

Il fenomeno delle Grandi Dimissioni in una prospettiva economica

Federica Origo

Dipartimento di Scienze Economiche
Università degli studi di Bergamo

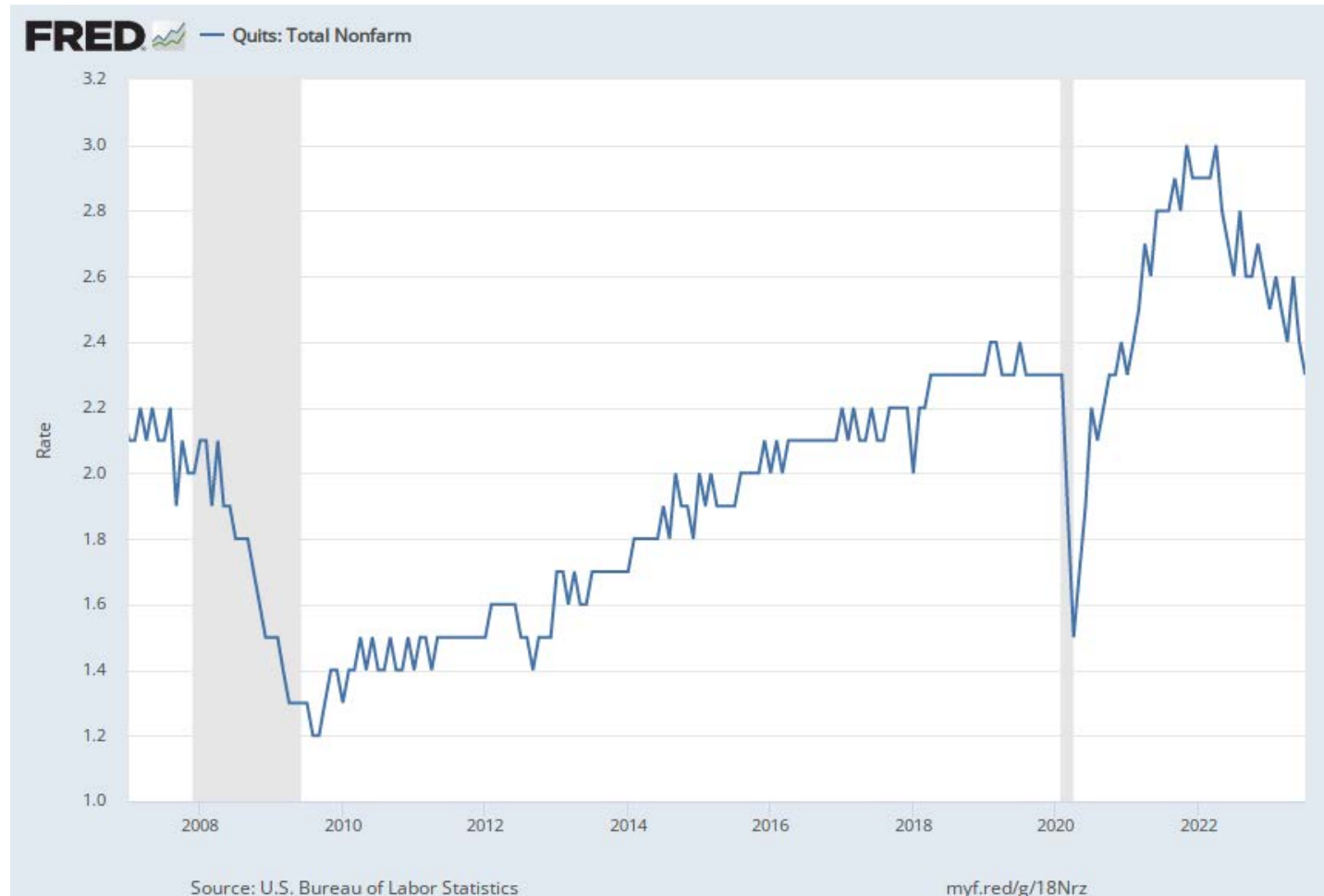
federica.origo@unibg.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

