

dal sito www.collettiva.it

articolo di Patrizia Pallara

Il fenomeno delle grandi dimissioni, partito negli Usa, è approdato anche in Italia: nel 2021 ha registrato un incremento del 30%. Chi cambia lo fa per ricercare condizioni salariali e di vita migliori. Ma non tutti se lo possono permettere e non riguarda chi è precario o sfruttato. Scacchetti, Cgil: "Non ha una lettura unica, pandemia e smart working sono stati determinanti"

Lo chiamano grandi dimissioni, in inglese Great Resignation. È un fenomeno nuovo, registrato negli Stati Uniti dopo la pandemia, che consiste in un aumento anomalo di dipendenti che decidono volontariamente di licenziarsi. Una tendenza iniziata oltreoceano nella primavera 2021, che adesso è arrivata anche in Italia anche se in misura ridotta. Secondo i dati di uno studio della School of management del Politecnico di Milano, **25 milioni di persone nel mondo** negli ultimi sei mesi del 2021 hanno deciso di lasciare il posto, 4,5 solo a novembre scorso.

In Italia, stando alle rilevazioni del ministero del Lavoro (sistema informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie) le cessazioni richieste dal lavoratore sono state **2 milioni 45mila nel 2021**, contro il milione e mezzo registrato dell'anno precedente, con un incremento del 30,6 per cento (più 479 mila), una cifra che ha rappresentato il 19,3 per cento di tutti i rapporti di lavoro interrotti. Più uomini (35,1 per cento) che donne (24,6 per cento). Dati che si riferiscono naturalmente ai contratti a tempo indeterminato, quelli che senza le dimissioni del lavoratore avrebbero potuto tranquillamente proseguire. In cima alla classifica delle regioni, Lombardia, Veneto, Toscana ed Emilia Romagna.

Svolta epocale

Alcuni hanno letto questi numeri come una risposta ai mesi di pandemia, altri teorizzano un mutamento sostanziale e ormai inarrestabile dei paradigmi lavorativi. Una fuga dal posto fisso che non rappresenta più il grande sogno, per cercare un'occupazione più appagante e con maggiori soddisfazioni. Siamo a una svolta epocale? "Il fenomeno non ha un'unica lettura, ma credo che gli effetti della pandemia abbiano determinato **modifiche nelle aspettative e nelle scelte di vita**: una parte di quelle dimissioni è anche figlio della volontà di provare a cambiare percorsi - spiega Tania Scacchetti, segretaria confederale della Cgil -. C'è stato un fattore smart working, di ritorno a una dimensione territoriale. Non a caso una parte delle persone rientrate al Sud per il lockdown oggi non hanno intenzione di tornare e non vogliono dare continuità al progetto migratorio, per una valutazione del bilanciamento tra costi e benefici delle proprie condizioni anche economiche. A leggere bene i dati e le interpretazioni, comunque, si tratta di un fenomeno che accompagna di più chi ha già prospettive di ulteriore occupazione o nuovi di progetti di vita, e quindi livelli di sicurezza e buone condizioni di spendibilità sul mercato".

Rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2019, 2020, 2021

MOTIVI DI CESSAZIONE	Valori assoluti			Composizione percentuale			Var.% rispetto all'anno precedente		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Cessazione richiesta dal lavoratore	1.839.747	1.566.454	2.045.200	16,2	16,8	19,3	8,0	-14,9	30,6
Cessazione promossa dal datore di lavoro	1.138.182	779.102	829.512	10,0	8,3	7,8	0,5	-31,5	6,5
di cui: Cessazione attività	56.560	47.039	51.025	0,5	0,5	0,5	-4,1	-16,8	8,5
Licenziamento (a)	867.428	561.038	574.241	7,6	6,0	5,4	-0,9	-35,3	2,4
Altro (b)	214.194	171.025	204.246	1,9	1,8	1,9	8,1	-20,2	19,4
Cessazione al termine	7.566.201	6.235.418	7.025.017	66,7	66,7	66,2	2,2	-17,6	12,7
Altre cause (c)	802.678	767.791	719.575	7,1	8,2	6,8	-5,7	-4,3	-6,3
Totale	11.346.808	9.348.765	10.619.304	100,0	100,0	100,0	2,3	-17,6	13,6

(a) Per "Licenziamento" si intende: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo; Licenziamento per giustificato motivo soggettivo; Licenziamento collettivo; Licenziamento giusta causa.

