

settori in calo troviamo alcuni comparti che sono stati particolarmente esposti agli effetti della pandemia - agenzie di viaggio, tour operator, trasporto aereo - e che hanno avuto necessità di maggior tempo per reagire.

1.3.4 Andamento delle cessazioni: licenziamenti, dimissioni, *Great Resignation*

Nel corso del 2022 le cessazioni di contratti di lavoro dipendente privato (esclusi gli operai agricoli e i lavoratori domestici) sono state oltre 7,7 milioni (Tabella 1.15) di cui circa una su quattro riferita a contratti a tempo indeterminato, mentre tre su quattro sono relative a contratti a termine, stagionali, in somministrazione, eccetera. Considerando le cause di cessazione, in più di un caso su due si è trattato della naturale fine di un contratto temporaneo.

Tabella 1.15 - Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente privato* per tipologia contrattuale e motivo di cessazione. Anno 2022 (valori in migliaia)							
Motivo di cessazione	Tempo indeterminato	A termine	Apprendistato	Stagionale	Somministrazione	Intermittente	TOTALE
Fine del contratto	-	2.032	7	888	868	583	4.378
Licenziamenti disciplinari	104	25	9	4	7	1	150
Licenziamenti economici**	447	189	41	41	30	13	761
Risoluzioni consensuali	26	5	1	2	0	1	35
Dimissioni	1.239	467	159	53	140	67	2.125
Altre motivazioni	66	108	4	20	16	25	240
TOTALE	1.882	2.827	221	1.007	1.062	691	7.690

*Rapporti di lavoro dipendente privato, esclusi operai agricoli e lavoratori domestici.

**Include "cambio appalto".

Il tempo indeterminato rappresenta il nocciolo dell'occupazione dipendente a cui saranno dedicate le prossime pagine, ma prima è opportuno sottolineare (in ottica di analisi della cd. *Great Resignation*) come nel 2022 ci siano state 467 mila dimissioni (sia

volontarie sia per giusta causa) da contratto a termine. Si tratta, per questa tipologia contrattuale, di un'incidenza del 17% sull'insieme dei motivi di cessazione, incidenza che era del 13% nel 2019 e ancora minore negli anni precedenti.

Come analizzato nelle pagine precedenti, nonostante la pandemia che da marzo 2020 ha investito il Paese, l'andamento delle posizioni di lavoro dipendente a tempo indeterminato ha sempre beneficiato di un differenziale positivo tra assunzioni e cessazioni: quando le prime sono diminuite, le seconde lo hanno fatto in maniera maggiore. Dall'inizio della pandemia a gennaio 2023 il saldo annualizzato del tempo indeterminato³⁶ è sempre stato positivo, registrando un minimo di 104 mila posizioni a fine 2021 e un massimo di 353 mila posizioni a gennaio 2023. Al contenimento delle cessazioni hanno contribuito, come oramai noto, il blocco dei licenziamenti economici e il contestuale finanziamento senza precedenti della cassa integrazione COVID³⁷. Nell'*annus horribilis* i licenziamenti economici (250 mila, Tabella 1.16) sono stati la metà dell'anno precedente (498 mila), interessando tutte le classi dimensionali d'impresa (nelle piccole imprese fino a 15 dipendenti si è scesi a 159 mila da 331 mila).

Tabella 1.16 - Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente privato a tempo indeterminato* per anno e motivo di cessazione. Periodo 2019-2022 (valori in migliaia)

Motivo di cessazione	Tutte le imprese				di cui imprese fino a 15 dipendenti			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1. Licenziamenti (a+b+c)	642	383	441	551	374	203	214	295
(a) disciplinari	81	83	100	104	40	42	49	48
(b) economici	498	250	269	377	331	159	162	245
(c) cambio appalto	63	50	72	69	2	3	2	2
2. Risoluzioni consensuali	32	28	36	26	6	5	6	5
3. Dimissioni volontarie	941	834	1.074	1.184	448	387	488	513
4. Dimissioni per giusta causa	50	44	46	55	30	26	27	29
5. Altre motivazioni	97	83	70	66	37	29	23	23
TOTALE	1.761	1.372	1.668	1.882	895	650	758	866

