

## Aumento delle dimissioni: perché



2,2 milioni le dimissioni volontarie dal lavoro registrate nel 2022, di cui 528,755 nell'ultimo trimestre, con un calo pari al 6,1% rispetto al 2021 nello stesso periodo. Nell'intero anno del 2021 sono state 1 milione e 930 mila. Lo comunica il Ministero del Lavoro considerando un fenomeno che sta riguardando più gli uomini che le donne con una differenza del 3,5 % circa e risulta di livelli nettamente più alti rispetto al periodo pre - covid, tant'è che nello quarto trimestre 2022 le cessazioni per dimissioni superano di 86mila unità quelle registrate nello steso periodo del 2019.

Nel 2022 le dimissioni volontarie in Italia, quindi sono aumentate del 13,8 % rispetto al 2021. Insomma, tra dimissioni e licenziamenti c'è da chiedersi al meno come mai si sta sviluppando sempre più questo fenomeno. Dal rapporto Censis sul mercato del lavoro, risulta che il 46,7% degli italiani ha affermato, nel corso dei sondaggi effettuati per la rilevazione di dati, che “ lascerebbe il proprio posto di lavoro se solo potesse” e gli elementi fondamentali risultano essere dalla difficoltà di fare carriera agli stipendi troppo bassi alla precarietà dei contratti.

In merito, invece, ai licenziamenti, nel 2022, sono 751mila nel 2022, con un incremento del 30,2% rispetto al 2021, periodo in cui era ancora in vigore il blocco dei licenziamenti. Per fortuna, da ottobre a dicembre del 2022, i licenziamenti sono stati 193.081, in calo, quindi, di 4mila unità rispetto al 2021. Il segnale del fenomeno delle dimissioni può derivare dalla maggiore mobilità nel mercato del lavoro, anche se si dovrebbe conoscere se il passaggio da un lavoro all'altro risulta essere di miglioramento di qualità o meno. Potrebbe anche essere considerato un elemento legato alla congiuntura economica più negativa e un mercato non tanto attrattivo. In ogni caso, il fenomeno è globale, non è solo in Italia e i numeri sono importanti e si verificano nonostante l'alto tasso di disoccupazione e la rigidità del mercato del lavoro, nonostante il mismatch di competenze e professionalità che determina una fragilità dell'impiego stesso dei lavoratori, nonostante la scarsa mobilità degli italiani. Dunque, le dimissioni, sono il sintomo di un disagio che deriva da chi non ne può più o di chi ha valide alternative e di chi vorrebbe lasciare il lavoro per assenza di motivazione.

Molti lavoratori si recano al lavoro per necessità, nonostante avvertano che il lavoro non li rappresenta più: quiet quitting è il nome del fenomeno, l'abbandono silenzioso, dove emergono delusioni e frustrazioni per non poter cambiare lavoro. Questa categoria di lavoratori restano, ma si spengono man mano e sono disposte a svolgere lo stretto indispensabile, rifiutando di assumere responsabilità e tra l'altro non vogliono mettersi in gioco per il cambiamento. Ma cosa si potrebbe fare per intervenire a equilibrare simil fenomeno? Un cambio di paradigma nei modelli organizzativi, nelle relazioni industriali, nel significato del rapporto tra individui e organizzazioni. Altro elemento che si aggiunge a tale fenomeno, la sperimentazione di nuove modalità di lavoro. Dal periodo della emergenza sanitaria, si è optato per un nuovo modello di lavoro da remoto, lo smart working che ha, in un certo senso, aperto gli occhi. Non più code nel traffico, lunghe riunioni in presenza, le trasferte, gli orari cadenzati, gli uffici rumorosi, i controlli e le gerarchie. Il lavoratore ha scoperto una dimensione diversa e più sostenibile e quindi efficace. Dunque, la domanda che in molti si sono chiesti è stata: esiste un modo più intelligente di svolgere le attività, con luoghi, orari più flessibili e adeguati al singolo lavoratore per generare più valore e qualità di vita?

**Sede legale: Via Osvaldo Marzano, 2 - BARI**

**[www.ambitelnews.it](http://www.ambitelnews.it) - [redazione@ambitelnews.it](mailto:redazione@ambitelnews.it) - [direzione@ambitelnews.it](mailto:direzione@ambitelnews.it)**

**Direttore Responsabile: Alessandra Lofino- ©2023 - Ambitel News - All Rights Reserved**

**Tribunale di Bari, 22/03/2021 - Num R.G. 3328/2007 - Num. Reg. Stampa 35**