(b) Per "Altro" si intende: Decadenza dal servizio; Mancato superamento del periodo di prova.

(c) Per "Altre cause" si intende: Altro; Decesso; Modifica del termine inizialmente fissato; Risoluzione consensuale.

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

Salario versus qualità della vita

Quindi il lavoratore che rinuncia al posto fisso lo fa per un progetto magari più incerto, una scommessa per migliorare la qualità della vita e del proprio tempo, ma ha certamente professionalità medio-alte da spendere? "È così - risponde Scacchetti -. Infatti non abbiamo registrato grandi dimissioni nei settori ad alto tasso di sfruttamento. Chi lo fa è disponibile a rinunciare anche a un pezzo di salario se in cambio migliora l'ambiente di lavoro e la soddisfazione personale. Dai dati risulta che **chi se ne va si rioccupa nel giro di 40-60 giorni**".

La ricerca del Politecnico di Milano rivela che nell'ultimo anno il tasso di turnover è aumentato per il 73 per cento delle aziende: **il 45 per cento degli occupati dichiara di aver cambiato lavoro** nell'ultimo anno o di avere intenzione di farlo da qui a 18 mesi. Numeri che crescono per i giovani (18-30 anni), per determinati settori (tecnologie per l'informazione e la comunicazione, servizi e finanza) e per alcuni profili (professionalità digitali). Tra le persone che hanno fatto il passo, 4 su 10 non aveva un'altra offerta al momento delle dimissioni. Chi cambia lo fa principalmente per cercare benefici economici (46 per cento), opportunità di carriera (35), per una maggiore salute fisica o mentale (24), per inseguire le proprie passioni personali (18) o una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro (18). Analizzando tre dimensioni del benessere lavorativo (fisica, sociale e psicologica), solo il 9 per cento degli occupati ha dichiarato di stare bene in tutte e tre.

Dal malessere alle dimissioni

L'aspetto più critico è quello psicologico: 4 su 10 hanno avuto almeno un'assenza nell'ultimo anno per malessere emotivo. Preoccupazioni che si riflettono anche sullo stato fisico, con difficoltà a riposare bene o insonnia (nel 55 per cento dei casi). Fa il paio con questa rilevazione la recente indagine realizzata della fondazione Studi consulenti del lavoro: più della metà dei lavoratori italiani (55 per cento) **desidera una nuova occupazione perché insoddisfatta di quella attuale** e il 15 per cento si è attivato per cercare un altro impiego. A pesare sulla decisione l'insoddisfazione (38,7 per cento) e la voglia di novità (35,4), mentre i salari

bassi (31,9) e scarse opportunità di carriera (40,9) sono alla base dell'insoddisfazione. Ma non è solo il miglioramento retributivo e professionale a spingere al cambiamento: il 49 per cento indica tra i requisiti irrinunciabili della nuova occupazione un **maggiore equilibrio personale**, livelli minori di stress e più tempo da dedicare a sé stessi.

“Era prevedibile che accadesse, perché c'è sempre di più uno scollamento tra le esigenze dell'individuo e le risposte del lavoro – dichiara Domenico De Masi, sociologo del lavoro -. La pandemia è stata determinante, ci ha fatto capire che non si vive di solo pane ma anche di tante altre cose che hanno un valore. **Ognuno di noi ha due tipi di bisogni:** potere e soldi da un lato, amicizia, amore, gioco, convivialità, introspezione dall'altro. Le aziende nella migliore delle ipotesi cercano di soddisfare i primi ma quasi mai i secondi. E così sempre più spesso si è disposti a ridurre il proprio bisogno di consumismo per avere maggiore libertà, autonomia e tempo per sé. Per questo le imprese dovrebbero rispettare l'orario di lavoro, non costringere il dipendente a restare una o due ore in più senza neppure retribuirle e anzi ridurlo. Ma questo è un miraggio: in Italia come nel resto del mondo ci siamo americanizzati”.

