Storie Regine meneghine. Le nuove signore al potere, tra Cairo crescente e Mediobanca calante **12 | 13**

Idee Il passato che passa. Quando l'oblio rimedia agli orrori della storia. Intervista a David Rieff **20 | 21**

Arti In arrivo *Silence* di Scorsese, un film lungo ventisei anni. E rispunta Cecchi Gori **38 | 39**

Ozii Paradisi vicini e lontani. Per chi non va alle Fiji, resiste la pensione completa a Rimini **44 | 47**

pagina99 we

WWW.PAGINA99.IT IL QUOTIDIANO DEL WEEKEND • 12 | 25 AGOSTO 2016 • ANNO 3 N. 31 • EURO 3,50

RYAN J LANE / GETTY IMAGES

cambio vita

Itinerari personali e strategie lavorative per rinascere dopo l'estate

GIULIANA DE VIVO

■ Nell'era del lavoro liquido i fortunati che ne hanno uno non sono contenti. Il paradosso emerge dall'indagine *Future of Work* condotta da PricewaterhouseCoopers in 24 Paesi: il 72% dei Millennials sente di essere sceso a compromessi, come un salario più basso e la lontananza dal luogo in cui vorrebbe vivere. E l'infelicità da lavoro non è generazionale: il Gallup Institute, che per il suo *State of The Global Workplace* ha intervistato 180 milioni di dipendenti di tutte le età, rivela che solo il 13% ama ciò che fa. Il 63% è scarsamente motivato e poco propenso a sforzarsi per raggiungere degli obiettivi. In Italia si sale al 67%. Ma c'è chi sceglie di uscire dalla statistica e cambiare vita.

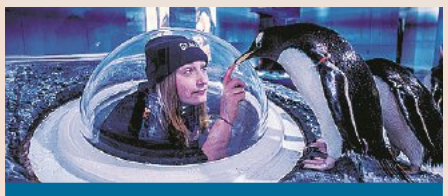
▶ *segue alle pagine 2 e 3*

GIORGIO BOATTI

■ **SUBIACO.** L'abito non fa il monaco, dice il proverbio. Ma non occorre leggere intere biblioteche di "padri del deserto", né l'ultimo best seller di Enzo Bianchi, per intuire che ogni monaco, aderendo alla regola e all'*ora et labora*, alla liturgia delle ore e ai gesti quotidiani che si ripetono nel coro e nel chiostro, nel refettorio e nel luogo di lavoro, confezioni da sé ogni giorno l'abito interiore che lo fa essere quello che è. Per rendersene conto basta mettere piede, meglio se per qualche giorno, in uno dei tanti monasteri sparsi per la penisola dove, fedeli al precetto di san Benedetto, si accoglie l'ospite come fosse Cristo (ma preannunciarsi, con una telefonata o una mail, è comunque consigliabile).

▶ *segue a pagina 5*

MAPPE
Acquari a catinelle



DEGANO *pagine 15-17*

FUMETTI
Tendenza Topolino

GIROMINI *pagine 33-35*

p99

· FUORIBORDO ·
il quartino di pagina99

■ Una visita dialettale nelle terre del vino, del tartufo, della nutella, di Fenoglio. Dove è cambiato tutto quando un giorno qualcuno cambiò domanda: da «perché mai qualcuno dovrebbe venire qui?» a «perché non dovrebbe farlo?».

GIACOSA *pagine I - IV*

la mia BlaBlaCar un miracolo in Europa

GEA SCANCARELLO

■ **PARIGI.** Nel kit di accoglienza riservato ai visitatori, dentro una borsina di tela da ecologisti *à la page*, ci sono un ricaricatore da viaggio per cellulari, l'ultimo studio universitario sul valore economico della fiducia e un set di adesivi colorati che si direbbero perfetti per le bici degli hipster. Invece sono le tavole della legge in formato stick e stack, i dieci valori fondanti di un'azienda cresciuta da zero a 30 milioni di utenti in un decennio grazie all'idea che dopo tutti pensavano fosse alla propria portata ma che nessuno prima aveva avuto o che quantomeno nessuno aveva saputo sfruttare con efficacia: condividere posti in automobile per spendere meno.

