

di Alisa Del Re\*, Bruna Mura\*\*, Lorenza Perini\*\*\*

*Per questo numero di ESR abbiamo intervistato Nicola Atalmi, segretario del Sindacato Lavoratori della Comunicazione di Cgil Veneto. Lo abbiamo incontrato nel pieno dell'estate 2022. Un'estate di crisi per l'Italia, con in parte alle spalle la pandemia di Covid-19 e davanti l'incerto profilarsi delle conseguenze della guerra in Ucraina. Abbiamo posto alcune domande ragionando insieme su uno dei temi fondamentali di questo volume, dalle grandi dimissioni al rifiuto del lavoro – un lavoro sottopagato, umiliante, in particolare per certe categorie di lavoratori/ici stagionali. Abbiamo chiesto quali sono i dati sul contesto veneto che si possono rilevare in questo momento così complesso e ci ha risposto con un testo scritto che qui di seguito riportiamo, articolato a più voci, che racconta esperienze diverse all'interno del sindacato, luogo che in questa congiuntura di crisi si dimostra essere fondamentale osservatorio sul cambiamento.*

## **1. La via telematica alle dimissioni**

A partire dal 12 marzo 2016, all'interno del famigerato *Jobs Act* del Governo Renzi, è stata resa obbligatoria la comunicazione telematica per le dimissioni dal posto di lavoro. Si tratta di un provvedimento volto in particolar modo a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, che venivano imposte alle donne lavoratrici per scongiurare periodi di maternità e che già un intervento legislativo della Ministra Fornero aveva cercato di contrastare senza successo. Oggi, le dimissioni possono essere presentate in modalità telematica sul portale del Ministero del Lavoro in autonomia dal lavoratore che però deve essere provvisto di Spid (Sistema Pubblico di Identità Digitale). E già su questo tema si apre un problema piuttosto va-

\* Studiosa Senior - Università degli Studi di Padova.

\*\* Dipartimento Economia, Società e Politica, Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo".

\*\*\* Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali, Università degli Studi di Padova.

sto, che non possiamo ora affrontare in modo compiuto, riguardo il *digital divide* e le discriminazioni cui vengono sottoposti cittadini e cittadine, lavoratori e lavoratrici nel processo di disintermediazione digitale nei rapporti con la Pubblica amministrazione.

Nel processo, senz'altro auspicabile di modernizzazione dei rapporti con la Pubblica amministrazione, non si tiene evidentemente in considerazione una platea vastissima di cittadine e cittadini che non hanno gli strumenti tecnici e culturali per utilizzare in sicurezza e in modo efficace la propria identità digitale. Non ultime, ad esempio, le persone extracomunitarie che, per la pratica di cittadinanza si trovano oggi a non poter usufruire di alcuna assistenza presso i patronati. Infatti, a differenza di un tempo, quando ci si poteva rivolgere al sindacato, oggi è invece prevista solo la modalità digitale e la domanda va inoltrata utilizzando lo Spid. Ciò ha determinato un crollo sia delle domande presentate che di quelle accettate e il fiorire di intermediari e faccendieri che lucrano sulle difficoltà di lavoratori e lavoratrici.

Anche nel caso delle dimissioni telematiche dal posto di lavoro, quindi, se da un lato attraverso le tecnologie è data la possibilità di presentazione autonoma, dall'altro, a causa del basso livello di alfabetizzazione digitale (ma anche per la necessità di verificare la correttezza della procedura di dimissioni, in particolare in riferimento ai periodi di preavviso previsti dai singoli contratti), la stragrande maggioranza di chi intende dimettersi finisce per rivolgersi alle sedi delle organizzazioni sindacali.

Ciò ha aperto alla nostra organizzazione un osservatorio gigantesco sul fenomeno delle dimissioni e sul mercato del lavoro in generale: quasi 11.000 persone, ogni mese da inizio anno in Veneto, entrano in una sede sindacale per dimettersi dal proprio posto di lavoro. Il 50% in più dello scorso anno.

