|  |
| --- |
| Dati economici a sostegno del policy making |
| Immagine che contiene Elementi grafici, grafica, simbolo, clipart  Descrizione generata automaticamente  Le dimissioni volontarie nella Provincia di Monza e della Brianza  UN’ANALISI DI MEDIO PERIODO  **OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE** |

Immagine che contiene schermata, Carattere, Elementi grafici, grafica

Descrizione generata automaticamente

[](http://www.poloprato.unifi.it/)

LABORIS - prato

C/O PIN SCARL – Piazza G. Ciardi 25 – 59100 - Prato

Sommario

[LE GRANDI DIMISSIONI 1](#_Toc145927533)

[Le peculiarità italiane 3](#_Toc145927535)

[LE DIMISSIONI VOLONTARIE NELLA PROVINCIA DI MONZA BRIANZA 6](#_Toc145927536)

[Le transizioni contrattuali, territoriali e macrosettoriali nella Provincia di Monza Brianza 10](#_Toc145927538)

[Il ruolo dei salari nelle transizioni territoriali 16](#_Toc145927539)

[CONCLUSIONI 19](#_Toc145927540)

[Allegato 1 1](#_Toc145927542)

Di Enrico Fabbri

**LE GRANDI DIMISSIONI**

# LE GRANDI DIMISSIONI

Immagine che contiene testo, monitor, elettronico, schermo

Descrizione generata automaticamente

**LE GRANDI DIMISSIONI**

# LE GRANDI DIMISSIONI

Il fenomeno dell’ingente crescita delle dimissioni volontarie sembra caratterizzare buona parte del mondo occidentale a seguito dell’uscita della pandemia. Si tratta di un evento che ha raggiunto dimensioni notevoli negli Stati Uniti, e che – da un po’ di tempo – sembra caratterizzare anche il nostro Paese.

Negli USA, le persone che hanno abbandonato il posto di lavoro volontariamente, a marzo 2022, hanno raggiunto quota 4,5 milioni: si tratta del 3% della forza lavoro nazionale. Il dato risulta in crescita rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente, in cui i dimissionari non avevano superato il 2,4% delle forze di lavoro americane[[1]](#footnote-2).

Il fenomeno caratterizza anche le dinamiche del mercato del lavoro del nostro Paese. Al fine di comprenderne l’entità, nella tabella seguente si riportano le dimissioni volontarie dal 2019 al 2022.

###### Tab. 1 – Contratti di lavoro cessati per dimissioni volontarie in Italia (2019-2022)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Anno | Dimissioni | Variazione annuale |
| **2019** | 1.839.747 | - |
| **2020** | 1.567.543 | -14,80% |
| **2021** | 2.051.371 | 30,87% |
| **2022** | 2.299.188 | 12,08% |

Fonte: MLPS - Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni obbligatorie

Le dimissioni volontarie, tra il 2019 e il 2022, in Italia, aumentano del 25%. Fra il 2020 e il 2021 l’incremento è stato del 30,9%, mentre quello tra il 2021 e il 2022 è pari al 12,1%.

Come è facile intuire dai numeri, si tratta di un processo che sta assumendo dimensioni strutturali, rispetto al quale – almeno per il nostro Paese – mancano ancora spiegazioni “certe”.

Tuttavia, qualche risposta è rintracciabile nella letteratura internazionale e, in maniera parziale, in quella nazionale che sta – comunque – cominciando ad interessarsi al fenomeno.

Gli studi condotti negli Stati Uniti denominano l’aumento massivo delle dimissioni volontarie come “*Great Resignation*” e – a partire da alcune *survey* condotte sui lavoratori dimissionari – giungono alla conclusione che le dimissioni volontarie siano il combinato disposto di una serie di fenomeni riassumibili come segue:

1. A seguito della pandemia, molte persone sono state indotte a riconsiderare il proprio ruolo lavorativo e la propria carriera professionale in funzione di una maggiore e migliore conciliazione delle proprie preferenze per il tempo libero con quello del lavoro. Dunque, finita la Pandemia, al momento del rientro nei luoghi di lavoro, hanno preferito lasciare la “vecchia occupazione” per cercare un lavoro che assicurasse la possibilità di gestire più flessibilmente l’orario e il luogo di lavoro[[2]](#footnote-3).
2. Altra letteratura parla, invece di “*Reshuffle*” (rimescolamento) delle posizioni lavorative. In particolare, i lavoratori che hanno sofferto per gli elevati livelli di pressione durante il periodo pandemico (si pensi, ad esempio, al personale sanitario) hanno abbandonato il proprio posto di lavoro per cercare un’occupazione in cui vi fosse equilibrio e conciliazione fra lavoro e altri aspetti della vita quotidiana. Sembra che in Europa questa tendenza stia caratterizzando soprattutto il personale sanitario e quello dei settori c.d. High Tech[[3]](#footnote-4).
3. La Pandemia sembra, poi, aver costituito – per alcuni lavoratori che lamentavano cattive condizioni di lavoro (magari anche da prima dei *lockdown*) – un’occasione per trasferirsi in settori in grado di garantire condizioni lavorative migliori[[4]](#footnote-5).

Nel nostro Paese – secondo l’Associazione dei consulenti del lavoro[[5]](#footnote-6) – questo fenomeno è stato proprio dei lavoratori che versavano in condizioni occupazionali precarie, che la Pandemia ha ulteriormente aggravato. Il periodo pandemico, per alcuni, ha determinato una sostanziale riduzione delle retribuzioni e il deterioramento delle relazioni lavorative. In tali casi, sembra che le dimissioni siano avvenute anche senza l’aspettativa concreta di avviare un nuovo contratto a breve: in Italia, infatti, il 44,7% delle persone dimesse nei primi sei mesi dell’anno, a fine del terzo trimestre 2021, non aveva ancora un contratto di lavoro attivo. Si tratta di soggetti che hanno preferito il non lavoro – magari supportato da sostegni al reddito mai così generosi come in tale periodo – ad un’occupazione ritenuta non più sopportabile.

1. Infine, la Pandemia ha indotto molti lavoratori prossimi alla pensione ad anticipare il momento di ritiro dal lavoro: negli USA gli americani con età superiore ai 65 anni, che risultano occupati o in cerca di occupazione (forze di lavoro), sono al di sotto del 10% rispetto ai livelli raggiunti nel 2019 (ultimo anno pre-pandemico)[[6]](#footnote-7).

### Le peculiarità italiane

Sulla base delle tesi più recenti, sembra che il fenomeno delle “grandi dimissioni” debba essere ridimensionato. In particolare, Brunetta e Tiraboschi[[7]](#footnote-8) ipotizzano che il calo delle dimissioni, fra il 2019 e il 2020, di circa 273 mila unità e poi la crescita – fra il 2020 e il 2021 – di circa 479 mila unità, rappresenti, semplicemente, il recupero – da parte del mercato del lavoro – delle dimissioni rimandate dai lavoratori durante il *lockdown*: chi aveva “programmato”, nel 2019, di andarsene nel 2020 non lo ha fatto, ma ha realizzato tale proposito nel 2021. In questo modo, alle dimissioni “fisiologiche” del 2021, si sono sommate quelle rimandate dell’anno precedente.