▶ *alle pagine 10 e 11*

PUBBLICAZIONE SETTIMANALE Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (convertito in Legge 27/02/2004 n° 46) art.1, comma 1, LO/MI

sommario

■ STORIE | *pagine* **2-13**

Cambio vita
In tempo di vacanze, parliamo di quelli che vogliono cambiare lavoro. Sono tanti, la stragrande maggioranza, dice una ricerca del Gallup Institute. Ma c'è chi sceglie di uscire dalla statistica e cambiare vita. In questo numero, ne raccontiamo le storie: quelle raccolte da Giuliana De Vivo, in un'inchiesta che parte da un gruppo d'ascolto e formazione per chi vuole cambiare lavoro; quelle famose, a partire dal più inaspettato dei cambiamenti di lavoro: quello di Joseph Ratzinger, narrato a fumetti da Gianluca Costantini. Quello di un sarto di una grande *maison*, che vestiva Imelda Marcos e poi s'è fatto frate (intervistato per noi dallo storico Giorgio Boatti)... All'insegna del cambiamento improvviso anche la storia del fondatore di BlaBlaCar: lo ha intervistato, nella sue sede parigina, Gea Scancarello. Cambiamenti più *soft* ma sensibili anche nelle stanze del potere milanese, qui raccontate da Fabiana Giacomotti da un punto di vista preciso: quello delle signore protagoniste.

■ MAPPE | *pagine* **15-19**

Il boom della delfinomics
Non solo intrattenimento. A volte anche ricerca e didattica. Di sicuro grandi affari. Gli acquari vivono un momento di gloria, e si moltiplicano in tutto il mondo. Spesso in coincidenza con la rinascita di zone portuali, ma non solo. Ne parla l'inchiesta di Eleonora Degano. A Belgrado è rivolta contro il progetto degli sceicchi che vuole cambiare il *waterfront*. Capitali di Abu Dhabi e appoggio governativo non bastano a convincere gli abitanti. Un reportage di Mauro Prandelli.

■ IDEE | *pagine* **20-21**

Il passato che passa
In difesa dell'oblio. Un saggio di David Rieff discute il valore della memoria collettiva: «Non è la verità storica e non aiuta a non ripetere gli errori del passato». E cita il caso della ex Jugoslavia a sostegno della sua tesi. Mentre in Germania si chiude quello che potrebbe essere l'ultimo processo a un ufficiale nazista coinvolto nella Shoah.

■ INNOVAZIONI | *pp* **28-31**

I pirati mangia-manga
In Giappone è guerra agli *scanlators*, che mettono online i fumetti appena usciti. Un danno per il settore da 20 miliardi di dollari l'anno. Ma le vie legali sono inutili. Più efficace la linea di difesa ispirata agli *anime*, i cartoni nipponici. Poi, come il digitale riscrive le regole della letteratura e Snapchat che inizia a battere cassa e punta a rivoluzionare l'*advertising* digitale.

■ ARTI | *pagine* **33-43**

Viva Topolin
Alla Fondazione Rosellini di Senigallia una mostra celebra Topolino. Il detective roditore che a 90 anni continua a conquistare i lettori di ogni età. Bianchi, poveri e maschi. *Hillbilly Elegy* racconta, dagli Appalachi, un pezzo della società americana dimenticato e ostile; riscoperto da Donald Trump. Neri tra militanza e astensione. La nuova narrativa afroamericana, da Ta-Nehisi Coates a Jacqueline Woodson. Il film più lungo: dopo 26 anni di gestazione, in arrivo *Silence*, l'atteso nuovo film di Martin Scorsese. Raccontiamo il trio che l'ha reso possibile. Scene di crisi: il teatro greco, povero ma vivo; e il fermento culturale del Venezuela, nonostante tutto. Infine, il falso e l'arte nell'era digitale.

■ OZII | *pagine* **44-48**

Ok, è un paradiso
Itinerari nelle Fiji, Tra specie acquatiche rare e un'unica strada che attraversa foreste tropicali e boschi di pini. Agli antipodi, ecco come e perché sopravvive la sempreverde pensione completa a Rimini. Passatempi: sulla scia delle sculture pieghevoli di Bruno Munari, origami per i lettori di *pagina99*, con una nuova versione del classico inferno-paradiso.

gli acrobati del lavoro che lasciano il posto in cerca della felicità

GIULIANA DE VIVO

▶ *segue dalla prima*

■ Per mollare un impiego poco appagante e rivoluzionare tutto bisogna vincere la paura, un po' come tuffarsi da un'altezza nuova: sta tutto nel primo slancio, dopo ti senti liberato, ripetono durante l'incontro

Chiara porta i turisti in barca. «Da dirigente avevo un lauto stipendio, una vita sociale attiva. Ma anche un peso invisibile sulle spalle», dice

di Escape the City. La filiale italiana di questo network internazionale nato a Londra sei anni fa si riunisce una volta al mese nel quartiere San Lorenzo a Roma. *Escape Mondays*, così chiamano gli appuntamenti. Scappare «dall'idea di timbrare il cartellino, che mi dava la nausea», dice Elena. Da un lavoro «molto ben pagato ma che mi faceva sentire stretta, soffocata in un cunicolo», ricorda Chiara. Elena Dal Forno e Chiara D'Acunto sono le speaker previste a questo giro. Nella sala più grande di Impact Hub, spazio di coworking e innovazione sociale, una cinquantina di aspiranti fuggiaschi si sistema su sedie dai colori fluo per ascoltare e trarre spunti da loro.

