



BOOM DI DIMISSIONI

«VITA MIGLIORE E STIPENDI PIÙ ALTI»

Il focus

di T. Di Giannantonio



Grosselli (Cgil)
Aziende a caccia di giovani lavoratori. Questo favorisce la mobilità nel mercato del lavoro



Perini (Ipl)
Le nuove generazioni cercano un maggiore equilibrio fra vita privata e professionale

TRENTO «You only live once». Si vive una volta sola. È il motto che racchiude la cosiddetta «Yolo» generation: lavoratori fra i 18 e i 37 anni (i Millennials) che hanno un'alta propensione a cambiare lavoro, magari, anzi spesso, salutano un contratto a tempo indeterminato. Perché? Sono diverse le ragioni, ecco le principali: vitalità del mercato del lavoro, ricerca di condizioni economiche più favorevoli ed aspirazione ad un maggiore equilibrio fra vita privata e professionale. Si tratta di un fenomeno mondiale, che ha subito una forte accelerazione dopo la pandemia. Del resto cosa più del Covid e dei confinamenti in casa ci ha ricordato che «si vive una volta sola»? Un trend, quello dei licenziamenti volontari, che si registra anche in Italia. Non fa eccezione il Trentino-Alto Adige: dall'osservatorio statistico dell'Inps emerge che in regione nei primi nove mesi del 2021 ci sono state 5.188 dimissioni in più rispetto allo stesso periodo del 2020 (e 279 in più rispetto allo stesso periodo del 2019). In totale? Ben 25.567 cessazioni volontarie da contratti a tempo indeterminato, determinato e stagionali.

«Yolo generation»

È stato il New York Times, noto quotidiano statunitense, a ribattezzare questo fenomeno con l'acronimo «Yolo» (appunto «You only live once»). Nell'articolo, uscito a maggio 2021, si racconta di una generazione disposta a mollare un lavoro stabile pur di vedere migliorata la propria qualità di vita. Impiegati insoddisfatti della propria professione che decidono di avviare un'attività per conto proprio oppure giovani laureati attratti da stipendi più alti, più gratificanti. O ancora, lavoratori che si licenziano per occupare un posto in un'azienda che garantisce una maggiore flessibilità oraria, magari lasciando più libertà di scelta sullo smart working. Scelte esi-

stenziali a tutti gli effetti, sollecitate molto probabilmente dalla pandemia, che ha certamente contribuito a ricalibrare la scala delle priorità.

Il fenomeno in regione

L'effetto «Yolo» sta prendendo piede anche in Italia, soprattutto nel centro-nord. In totale nei primi dieci mesi dello scorso anno sono state rilevate 770.000 dimissioni volontarie di rapporti di lavoro a tempo

indeterminato. Ossia 40.000 in più rispetto al 2019. Il 90% dell'incremento complessivo — come si legge nel report ministeriale «Il mercato del lavoro: dati e analisi» (n. 6) — è ascrivibile all'industria. E secondo l'analisi svolta dagli esperti del ministero del Lavoro e della Banca d'Italia è plausibile l'ipotesi che le dimissioni siano in buona parte connesse con transizioni da un lavoro permanente ad un altro.

Cose sta succedendo in regione? Si riscontra lo stesso trend. Nel periodo gennaio-settembre 2021 sono state registrate 25.567 dimissioni: 17.602 da contratti a tempo indeterminato, 5.519 da contratti a tempo determinato e 2.446 da contratti stagionali. Complessivamente si calcolano 5.188 cessazioni volontarie in più rispetto allo stesso periodo del 2020, anno in cui, va detto, le persone erano più attaccate

al proprio posto di lavoro per via dell'incertezza legata alla pandemia. Ma l'aumento delle cessazioni volontarie trova conferma anche nel confronto con il 2019, anno in cui, invece, si era toccato il picco delle dimissioni dopo anni di crescita progressiva: in totale nel 2021 si sono registrate 279 cessazioni in più. La maggior parte delle dimissioni ha comportato la rinuncia ad un contratto a tempo indeterminato: queste sono state precisamente 17.062, ossia 3.151 in più rispetto alle stesse del 2020 e 1.463 in più sul 2019. Di queste 3.957 dimissioni hanno riguardato lavoratori fino a 29 anni (+977 sul 2020 e +169 sul 2019) e 8.695 sono state firmate da lavoratori fra i 30 e i 50 anni (+1.671 sul 2020 e +304 sul 2019).

«A caccia di giovani»

Un trend significativo che secondo il segretario generale della Cgil del Trentino, Andrea Grosselli, potrebbe avere una ragione più profonda, demografica per l'esattezza. Per comprendere il suo ragionamento si deve partire da un dato: nel 2004 in provincia di Trento i lavoratori attivi sotto i 45 anni (occupati o in cerca di occupazione) erano il 68% del totale, mentre nel 2019 sono diventati il 49,9%, cioè la minoranza. «Un'inversione di tendenza continua e costante dovuta all'invecchiamento della popolazione: crescono i lavoratori senior, ma diminuiscono quelli giovani — riflette Grosselli —. Pertanto se prima le aziende potevano limitarsi ad assumere i ragazzi diplomati negli istituti tecnici, ora devono «rubare» ad altre aziende i profili giovani, che sono diventati merce rara». Da qui il maggiore potere contrattuale di una parte della «Yolo» generation, quella più specializzata.

«Lavorare per vivere»

Il fenomeno è da associare, però, anche alla «fluttuazione del mercato del lavoro e al blocco dei licenziamenti che hanno interessato il periodo marzo 2020-ottobre 2021», spiega Stefan Perini, direttore dell'Istituto promozione lavoratori (Ipl) Alto Adige. «Poi — aggiunge — si deve tener conto anche di quelle persone che si licenziano, non tanto per una prospettiva occupazionale migliore, ma per esigenze familiari, accedendo così a prestazioni sociali come la Naspi». In generale, tuttavia, è ormai affermato il «mega trend che riguarda la ricerca di un maggiore equilibrio fra vita privata e professionale — conclude Perini —. Lo vediamo soprattutto nelle generazioni più giovani, che sono più attente a questo fenomeno: non «vivere per lavorare», ma anche «lavorare per vivere»».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

