



## TENDENZE

13-Luglio-2022 - di Chiara Caratto

# Dimissioni volontarie e ricerca di migliori relazioni: per arginare il fenomeno in atto servirebbero «architetti del lavoro»

*Oltre Oceano si parla di "great resignation" ed è l'indice di un disagio epocale, acuito dalla pandemia. «Mollo tutto, me ne vado, cambio vita». Si tratta soltanto di una "redistribuzione", cioè di persone che variano il tipo di impiego oppure è il sintomo di un problema esistenziale più diffuso? Le imprese ne tengono conto? Il trend richiede*

*all'economia e alla politica di cambiare passo? Con Mondo Economico ragionano sui dati Marco Bentivogli e Monica Lasaponara. La questione non è da sottovalutare.*

La "**Great Resignation**", ossia il fenomeno delle grandi dimissioni. Si tratta soltanto di una "tendenza" arrivata dall'America o una situazione che sta determinando un impatto anche sul mercato del lavoro italiano? Se si guarda ai numeri relativi al primo trimestre dell'anno pubblicati dal Ministero del Lavoro, si scopre che «nel primo trimestre 2022 si conferma ancora il **trend positivo delle dimissioni** - osservato a partire dal secondo trimestre 2021 - con un **incremento del 47%**, pari a + 166mila rapporti cessati per tale motivo rispetto al primo trimestre 2021».

Il trend interessa in misura superiore le donne (+53,2%) rispetto agli uomini (+43%).

Nel quadro generale dei **rapporti cessati**, visibile nel grafico sotto, nel primo trimestre 2022 si registrano 2 milioni 248 mila cessazioni di contratti di lavoro, con un incremento pari al 40,6% (+649 mila unità) rispetto allo stesso trimestre del 2021.

Variazione tendenziale dei rapporti di lavoro cessati e dei lavoratori coinvolti (valori percentuali). Serie storica I trimestre 2011 - I trimestre 2022



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

## Il punto della situazione

Che cosa sta accadendo? Nel recente studio *Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenza* del ministro Renato Brunetta e di Michele Tiraboschi, coordinatore scientifico dell'Associazione di Studi Adapt, fondato da Marco Biagi, si rileva, tra l'altro, che si può parlare in realtà più di una **redistribuzione**. Ovvero: non persone che lasciano il mondo del lavoro, ma che cambiano l'impiego.

Inoltre, si osserva che molte delle dimissioni del 2021 erano state in realtà rimandate, «per via del **congelamento del mercato del lavoro nel 2020**», con i diversi lockdown che hanno influito «sia dal punto di vista dell'andamento della domanda, sia da quello normativo, con il blocco dei licenziamenti in vigore per la quasi totalità dell'anno».

«Il contesto statunitense - leggiamo ancora dal report - è stato fucina del termine, ma soprattutto dell'idea romantica, delle *Great Resignation*». Quello che però emerge, secondo Renato Brunetta e Michele Tiraboschi, «sia che qualcuno decida di uscire definitivamente dal mercato del lavoro che di transitare verso un'altra occupazione» è che «il tema delle imprese, come anche per i datori di lavoro pubblici, rimane quello di comprendere le strategie per far sì che la propria organizzazione riesca a far fronte al fabbisogno occupazionale, rendendosi attrattiva nei confronti dei propri lavoratori e dei potenziali candidati». «Cultura aziendale/organizzativa, flessibilità, diversità ed inclusione, ma anche il welfare, rappresentano alcuni elementi fondamentali, anche se non in grado da soli di gestire le dinamiche lavoro, per fare sì che un'organizzazione riesca ad essere competitiva ed attrattiva nella dinamicità dei mercati odierni».

## La prevenzione e il contesto

È necessario, «per prevenire il fenomeno delle dimissioni» rispondere «al bisogno sempre più netto delle persone (e dei giovani in particolare) di non trovare solamente un "posto" di lavoro (tanto meno un posto fisso) ma un luogo disposto a **formare persone** e a **costruire relazioni** di valore a mutuo beneficio per entrambe le parti contrattuali».

