

La ricerca del «bel lavoro»Sogni e aspirazioni infrante nell'Italia delle aziende che sopravvivono al massimo ribasso

linkiesta.it/2023/03/alfonso-fuggetta-bel-lavoro-libro

6 marzo 2023



(Unsplash)

Avere un lavoro non basta più, almeno non a tutti. Quello che molti cercano, soprattutto i più giovani, è «un bel lavoro». Un'esperienza appagante, che soddisfi le proprie aspettative, che abbia un senso e che possa essere svolto con una certa flessibilità oraria. Insomma, non solo un'occasione per guadagnare soldi. Ammesso, poi, che quei soldi siano sufficienti.

Alfonso Fuggetta, docente di Informatica al Politecnico di Milano, alla guida del Centro di ricerca e innovazione digitale Cefriel, nel suo nuovo libro “Un bel lavoro. Ridare significato e valore a ciò che facciamo” (Egea), passa in rassegna le dieci caratteristiche che fanno di un lavoro un «bel lavoro». Dal dinamismo alla possibilità di imparare, dal metodo al riconoscimento, non solo economico.

Una sfida centrale per un Paese come l'Italia ammalato di *skill mismatch* e salari bassi. Dove da un lato c'è chi non trova lavoratori e dall'altro c'è invece chi non trova un lavoro ma lo vorrebbe. Diviso tra chi si può permettere gli scrupoli valoriali sull'azienda che lo assume e chi invece considera un miraggio anche solo un contrattino di pochi mesi.

«Ci sono molte aziende che fanno fatica a trovare non solo ingegneri o laureati Stem ma anche operai», racconta Fuggetta. «Certo dipende da che stipendi offrono. Ma è una questione che riguarda anche il senso e il significato del lavoro che si fa». Uno snodo «complesso», prosegue, «che non ha a che fare con un solo requisito. I dieci fattori che elenco nel libro si compongono a seconda delle persone in varie modalità. C'è un cambiamento magmatico: per alcuni conta la ricerca di significato, per altri la questione economico-salariale».

E nel nome di queste priorità, c'è chi è disposto anche a rinunciare a un posto di lavoro. «Oggi il lavoro è importante, ma non un qualunque lavoro», spiega il professore. «Senza dimenticare che è cambiato il ruolo del lavoro nella costruzione delle proprie vite: per molti giovani oggi il lavoro è solo una parentesi nel corso della giornata, ma la vita è altrove».

Il tempo libero assume valore. Lo spazio al di fuori del lavoro viene difeso. «Colpisce il fatto che alcuni dicano "Piuttosto quel lavoro non lo faccio"», racconta Fuggetta. «La mia generazione cercava un modo per essere indipendente e si accettava di tutto piuttosto che non fare niente. Oggi si cerca di più la soddisfazione personale, anche per via del benessere generale accresciuto». Ma non tutti «possono permettersi il bel lavoro, accettando offerte anche se non sono ben pagate o in linea con le proprie aspettative».

Bisogna capire però come si combina questa spinta al «bel lavoro» delle nuove generazioni con il debole tessuto produttivo italiano, fatto di troppe piccole imprese che fondano la propria sopravvivenza giocando proprio al ribasso sulla qualità e il costo del lavoro.

«In Italia abbiamo aziende mediamente troppo piccole e, in generale, non si innova a sufficienza e di conseguenza si producono pochi lavori di qualità», ammette Fuggetta. Un esempio? «Quando gli imprenditori italiani (e le amministrazioni pubbliche) devono acquisire servizi informatici pregiati, troppo spesso fanno gare al massimo ribasso con tariffe giornaliere dell'ordine di 200-250 euro. Giorni fa ero con un gruppo di manager, ho chiesto loro – a queste cifre – di fare una moltiplicazione con il numero di giorni lavorati e fatturati in un anno per stimare l'incasso lordo per l'azienda. Ma se l'azienda incassa quarantacinquemila euro, quanto potrà dare di stipendio lordo ai dipendenti?».

Il problema è che «dal punto di vista manageriale continuiamo a pensare che l'unica strategia sia quella di ridurre i costi. La produttività e la sopravvivenza di molte aziende viene fatta dipendere dalla compressione dei costi e non dalla qualità del lavoro. Questo è uno dei grandi problemi. È più facile dire di fare meno dieci per cento con con l'ufficio acquisti e le risorse umane che mettersi a cambiare l'organizzazione del lavoro».

Eppure troppe aziende italiane funzionano proprio così, come se fossero eterne *startup*, dove tutti lavorano oltre misura. «Nel livello "initial" di un'azienda, tutto funziona senza processo e senza una struttura organica. Si basa tutto sull'impegno e la buona volontà delle persone», spiega Fuggetta. «Questo livello non a caso è anche detto "heroic", con la

gente che si fa il mazzo per far funzionare le cose. Il punto è che se un'azienda rimane sempre così aumentano i rischi e lo stress delle persone. Non puoi continuare a lavorare a lungo a qualunque ora del giorno e della notte».

Siamo lavoratori, non eroi, dice Fuggetta. «Non dobbiamo essere quelli che si fanno il mazzo, dobbiamo essere dei professionisti in un'azienda organizzata. Il che richiede investimento, tempo, competenze, capacità, voglia di cambiare. È questo quello che ci blocca. Magari le aziende vanno bene, poi chiedi “Come siete organizzati?” e si scopre che stanno in piedi solo grazie a stipendi bassi, contratti irregolari e iperlavoro dei dipendenti».

Forse è per questo che, davanti al desolante panorama italiano, come fenomeno contrario si affievolisce sempre più l'identificazione con il lavoro. Secondo i nuovi dati Censis, per il sessantaquattro per cento del campione il lavoro serve solo per avere uno stipendio. Una percezione che è inversamente proporzionale al titolo di studio e quindi alla qualità del lavoro stesso. Non è un caso che il 46,7 per cento del campione cambierebbe lavoro se potesse.