

# Che cos'è il quiet quitting e perché ora vogliamo lavorare lo stretto necessario

«**Quiet quitting**»: è la parola del momento, e contemporaneamente lo specchio dei tempi. Basta dare uno sguardo ai 10 milioni di hashtag su TikTok che raccontano storie di vita vissuta per rendersene conto e capire che il **quiet quitting** è anche l'evoluzione delle «grandi dimissioni». In pratica, anziché lasciare il posto fisso come hanno fatto 8 milioni di italiani post pandemia (dati Inps) preferendo spesso la libera professione, ci si limita a **lavorare lo stretto necessario**. Letteralmente si «lascia lentamente» e in pratica si **mettono dei paletti**: si lavora quanto basta, evitando ad esempio gli straordinari oppure extra oltre il dovuto. Tutto questo per non farsi risucchiare da un sistema improntato sull'**iperattività e sull'iper-reperibilità**, incentivate paradossalmente dallo smartworking vissuto nel clou della pandemia in cui dividere casa e ufficio è risultato praticamente impossibile.

«Indipendentemente da come vogliamo definire questo fenomeno – precisa Francesca Contardi, managing director di EasyHunters, società di ricerca e selezione con un Digital Operating Process – **dobbiamo necessariamente fare una riflessione sul fatto che negli ultimi due anni i candidati abbiano stravolto i propri valori e abbiano iniziato a considerare il lavoro e la carriera non più come una priorità**. C'è chi ha dato dimissioni volontarie, senza avere una alternativa di lavoro già pronta».

## I dati

Il report **State of the global workplace 2022** della società di ricerche di mercato Gallup dice che in Europa solo il 14% dei

dipendenti è davvero coinvolto nella propria attività lavorativa e che appena il 33% si sente appagato. Intanto, sempre secondo Gallup, negli Stati Uniti i *quiet quitters* sarebbero addirittura la metà della forza lavoro. Sì, impressionante, anche perché secondo gli analisti i numeri sono destinati a lievitare. Ma soprattutto questo fenomeno è problematico per le [aziende](#) che – ammettiamolo! – su quegli extra che ora si rifiutano di fare i quiet quitters hanno sempre contato per raggiungere gli obiettivi finanziari. Ancora più problematico se si considera che il **quiet quitting riguarda la generazione potenzialmente più produttiva, cioè la Z e i millennial, di età quindi inferiore ai 35-40 anni.**

## **I motivi del quiet quitting**

**La ragione del quiet quitting?** Da una parte, si potrebbe pensare che il bisogno di «lasciare lentamente» il lavoro e di staccarsi psicologicamente dalla [scrivania](#) sia dettato dalla necessità di non farsi assorbire, ma anche di gestire meglio il **work and life balance**, e cioè l'equilibrio con la vita privata. Un bisogno legittimo considerato che siamo cresciuti con l'idea di trascorrere la maggior parte delle nostre giornate a lavorare ma, dopo averlo sperimentato in prima persona, abbiamo anche capito quali possono essere le conseguenze in termini di [stress](#) e, nei casi peggiori, di [burnout](#).

## **L'importanza dell'empatia**

Gli esperti americani, però, suggeriscono una lettura più approfondita. Invitano ad andare a monte del problema valutando **il grado di soddisfazione dei dipendenti**, perché è da questo che può essere dettata la voglia di mollare. La maggior parte dei dipendenti interpellati sempre da Gallup ha dichiarato che **non sente di crescere, non sente di lavorare accanto a qualcuno che si preoccupi per loro, che incoraggi il loro sviluppo**. Insomma: è una crisi manageriale. Una cattiva

gestione dovuta ai capi, perché appena uno su tre mostra [empatia](#) con i propri dipendenti. La soluzione? Secondo Gallup anzitutto il dialogo: **un manager di successo dovrebbe avere una conversazione significativa a settimana con ogni membro del team, per 15-30 minuti.**

«Essere disponibili al confronto e all'ascolto – aggiunge Francesca Contardi – permette di cogliere, in breve tempo, eventuali criticità, ma soprattutto **crea relazioni basate sulla fiducia e aiuta a costruire (o ricostruire) un ambiente sano**, nel quale le persone si sentano parte di un gruppo che ha gli stessi obiettivi e gli stessi valori. Non servono grandi slogan, ma ambienti di lavoro flessibili non solo in termini di tempi e luoghi, ma soprattutto di gestione delle persone che, oggi più che mai, desiderano bilanciare nel miglior modo possibile vita professionale e vita privata».