Il “caso” Milano

A Milano, dove ancor prima della crisi sanitaria un rapporto di lavoro su due cessava dopo 15 mesi, la metà per dimissioni, **l'inadeguatezza del sistema produttivo** si vive appieno. Perché questa situazione contrassegnata da una profonda mobilità del mercato si è acuita dopo il periodo di stop da Covid. “L'elemento di assoluta novità è che le dimissioni interessano per lo più i giovani – spiega Antonio Verona, di Cgil Milano -, che sono quelli con forti sofferenze sul posto di lavoro, una cultura e una professionalità medio-alta, impiegati, addetti alle gestioni amministrative, servizi alle imprese. Manifestano insoddisfazione perché non hanno un ambiente di lavoro favorevole allo sviluppo delle proprie ambizioni”.

Per esempio, se un giovane va all'estero per fare il lavapiatti e imparare la lingua, è molto probabile che trovi il clima giusto per crescere, diventare aiuto cuoco e, perché no, direttore del ristorante. In Italia non funziona così. “Esatto: **per poter crescere devi andare via**, cambiare posto – dice Verona -: l'ambiente di lavoro non è percepito come adatto alla crescita professionale. L'elemento che sta emergendo è che questa insofferenza si è fatta più importante. Inoltre, chi se ne va si rimpiega di sicuro. Non si va via da un posto per passare alla disoccupazione, ce lo dicono i numeri: a Milano le cessazioni coincidono con le attivazioni. E la fenomenologia per cui la gente si licenzia per prendere il reddito di cittadinanza è una favola che non trova riscontro nella realtà. A Milano la metà dei beneficiari di Rdc lavora. E tra l'altro il numero dei percettori dopo la pandemia è in diminuzione”.

Lavoratori qualificati in prima linea

La conferma arriva da Fabio Sdogati, docente di economia internazionale al Politecnico di Milano: “Chi sostiene che il reddito di cittadinanza sia responsabile della difficoltà della domanda a trovare un'offerta adeguata non sa cosa dice. Sappiamo che l'Rdc è in media 570 euro per nucleo familiare, quindi riguarda fasce straordinariamente povere di lavoratori e delle retribuzioni. Le grandi dimissioni invece interessano tutti i gruppi, uomini, donne, giovani, in modo trasversale ma soprattutto il lavoro qualificato, **chi ha una specializzazione che vale sul mercato**. Io l'ho chiamato il grande ripensamento, un fenomeno che andrà avanti, che non si fermerà qui, e riguarderà gruppi crescenti di popolazione in condizioni economiche tali per cui

possono decidere restare senza lavoro uno, due, tre, anche dieci mesi pur di trovare un tempo di vita diverso”.

D'altra parte, fa notare il professor Sdogati, l'Italia è l'unico Paese dove **i salari sono diminuiti negli ultimi 30 anni**, un fattore che esaspera la scelta tra tempo di vita e tempo di lavoro. Se le retribuzioni continueranno a cadere, questo renderà più agevole la scelta di lasciare un posto o di andare all'estero per trovare qualcosa di meglio.

“Le grandi dimissioni fotografano una condizione del nostro sistema produttivo che tendenzialmente è meno capace di altri Paesi di investire nell'innovazione e nelle competenze – conclude la segretaria Cgil Scacchetti -. Abbiamo **lavoratori molto specializzati ma sottoinquadriati** rispetto alle attività che svolgono. E dimensioni di carriera dove vivono di altri principi, come l'anzianità e i rapporti informali. In altre parole, non si investe in modo coerente sulle professionalità del lavoratore e sul lavoro di qualità”.