A supporto di questa ipotesi, viene citata la Relazione del 2021 della Banca d’Italia[[8]](#footnote-9) che sottolinea che la maggioranza delle dimissioni è seguita dalla riallocazione dei medesimi lavoratori all’interno dello stesso settore “senza causare significativi flussi di ricollocazione al di fuori del comparto di appartenenza”.

Esistono, inoltre, studi effettuati negli Stati Uniti che dimostrano che la popolazione dei dimissionari, nell’80% dei casi, a sei mesi dell’abbandono del vecchio posto di lavoro, lo rimpiange. Tale fenomeno è talmente diffuso negli USA che in letteratura si comincia a parlare di *Great Regretting[[9]](#footnote-10)* . D’altronde i rimpianti sembrano contraddistinguere anche le imprese che, negli USA, in molti casi, decidono di contattare gli ex dipendenti per convincerli a tornare[[10]](#footnote-11).

In termini settoriali, in Italia, le dimissioni volontarie hanno caratterizzato prevalentemente il settore dell’edilizia, ambito in cui la crescita del fenomeno – fra il 2019 e il 2021 – è stata del 52%[[11]](#footnote-12). A tale proposito Brunetta e Tiraboschi[[12]](#footnote-13) commentano:

*“Il settore delle costruzioni […] è fortemente interessato da una notevole dinamicità della domanda di lavoro, risultante dalla presenza di diversi incentivi e bonus, che hanno moltiplicato il numero dei cantieri e, con essi, il numero dei lavoratori. Se poi si volesse provare a sostenere che la dinamica di aumento delle dimissioni sia in parte concentrata in quei settori nei quali si denuncia la fatica di trovare lavoratori, come quelli dell’alloggio e della ristorazione, si scopre che qui le dimissioni, non solo non sono aumentate, ma sono perfino diminuite del 2%”*.

D’altronde, Brunetta e Tiraboschi fanno notare come da recenti studi di Banca d’Italia[[13]](#footnote-14) emerga che chi si dimette, in Italia, lo fa solamente se all’orizzonte vi è un’effettiva prospettiva di un nuovo impiego. Infatti, la forte incertezza di questo periodo storico sembra non lasciare posto alle dimissioni come “gesto liberatorio”, ma – al contrario – la cesura occupazionale per volontà del lavoratore sembra avvenire solo se vi sono concrete speranze che l’abbandono del vecchio impiego possa essere seguito da uno migliore.

Si tratta, dunque, di un fenomeno che, secondo i due studiosi, ci allontana da quanto avviene nella realtà americana (sopra sommariamente descritta): il mercato del lavoro italiano caratterizzato, infatti, da maggiori rigidità in entrata, da una più scarsa (rispetto agli USA) propensione alla mobilità geografica e da un cattivo funzionamento delle strutture di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro, non sembra essere il contesto in cui i lavoratori, con le dimissioni, possano fare salti nel buio senza rischiare di pagare conseguenze non sostenibili.

Quanto detto sopra trova conferma anche nei dati MLPS rielaborati da Armillei[[14]](#footnote-15) (cfr. grafico seguente) che dimostra che il tasso di rioccupazione a tre mesi del 2021 sia più elevato di quello degli anni precedenti (2017, 2018, 2019, 2020) e che nel periodo considerato (gennaio – settembre 2021) – mediamente – chi si è dimesso, nel 59% dei casi, ha trovato un nuovo impiego nell’arco del trimestre successivo.

Il dato, dunque, conferma che, nella maggioranza dei casi, chi rinuncia al lavoro ha un nuovo impiego che “lo attende a breve”.

Chi scrive, tuttavia, sottolinea al lettore il fatto che esiste un 41% dei dimissionari che non trova lavoro dopo tre mesi, segno che – a fronte delle “dimissioni programmate” – ve ne sia una buona fetta che prevede tempi di attesa, per un nuovo lavoro, più ampi rispetto a quelli del trimestre.

In altre parole, sebbene non sia maggioritaria, la percentuale di chi – nonostante tutto – il cosiddetto “salto nel buio” lo fa, porta a rimettere in campo l’ipotesi che vi sia una buona parte di lavoratori (non maggioritaria, ma consistente) che sono usciti dalla pandemia con lavori così qualitativamente deteriorati che, a questi ultimi, hanno preferito l’attesa, magari sostenuta da ammortizzatori sociali che – fino alla fine del 2022 – sono stati particolarmente ricchi.

###### Graf. 1 – Tasso di ri-occupazione a tre mesi

Immagine che contiene testo, software, Icona del computer, Pagina Web

Descrizione generata automaticamente

# LE DIMISSIONI VOLONTARIE NELLA PROVINCIA DI MONZA BRIANZA

Immagine che contiene testo, monitor, elettronico, schermo

Descrizione generata automaticamente

**LE DIMISSIONI VOLONTARIE NELLA PROVINCIA DI MONZA BRIANZA**

# LE DIMISSIONI VOLONTARIE NELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

Al fine di studiare il fenomeno delle dimissioni volontarie, con riferimento al 2022, sono state analizzate tali tipologie di cessazione con riferimento ai lavoratori di età uguale o inferiore a 60 anni, domiciliati nella Provincia di Monza Brianza, indipendentemente da dove sia collocata l’unità produttiva presso la quale prestano servizio (che, dunque, potrà essere nella provincia di Monza Brianza o in qualsiasi altra provincia italiana).

La necessità di limitare l’analisi agli under 60 si è resa opportuna poiché, spesso, la causale della comunicazione obbligatoria di chi va in pensione non viene correttamente associata al ritiro dal mondo del lavoro per anzianità, ma viene collegata alle dimissioni volontarie. Si è preso, poi, un limite d’età relativamente basso (minore o uguale a 60 anni) perché sul territorio vi sono molti lavoratori che sono entrati nel mondo del lavoro in giovanissima età e, quindi, tendono a uscirvi relativamente presto.

I lavoratori oggetto di analisi risultano essere, nel 2022, 29.328. Nel 2021, invece, il numero dei dimissionari era di 24.692[[15]](#footnote-16). Dunque, il numero delle dimissioni è aumentato – fra il 2021 e il 2022 – del 18,8%. Quanto detto mette in dubbio che la tesi di Brunetta e Tiraboschi possa essere valida per il territorio della provincia di Monza Brianza: infatti, se fosse vero che l’espansione delle dimissioni (che i due studiosi, giustamente, rilevano nel 2021 rispetto al 2020, ma anche al 2019) fosse dovuta alle c.d. “dimissioni rimandate” durante la pandemia, il loro numero, nel 2022, dovrebbe diminuire rispetto all’anno precedente, o – comunque – non aumentare. Invece, si assiste ad un’espansione molto elevata, poco spiegabile da fenomeni di uscita dal mercato del lavoro programmati prima della pandemia ed attuati a due anni di distanza dalla fine della medesima.

Dai dati in nostro possesso è possibile “fare un *identikit*” dei lavoratori dimissionari.