## **2. Dimissioni *versus* licenziamento**

Il licenziamento è la nostra dannazione! Ogni giorno dobbiamo rispondere, cercando di non essere petulantanti e scortesanti, a chi si presenta nelle nostre sedi dicendo di essere lì per “licenziarsi”: la realtà è che le persone possono dimettersi, mentre il licenziamento è azione del datore di lavoro. Una distinzione che non è solo burocratica o linguistica, ma serve di solito a cercare di capire fin dall'inizio se queste dimissioni del lavoratore sono davvero *volontarie* e se il lavoratore è a conoscenza del fatto che dimettendosi non ha diritto alla Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), l'assicurazione sulla disoccupazione. Sembra una sciocchezza

ma il numero di persone che risponde: «No, il titolare mi ha detto che devo licenziarmi io», non è affatto residuale.

Noi cerchiamo di cogliere l'occasione offerta di incrociare lavoratori che molto spesso varcano per la prima volta l'ingresso di una sede sindacale, per fare il nostro mestiere di sindacalisti. Spesso si tratta di lavoratori poveri, marginali, immigrati o dipendenti di piccolissime aziende, che non hanno mai visto un delegato sindacale e non hanno mai avuto altra informazione che non fosse quella del datore di lavoro. Operando questo filtro iniziale, ad esempio a Treviso, siamo riusciti a scoprire un giro di caporalato nel lavoro agricolo gestito da una pseudo cooperativa di alcuni cittadini indiani. Al decimo straniero arrivato per dimettersi, perché «me lo ha detto il padrone» o perché «adesso sono malato, ma quando guarisco mi assume di nuovo» spiegavamo – non senza fatica – quali fossero i suoi diritti. Frattanto, annotavamo nei nostri registri la frequenza di questi casi legati alla medesima cooperativa e, in collaborazione con l'Itl (Ispettorato Territoriale del Lavoro), abbiamo dato avvio ad un'indagine che ha portato a processo per caporalato i responsabili.

Al netto di queste forme estreme di sfruttamento, – o di casi che sono elusivi delle normali procedure di licenziamento che comportano un costo (il cosiddetto “gettone Nاسpi”) per il datore di lavoro, che cerca di aggirarlo con dimissioni forzose –, la quasi totalità, delle persone (più del 95%) che si rivolge a noi per dimettersi lo fa volontariamente e in modo piuttosto informato e consapevole. E sono lavoratrici e lavoratori di tutti i settori e di tutti i livelli.

### **3. Il mercato del lavoro dopo lo *shock* pandemico**

Questo il motivo per il quale abbiamo deciso di approfondire il fenomeno e cercare di indagare le ragioni di questo picco di dimissioni “volontarie”. Storicamente, e anche logicamente, abbiamo un picco di dimissioni “volontarie” quando c'è una situazione economica particolarmente espansiva e un mercato del lavoro molto dinamico con una domanda sostenuta che permette al lavoratore di scegliere la migliore tra diverse opzioni. In realtà oggi, nel 2022, non ci troviamo propriamente in una fase positiva dell'economia in senso tradizionale, anche se bisogna sempre considerare la specificità del sistema economico del Nord del Paese e in particolare del Veneto, in netta ripresa dopo la crisi pandemica. A questa situazione si aggiunge, non solo in Veneto, ma anche nel resto del Paese e a livello europeo, un fenomeno di riassetto del sistema economico e del mercato del lavoro dopo lo *shock* pandemico. Sono come quelle scosse di assestamento che seguono un grosso terremoto. La pandemia da Covid-19 non ha

impattato nello stesso modo in tutti i settori, ma come ogni crisi profonda e globale, ha visto settori in crisi e settori che invece sono cresciuti: come sempre la crisi non è crisi per tutti.