Italiani in fuga dal cartellino

Le due "fuggitive" siedono a turno su un trono di legno massiccio e iniziano a raccontare. Elena è stata giornalista a Treviso, cameriera a Londra, nel '98 dipendente dell'allora Banca commerciale italiana, un contratto a tempo indeterminato che lascia per tornare a fare la giornalista per il portale Virgilio. «Ma nel 2001, con il crollo delle Torri gemelle, mandarono a casa una serie di persone, cominciando da chi non aveva figli e mutuo, come me. Molti colleghi se ne lagnavano, io pensai: "Che bello, mi danno sette mesi di stipendio, ho finalmente soldi e tempo per viaggiare"». Cuba, centro e sud America. Poi il rientro a Roma. Elena è giovane, ha accumulato esperienza, conosce diverse lingue. Trova presto altro. Ma il problema del cartellino da timbrare è sempre lì che incombe. La vera svolta – «illuminazione», precisa lei – arriva per caso, guardando il documentario antispecista *Earthlings*. «Sono diventata vegana dalla sera alla mattina. E poi crudista». Frequenta un corso per imparare a cucinare piatti gustosi senza usare forno né pentole, e quattro anni fa fonda Adorawble, azienda che vende cibo vegano preparato con tecniche come essiccazione e marinatura. «È il lavoro più stabile che io abbia mai avuto», riflette, «oggi vivo di questo e dei corsi che tengo, destinati a privati o a chi vuole aprire un ristorante vegano. Perché nel frattempo è scoppiata la moda».

Chiara D'Acunto invece si è laureata in Scienze politiche a Napoli (con tre master alla Luiss di Roma, al collegio d'Europa a Bruges e all'Università di Malta) ed è diventata dirigente pubblica a soli 31 anni. Rispetto a Elena non ha girato come una trottola prima, ma si muove parecchio per il suo lavoro attuale, quello di skipper per Velaviaconme, la sua società. Adesso porta gruppi di turisti in giro per il Mediterraneo sulla sua barca *Ondine*. Lo choc maggiore, osserva, non è stato quello economico – «non mi pesa aver lasciato un posto sicuro da 80 mila euro all'anno, probabilmente a me tutti quei soldi non servivano» – ma il cambiamento di ruolo «e quindi del modo in cui le persone si rapportano a te: quelle che mi giravano attorno erano abituate a vedermi in tailleur e adesso m'incontrano al porto, vestita sportiva mentre con la spugna in mano lavo la barca». Però della sua scelta è convinta: «Prima avevo un lauto stipendio, un bel fidanzato, una vita sociale molto attiva. Eppure me lo ricordo com'era: stavo sempre curva nelle spalle, come se avessi un peso invisibile da sostenere. Che mi schiacciava. La notte serravo la mascella, di giorno ero sempre accigliata. Si può avere una vita in apparenza fantastica e sentire dentro un senso di solitudine».

ASPIRAZIONI Farsi definire solo dal proprio lavoro è un errore, ma nell'era del sempre connessi è inevitabile che esso incida su ciò che siamo. Forse è per questo che, se gli iscritti ufficiali a Escape the City nel mondo sono 250 mila, fan e frequentatori sono molti di più

Un mondo di insoddisfatti

Non esistono dati ufficiali su quante persone in Italia cambino lavoro per scelta, ma la sindrome di Elena e Chiara, come rivela il Gallup Institute, è condivisa da oltre sei lavoratori su dieci in 142 Paesi del mondo. «È gente che arriva in ufficio, fa il minimo indispensabile e incassa lo stipendio», ha detto Jim Harter, direttore delle ricerche dell'istituto americano alla giornalista e scrittrice Barbara Bradley Hagerty, che sull'*Atlantic* ha scritto ad aprile un articolo intitolato "Quit your Job" ("Lascia il tuo lavoro"), a proposito del licenziarsi dopo i 40 anni. Poi ci sono i lavoratori "attivamente disimpegnati", cioè non solo improduttivi e infelici ma persino contagiosi nei confronti dei colleghi, verso i quali «tendono a trasmettere negatività», si legge nel report. In tutto sono il 24%, in Italia il 18%. Il vuoto di senso colpisce indifferentemente i *baby boomer* (nati tra il 1945 e il 1964), la generazione X (classe '60-'80) e i *millennial*.