###### Tab. 2 – Distribuzione dei lavoratori dimissionari, nel 2022, per genere.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Genere | Dimissionari (VA) | Dimissionari (%) |
| Femmine | 12.767 | 43,5% |
| Maschi | 16.561 | 56,5% |
| **Totale** | **29.328** | **100,0%** |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

###### Tab. 3 – Distribuzione dei lavoratori dimissionari, nel 2022, per classi d’età

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fascia d'età | Dimissionari (VA) | Dimissionari (%) |
| -29 | 10.335 | 35,2% |
| 30-49 | 13.966 | 47,6% |
| 50- | 5.027 | 17,1% |
| **Totale** | **29.328** | **100,0%** |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

###### Tab. 4 – Distribuzione dei lavoratori dimissionari, nel 2022, per titolo di studio

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Titolo di studio | Dimissionari (VA) | Dimissionari (%) |
| Diploma di scuola superiore | 8.462 | 28,9% |
| Diploma terziario Extra-universitario | 55 | 0,2% |
| Nessun titolo di studio | 6.682 | 22,8% |
| Licenza elementare / scuola media | 5.784 | 19,7% |
| Laurea | 4.997 | 17,0% |
| Qualifica professionale | 3.028 | 10,3% |
| Titoli post-laurea | 320 | 1,1% |
| **Totale** | **29.328** | **100,0%** |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

I dimissionari del 2022 sono in prevalenza maschi (56,5%) e hanno un’età compresa fra 30 e 49 anni (47,6%), numerosi – tuttavia – sono anche coloro con un’età pari o inferiore ai 29 anni (35,2%).

Riguardo il titolo di studio, coloro che sono in possesso di un diploma, oppure di una laurea o di un titolo post-laurea ammontano al 47% del totale. Dunque, risultano piuttosto numerosi i lavoratori dimissionari che, o non hanno alcun titolo di studio, oppure ne posseggono uno non superiore alla licenza media inferiore (si tratta del 42,5% dei casi). Chi, infine, possiede una qualifica professionale corrisponde al 10,3% dei dimissionari.

I dati sopra esposti sono assolutamente in linea con quelli nazionali che – come nella provincia di Monza Brianza – indicano che i soggetti che si dimettono sono in prevalenza uomini di età centrale oppure under 29 con titoli di studio vari e, comunque, non fortemente polarizzati sui livelli educativi più elevati (come invece molte delle ipotesi sul fenomeno delle dimissioni si aspettavano, nella convinzione che alla base delle dimissioni vi fosse, prevalentemente, la necessità di cambiare lavoro e che le maggiori conoscenze codificate costituissero un elemento in grado di favorire il passaggio da un’occupazione all’altra)[[16]](#footnote-17).

###### Tab. 5 – Distribuzione dei lavoratori dimissionari, nel 2022, per macrosettore di provenienza

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Macrosettore di provenienza | Dimissionari (VA) | Dimissionari (%) |
| Agricoltura | 118 | 0,4% |
| Commercio e Servizi | 21.491 | 73,3% |
| Costruzioni | 2.245 | 7,7% |
| Industria | 5.460 | 18,6% |
| Missing | 14 | 0,0% |
| **Totale** | **29.328** | **100,0%** |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Il macrosettore di provenienza dei dimissionari è – in larga misura – quello del Commercio e dei Servizi (in prevalenza a basso valore aggiunto, si tratta del 73,3%)[[17]](#footnote-18), seguito, a lunga distanza, dall’Industria (18,6%) e – infine – dalle Costruzioni (7,7%).

Con riferimento alle mansioni a cui hanno rinunciato, i dimissionari si distribuiscono come illustrato nella tabella seguente.

###### Tab. 6 – Distribuzione dei lavoratori dimissionari, nel 2022, per mansione di provenienza (mansioni con frequenze maggiori o uguali a 200)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mansioni | Dimissionari (VA) | Dimissionari (%) |
| Addetti agli affari generali | 2.210 | 7,5% |
| Commessi delle vendite al minuto | 1.883 | 6,4% |
| Camerieri di ristorante | 1.133 | 3,9% |
| Addetti all'assistenza personale | 790 | 2,7% |
| Cuochi in alberghi e ristoranti | 767 | 2,6% |
| Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino | 761 | 2,6% |
| Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate | 717 | 2,4% |
| Collaboratori domestici e professioni assimilate | 691 | 2,4% |
| Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali | 669 | 2,3% |
| Baristi e professioni assimilate | 613 | 2,1% |
| Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati | 567 | 1,9% |
| Conduttori di mezzi pesanti e camion | 455 | 1,6% |
| Manovali e personale non qualificato dell’edilizia civile e professioni assimilate | 437 | 1,5% |
| Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia | 424 | 1,4% |
| Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli | 415 | 1,4% |
| Addetti a funzioni di segreteria | 404 | 1,4% |
| Tecnici della vendita e della distribuzione | 353 | 1,2% |
| Analisti e progettisti di software | 323 | 1,1% |
| Addetti al banco nei servizi di ristorazione | 278 | 0,9% |
| Personale non qualificato nei servizi di ristorazione | 275 | 0,9% |
| Contabili | 263 | 0,9% |
| Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate | 259 | 0,9% |
| Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, rosticcerie ed esercizi assimilati | 254 | 0,9% |
| Muratori in pietra e mattoni | 253 | 0,9% |
| Professioni sanitarie infermieristiche | 253 | 0,9% |
| Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi (escluso il settore ICT) | 252 | 0,9% |
| Disegnatori tecnici | 244 | 0,8% |
| Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici | 243 | 0,8% |
| Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali | 238 | 0,8% |
| Elettricisti ed installatori di impianti elettrici nelle costruzioni civili | 238 | 0,8% |
| Acconciatori | 226 | 0,8% |
| Idraulici nelle costruzioni civili | 225 | 0,8% |
| Specialisti in risorse umane | 211 | 0,7% |
| Addetti alle consegne | 207 | 0,7% |
| Attrezzisti di macchine utensili | 206 | 0,7% |
| *Altre mansioni* | *11.591* | 39,5% |
| **Totale** | **29.328** | **100,0%** |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Le mansioni da cui provengono i dimissionari sono davvero eterogenee. Tuttavia, fra queste ultime, risultano minoritarie le mansioni cognitive[[18]](#footnote-19), in prevalenza di tipo replicativo (nella tabella sopra riportata, le mansioni cognitive elencate sono solo 11, a cui risultano associati 4.994 lavoratori dimissionari. Si tratta del 28,2% del totale delle frequenze collegate alle mansioni con 200 o più unità). Le mansioni energetiche, naturalmente, sono molte di più: quelle che compaiono in tabella sono 24, alle quali corrisponde il 71,8% dei lavoratori (pari a 12.743 unità).

### Le transizioni contrattuali, territoriali e macrosettoriali nella Provincia di Monza Brianza

Quanto detto sin ora, chiarisce chi siano i soggetti che presentano le dimissioni, da quale macrosettore provengano e quali siano le mansioni che lasciano, ma nulla ci dicono riguardo il fatto che abbiano (o meno) ritrovato un impiego a seguito della cessazione.

Per dare una risposta alla domanda precedente, abbiamo costruito la matrice seguente: si tratta di una griglia definita a partire dalle cessazioni per dimissioni, avvenute nei primi 6 mesi del 2021, di soggetti con età inferiore o uguale a 60 anni[[19]](#footnote-20), domiciliati nella provincia di Monza Brianza (indipendentemente in quale provincia si collochi l’unità produttiva presso la quale abbiano prestato servizio). Si tratta, in tutto, di 10.585 lavoratori.

