

## Grandi dimissioni? Forse... Parliamone!



*a cura di Mario Bassini*

Ormai ne discutono tutti, definendole magari all'inglese come "Great Resignation" o "Big Quit"; si interrogano e ipotizzano risposte circa i motivi di un fenomeno che viene dai più definito per certi versi sorprendente e inatteso. La sensazione è che ci sia ancora molto da valutare nei prossimi mesi in relazione a nuove evidenze, necessarie a confermare, o smentire, le attuali tendenze. Che comunque già oggi sembrano suggerire, a nostro parere e almeno per quanto attiene all'Italia, un atteggiamento forse meno sensazionalista.

### Un'onda che parte di là dell'oceano

Il termine "Great Resignation" risulta essere stato usato per la prima volta da Anthony Klotz, psicologo e professore di Management alla texana Mays Business School (A&M University, College Station). Sui mezzi di informazione americani si sono succeduti articoli che hanno proposto il fenomeno, dandone possibili spiegazioni e anche suggerimenti alle aziende per indurre i propri dipendenti a "non mollare". Normale che ci si interroghi anche da noi sui possibili riverberi, andando a leggere i numeri delle statistiche ufficiali e i racconti, più o meno fantasiosi, delle persone.

Scrutando attentamente i diversi contributi che nelle ultime settimane si sono accavallati su siti e pubblicazioni nostrane, la tentazione è quella di leggere il fenomeno con meno enfasi e maggiore realismo pragmatico. Sicuramente questo farà perdere un po' di quella "narrazione romanzesca" accattivante che normalmente accompagna tutte le più o meno vere grandi rivoluzioni, ma speriamo abbia il merito di provare a razionalizzare e capire

dove sta andando il trend di un mercato del lavoro sempre più imprevedibile e discontinuo.

Se pensiamo che soltanto qualche settimana fa, soprattutto guardando al panorama nazionale, la preoccupazione maggiore era rivolta al rischio di vedere ondate di **licenziamenti** provocate dal venir meno delle tutele legate alla pandemia, è veramente sorprendente che il focus si sia spostato, quasi paradossalmente, sul numero di **dimissioni volontarie** e sulle difficoltà nel reperire figure professionali tra le più disparate, dal cameriere al progettista, dall'autotrasportatore allo chef...

Problema centrale del momento non è rappresentato dai posti di lavoro ma dalla disponibilità e reperibilità di adeguate competenze e dalla motivazione delle persone. Fantastico!

### Contributi ed evidenze numeriche

Di inizio mese l'articolo apparso su *Uffingtonpost*, che sotto il titolo *"Mi licenzio, basta compromessi"*. *E' l'anno delle dimissioni*" propone un'attenta lettura di numeri molto significativi e l'affianca alle storie al tempo stesso affascinanti e inquietanti, di chi racconta di aver "mollato tutto" arrivato ormai alla soglia del burnout (sindrome da stress cronico e persistente derivante dal contesto lavorativo), per trovare una nuova dimensione prima di tutto personale e poi (forse) professionale, **passando eventualmente anche attraverso un periodo di inattività**.

Numeri e contributi alla discussione si trovano anche in diversi approfondimenti apparsi su *Lavoce.info*, in particolare un'analisi elaborata da Francesco Armillei (Pre-Doctoral Research Assistant STICERD, London School of Economics), che ha analizzato le note trimestrali sulle comunicazioni obbligatorie pubblicate dal ministero del Lavoro, evidenziando in particolare:

- nel secondo trimestre del 2021 l'aumento considerevole del numero di contratti terminati a causa di dimissioni del dipendente, 484.000 tra aprile e giugno 2021
- l'incremento nel numero di dimissioni rispetto al trimestre precedente, pari al 37%
- la crescita che raggiunge l'85% se si fa il paragone con il secondo trimestre del 2020
- l'aumento che si **ridimensiona al 10%** se si guarda al 2019.

Sullo stesso sito, Nicolò Giangrande, economista e ricercatore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio, evidenzia come *"Dai dati delle comunicazioni obbligatorie emerge...un incremento delle dimissioni già nel periodo prepandemico, quello 2017/2019. Poi chiaramente si è verificato un crollo nel primo semestre del 2020."* Invitando a sua volta e non limitarsi a una lettura congiunturale, che propone un quadro distorto dal confronto tra due trimestri pandemici, andando piuttosto ad allargare lo sguardo confrontando il secondo trimestre 2021 con lo stesso periodo del 2019, prima della pandemia, **che evidenzia un incremento molto più contenuto (il più sopra evidenziato +10%), in linea con quanto avveniva già prima:**

*"L'aumento quindi già si stava registrando prima del 2021 e il salto in avanti è... stato*

*anche significativamente influenzato dal blocco della prima fase pandemica: Il fenomeno va monitorato nei prossimi mesi e approfondito in tutte le sue dimensioni. Siamo in un contesto che non può essere ancora definito post-pandemico e le dimissioni possono essere state determinate dai motivi più diversi: ad esempio, possono essere state decise tempo fa e rimandate a causa dell'incertezza generata dalla pandemia, oppure possono essere state una forzatura da parte delle imprese che non potevano licenziare o, anche, incentivate in vista di una propria riorganizzazione".*

