

Le grandi dimissioni

Introduzione

Per oltre cinquant'anni le aziende hanno detto ai lavoratori che devono ritenersi fortunati di avere un lavoro. Per i prossimi cinquant'anni dovremmo insegnare ai dirigenti che devono ritenersi fortunati se accettiamo di lavorare per loro'.

SARA NELSON

Sono rimasta ferma alla prima riga di questo libro per diverse settimane. Abbozzavo un incipit, lo cancellavo e ne provavo un altro. Sono andata avanti così, a cancellare e riscrivere, fino a che, poco prima di gettare la spugna, ho capito che stavo evitando di affrontare un problema: perché lasciare il lavoro in un periodo di recessione nel quale – si dice – avere un lavoro è un privilegio? Perché, con tutti i problemi che ci sono, raccontare le storie di coloro che decidono di andarsene? E ancora: perché parlare di chi se ne va, invece che discutere di chi sciopera, organizza mobilitazioni e lotta?

Volevo arrivarci alla fine, ma partiamo da qui.

Perché è vero: il nuovo rifiuto del lavoro è un fenomeno ambivalente e contraddittorio. Non è una soluzione alla deflagrazione delle nostre condizioni di lavoro e di vita, ne è un sintomo. E non è un sintomo come gli altri: è il sintomo di una rottura epocale. È il sintomo della fine dell'epoca in cui regnava la speranza che il lavoro consentisse di realizzare i nostri sogni di emancipazione, mobilità sociale e riconoscimento. In cui si pensava che il lavoro fosse parte di un sistema virtuoso che salva il mondo dalla fame e dalla povertà. Quell'epoca è finita. Il sistema in cui viviamo è rotto e in questo contesto spesso chi abbandona il lavoro non lo fa perché può permetterselo. Lo fa per sopravvivere.

re. Lo fa perché non ce la fa più, perché è in burnout, per prendersi cura dei propri cari o perché sa benissimo che il vero problema, oggi, non è chi può permettersi di non lavorare, ma chi lavora sempre e nonostante questo non riesce a racimolare i soldi per pagare sia l'affitto che la cena.

Ricordo di aver letto la storia di un operaio della Fiat Mirafiori a Torino che diceva che avrebbe voluto abolire il lavoro perché preferiva rimanere a casa a fare l'amore. Il rifiuto del lavoro negli anni Settanta era anche questo: l'espressione di un immaginario di potenza che si prefiggeva di trasformare la società in maniera radicale. Chi lascia il lavoro oggi, spesso, non sente di poter cambiare il mondo, vuole sopravvivere. Non vuole abolire il lavoro, ne ha la nausea. Il solo pensiero causa conati di vomito, mal di testa, attacchi d'ansia e di panico. Come scrive Anne Helen Petersen nel suo libro *Can't Even: How Millennials Became the Burnout Generation*, «Non riesco neanche a...»: ciascuno termini la frase come vuole.

Perché sono esausta. E perché sono esausta? Perché ho interiorizzato l'idea che dovrei lavorare sempre. Perché tutto e tutti nella mia vita l'hanno rafforzata, esplicitamente e implicitamente, fin da quando ero giovane².

Petersen è una delle autrici che più prontamente ha denunciato il modo in cui la tendenza a lavorare sempre possa portare a una specie di paralisi: uno stato di stanchezza così pervasivo da togliere le energie per tutto il resto. Petersen continua il suo articolo con una lista delle cose che ha dovuto fare mentre lo scriveva:

Stavo organizzando un trasloco, pianificando un viaggio, ritirando le ricette mediche, portando a spasso il cane, cercando di fare esercizio fisico, preparando la cena, provando a partecipare alle conversazioni di lavoro su Slack, postando foto sui social media e leggendo le notizie³.

L'elenco non finisce qui, ma leggendo Petersen mi sono resa conto che anche io, mentre scrivevo questa introduzione, stavo organizzando un trasloco, riordinando dei documenti per richiedere un visto, chiudendo una vita in Inghilterra e aprendone un'altra in Svizzera, cercando di guarire dal Covid, co-organizzando un festival, correggendo compiti e tesi, entrando e uscendo da videocchiamate e tentando di ignorare il telefono perché, a un certo punto, anche io «non riuscivo nemmeno a». I carichi di lavoro sono diventati talmente elevati, e i sacrifici che questi richiedono così severi, che a un certo punto la corda si spezza. Non si tratta di abolire il lavoro per cambiare il mondo, si tratta di cercare un modo per sottrarsi a un sistema che ti divora.