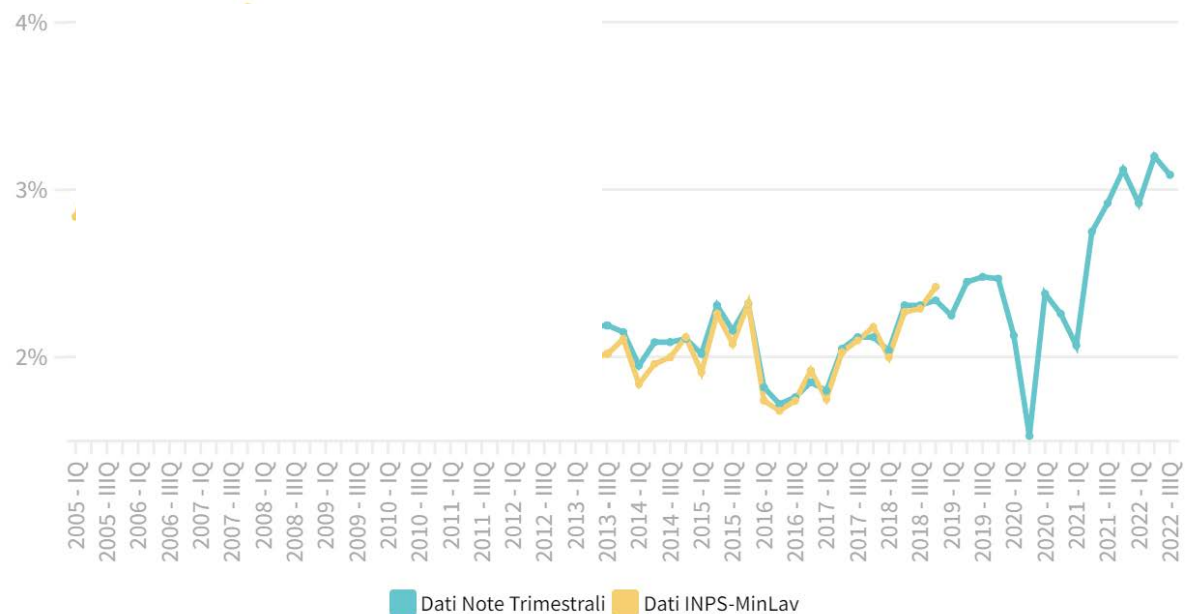
Dipartimento
di Scienze Economiche

La situazione negli USA



La situazione in Italia

Figura 1 - Tasso di dimissioni



<https://lavoce.info/archives/99876/le-grandi-dimissioni-hanno-precedenti/>

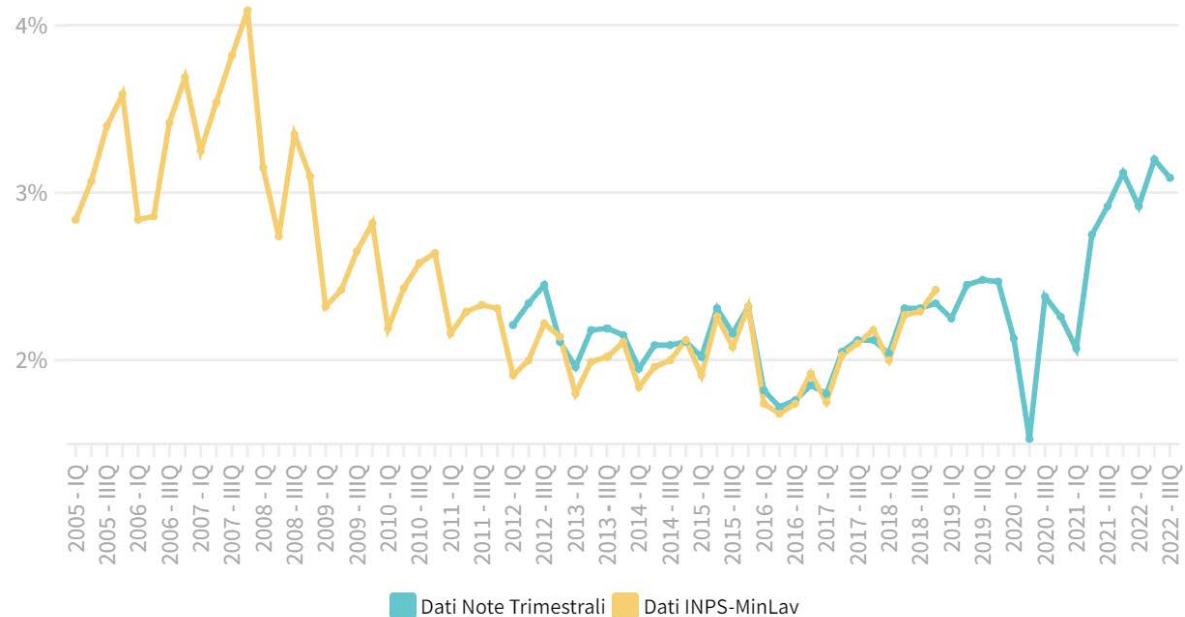


UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Dipartimento
di Scienze Economiche

La situazione in Italia

Figura 1 - Tasso di dimissioni



<https://lavoce.info/archives/99876/le-grandi-dimissioni-hanno-precedenti/>



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Dipartimento
di Scienze Economiche

Il confronto con gli altri tipi di cessazione

Rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali).
Anni 2020, 2021 e 2022.