Rapporti di lavoro cessati per genere dei lavoratori interessati e motivo della cessazione (valori assoluti e variazioni percentuali) - I Trimestre 2022

CAUSA DELLA CESSAZIONE	Valori assoluti			Variazioni sul I Trimestre 2021					
	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Assolute			Percentuali		
				Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine
Cessazione richiesta dal lavoratore	541.017	322.097	218.920	165.751	92.898	72.853	44,2	40,5	49,9
Dimissioni <sup>1)</sup>	518.574	309.528	209.046	165.691	93.118	72.573	47,0	43,0	53,2
Pensionamento	22.443	12.569	9.874	60	-220	280	0,3	-1,7	2,9
Cessazione promossa dal datore di lavoro	260.441	136.886	123.555	116.024	67.623	48.401	80,3	97,6	64,4
Cessazione Attività	10.814	5.406	5.408	-2.292	-662	-1.630	-17,5	-10,9	-23,2
Licenziamento <sup>2)</sup>	196.514	98.531	97.983	95.940	55.134	40.806	95,4	127,0	71,4
Altro <sup>3)</sup>	53.113	32.949	20.164	22.376	13.151	9.225	72,8	66,4	84,3
Cessazione al Termine	1.301.342	657.360	643.982	351.387	160.412	190.975	37,0	32,3	42,2
Altre Cause <sup>4)</sup>	144.834	80.100	64.734	15.448	9.876	5.572	11,9	14,1	9,4
<b>Totale</b>	<b>2.247.634</b>	<b>1.196.443</b>	<b>1.051.191</b>	<b>648.610</b>	<b>330.809</b>	<b>317.801</b>	<b>40,6</b>	<b>38,2</b>	<b>43,3</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ad avviso di **Marco Bentivogli**, sindacalista, già segretario nazionale FIm Cisl, ora coordinatore e cofondatore di Base Italia, «il tema grandi dimissioni può essere chiamato anche "**grandi scelte**" ed in questo senso - spiega - il contributo della pandemia può essere stato quello di aver dilatato i nostri tempi di vita nel lockdown consentendo di recuperare quel pezzetto di libertà interiore in cui ognuno ha fatto un po' il bilancio della propria esistenza». Con il digitale, osserva, «la quota di persone che si portano il lavoro a casa è aumentata sempre di più. Il lavoro sconfinava molto di più nella vita privata di un tempo e questo succede per un numero crescente di persone. Il tema, quindi, è che certe scelte riguardano non chi non ha voglia di lavorare ma coloro che, giustamente, hanno deciso di fare un po' più giustizia del loro tempo. Sono persone che dicono: "il lavoro è importantissimo, anzi deve essere più realizzativo di prima ma non deve mortificare la mia vita, le mie relazioni sociali, la mia famiglia, i miei tempi, le mie possibilità di vivere in modo pieno"».

### «Mollo tutto e cambio vita»

Anche **Monica Lasaponara**, autrice del libro "Mollo tutto e cambio vita" (sottotitolo: *Il metodo pratico e innovativo per progettare il piano B perfetto*, Newton Compton Editori), che, come unica *Escape Coach* in Europa, propone corsi e workshop a chi è in cerca di una dimensione professionale diversa, osserva: «La pandemia ha accelerato una situazione già in atto facendo

accadere in due anni, quello che probabilmente sarebbe avvenuto in dieci». «In America - spiega - dove il fenomeno è iniziato prima, cominciano ad esserci le prime ricerche sul perché accade. Le due motivazioni più importanti che vengono fuori sono: da un lato il fatto che le persone dicono di essere stanche della cultura corporate tossica e l'altro denunciano il non vedere riconosciute le proprie performance, il mancato coinvolgimento. Indicatori - sottolinea Monica Lasaponara - che dovrebbero essere fondamentali per chi si occupa di politiche del lavoro».