Negli ultimi anni ci sono stati molti abbandoni celebri. Jacinda Ardern, premier della Nuova Zelanda, ha lasciato il suo incarico nel gennaio 2023. «Ovviamente mi sento triste, ma provo anche un senso di sollievo», ha detto, confessando di aver dormito bene per la prima volta dopo molto tempo, in seguito all'annuncio⁴. Poi è stato il turno di Nicola Sturgeon, la premier scozzese che, a metà febbraio 2023, ha dichiarato che era «giunto il momento» di dimettersi. «Sono un essere umano oltre che una politica», ha detto, prima di aggiungere che si può ricoprire l'incarico di Prima ministra solo dando assolutamente tutta te stessa. «Ma questo può essere fatto, da chiunque, solo per un periodo di tempo limitato»⁵. Per non parlare di Susan Wojcicki, la Ceo di YouTube, che si aggiunge a una lunga serie di dimissioni tra le donne di Silicon Valley: Sheryl Sandberg, ex direttrice operativa di Meta; Meg Whitman, amministratrice delegata di Hewlett-Packard; Marissa Mayer, Ceo di Yahoo, per citarne solo alcune⁶. E poi ci sono state le scelte sofferte di atlete e atleti come Simone Biles, Naomi Osaka e Michael Phelps, che hanno deciso di

abbandonare importanti competizioni sportive per preservarsi. Simone Biles si è ritirata dalle olimpiadi di Tōkyō, in cui era data per favorita, a causa dell'enorme pressione alla quale era sottoposta. Biles, cresciuta in povertà e abusata sessualmente dall'ex medico della nazionale Larry Nassar, ha rivoluzionato la sua disciplina e si è distinta come straordinaria ginnasta nera, nonostante lo sguardo giudicante e violento degli occhi razzisti d'America. Il suo caso e quello di Naomi Osaka – stella del tennis che si è ritirata da Wimbledon e ha rifiutato di parlare con la stampa per tutelare la propria salute mentale – hanno esposto il mondo della competizione sportiva e il modo in cui questa spinge gli atleti a eccellere, con una tale violenza da stritolarli. *Il peso dell'oro*, il documentario sul pluridecorato nuotatore Michael Phelps, ben racconta la modalità con cui il sistema sportivo manda in pezzi i suoi stessi atleti, sia che vincano sia che perdano. Sarah Jaffe scrive, nel suo libro *Il lavoro non ti ama*, che gli atleti sono una rappresentazione plastica del concetto di «capitale umano», perché sono costretti a pensare il proprio corpo in termini di investimento fin dalla tenera età. «La costruzione dei muscoli è un'ottima maniera di pensare al capitale umano perché è letterale: il lavoro nel tempo si accumula nel corpo»⁷, dice Malcolm Harris in *Kids These Days: Human Capital and the Making of Millennials*. È proprio quando ogni istante della vita è risucchiato dalla necessità di creare valore che le persone crollano. È quando siamo spinti così tanto a eccellere, che smettiamo di funzionare. Scrive Anne Helen Petersen:

Siamo stati educati a credere che se avessimo lavorato duramente avremmo potuto vincere il sistema – del capitalismo americano e della meritocrazia – o almeno vivere comodamente al suo interno. Ma alla fine del 2010 è successo qualcosa. Abbiamo alzato lo sguardo e ci siamo resi conto che non si può vincere il sistema quando il sistema stesso è rotto⁸.

Potremmo pensare che questi abbandoni celebri siano casi isolati. Eppure, dagli Stati Uniti alla Cina, dal Regno Unito all'India, assistiamo a processi assai simili tra loro.

Negli Stati Uniti, ben quarantotto milioni di persone hanno deciso di licenziarsi nel 2021. Nel 2022 il numero è salito a cinquanta milioni e mezzo. È la *Great Resignation*, il fenomeno che ha indotto milioni di persone a lasciare il lavoro alla fine della pandemia. In Italia, le dimissioni volontarie hanno sfiorato i due milioni nel 2021 e hanno superato questa soglia nel 2022; e il dato non tiene conto di chi rifiuta proposte inadeguate, fatte di paghe troppo basse o di orari troppo lunghi; di chi opta per il pre-pensionamento, per uscire definitivamente dal mercato del lavoro; di chi decide di non rinnovare un contratto a termine o di chi abbandona un lavoro in nero o come finta partita Iva: tutte esperienze che non vengono intercettate dai dati ufficiali.