MOTIVI DI CESSAZIONE	Valori assoluti			Var.% rispetto all'anno precedente			Composizione percentuale		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Cessazione richiesta dal lavoratore	1.567.543	2.051.371	2.299.188	-14.8	30.9	12.1	16.8	19.3	18.9
Cessazione promossa dal datore di lavoro	779.655	832.879	1.041.902	-31.5	6.8	25.1	8.3	7.8	8.6
di cui: Cessazione attività	47.122	51.435	41.934	-16.7	9.2	-18.5	0.5	0.5	0.3
Licenziamento (a)	561.470	577.018	751.534	-35.3	2.8	30.2	6.0	5.4	6.2
Altro (b)	171.063	204.426	248.434	-20.1	19.5	21.5	1.8	1.9	2.0
Cessazione al termine	6.234.561	7.019.089	8.079.674	-17.6	12.6	15.1	66.7	66.1	66.5
Altre cause (c)	769.025	723.421	738.222	-4.2	-5.9	2.0	8.2	6.8	6.1
Totale	9.350.784	10.626.760	12.158.986	-17.6	13.6	14.4	100.0	100.0	100.0

(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

Fonte: MLPS, Rapporto annuale sulle COB



Un'analisi delle cessazioni per durata del rapporto

Tavola 4 - Rapporti di lavoro cessati per durata effettiva del rapporto di lavoro (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2020, 2021 e 2022









DURATA EFFETTIVA DEL RAPPORTO DI LAVORO (GIORNI)	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Fino a 30	2.676.469	3.367.733	4.098.000	28,6	31,7	33,7	-32,6	25,8	21,7
1	798.215	1.179.697	1.529.772	8,5	11,1	12,6	-47,3	47,8	29,7
2-3	348.993	464.895	621.106	3,7	4,4	5,1	-43,5	33,2	33,6
4-30	1.529.261	1.723.141	1.947.122	16,4	16,2	16,0	-16,7	12,7	13,0
31-90	1.841.853	1.923.197	2.071.015	19,7	18,1	17,0	-6,1	4,4	7,7
91-365	3.015.044	3.304.767	3.858.900	32,2	31,1	31,7	-14,5	9,6	16,8
366 e oltre	1.817.418	2.031.063	2.131.071	19,4	19,1	17,5	-4,0	11,8	4,9
Totale	9.350.784	10.626.760	12.158.986	100,0	100,0	100,0	-17,6	13,6	14,4

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

Fonte: Il mercato del lavoro: dati e analisi. Maggio 2023



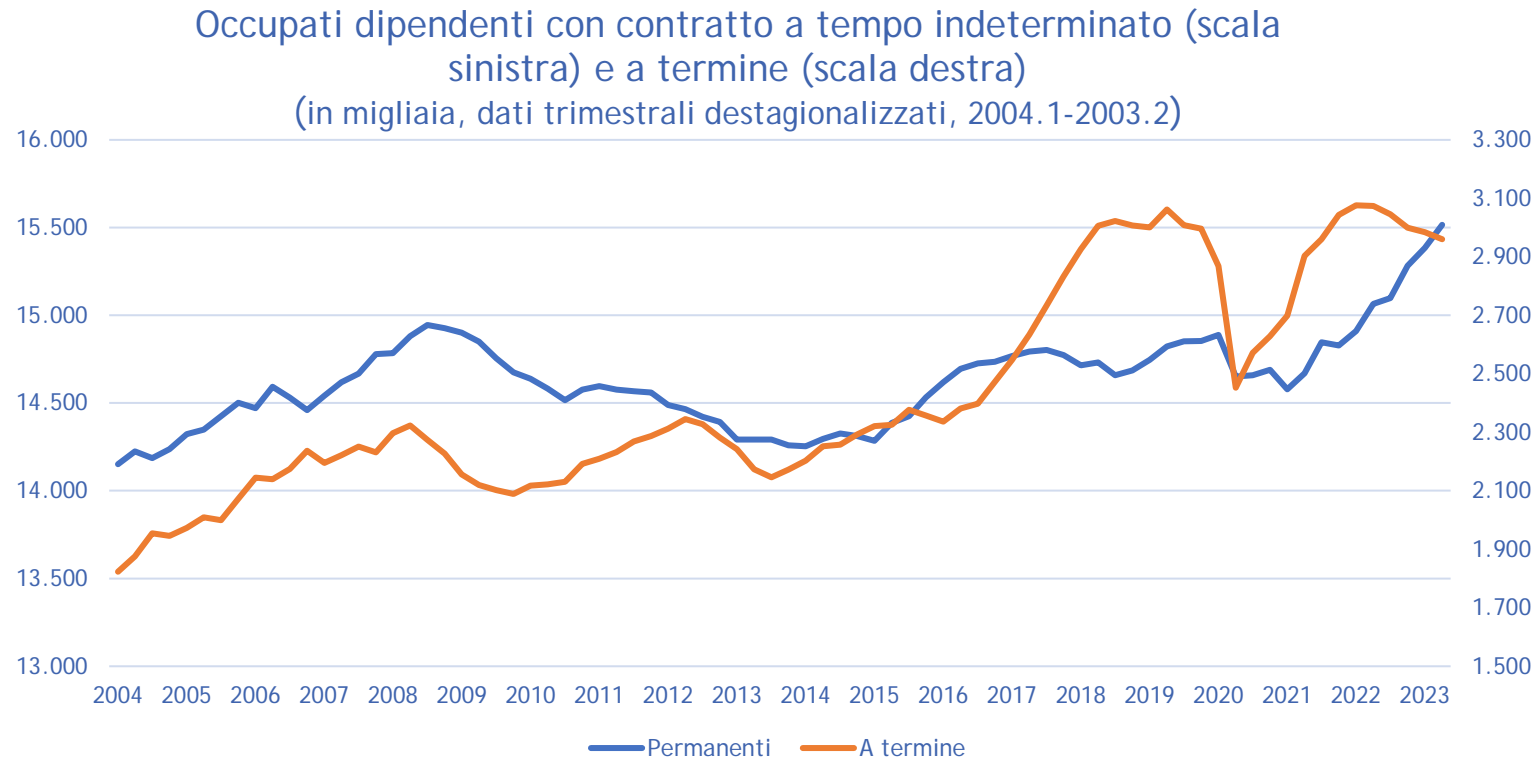
Tabella 1b - Caratteristiche del contratto cessato

