

# **“Anche nelle piccole ditte c’è maggiore turn over”**

La Provincia del 27 luglio 2022, il vicedirettore Mario Gagliardi interviene sul fenomeno dimissioni dal lavoro.

# Economia

ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT  
Tel. 0341 599064

ECONOMIASONDRIO@LAPROVINCIA.IT  
Tel. 0342 211227

## «Mercato del lavoro Dopo la pandemia è molto cambiato»

**Il tema.** Valerie Schena Ehrenberger di Confindustria  
«Anche nel territorio aumentano le dimissioni  
Le aziende devono riuscire a fidelizzare i dipendenti»

**CHRISTIAN DOZIO**  
LECCO

Il tema delle risorse umane è decisivo, per le aziende, tanto più in questa fase, in cui reperire personale è una sfida ardua. In questo contesto, a tenere banco è il fenomeno delle dimissioni, che a livello globale ha assunto caratteristiche rilevanti, partendo dagli Usa, già durante la fase più acuta della pandemia, con molte persone a rinunciare al posto di lavoro pur non avendo un'alternativa concreta.

La stessa cosa si verifica anche sul nostro territorio, anche se in dimensioni ben più contenute. A confermarlo è Valerie Schena Ehrenberger, vicepresidente nazionale di Confindustria Assoconsult con delega al capitale umano, delegata italiana dell'associazione presso Ecssa (European Confederation of Search & Selection Associations) a Bruxelles, fondatrice di VI Consulting e di Talents4Business, oltre che titolare di Valtellina Lavoro.

**Lo specifico**

«Il fenomeno delle "grandi dimissioni" c'è ed è in crescita, anche se in Italia non abbiamo

gli stessi numeri che si registrano negli Usa - ci ha spiegato -. Se parliamo della Lombardia e, più nello specifico delle nostre province di Lecco, Sondrio e Como, le dimissioni volontarie arrivano quando il lavoro non combacia più col progetto di vita dell'individuo, ma le persone normalmente hanno già in mano un'alternativa. Dove cresce il fenomeno delle "Great Resignation" è nella generazione Z: tra i più giovani, è più facile che ci sia chi si licenzia anche senza un'alternativa già disponibile».

Il mercato del lavoro è cambiato e oggi l'azienda si trova a doversi impegnare su più fronti: da un lato deve fare in modo di fidelizzare i propri dipendenti, mentre dall'altro deve risultare attrattiva per riuscire a inserirne di nuovi. «Il mercato attuale è altamente competitivo, con un tasso di disoccupazione ai minimi storici che agevola molto eventuali cambi di lavoro da parte delle persone: nella situazione attuale, di opportunità ce ne sono davvero molte. Le dimostrazioni le abbiamo quotidianamente: tutte le persone che abbiamo in selezione hanno avuto e hanno continuamente

proposte di lavoro».

Tanto è vero che Valerie Schena Ehrenberger e il suo team lavorano molto anche sul candidato "nascosto": il soggetto che ancora non ha ancora maturato la decisione di cambiare posto ma che, di fronte a una proposta con le giuste caratteristiche, è disposto a fare il grande passo. «Chi ha già deciso di cambiare lavoro e si mette a cercare, lo troverà facilmente: se è qualificato, in un paio di settimane riceverà diverse proposte. Le agenzie devono quindi individuare anche persone che non stanno cercando ma che sono disposte a valutare un cambio».

**Professionisti**

Resta però il problema per le aziende di trovare personale. «Bisogna affidarsi ai professionisti del recruiting, perché le risorse umane ci sono, basta saperle individuare. Lavorare come si faceva 5 anni fa è impensabile: è necessario - conclude Valerie Schena Ehrenberger - conoscere le dinamiche del mercato e avere una comunicazione adeguata, sia interna (coinvolgendo e ascoltando i propri dipendenti) che esterna, adeguando le proposte contrattuali rivolte ai candidati, che vogliono sentirsi valorizzati e vivere in modo pieno anche la vita personale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il mercato del lavoro è cambiato: l'azienda deve saper fidelizzare i dipendenti, ed essere attrattiva

**Api Lecco e Sondrio**

### «Anche nelle piccole ditte c'è un maggiore turn over»

«Abbiamo intercettato qualche situazione di questo tipo, con alcune persone che hanno lasciato il posto di lavoro apparentemente senza avere un'alternativa, anche in periodo Covid. C'è stato chi ha abbandonato l'occupazione di una intera esistenza, dimettendosi dopo 35 anni e trasferendosi lontano. Una scelta di vita diversa, in pratica: ci sono stati episodi anche nelle nostre aziende, ma si è trattato di casi isolati».

