

RIPRENDIAMOCI LA NOSTRA VITA

I Quit !!

GIACOMO LAGONA

Questo è un estratto di *Riprendiamoci la nostra vita*, il libro integrale è acquistabile sul mio sito a questo link:

<https://giacomolagona.net/blog/shop/riprendiamoci-la-nostra-vita/>

Dello stesso autore:

- ***Non sappiamo volare nel buio*** <https://giacomolagona.net/blog/shop/non-sappiamo-volare-nel-buio/>
- ***Le conseguenze della sfida*** <https://giacomolagona.net/blog/shop/le-conseguenze-della-sfida/>
- ***Le stagioni dell'intelligence*** <https://giacomolagona.net/blog/shop/le-stagioni-dellintelligence/>

Il materiale è protetto da copyleft sotto licenza Creative Commons.

© 2023

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 presidente della *Association of Flight Attendants-CWA*¹

¹ <https://twitter.com/flyingwithsara/status/1476238811394945024>

NOTE DELL'AUTORE

L'idea di scrivere sul mondo del lavoro mi era balenata qualche anno fa, quando mi trovavo alla ricerca di un nuovo impiego dopo l'ennesimo fallimento lavorativo presso una “grande” azienda nella mia zona. Qui in Friuli queste “grandi” aziende abbondano: *grandi* magazzini, *grandi* speranze, *grandi* progetti, *grande* anche il concetto di grandezza perché tutto dev'essere *grande*. Ma, a dirla sinceramente, tutto ciò si traduce solo in risultati scadenti dal punto di vista prestazionale e organizzativo. La mia terra d'adozione, dopo 23 anni si rivela essere così: il numero di lavoratori è l'unica vera differenza tra una *grande* azienda e una *normale*. I volumi, invece, vengono da sé. E cosa ci si può aspettare? 200 operai per ogni azienda del settore mobile sembrano una sciocchezza se paragonati alle possibili migliorie che un'organizzazione più capillare potrebbe portare mettendo al centro non solo il prodotto finito, ma l'intera filiera, a partire dalle persone che lo creano. Tranne rare eccezioni, è così ovunque.

Poi è arrivata la pandemia e tutto è cambiato. In peggio. I lavoratori costretti a casa, in cassa integrazione, riflettevano l'immagine di chi, invece, doveva fronteggiare ore, giorni e settimane di altissima tensione sociale, emotiva e professionale. In quei giorni, ci trovavamo tutti a soffrire per i *nostri eroi* che lavoravano negli ospedali, persone che non erano diverse da noi, ma che stavano tenendo in piedi un sistema sanitario sull'orlo del collasso. E la colpa, in modo tragico, non era soltanto della pandemia, ma anche di quel sistema sanitario nazionale fatto a pezzi da varie riforme dalla sua istituzione 42 anni prima.

E fu proprio in quel periodo che iniziai a sfogare la mia frustrazione con l'ironia, scrivendo la mia personalissima lettera al Covid - *Non sappiamo volare nel buio*, nda - cercando nel frattempo testi scientifici e notizie giornalistiche riguardanti gli effetti di un'esposizione a lungo termine al virus (ciò che gli esperti avrebbero poi definito "long-covid"). Insomma, ero terrorizzato dall'idea di ammalarmi io o qualcuno a me caro.

Fu in quei giorni che guardai la puntata di "Presenza diretta" su Bergamo. Parlavano delle bare di Bergamo, della mancata chiusura della Val Seriana, del paziente zero di Codogno, dei medici esausti e prostrati dopo turni di 12-15 ore al giorno, giorno dopo giorno. Era una realtà disumana e terrificante.

Nello stesso periodo, Francesca Nava, la giornalista che aveva curato il reportage per la Rai, aveva raccontato quelle storie in un libro, "*Il focolaio: da Bergamo al contagio nazionale*", che lessi tutto d'un fiato. Poi lo rilessi una seconda volta e ancora una terza.