In Cina, il movimento di protesta Tang ping (躺平, «sdraiarsi») nasce come una forma di resistenza culturale al 996, un sistema che richiede di lavorare dalle nove alle ventuno per sei giorni alla settimana. La protesta è stata seguita da un altro movimento, Let it rot (摆烂, 摆烂, «lascialo marcire»). Let it rot sostiene che un sistema che costringe intere generazioni a rimanere chine sulla scrivania per anni, per educarle al lavoro e alla competizione, e poi le abbandona alla disoccupazione non funziona. Partecipare a un meccanismo del genere, che ti consuma e ti lascia ai margini della società, non ha senso, dicono i *bailan*. Tanto vale *sdraiarsi* e *lasciarlo marcire*.

In India, il rapporto *The Great X* dell'agenzia di reclutamento Michael Page⁹, pubblicato nel giugno 2022, avvisava che l'86 per cento dei lavoratori di tutti i settori, di tutte le età e di ogni livello prevedeva di dimettersi nei sei mesi

successivi, e che il 61 per cento era disposto ad accettare un salario piú basso in cambio di un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro.

In India come in Cina, da mesi si è diffusa una contro-cultura che mette in discussione l'etica del lavoro e l'obbligo al lavoro salariato. Self-Help Singh, un personaggio di fantasia interpretato dal comico Masood Boomgaard, è l'incarnazione di questa tendenza. Self-Help Singh è un «de-motivatore professionale» il cui fine è stimolare le persone a non fare niente. «Sveglia alle cinque del mattino? Pessima idea. Sveglia alle undici del mattino? Un'idea assai migliore. Smettila di fare le cose che non vuoi fare. Trova delle scuse, scrivi un libro di scuse e tieni sempre una scusa pronta. Nike dice *Just do it*. Self-Help Singh dice *Do nothing*, «non fare nulla»¹⁰. Self-Help Singh è un personaggio interessante perché è la nemesi della nostra cultura. Dopo anni in cui il mondo ha cantato le virtù dell'etica del lavoro, dell'efficienza e della competizione, suggerendoci di rendere produttivo ogni istante della nostra vita, Self-Help Singh sostiene l'importanza spirituale di condurre una vita senza scopo e di liberare il tempo dal lavoro, come uno strano guru del post-capitalismo.

Di fatto, la pandemia ha segnato uno spartiacque nel nostro modo di intendere il lavoro. L'antropologo David Graeber mostrava i prodromi di questa tendenza nel suo best seller *Bullshit Jobs*, quando osservava che, nel corso degli ultimi cinquant'anni, sondaggi, studi e indagini sono arrivati a due conclusioni tra loro contrapposte, a proposito del lavoro. La prima è che la maggioranza delle persone lo detesta. Il Gallup poll, per esempio, ha sondato l'opinione di un campione di persone occupate in cento-quaranta Paesi, per mostrare che circa l'80 per cento della popolazione occupata al mondo *odia* il proprio lavoro, un

dato che dice molto del malcontento che pervade la nostra epoca. La seconda conclusione è che la maggioranza delle persone, nonostante questo, deriva dal proprio lavoro un senso di dignità e autostima¹¹. David Graeber lo ha definito «il paradosso del lavoro contemporaneo», quella strana contraddizione in base alla quale ci si aspetta di ricevere riconoscimento da un'attività che si considera degradante.

In ben oltre un centinaio di studi negli ultimi venticinque anni, i lavoratori hanno di regola raffigurato le proprie occupazioni come fisicamente estenuanti, noiose, psicologicamente sminuanti e personalmente umilianti e irrilevanti. [Ma al contempo] vogliono lavorare perché in qualche misura sanno che il lavoro gioca un ruolo psicologico cruciale e forse unico nella formazione del carattere umano. Il lavoro non è solo uno strumento di sostentamento, è anche uno dei piú significativi fattori che contribuiscono allo sviluppo di una vita interiore¹².

