

Q

Le «grandi dimissioni», tra mercati del lavoro e valore del lavoro

Alessandro Gentile* e Fabrizio Pirro**

1. Introduzione

Dal maggio 2021 sono apparsi sulla stampa statunitense una serie crescente di articoli che hanno trattato la *great resignation*, fenomeno per il quale sono stati adottati anche diversi sinonimi, come *big dismissing*, *big quit*, *great reshuffle*. L'introduzione del concetto viene attribuita allo psicologo Anthony Klotz (Cohen 2021a; 2021b), docente alla *Mays Business School della Texas A&M University* e studioso da diversi anni dei processi dimissionari. Con questa espressione ha voluto interpretare il dato rilevato ad aprile 2021 negli Stati Uniti, relativo al licenziamento volontario e contemporaneo di 4 milioni di lavoratori dipendenti, centrando l'attenzione sulle ragioni per le quali un numero così significativo di persone avrebbe abbandonato volontariamente il proprio posto di lavoro.

In un'intervista per il *Washington Post*, a fine settembre dello stesso anno, Klotz spiegava il fenomeno come la conseguenza di almeno quattro *trend* diversi, a vario modo legati alla pandemia di Covid-19: 1) un arretrato di dimissioni, aspetto tipico del mercato del lavoro statunitense, che riprende il suo corso dopo essere rimasto bloccato per gran parte del 2020; 2) l'abbandono, a vari livelli professionali nelle imprese e in diversi settori produttivi, dovuto sostanzialmente a gradi eccessivi di *burnout*, in conseguenza dell'improvvisa crisi pandemica; 3) la volontà di cambiare lavoro dopo aver sperimentato, durante il confinamento, modalità di vita e di relazione che si sono rivelate più consone ai propri interessi personali; 4) il rifiuto di tornare a lavorare in presenza dopo aver sperimentato aspetti positivi del lavoro da remoto, tanto logistici quanto organizzativi, specialmente per quanto riguarda la gestione del tempo (Washington Post Live 2021a; 2021b). Klotz insiste su questi punti, più sulla base della sua sensibilità e percezione particolare, che sulla base di evidenze empiriche obiettive, che permettano di confermare le diverse motivazioni e quantificare il loro peso. Malgrado ciò, nei mesi successivi, il tema assume un notevole impatto nell'opinione pubblica statunitense e arriva anche sulla stampa europea, con diverse testate giornalistiche che, con una certa ripercussione mediatica, iniziano a pubblicare articoli menzionando la «grande rinuncia», per lo più affascinati dall'idea della ricerca da parte dei soggetti di condizioni di vita e/o di lavoro migliori dopo le fatiche fisiche e psicologiche della pandemia.

Nella ricerca di tracce simili che evidenziassero lo stesso fenomeno, anche in Italia, a gennaio del 2023, ha avuto una certa risonanza il dato fornito dal Ministero del Lavoro per cui nei primi tre trimestri del 2022 le dimissioni volontarie ammonterebbero a circa 1 milione e 600 mila, con

* Alessandro Gentile è docente di Sociología del Trabajo presso l'Universidad de Zaragoza.

** Fabrizio Pirro è docente di Sociología del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma.

un aumento di circa il 22% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il dato ha come fonte le comunicazioni obbligatorie Inps e non si tratta, quindi, di singoli individui. Inoltre, sempre non considerando gli individui, è stato ottenuto, sommando i valori relativi alle dimissioni di ogni trimestre. Se consideriamo i singoli trimestri separatamente, la quota di quanti si sono dimessi sul totale dei rapporti cessati è in forte calo e ben più della metà dei rapporti cessati lo sono per scadenza dei termini contrattuali, con la quota che rimane costante nei diversi periodi.