**Avvicinando il focus, nel tempo e nello spazio, scopriamo che il livello delle dimissioni è elevato anche nel terzo trimestre 2021.** I dati disponibili per il **Veneto** fino al 30 settembre, registrano infatti la prosecuzione dell'incremento delle dimissioni anche nei mesi estivi:

- rispetto al livello del 2019 (pre-pandemico) le dimissioni nei primi nove mesi del 2021 sono risultate 77 mila, con una crescita dell'11%
- differenziale ancora più forte rispetto al 2018 e (ancor di più) al 2020

Il Veneto, sempre attingendo ai dati riportati da *Lavoce.info*, rappresenta un caso di studio particolarmente interessante anche relativamente al parallelo incremento del tasso di ricollocazione:

- i tassi di ricollocamento tempestivo (entro 30 giorni dalla data di dimissioni) a partire dal 2014 sono tendenzialmente aumentati fino al 2018-2019, superando il 50 per cento;
- si è assistito a una forte contrazione nel 2020
- nel 2021 emerge il ritorno su valori superiori a quelli del 2019

Il recente incremento delle dimissioni si è quindi accompagnato a una parallela dinamica del tasso di ricollocazione, segnalando un'accresciuta mobilità dei lavoratori dipendenti.

### Possibili letture e interpretazioni

L'aumento delle dimissioni è dunque oggettivo, consistente, trasversale a settori e professioni, età e sesso, e non appare episodico. Caratterizza soprattutto le aree più dinamiche economicamente del Centro-Nord del paese. Può sicuramente essere letto come un segnale di riattivazione della mobilità nel mercato del lavoro. Al tempo stesso segnala però tensioni quantitative e qualitative tra domanda e offerta di lavoro.

Interessante è osservare, nella tabella più sotto, che l'aumento è stato particolarmente rilevante per i rapporti di lavoro di medio-lunga durata, mentre per quelli di recente attivazione, inferiori a un anno, si registra ancora un trend di contrazione (-15 per cento sul 2019). Sotto il profilo settoriale la crescita delle dimissioni rispecchia il diversificato impatto della pandemia, quindi della congiuntura economica: incremento fortissimo nel comparto sanità/sociale (+44 per cento), significativo anche per metalmeccanico e costruzioni (+16 per cento); per commercio al dettaglio e turismo, come pure per i servizi finanziari, la variazione risulta negativa, segnalando quindi difficoltà persistenti.

L'incremento delle dimissioni è solo marginalmente interpretabile come effetto del ritardo determinato dalla pausa pandemica (dimissioni che, in condizioni normali, sarebbero già avvenute). Può certamente nascondere – seppur in misura statisticamente molto modesta

– licenziamenti ancora impediti dalle norme. Interessante riportare in tal senso un commento del Prof. Pietro Ichino:

*“Una spiegazione – almeno parziale – del fenomeno potrebbe proporsi ponendo il fenomeno dell’aumento delle dimissioni in relazione con il blocco dei licenziamenti per ragioni economiche, che nel 2° trimestre 2021 era ancora in vigore per tutte le aziende. L’esperienza pratica dice che – stante il divieto di recesso unilaterale – i datori di lavoro hanno fatto largo ricorso alla risoluzione consensuale del rapporto o alle dimissioni, ottenute mediante congruo “incentivo all’esodo”. In questo ordine di idee, però, occorrerebbe spiegare perché l’aumento delle dimissioni non abbia incominciato a manifestarsi già nel trimestre precedente.”*

Si segnala poi la possibile diffusione di strategie di lavoratori che si ricollocano, data la congiuntura positiva, anche anticipando possibili licenziamenti futuri: è soprattutto un segnale di riattivazione della mobilità nel mercato del lavoro con conseguenti processi di selezione riferita a settori e professioni.

<b>Tab. 1 - VENETO. CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO. ANALISI DELLE CESSAZIONI NEI PRIMI 9 MESI DELL'ANNO</b>							
	2018	2019	2020	2021	Variazioni %		
	(val. ass. in migliaia)				2020/2019	2021/2020	2021/2019
<b>Cessazioni totali</b>	110,9	115,6	97,7	114,4	-15%	17%	-1%
<b>di cui: DIMISSIONI</b>	65,7	69,5	60,6	77,0	-13%	27%	11%
<b>quota % dimissioni</b>	59%	60%	62%	67%			
<b>Dimissioni per durata del rapporto di lavoro:</b>							
- fino a un anno	12,2	14,5	11,2	12,3	-23%	10%	-15%
- da uno a 3 anni	19,3	19,7	19,0	24,2	-4%	27%	23%
- oltre 3 anni	34,2	35,3	30,4	40,6	-14%	34%	15%
<b>Dimissioni per principali settori:</b>							
<b>Industria</b>	26,3	27,8	22,6	31,3	-18%	38%	13%
di cui: Metalmeccanico	9,5	9,8	7,7	11,4	-21%	47%	16%
Costruzioni	5,3	6,1	5,4	7,1	-12%	31%	16%
<b>Servizi</b>	38,8	40,8	37,2	44,9	-9%	21%	10%
di cui: Commercio dett.	4,6	4,7	3,5	4,4	-25%	26%	-5%
Servizi turistici	7,7	8,5	7,1	8,5	-17%	20%	-1%
Trasporti e magazzinaggio	5,4	5,9	5,2	6,7	-11%	28%	13%
Servizi finanziari	0,8	0,8	0,6	0,8	-30%	31%	-8%
Terziario avanzato	3,9	3,6	3,0	4,1	-17%	35%	12%
Sanità/servizi sociali	3,9	4,3	5,9	6,2	36%	6%	44%