Onestamente non sono mai stato un lettore emotivo, uno di quelli che si esalta dopo aver letto un libro *memorabile*. Quella lettura però mi ha letteralmente distrutto. Non tanto per i racconti dei malati o dei pazienti lasciati a languire in barelle nei corridoi; per gli anziani infettati lasciati morire perché la priorità era per chi aveva più possibilità di farcela. Quelle storie erano già ben note e non suscitavano più lo stesso sgomento dei primi giorni (quanto cinismo abbiamo dovuto digerire...). Ciò che mi ha colpito e scosso furono le storie di medici e infermieri in prima linea, di come stavano male nel lavorare in quelle condizioni. I loro racconti erano di vitale importanza. Eppure loro, i *nostri eroi*, dopo la seconda ondata non ce la facevano più. E hanno mollato.

E così eccomi qui, a parlare di lavoro. O meglio, dei problemi dei lavoratori e dei loro racconti, delle loro vicissitudini e di come si sono liberati di un peso che portavano non solo nello stomaco, ma in ogni parte del corpo, specialmente in testa. Ho deciso di raccontare queste storie, di queste persone che non ce l'hanno più fatta a lavorare in condizioni così precarie da chiedersi se sia meglio sopravvivere così o mollare tutto e godersi la propria famiglia. Perché, sinceramente, c'è davvero poca differenza tra lavorare 16 ore al giorno per una paga da fame, vedendo i propri cari solo la sera (possibilmente con figli ancora piccoli già a nanna) oppure restarsene a casa e godersi la famiglia, facendo qualche lavoretto ogni tanto per arrivare a fine mese. Insomma, la scelta è tra sacrificare la propria salute per lavorare o smettere di lavorare e non avere abbastanza soldi per vivere.

La cultura pop li chiama “quitters”, i disadattati al sistema lavorativo attuale, coloro che hanno avuto il coraggio di mollare un lavoro spesso a tempo indeterminato ma mal pagato, e scappare ovunque ci sia l'opportunità di una vita migliore per sé e per la propria famiglia.

Leggendo le loro storie, vi accorgete che non è una decisione facile da prendere. Non lo è mai. Ma in certi casi è davvero - davvero! - l'unica possibilità.

Anche loro sono degli eroi, solo che non lo sapevamo.

INTRODUZIONE

QUITTERS

Perché lasciar perdere il lavoro in piena recessione, in un'epoca in cui si dice che avere un lavoro sia un privilegio? Perché, nonostante tutti i problemi che ci circondano, raccontare le storie di coloro che scelgono di abbandonarlo? E ancora, perché parlare di chi se ne va anziché discutere di chi sciopera, organizza proteste e lotta?

Volevo arrivarci nelle conclusioni, ma partiamo da qui, dai *quitters*.

È vero, il nuovo rifiuto del lavoro è un fenomeno ambivalente e contraddittorio. Non rappresenta una soluzione alla deflagrazione delle nostre condizioni di vita e lavorative, ma piuttosto un sintomo. E non è un sintomo qualunque: è il sintomo di una frattura epocale. È l'indicatore della fine di un'era in cui regnava la speranza che il lavoro potesse realizzare i nostri sogni di emancipazione, mobilità sociale e riconoscimento. Si credeva che il lavoro facesse parte di un sistema virtuoso in grado di sconfiggere la fame e la povertà nel mondo. Quell'epoca è finita. Il sistema in cui viviamo è rotto, e in questo contesto chi decide di abbandonare il lavoro spesso non lo fa perché può permetterselo, ma perché è una questione di sopravvivenza. Lo fa perché non ce la fa più, è esaurito, perché deve prendersi cura dei propri cari o perché sa benissimo che il vero problema, al giorno d'oggi, non è chi può permettersi di non lavorare, ma chi lavora senza sosta e, nonostante tutto, non riesce a mettere da parte abbastanza denaro per pagare sia l'affitto che la cena.

Mi ricordo di aver letto la storia di un operaio alla Fiat Mirafiori di Torino che dichiarava di voler abolire il lavoro perché preferiva stare a casa a far sesso. Chi non lo vorrebbe? Il rifiuto del lavoro negli

anni Settanta rappresentava anche questo: l'espressione di un'immaginario di potenza che mirava a trasformare la società in modo radicale. Chi lascia il lavoro oggi, spesso, non si sente in grado di cambiare il mondo, semplicemente vuole sopravvivere. Non vuole abolire il lavoro, ne è disgustato. Solo il pensiero del lavoro causa sensazioni di nausea, mal di testa, attacchi d'ansia e panico.