Ma questi ultimi sono anche più disposti dei loro genitori e nonni a cambiare. Secondo il sito di Escape the City, il 57% dei giovani professionisti programma di farlo nel giro di un anno. A differenza delle generazioni precedenti i nati dagli anni '80 in poi non considerano le dimissioni uno stigma; anzi, «la realtà è che vogliono solo un lavoro per cui valga la pena, e continueranno a cercarlo finché non lo trovano», si legge in un'altra ricerca del Gallup, *What Millennials Want from Work and Life*, pubblicata nel marzo scorso. Negli Stati Uniti questi impiegati *hit-and-run* hanno finito per essere percepiti come un problema dagli uffici del personale, non a caso molte aziende stanno mettendo in campo strategie per fidelizzare i propri dipendenti, come fossero dei clienti (vedi l'articolo in basso).

«Si pensa che ci sia tempo per fare ciò che si vuole. Ma questo tempo è ora, bisogna prenderselo», dice Monica, ex dirigente televisiva

Inchiesta | *In Italia sono scontenti del loro impiego sette lavoratori su dieci. La sindrome è trasversale, dai* baby boomer *ai* millennial, *i più propensi a cambiare, sfidando la paura del precariato. Ecco le storie di chi ce l'ha fatta, e ora insegna agli altri come mollare gli ormeggi*

KATE POWERS / GETTY IMAGES

YAGI STUDIO / GETTY IMAGES

72 per cento

I *millennial* che, secondo l'indagine *Future of Work* di PricewaterhouseCoopers, sentono di essere scesi a compromessi su salario e luogo per un impiego

67 per cento

La quota di dipendenti italiani che, come ha rivelato un sondaggio condotto dal Gallup Institute, è poco motivata in ufficio

18 per cento

La percentuale di lavoratori «attivamente disimpegnati» nel nostro Paese: sono quelli che tendono a «trasmettere negatività» ai propri colleghi

Vista così è un po' meno paradossale che, pur nell'era del precariato a vita per molti, chi ha scavallato il problema sopravvivenza a un certo punto rimetta tutto in discussione. Spinto da una domanda di fondo: sono felice? Ha senso, per me, quello che faccio? A porsela con coraggio – eccola, la parola chiave che ritorna spesso durante l'incontro – è una minoranza non irrilevante: gli aderenti a Escape the City sono più di 250 mila in 100 città. Gli iscritti ufficiali al gruppo romano sono 300, «ma i frequentatori informali molti di più», spiega Monica Lasaponara, anche lei *escaper* dopo 16 anni da capo del marketing in grosse aziende televisive. Che racconta: «Con mail e cellulari dovevamo essere raggiungibili a qualunque ora e in qualunque luogo. A me succedeva. Non mi piaceva più, e per compensare mi sfogavo su altro, tipo lo shopping compulsivo». Il cambiamento arriva con un trauma: «Mio cugino, al quale ero molto legata, mi è praticamente morto tra le braccia. Anche lui aveva dedicato tutta la sua vita al lavoro. È a quel punto che ho deciso: si pensa sempre che ci sia tempo, prima o poi, per fare quello che davvero si vuole. Ma questo tempo è ora, bisogna prenderselo».

La strada da seguire

Alla fine ruota tutto attorno a quello, alla felicità. Lo conferma l'ultimo *Better Life Index* rilasciato dall'Ocse a maggio, che vede in un lavoro soddisfacente, assieme alla salute, l'ingrediente principale per vivere bene. Dell'incidenza del fattore lavoro sulla felicità complessiva sono convinti anche ad Harvard: nel Center for Healthy and Happiness da poco inaugurato, medici e antropologi si propongono tra le altre cose di comprendere meglio il legame che la gratificazione dietro la scrivania dell'ufficio ha sul benessere psicofisico.

Digitando "cambio vita" su Google vengono fuori portali come *mollottutto.com*, *cambiarevita.eu*, *smetteredilavorare.it*, *vogliovivereco-si.com*. Contengono qualche offerta di lavoro, testimonianze di chi si è trasferito all'estero, decaloghi, consigli su manuali da leggere. Tuffarsi nel cambiamento si può, ma non a occhi chiusi. Lo spiega ancora Monica, che oggi lavora dentro Escape the City, fa il coach per chi si trova sulla punta dello scoglio: «Si comincia con una sessione gratuita per inquadrare la situazione, vedere se ci sono mutuo da pagare, figli a carico, soldi da parte». I due incontri successivi (al costo di 50 euro ciascuno) servono a «scoprire l'idea, capire quali competenze e interessi possono diventare un lavoro che dia benessere in tutti i sensi». Ogni volta Monica dà dei compiti da portare a termine, «per vedere se la persona riesce, se va nella direzione giusta. Ci sono stati anche casi in cui ho detto: "No, non fa per te"».