In particolare, la tabella riporta, in riga, le forme contrattuali dei dimissionari al momento della cessazione; in colonna – invece – sono riportate le forme contrattuali degli avviamenti successivi, che hanno avuto luogo a seguito delle cessazioni, nel periodo compreso fra l’01/01/2021 e il 31/12/2022 (dunque, ogni dimissionario aveva almeno un anno e mezzo di tempo per ritrovare un impiego). Fra le colonne della matrice, ve ne è anche una denominata “Cesura”. In tale colonna vengono riportate le frequenze inerenti coloro che – a seguito della cessazione – non hanno più ritrovato un lavoro (cesure occupazionali).

Il vantaggio della tabella sotto riportata è che permette di seguire gli esiti contrattuali dei dimissionari, dando conto della tipologia contrattuale che ha contraddistinto l’avviamento successivo alla cessazione, o – al contrario – il mancato avviamento (Cesura).

Le frequenze della tabella sono espresse in forma percentuale. In questo modo, le percentuali delle caselle della tabella possono (anche) essere interpretate come la probabilità, di chi ha avuto, prima della cessazione, un determinato tipo di contratto, di stipularne un altro, nell’arco temporale oggetto di analisi. Questa chiave di lettura caratterizzerà i ragionamenti che seguiranno.

###### Tab. 7 – Le transizioni contrattuali dei lavoratori dimissionari domiciliati nella provincia di Monza – Brianza (valori percentuali)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Avviamenti successivi | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Tipologia contrattuale d’uscita** | **Apprendistato di I Liv.** | **Apprendistato di II Liv.** | **Co.co.co.** | **Borsa lavoro / Work experience** | **Contratto di agenzia** | **CFL (solo PA)** | **Lavoro a domicilio** | **Lavoro a tempo det.** | **Lavoro a tempo indet.** | **Lavoro autonomo nello spettacolo** | **Lavoro domestico** | **Lavoro intermittente** | **Lavoro o attività socialmente utile** | **Tirocinio** | **cesura** | **Totale** |
| **Apprendistato di I Liv.** | 10% | 10% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 21% | 7% | 0% | 0% | 7% | 0% | 17% | 28% | 100% |
| **Apprendistato di II Liv.** | 0% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 33% | 23% | 0% | 0% | 3% | 0% | 4% | 19% | 100% |
| **Apprendistato di III livello** | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| **Co.co.co** | 0% | 2% | 18% | 0% | 0% | 0% | 0% | 32% | 11% | 1% | 2% | 4% | 0% | 5% | 26% | 100% |
| **Borsa lavoro / Work experiences** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% |
| **Contratto di agenzia** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 50% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 50% | 100% |
| **Lavoro a tempo det.** | 0% | 3% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 54% | 19% | 0% | 1% | 3% | 0% | 2% | 17% | 100% |
| **Lavoro a tempo indet.** | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 23% | 48% | 0% | 1% | 1% | 0% | 1% | 24% | 100% |
| **Lavoro autonomo nello spettacolo** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| **Lavoro domestico** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 13% | 3% | 0% | 35% | 2% | 0% | 0% | 47% | 100% |
| **Lavoro intermittente** | 0% | 7% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 35% | 13% | 0% | 0% | 13% | 0% | 9% | 21% | 100% |
| **Tirocinio** | 0% | 10% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 32% | 10% | 0% | 1% | 4% | 0% | 24% | 16% | 100% |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

In valore assoluto, su 10.585 lavoratori dimissionari, ben il 77,1% di questi (pari a 8.160) trova nuovamente un impiego riscontrabile tramite le comunicazioni obbligatorie di assunzione[[20]](#footnote-21). Si tratta di una percentuale elevatissima, che conferma il fatto che chi si dimette tende a farlo nella prospettiva di ottenere (rapidamente) un nuovo lavoro, magari – come vedremo – meglio remunerato. Mediamente, fra un impiego e l’altro trascorrono 55 giorni (latenza contrattuale). Tuttavia, il valore mediano del periodo di latenza contrattuale è pari a 8 giorni, segno che – in almeno metà della distribuzione – chi abbandona un impiego ne ha già un altro pronto ad attenderlo.

E’ possibile, come abbiamo detto sopra, analizzare i dettagli di quanto detto sin ora, in particolare:

* Con riferimento al tempo indeterminato, la possibilità che un lavoratore domiciliato in provincia di Monza Brianza ha di ottenere – dopo la cessazione – un nuovo contratto a tempo indeterminato è pari al 48%. Si tratta di un dato superiore a quello associato all’avviamento a tempo determinato, pari invece al 23%. Poiché – qualitativamente – il tempo indeterminato risulta essere il contratto migliore, è possibile affermare che i rischi di *downgrading* contrattuale[[21]](#footnote-22) ammontano – complessivamente – al 28%. La tabella mostra anche le percentuali associate alle cesure (24%). Come si è già accennato si tratta di soggetti che non hanno ritrovato un impiego nel periodo considerato.
* Rispetto le transizioni contrattuali del tempo determinato, la probabilità di ottenere – dopo le dimissioni – un altro contratto a termine ammonta al 54%, mentre l’*upgrading* contrattuale (il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato) riguarda il 19% dei dimissionari. Le cesure professionali, anche in questo caso, sono estremamente contenute (17%).
* Il dato conferma – se ve ne fosse stato bisogno – che i contratti a tempo determinato si configurano, come delle gabbie contrattuali (va tuttavia notato che questo fenomeno, dopo la pandemia, risulta meno marcato): infatti, il ruolo del contratto a termine come *step* intermedio per giungere al tempo indeterminato appare – almeno tra i dimissionari – fortemente attenuato.
* Il rischio di *downgrading* contrattuale della forma contrattuale in discussione sembra, invece, ben più basso di quello del tempo indeterminato: infatti, la possibilità di ottenere contratti qualitativamente peggiori è del 9%.
* Le co.co.co, invece, sembrano configurarsi come dei veri e propri *passepartout*, in grado di introdurre a forme di regolazione del rapporto di lavoro qualitativamente migliori: infatti, chi cessa una collaborazione coordinata e continuativa ne ottiene un’altra nel 18% dei casi, Nel 32% dei casi invece – dopo le dimissioni – ottiene un contratto a tempo determinato e, nel 11%, un contratto a tempo indeterminato. Dunque, l’*upgrading* contrattuale ha luogo nel 45% dei casi[[22]](#footnote-23). Le cesure contrattuali associate a questo tipo di contratto ammontano al 26%[[23]](#footnote-24).
* Chi cessa un rapporto di apprendistato di II livello[[24]](#footnote-25), nel 17% dei casi, ne ottiene un altro, ma nel 33% dei casi dall’apprendistato passa al tempo determinato, mentre il 23% ottiene un tempo indeterminato. Coloro che, nel periodo di tempo considerato, non ritrovano un impiego sono pari al 19%.
* Infine, qualche considerazione riguardo il tirocinio: la misura conferma la sua validità, infatti, chi esce da un’esperienza di *stage* non curriculare, nel 32% dei casi, approda – successivamente – al tempo determinato, mentre la percentuale di un successivo avviamento al tempo indeterminato si attesta al 10%. Rimane relativamente elevata la percentuale del passaggio da un tirocinio all’altro (24%). Infine, la cesura professionale riguarda il 16% dei tirocinanti dimissionari.