Uno degli esempi più eclatanti è quello dei servizi legati alla ristorazione e aeroportuali. Entrambi ovviamente hanno avuto una crisi profonda durante il periodo di *lockdown*, per cui in entrambi i settori negli ultimi due anni abbiamo avuto, al netto degli aiuti e degli strumenti di ammortizzazione sociale, una riduzione netta dei dipendenti, attraverso licenziamenti di massa o attraverso il mancato rinnovo dei – diffusissimi – contratti a tempo determinato o stagionali. Alla ripresa delle attività, abbiamo assistito alle grida disperate degli imprenditori della ristorazione, in particolare quella stagionale estiva ed al caos negli aeroporti per la mancanza di personale addetto ai servizi. Due facce della stessa medaglia: nel primo caso, si è trattato di presunta impossibilità di trovare camerieri, baristi, addetti ai servizi alberghieri, nel secondo caso, più semplicemente, le società aeroportuali e le compagnie aeree, dopo aver licenziato senza troppi complimenti migliaia di dipendenti malgrado i generosi aiuti pubblici ricevuti, non avevano proceduto per tempo alle successive assunzioni. Niente di nuovo quindi: si scaricano i costi sul pubblico e si privatizzano gli utili.

In realtà un'indagine un po' più seria sul primo dei due fenomeni, quello della ristorazione e del turismo, che è legato a dinamiche economiche micro, diffuse e stagionali, ci mostra che la situazione non è esattamente quella della narrazione *mainstream*. Le donne e gli uomini che lavoravano stagionalmente nel settore ricettivo e della ristorazione prima della pandemia, a fronte di uno stop di due anni, hanno ovviamente trovato impiego in altri settori e probabilmente a condizioni migliori, per cui, alla ripresa dell'attività, non sono tornate/i al loro precedente impiego, in un settore che, come noto, non si distingue per buoni salari e ottime condizioni di lavoro. In una ricerca pubblicata nel mese di luglio<sup>1</sup>, Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera, smontano la narrazione sulla crisi del lavoro stagionale (tanto più quella ridicola che la metterebbe in relazione al Reddito di Cittadinanza) e, preso a campione il litorale veneziano, un territorio da 23 milioni di presenze turistiche l'anno, dimostrano che in realtà, a giugno 2022, le assunzioni non solo erano ritornate al numero di quelle pre-pandemia (peraltro, un record positivo con 34.000 assunzioni), ma segnavano anche un + 3% rispetto la situazione pre-Covid. Questo significa, quindi, che non siamo di fronte alla “fuga dal lavoro stagionale”,

<sup>1</sup> -- <<https://www.lavoce.info/archives/96125/dove-la-crisi-del-lavoro-stagionale/>>.

di cui tanto parlano i giornali, ma molto più semplicemente vi è stata una maggiore difficoltà a trovare quel personale, che ha costretto i datori di lavoro a offrire condizioni e salari migliori, mettendo in difficoltà probabilmente le imprese del settore più marginali e con ricavi minori. Insomma, chi è stato in grado di offrire lavoro decente ha trovato personale. Il resto è solo propaganda.

Nel settore dei servizi aeroportuali, che è controllato da grandi gruppi multinazionali, siamo invece di fronte a una vera e propria incapacità imprenditoriale di programmazione e a un sistema economico *low cost* semplicemente insostenibile. Il buon risultato degli scioperi in tutti i Paesi europei, in particolare dei dipendenti RyanAir, ha messo in luce che lo sfruttamento che si cela dietro le tariffe basse non è più accettabile e questa presa d'atto inciderà probabilmente anche sulla futura offerta tariffaria del volo *low cost*.

#### **4. È il mercato bellezza...**

Ma quindi, al netto delle scosse di assestamento post pandemico, delle truffe e degli *escamotage*, cosa sta accadendo al mercato del lavoro e cosa si cela dietro il fenomeno della crescita delle dimissioni cosiddette “volontarie”?

Con una battuta, la risposta sarebbe piuttosto facile: il mercato del lavoro si chiama così perché è un mercato e quindi si basa sull'eterna regola della domanda e dell'offerta.

