

EDITORIALE – EDITORIAL

SENZA LAVORO

WITHOUT WORK

Daniela Dato (Università di Foggia)

Si può vivere senza lavoro? Il lavoro è sulla giusta strada per essere definitivamente riconosciuto quale “bene comune” o dobbiamo riconoscere tali possibilità come residue per il prossimo futuro? Come sono cambiati in relazione ai valori dell’umano il suo significato e le sue prassi nel corso dei secoli?

Sono passati anni da un famoso volume dal titolo *La fine del lavoro* del 1995 di Rifkin e dal *Manifesto del post work* del 2006 di Aronowitz che, tra gli altri, immaginavano una nuova società in cui “lavorare per vivere” e non in cui “vivere per lavorare”.

Attraversato da profondi cambiamenti, il lavoro rimane una “verità perenne” ma è, inevitabilmente, una categoria storica, antropologica, culturale ed esistenziale che ha assunto nuovi significati.

Quel che sappiamo, infatti, è che stiamo assistendo ad una nuova svolta epocale chiarita molto bene dall’incipit del VII Rapporto Censis-Eudaimon del 2024 che precisa che siamo di fronte ad «una fase storica del mercato del lavoro italiano segnata da un paradosso inedito: il record di occupati, un trend di creazione di lavori più stabili e una maggiore presenza di donne nel mondo del lavoro convivono con una diffusa disaffezione al lavoro e un rapporto soggettivo con esso sempre più friabile» (Censis Eudaimon, 2024, p. 4).

Nel periodo pandemico e post-pandemico, infatti, i fenomeni della *great resignation*, del *quiet quitting*, del *downshifting* (Dato, in press) raccontano di uomini e donne disposti a rinunciare ad un lavoro

sicuro o “lavorare meno” per un lavoro di qualità, in grado di rispondere a nuovi bisogni più “umani”.

«È con questo scenario – precisa sempre il Report – che le aziende devono confrontarsi: sempre meno lavoratori, a causa della scarsità di giovani, sempre meno interessati a darci dentro. L’amplificata attenzione delle persone per il proprio benessere soggettivo non passa in via prioritaria da carriere scintillanti nel lavoro, laddove possibili, ma dalla capacità di recuperare tempo per sé stessi, la famiglia, le cose che appassionano. Una caccia al tempo per sé che ha portato, ad esempio, tanti lavoratori a rinunciare a lavori con condizioni migliori di quello attuale perché la sede era troppo distante da casa. In tale contesto, sono inevitabili mutamenti radicali nella gestione delle risorse umane e nelle priorità di investimento delle aziende» (Censis Eudaimon, 2024, p. 6).

Si tratta di fenomeni trasversali, ricorda la Coin (2023), che solo ai non addetti ai lavori sembrano riguardare fasce di lavoratori privilegiati. Al contrario di quel che si pensa, infatti, il fenomeno riguarda figure apicali quanto esecutive, lavoratori a tempo indeterminato quanto precari, la filiera della sanità quanto quella del commercio, dell’impiego pubblico, dell’università ecc., uomini e donne, più e meno giovani sebbene con una percentuale più alta tra gli under 45.

E se è vero che il fenomeno delle grandi dimissioni sembra leggermente rientrare nei suoi numeri più importanti, ad oggi «il 67,7% degli occupati in futuro vorrebbe ridurre il tempo dedicato all’attività lavorativa: lo vorrebbe fare il 65,5% dei giovani, il 66,9 degli adulti e il 69,6% degli over 50enni. E il 68,4% dei dirigenti, il 71,2% degli impiegati, il 68,4% degli operai. Già oggi il 30,5% degli occupati (il 34,7% tra i giovani) dichiara di impegnarsi nel lavoro lo stretto necessario, rifiutando gli straordinari, non accettando chiamate o mail fuori dall’orario di lavoro ed eseguendo solo quel che gli compete per mansione» (Censis Eudaimon, 2024, p. 18).