Graeber scriveva queste parole nel 2018, poco prima che la pandemia portasse a galla tutte le contraddizioni che il suo testo aveva anticipato. Due anni dopo la pubblicazione, infatti, l'emergenza sanitaria diventava la cartina di tornasole di tutto ciò che non funziona nel mondo del lavoro. Mentre i carri armati lasciavano Bergamo, i sanitari in corsia incarnavano il sacrificio dei lavoratori e delle lavoratrici essenziali, che faticavano giorno e notte per tenere in vita il resto della società senza un adeguato riconoscimento economico e sociale. Dalle fabbriche ai supermercati, dai rider alla logistica, era semplice in quei mesi vedere le storture di un modello produttivo che funziona grazie all'operato delle persone meno pagate e meno tutelate, soprattutto donne e migranti. I lavoratori e le lavoratrici non essenziali, dal canto loro, potevano finalmente osservare dall'esterno gli inutili travagli per cui stavano sacrificando la propria esistenza: le ore nel traffico, i turni

eterni e il ruolo secondario a cui il lavoro costringe tutto ciò che è importante, dalla cura agli affetti. Nelle settimane in cui la vita che consideravamo normale era sospesa, la pandemia apriva una breccia nell'immaginario collettivo e rivelava le contraddizioni del mondo in cui viviamo. Lo psicologo Anthony Klotz ha parlato di «epifanie pandemiche» per descrivere i momenti di verità che, nel buio di quei mesi, illuminavano la necessità di sottrarre la propria esistenza da una cornice economica che, per troppi anni, ha chiesto di fare sacrifici con la prospettiva di promesse che non sono state mantenute quasi mai. Le Grandi dimissioni, per molti versi, nascono qui, come esito puntiforme e capillare dei propositi maturati nei mesi del lockdown, in una specie di riscrittura individuale e diffusa delle priorità dell'esistenza, tesa a cambiarne le finalità e le aspettative.

Da questo punto di vista, le Grandi dimissioni possono essere considerate un laboratorio antropologico che nasce all'interno di una specie di crisi esistenziale: alla base delle fughe c'è spesso l'urgenza di trasformare il mondo del lavoro, le sue modalità organizzative e i suoi obiettivi.

L'intento di questo testo è di restituire centralità alla dimensione soggettiva di queste esperienze, per le quali la decisione di abbandonare molte volte è un fatto totale, che nell'inadeguatezza della retribuzione vede l'epitome di un sistema produttivo che non offre più una contropartita adeguata per i sacrifici quotidiani di ciascuno. Nei capitoli a venire ricostruiremo le cause di alcuni di questi abbandoni.

Il caso italiano è anomalo nel contesto internazionale, dato che la difficoltà che molti settori hanno nel reperire personale coesiste con circa cinque milioni di persone disoccupate e scoraggiate. Per comprendere il paradosso, è necessario addentrarsi nella vita quotidiana di chi

lavora in settori nei quali la disaffezione è più evidente. Mi è capitato più volte di pensare, negli ultimi mesi, che per capire le cause delle Grandi dimissioni, basterebbe ascoltarle. Scopriremmo, allora, che l'aumento del turnover volontario non ha niente a che fare con il reddito di cittadinanza. Ha piuttosto a che vedere con una cultura del lavoro tossica, fatta di salari bassi e turni massacranti, di mobbing e di bullismo, di scarsa sicurezza *del e sul* lavoro, di vessazioni e di cultura antisindacale. In molti casi, gli stessi elementi per lungo tempo considerati fondanti di un sistema *win-win* – che permetteva cioè di abbassare il costo del lavoro e di minare alla base le possibilità rivendicative della classe precaria – sono diventati espressione di un sistema *lose-lose*, in cui la fuga del personale scandisce una situazione insostenibile tanto per i dipendenti quanto per le aziende.

Questa non è la prima volta nella storia in cui il tasso di turnover volontario aumenta inesorabilmente. Un secolo fa, la crescita dell'assenteismo e delle fughe dai luoghi di lavoro ha indotto a introdurre trasformazioni importanti: in primo luogo, un sistema di retribuzione diretta, indiretta e differita, capace di gratificare economicamente il personale per i propri sacrifici. In secondo luogo, ha influenzato una graduale regolamentazione dei tempi e degli orari di lavoro, portandoci dalle filande di fine Ottocento – nelle quali i turni lavorativi si protraevano in media per sedici ore al giorno – all'introduzione, a inizio Novecento, della giornata lavorativa di otto ore, per cinque giorni a settimana. Le norme che regolano il lavoro non sono eterne: si inscrivono nelle esigenze di epoche differenti e sono plasmate dalle necessità di chi, in questi luoghi, lavora.