Da questi primi elementi è plausibile formulare due ordini di considerazioni, sulle quali soffermare la nostra attenzione. Da un lato, è necessaria una migliore definizione del fenomeno, per la quale risulta indispensabile una maggiore contestualizzazione nei diversi mercati del lavoro. Dall'altro lato, proprio grazie ad una concettualizzazione chiara e ad una visione empiricamente fondata, si può evitare un ennesimo ritorno al dibattito sul valore attribuito oggi al lavoro, nel quotidiano e nei più ampi progetti di vita dei soggetti, restando con i piedi ben piantati per terra.

2. Dimissioni e mercati del lavoro

Per proporre un ragionamento rigoroso sul fenomeno, che qui ci interessa, occorre innanzitutto prendere atto della pluralità dei mercati del lavoro, da un punto di vista nazionale, professionale e generazionale, prima di lanciarsi in conclusioni azzardate sulla corrispondenza tra quello che avviene in un mercato specifico, come lo statunitense, e tutti gli altri mercati a livello internazionale. Tale operazione risulterebbe ingenua, quando non supponente. Perciò, per comprendere meglio la rinuncia volontaria ad un lavoro, anche quando ciò implica una relazione contrattuale stabile, è indispensabile riferirsi alle specificità (strutturali e normative) del mercato del lavoro di appartenenza. Di fatto, non si tratta solo di un comportamento temerario o prudente, a seconda dei casi, ma è un comportamento sociale che deve essere riferito all'esperienza di ciascun contesto, oltre che alle condizioni personali, famigliari e lavorative di ogni singolo caso.

In un sistema di impiego più garantista, come quello europeo, sarebbe meno conveniente licenziarsi, mentre il modello liberale statunitense propizia una maggiore rotazione del lavoro, con spese inferiori per licenziamento e garanzie sociali legate al mercato, piuttosto che a un sistema pubblico di tipo contributivo. In questi termini, sui mercati del lavoro europei, seppur con le dovute differenze, è minore l'incentivo a lasciare il proprio lavoro, quanto più i diritti e le prestazioni sociali sono vincolati a un impiego stabile. È difficile, oltre che irrazionale secondo un bilancio di costi-opportunità, rinunciare a quanto si è raggiunto con l'esperienza lavorativa e ai diritti acquisiti, grazie a una determinata traiettoria professionale, in un medesimo posto di lavoro o nello stesso settore di specializzazione.

D'altra parte, il funzionamento del mercato del lavoro è determinante per capire le reali opportunità che si offrono per eventualmente prendere questa decisione. Il mercato del lavoro statunitense, altamente flessibile e deregolato, con facili e rapidi passaggi per creare relazioni contrattuali con la stessa velocità con cui si possono rescindere, senza che sia necessariamente previsto un risarcimento o una indennità di servizio, è diverso da quanto, nella realtà europea, più garantista e corporativa, si difende nei negoziati collettivi per far rispettare diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro.

Lasciare un lavoro non significa automaticamente smettere di lavorare. La rinuncia a un posto apre uno scenario anche di possibilità rivolte all'inserimento in altri ambiti professionali, in al-

tri settori come anche in altre imprese dello stesso settore, senza parlare poi della opportunità di mettersi in proprio. Il modello del *self made man* descrive una società polarizzata e sempre più frammentata come quella occidentale, in generale. È un mutamento paradigmatico già in corso dalla fine del secolo scorso, giunto all'auge con il capitalismo neoliberale e la crisi dello Stato assistenziale, che a sua volta si traduce in un sostanziale cambio di mentalità e delle priorità dei lavoratori più giovani, più preparati e più audaci. Il «lavoro per tutta la vita», al contempo che il «posto fisso», viene affiancato da un più persistente anelo alla propria valorizzazione identitaria e professionale: molti lavoratori prestano più attenzione al proprio «percorso personale» e cercano imprese che gli forniscano un valore aggiunto (e distintivo) alla carriera, per essere più competitivi e, in conseguenza, più forti sul mercato.