Risulta estremamente interessante anche la verifica di quali siano i territori provinciali in grado di assorbire la forza lavoro dimissionaria.

Nella tabella successiva, i lavoratori dimissionari che hanno ottenuto un successivo contratto di lavoro sono disaggregati per la provincia in cui è collocata l’unità produttiva presso la quale hanno ritrovato lavoro.

###### Tab. 8 – Distribuzione dei lavoratori dimissionari (domiciliati nella provincia di Monza Brianza) per provincia dell’unità produttiva in cui hanno ritrovato l’impiego**[[25]](#footnote-26)**.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Provincia | Avviamenti successivi  (VA) | Avviamenti successivi  % |
| Monza – Brianza | 3.639 | 44,6% |
| Milano | 2.796 | 34,3% |
| *Province fuori regione* | 507 | 6,2% |
| Como | 402 | 4,9% |
| Lecco | 289 | 3,5% |
| Bergamo | 231 | 2,8% |
| Varese | 138 | 1,7% |
| Brescia | 76 | 0,9% |
| Pavia | 27 | 0,3% |
| Lodi | 18 | 0,2% |
| Cremona | 17 | 0,2% |
| Sondrio | 15 | 0,2% |
| Mantova | 5 | 0,1% |
| **Totale** | **8.160\*** | **100,0%** |

\* Il totale, naturalmente, non riporta le cesure pari a 2.425 unità conteggiato, invece nelle tabelle di cui all’Allegato 1. Fonte: nostra elaborazione su dati COB

La provincia di Monza – Brianza dimostra una spiccata capacità di “assorbimento” della forza lavoro dimissionaria: il 44,6% dei lavoratori che hanno presentato le dimissioni nel primo semestre del 2021 (e che hanno ritrovato un lavoro), infatti, trova, una successiva collocazione nel suddetto territorio. Segue Milano, che – dopo la provincia di Monza Brianza – mostra una forza attrattiva pari al 34,3% dei lavoratori dimissionari. A lunga distanza, vi sono le assunzioni effettuate in province fuori regione, che ammontano al 6,2% del totale. Valori più bassi, ma superiori all’1%, riguardano le altre province confinanti con quella di Monza Brianza: Como (4,9%), Lecco (3,5%), Bergamo (2,8%) e Varese (1,7%).

Con specifico riferimento alla provincia di Monza – Brianza, le cessazioni per dimissioni sono state 5.105, di queste il 45% dei lavoratori dimissionari è stato riassorbito dalla medesima provincia (si tratta di 2.304 unità); il 30% (pari a 1.516 unità), invece, è stato assunto in altre province (anche fuori regione), mentre nel 25% dei casi (pari a 1.285 unità), i lavoratori dimissionari non hanno ritrovato un impiego nel periodo considerato.

Per completare le considerazioni fatte sino ad ora, merita dare un’occhiata alle transizioni macrosettoriali. Analogamente alle transazioni contrattuali, la matrice delle transizioni macrosettoriali riporta, in riga, il macrosettore di appartenenza dei dimissionari al momento della cessazione; in colonna – invece – sono riportati i macro-settori degli avviamenti successivi, che hanno avuto luogo a seguito delle cessazioni, nel periodo compreso fra l’01/01/2021 e il 31/12/2022 (dunque, ogni dimissionario aveva almeno un anno e mezzo di tempo per ritrovare un impiego). Come per le transizioni contrattuali, fra le colonne della matrice ve ne è anche una denominata “Cesura”. In tale colonna vengono riportate le frequenze inerenti coloro che – a seguito della cessazione – non hanno più ritrovato un lavoro.

###### Tab. 9 – Le transizioni macrosettoriali dei lavoratori dimissionari domiciliati nella provincia di Monza – Brianza

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Avviamenti successivi | | | | | |
| **Macrosettore d'uscita** | **Agricoltura** | **Commercio e Servizi** | **Costruzioni** | **Industria** | **cesura** | **Totale** |
| **Agricoltura** | 19% | 43% | 7% | 5% | 26% | 100% |
| **Commercio e Servizi** | 0% | 64% | 3% | 10% | 23% | 100% |
| **Costruzioni** | 1% | 19% | 52% | 13% | 16% | 100% |
| **Industria** | 0% | 23% | 6% | 45% | 25% | 100% |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

I dati della matrice precedente evidenziano che i “travasi” di forza lavoro da un macro-settore all’altro sono abbastanza contenuti: dai dati in tabella, emerge che chi si dimette per trovare lavoro non fa “salti” intersettoriali, ma tende a ri-occuparsi nell’ambito di provenienza (quello, cioè, da cui si era dimesso).

Nella maggior parte dei casi, dunque, se la cessazione è avvenuta in un macrosettore, l’avviamento successivo ha luogo nel medesimo ambito economico, ma non mancano le eccezioni: chi proviene dal macrosettore delle costruzioni – nell’avviamento successivo – ha il 19% di probabilità di lavorare nel Commercio / Servizi e il 13% di ottenere una contrattualizzazione da parte di un’impresa industriale.

Chi, invece, si dimette provenendo da un’azienda del Commercio e dei Servizi, nel 10% dei casi, viene successivamente avviato da un’impresa industriale.

Infine, chi proviene dall’Industria ha il 23% delle probabilità di essere reimpiegato nel macrosettore del Commercio / Servizi.

#### Le caratteristiche dei dimissionari che non hanno ritrovato un impiego

Come abbiamo già detto, i lavoratori in cesura occupazionale risultano essere 2.425. Nelle tabelle successive se ne riportano le caratteristiche principali.

###### Tab. 9 – Disaggregazione dei lavoratori dimissionari che non hanno ritrovato un impiego (cesure occupazionali) per genere

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Genere | Lavoratori in cesura (VA) | Lavoratori in cesura (%) |
| Femmine | 1.091 | **45,0%** |
| Maschi | 1.334 | **55,0%** |
| **Totale** | **2.425** | **100,0%** |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

###### Tab. 10 – Disaggregazione dei lavoratori dimissionari che non hanno ritrovato un impiego (cesure occupazionali) per fasce d’età

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fasce d'età | Lavoratori in cesura (VA) | Lavoratori in cesura (%) |
| -29 | 674 | 27,8% |
| 30-49 | 1.170 | 48,2% |
| 50- | 581 | 24,0% |
| **Totale** | **2.425** | **100,0%** |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

###### Tab. 11 – Disaggregazione dei lavoratori dimissionari che non hanno ritrovato un impiego (cesure occupazionali) per titolo di studio

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Titolo di studio | Lavoratori in cesura (VA) | Lavoratori in cesura (%) |
| Diploma di scuola superiore | 614 | 25,3% |
| Diploma terziario Extra-universitario | 6 | 0,2% |
| Nessun titolo di studio | 650 | 26,8% |
| Licenza elementare / scuola media | 548 | 22,6% |
| Laurea | 380 | 15,7% |
| Qualifica professionale | 186 | 7,7% |
| Titoli post-laurea | 41 | 1,7% |
| **Totale** | **2.425** | **100,0%** |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Come emerge dalle tabelle precedenti, le caratteristiche dei lavoratori in cesura occupazionale divergono abbastanza da quelle dell’intero universo dei dimissionari (cfr. tabb. 2 – 3 – 4): i lavoratori in cesura professionale presentano un numero di donne lievemente superiore (+1,5%), un numero nettamente inferiore di under 29 (-7,4%) e nettamente maggiore di over 50 (+6,9%). Infine, i lavoratori in cesura occupazionale presentano un maggior numero di soggetti con titoli di studio bassi (licenza elementare o media inferiore) o inesistenti (+6,9%).