Negli ultimi mesi, ci sono stati esperimenti importanti, volti a modificare il mondo del lavoro. Richard Godwin,

per esempio, ha spiegato al «Guardian» perché lavorare meno potrebbe essere la soluzione a ogni problema e un antidoto persino contro le fughe di personale¹³. La conclusione dell'esperimento pilota che ha consentito a settanta aziende inglesi di sperimentare la settimana lavorativa di quattro giorni senza alcuna modifica della retribuzione ha avuto esiti positivi da ogni punto di vista¹⁴. Una settimana lavorativa di quattro giorni, spiega la campagna 4 Day Week¹⁵, permette di aumentare la produttività, favorisce il benessere dei dipendenti, consente un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata, migliora la salute fisica e mentale, aiuta a creare una divisione più equa del lavoro domestico e di cura, riduce gli spostamenti in auto e, con essi, le emissioni di carbonio. «Torniamo rinvigoriti», ha dichiarato al «Guardian» un amministratore delegato¹⁶; mentre l'associazione ambientalista Platform London ha rilevato che una settimana lavorativa di quattro giorni permetterebbe di ridurre le emissioni della Gran Bretagna di oltre il 20 per cento entro il 2025¹⁷. In un'epoca attanagliata dalle crisi, esperimenti come questo andrebbero messi al centro dell'agenda politica.

«Ci sono troppe cose che non funzionano più», ha scritto la rivista tedesca «Der Spiegel», commentando le parole dell'investitore statunitense Ray Dalio.

Insieme alla globalizzazione sta andando in frantumi anche il modello di crescita economica tedesco e, mentre il mondo si trincerava in blocchi contrapposti, l'inflazione aumenta il divario tra ricchi e poveri, la quasi totalità degli obiettivi climatici non è stata raggiunta e la politica non riesce a riparare le continue crepe del sistema¹⁸.

Da tempo, le promesse di pace e prosperità che dominavano il secondo dopoguerra si sono infrante di fronte alla povertà, alla guerra e a quel rischio di *endgame* climatico che, secondo alcuni scienziati, è stato «pericolosamente

sottovalutato». La fine del mese e la fine del mondo sono la stessa lotta, dicono i movimenti ambientalisti. Si tratta sí di chiedere retribuzioni più alte, ma anche di ripensare le finalità di un sistema produttivo che non può contribuire all'esaurimento del pianeta e della vita al suo interno: deve rigenerarli entrambi.

In questo contesto, la risolutezza di chi rifiuta un lavoro che rende cinquecento euro al mese non esprime un privilegio: ci dice che non possiamo permetterci di lasciarci spingere al suicidio da un sistema tossico. Chi non accetta una paga da fame non fa una cosa irragionevole: rifiuta di abbassare l'asticella. «Siamo circensi, – ha detto Luna mentre mi raccontava la sua scelta di abbandonare il lavoro come finta partita Iva in ambito culturale. – Noi certi privilegi non li abbiamo mai avuti in dotazione. Questa cosa non è stata mai compresa nella sua forza».

Invece i *quitters* con la forza del proprio gesto di sottrazione sono riusciti ad accendere i riflettori sul mondo del lavoro e a porre all'ordine del giorno una discussione che è stata per lungo tempo rimandata.

È tempo di ascoltarli.

¹ NELSON, S., presidente del sindacato della Association of Flight Attendants-CWA, <https://twitter.com/flyingwithsara/status/1476238811394945024>

² PETERSEN, H. A., *How Millennials Became the Burnout Generation*, BuzzFeed.news, 5 gennaio 2019, <https://www.buzzfeednews.com/article/annehelenpetersen/millennials-burnout-generation-debt-work>

³ *Ibidem*.

⁴ MCCLURE, T., *Jacinda Ardern: Political Figures Believe Abuse and Threats Contributed to PM's Resignation*, in «The Guardian», 20 gennaio 2023, <https://www.theguardian.com/world/2023/jan/20/jacinda-ardern-speculation-that-abuse-and-threats-contributed-to-resignation>

⁵ *Nicola Sturgeon Resigns: «I Don't Expect Violins, but I Am a Human Being»*, Sky News, 15 febbraio 2023, <https://www.youtube.com/watch?v=VtRTplMuuso>

⁶ KANG, C. e GRIFFITH, E., *What Sheryl Sandberg's Exit Reveals About Women's Progress in*