I dati sono noti ormai: nei primi sei mesi del 2022 si rileva un +32% di dimissioni rispetto al 2021 e un +35% rispetto al 2019, in epoca pre-Covid. I due terzi dei dimessi sono uomini, dei quali due terzi sono uomini adulti. Anche giovani, donne e *senior* fanno un balzo in avanti. La metà di tutte le persone che lascia un lavoro ne trova un altro nei sette giorni successivi<sup>2</sup> e, probabilmente, l'altra metà lo trova dopo qualche settimana, perché bisogna tenere in considerazione una variabile che non dipende dal mercato né dalla volontà di trovarlo, ma semplicemente dal fatto che il lavoratore dimissionario deve far trascorrere il tempo previsto dal preavviso contrattuale.

La maggioranza delle persone che viene a dimettersi da noi ha già quindi in mano una lettera di promessa di assunzione – cosa che noi sindacalisti non ci stanchiamo di consigliare – per un lavoro che nella maggioranza dei casi è nel medesimo settore produttivo, spesso perfino con stessa mansione e

<sup>2</sup> Dati Veneto Lavoro -- <<https://www.cliclavoroveneto.it/-/crescita-dimissioni-in-veneto-2022>>.

stesso inquadramento contrattuale. E non sono rari i casi di persone che si dimettono da un contratto di lavoro a tempo indeterminato per uno a tempo determinato.

Va ricordato che, tecnicamente, non si potrebbero dare le dimissioni da lavori a tempo determinato, perché in quei casi la scadenza è già fissata tra le parti – infatti i contratti a tempo determinato non normano il periodo di preavviso. Questo non evita ovviamente che moltissime lavoratrici e lavoratori della grande distribuzione o pubblici esercizi o di altri settori ad alto tasso di precarietà vengano a dimettersi anche da contratti a tempo determinato, con l'attenzione di concordare con il datore di lavoro un periodo di preavviso, senza il quale quest'ultimo, teoricamente, potrebbe tentare di rivalersi contro il dipendente per inadempienza contrattuale.

Cosa spinge questo numero crescente di donne e uomini in una situazione economica incerta, comunque, anche a queste latitudini, a venire nelle nostre sedi a dimettersi? Per cercare di capirlo, al di là della enorme e verificabile massa di dati quantitativi che già abbiamo a disposizione, ho provato ad approfondire la questione intervistando quattro compagni della Cgil che quotidianamente fanno "Sportello Dimissioni" con numeri importanti.

A tal proposito, va precisato che Cgil Treviso ha scelto di affidare questo compito a sindacalisti e non a semplici operatori dei servizi, come accade altrove. Quello delle dimissioni è, infatti, un momento importantissimo per incrociare lavoratrici e lavoratori che varcano per la prima volta la soglia di una sede sindacale e costituisce un'occasione importante per informare, controllare le buste paga e avvicinare le persone all'organizzazione.

Riporto alcuni stralci di interviste ai sindacalisti dello Sportello Dimissioni di Cgil Treviso:

V.P. - Operaio di un'importante cartiera, in distacco sindacale proprio dall'inizio della pandemia per seguire i lavoratori del ciclo della carta e degli imballaggi:

«L'idea che mi sono fatto è che le persone che vengono a dimettersi non siano in cerca del lavoro della vita, né solamente di un aumento salariale. Sono effettivamente aumentate le persone che si dimettono quest'anno, tanto che io mi faccio aiutare anche da qualche delegato, perché altrimenti ci sono giornate in cui dovrei fare quasi solo dimissioni e rischierei di trascurare il resto del lavoro. Le motivazioni spesso hanno a che fare con la qualità della vita e in particolare modo con l'orario di lavoro e la vicinanza all'abitazione. Una cosa un po' strana per me, che vengo da una fabbrica a ciclo continuo e dove il lavoro a turni e notturno è la norma ed è anche ciò che permette di avere buste paga un po' più generose. È che tante persone, non solo giovani come si potrebbe pensare, oggi cercano il lavoro a giornata, il fine settimana li