Negli ultimi tempi, l'abbandono delle posizioni di prestigio è diventato un fenomeno sempre più diffuso e discusso. È stato il caso di Jacinda Ardern, la premier della Nuova Zelanda, che nel gennaio del 2023 ha annunciato la sua dimissioni confessando di aver finalmente dormito bene per la prima volta in molto tempo dopo aver preso quella decisione¹. Poco dopo è stata la volta di Nicola Sturgeon, la leader scozzese, che a metà febbraio dello stesso anno ha dichiarato che era *“giunto il momento”* di abbandonare la sua carica. *“Sono un essere umano oltre che una figura politica”*, ha affermato, aggiungendo che il ruolo di primo ministro può essere svolto appieno solo mettendo in gioco tutto se stessi. *“Ma questo può essere fatto, da chiunque, solo per un periodo di tempo limitato”*². E non possiamo dimenticare Susan Wojcicki, CEO di YouTube, che si unisce a una lunga lista di dimissioni tra le donne di spicco della Silicon Valley: Sheryl Sandberg, l'ex COO di Meta; Meg Whitman, l'amministratrice delegata di Hewlett-Packard; Marissa Mayer, l'ex CEO di Yahoo, solo per citarne alcune.

¹ *I veri motivi delle dimissioni di Jacinda Ardern*, AGI, <https://tinyurl.com/2drk393b>

² 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=VtRTplMuus0>

E poi ci sono state le dolorose decisioni prese da atleti e atlete come Simone Biles, Naomi Osaka e Michael Phelps, che hanno deciso di abbandonare importanti competizioni sportive per prendersi cura di se stessi. Simone Biles ha rinunciato alle Olimpiadi di Tokyo, dove era considerata la favorita, a causa della pressione schiacciante a cui era sottoposta. Biles, cresciuta nella povertà e vittima di abusi sessuali da parte dell'ex medico della squadra nazionale Larry Nassar, ha rivoluzionato la sua disciplina e si è affermata come una straordinaria ginnasta afroamericana, nonostante gli occhi razzisti e giudicanti dell'America. Il suo caso e quello di Naomi Osaka, la stella del tennis che si è ritirata da Wimbledon e ha deciso di non parlare con la stampa per tutelare la propria salute mentale, hanno messo in luce il lato oscuro del mondo della competizione sportiva e l'enorme pressione che essa esercita sugli atleti, quasi soffocandoli. *Il peso dell'oro*, la docu-serie sul leggendario nuotatore pluripremiato Michael Phelps, descrive in modo eloquente come il sistema sportivo possa distruggere i suoi stessi campioni, indipendentemente dal fatto che vincono o perdono.

Sarah Jaffe, nel suo libro *Il lavoro non ti ama*, sostiene che gli atleti siano una rappresentazione plastica del concetto di "capitale umano", costretti sin da giovani a considerare il proprio corpo come un investimento. *“La costruzione dei muscoli è un modo eccellente per comprendere il concetto di capitale umano perché è letterale: il lavoro accumulato nel tempo si manifesta nel corpo”*, afferma Malcolm Harris in *Kids These Days: Human Capital and the Making of Millennials*. È proprio quando ogni istante della vita viene risucchiato dalla necessità di generare valore che le persone collassano. È quando siamo spinti così tanto a eccellere che smettiamo di funzionare. Come afferma 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 rotto”.

Potrebbe sembrare che questi abbandoni siano casi isolati, ma in realtà, dagli Stati Uniti alla Cina, dal Regno Unito all'India, assistiamo a fenomeni molto simili. Negli Stati Uniti, ben 48 milioni di persone hanno scelto di lasciare il lavoro nel 2021. Nel 2022, il numero è salito a oltre 50 milioni. È la *Great Resignation*, il fenomeno che ha spinto milioni di persone a voltare le spalle al lavoro alla fine della pandemia. In Italia, le dimissioni volontarie hanno sfiorato i 2 milioni nel 2021 e sono aumentate ulteriormente nel 2022. E questi dati non tengono conto di coloro che rifiutano offerte inadeguate, con salari troppo bassi o orari troppo lunghi, né di chi opta per la pensione anticipata per uscire definitivamente dal mercato del lavoro, di chi decide di non rinnovare un contratto a termine o di chi abbandona un lavoro sommerso o sottopagato come finta partita IVA. Tutte queste esperienze sfuggono alle statistiche ufficiali.