Anche la ricerca Gallup *Stat of the Global Workplace* che ha riguardato 90 paesi nel mondo riporta come si dichiara attivamente coinvolto in ciò che fa sul lavoro solo l’8% degli intervistati e, dunque, tutti gli altri lamentano in modo più o meno importante basso

coinvolgimento, stress, tristezza, solitudine, rabbia e preoccupazione fino a un sentimento di vera e propria opposizione e di rifiuto che la Coin (2023) definisce “sindrome ick”, “sindrome da repulsione improvvisa” verso qualcosa che fino a poco prima ci sembrava accettabile.

Ma si può davvero vivere senza lavoro? e cosa ne è allora dei disoccupati, dei precari? di coloro che ancora oggi, nella società dell’opulenza e della tecnica, aspirano ad un lavoro per costruire futuri?

Il Rapporto Censis Eudaimon non lascia margini di dubbio: «restano [...] criticità rilevanti, come la scarsità di lavoratori più giovani e il decollo dei più anziani e le disparità di genere, impresse nella diversità dei tassi di occupazione di padri e madri. Avere figli in Italia è ancora incredibilmente una scelta penalizzante, e per le donne troppo spesso significa l’obbligo di uscire dal lavoro per colmare le carenze nei servizi di care» (Censis Eudaimon, 2024, p. 5).

Siamo di fronte ad una svolta epocale, un “laboratorio antropologico” – precisa la Coin (2023) – che certamente non può essere studiato e descritto con superficialità. Emergono numerose e complesse cause strutturali di lungo periodo che portano ad attribuire un significato differente al lavoro, a riposizionarlo in un nuovo e forse inedito equilibrio rispetto alla vita privata, al tempo libero e che si incrociano con i problemi più tradizionali quali disoccupazione, sfruttamento, gender gap ecc., che impongono una attenta riflessione anche sul piano pedagogico e chiamano la pedagogia ad impegnarsi in quanto inedita “scienza delle organizzazioni”.

Alla luce anche della nuova legge 55/2024 recante “Disposizioni in materia di ordinamento delle professioni pedagogiche ed educative e istituzione dei relativi albi professionali”, educatori e pedagogisti possono fare la differenza, anche nelle organizzazioni, nel predisporre e valutare interventi pedagogici sui bisogni educativi manifestati dall’adulto nei processi di apprendimento. In particolare, i pedagogisti possono svolgere, presso le pubbliche amministrazioni e nei servizi pubblici e privati, compiti e funzioni di consulenza tecnico-scientifica e attività di coordinamento, di direzione,

di monitoraggio e di supervisione degli interventi con valenza educativa, formativa e pedagogica.

Nella sua ricchezza di sfaccettature, di letture interpretative della categoria “lavoro” e dei molteplici fenomeni che lo caratterizzano, il presente numero della rivista si interroga, attraverso i contributi proposti, su cosa voglia significare in termini pedagogico-antropologici “vivere senza lavoro”, guardando ai due estremi del lavoro che manca e che viene anelato e del lavoro che c’è ma che spesso tradisce i valori, i propositi, i desideri del soggetto fino ad una completa disaffezione che sfocia in dimissioni volontarie, disinteresse o, persino, si trasforma in “grande repulsione” (Coin 2023) od ostilità nei confronti dello stesso.

Nella consapevolezza che, come diceva Nussbaum, quel che può fare la differenza è, sempre, dare e avere la possibilità di scegliere.

Bibliografia

- Coin F. (2023). *Le grandi dimissioni*. Einaudi: Torino.
- Dato D. (in press). *Great resignation, quiet quitting e downshifting: una lettura critico-progettuale per ridisegnare il futuro del lavoro*.
- Censis (2024). *VII Rapporto Censis-Endaimon*. Roma.
- Gallup (2024). *State of the Global Workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx> [20/06/2024].