bero. Quelli che si dimettono con un salto nel buio sono veramente pochi, credo non più del 5%, e si tratta in questi casi di lavori particolarmente poco qualificati, mentre tutti gli altri sanno già dove andranno a lavorare. Spesso incontriamo lavoratrici e lavoratori che lamentano rapporti difficili con i colleghi o con i superiori, che lavorano in aziende medio piccole, dove non c'è sindacato e la soluzione di fronte ai problemi o le tensioni non è quella di organizzarsi per farsi valere. Così, preferiscono andarsene. Per me, che vengo da una fabbrica sindacalizzata, è una reazione incomprensibile. Quando si rivolgono al nostro Sportello lavoratori giovani, una delle cose che lamentano di più è la mancanza di prospettiva e di crescita professionale. Si vedono bloccati in una situazione con pochi sbocchi e non considerano quello che fanno come il lavoro della vita, come capitava nelle generazioni precedenti. Le aziende che seguono come sindacalista si stanno accorgendo di questa situazione e tentano di correre ai ripari provando a ricontattare il lavoratore che ha tempo sette giorni per ritirare le dimissioni. Ed effettivamente anche a me è capitato di lavoratori qualificati che sono tornati allo Sportello per ritirare le dimissioni. Nel caso di lavoratrici abbiamo registrato molti casi di donne che si dimettono dopo essere rientrate da una maternità perché non riescono a conciliare lavoro e figli e non ottengono il *part time*».

T.R. - Giovanissimo funzionario Filcams, ha un osservatorio più vicino ai servizi e a forme di lavoro precario anche se, come altri funzionari, nella giornata in cui fa Sportello Dimissioni, accoglie lavoratrici e lavoratori di tutti i settori.

«Tra le cause che spingono alle dimissioni ci sono spesso gli orari di lavoro: dover lavorare nei fine settimana è ritenuto sempre di più un buon motivo per cambiare lavoro. C'è da dire che donne e giovani con contratti a tempo determinato hanno imparato a usare la Naspi come strumento di autonomia tra fasi di lavoro e non lavoro per ammortizzare la flessibilità e permettersi di non accettare lavori peggiori. Nel turismo e nella ristorazione spesso pesa molto il lavoro notturno e serale. In questo settore siamo arrivati a situazioni paradossali in cui grandi catene, che selezionano e assumono il personale attraverso le agenzie di somministrazione, tentano di affrontare il velocissimo *turn over* premiando i dipendenti che resistono più mesi o che riescono a portare altri amici o parenti a lavorare. Nel settore dei servizi è stato molto apprezzato lo *smart working* da parte dei giovani e quando, con la fine della pandemia, le aziende hanno cercato di riportare questi lavoratori in azienda, molti piuttosto sono venuti a dimettersi. Solitamente chi viene a dimettersi se dispone di una buona professionalità ha già in tasca un nuovo lavoro, che è disponibile ad accettare anche se a tempo determinato, pur di cambiare. Se dovessi indicare una differenza che ho notato tra chi viene allo Sportello Dimissioni e chi viene ai normali sportelli sindacali per con-

trollare buste paga o risolvere qualche vertenza, devo dire che gli stranieri che si dimettono sono in numero minore. Forse perché spesso sono costretti per esigenze economiche o di permesso di soggiorno a non rischiare di restare senza lavoro».

C.I. - In distacco sindacale da una grande fabbrica, da più tempo rispetto ai precedenti sindacalisti intervistati:

«Se dovessi dirti la mia sensazione su cosa sia cambiato davvero, oltre al numero in continuo aumento di dimissioni rispetto al passato, sarebbe che penso che tante persone si dimettano più che altro per tensioni in azienda, per cattivi rapporti con i colleghi o con i superiori. Molti mi raccontano, ad esempio, che la vicenda del *Green Pass* per lavorare ha esacerbato il clima nelle aziende più piccole e molti vengono a dimettersi accusando troppo stress. Nelle piccole aziende dove non c'è il sindacato, il rapporto di lavoro non è mediato per cui, se le cose non vanno bene, diventano immediatamente insopportabili, anche perché spesso con il datore di lavoro si deve aver a che fare tutti i giorni e per tante ore. Purtroppo, ho avuto parecchi casi di lavoratrici che sono venute a dimettersi alla fine del periodo di maternità, qualcuna per rimanere a casa, qualcuna per cercare lavori più vicini o con orari più compatibili.