In Cina, è nato il movimento di protesta *Tang ping*, che significa “sdraiarsi”, come forma di resistenza culturale al sistema 996, che richiede di lavorare dalle nove del mattino alle nove di sera, sei giorni alla settimana. Questa protesta è stata seguita da un altro movimento chiamato *Let it rot*, “*lascialo marcire*”, che sostiene che un sistema che costringe intere generazioni a rimanere incollate alle scrivanie per anni, educandole al lavoro e alla competizione e poi le abbandona alla disoccupazione, semplicemente non funziona. Secondo i sostenitori di *Let it rot*, partecipare a un sistema del genere che ti consuma e ti lascia ai margini della società non ha senso. È meglio sdraiarsi e lasciarlo marcire.

In India, l'86% dei lavoratori di tutti i settori, di tutte le età e di ogni livello prevedeva di dimettersi nei sei mesi successivi, e il 61% era

disposto ad accettare un salario più basso in cambio di un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro³.

In India come in Cina, si è diffusa una controcultura che mette in discussione l'etica del lavoro e l'obbligo di lavorare per uno stipendio. Un personaggio di fantasia chiamato *Self-Help Singh*, interpretato dal comico Masood Boomgaard, incarna questa tendenza. Self-Help Singh è un “de-motivatore professionale” il cui obiettivo è spingere le persone a non fare nulla. Dice che svegliarsi alle cinque del mattino è un'idea terribile, mentre svegliarsi alle undici è molto meglio. Incita le persone a smettere di fare cose che non vogliono fare, a trovare scuse, a scrivere un libro di scuse, tenerlo sul comodino così da avere una scusa sempre pronta. Mentre il famoso motto “Just do it” di Nike invita all'azione, Self-Help Singh dice di non fare nulla, “*Do nothing*”⁴. Questo personaggio è interessante perché si oppone alla nostra cultura dominante. Dopo anni in cui il mondo ha celebrato le virtù del lavoro etico, dell'efficienza e della competizione, invitandoci a rendere produttivo ogni momento della nostra vita, Self-Help Singh sostiene l'importanza spirituale di condurre una vita senza scopo e di liberare il tempo dal lavoro, come un singolare guru del post-capitalismo.

In effetti, la pandemia ha segnato una svolta nel nostro modo di concepire il lavoro. L'antropologo David Graeber ha anticipato questa tendenza nel suo bestseller *Bullshit Jobs*, evidenziando come negli ultimi cinquant'anni i sondaggi, gli studi e le indagini abbiano portato a due conclusioni apparentemente opposte riguardo al lavoro. Da un lato, la maggioranza delle persone lo detesta. Ad

³ Michael Page, *The Great X*, <https://tinyurl.com/2nb2co7r>

⁴ Self-Help Singh – *Do Nothing* (Full Speech), <https://www.youtube.com/watch?v=3rerBnAKPn0>

esempio, un sondaggio Gallup⁵ ha coinvolto persone in centoquaranta Paesi e ha rivelato che circa l'80% della popolazione lavorativa nel mondo odia il proprio lavoro, un dato che riflette il malcontento diffuso nella nostra epoca. D'altra, la stessa maggioranza delle persone, nonostante tutto, trae un senso di dignità e autostima dal proprio lavoro. David Graeber ha definito questo fenomeno “il paradosso del lavoro contemporaneo”, una strana contraddizione in cui ci si aspetta di ottenere riconoscimento da un'attività che viene considerata degradante.

