

# La breve vita delle grandi dimissioni



**Di Francesco Armillei**



Sono 1,9 milioni i lavoratori dipendenti che nel 2021 hanno rassegnato volontariamente le proprie dimissioni dal posto di lavoro, un numero che, quando si avranno i dati definitivi del 2022, avrà probabilmente superato quota 2 milioni. Circa la metà pur avendo alle spalle un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Si è trattato del numero più alto di dimissioni degli ultimi 10 anni e il fenomeno,

che ha colto di sorpresa per portata e rapidità, è stato subito ribattezzato "grandi dimissioni".

Con un mercato del lavoro tradizionalmente stagnante (soprattutto a partire dalla doppia recessione del 2008-2011), in cui i lavoratori vengono sempre dipinti come precari alla continua ricerca di un fantomatico "posto fisso", la notizia di una improvvisa ondata di dimissioni volontarie è stata

## La recente e massiccia ondata di dimissioni volontarie, che ha preso il nome di “grandi dimissioni”, ha caratteristiche assai meno eccezionali di quanto normalmente non si dica. È, quindi, probabile che questo trend si attenui in futuro.

subito fonte di numerose interpretazioni, spesso anche confuse e non aderenti alla realtà. Questo dibattito ha tra l'altro attirato l'attenzione di mondi diversi: dagli economisti, interessati a capire cosa stesse succedendo nel mercato del lavoro, ai sociologi, interessati a capire se stesse cambiando il rapporto tra uomo e lavoro, fino ai responsabili HR delle aziende, interessati a elaborare le migliori strategie per la gestione delle risorse umane alla luce del mutato contesto. Passato il momento dell'effetto sorpresa, possiamo ora provare a ripercorrere le grandi dimissioni all'italiana, per tentarne qui una rilettura.

### Ondata crescente

Il numero di dimissioni ha cominciato a salire in maniera inaspettata durante il secondo trimestre del 2021. Ad aprile hanno infatti raggiunto i livelli dello stesso mese del 2019, superando i numeri degli anni pre-pandemici da maggio in poi (cfr. Figura 1). Il tutto mentre altri indicatori relativi al mercato del lavoro (dal tasso di occupazione a quello di disoccupazione, dal numero di assunzioni a quello di cessazioni) tornavano lentamente a malapena ai livelli del 2019. L'anno si è chiuso, come accennato in apertura, con 1,9 milioni di dimissioni, contro le 1,7 milioni del 2019, che già avevano segnato un record decennale. Complici anche le restrizioni sui licenziamenti, le dimissioni sono risultate la causa sempre più preponderante della cessazione di un contratto di lavoro, rappresentando nel 2021 circa un quinto del totale dei contratti terminati (in aumento rispetto agli anni pre-2020).

Adirittura, se si considerano solo i contratti di lavoro a tempo indeterminato, le dimissioni hanno rappresentato il 56% del totale delle cessazioni. Tra l'altro questo numero era già pari al 40-45% negli anni precedenti alla pandemia, smentendo un immaginario per il quale in Italia dominerebbero soltanto i licenziamenti selvaggi.