Le differenze descritte fanno dei lavoratori in cesura occupazionale un sotto-gruppo (fra i dimissionari) un poco più debole, rispetto al quale – forse – potrebbero essere studiati interventi di empowerment occupazionale dedicati.

### Il ruolo dei salari nelle transizioni territoriali

A questo punto, può essere conveniente analizzare i differenziali salariali fra la provincia di Monza Brianza e le altre province lombarde[[26]](#footnote-27). L’obiettivo è quello di verificare se – in relazione alle diverse posizioni professionali– le altre province offrano salari orari (medi) maggiori o minori rispetto a quelli della provincia di Monza Brianza, contribuendo a determinare, sul territorio, spostamenti della manodopera.

###### Tab. 12 – Salario orario lordo medio per posizione professionale (dati del 2020 in euro)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Territorio | Dirigenti / Impiegati | Operai | Apprendisti | Totale |
| **Lombardia** | 16,26 | 11,27 | 9,47 | **12,60** |
| **Provincia di Monza Brianza** | 15,72 | 11,39 | 9,06 | **12,64** |
| **Variazione MB/Lombardia** | **-3,3%** | **+1,1%** | **-4,3%** | **+0,3%** |

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

In termini generali, nella provincia di Monza Brianza il salario orario lordo è poco più alto rispetto a quello regionale (+0,3%). Tuttavia, a guadagnare di più sono solo gli operai (+1,1%). I dirigenti / Impiegati e gli apprendisti presentano valori più bassi (cfr. tabella precedente). Le differenze, dunque, ci sono, ma non sembrano eclatanti.

Tuttavia, se andiamo a disaggregare i dati delle diverse posizioni lavorative per le province lombarde le considerazioni cambiano.

###### Graf. 2 – Differenziali salariali medi dei Dirigenti / Impiegati delle diverse province lombarde rispetto a quella di Monza Brianza (dati 2020)

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat

###### Graf. 3 – Differenziali salariali medi degli Operai delle diverse province lombarde rispetto a quella di Monza Brianza (dati 2020)

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat

###### Graf. 4 – Differenziali salariali medi degli Apprendisti delle diverse province lombarde rispetto a quella di Monza Brianza (dati 2020)

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat

Dai dati esposti nei grafici precedenti emerge che la provincia di Monza Brianza risente fortemente della “concorrenza salariale” di Milano (+11,4%), in riferimento agli impiegati e dirigenti. Milano, probabilmente offre ai lavoratori cognitivi, domiciliati nella provincia di Monza Brianza, maggiori opportunità occupazionali e – al contempo – salari mediamente più elevati. Non a caso, la provincia di Milano è quella che – dopo Monza Brianza – assorbe di più i lavoratori dimissionari.

In termini di “attrazione salariale” Milano sembra essere una provincia in grado di richiamare anche i lavoratori più giovani: con riferimento agli apprendisti, il differenziale salariale medio fra il capoluogo lombardo e la provincia di Monza Brianza è pari al +9,9%.

Come abbiamo visto nelle pagine precedenti (cfr. tab. 8) anche le altre province, territorialmente contigue a quella di Monza Brianza, sembrano attrarre (seppur molto meno di Milano) i lavoratori dimissionari. A questa maggiore attrazione sembrano corrispondere – seppur in maniera meno marcata rispetto a quanto avviane a Milano per gli impiegati e dirigenti – delle differenze salariali, con particolare riferimento agli operai: il differenziale salariale medio tra Lecco e Monza Brianza è, infatti, pari a +5,7%; quello di Bergamo è maggiore del +2,4%; mentre il salario medio di Varese diverge da quello brianzolo del +0,7%.

Da notare il dato in controtendenza di Como: la provincia in questione attrae il 4,9% dei lavoratori dimissionari domiciliati a Monza Brianza, tuttavia, con riferimento a tutte le posizioni professionali, i suoi livelli salariali medi risultano sempre inferiori a quelli di Monza Brianza.

# CONCLUSIONI

Immagine che contiene testo, monitor, elettronico, schermo

Descrizione generata automaticamente

**CONCLUSIONI**

# Conclusioni

I dati esposti sembrano dimostrare che, per i lavoratori domiciliati nella provincia di Monza Brianza, la tesi, in base alla quale la crescita delle dimissioni volontarie degli ultimi anni sia da correlarsi alla procrastinazione di dimissioni programmate prima della pandemia, non trovi riscontro: infatti, anche nel 2022 (a due anni dal periodo pandemico), le dimissioni dei lavoratori risultano ingenti aumentando, in tale anno rispetto al precedente, del 18,8%.

I processi di abbandono del posto di lavoro avvenuti nel contesto provinciale potrebbero essere invece correlati a più fattori:

1. Potrebbero, infatti, esservi lavoratori che hanno deciso di dimettersi perché indotti a riconsiderare il proprio ruolo lavorativo e la propria carriera professionale in funzione di una maggiore e migliore conciliazione delle proprie preferenze per il tempo libero con quello del lavoro.
2. In altri casi, la Pandemia sembra, poi, aver costituito – per alcuni lavoratori che lamentavano cattive condizioni di lavoro (magari anche da prima dei *lockdown*) – un’occasione per trasferirsi in settori in grado di garantire condizioni lavorative migliori.

Dai dati in nostro possesso non siamo in grado di verificare se quanto sostenuto sopra possa avere fondamento o meno.

Si tenga conto, tuttavia, che il mercato del lavoro italiano (e la provincia di Monza Brianza – seppur economicamente molto dinamica – non fa eccezione) è caratterizzato da forti rigidità in entrata. Inoltre, la situazione economica è tale per cui chi si dimette difficilmente è disposto a fare “salti nel buio”: il rischio di pagare conseguenze non sostenibili è estremamente elevato[[27]](#footnote-28).

A tale proposito vale la pena richiamare alcuni dati precedentemente discussi: il 77,1% dei lavoratori dimissionari ottiene un nuovo contratto in un arco temporale mediamente non superiore alle 55 giornate, segno non solo del dinamismo del mercato del lavoro lombardo, ma anche (e soprattutto) della volontà dei dimissionari di reimpiegarsi. I dati portano a ritenere che molti di coloro che si dimettono abbiano già un’idea ben precisa di dove ricollocarsi: come abbiamo visto, infatti, il valore mediano del periodo di latenza contrattuale è pari a 8 giorni, segno che – per almeno della metà della distribuzione – chi abbandona un impiego ne ha già un altro pronto ad attenderlo.

Consapevoli del fatto che le sole motivazioni economiche non bastano a spiegare le ingenti dimissioni volontarie che hanno avuto luogo in provincia, sembra molto plausibile che alla base delle cessazioni volontarie del rapporto di lavoro vi sia la forte richiesta di manodopera da parte di tutto il tessuto produttivo lombardo (che, in questo momento storico, attraversa tutti gli strati professionali dell’offerta di lavoro) e che ciò abbia innescato fenomeni di “concorrenza territoriale” che si esprime anche attraverso i differenziali salariali.

