

Sono tante le qualità di una persona che si apprezzano sul lavoro: la preparazione, la serietà, la responsabilità, la capacità di inventare, la capacità di fare squadra, la capacità di essere sempre positivi ed orientati al risultato. Tutte qualità che potremmo riassumere in una qualità sola, la professionalità. La professionalità di una persona non è (ovviamente) quella certificata dal tesserino dell'ordine, la professionalità di una persona viene conquistata sul campo, sul luogo di lavoro, giorno dopo giorno, mese dopo mese, anno dopo anno.

C'è un elemento che, pur concorrendo in materia determinante a qualificare una persona come "professionale", viene da sempre sottostimato. Questo elemento è la "fedeltà".

Negli anni '80 e '90 si è diffusa l'idea che un lavoratore professionista possa cambiare datore di lavoro senza pagare mai pegno, passando magari da un'impresa all'acerrima concorrente senza alcun problema. Il curriculum cresce, si diceva, ed è giusto lavorare per chi ti paga meglio. Col tempo si è capito che (sia giusto o sia sbagliato) il fatto di cambiare continuamente lavoro pesa su un curriculum: si dà l'idea di chi non si affeziona ad un progetto, di chi non lega con la propria squadra, si dà l'idea di una persona su cui è meglio non fare troppo affidamento.

Finora si pensava che questo fosse più che altro un pericolo che correvano i grandi campioni dello sport (cui non si perdonava il tradimento della maglia) o degli showmen che cambiavano rete televisiva (in genere condannati a pagare un periodo iniziale di diffidenza da parte del pubblico). Oggi si inizia a guardare con quella diffidenza anche chi, sul più semplice dei posti di lavoro, non riesce ad affezionarsi al team di cui fa parte. Probabilmente è un effetto dell'aumentata, e sempre più qualificata, domanda di lavoro: se tutti sono sostituibili e tutti sono bravi, perché non prendere chi difenderà fino alla fine il progetto di cui fa parte?

**Giovanni Floris**