

BLOG

Licenziamenti versus dimissioni

di **Elena Valcarenghi**

Carissimi, ben ritrovati tutti. Oggi mi solletica il pensiero una riflessione sull'andamento delle cessazioni dei rapporti di lavoro a seguito del parziale venir meno del blocco dei licenziamenti connesso alle vicende pandemiche. Mi rendo conto che la parola fine non è ancora scritta, ma allo stato le dimissioni hanno riportato una vittoria schiacciante, almeno nel mio piccolo mondo, rispetto ai licenziamenti motivati da cessazione dell'attività aziendale o comunque per giustificato motivo oggettivo, mentre sono nella sostanza invariati quelli per ragioni disciplinari. Il confronto è così sbilanciato da farmi riflettere, dato che in un momento così delicato avrei scommesso sul contrario, cioè sul mantenimento a tutti i costi del posto di lavoro e delle relative tutele, anche perché, in linea di massima, con le dimissioni pochi avranno il sostegno degli ammortizzatori sociali previsti a rapporto cessato. Eppure, i numeri mi danno decisamente torto e la mia istintiva curiosità mi porta a chiedermi quale ne sia la ragione. Lo so, con tutto quel che c'è da fare in questo periodo può sembrare una perdita di tempo, ma il pensiero mi tortura e poi ritengo importante comprendere il perché lavoratori anche stimati decidano di andarsene, ben consapevole che le sostituzioni non sono sempre vie in discesa.

In termini di analisi delle motivazioni delle dimissioni per il periodo 2020/2021 non ho rilevato una netta prevalenza di pensionamenti (pur numerosi), giusta causa (se non ricordo male un paio di casi, peraltro contestati date le inesistenti motivazioni) o abbandoni in periodo di tutela (in linea con il pregresso), quindi per quale ragione una significativa massa di lavoratori tra quelli da me seguiti ha preferito altro? E cos'è questo altro?

Purtroppo, non conosco le motivazioni vere di ognuno, quindi ho provato a immaginarle.

Obbligo di *green pass*: nessuna variazione sostanziale intervenuta rispetto al *trend* dal 15 ottobre, quindi da escludere e, comunque, riguarderebbe un limitato periodo rispetto a quello di osservazione, perciò scartato.

Insistente sollecitazione del datore di lavoro: data la procedura telematica obbligatoria, o i miei clienti sono diventati all'improvviso bravissimi nell'indurre i loro collaboratori a scelte penalizzanti, o mi sembra improbabile, salvo ipotizzare l'uso distorto delle procedure che escluderei, però, dato che la maggior parte dei lavoratori ha usufruito dei servizi di patronato per il disbrigo delle pratiche.

Smart working negato: è fuor di dubbio che molti abbiano apprezzato per varie ragioni quella sottospecie di lavoro agile che si è praticato per la pandemia, ma inserire un nuovo lavoratore

direttamente in *smart working* non mi pare essere lo sport preferito dei datori di lavoro, data anche la necessità di introdurre i nuovi arrivati alle peculiarità aziendali, quindi possibile che tanti abbiano trovato chi lo concede da subito? Resta il dubbio, non è dirimente.

Nuovo posto di lavoro? Qui il ragionamento si complica. Nel mio personalissimo bilancio di entrate (assunzioni) e uscite (cessazioni), le prime raggiungono, arrotondando, il 52%, contro il 48% delle seconde (che, peraltro, comprendono anche i licenziamenti o il fine contratto, ma in numero decisamente limitato e i casi di decesso per fortuna altrettanto limitati), che non è per niente male, considerando i prolungati periodi di chiusura e le limitazioni alle attività, quindi l'aver trovato altro impiego potrebbe essere una buona ragione per le dimissioni, specie in un territorio come quello in cui opero, che fortunatamente offre alternative. Pensate che bello sarebbe se questa massa di lavoratori avesse migliorato le proprie condizioni lavorative proprio in un momento storico così complesso, forse anche con rinnovate spinte motivazionali determinate proprio dalle riflessioni che il vivere la pandemia ha spinto tutti noi a fare. Eppure, questa è una tesi che non mi sento di sposare *in toto*, proprio in virtù delle reazioni soggettive alla pandemia e in assenza di qualsivoglia dato statistico a sostegno. Non so per quale strana ragione, se non quella di essere una zuccona, ma sono portata a pensare che molti abbiano analizzato il loro stile di vita optando per scelte più vicine ai loro bisogni più profondi (il che, peraltro, non esclude l'aver trovato una nuova occupazione) quali il riavvicinarsi alla famiglia o il dedicarvisi con maggior disponibilità, la decisione di dare il via a progetti prima lasciati in *stand-by*, tornare allo studio o anche, perché no, cercare altro impiego più vicino alle proprie attitudini. So che è una visione romantica e priva di sostegno razionale, ma dentro di me credo sia così, almeno in buona parte, anche perché è un fenomeno che prima non avevo avuto modo di constatare, perciò ritengo che il virus abbia necessariamente influito su questo cambio di rotta o, comunque, abbia contribuito anche in via indiretta.

Credo poi che, a prescindere dalle motivazioni che hanno spinto i lavoratori alle dimissioni, una seria riflessione vada fatta sulle capacità attrattive che i nostri studi e, più in generale le aziende, hanno rispetto al mercato del lavoro. Perdere collaboratori che trovano altrove la loro realizzazione non è per forza una sconfitta, dato che non si può pensare di essere la risposta a ogni esigenza, né che ogni uscita sia di per sé negativa, ma di certo crea momenti di difficoltà o, come sarebbe credo meglio pensare, di opportunità, per trovare nuove forze più in linea con le nostre necessità. Ciò detto, e non sono solo titoli di giornali, reperire lavoratori che siano in linea con i propri bisogni e che possano efficacemente entrare nelle organizzazioni con soddisfazione e prospettive di restare, allo stato, è particolarmente complesso (il che, peraltro, parrebbe in contrasto con la tendenza alle dimissioni), perciò è bene interrogarsi sulla nostra capacità di influire positivamente sulle scelte di chi, quotidianamente, costruisce con noi un percorso di successo.

Che ne pensate? Grazie per il confronto.

[Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il form sottostante.](#)

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

Master di specializzazione
**LICENZIAMENTI OGGETTIVI
E PER RAGIONI ECONOMICHE**

 Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)