

L'orgoglio di un lavoro ben fatto può valere più del salario

di Richard Sennett, La Repubblica, 6 marzo 2010

Il vecchio capitalismo burocratico funzionava sul modello delle forze armate, con organizzazioni piramidali e gerarchie molto rigide. Dopo il 1968 il capitalismo è cambiato e le organizzazioni si sono trasformate per diventare più fluide, più instabili, più a breve termine. Non era esattamente ciò che avevano auspicato coloro che manifestarono negli anni Sessanta, ma questo ne è stato in ogni caso l'esito, che ha disinnescato una parte delle contestazioni, nello specifico a sinistra. Però questo nuovo capitalismo - come ha dimostrato la crisi - non pone meno problemi del modello precedente, contro il quale la mia generazione si era ribellata. Questo capitalismo fluido ha portato allo sviluppo di un modo di lavorare senza tener conto della qualità. La carriera è scomparsa, sostituita da una traiettoria evanescente, frammentaria, che rende difficile per i dipendenti definire con precisione la propria identità. Diventa oltretutto sempre più complicato descrivere la propria professione. La scomparsa del concetto di formazione a lungo termine e di sviluppo dei talenti ne è un ottimo esempio. Per comprenderlo è sufficiente osservare con attenzione la crisi dell'industria dell'automobile negli Stati Uniti: si tratta di un settore nel quale gli operai hanno accumulato col passare degli anni grandi competenze. Ebbene: ci sono state moltissime discussioni politiche per comprendere in che modo salvare le aziende automobilistiche o a chi venderle, ma si è indagato pochissimo per capire in che modo utilizzare questi talenti, come valorizzare le competenze acquisite nelle altre sfere. L'idea dominante in rapporto agli operai è stata: tocca a loro togliersi dai pasticci, a costo di ripartire da zero. Il valore del lavoro in sé è scomparso, a vantaggio di un interesse esclusivo per ciò che quel lavoro può far guadagnare immediatamente. Per i lavoratori stipendiati, è estremamente destabilizzante, ma in definitiva lo è anche per le aziende stesse. Tutto ciò ha comportato rilevanti effetti psicologici. Coloro che hanno un posto di lavoro sono spesso messi di fronte a una perdita di significato, che conduce al disimpegno, al disinvestimento. Per coloro che invece hanno perduto il posto di lavoro, le conseguenze sociali e personali sono tanto più importanti se nella costruzione della loro identità quel posto di lavoro così fragile è diventato ancora più centrale e cruciale rispetto a prima. Ho condotto uno studio sui lavoratori di Wall Street che hanno perso il proprio posto di lavoro durante la crisi: la loro autostima ne è uscita gravemente danneggiata, e questo provoca serie difficoltà, quali depressione e divorzi. Le persone coinvolte hanno l'impressione di non essere state all'altezza, mentre di fatto sono state travolte da un evento ben più grande di loro. Molti cercano di consolarsi pensando che con la ripresa si potrà ripartire come prima. Questa ripresa, però, non creerà molti posti di lavoro e il disagio rischia di diventare permanente. Come uscire da questa situazione? Ovviamente ripristinare il vecchio capitalismo burocratico non è la soluzione giusta. La sfida consiste nell'arrivare a mettere in atto un sistema che permetta all'individuo di definirsi attraverso le proprie evoluzioni professionali, in una società nella quale le competenze hanno la tendenza a diventare obsolete assai rapidamente. Occorre aiutare l'individuo a ritrovare il rispetto di sé e degli altri, quel sentimento che è scomparso e che per altro le politiche pubbliche fondate sulla compassione e sull'assistenza non sono riuscite a ristabilire. Ciò passa in particolare attraverso il riconoscimento del lavoro ben fatto. Una delle soluzioni possibili potrebbe essere la riabilitazione del concetto di mestiere, sul principio dell'artigianato: valorizzare il significato del lavoro, piuttosto che la remunerazione che ci si può attendere da esso. Riabilitare il concetto di lavoro ben svolto per il semplice piacere di svolgerlo bene, indipendentemente dal concetto di performance o di retribuzione. Soltanto questo impegno disinteressato dà un significato alla vita. L'orgoglio per il lavoro eseguito permette inoltre di tessere all'interno dell'azienda dei rapporti sociali durevoli. E ciò è tanto più necessario se si considera che si lavora sempre più a lungo e si ha sempre meno tempo per allacciare rapporti disinteressati, dentro e fuori l'ambito lavorativo.