Giovedì 20 febbraio 2025

Giovani e carriera

PROVATE VOI A LAVORARE

di **Giovanni Costa**

È in aumento l'impopolarità del lavoro. Perché non ce n'è, perché ce n'è troppo, perché fa male, male da morire. E il tema dilaga nei media. In una recente pubblicità televisiva di automobili una bambina dice: «Essere adulti è una fregatura. Gli adulti devono lavorare tutto il giorno». Replica un adulto alla guida dell'auto pubblicizzata: «Vero. Ma noi possiamo guidare». Non si capisce se stia andando al lavoro o stia scappando dal lavoro o stia lavorando. Comunque guidare quell'auto sembra gratificarlo e, forse, ricompensarlo dalla frustrazioni del lavoro che gli ha fatto guadagnare i soldi per comprarla, a comode rate mensili. Nel film di Paolo Sorrentino *La grande bellezza*, Toni Servillo chiede a Isabella Ferrari: «Ma tu che lavoro fai?». «Io? Io sono ricca» risponde lei. «Bel lavoro» conclude Servillo.

Il bel lavoro è il non lavoro? Solo se si è ricchi, e forse neanche. È una domanda in linea con il montante rifiuto del lavoro incoraggiato da un esercito di commentatori neo-luddisti digitali. Non si tratta solo di conciliare orari privati e orari aziendali, o di ibridare luoghi di lavoro e spazi familiari. La qualità del lavoro non è qualcosa che viene concesso da un imprenditore illuminato. La qualità del lavoro è quella che il lavoratore stesso si costruisce assieme a una pluralità di attori: imprenditore, manager, concorrenti, fornitori, istituzioni. La qualità del lavoro è una componente importante della qualità della vita e viceversa.

Si può analizzare il rapporto di lavoro sotto vari profili: lo scambio, con una retribuzione equa per un impegno proporzionato; il potere, la cui attribuzione asimmetrica pesa (lo nega in genere solo chi del potere ha la quota maggiore); infine, la condivisione di valori e significati che trascende lo scambio mercantile. La prevalenza o meno della condivisione dipende da molti fattori e non tutti i lavori si prestano. In quest'epoca in cui il lavoro ha perso, o si avvia a perdere aspetti di penosità e di rischio, si potrebbe liberare tempo e spazio per un apporto propositivo e per notevoli miglioramenti del ruolo attivo delle persone. Utopia? Forse, ma a volte ci vuole il coraggio dell'utopia.

È una sfida epocale che richiede alle nuove generazioni uno sforzo creativo per cogliere le opportunità che la tecnologia, le crescenti sensibilità sociali e ambientali, i bisogni emergenti nei servizi alle persone offrono a chi voglia innovare i contenuti del proprio lavoro senza aspettare che siano «altri» a dirgli cosa fare.

A un convegno un direttore del personale raccontava scandalizzato: «Una volta concludevo i

colloqui di selezione con un "Le faremo sapere". Oggi sono i candidati che, dopo aver chiesto delucidazioni su quante giornate di smart working sono previste o se potranno staccare alle cinque di sera per andare a giocare a calcetto con gli amici, concludono con "Le farò sapere"». Un suo collega gli ha replicato: «Guarda che lo scandalo sei tu, non il candidato. Che povertà di argomenti gli proponi se non gli lasci altro appiglio che chiederti degli orari? E magari gli avrai parlato dell'azienda come comunità». Ma anche il candidato, si può aggiungere, dovrebbe coltivare qualche interesse in più, oltre il (salutare) calcetto. Liang Wenfeng, il fondatore di DeepSeek, l'app cinese di IA che sta sfidando le big tech americane con soluzioni sorprendenti, in una recente intervista ha spiegato la sua politica di reclutamento: valutiamo i candidati per la freschezza delle loro idee e non per l'esperienza che secondo noi soffoca l'innovazione perché le persone finiscono per ripetersi. I risultati sembrano dargli ragione. Messaggio per i giovani: il curriculum riguarda il vostro passato, le idee riguardano il futuro delle aziende a cui vi proponete.