Quello che invece anche Api Lecco Sondrio ha riscontrato in modo consistente è, nelle parole di Mario Gagliardi, responsabile dell'area sindacale e risorse

umane, «l'aumento della mobilità nel mercato del lavoro: rispetto ai livelli standard si è registrato un incremento del turnover di persone che cambiano occupazione, anche facendo leva, in alcuni casi, su professionalità sempre più ricercate e difficili da reperire».

La pandemia ha portato tanti cittadini a modificare le proprie priorità e questo si è notato anche a livello locale. «Molte aziende hanno dovuto gestire dimissioni o richieste di aumento salariale da parte di dipendenti che magari avevano ricevuto proposte più "ricche" da parte di altre realtà».

In alcuni casi si è riscontrata una maggiore disponibilità delle persone a spostarsi: «Rispetto a prima, si scelgono anche aziende qualche km più lontane dalla propria abitazione, a fronte di un trattamento economico migliore, mentre prima magari questa opportunità non veniva nemmeno presa in considerazione».

A incidere in questo senso è anche l'aumento generale del costo della vita che tutti abbiamo constatato. «Tante associate hanno però scelto di andare incontro alle esigenze del personale, con premi extra e sostegni finalizzati a ridurre l'impatto dei rincari. Il risultato della combinazione dei fattori citati, comunque, ha portato a un aumento della mobilità che ha reso il mercato del lavoro più fluido». C. DOZ

## «Giovani, pesa il precariato Importante la formazione»

**Il sindacato**

Diego Riva, segretario Cgil:  
«Per i ragazzi è fondamentale sentirsi coinvolti»

«Anche noi abbiamo notato un sensibile aumento di dimissioni già lo scorso anno rispetto al 2020. I rapporti cessati sono stati, nel 2021, 32.877; di questi, 10.160 si sono interrotti sulla base di dimissioni volontarie.

Dunque si parla del 31% delle cessazioni, mentre l'anno prima la percentuale era pari al 28%: una tendenza che comunque non ci sembra possa essere preoccupante per il nostro territorio: di grandi difficoltà noi non ne vediamo».

Anche il sindacato ha avuto modo di constatare l'incremento delle interruzioni volontarie del rapporto di lavoro da parte del dipendente, ma punta l'attenzione sulla qualità e sulle ca-

ratteristiche che un'occupazione dovrebbe avere.

A intervenire è Diego Riva, segretario generale della Cgil Lecco. «Subito dopo la pandemia si pensava che la nostra economia fosse attesa da una ripresa importante e sulle prime questa si è anche registrata, ma ora attraversiamo una fase di progressivo rallentamento a livello globale. In questo senso, a frenare sarà anche la necessità di personale da inserire nelle aziende,



Diego Riva, segretario Cgil

che dunque non credo andranno incontro a grossi problemi. Attualmente vedo la forte richiesta soprattutto di addetti del turismo, ma anche questa situazione è destinata a rientrare».

La riflessione, secondo Riva, va fatta a livello più ampio. «Oggi c'è la necessità di dare risposte ai giovani, per evitare loro una sorta di competizione al ribasso. Credo che non abbiano paura di fare un lavoro manuale quanto della loro mancata valorizzazione. Non vogliono farsi sfruttare; quando parli con loro parlano del timore di avere davanti una vita di precariato. È un tema fondamentale, così come quello della formazione continua, anche per affrontare i cambiamenti

che verranno avanti, usando al meglio i fondi del Pnrr».

I giovani, è la sua convinzione, hanno la necessità di avere opportunità diverse rispetto al passato. «Oggi lo stress lavorativo non è causato da sovraccarico, ma è conseguenza di un'organizzazione del lavoro che va rivista perché viene considerata troppo rigida e non valorizza le persone. C'è il bisogno di un lavoro di qualità e mi riferisco alla retribuzione così come di un impegno che sia sufficientemente flessibile da poter conciliare con la vita personale, di un maggiore coinvolgimento all'interno delle aziende, perché la comunicazione e la condivisione di situazioni e obiettivi aiuta a lavorare meglio». C. DOZ