	Variazione '19-'21	% su totale variazione
Durata del contratto		
Meno di un anno	3%	
Da uno a due anni	18%	
Da due a tre anni	55%	
Da tre a quattro anni	22%	
Più di quattro anni	21%	
Tipo di contratto		
Tempo Indeterminato	9%	
Tempo determinato	22%	
Altro	15%	



<https://lavoce.info/archives/92732/un-primo-identikit-delle-grandi-dimissioni/>

Allarghiamo il contesto



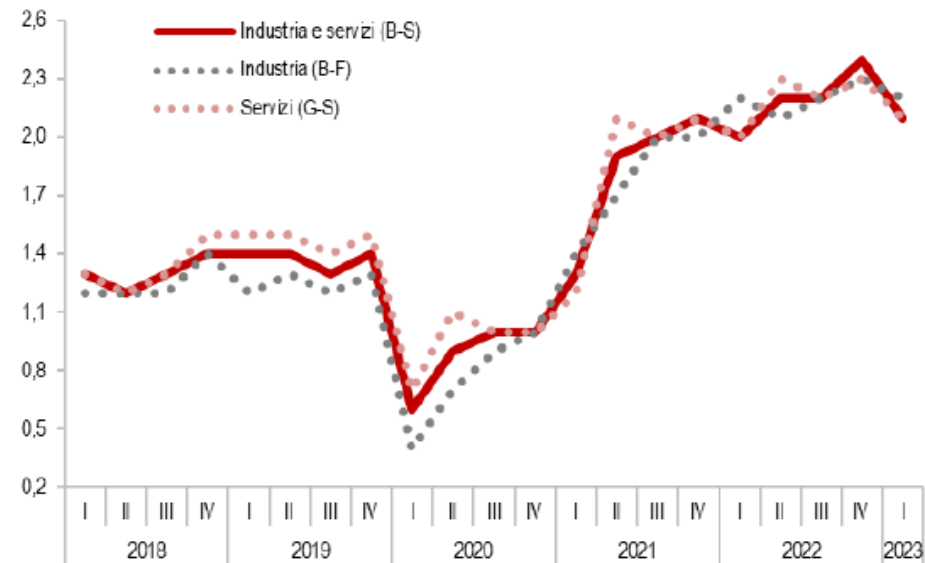
Fonte: elaborazioni su dati Istat, RCFL



Il ruolo della domanda di lavoro

FIGURA 16. TASSO DI POSTI VACANTI PER SETTORE.

I trim. 2018 – I trim. 2023, dati destagionalizzati, valori percentuali



Fonte: Istat, Mercato del lavoro. Primo trimestre 2023

C'è un legame tra posti vacanti e dimissioni?

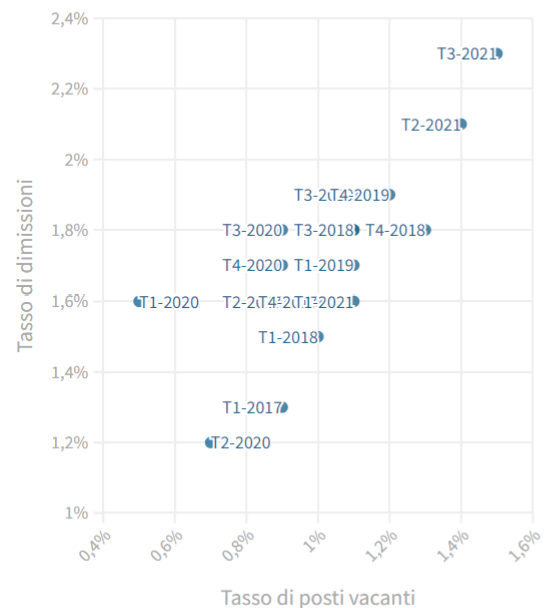
Maggiori opportunità lavorative → persone più sicure nel lasciare il proprio posto in cerca di posizioni/condizioni di lavoro «migliori» → aumento dimissioni

Ma per far fronte a un aumento delle dimissioni, le imprese aprono più posti vacanti per cercare un sostituto (se il posto di lavoro non viene «distrutto» - poco probabile in fase di ripresa).