D’altronde l’analisi condotta nelle diverse province lombarde ha mostrato livelli medi dei salari orari anche molto distanti tra di loro, sia con riferimento al personale da adibire alle c.d. mansioni energetiche che – soprattutto – a quello da impiegare nelle mansioni con un contenuto più cognitivo[[28]](#footnote-29) (si veda il differenziale salariale medio fra Milano e Monza Brianza).

Le suddette differenze salariali – che riguardano anche i territori contigui alla provincia di Monza Brianza – potrebbero quindi contribuire ad alimentare il meccanismo delle dimissioni, che in realtà sono delle transizioni occupazionali verso lavori migliori e meglio pagati.

### Allegato 1

###### Tab. 1-A – Le transizioni territoriali (valori assoluti)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Provincia in cui è avvenuta la cessazione | Provincia in cui è avvenuto l’avviamento successivo | | | | | | | | | | | | | | |
| **BG** | **BS** | **CO** | **CR** | **LC** | **LO** | **MB** | **MI** | **MN** | **PV** | **SO** | **VA** | **Fuori regione** | **cesura** | **Totale** |
| **BG** | 32 | 1 | 6 |  | 8 |  | 65 | 53 |  | 1 | 2 | 2 | 6 | 54 | **230** |
| **BS** | 7 | 15 |  |  | 2 |  | 12 | 13 |  |  |  |  | 12 | 12 | **73** |
| **CO** | 3 | 2 | 84 |  | 17 |  | 139 | 83 |  |  | 1 | 9 | 14 | 114 | **466** |
| **CR** | 3 |  | 1 | 2 |  |  | 5 | 3 |  |  |  |  | 1 | 4 | **19** |
| **LC** | 11 | 1 | 10 |  | 53 |  | 120 | 34 |  | 1 | 1 |  | 16 | 80 | **327** |
| **LO** | 1 |  |  |  |  | 2 | 4 | 3 |  |  |  | 1 |  | 4 | **15** |
| **MB** | 76 | 25 | 183 | 6 | 141 | 6 | 2.304 | 862 | 1 | 11 | 2 | 43 | 160 | 1.285 | **5.105** |
| **MI** | 86 | 25 | 92 | 6 | 58 | 7 | 874 | 1.584 | 2 | 10 | 2 | 51 | 171 | 713 | **3.681** |
| **MN** |  | 1 |  |  |  |  | 2 |  | 1 |  |  |  | 1 |  | **5** |
| **PV** | 1 | 1 | 1 |  | 1 |  | 3 | 10 |  | 1 |  | 1 | 1 | 10 | **30** |
| **SO** | 1 |  |  |  | 2 |  | 6 | 2 |  |  | 4 |  |  | 1 | **16** |
| **VA** | 3 | 2 | 13 | 2 | 3 | 1 | 42 | 36 |  |  | 1 | 28 | 12 | 36 | **179** |
| **Fuori regione** | 7 | 3 | 12 | 1 | 4 | 2 | 63 | 113 | 1 | 3 | 2 | 3 | 113 | 112 | **439** |
| **Totale** | **231** | **76** | **402** | **17** | **289** | **18** | **3.639** | **2.796** | **5** | **27** | **15** | **138** | **507** | **2.425** | **10.585** |

###### Tab. 2-A – Le transizioni territoriali (valori percentuali, totali di riga)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Provincia in cui è avvenuta la cessazione | Provincia in cui è avvenuto l’avviamento successivo | | | | | | | | | | | | | | |
| **BG** | **BS** | **CO** | **CR** | **LC** | **LO** | **MB** | **MI** | **MN** | **PV** | **SO** | **VA** | **Fuori regione** | **cesura** | **Totale** |
| **BG** | 14% | 0% | 3% | 0% | 3% | 0% | 28% | 23% | 0% | 0% | 1% | 1% | 3% | 23% | **100%** |
| **BS** | 10% | 21% | 0% | 0% | 3% | 0% | 16% | 18% | 0% | 0% | 0% | 0% | 16% | 16% | **100%** |
| **CO** | 1% | 0% | 18% | 0% | 4% | 0% | 30% | 18% | 0% | 0% | 0% | 2% | 3% | 24% | **100%** |
| **CR** | 16% | 0% | 5% | 11% | 0% | 0% | 26% | 16% | 0% | 0% | 0% | 0% | 5% | 21% | **100%** |
| **LC** | 3% | 0% | 3% | 0% | 16% | 0% | 37% | 10% | 0% | 0% | 0% | 0% | 5% | 24% | **100%** |
| **LO** | 7% | 0% | 0% | 0% | 0% | 13% | 27% | 20% | 0% | 0% | 0% | 7% | 0% | 27% | **100%** |
| **MB** | 1% | 0% | 4% | 0% | 3% | 0% | 45% | 17% | 0% | 0% | 0% | 1% | 3% | 25% | **100%** |
| **MI** | 2% | 1% | 2% | 0% | 2% | 0% | 24% | 43% | 0% | 0% | 0% | 1% | 5% | 19% | **100%** |
| **MN** | 0% | 20% | 0% | 0% | 0% | 0% | 40% | 0% | 20% | 0% | 0% | 0% | 20% | 0% | **100%** |
| **PV** | 3% | 3% | 3% | 0% | 3% | 0% | 10% | 33% | 0% | 3% | 0% | 3% | 3% | 33% | **100%** |
| **SO** | 6% | 0% | 0% | 0% | 13% | 0% | 38% | 13% | 0% | 0% | 25% | 0% | 0% | 6% | **100%** |
| **VA** | 2% | 1% | 7% | 1% | 2% | 1% | 23% | 20% | 0% | 0% | 1% | 16% | 7% | 20% | **100%** |
| **Fuori regione** | 2% | 1% | 3% | 0% | 1% | 0% | 14% | 26% | 0% | 1% | 0% | 1% | 26% | 26% | **100%** |
| **Totale** | **2%** | **1%** | **4%** | **0%** | **3%** | **0%** | **34%** | **26%** | **0%** | **0%** | **0%** | **1%** | **5%** | **23%** | **100%** |

###### Tab. 3-A – Le transizioni territoriali (valori percentuali, totali di colonna)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Provincia in cui è avvenuta la cessazione | Provincia in cui è avvenuto l’avviamento successivo | | | | | | | | | | | | | | |
| **BG** | **BS** | **CO** | **CR** | **LC** | **LO** | **MB** | **MI** | **MN** | **PV** | **SO** | **VA** | **Fuori regione** | **cesura** | **Totale** |
| **BG** | 14% | 1% | 1% | 0% | 3% | 0% | 2% | 2% | 0% | 4% | 13% | 1% | 1% | 2% | **2%** |
| **BS** | 3% | 20% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 2% | 0% | **1%** |
| **CO** | 1% | 3% | 21% | 0% | 6% | 0% | 4% | 3% | 0% | 0% | 7% | 7% | 3% | 5% | **4%** |
| **CR** | 1% | 0% | 0% | 12% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| **LC** | 5% | 1% | 2% | 0% | 18% | 0% | 3% | 1% | 0% | 4% | 7% | 0% | 3% | 3% | **3%** |
| **LO** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 11% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | **0%** |
| **MB** | 33% | 33% | 46% | 35% | 49% | 33% | 63% | 31% | 20% | 41% | 13% | 31% | 32% | 53% | **48%** |
| **MI** | 37% | 33% | 23% | 35% | 20% | 39% | 24% | 57% | 40% | 37% | 13% | 37% | 34% | 29% | **35%** |
| **MN** | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 20% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| **PV** | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 4% | 0% | 1% | 0% | 0% | **0%** |
| **SO** | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 27% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| **VA** | 1% | 3% | 3% | 12% | 1% | 6% | 1% | 1% | 0% | 0% | 7% | 20% | 2% | 1% | **2%** |
| **Fuori regione** | 3% | 4% | 3% | 6% | 1% | 11% | 2% | 4% | 20% | 11% | 13% | 2% | 22% | 5% | **4%** |
| **Totale** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** |