È pur vero che lo stress potrebbe giustificare la rinuncia, ma non sempre si esce in maniera definitiva dalla vita attiva. L'attività mi realizza individualmente nella misura in cui mi sento coinvolto in quello che faccio; e inoltre, nello specifico, dedico tempo ed energie a ciò che mi permette poi di coprire le mie spese e i miei consumi. La remunerazione che ricevo per svolgere una determinata attività produttiva è, quindi, importante fin quando non riesco a trovare una alternativa che mi garantisce, almeno, la medesima disponibilità di risorse per continuare a mantenere un determinato livello di consumi. Però, secondo questa logica, cambiano le preferenze, cercando per esempio una gestione del tempo che sia più coerente con le proprie vocazioni e pure con altri aspetti extra-lavorativi, legati all'ozio, al tempo libero, alle relazioni sociali e agli impegni familiari.

Tuttavia, rinunciare a una remunerazione sicura è complicato per chi ha spese da affrontare con certa frequenza e regolarità. In questo caso, la stabilità del proprio stile di vita inibisce la ricerca di altre soluzioni, perché la sola opzione di un cambio di rotta è spesso incerta, incluso azzardata, con un esito sconosciuto. Non sapere che cosa riserva una scelta così significativa come quella di lasciare un lavoro sicuro lascia quindi campo aperto a probabili pentimenti o, peggio ancora, a possibili rimorsi, soprattutto quando questa scelta è irrevocabile. Il peso è maggiore quando incorrono responsabilità annesse al lavoro, come il mantenimento di una famiglia, che interessa soprattutto gli occupati giovani-adulti, compressi tra la crescita dei figli e l'attenzione ai parenti più avanti con l'età (la cosiddetta *sandwich generation*), oppure come la copertura di spese legate a mutui, a consumi di specifici stili di vita e livelli di benessere che non prevedono né interruzioni né deroghe. Forse la specificità attuale è conseguente ad un sentire che, in conseguenza dell'esperienza legata alla pandemia, è stata molto più condivisa che in precedenza tra i settori, le figure professionali e le generazioni, generando così una consapevolezza collettiva più forte.

Là dove si è affermato il paradigma della flessibilità nella gestione delle risorse umane, troviamo una maggiore propensione a legami più frammentati e intermittenti nell'ambito professionale. Come già anticipava Richard Sennett alle soglie del 2000, il nuovo «uomo flessibile» è difficile da fidelizzare a una impresa, e quindi da trattenerne nel suo posto di lavoro (Sennett, 1998). È questo il caso in particolare dei giovani che hanno davanti a sé un lungo cammino professionale, specialmente se dispongono di un'alta qualificazione e si muovono nell'economia del terziario avanzato. Qui si segnalano due aspetti da considerare per la «gran rinuncia», quali l'età e il settore di competenza, come strategici per capire quando (in che momento del percorso biografico di ciascuno) e dove (con rispetto al settore di riferimento) potrebbe

essere più frequente assistere al cambio di lavoro, malgrado l'esistenza di relazioni contrattuali stabili.

Per il caso statunitense, è possibile che siano soprattutto i *knowledge workers* a transitare da un lavoro all'altro, ridefinendo i propri percorsi professionali e, in contemporanea, che numerose imprese stiano competendo tra loro per accaparrarsi il talento disponibile nel mercato. Il lavoratore sceglie se rinunciare o meno alla posizione che occupa in funzione delle offerte che riceve o delle alternative che più contribuiscono alla sua crescita professionale: la scelta è ancor più conveniente quando il licenziamento apre, quindi, un ventaglio di alternative migliori. Come il lavoratore non ha legami irreversibili con l'impresa, così anche le imprese dal canto loro, soprattutto quelle che meglio reggono la competizione per le risorse umane nel mercato (sostenendo spese di selezione, formazione e contrattazione) e che si muovono con agilità alla ricerca di nuovi collaboratori.