Era il 2018 quando Graeber scrisse quelle parole, poco prima che la pandemia arrivasse e mettesse in mostra tutte le contraddizioni che aveva già previsto nel suo testo. Due anni dopo la sua pubblicazione, l'emergenza sanitaria si trasformò nel termometro di tutto ciò che non funzionava nel mondo del lavoro. Mentre i mezzi blindati lasciavano Bergamo, i coraggiosi operatori sanitari nelle corsie degli ospedali incarnavano il sacrificio dei lavoratori essenziali, che lottavano giorno e notte per tenere in vita il resto della società senza ricevere un adeguato riconoscimento economico e sociale. Dai reparti produttivi dei supermercati ai corrieri delle consegne passando per i lavoratori della logistica, in quei mesi era facile vedere le distorsioni di un modello produttivo che si basava sulle spalle di coloro che erano meno pagati e meno tutelati, spesso donne e migranti. Nel frattempo, i lavoratori non essenziali potevano finalmente guardare da fuori i futili affanni per i quali avevano sacrificato la propria esistenza: le ore perse nel traffico, i turni interminabili e il ruolo subordinato che il lavoro conferisce a tutto ciò che è veramente importante, come la cura e gli affetti. Durante quelle settimane in cui la vita che consideravamo normale era sospesa, la pandemia aprì una breccia nella nostra coscienza collettiva, rivelando le contraddizioni del mondo in cui viviamo. Lo psicologo Anthony Klotz ha definito queste rivelazioni “*epifanie*

⁵ *The World's Broken Workplace*, Gallup, <https://tinyurl.com/2l8ynp3p>

pandemiche”, momenti di verità che, nell'oscurità di quei mesi, evidenziavano la necessità di emanciparsi da un contesto economico che per troppo tempo ci ha chiesto di fare sacrifici in cambio di promesse raramente mantenute. In molti modi, le Grandi Dimissioni sono nate proprio da qui, come un'esplosione diffusa di propositi maturati durante i mesi di lockdown, una sorta di riscrittura individuale e collettiva delle priorità dell'esistenza, con l'intento di cambiare i fini e le aspettative che le governano. In questo senso, le Grandi Dimissioni possono essere considerate un laboratorio antropologico che nasce all'interno di una sorta di crisi esistenziale: alla base di queste fughe vi è spesso l'urgenza di trasformare il mondo del lavoro, le sue modalità organizzative e i suoi obiettivi.

Il caso italiano si distingue a livello internazionale per una situazione anomala: molti settori faticano a trovare personale, nonostante ci siano circa cinque milioni di persone disoccupate e scoraggiate. Per comprendere questa contraddizione, bisogna immergersi nella vita quotidiana di coloro che lavorano in settori in cui la disillusione è più evidente. Negli ultimi mesi, mi è venuto in mente più volte che per capire le cause delle “*Great Resignation*” basterebbe ascoltare chi le compie. Scopriremmo che l'aumento delle dimissioni volontarie non ha nulla a che fare con il reddito di cittadinanza, ma è piuttosto legato a una cultura lavorativa tossica. Si tratta di salari bassi, turni massacranti, mobbing, bullismo, scarsa sicurezza sul lavoro, vessazioni e una mentalità ostile ai sindacati. In molti casi, gli stessi elementi che per tanto tempo sono stati considerati vantaggiosi per abbassare i costi del lavoro e limitare le richieste dei lavoratori precari, si sono rivelati dannosi per tutti, creando un sistema in cui la fuga di personale segna una situazione insostenibile sia per i dipendenti che per le aziende.

Questa non è la prima volta nella storia in cui il tasso di dimissioni volontarie aumenta in modo costante. Cento anni fa, la crescita

dell'assenteismo e delle fughe dai posti di lavoro portò a importanti trasformazioni: innanzitutto, si introdusse un sistema di compensi diretti, indiretti e differiti per gratificare economicamente il personale per i propri sacrifici. In secondo luogo, si iniziò a regolamentare gradualmente i tempi e gli orari di lavoro, passando dalle lunghe giornate lavorative nelle filande alla fine del XIX secolo - in cui si lavorava in media sedici ore al giorno - all'introduzione, all'inizio del XX secolo, della giornata lavorativa di otto ore, cinque giorni alla settimana. Le norme sul lavoro non sono immutabili: si adattano alle esigenze delle diverse epoche e sono modellate dalle necessità di chi lavora in questi contesti.

