il minimo indispensabile per non venire licenziati e incassare lo stipendio ogni mese.

### Sai che novità...

Potrebbe commentare qualcuno che non si tratta di nulla di nuovo: in fondo, quelli che sul lavoro "tirano a campare" ci sono sempre stati. Vero, ma in questo caso non si tratterebbe semplicemente dell'attitudine, più o meno congenita, a schivare la fatica. Il quiet quitting sarebbe espressione del progressivo scollamento del sistema valoriale degli individui da quello proposto (o imposto) dai contesti organizzativi: una divaricazione che polarizza il mercato del lavoro in maniera sempre più netta e apparentemente inconciliabile. Da una parte, la cosiddetta *hustle culture* che predica la virtù intrinseca del lavorare costantemente, alacramente, con impegno ed energia al fine di perseguire i propri obiettivi e "fare la differenza", con tutto il corredo di retorica motivazionale al seguito (cfr. Elon Musk: "Ci sono senz'altro contesti più facili in cui lavorare (con riferimento a Tesla), ma nessuno ha mai cambiato il mondo lavorando [soltanto] quaranta ore alla settimana"). Dall'altra, un sentire sempre più diffuso, soprattutto presso le generazioni più giovani, caratterizzato dalla perdita di credibilità di un impianto esistenziale basato prevalentemente sul lavoro – visto anche gli effetti che produce a livello ambientale e di salute individuale – e la ricerca di un maggiore equilibrio rispetto a ciò che lavoro non è... oppure non dovrebbe essere (interessi, affetti, appartenenza eccetera).

**"... nessuno ha mai cambiato il mondo lavorando quaranta ore alla settimana"**

### Cambio di mentalità

Non a caso, il *quiet quitting* è stato associato al fenomeno delle "Grandi dimissioni", di cui si è parlato in queste pagine più volte (si veda, per esempio, in *Ticino7* n. 5/2022), quasi i due trend fossero manifestazioni di un unico movimento evolutivo, o involutivo, a seconda dei punti di vista... La pensa così Adam Grant, psicologo delle organizzazioni intervenuto appunto a Davos lo scorso gennaio: "Credo che in qualche modo il *quiet quitting* sia la naturale conseguenza delle 'Grandi dimissioni' [...] Alla fine, dopo avere provato a cambiare lavoro, o la propria situazione, senza riuscirci, è come se alcuni lavoratori si fossero detti, visto che non posso andarmene fisicamente, mi assenterò mentalmente per un po'". ("Quiet Quitting and the Meaning of Work" in *weforum.org*, 17.1.2023). Allo stesso tavolo, Thierry Delaporte, CEO di Wipro Limited, aggiunge: "Una delle ragioni per le quali le persone potrebbero essere un po' meno ingaggiate nel proprio lavoro di quanto lo fossero prima o di quanto vorrebbero esserlo è costituita dalla difficoltà a conciliare l'attività professionale con la vita privata" (*Ibidem*). In altri termini, più che una disaffezione al lavoro in sé, il *quiet quitting* sarebbe una reazione alle giornate lavorative troppo lunghe, al tempo extra che non viene retribuito e alla richiesta, il più delle volte implicita, di una reperibilità continua.

"In molti casi, i lavoratori stanno ridefinendo cosa il lavoro significhi per loro e quanto spazio dovrebbe occupare nelle loro vite" (A. Christian, "Why 'quiet quitting' is nothing new", *BBC Worklife*, 29.8.2022). Un esempio particolarmente eclatante di questo "cambio di mentalità" è rappresentato dalle recenti dimissioni di Jacinda Ardern dal ruolo di primo ministro della Nuova Zelanda, una scelta che ha suscitato molti commenti nell'ambito dell'attuale dibattito. La quarantaduenne ex primo ministro, che ha guidato il Paese negli ultimi cinque anni attraverso la peggiore sparatoria di massa avvenuta in Nuova Zelanda, un'eruzione vulcanica e la pandemia da Covid-19, ha affermato lo scorso 19 gennaio di non avere più "abbastanza benzina nel serbatoio" per rendere giustizia al suo lavoro: "I politici sono umani. Diamo tutto quello che possiamo, più a lungo che possiamo, e poi viene il momento di lasciare. Per me, quel momento è arrivato". Il fatto che Ardern sia diventata