È opportuno fare un punto sulle dinamiche del mercato del lavoro, considerando che il capitalismo attuale è continuamente sotto pressione. La «crisi permanente» si è inaugurata con il crack finanziario mondiale del 2008 fino alle sfide più recenti legate all'emergenza pandemica di Covid-19 e all'inflazione in crescita, come conseguenza dell'aumento dei prezzi energetici per il conflitto russo-ucraino. L'instabilità strutturale in cui siamo immersi da ormai quasi un ventennio, nell'economia, nella finanza e dentro una globalizzazione che accentua disuguaglianze sociali sempre più allarmanti (tra diversi paesi così come dentro un medesimo paese) ha propiziato nuovi scenari con riguardo ai modi in cui si lavora e si attribuisce un significato collettivo, culturale oltre che economico, al lavoro.

La competitività internazionale in un «ordine mondiale» ancora incerto, il diffondersi delle tecnologie informatiche, in maniera tanto intensa come invasiva nel nostro vissuto quotidiano, e l'irruzione della robotica e dell'intelligenza artificiale in un sistema produttivo fortemente automatizzato, centrato nei servizi e nel quale operano professionisti altamente qualificati, e dualizzato, con forti divergenze tra lavoratori garantiti e stabili nelle loro occupazioni e lavoratori, che incatenano anni di instabilità contrattuale e salariale, sono tutti elementi che marcano le nuove espressioni e organizzazioni del lavoro e interessano profondamente anche le formule tradizionali per produrre ricchezza e creare coesione sociale attraverso il lavoro.

Ciò che emerge sulla questione fin qui descritta, è che abbiamo più ipotesi da verificare che informazioni da analizzare in questa materia. Da qui la necessità di indagini che siano mirate, sui soggetti reali che stanno dietro alle comunicazioni obbligatorie. Ricostruire le ragioni e le strategie di questi soggetti è una operazione imprescindibile per dare al fenomeno le giuste dimensioni e fare luce sulle sue cause, senza perdere di vista le caratteristiche strutturali del contesto.

Al momento non sappiamo se ci sia realmente una «grande fuga» e se ciò costituisca o meno la premessa di un cambio paradigmatico nel modo di intendere il lavoro o se, più modestamente, ci troviamo di fronte alla mera espressione di una crisi congiunturale, che si risolverà quando usciranno dall'ennesima turbolenza socioeconomica, nella quale ci troviamo attualmente. Possiamo affermare che cambia l'atteggiamento verso il lavoro, pur restando importante il valore strumentale del lavoro (Méda 1995). Se vogliamo capire tali questioni in maniera appropriata è indispensabile contestualizzare il fenomeno con le regole, le prassi e le possibilità dei diversi mercati del lavoro e iniziare ad analizzarlo con gli strumenti scientifici offerti dalla sociologia economica e del lavoro.

3. Dimissioni e valore del lavoro

Seguendo la spiegazione di Klotz, la centralità del lavoro come perno della società occidentale, intorno a cui ruota la forma di organizzare il mondo in cui viviamo, verrebbe, dunque, messa in discussione da chi si dimette. Uno degli aspetti, infatti, evidenziati per spiegare il dato (statunitense) è la nuova centralità assegnata al lavoro da parte degli attori sociali all'interno dei loro progetti di vita. È quello che mediaticamente ha richiamato l'attenzione sul fenomeno: il coraggio (reale o apparente) di chi, in un contesto di crisi ormai permanente e con un'inflazione crescente, abbandona il proprio lavoro per (provare a) migliorare la propria vita. Persone, cioè, che stanche della loro condizione decidono di dare più importanza alla dimensione espressiva di soddisfare i propri bisogni più che alla dimensione strumentale di procacciarsi un reddito a qualsiasi condizione lavorativa.