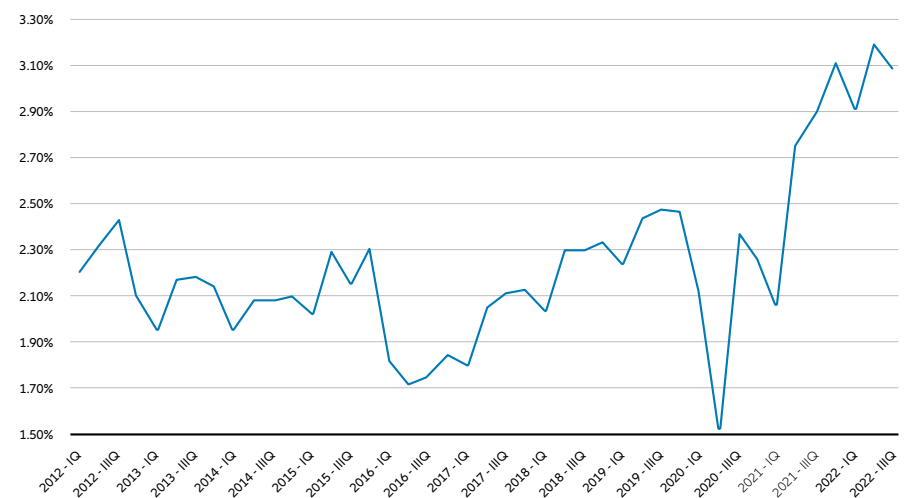
Un ulteriore dato, curioso ma indicativo, riguarda le ricerche su Google sulla base delle analisi di Google Trends dell'espressione “Come dare le dimissioni”, che sono quasi raddoppiate tra il 2019 e il 2021, con una brusca accelerazione proprio nell'aprile del 2021. L'indicatore più adatto per misurare l'aumento delle dimissioni è, però, il cosiddetto tasso di dimissioni, calcolato come il numero di dimissioni diviso il totale di lavoratori dipendenti occupati (una divisione che serve infatti a tenere

conto della dimensione della platea dei “potenziali dimissionari”). Come si può vedere nella figura 1, dopo una brusca caduta con “rimbalzo” nel 2020, l'indicatore si impenna a partire dal secondo trimestre del 2021 e raggiunge il livello più alto degli ultimi 10 anni, superando il valore del 3% nel quarto trimestre, quando quindi ogni 100 lavoratori dipendenti in tutta Italia 3 hanno rassegnato le proprie dimissioni.

### Sorpresa italiana

All'interno del panorama europeo, l'Italia sembra essere l'unico Paese rispetto al quale gli analisti abbiano sottolineato l'esistenza di una ondata di dimissioni. Ciò avvicina il nostro Paese più al contesto statunitense, dove comunque il ritmo delle dimissioni viaggia su una velocità pari a circa tre volte quella italiana. Se infatti,

Figura 1 – Tasso di dimissioni in Italia



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Ministero del Lavoro e Istat

Con un mercato del lavoro in Italia tradizionalmente stagnante, la notizia di una improvvisa ondata di dimissioni volontarie ha generato numerose interpretazioni, spesso anche confuse e non aderenti alla realtà.

come accennato in precedenza, in Italia si sono dimessi il 3% dei lavoratori dipendenti in un trimestre, negli Stati Uniti ciò è avvenuto ogni mese a partire dalla metà del 2020 in poi. Una possibile ragione di questa eccezionalità italiana nel panorama europeo, cui pure ci accomuna l'ampio ricorso a politiche pubbliche volte a mantenere intatti i posti di lavoro durante la pandemia (differentemente dagli Stati Uniti che hanno invece lasciato il tasso di disoccupazione libero di impennarsi a livelli mai sperimentati prima), può essere ricercata nella maggiore drasticità con cui la crisi Covid ha inizialmente investito il nostro Paese, che ha portato a un "congelamento" e un seguente "scongelo" molto più drammatico del mercato del lavoro.

Per valutare meglio questo fenomeno, oltre al confronto con i Paesi a noi simili, è opportuno un confronto anche con il passato. Nell'immaginario del dibattito pubblico è forse sembrato che l'ondata di dimissioni sperimentata nel 2021/2022 abbia rappresentato un unicum nella storia economica del nostro Paese. È probabile che questa impressione non corrisponda invece alla realtà. Purtroppo, non esistono lunghe serie storiche di dati sul numero di dimissioni per il nostro Paese. La principale fonte di informazioni in questi mesi sono stati i dati sulle Comunicazioni Obbligatorie rilasciati dal Ministero del Lavoro, disponibili in formato aggregato dal 2012 in poi. Ciò che rende questa finestra d'analisi particolarmente problematica è il fatto che si tratta di un periodo di recessione e di debole crescita del nostro Paese. Un paragone opportuno sarebbe

invece quello con un periodo di espansione economica simile a quello vissuto nel 2021. E, in effetti, dati Inps sui soli lavoratori del settore privato che si spingono fino al 2005 evidenziano come negli ultimi anni prima della doppia recessione 2008-2011 il numero di dimissioni fosse assai elevato, anche più di quanto osservato nel 2021. Sebbene quindi le grandi dimissioni abbiano stupito per la rapidità del fenomeno, è probabile che, inquadrando in una finestra di osservazione più ampia, risultino meno sorprendenti e più "normali".

