

## Per Punti

# Vecchio lavoro addio, 2 milioni di dimissioni in un anno: i 10 motivi della great resignation

Stipendio, opportunità di carriera, relazioni professionali, tempo, desiderio di cambiare: sono le principali ragioni che spingono alle dimissioni volontarie

in **Futuro del lavoro**

+ segui

 Servizio di Francesca Barbieri

23 marzo 2022

 5 min



▲ Illustrazione di Giorgio De Marinis / Il Sole 24 Ore

### I PUNTI CHIAVE

- 1 [Meritocrazia assente](#)
- 2 [Il contenuto del lavoro](#)
- 3 [I valori aziendali](#)
- 4 [Lo stipendio](#)
- 5 [Il tempo](#)
- 6 [Le opportunità di crescita](#)
- 7 [La specializzazione](#)
- 8 [Il clima](#)
- 9 [Il lavoro da remoto](#)
- 10 [Il desiderio di cambiare](#)



[Ascolta la versione audio dell'articolo](#)

C'è chi lascia attratto da prospettive di carriera o da stipendi migliori. Chi per lanciare una propria startup. Chi per avere più tempo per se stesso o per la famiglia. Il trend delle dimissioni volontarie dei lavoratori italiani è in crescita: nel 2021 si




sono registrati quasi 2 milioni di “abbandoni” del vecchio posto di lavoro (1.925.371 secondo gli ultimi dati del ministero del Lavoro sulle comunicazioni obbligatorie), in aumento del 33% rispetto al 2020 e del 12% sul 2019.

Rispetto al pre-Covid, le dimissioni volontarie sono arrivate a rappresentare il 67% del totale delle cessazioni derivanti da richiesta del lavoratore o da iniziativa del datore di lavoro (nel 2017 erano il 53%).

---

## IL TREND DELLE DIMISSIONI

Le dimissioni volontarie in Italia dal 2017 al 2021

 Made with Flourish

### Great resignation dagli Usa all'Italia

Si tratta di un fenomeno ancora lontano, per dimensioni, da quella great resignation che negli Stati Uniti sta mettendo in grossa difficoltà le imprese e il mercato del lavoro e che ha visto, con l'emergenza Covid, crescere mese dopo mese l'abbandono volontario dal lavoro di milioni di occupati.

Secondo un report della **Fondazione studi dei consulenti del lavoro** sono soprattutto giovani, con livello di scolarità basso e residenti al Nord, i lavoratori che nel 2021 hanno scelto di interrompere il rapporto di lavoro.

---

### L'IDENTIKIT DI CHI SI DIMETTE

interessati da almeno una dimissione nei primi 3 trimestri, per genere, età, ripartizione geografica e titolo di studio, 2019-2021 (val. ass., val. % e var. %)

Nel 43% dei casi si tratta di under 35. Gli uomini sono la maggioranza (58,7% contro il 41,3% delle donne), rispecchiando la proporzione tra i due generi nel mercato del lavoro. Anche a livello geografico, il fenomeno riflette la distribuzione dei lavoratori, con il 56,4% delle dimissioni avvenute al Nord, il 23,7% al Sud e il 19,9% al Centro, mentre colpisce l'incidenza tra i lavoratori con titoli di istruzione bassa: ben il 54% dei lavoratori che hanno presentato le dimissioni nei primi nove mesi del 2021 ha un titolo di studio inferiore al diploma superiore; solo il 14,5% ha una laurea mentre il 31,1% un diploma di istruzione superiore.

A livello settoriale, il grosso delle dimissioni si concentra nei servizi (69%): commercio, hotel e ristoranti la fanno da padrone, dove le dimissioni sono «riconducibili non solo alle condizioni lavorative (spesso si tratta di lavori temporanei, part-time e bassa retribuzione) - sottolineano i Consulenti del lavoro - ma anche alle aspettative dell'offerta di lavoro, in molti casi giovanile, che guarda all'occupazione in tali ambiti in chiave temporanea e di transizione verso occupazioni più soddisfacenti.

---

## **I SETTORI CON PIÙ DIMISSIONI**

Lavoratori interessati da almeno una dimissione nei primi 3 trimestri, per settore, 2019-2021 (val. ass., val. % e var. %)

## I 10 motivi delle “grandi dimissioni”

Dalle relazioni professionali fino alle opportunità di specializzazione, l'agenzia per il lavoro Randstad ha stilato il decalogo delle ragioni principali per cui gli italiani scelgono di lasciare un'azienda. Il risultato è frutto dell'elaborazione delle principali motivazioni espresse dai candidati nei colloqui nei primi mesi 2022 per le attività di ricerca, selezione e somministrazione personale, realizzati attraverso la rete di circa 300 filiali a livello nazionale.

1

---

### Meritocrazia assente

La prima ragione per cui i lavoratori lasciano un'azienda è il rapporto con i colleghi di livello pari o superiore. Soprattutto nel secondo caso, non necessariamente perché il rapporto è conflittuale ma perché c'è eccessiva pressione, mancanza di riconoscimento, assenza di comunicazione trasparente e scelte non meritocratiche.