L'esperienza della pandemia, portandoci in un quasi-esperimento (Cook, Campbell, 1979), avrebbe stimolato, in maniera se non inedita quanto meno improvvisa, nuove prospettive per tanti lavoratori in cerca di alternative più consone con le proprie necessità vitali: alla ricerca di una stabilità economica si sono così aggiunti altri fattori, come il riconoscimento del proprio sforzo, l'apprezzamento sincero del proprio impegno e la scoperta delle proprie vocazioni, alla ricerca anche di migliori e maggiori opportunità di crescita (personale e professionale) insieme al raggiungimento di concrete possibilità di conciliare comodamente la vita lavorativa con la vita familiare. L'importanza di non continuare a soffrire situazioni in cui il rendimento a ogni costo e la corsa alla produttività diventano pressioni insostenibili; oppure non continuare in lavori ripetitivi e logoranti, per questo meno creativi e per niente gratificanti, ancora di più quando il clima lavorativo (le relazioni con i colleghi, con i superiori o con i clienti) risulta molto scomodo, quando non tossico, fino ad intaccare qualsiasi motivazione per continuare.

Si tratta di questioni che trovano un dibattito già aperto da almeno più di mezzo secolo sulle caratteristiche e il ruolo «nuovo» che starebbero assumendo il lavoro e il lavorare. Dibattito sempre attivo e particolarmente stimolante, non solo in termini accademici, per chi, nell'ambito delle scienze economiche, sociali e giuridiche, si occupa del lavoro nella sua evoluzione storica, culturale e normativa; ma anche per gli attori politici che si occupano dei meccanismi di partecipazione, inclusione e coesione conseguenti alla divisione sociale del lavoro. Si tratta, insomma, di una tematica tutt'altro che nuova, che ciclicamente ritorna alla ribalta: l'idea di un lavoro diverso o di un diverso valore da attribuire al lavoro.

La questione diventa poi ancora più complessa. L'operosità e la gratificazione dalla propria attività sono state e sono soprattutto mezzi per costruire una propria identità, sociale e non solo individuale. Ciò finisce per creare una tensione continua, non risolvibile, tra aspettative e reali possibilità di soddisfacimento. Se mai, quindi, la questione non è quella della fine quanto piuttosto quella conseguente al «nuovo» peso che va sempre più assumendo per alcuni soggetti (ma quali, di preciso? per età, sesso, istruzione, professionalità?) il progressivo affermarsi della dimensione individuale rispetto ai vincoli imposti dalla dimensione societaria, tra i quali il lavoro è – ed è stato da molti decenni – sicuramente centrale.

Perché allora il lavoro avrebbe perso o starebbe perdendo la sua centralità, dopo essere stato addirittura eretto, come aveva spiegato con efficacia Aris Accornero (1980), a ideologia per buona parte del Novecento? Le risposte fin qui avanzate sono partite tutte dal peggioramento, reale

o percepito dai soggetti implicati, sia della quantità del lavoro (che dà la sua centralità), sia della qualità (che dà la sua rilevanza). Dalla riduzione delle opportunità di lavoro erano partiti Ralf Dahrendorf (1983) e Claus Offe (1983) per immaginare un progressivo virare del lavoro quotidiano a semplice insieme di «attività», non più quantitativamente centrale nelle vite degli individui e, quindi, non più rilevante in termini valoriali e vitali. André Gorz qualche anno dopo (1988) prospettava una vera e propria «metamorfosi». Nel suo caso, piuttosto che immaginare un cambio di pelle immaginava una sorta di sdoppiamento, che avrebbe portato a distinguere un lavoro svolto nell'interesse della collettività e un lavoro per le proprie necessità; tra un lavoro sociale e un lavoro per l'autoproduzione. Sempre prendendo spunto dalla sua riduzione, Jeremy Rifkin (1994) affermava che l'automazione avrebbe ridotto il lavoro umano rendendo la disoccupazione un problema epocale, finendo per privare il lavoro umano della sua rilevanza e quindi della sua centralità. In Italia, secondo Domenico De Masi (1995) questa trasformazione farà attribuire un'importanza crescente alle attività intellettuali rispetto a quelle meramente manuali, stimolando l'espressione crescente delle nostre capacità creatrici. Per Ulrich Beck (1999), invece, il peggioramento della qualità del lavoro, soprattutto della precarizzazione degli impieghi, porta come conseguenza il venir meno della certezza della piena occupazione, principio sul quale era stata edificata la società occidentale almeno dopo il secondo grande conflitto mondiale. Si rischia così di assistere alla fine del lavoro e di conseguenza alle garanzie fornite da uno stato sociale che su di esso era stato basato, aprendo ad una società con l'incertezza e il rischio come cifre caratterizzanti. In questo scenario la soluzione, per l'autore, sarebbe una società dove lavoro produttivo e lavoro di cura diventassero un compito equidistribuito e condiviso, allo stesso tempo diritto e dovere di ogni cittadino. Il lavoro, insomma, da necessità virerebbe verso l'impegno civile.