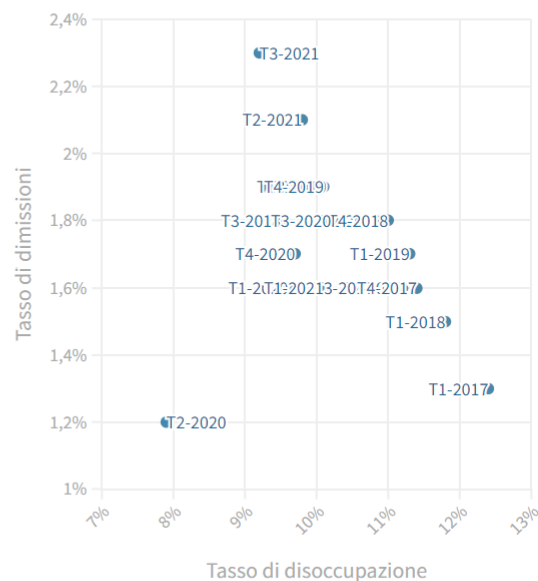
La relazione tra dimissioni, posti vacanti e disoccupazione

Figura 2a - Tasso di posti vacanti e tasso di dimissioni, primo trimestre 2017 – terzo trimestre 2021



Fonte: Elaborazione degli autori su dati Istat e Ministero del lavoro.

Figura 2b - Tasso di dimissioni e tasso di disoccupazione, primo trimestre 2017 – secondo trimestre 2021



Fonte: Elaborazione degli autori su dati Istat e Ministero del lavoro.

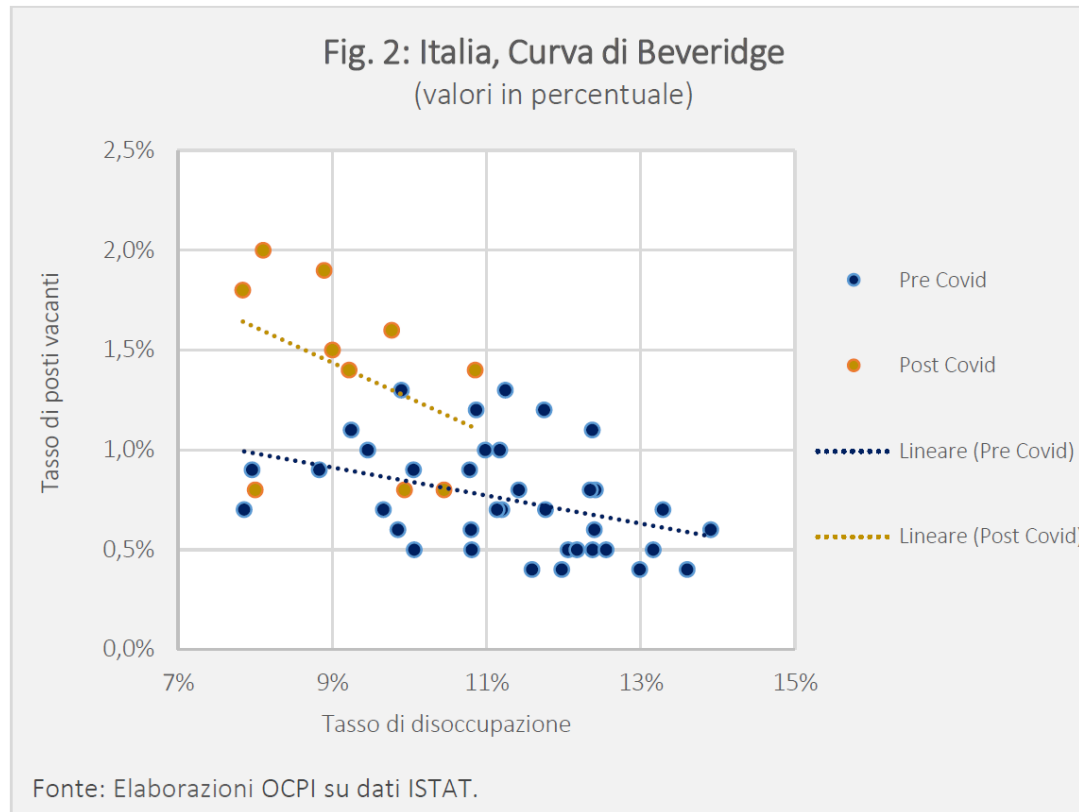
<https://lavoce.info/archives/91171/domanda-e-offerta-di-lavoro-un-incontro-difficile/>