### **L'identikit dei lavoratori dimissionari**

È inoltre possibile fare un rapido "identikit" dei lavoratori dimissionari nel 2021, come si può vedere nella figura 2. Ciò è utile anche a smentire alcuni luoghi comuni circolati nei mesi nel dibattito pubblico. Innanzitutto, le grandi dimissioni sono e sono state un fenomeno relativamente più maschile che femminile, e, allo stesso tempo, un trend abbastanza trasversale tra le varie fasce d'età. Se infatti la percentuale di under 40 tra i dimissionari risulta alta, è anche opportuno considerare che i lavoratori in questa fascia d'età sono a loro volta una fetta preponderante della platea degli occupati, e quindi dei potenziali dimissionari. Una simile considerazione va fatta per il livello di istruzione: le differenze nelle percentuali rispecchiano sostanzialmente differenze nella platea dei lavoratori occupati. Più interessante invece la grande fetta di dimissionari da lavori part-time (forse non più appetibili alla luce delle mutate condizioni economiche) e la

Figura 2 – L'identikit dei lavoratori dimissionari nel 2021

Genere		Orario di lavoro		Settore	
Uomini	62%	Full-time	59%	Agricoltura	2%
Donne	38%	Part-time	41%	Industria	19%
				Costruzioni	11%
				Servizi	53%
				Welfare e altro	13%
Età		Anzianità (solo tempo indeterminato)		Occupazione	
15-29	30%	Meno di 1 anno	24%	Low skill	19%
30-39	28%	1-2 anni	17%	Medium skill	64%
40-49	21%	2-3 anni	15%	High skill	16%
50-64	21%	3-4 anni	9%		
		Più di 4 anni	36%		
Istruzione		Datore di lavoro			
Nessuna	7%	Privato	98%		
Scuola media	24%	Pubblico	2%		
Diploma superiore	48%				
Titolo terziario	19%				

Fonte: elaborazione dell'autore su dati Ministero del Lavoro

“polarizzazione” in quanto ad anzianità lavorativa, che vede la maggior parte dei dimissionari lasciare posizioni iniziate o da poco tempo (meno di un anno) o da molto (più di 4 anni). Sicuramente balza agli occhi come il fenomeno delle grandi dimissioni sia un fenomeno strettamente relegato al settore privato, che ha coinvolto solo in minima parte il pubblico. Trasversale anche l'impatto nei diversi settori, con i servizi e le costruzioni che però raccolgono percentuali più importanti di quanto non sia il loro peso sul totale dell'economia. E infine, per quanto riguarda il livello di competenze legate alla professione svolta, dai dati emerge una percentuale di high-skill

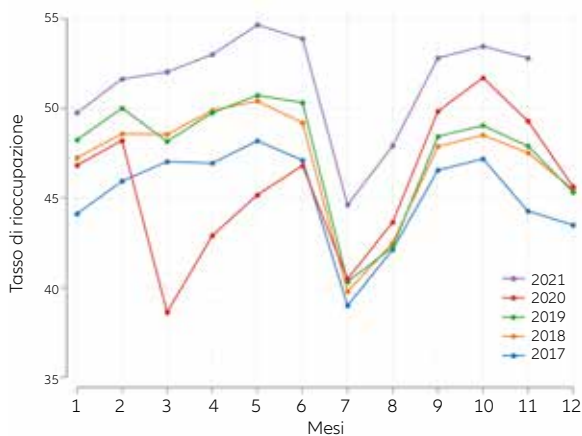
worker forse inferiore alla narrazione che vuole i professionisti ad alta specializzazione lasciare l'azienda a causa del burn-out per “rilassarsi in spiaggia”.