La maggioranza di chi viene in sede per dimettersi è al suo primo contatto con il sindacato, al massimo conosce il Caaf per la dichiarazione dei redditi. Mi colpisce che davvero pochi sappiano leggere una busta paga o che molti nemmeno conoscano il loro contratto collettivo. Per noi è una buona occasione per cercare di dare qualche informazione, specie sulle questioni previdenziali, alle quali ad esempio i giovani non pensano. La mia impressione è che tutti sappiano già dove andranno a lavorare, magari non sono sicuri di trovare di meglio, ma almeno lo sperano. Forse dipende dal fatto che c'è la percezione che comunque un lavoro lo troveranno sempre. È finito il tempo in cui i direttori delle aziende minacciavano dicendo di avere la coda fuori dalla porta di gente per lavorare, perché, semplicemente, fuori dalla porta non c'è più nessuna coda, semmai un cartello di ricerca di personale. Per cui, ai primi problemi, molti intanto cambiano lavoro, poi si vedrà».

C.P. - Funzionario di esperienza che viene dal settore edile, quindi molto abituato ad avere a che fare con lavoratori piuttosto sindacalizzati. Allo Sportello Dimissioni incrocia lavoratrici e lavoratori di tutti i settori.

«Nel settore che seguo io, quello dell'edilizia, non c'è stata nessuna crisi per la pandemia di Covid-19, quindi i lavoratori se si dimettono lo fanno per cercare condizioni migliori. Senz'altro il salario è importante, ma anche le condizioni di lavoro lo sono. Nel pieno della pandemia, ad esempio, abbiamo ricevuto tante lavoratrici del settore dell'assistenza che si dimettevano o perché non sopportavano più la pressione dell'emergenza, in un settore così delicato a contatto con utenza fragile,

oppure perché uscivano da cooperative sociali per andare verso la sanità pubblica, in cerca di condizioni di lavoro più decenti. Ma a parte questi settori specifici, per il resto, le storie che raccontano lavoratrici e lavoratori che vengono a dimettersi sono sempre più spesso di stress sul lavoro per i rapporti con i responsabili o con i titolari e anche con i colleghi a volte. Non so se questo dipenda dalla pandemia, ma ciò che fa decidere di lasciare un posto di lavoro è sempre di più il clima aziendale e, anche nelle fabbriche dove il lavoro è pesante da sempre, ciò che diventa davvero insopportabile è il clima generale dell'azienda. Quindi molti preferiscono andarsene sperando di trovare di meglio. La verità è che i soldi contano, ma non pagano tutto come forse avveniva un tempo. Poi ci sono i lavoratori con professionalità più alte, che si dimettono perché magari con un'altra azienda hanno contrattato salari o orari migliori, ma questa non è una novità, è sempre accaduto che chi sa di essere indispensabile all'azienda cerca di contrattare superminimi *ad personam*. Credo comunque che, dopo questa cosa della pandemia di Covid, andrebbe misurata la crescita dello stress lavoro-correlato, perché è la causa che i lavoratori indicano più di frequente come responsabile della decisione di dimettersi. Anche le aziende si sono accorte di questo e hanno capito, ad esempio, che è sempre più difficile trovare lavoratori disponibili a lavorare su tre turni. Un tempo, dalle nostre parti, i turni, così come gli straordinari, erano benvenuti perché permettevano di far crescere le buste paga (e magari erano pagati anche fuori dalla busta paga in certi settori). Adesso invece, per le aziende, è sempre più difficile trovare lavoratori che accettino. Infatti, da noi, vengono a dimettersi persone che si accontentano di guadagnare meno pur di passare dai turni al lavoro a giornata. In questi fenomeni, non vedo grandi differenze tra italiani e stranieri. Se c'è una particolarità la vedo rispetto all'età: molti di quelli che vengono a dimettersi lo fanno perché non vedono nel lavoro che fanno una prospettiva di carriera, non lo vedono come il lavoro della loro vita, fino alla pensione. Come dargli torto? A me colpisce molto comunque questo fatto: tanti lasciano un lavoro a tempo indeterminato per passare a tempo determinato e noi su questo cerchiamo di metterli in guardia. Se però hanno deciso di cambiare non c'è verso, dopo la fine del determinato, dicono, c'è sempre la Naspi. Capita comunque che qualcuno ci ripensi e venga a ritirare le dimissioni perché magari in azienda gli hanno proposto qualcosa in più, ma di questi tempi è davvero molto raro, un aumento non basta per restare».