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Dipartimento
di Scienze Economiche

Torniamo ad utilizzare la curva di Beveridge!



periodo pre Covid: Q1 2011- Q1 2020
periodo post Covid: Q2 2020-Q3 2022

Fonte: Ciotti, Garlaschi e Lucifora (2023)



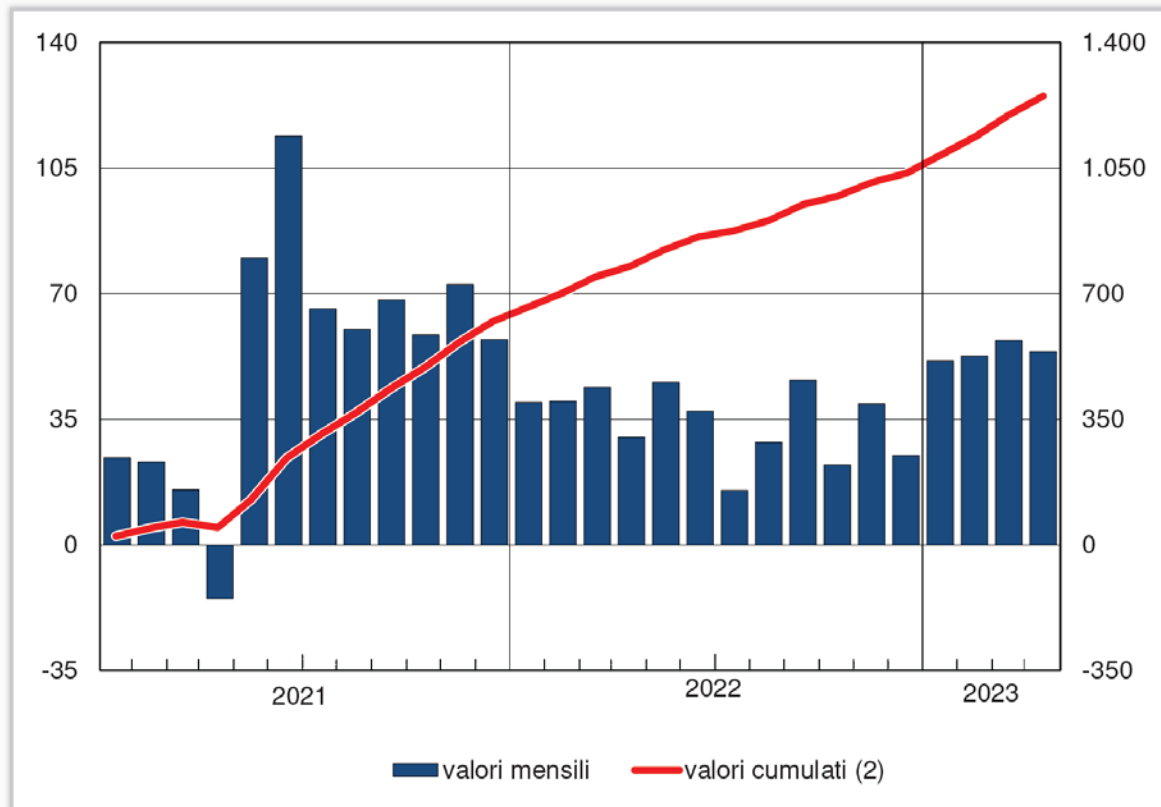
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Dipartimento
di Scienze Economiche

Attivazioni nette (1)

(migliaia di unità)

Figura 1



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie); cfr. *Nota metodologica*.

(1) Dati destagionalizzati con procedura TRAMO-SEATS. – (2) Attivazioni nette cumulate da gennaio 2021; scala di destra.