Fonte: elab. su dati Veneto Lavoro/Comunicazioni obbligatorie

## Le peculiarità del mercato del lavoro italiano

In generale, da un punto di vista sociale, ci sentiamo di escludere l'accostamento con il mercato del lavoro statunitense perché è completamente differente sotto il profilo culturale e valoriale.

Tra le motivazioni più significative, la necessità di avere maggiore flessibilità del luogo di lavoro e la voglia di avere un incarico più mirato e soddisfacente. Appare evidente che le privazioni del periodo pandemico e le regole riscritte, specie in tema di smartworking,

abbiano in qualche modo spinto verso la scelta del cambiamento. L'aspetto economico non è l'unico fattore che porta a scegliere un lavoro, e forse non è più neanche il principale, si cerca la soddisfazione, il benessere personale. Con lo smart working potenziato nell'ultimo anno, avere una maggiore discrezionalità, poter decidere più attivamente la propria attività lavorativa, influire direttamente sui ritmi, è risultato particolarmente rilevante per molte persone.

Lavorando da casa le persone hanno avuto più tempo per sé, hanno potuto in molti casi "alzare la testa" dopo anni condotti con l'unico driver della prestazione a ogni costo, non potendo disporre neanche del tempo necessario per fare la spesa, e hanno iniziato a vivere in modo più sano. Con tempo per sé, veramente libero e quindi utile per leggere, crescere, svagarsi e ricreare.

E quando le organizzazioni hanno iniziato ad annullare tutto questo, richiedendo nuovamente la presenza costante in ufficio, c'è chi ha scoperto di non avere nessuna intenzione di tornare alla precedente "normalità".

Poi ci sono i più giovani: millennials (26-41 anni) e generazione Z (under 25) pare siano particolarmente attratti dai principi della cosiddetta Yolo economy ("You-only-live-once" economy), di cui è sostenitore anche il rapper canadese Drake. Si vive una volta sola, non ha senso farlo male, legati a lavori insoddisfacenti che condizionano negativamente la propria esistenza, grazie anche a capi insopportabili. In Italia la questione riguarda soprattutto i bassi salari e una domanda di lavoro poco qualificata. Un giovane formato, con alti livelli di istruzione e poche prospettive professionali, può decidere di cercare altrove, se necessario anche di emigrare.

Se poi volessimo anche chiederci cosa i datori di lavoro dovrebbero offrire per coinvolgere i dipendenti e trattenerli all'interno delle organizzazioni, le ricerche più recenti hanno posto in evidenza l'equilibrio tra vita professionale e vita privata (51%) e le opportunità di avanzamento di carriera (43%), al vertice delle liste di priorità. Da non sottovalutare il clima dell'organizzazione, dal management al rapporto con i colleghi.

### *Riassumendo e guardando avanti*

*Il fenomeno delle "Grandi dimissioni" si conferma a nostro avviso avere rilevanza perlomeno attenuata rispetto a quanto emerge da altri mondi molto diversi dai nostri, per cultura e impostazione. Certo testimonia una mobilità del lavoro che riflette un significativo cambiamento dei tempi e del modo di pensare e di muoversi degli "attori" che sono oggi sul palcoscenico di questo mondo, che evidenziano esigenze, bisogni, priorità anche molto diverse rispetto a quelle di chi lo ha calcato negli ultimi 30/35 anni e ancora lo frequenta assiduamente, dato l'innalzamento dell'età pensionabile.*

*Appare sempre più evidente la necessità di sapere interpretare queste **diversità** e dare risposte adeguate e anche molto flessibili, a seconda di quelle che sono le diverse platee compresenti nelle organizzazioni attuali e future: solo chi saprà corrispondere prontamente a questo bisogno riuscirà a essere **attraattivo** e questo rappresenterà un vero fattore distintivo e vincente, soprattutto nella capacità di attirare e **trattenere** talenti e potenziali, competenze e conoscenze, semplicemente vitali per la sopravvivenza delle*

*organizzazioni. La sfida è al tempo stesso avvincente e impegnativa, solo chi saprà dotarsi adeguatamente può candidarsi a vincerla. Grandi o meno che siano queste "dimissioni", aprono a più o meno grandi opportunità solo per chi sarà veramente in grado di coglierle!*