1. *United States Jobs Quits Rate* [↑](#footnote-ref-2)
2. Chugh A. (2021), What is “The Great Resignation”? An expert explains, World Economic Forum. [↑](#footnote-ref-3)
3. Cfr. Chugh A. (2021), op. cit. e Cook I. (2021), Who is driving the Great Resignation?, in Harvard Business review. [↑](#footnote-ref-4)
4. Cfr. Thompson D. (2021), Three Myths of the Great Resignation. What if I told you the Big Quit wasn’t really about “quitting”?, in The Atlantic. [↑](#footnote-ref-5)
5. Dini E. (2021), Le dimissioni in Italia, tra crisi, ripresa e nuovo approccio al lavoro, Fondazione Studi

   Consulenti del Lavoro. [↑](#footnote-ref-6)
6. Fuller J., Kerr W. (2022) The Great. Resignation didn’t start with the Pandemic, in Harward Business Review. [↑](#footnote-ref-7)
7. Brunetta R., Tiraboschi M. (2022), Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura dati e tendenze, in Adapt Working Paper n.6. [↑](#footnote-ref-8)
8. Banca d’Italia (2021), Relazione annuale. [↑](#footnote-ref-9)
9. Paychex (2023), Employee Regret After the Great Resignation, ipertesto disponibile all’indirizzo https://www.paychex.com/articles/human-resources/exploring-the-great-regret#thankyou. [↑](#footnote-ref-10)
10. Joblist (2022), Q2 2022 United States Job Market Report, ipertesto disponibile all’indirizzo https://www.joblist.com/jobs-reports/q2-2022-united-states-job-market-report [↑](#footnote-ref-11)
11. Armillei F. (2022, a), Un primo identikit delle grandi dimissioni, in LaVoce.info. [↑](#footnote-ref-12)
12. Brunetta R., Tiraboschi M. (2022), op.cit. [↑](#footnote-ref-13)
13. Cfr. Banca d’Italia, MLPS (2021), IL mercato del lavoro: dati e analisi. Le Comunicazioni obbligatorie. [↑](#footnote-ref-14)
14. Armillei F. (2022, b), Dove sono andati a finire i lavoratori che si sono dimessi?, in LaVoce.info. [↑](#footnote-ref-15)
15. I numeri fanno riferimento, come si è detto precedentemente, alla popolazione di lavoratori con età uguale o minore a 60 anni. [↑](#footnote-ref-16)
16. Cfr. Armillei F. (2022, a), op cit. [↑](#footnote-ref-17)
17. Come si sa, il macrosettoredel Commercio (e dei Servizi) è storicamente caratterizzato da una maggiore mobilità occupazionale rispetto agli altri [↑](#footnote-ref-18)
18. Da un punto di vista teorico, il lavoro cognitivo consiste in ogni forma di lavoro che produce conoscenza. Quest’ultima può essere impiegata sia per generare significati sia per avviare trasformazioni materiali effettuate da macchine o da energia artificiale. A sua volta, il lavoro cognitivo si divide in cognitivo-generativo e cognitivo replicativo. Il lavoro cognitivo generativo è il più pregiato poiché esso elabora “le istruzioni” che permettono al lavoro energetico di effettuare le trasformazioni materiali. Il lavoro cognitivo replicativo, invece, consta in un lavoro intellettuale meramente esecutivo. A differenza del lavoro cognitivo generativo, quello replicativo è totalmente sostituibile da altro lavoro “astratto” che esegue le stesse operazioni. Il concetto di lavoro cognitivo si contrappone a quello di lavoro energetico, che impiega la forza muscolare per modificare i materiali (Cfr. Rullani E. (2014), Lavoro cognitivo. Intervista a Enzo Rullani, ipertesto disponibile in http://www.sinistrainrete.info/lavoro-e-sindacato/3374-enzo-rullani-lavoro-cognitivo.html). [↑](#footnote-ref-19)
19. In questo modo, come si è spiegato in precedenza, si evitano le cessazioni che – in realtà – nascondono un pensionamento. [↑](#footnote-ref-20)
20. Naturalmente, fra i soggetti che non appartengono a coloro che hanno avuto una comunicazione obbligatoria di assunzione (si tratta del 22,9%) ve ne sono alcuni – di cui non abbiamo evidenze – che aprono una partita IVA, avviano un praticantato e/o vanno a lavorare all’estero. [↑](#footnote-ref-21)
21. Qui inteso come possibilità di ottenere, dopo la cessazione, un avviamento normato da forme contrattuali peggiori. [↑](#footnote-ref-22)
22. Nel conteggio è stato incluso anche l’apprendistato di II livello perché, comunque, risulta un contratto a tempo indeterminato. [↑](#footnote-ref-23)
23. Come si è già detto precedentemente, fra coloro che rientrano nella cesura, probabilmente, ve ne sono alcuni che diventano lavoratori autonomi (dei quali – nelle comunicazioni obbligatorie – non vi è evidenza). [↑](#footnote-ref-24)
24. Da questi ragionamenti sono esclusi i contratti che vengono trasformati automaticamente in contratti a tempo indeterminato al termine del periodo di apprendistato. Infatti, di tali trasformazioni (essendo venuto meno l’obbligo di comunicazione obbligatoria), non se ne sa nulla. [↑](#footnote-ref-25)
25. Nell’Allegato 1 sono riportate le matrici di dettaglio che descrivono, in valori assoluti e percentuali, da quale provincia provengono i lavoratori di dimissionari e quella in cui ritrovano un impiego. [↑](#footnote-ref-26)
26. Chi scrive è consapevole che la scelta di cambiare lavoro sia dettata da numerosi fattori, a cui si è fatto sommariamente riferimento nella parte iniziale di questo report, molti dei quali sono indipendenti dalle questioni economiche. Tali fattori (quali, ad esempio, la necessità di conciliare la propria esistenza con gli impegni lavorativi, oppure l’ottenimento di un lavoro meno precario, etc.) – date le poche informazioni in nostro possesso – non possono essere approfonditi nel contesto specifico della provincia di Monza Brianza. Ciò non di meno, la variabile economica, facilmente esplorabile mediante i dati Istat, potrebbe costituire un elemento importante, in grado di influenzare, seppur parzialmente, le scelte occupazionali dei lavoratori dimissionari. [↑](#footnote-ref-27)
27. Banca d’Italia (2021), op. cit. [↑](#footnote-ref-28)
28. Rullani E. (2014), op. cit. [↑](#footnote-ref-29)