### Una ricomposizione, non una fuga

Il dibattito sulla stampa generalista in materia di grandi dimissioni ha poi dato vita a un grande errore di valutazione, ovvero quello di credere che fosse in atto una fuga dal lavoro, un rifiuto del lavoro salariato, una fuoriuscita degli individui dal mercato del lavoro. Questa interpretazione, che rasenta il fiabesco, non trova riscontro nei dati. Il tasso di occupazione, ovvero la percentuale di individui che

lavorano sul totale della popolazione in età da lavoro, ha rapidamente raggiunto (e superato!) i livelli pre-pandemici nel corso del 2021-2022. Allo stesso tempo, il tasso di disoccupazione (che, ricordiamo, misura non già coloro che non lavorano, ma coloro che pur senza un lavoro sono disponibili a lavorare e alla ricerca di un'occupazione) non ha conosciuto particolari balzi in avanti durante la pandemia. Sebbene non sia da escludere che il trauma della crisi pandemica, con il suo portato di esperienze quotidiane inedite per tutti i cittadini, abbia portato a una rivisitazione delle preferenze dei lavoratori (per esempio in materia di orari di

Figura 3 – Tasso di rioccupazione a 30 giorni tra i dimissionari



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Ministero del Lavoro e Istat



All'interno del panorama europeo, l'Italia sembra essere l'unico Paese rispetto al quale gli analisti abbiano sottolineato l'esistenza di una ondata di dimissioni. Ciò avvicina il nostro Paese più al contesto statunitense che agli altri Paesi europei.

lavoro, pendolarismo, conciliazione vita-lavoro, professione e vocazione) ciò non si è tradotto in una fuga dal mercato del lavoro, quanto in uno spostamento all'interno di esso, in transizioni da un lavoro all'altro.

Ce lo segnala, per esempio, il tasso di ricollocazione a 30 giorni, che misura quale percentuale di lavoratori dimissionari comincia una nuova esperienza di lavoro entro un mese dal termine della precedente. Come si può vedere nella Figura 3, tale indicatore comincia a salire già alla fine del 2020 e si attesta per tutto il 2021 su livelli ben superiori agli anni pre-pandemia. Un aumento che ha interessato tutte le tipologie di lavoratori.

A ciò si è inoltre associato, dato estremamente interessante, un aumento del tasso di ricollocazione settoriale e professionale, ovvero del tasso che misura la percentuale di lavoratori che trovano lavoro in un settore o in una professione diversa da quella precedente. Questo incremento ci segnala come, appunto, il desiderio fosse quello di ricollocarsi all'interno del mercato del lavoro, alla ricerca di una maggiore corrispondenza tra le proprie aspirazioni e le proprie attività lavorative. In questo caso, l'incremento del tasso di ricollocazione è stato principalmente trainato dagli under 40 e dai lavoratori con un titolo di studio secondario o inferiore.

### La pistola fumante

Nel voler ricercare la causa delle grandi dimissioni è opportuno sottolineare con chiarezza che manca tuttora una "pistola fumante", cioè una singola motivazione in grado di spiegare tutto il fenomeno o anche larga parte di esso. Varie sono state le ipotesi avanzate nelle riflessioni sul tema e messe alla prova nei dati: dalla fuga dalle professioni a maggior rischio di contagio Covid, allo spostamento dalla città alla campagna permesso dal lavoro in remoto, all'effetto di dimissioni che avrebbero dovuto aver luogo nel 2020 ma sono state semplicemente rimandate al 2021.

Per il futuro, non è da escludere un ritorno su livelli più “fisiologici” del tasso di dimissioni in Italia, in linea con il trend complessivo dell’economia e in coerenza con una interpretazione delle grandi dimissioni come “fiammata” più che come grande cambio strutturale dell’approccio dei lavoratori al proprio impiego.