- Tech, in «The New York Times», 3 giugno 2022, <https://www.nytimes.com/2022/06/03/technology/sheryl-sandberg-women-in-tech.html>
- ⁷ HARRIS, M., *Kids These Days. Human Capital and the Making of Millennials*, Little Brown and Company, Boston 2017.
- ⁸ PETERSEN, H. A., *Can't Even. How Millennials Became the Burnout Generation*, Mariner Books, Boston 2020, p. 13.
- ⁹ MICHAEL PAGE, *The Great X*, https://www.michaelpage.co.in/sites/michaelpage.co.in/files/2022-04/Talent_Trends_2022_GreatX_report_MPIN.pdf
- ¹⁰ *Self-Help Singh - Do Nothing (Full Speech)*, <https://www.youtube.com/watch?v=3rerBnAKPno>
- ¹¹ CLIFTON, J., *The World's Broken Workplace*, Gallup, <https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx>
- ¹² GRAEBER, D., *Bullshit Jobs*, trad. di Albertine Cerutti, Garzanti, Milano 2022.
- ¹³ GODWIN, R., *Work Less, Live More. Is It Time to End the Five-Day Week?*, in «The Guardian», 22 gennaio 2023, <https://www.theguardian.com/society/2023/jan/22/work-less-live-more-is-it-time-to-end-the-five-day-week>
- ¹⁴ KIDERLIN, S., *4-Day Work Week Firms Are Seeing a Surge in Job Applications*, sul sito Cnbc.com, 18 ottobre 2022, <https://www.cnbc.com/2022/10/18/is-the-four-day-work-week-the-key-to-recruiting-and-retaining-workers.html?&qsearchterm=4-Day%20Work%20Week%20Firms%20Are%20Seeing%20a%20Surge%20in%20Job%20Applications>
- ¹⁵ SCHOR, J., B., FAN, W., KELLY, O., GU, G., BEZDENEZHNYKH, T. e BRIDSON-HUBBARD, N., *The Four Day Week. Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay*, Four Day Week Global (2022), <https://static1.squarespace.com/static/60b956cbe7bf6f2efd86bo4e/t/6387be703530a824fc3adf58/1669840498593/The+Four+Day+Week+Assessing+Global+Trials+of+Reduced+Work+Time+with+No+Reduction+in+Pay+-+F+-+30112022.pdf>
- ¹⁶ GODWIN, *Work Less, Live More. Is It Time to End the Five-Day Week?* cit.
- ¹⁷ TAYLOR, M., *Four-Day Working Week Would Slash UK Carbon Footprint, Report Says*, in «The Guardian», 27 maggio 2021, <https://www.theguardian.com/environment/2021/may/27/four-day-working-week-would-slash-uk-carbon-footprint-report>
- ¹⁸ SCHULZ, T., BEYER, S. e BOOK, S., *Karl Marx aveva ragione*, in «Internazionale», 19 gennaio 2023, <https://www.internazionale.it/magazine/t-schulz/2023/01/19/karl-marx-aveva-ragione>

Capitolo primo

Nessuno vuole lavorare piú

1. Breve storia dell'infedeltà.

Il punto è che, se le aziende trattano i propri dipendenti come se fossero usa e getta, i dipendenti non avranno alcun motivo per essere fedeli all'azienda. Quando i dipendenti non sono fedeli, non rimangono. E quando ci si rende conto che non si deve sopportare di essere trattati come usa e getta, allora si hanno le Grandi dimissioni.

MATTHEW MANIACI¹

La stampa non fa che ripeterlo: c'è un'emergenza nella nostra società che rischia di portarci alla rovina. Dai ristoranti agli alberghi, dalle fabbriche agli ospedali, nessuno vuole piú lavorare. Era il gennaio 1860 quando la frase «nessuno vuole lavorare piú» è stata usata per la prima volta. In quell'occasione, una lettera al «Richmond Enquirer»² sosteneva che l'abolizione della schiavitù avrebbe condotto le nazioni alla bancarotta. Nel 1894, un giornalista dello «Stockton Review and Rooks County Record»³, in Kansas, usava le stesse parole per ricordare che gli scioperi avevano privato di manodopera le miniere di carbone, costringendole alla chiusura. Secondo il politologo Paul Fairie dell'Università di Calgary⁴, al quale dobbiamo queste ricostruzioni, da due secoli la frase riappare sulla stampa a intervalli regolari per ricordarci, con scenari apocalittici, quale rovina attenderebbe l'umanità se tutti smettessimo di lavorare.