Tutti questi approcci, ai quali a suo modo si aggiunge come ultimo arrivato la lettura fatta da Klotz delle «grandi dimissioni», presentano il limite evidente di non godere di (e nemmeno tentare) un riscontro empirico delle proprie affermazioni, restando spesso in bilico tra l'essere filosofia o solo una speranza di miglioramento. In attesa di dati che forniscano un quadro più chiaro sulle dimensioni e le motivazioni del fenomeno, ragionare sul lavoro e il lavorare è utile e affascinante, purché rimaniamo ancorati ad un mondo concreto di evidenze e possibilità, piuttosto che di volitivo desiderio e auspicio.

In questo scenario è importante intercettare quei fenomeni sociali che ci permettano di far chiarezza sui mutamenti sociali in corso, sia per capire meglio il presente sia per immaginare il prossimo futuro, nello specifico cercando di formulare o anticipare nuovi aspetti e nuove regole del lavoro come «norma sociale» adattata al XXI secolo. Il fenomeno delle «grandi dimissioni» offre uno spunto molto interessante per attualizzare queste riflessioni e sapere di più sulle tendenze che il lavoro assume nei sistemi professionali e di impiego dei paesi a capitalismo avanzato. Le «grandi dimissioni» attirano l'attenzione perché rappresentano un mondo idealizzato, ma rischiano di essere una scelta inutile se in definitiva si tratta di un mondo che non possiamo o non sappiamo come avere.

Temi affascinanti ma anche spinosi, con problemi impliciti mai risolti, come per esempio sapere cosa sostituirebbe il lavoro per poter ottenere un reddito a garanzia di condizioni di vita accettabili. Non è ovviamente una questione secondaria ma discriminante, e affrontarla mette in evidenza la necessità di distinguere tra quali e quanti soggetti possono realisticamente risolvere la

questione. Anni sono passati dai primi contributi in materia e siamo ancora a metà del guado. Se vogliamo saperne qualcosa in più dovremo cominciare anche a chiedere, ai soggetti protagonisti del fenomeno, quale significato attribuiscono alla loro attività lavorativa e quali sono le loro reali aspettative, piuttosto che supporle o, peggio ancora, predeterminarle.