«Quanto sta succedendo - aggiunge Marco Bentivogli - le aziende lo stanno prendendo in seria considerazione. Non perché sono buone ma perché stanno scappando tutti i più bravi e parlo di aziende dove si sta bene. Sono **molti quelli che accettano di andare via anche a costo di guadagnare meno**. Non è quindi un problema di salario ma soprattutto si cerca un luogo di lavoro accogliente, in cui si rispetta la vita, in cui ci sono orari che consentono una flessibilità attiva. Il grande tema che stiamo lanciando alle aziende è che l'onere di riconquistare le persone è loro, per molti anni un po' di soldi in più e l'assicurazione di un posto fisso erano molto forti per fare accettare qualsiasi condizione. E questo vale anche per la pubblica amministrazione da dove, soprattutto nel Nord Italia, si comincia ad andare via o non si accetta di entrare».

Insomma, per Marco Bentivogli «gli ingredienti del nuovo lavoro sono la libertà, la responsabilità, l'autonomia e la fiducia. Come impattare questi ingredienti nella nuova architettura dovrà essere un compito di veri e propri **architetti del lavoro**, che dovranno costruire in modo sartoriale la nuova organizzazione, dove persona e occupazione diventano un binomio, che arricchisce non solo dal punto di vista materiale».

Rapporti di lavoro cessati per genere dei lavoratori interessati e tipologia di contratto (valori assoluti e variazioni percentuali)  
 - I Trimestre 2022

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Valori assoluti			Variazioni sul I Trimestre 2021					
	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Assolute			Percentuali		
				Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine
Tempo indeterminato	580.030	313.549	266.481	163.621	90.714	72.907	39,3	40,7	37,7
Tempo Determinato	1.287.540	684.983	602.557	360.539	175.245	185.294	38,9	34,4	44,4
Apprendistato	68.710	41.542	27.168	27.459	15.686	11.773	66,6	60,7	76,5
Contratti di Collaborazione	69.061	26.129	42.932	3.256	920	2.336	4,9	3,6	5,8
Altro <sup>1)</sup>	242.293	130.240	112.053	93.735	48.244	45.491	63,1	58,8	68,3
<b>Totale</b>	<b>2.247.634</b>	<b>1.196.443</b>	<b>1.051.191</b>	<b>648.610</b>	<b>330.809</b>	<b>317.801</b>	<b>40,6</b>	<b>38,2</b>	<b>43,3</b>

<sup>1)</sup> La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a Tempo Determinato e indeterminato; contratto intermittente a Tempo Determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

## Questione di management

«È un tema di formazione del management - conclude Monica Lasaponara - bisogna fare corsi per capire cosa vuol dire essere un manager innovativo nel 2022, fare un lavoro molto importante sul fattore umano. La frase che tutti abbiamo sentito dire tante volte "tanto qui fuori c'è la fila", oggi fa quasi sorridere dal momento che spesso "la fila non c'è più". E non è solo questione di reddito di cittadinanza, non è solo questione di scelte che possono compiere quelli che hanno disponibilità economiche. Io ne ho la conferma tutti i giorni con il mio lavoro: chi fa queste scelte spesso non ha un'altra occupazione all'orizzonte. Si licenzia, prende il suo tfr, ha magari qualche mese di respiro e intanto cerca di capire come uscire da questa situazione. Sono persone che non stanno vivendo una vita comoda, ma stanno talmente male che preferiscono rischiare. Non è certo una situazione da sottovalutare».

Sembra un gioco di parole, ma c'è molto lavoro da fare.



## Chiara Caratto

Chiara Caratto, giornalista professionista dal 1993. Ha lavorato dal 1990 all'AGI, Agenzia Giornalistica Italia, dove, dal 2011 è stata responsabile di sede, occupandosi, in particolare, di cronaca, politica ed economia del territorio piemontese. Dal gennaio 2022 è freelance con collaborazioni con alcune realtà locali e nazionali.