Nessuna di queste piste però sembra essere di per sé determinante. Risulta invece più opportuno parlare di una serie di con-cause che, in quanto tali, è però più difficile districare tra loro e analizzare singolarmente. A essere stato determinante, probabilmente, è ad aver permesso alle altre possibili cause di dipanarsi, è stato però il contesto economico complessivo vissuto dal Paese nel 2021. Un contesto economico, ricordiamo, di forte ripresa, quasi di “scongelo” del mercato del lavoro dopo il grande blocco del 2020, con una crescita trimestrale del PIL nell’ordine del 2,6% sia nel secondo che nel terzo trimestre del 2021. Un contesto quindi di dinamismo, in cui l’economia italiana si è ripresa molto più rapidamente di quanto non avesse fatto nelle precedenti crisi economiche. E in questo contesto si è verificato anche un aumento senza precedenti del tasso di posti vacanti delle aziende, ovvero del personale ricercato dalle imprese italiane che, in una dinamica molto simile a quella del tasso di dimissioni, ha dapprima raggiunto e poi superato i livelli del 2019, con una velocità di crescita ben superiore a quella degli anni pre-pandemici. Insomma, le grandi dimissioni hanno avuto luogo in un contesto in cui la domanda di lavoro è stata molto forte.

### Cosa aspettarci dal futuro

Avventurarsi in previsioni quantitative sul futuro del fenomeno delle grandi dimissioni italiane sarebbe un esercizio probabilmente scivoloso, come sempre quando si tratta di trend economici. Lo scenario in cui l’ondata di dimissioni è iniziata è infatti nel frattempo mutato: non siamo più in una fase di rapida ripresa economica dopo una brusca contrazione come nel 2021. Il tasso di crescita è rallentato e rallenterà ulteriormente, e a ciò si sommano incertezze macroeconomiche globali dovute a cause diverse, tra cui il conflitto russo-ucraino, l’inflazione e il rallentamento della crescita anche in altri Paesi. Dobbiamo poi aggiungere l’instabilità politica propria del nostro Paese, che non aiuta il mondo economico né lato imprese né lato lavoratori. Si può certamente immaginare un permanere delle dimissioni su livelli superiori alla media degli anni passati. Vanno infatti in questa direzione i dati rilasciati dal Ministero del Lavoro relativi alla prima metà del 2022, che non mostrano segni particolari di rallentamento. Anzi, ritornando a guardare i dati sulle ricerche condotte su Google, il trend di ricerca dell’espressione “come dare le dimissioni” è stato nel 2022 in ulteriore aumento rispetto al 2021. Successivamente, però, non è invece da

escludere un ritorno su livelli più “fisiologici” del tasso di dimissioni per il panorama italiano. Ciò sarebbe in linea con il trend complessivo dell’economia italiana, a cui l’andamento delle dimissioni è legato. E sarebbe anche coerente con una interpretazione delle grandi dimissioni come “fiammata” più che come grande cambio strutturale dell’approccio dei lavoratori al proprio impiego. Rispetto alle lezioni da trarre da quanto avvenuto finora, uno dei messaggi riguarda la capacità del mercato del lavoro italiano di essere vitale, o almeno più vitale di quanto non si pensasse, quando viene inserito in un contesto di crescita. Una vitalità che si traduce in un dinamismo all’interno del mercato e non in una fuga dal mercato stesso. Un dinamismo che è trasversale tra i diversi gruppi di lavoratori e che apre utili spazi di ricomposizione della forza lavoro. Un dinamismo che non va bloccato o temuto, quanto semmai gestito e accompagnato, sia da parte degli attori pubblici che di quelli privati.

**Francesco Armillei** è dottorando di ricerca in Scienze Economiche presso l’Università Bocconi e socio del think-tank Tortuga. In precedenza, ha lavorato come assistente di ricerca presso la London School of Economics e la Fondazione Ing. Rodolfo De Benedetti.