Non vorremmo che la soluzione si limitasse alla versione liberista più «classica»: quella di perseguire i propri interessi più semplicemente e prosaicamente mettendosi in proprio, limitando la scelta all'essere dipendenti di qualcuno o solo dipendenti di sé stessi. Insomma, che il problema si riduca solamente alla forma del rapporto di lavoro e, quindi, alle sue condizioni piuttosto che, anche, ai suoi contenuti: intrinseci e collettivi.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1980), *Il lavoro come ideologia*, Bologna, il Mulino.
- Beck U. (1999), *Modell Bürgerarbeit*, in *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt am Main-New York, Campus (ed. it.: *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi, 2000).
- Cohen A. (2021a), *How to Quit Your Job in the Great Post-Pandemic Resignation Boom*, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-10/quit-your-job-how-to-resign-after-covid-pandemic>.
- Cohen A. (2021b), *Q&A: The Great Resignation*, in *Bloomberg Businessweek*, n. 4699, p. 42.
- Cook T.D., Campbell D.T. (1979), *Quasi-Experimentation. Design and Analysis Issues for Field Settings*, Boston, Houghton Mifflin.
- Dahrendorf R. (1983), *Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht*, in Matthes J. (a cura di), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*, Frankfurt am Main-New York, Campus, pp. 25-37 (ed. it.: *Se alla società del lavoro viene a mancare il lavoro*, in *Sociologia del lavoro*, IX (1986), n. 28, pp. 47-61).
- De Masi D. (1995), *L'ozio creativo*, Roma, Ediesse.
- Goetz A. (1988), *Metamorphoses du travail. Quête du sens, critique de la raison économique*, Paris, Galilée (ed. it.: *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino, Bollati Boringhieri, 1992).
- Méda D. (1995), *Le travail. Une valeur en voie de disparition?*, Aubier, Paris (ed. it.: *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, Milano, Feltrinelli, 1997).
- Offe C. (1983), *Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?*, in Matthes J. (a cura di), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*, Frankfurt am Main-New York, Campus, pp. 38-65 (ed. it.: *Lavoro come categoria sociologica centrale?*, in *Sociologia del lavoro*, IX (1986), n. 28, pp. 17-46).
- Rifkin J. (1994), *The End of Work. The decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, New York, Putnam (ed. it.: *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale*, Milano, Baldini & Castoldi, 1995).
- Sennett R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, Norton (ed. it.: *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 1999).
- Washington Post Live (2021a), *The Great Resignation*, <https://www.washingtonpost.com/washington-post-live/2021/09/24/great-resignation-with-molly-anderson-anthony-c-klotz-phd/>.
- Washington Post Live (2021b), *Transcript: The Great Resignation with Molly M. Anderson, Anthony C. Klotz PhD & Elaine Welteroth*, <https://www.washingtonpost.com/washington-post-live/2021/09/24/transcript-great-resignation-with-molly-m-anderson-anthony-c-klotz-phd-elaine-welteroth/>.

ABSTRACT

L'abbandono massivo e volontario di posti di lavori stabili che si è verificato negli Stati Uniti durante la pandemia del Covid-19 ha richiamato l'attenzione dell'opinione pubblica europea. Grazie all'eco che i mezzi di comunicazione hanno dato a quello che immediatamente è stato definito come «grande rinuncia», anche a livello politico e accademico è cresciuto il dibattito sul significato e sulle reali dimensioni di questo fenomeno. Si tratta di un mutamento paradigmatico del significato del lavoro nei paesi a capitalismo avanzato o di un fenomeno congiunturale, legato a inquietudini e necessità proprie soprattutto dei lavoratori sovra-qualificati e meno entusiasti delle mansioni che svolgono? L'articolo introduce la great resignation in tutta la sua complessità per cercare di orientarsi in questo dibattito, tuttora in corso. Vengono segnalate alcune ipotesi di ricerca per capire meglio i risvolti economici, culturali, sociologici e normativi del fenomeno. Uno studio rigoroso in merito, in una prospettiva comparativa, deve tenere conto delle specificità dei diversi mercati del lavoro e dei sistemi di welfare a livello nazionale. In termini analitici, deve approfondire le caratteristiche generazionali, di genere e di classe sociale della popolazione in esame.

THE «GREAT RESIGNATION», BETWEEN THE LABOUR MARKETS AND THE VALUE OF WORK

Massive and voluntary abandonment of fixed jobs that occurred in the United States during the Covid-19 pandemic has attracted the attention of European public opinion. Thanks to the echo gave to what was defined as a «great resignation», the debate on the meaning and real dimensions of this phenomenon has also grown at a political and academic level. Is it a paradigmatic change in the meaning of work in advanced capitalism or a conjunctural phenomenon, linked to concerns and needs especially of over-qualified workers, who are less enthusiastic about the tasks they perform? The article introduces the «great resignation» in all its complexity trying to understand the ongoing debate. Some research hypotheses are proposed to better understand the economic, cultural, sociological and regulatory consequences of the issue. A rigorous study on the matter, in a comparative perspective, must take into account the specificities of the different labour markets and welfare systems at national level. In analytical terms, it must investigate generational, gender and social class features of studied populations.