## **5. È la fine dell'amore tra i veneti ed il lavoro?**

Difficile trarre conclusioni da istantanee di questo tipo. Servirà tempo per capire se siamo di fronte agli strascichi dello *shock* collettivo da Covid o se davvero siano maturate consapevolezza diverse.

Certamente, l'effetto rimbalzo sul mercato del lavoro ha permesso a tante lavoratrici e lavoratori di rimettersi sul mercato e ciò è comunque sempre storicamente accaduto. Ciò che forse è davvero cambiato, adesso, è che il peso della motivazione economica nella scelta di dimettersi è sceso davvero in modo sensibile. Sempre di più le motivazioni che spingono a cercare di meglio hanno a che fare anche con la qualità della vita oltre che del lavoro. Orari, clima aziendale, *benefit*, mensa, sicurezza e salute sul lavoro hanno acquisito una nuova importanza nell'orientare le scelte. Ovviamente, ciò non significa che non sia sempre aperta una gigantesca questione salariale, specie negli ultimissimi mesi a causa della fiammata dei prezzi e dell'inflazione, ma in qualche modo c'è in più la consapevolezza che in ogni caso il salario non arriva comunque a comprare tutto. E questa è oggettivamente una consapevolezza nuova dalle nostre parti.

I giovani poi sono un caso nel caso. Se nelle generazioni precedenti il lavoro rappresentava ancora saldamente uno strumento di realizzazione ed emancipazione sociale grazie al quale un operaio poteva, non senza qualche sacrificio, metter su casa e famiglia e mandare a studiare i figli e andare in pensione a un'età che ancora gli permetteva di godersi uno spicchio di vita senza pensieri, i giovani che entrano nelle aziende oggi sanno che nemmeno con due stipendi, senza altri aiuti, potranno costruire ed avere quello che hanno avuto i loro genitori e che comunque la prospettiva è quella di lavorare per 50 anni per poter andare in pensione. Forse davvero siamo davanti alla prima generazione che sta sperimentando un impoverimento complessivo rispetto alla generazione precedente: un'inversione di tendenza socialmente devastante. Quindi l'approccio al lavoro diventa, giustamente più utilitaristico, direi quasi disincantato. Si cambia lavoro più frequentemente senza grandi traumi e non si escludono nemmeno passaggi al lavoro autonomo o anche periodi di inoccupazione, utilizzando gli ammortizzatori sociali in modo consapevole. Il lavoro salariato tipico ha perso la funzione di emancipatore sociale e venendo a mancare completamente la possibilità di una prospettiva credibile di rivendicazione collettiva di migliori condizioni o salari, rimane la soluzione individuale come unica via di uscita. Difficile dare loro torto e tanto più difficile fargliene una colpa.

Anche dal lato delle aziende il tema è sentito come un problema vero. Dai dati emersi in questi mesi e denunciati a più riprese dalle associazioni di categoria, si calcola che il 60% delle aziende in Veneto è coinvolto dal fenomeno delle dimissioni "volontarie" e che nella stragrande maggioranza dei casi, il 75%, sono state colte di sorpresa dinnanzi a una tendenza inattesa (fonte: Associazione Italiana Direzione Personale). Abbiamo perfino assistito ad alcuni casi paradossali: ad inizio anno, le associazioni ar-

tigiane, nel corso delle trattative con le controparti sindacali sul rinnovo di alcuni contratti di settore come quello della grafica, sono arrivate ad avanzare la richiesta di raddoppiare i tempi di preavviso per le dimissioni “volontarie” al fine di disincentivarle o renderle meno convenienti per compensare in qualche modo il danno economico che le piccole aziende subiscono dalla crescita del fenomeno.