Negli ultimi mesi sono stati condotti importanti esperimenti volti a modificare il mondo del lavoro. Richard Godwin, ad esempio, ha spiegato al *Guardian* perché lavorare meno potrebbe essere la soluzione a tutti i problemi e persino un antidoto alle dimissioni del personale⁶. I risultati del *pilot* sperimentale, che ha permesso a settanta aziende inglesi di adottare la settimana lavorativa di quattro giorni senza riduzione del salario, sono stati positivi sotto ogni aspetto⁷. Una settimana lavorativa di quattro giorni, come spiega la campagna “*4 Day Week*”, aumenta la produttività, favorisce il benessere dei dipendenti, consente un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, migliora la salute fisica e mentale, contribuisce a una divisione più equa delle responsabilità domestiche e di cura, riduce gli spostamenti in auto e le emissioni di carbonio⁸. “*Torniamo al lavoro rinvigoriti*”, ha dichiarato un CEO al *Guardian*, mentre

⁶ *Work Less, Live More. Is It Time to End the Five-Day Week?*, The Guardian, <http://rb.gy/jqy6k>

⁷ *4-Day Work Week Firms Are Seeing a Surge in Job Applications*, Cnbc, <http://rb.gy/v46c8>

⁸ *The Four Day Week. Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay*, Four Day Week Global, <http://rb.gy/jt0mz>

l'associazione ambientalista *Platform London* ha evidenziato che una settimana lavorativa di quattro giorni potrebbe ridurre le emissioni del Regno Unito di oltre il 20% entro il 2025⁹. In un'epoca segnata da crisi, esperimenti come questo dovrebbero essere al centro dell'agenda politica.

Da tempo, le promesse di pace e prosperità che dominavano il secondo dopoguerra sono state infrante dalla povertà, dalla guerra e dalla minaccia di una crisi climatica che alcuni scienziati ritengono essere stata pericolosamente sottovalutata. La fine del mese e la fine del mondo rappresentano la stessa battaglia, sostengono i movimenti ambientalisti. È necessario non solo chiedere salari più alti, ma anche ripensare gli obiettivi di un sistema produttivo che non può contribuire all'esaurimento del pianeta e della vita stessa, ma deve rigenerarli entrambi.

In questo contesto, la determinazione di coloro che rifiutano un lavoro che offre solamente cinquecento euro al mese non rappresenta un privilegio: ci dicono che non possiamo permetterci di lasciarci spingere al suicidio da un sistema tossico. Chi rifiuta un salario da fame non sta compiendo un atto *pericoloso*, ma si rifiuta di abbassare l'asticella.

I *quitters* sono riusciti a far luce sul mondo del lavoro e a sollevare una discussione che è stata rimandata per troppo tempo. È arrivato il momento di ascoltarli.

⁹ *Four-Day Working Week Would Slash UK Carbon Footprint, Report Says*, The Guardian, <http://rb.gy/3b8rd>

CAPITOLO 1

IL GRANDE RIFIUTO

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 più lavorare.

È una storia vecchia come il mondo. Nel 1860, una lettera al *Richmond Enquirer*¹ sosteneva che l'abolizione della schiavitù avrebbe condotto le nazioni alla bancarotta. Nel 1894, un giornalista dello *Stockton Review and Rooks County Record*², 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 Calgary³, 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.

Da qualche mese, la stampa italiana si pone la stessa domanda: come mai, in un Paese attanagliato dalla disoccupazione, le persone si sono disaffezionate al lavoro? Perché non c'è più personale per i nostri ospedali e ristoranti? E come è iniziata la crisi morale che rischia di portare il Paese alla bancarotta?

¹ *Richmond Enquirer*, 17 gennaio 1860, <https://rb.gy/ks9bm>

² *The Stockton Review and Rooks County Record*, Newspapers.com, <http://rb.gy/tymcn>

³ 'Nobody Wants to Work Anymore' Has Been Said for 100 Years. It Wasn't True Then and It Isn't True Now, Market Watch, <http://rb.gy/qv3kc>