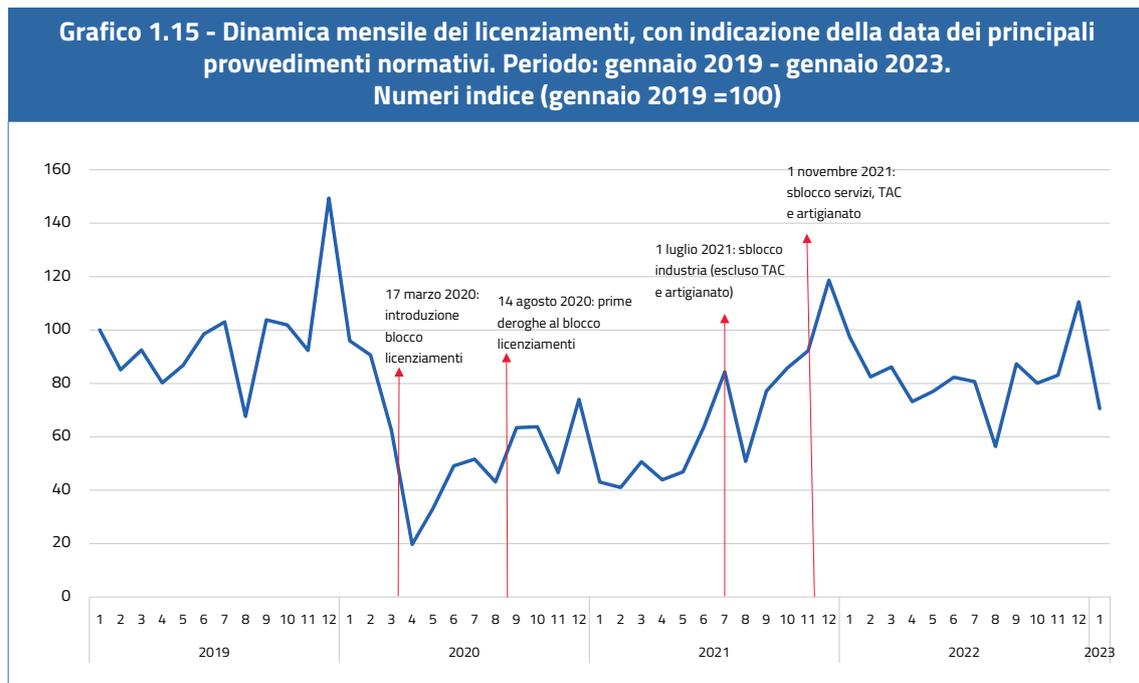
*Rapporti di lavoro dipendente privato a tempo indeterminato, esclusi operai agricoli e lavoratori domestici.

³⁶ Il saldo annualizzato è dato dalla differenza tra i flussi di assunzioni e cessazioni negli ultimi dodici mesi. Quindi, per esempio, il saldo annualizzato a ottobre 2022 è dato dalla differenza tra i flussi di assunzioni e di cessazioni di ogni mese da novembre 2021 ad ottobre 2022.

³⁷ Cfr. XXI Rapporto Annuale INPS, pagg. 53-59. Da sottolineare che l'analisi in quel caso è stata condotta definendo annualità che vanno da marzo dell'anno T a febbraio dell'anno T+1, per identificare esattamente l'inizio della pandemia.

Nel 2021 i licenziamenti economici sono cresciuti in maniera trascurabile, stante il perdurare delle restrizioni, mentre nel 2022 sono risaliti a 377 mila (di cui 245 mila nelle piccole imprese fino a 15 dipendenti), restando comunque distanti dal valore di mezzo milione del 2019 (e del 2018, del tutto analogo).

La scansione temporale dei licenziamenti economici (Grafico 1.15) riflette, oltre che l'usuale stagionalità, la regolazione normativa: dal blocco dei licenziamenti, alle prime deroghe, fino allo sblocco di luglio 2021 per le imprese del settore industria, con esclusione dell'artigianato e dell'intero settore tessile-abbigliamento-calzature (TAC), e quindi al secondo sblocco a novembre 2021 per tutte le imprese (a eccezione di quelle che ancora utilizzavano la cassa integrazione COVID). In ogni caso, la temuta "ondata" di licenziamenti non c'è stata, anzi i valori restano a oggi sotto quelli pre-COVID.



