

IN CRESCITA ANCHE IN ITALIA IL FENOMENO "GREAT RESIGNATION"

STIPENDI, BENEFIT E ORARI FLESSIBILI LE PMI CONTRO LE DIMISSIONI VOLONTARIE

Sempre più lavoratori sono alla ricerca di un migliore equilibrio tra lavoro e qualità della vita. Informatica, produzione, marketing e vendite le aree più interessate

I NUMERI

Nel 2022 le dimissioni sono state circa il 19,5% delle interruzioni lavorative, contro il 14% del 2018

di **GIAMBATTISTA PEPI**

Aumenti dello stipendio ma anche benefit aziendali e massima flessibilità nell'orario di lavoro: le nostre medie imprese le provano tutte nel tentativo di dissuadare il personale più qualificato di cui hanno bisogno dal proposito di rassegnare le dimissioni e andare altrove in cerca di fortuna.

Esplosivo nel 2021 negli Stati Uniti, il "great resignation", il fenomeno delle dimissioni volontarie, sta prendendo sempre più piede anche in Italia, generando preoccupazione nelle imprese.

Prova ne sia che, secondo stime attendibili, nel 2022 le dimissioni sono state circa il 19,5% delle interruzioni lavorative (1,66 milioni su complessive 8,5 milioni di cessazioni lavorative), mentre nel 2018 si erano attestate a circa il 14%.

Dimissioni? In un Paese che è il terzo in Europa (dopo Spagna e Grecia) per tasso di disoccupazione con il 7,6% (a maggio 2023 secondo i dati provvisori diffusi dall'Istat nei giorni scorsi) e per disoccupazione giovanile (18%)? Incredibile, ma vero. Questo dato per quanto appunto sconcertante e contraddittorio emerge da un'indagine di **Unioncamere del Centro studi Tagliacarne** presentata a Milano in collaborazione con l'Area Studi di Mediobanca.

Secondo lo studio, infatti, "la modalità che più di frequente viene adottata dalle medie imprese per trattenerne il personale qualificato in azienda è l'incremento salariale (viene dichiarata dal 50% del campione). Seguono, a moderata distanza, il riconoscimento di benefit aziendali (29%) e la flessibilità degli orari di lavoro (27%)".

Meno "appeal", allo scopo di non perdere le risorse aziendali migliori, hanno la concessione dello smart working o quella di percorsi di carriera privilegiati. "Solo poco più del 10% delle medie imprese - si legge ancora nell'indagine - punta sullo smart working o sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali per trattenerne il capitale umano. Meno del 10% offre la possibilità di accedere a percorsi di carriera accelerati".

"Dalle risposte delle aziende - dice **Andrea Prete**, presidente di **Unioncamere** - si conferma che i lavoratori, in particolare quelli più giovani, chiedono non solo uno stipendio adeguato alle proprie capacità, che è pure un fattore molto importante, ma anche la possibilità di coltivare interessi, hobby ed affetti familiari".

I risultati di questa indagine sono confermati, se ancora ce ne fosse bisogno, dai dati forniti dall'Associazione italiana direzione personale, con cui Unioncamere ha collaborato: le dimissioni volontarie interessano il 60% delle aziende, riguardano diverse decine di migliaia di posizioni e coinvolgono principalmente le aree dell'informatica e del digitale, la produzione e il marketing e le vendite.

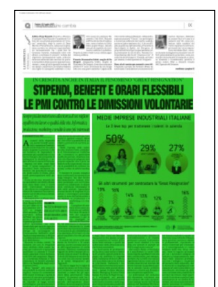
A scegliere di cambiare lavoro sono soprattutto gli addetti fra i 26 e i 35 anni (il

70% del campione analizzato) e per lo più impiegati in aziende del Nord Italia. Ad alimentare le dimissioni volontarie concorrono in modo particolare la ricerca di condizioni economiche più soddisfacenti e la speranza di trovare un migliore equilibrio fra vita privata e lavoro.

Il mondo del lavoro post pandemia da Covid-19 e, di conseguenza, anche i principi alla base dell'organizzazione di molte aziende, riflettono cambiamenti segnati da fattori sempre più rilevanti come lo smart working e il work-life balance e ora deve fare i conti con una nuova variabile, la "great resignation" per l'appunto.

Ciò che si legge fra le righe di questo fenomeno in forte sviluppo è l'evidente (e profondo) solco venutosi a creare fra gli esponenti della generazione "baby boomer" (le persone nate tra il 1946 e il 1964 ovvero durante il periodo dell'esplosione demografica, che accompagnò il boom economico registrato in Europa e negli Stati Uniti nel Secondo dopoguerra) che spesso occupano le posizioni di vertice all'interno delle aziende, e quella dei millennial e della Generazione Z, che le sono succedute.

La fuoriuscita di professionisti (in alcuni casi anche in assenza di un'altra opportunità di impiego) sta mettendo le imprese nella condizione di dover affron-



Superficie 80 %

tare una sfida nota e ora divenuta prioritaria: trattenere i migliori talenti e trovarne di nuovi. "Il fenomeno delle grandi dimissioni - spiega Tomaso Mainini, Senior Managing director Italia & Turchia di Page Group - si è sviluppato nel periodo dell'emergenza Covid-19 perché molti hanno iniziato a dare maggiore importanza alla qualità del lavoro e della vita privata, mettendo al primo posto i desideri di autorealizzazione e di crescita personale e sociale. Intercettare questi nuovi desideri è la vera sfida che attende le aziende nel 2023 e negli anni a venire".

Nel nostro Paese, il fenomeno si è manifestato in modo differente rispetto agli Stati Uniti ed è stato condizionato, per esempio, dal fatto che i profili con minore esperienza hanno avuto più difficoltà a inserirsi nel mercato del lavoro durante la pandemia poiché le aziende hanno preferito affidarsi a risorse già formate e con competenze specifiche.

Le motivazioni che inducono alle dimissioni volontarie non sono sempre del tutto scontate. Come emerge anche dall'ultima edizione del Randstad Workmonitor, è, però, certo che i lavoratori hanno condotto in questi ultimi mesi una profonda riflessione su priorità, carriera e obiettivi professionali, riportando al centro l'interesse per il benessere, il coinvolgimento e i valori fondanti della vita. Sono, dunque, varie le ragioni principali per cui i lavoratori scelgono di lasciare un'organizzazione: spaziano dalle relazioni professionali con i colleghi e i superiori all'aumento dello stipendio, dalla ricerca di un impiego più interessante ai valori aziendali in cui identificarsi, dal tempo da dedicare a sé stessi alla possibilità di lavorare da remoto, dalle opportunità di carriera a quelle di specializzazione in un ambito di interesse, dal clima aziendale al desiderio personale di cambiare e fare nuove esperienze.



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 118 - L.1603 - T.1619