La pandemia, come era prevedibile, non è stata democratica: a livello globale non è stata una grande livellatrice, non eravamo esposti tutti allo stesso rischio sanitario, e infatti sono morti di più i fragili, i marginali e chi non aveva buone possibilità di curarsi. Così, a livello locale in relazione al lavoro, il *lockdown* non è stato uguale per tutti. Il 9 marzo del 2020, quando anche fare una corsetta all’aperto o portare fuori il cane per una passeggiata era stigmatizzato socialmente e perseguito penalmente, in Veneto il 55% delle aziende manifatturiere continuava a lavorare. E non si trattava certo di aziende di produzione di beni di prima necessità! Assieme a chi lavora va in queste aziende manifatturiere hanno continuato a lavorare – a rischio della propria salute – anche tutte le lavoratrici e lavoratori che garantivano la distribuzione commerciale alimentare, oltre ovviamente a chi lavorava nella sanità, nell’assistenza e nel comparto sicurezza. In qualche modo, nei due anni della pandemia è divenuta evidente la distinzione tra i lavori indispensabili e quelli non indispensabili in una situazione di emergenza, ma si è anche evidenziata la differenza tra quelli che erano “remotizzabili” e quelli che non lo erano.

Tra i lavoratori che svolgono una mansione possibile anche da remoto ora ovviamente si registra un’enorme difficoltà a ritornare in presenza. Non a livello di ciò che è successo in economie meno manifatturiere delle nostre come nel Nord Europa o negli Usa e in UK, ma comunque anche tra chi sceglie di dimettersi dal proprio lavoro per sperimentarne uno nuovo, ha molta importanza la possibilità di poter svolgere almeno parte della prestazione lavorativa in *smart working*. Vi sono aziende, in particolare nel settore che seguo delle telecomunicazioni, che hanno già dismesso uffici e postazioni di lavoro e quindi non prevedono un rientro in sede se non a tempo parziale, perché hanno sperimentato che il contenimento dei costi registrato in questi due anni non è andato a discapito delle produttività, anzi. Non è escluso però anche che il Capitale nella sua eterna lotta contro il Lavoro per recuperare sempre maggiori margini di profitto, possa immaginare per le mansioni meno specialistiche che sono state remotizzate in questi anni una vera e propria esternalizzazione anche dal punto di vista contrattuale. Anche in un’azienda manifatturiera classica, le persone che sono rimaste a casa in *smart working* per seguire mansioni semplici dal *data entering*, alla gestione della contabilità, dall’assistenza telefonica ai clienti

all'elaborazione dati, la direzione potrebbe progressivamente decidere di esternalizzare queste funzioni favorendo l'apertura di Partite Iva mono-committenti.

La tendenza prevedibile è che alcuni lavori rimarranno da remoto nel medio periodo. Ciò solleciterà anche il sindacato a un urgente sforzo di rivedere le proprie piattaforme rivendicative e anche la propria modalità di attività sindacale. In molti settori, alla fine delle restrizioni pandemiche, le assemblee con i lavoratori, così come le trattative con le controparti, sono rimaste sulle piattaforme *online*. In particolar modo, ci sarà da prevenire un'ulteriore precarizzazione e marginalizzazione del lavoro femminile che può essere maggiormente costretto dentro le mura di casa per aumentare ulteriormente il carico del doppio lavoro assegnato alle donne.

Dopo il ciclone neoliberista, anche la pandemia, con la sua dimensione globale, ha ulteriormente trasformato la composizione del lavoro e la sua percezione, forse facendo sorgere contraddizioni nuove che dobbiamo considerare attentamente.