2

---

### Il contenuto del lavoro

Molte persone cambiano posto alla ricerca di un contenuto di lavoro più interessante e stimolante, di quello attuale, più in linea con le aspettative del ruolo professionale che vogliono ricoprire

3

---

### I valori aziendali

Ma non c'è solo il tipo di lavoro. Sempre più persone, indipendentemente dal ruolo in azienda, non si dicono più disposte a scendere a compromessi tra i valori prioritari per la loro identità personale e quelli dell'organizzazione in cui operano. Sono quindi pronte a dimettersi per scegliere un'azienda allineata al loro ideale.



4

### Lo stipendio

È il motivo più scontato: se la retribuzione è percepita come insufficiente rispetto al proprio valore, è probabile che un lavoratore sia attratto da offerte migliorative. La leva economica oggi è particolarmente attrattiva per i lavoratori senior

5

### Il tempo

L'equilibrio tra vita privata e professionale è stato messo a dura prova durante il lockdown causato dal Covid. «La sua rilevanza è aumentata esponenzialmente - spiega **Elena Parpaiola**, amministratore delegato di Randstad Italia - e oggi i lavoratori sono meno propensi a sacrificare il tempo libero. Spesso scappano da condizioni “tossiche”, in cui l'attività professionale invade totalmente quella privata»

6

### Le opportunità di crescita

Soprattutto i lavoratori più giovani chiedono prospettive di crescita, step professionali, stimoli continui. «L'offerta di percorsi di carriera strutturati e ambiziosi - evidenzia Parpaiola - è uno degli elementi di attrazione dei candidati»

7

### La specializzazione

Non sempre si cambia per aumentare di livello. A volte, specie per profili qualificati ad inizio carriera, è più interessante un'opportunità di specializzazione in un ambito di interesse, per acquisire conoscenza ed esperienza in un ruolo. La formazione stessa è un elemento di attrazione per i talenti.

8

### Il clima

L'esperienza del lockdown, la perdita della relazione di molti luoghi di lavoro e il conseguente senso di smarrimento hanno messo in evidenza l'importanza di un ambiente di lavoro accogliente, positivo e stimolante per alleviare lo stress, favorire la collaborazione e la produttività.

9

### Il lavoro da remoto

Grande novità ereditata dalla pandemia, dopo l'esperienza dello smart working di massa, oggi molti lavoratori ricercano espressamente offerte di lavoro che consentano di svolgere l'attività a distanza, magari da luoghi diversi dagli uffici delle grandi aree urbane, con maggiore flessibilità sugli orari e improntati al raggiungimento di obiettivi.

10



## Il desiderio di cambiare

Talvolta le dimissioni sono parte di un processo che va ben oltre l'ambito professionale. Cambiare il posto di lavoro può significare dare un taglio alla quotidianità per aprirsi a nuove sfide, stravolgere completamente la propria vita per mettersi alla prova con un'avventura che dia un nuovo significato al proprio percorso.

«Di fronte a numeri sempre più grandi sulle dimissioni volontarie si pone sempre di più la necessità di una strategia di great re-engagement, dobbiamo cioè ingaggiare le persone e farle sentire parte delle nostre aziende - rileva **Alessandro Rimassa**, fondatore di Radical hr, Club di formazione continua a cui partecipano oltre 500 hr italiani -. Servono percorsi di carriera chiari; formazione continua su nuova leadership e feedback; trasparenza e fiducia come valori alla base di company culture co-progettate con le nostre persone; wellbeing come strategia di attenzione ai bisogni non solo professionali; smart working vero, cioè permettere a tutti di lavorare per obiettivi; hybrid working con tecnologia per lavorare bene a distanza e motivi veri per passare alcuni giorni in ufficio».

«In un sistema economico fatto prevalentemente di Pmi - conclude Rimassa - che offrono servizi o prodotti di alta qualità le persone sono indispensabili: non sono più le persone a essere dipendenti delle aziende, ma le aziende a essere dipendenti dalle persone».

*(Ventiseiesimo di una serie di articoli dedicati al futuro del lavoro)*

**T** PER SAPERNE DI PIÙ

Riproduzione riservata ©

**Francesca Barbieri**  
redattore

[@EffeBarbieri](#) [in LinkedIn](#)

Espandi ▾

## Futuro del lavoro

+ segui

19 marzo **Scenari Smart working, svolta rinviata al 1° luglio: altri tre mesi per gli accordi individuali**

16 marzo **Bussole Smart working, cosa cambia per lavoratori e aziende dal 1° aprile**

4 marzo **Scenari Perché chi ha studiato durante il Covid sarà più povero (di 17mila miliardi)**

Mostra tutti →

## Cosa ne pensi?



Disclaimer

## Il meglio di 24+

---



### Analisi

**Cos'è il battaglione Azov e perché Putin parla di denazificazione dell'Ucraina**

*di Biagio Simonetta*

### Inchieste

**La mappa delle società controllate dai russi in Europa. In Italia record a Rimini, Como e Imperia**

*a cura di Transcrime-Università Cattolica del Sacro Cuore\* e Fiume di denaro\*\**

**Ucraina, è fallita la  
che stan**

*di i*

## Grandi Temi

---



## La guerra in Ucraina

+ segui

## Sos coronavirus

+ segui

## Futuro del l:

+ segui



Torna all'inizio



Log-out

FAQ

Scarica l'app del Sole 24 ORE su:

GOOGLE PLAY APP STORE

Il Sole 24 ORE aderisce a The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

