

Quiet quitting: la ribellione al modello americano



Quiet quitting: la ribellione al modello americano

di **Roberta Baiano**

“La fabbrica fu concepita alla misura dell’uomo perché questi trovasse nel suo ordinato posto di lavoro uno strumento di riscatto e non un congegno di sofferenza”, queste sono state le parole di Adriano Olivetti, imprenditore rivoluzionario e innovativo che della sua azienda aveva saputo fare una comunità, diventando uno dei “grandi”.

Con comunicazione, cura, sviluppo, studi e applicazione di sociologia e psicologia lavorativa ha saputo rendere la sua **impresa** di famiglia tale in tutti i sensi; l’opposto, se si vuole, di ciò che incontriamo oggi.

Ho usato l’esempio e le parole di Olivetti, infatti, per parlare di un **fenomeno** non nuovo, ma sempre più diffuso, specialmente nel post Covid: il quiet quitting, o abbandono silenzioso.

L’espressione nasce sui social, più precisamente quando viene coniato l’omonimo hashtag e sta a indicare una riduzione in termini quantitativi e qualitativi dell’impegno del lavoratore

nello svolgere i propri compiti.

Si fa, cioè, pur restando rispettosi degli orari e delle mansioni previste dal contratto e non lasciando il lavoro, il **meno** possibile. Non ci si impegna in attività extra, non si lavora oltre l'orario stabilito, non si partecipa a riunioni se non obbligatorie.

I comportamenti non sono direttamente **controproduttivi** nei confronti dell'azienda, del datore di lavoro e degli altri colleghi; ma aumentano l'assenteismo, i permessi retribuiti e per malattia, le lamentele, e calano il coinvolgimento nella vita aziendale, la qualità del lavoro e la produttività. Una sorta di ribellione al mito americano della dedizione totale al lavoro.

Ora che abbiamo visto la malattia e i sintomi, cerchiamo di capirne l'origine.

Come nel caso positivo dell'esperienza alla Olivetti, anche in questo caso negativo la risposta risiede proprio nel comportamento del leader; che spesso, purtroppo, non comprende e non comunica efficacemente.

Non comprende che il lavoratore non è al pari delle macchine o dei mezzi che l'azienda possiede, ma è una persona. E come tale è esposta agli **stress** che derivano dagli input dell'ambiente esterno.

Se vi è una comunicazione verticale e prettamente negativa, il lavoratore non si sente preso in considerazione e quindi si sente poco motivato a partecipare e collaborare. Una costante mancanza di riconoscimento e una quasi totale assenza di prospettiva di carriera, lo **demotivano** ulteriormente. Uno squilibrio tra vita privata e lavorativa, lo frustra.

Se tutto ciò, poi, avviene in modo prolungato ed eccessivo, alla fine è molto probabile che il lavoratore vada incontro alla Sindrome di Burnout e, dunque, a una condizione di

esaurimento psico-fisico ed emotivo il cui effetto domino è assicurato.

Essì.

Perché l'entusiasmo non si ha certamente per ciò che si fa, ma per come lo si fa e quando i dipendenti non sono nelle condizioni di dare il proprio meglio, è l'azienda che perde occasioni cruciali di crescita e un guadagna un **danneggiamento** della reputazione.

È l'azienda che ci perde anche in termini economici dal momento che un ambiente **tossico**, in cui si lavora male, porta a un aumento del turn over e della richiesta di personale aggiuntivo per raggiungere gli obiettivi minimi.

Trovata la causa, trovata la cura.

Come si dice? Moglie felice, vita felice!

Investire nel **benessere** dei propri dipendenti, significa investire nell'azienda.

Carichi di lavoro perlopiù prevedibili e costanti, riduzione dei ritmi lavorativi eccessivi giornalieri, usare in modo regolare ferie e pause, offrire le opzioni degli orari flessibili e dello smart working e un uso moderato degli straordinari sono solo alcune delle soluzioni.

Costruire rapporti soddisfacenti con il proprio personale, comunicare efficacemente, ascoltare esigenze e preoccupazioni, tenere in conto le **differenze** generazionali e prevedere un sistema premiante ben più strutturato sono altri passi fondamentali.

In sintesi, una gestione più attenta e l'applicazione di una vera cultura aziendale non tossica contribuiscono a vedere la persona prima del dipendente e a prevenire il fenomeno del quiet quitting.