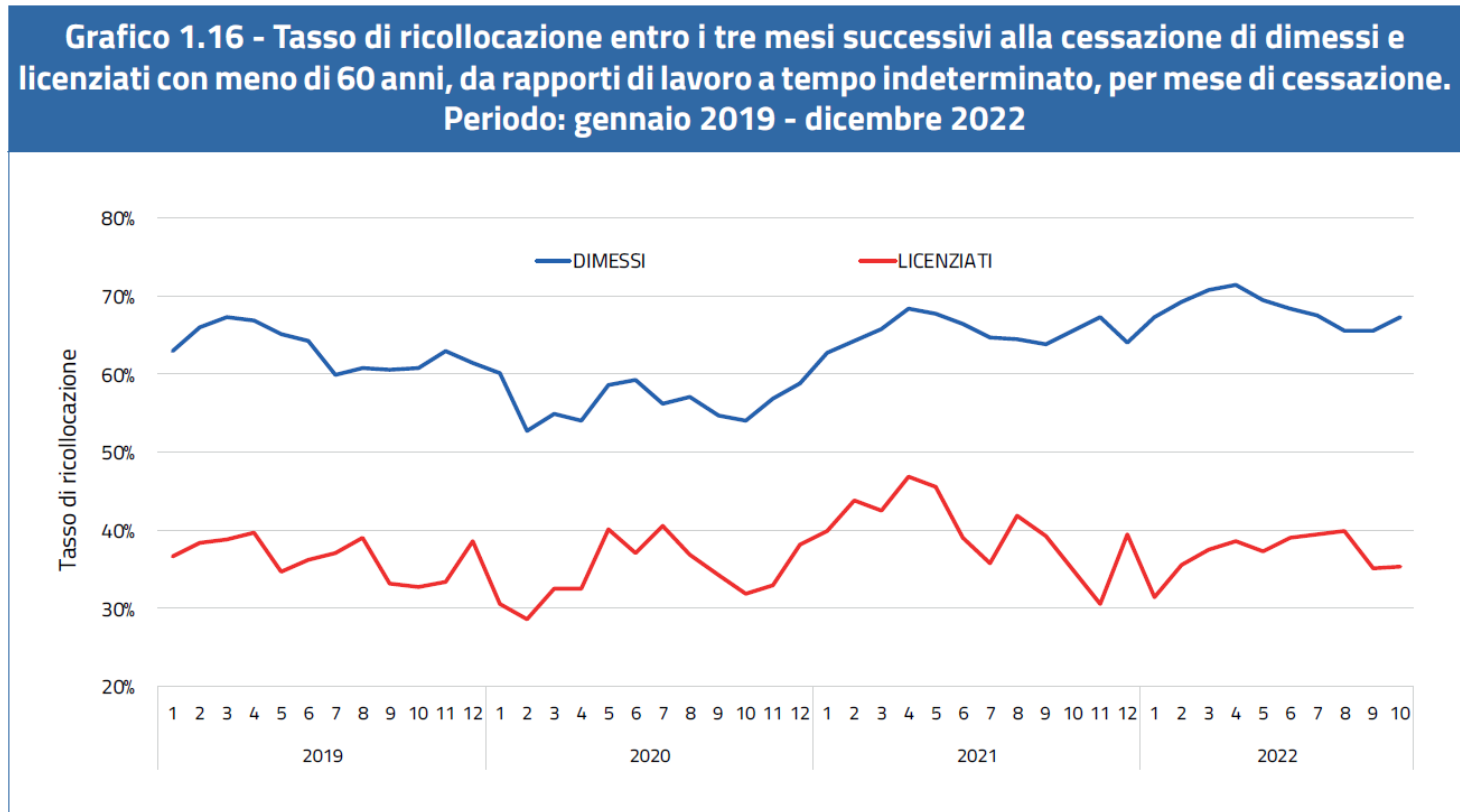
Fonte: MPLS-Bdi-Anpal, Il mercato del lavoro: dati e analisi. Maggio 2023



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Dipartimento
di Scienze Economiche

Great resignation o great reallocation?



Fonte: Inps, Rapporto annuale 2023

Quali implicazioni per la qualità del lavoro?

- Hp: Chi si dimette lo fa perché trova condizioni «migliori»
- Cosa definisce/come si misura il miglioramento della qualità del lavoro?
 - Forma contrattuale (ma flessibilità \neq precarietà)
 - Retribuzione (attenzione a differenziali compensativi!)
 - Altre condizioni di lavoro (orari, sicurezza,...)
 - Qualità «percepita» (soddisfazione)

NOTA: alcune info disponibili in RCFL, ma dal 2021 non disponibile la provincia nei microdati ad uso pubblico

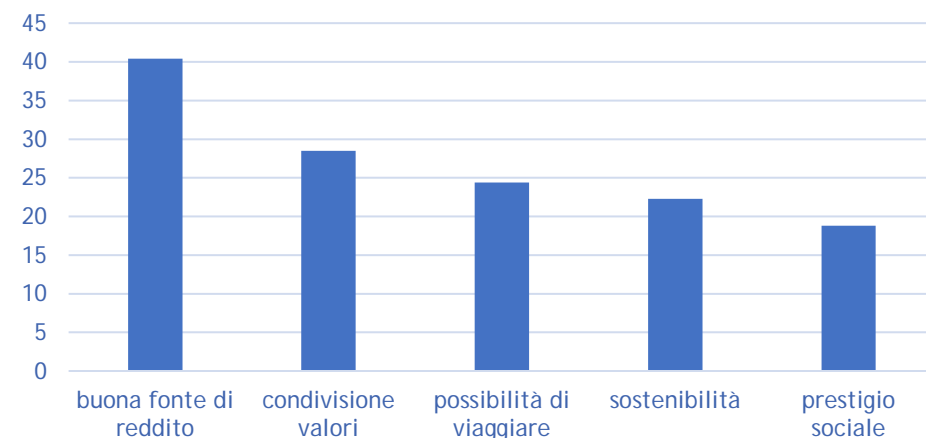


Quali implicazioni per la qualità del lavoro?