Perché cambiare lavoro si può, anche con responsabilità e spese da fronteggiare, anche se si è investito molto in studi e gavetta per arrivare dove ci si trova. Purché ci siano pianificazione e impegno. Lo sottolinea anche la velista Chiara: «In qualunque attività ci sono doveri e costrizioni. Io oggi lavoro tanto, ma è un lavoro che mi assomiglia. È una libertà *nel* lavoro, non *dal* lavoro». Puoi andare anche in barca all'altro capo del mondo, ma non puoi scappare da te stesso.

coccolare i dipendenti per non farli scappare

Strategie | *Da Starbucks a Walmart, passando per JP Morgan, tutti annunciano compensi più alti e nuovi benefit. Ma è marketing, non generosità*

■ L'allarme, tra i corridoi degli uffici del personale americani, suona da un pezzo. Quattro anni fa Jeanne Meister, tra le fondatrici dell'azienda di consulenza nelle risorse umane Future Workplace, scriveva su *Forbes* dell'«incubo» dei dipendenti cosiddetti *hit-and-run*. Pirati della scalata salariale, arrampicatori contrattuali pronti a farsi assumere e poi mollare pochi anni dopo, appena si presenta un'occasione migliore. Sono soprattutto i giovani, abituati a poter essere licenziati in qualunque momento, che «pianificano sulla difensiva e si considerano essenzialmente dei "*free agents*"». Meister citava la ricerca *Multiple Generations at Work* condotta tra 1.189 impiegati e 150 manager negli Stati Uniti, secondo cui l'aspettativa di permanenza in un posto di lavoro per i *millennial* è inferiore a tre anni, e sottolineava la differenza con «i *baby boomers*, entrati nel mondo del lavoro guardando alla stabilità, alla formazione di una famiglia, al sistemarsi». Fino a ieri la reazione dei *recruiter* ai *job-hopper* è stata cestinare i curriculm pieni di esperienze di durata annuale o biennale, preferendo candidati che promettevano longevità. Negli ultimi tempi però molte aziende hanno invertito la rotta, cominciando a coccolare il personale con tecniche simili a quelle usate per attrarre i clienti. E tra i colossi di diversi settori sembra essere partita una gara a chi offre di più. È anche una questione d'immagine: hanno scoperto che serve per essere percepiti come *cool*, anche all'esterno. Ha cominciato a febbraio 2015 Doug McMillon, ceo di Walmart, promettendo ai dipendenti – ai quali si è rivolto usando la parola «*associates*» – graduali aumenti delle paghe dei lavoratori *entry level*, quelli a ore e part time. «Una scelta per dimostrarvi il nostro impegno nei vostri confronti», ha detto.

L'11 luglio scorso Howard Schultz, presidente e ceo di Starbucks, ha annunciato crescite salariali tra il 5% e il 15% per oltre 100 mila dei suoi «partner» – altro termine attraente scelto per riferirsi agli impiegati, 180 mila in tutto nel mondo – e un raddoppio delle azioni date in premio a chi lavora per almeno due anni di fila. Per la verità l'annuncio, come ha maliziosamente fatto notare *Business Insider*, è seguito a quello sull'incremento del 30% del prezzo delle bevande. Il marketing di un'azienda di successo non dorme mai e questa scelta ne è forse un effetto, fatto sta che il giorno dopo persino JP Morgan ha fatto sapere che alzerà lo stipendio ai lavoratori di fascia più bassa, come i cassieri, del 18% nei prossimi tre anni e che implementerà alcuni benefit, tra cui quelli sanitari e i premi aziendali. «Ci sono spese buone (investimenti che frutteranno nel lungo periodo) e spese cattive (sprechi e inefficienze). Non abbiamo mai esitato a investire in modo aggressivo laddove pensiamo che questo migliori le nostre prospettive di lungo termine», ha scritto il ceo Jamie Dimon in un editoriale sul *New York Times* in cui ci ha tenuto a spiegare che di fronte a stagnazione, ineguaglianza e mancanza di un'educazione di qualità tutti hanno il dovere di fare la propria parte.

G.D.V.