- Hp: Chi si dimette lo fa perché trova condizioni «migliori»
- Cosa definisce/come si misura il miglioramento della qualità del lavoro?
 - Forma contrattuale (ma flessibilità \neq precarietà)
 - Retribuzione (attenzione a differenziali compensativi!)
 - Altre condizioni di lavoro (orari, sicurezza,...)
 - Qualità «percepita» (soddisfazione)

NOTA: alcune info disponibili in RCFL, ma dal 2021 non disponibile la provincia nei microdati ad uso pubblico

Pensando al tuo futuro, quanto ritieni importante nel lavoro:



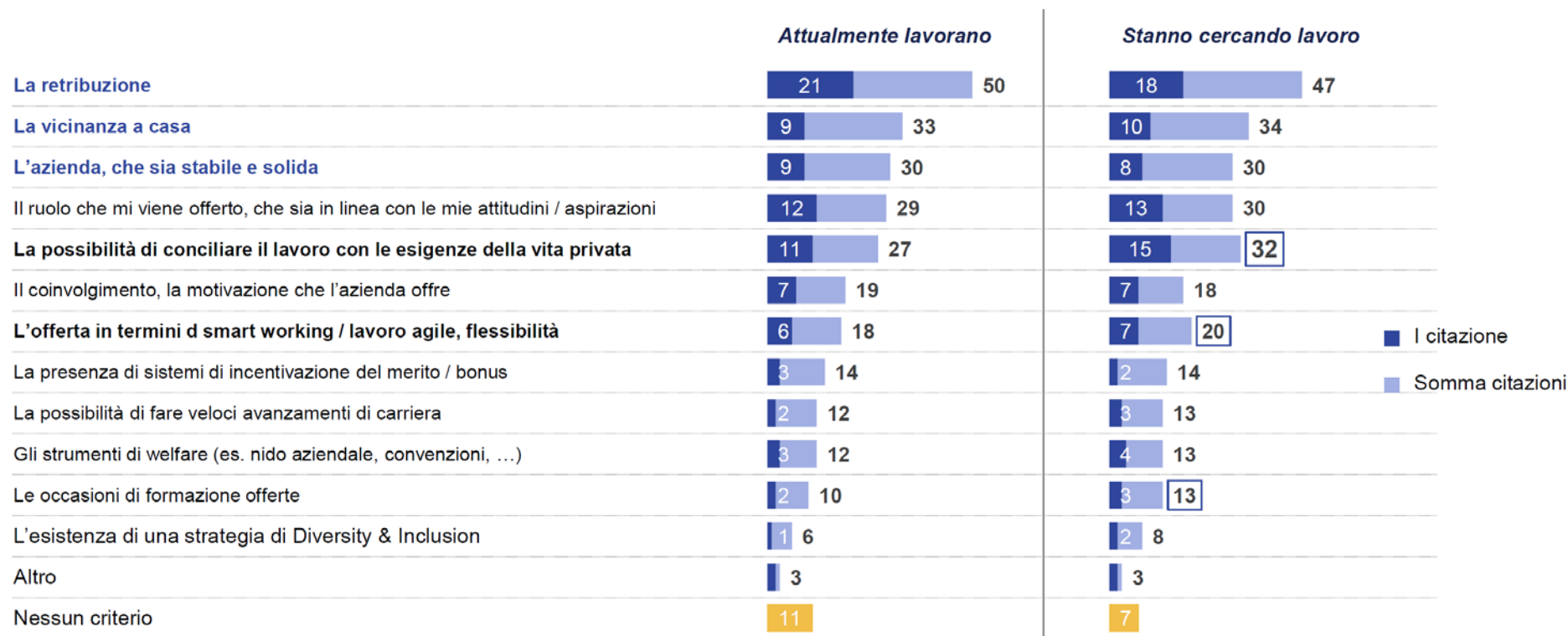
% risposte 9 e 10 su una scala da 1 a 10.

Giovani 18-34 anni, 2021

Fonte: Istituto Toniolo, Osservatorio giovani



Fattori che vengono considerati importanti in un'(ipotetica) offerta di lavoro



Campione di 1000 individui tra 16 e 74 anni intervistati a febbraio 2023
Fonte: Unipol-Ipsos



In sintesi

- C'è stato (anche) in Italia nel 2021-22 un fenomeno di Great Resignation
 - «rimbalzo» del mercato del lavoro dopo immobilità 2020
 - Sostenuta ripresa economica
 - Aumento possibilità di scelta e potere negoziale dei lavoratori/lavoratrici
- Non si tratta di fuoriuscite permanenti dal mercato del lavoro, ma di ricollocazioni, spesso nello stesso settore
- Necessità di monitorare effetti sulla qualità del lavoro/soddisfazione
- Le grandi dimissioni come fenomeno temporaneo/congiunturale, ma cambiamenti strutturali del mercato del lavoro post-Covid