Del tutto differente, rispetto ai licenziamenti, l'evidenza numerica per quanto riguarda le dimissioni volontarie, pari a 1,074 milioni nel 2021 e 1,184 milioni nel 2022, vale a dire un aumento rispettivamente del 14% e del 26% in confronto al 2019 (e il balzo è ancora maggiore rispetto al 2018), particolarmente significativo nelle imprese con più di 15 dipendenti: rispettivamente 19% e 36% sul 2019. Questa evidenza numerica ha fatto parlare, anche per l'Italia, di *Great Resignation* ("Grandi Dimissioni").

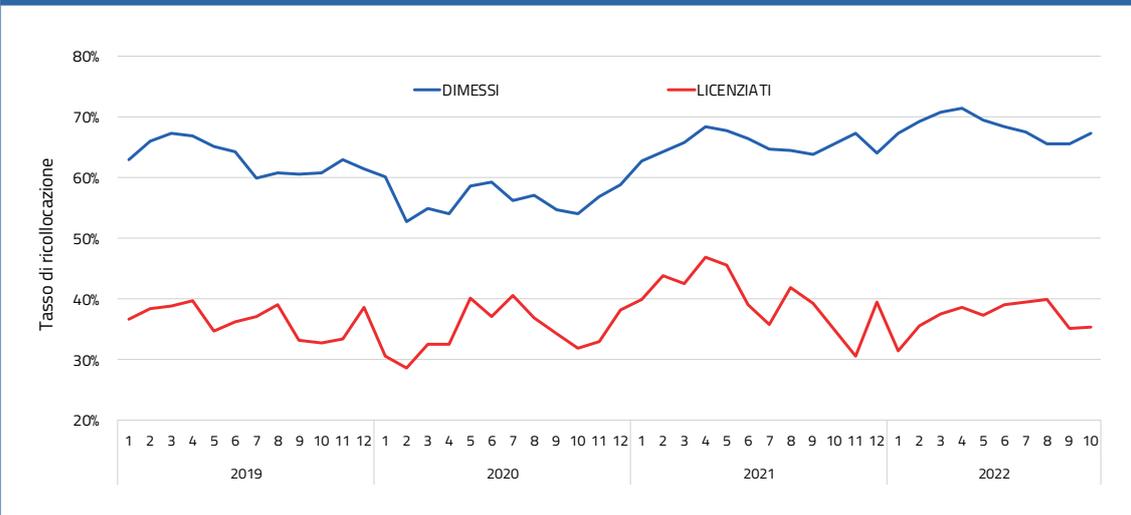
L'espressione è stata coniata negli USA³⁸ per indicare l'aumento inatteso del numero di dimissioni iniziato a verificarsi nel 2021, sulla scia della pandemia da COVID-19. Aumento contro-intuitivo stante il livello del tasso di disoccupazione nel 2020, coerente con l'impostazione del mercato del lavoro americano, meno tutelato di quello italiano. Tra le spiegazioni del fenomeno c'è sicuramente la volontà di approfittare delle numerose opportunità apertesi sul mercato americano a causa della pandemia da COVID-19, opportunità rese ancora più appetibili dalle esperienze di *smart & remote working* vissute nel 2020, per le quali un numero rilevante di lavoratori ha cercato un riposizionamento sul mercato del lavoro, con lo scopo di migliorare la propria posizione lavorativa evitando il rientro integrale in dinamiche e modalità ante 2020. In tal senso *the Great Resignation* è stata anche chiamata *the Great Reshuffle* (il grande rimescolamento), espressione meno eclatante per la narrazione giornalistica ma senz'altro più aderente ai fatti: non un ritiro dal mercato del lavoro bensì un'aumentata mobilità, alla ricerca di migliori condizioni.

In Italia, come visto, rispetto al 2019 le dimissioni volontarie sono cresciute del 14% nel 2021 e del 26% nel 2022. Questi dati vanno però letti e interpretati all'interno del quadro d'insieme analizzato nei paragrafi iniziali del capitolo: aumento dei contratti a tempo indeterminato, tasso di occupazione ai massimi storici da sempre, aumento complessivo del numero di assunzioni.

In aggiunta, l'analisi dei tassi di ricollocazione (Grafico 1.16) concorre a sostenere che si tratti appunto di un grande rimescolamento, anziché di un minore attaccamento al mercato del lavoro. Il Grafico è stato costruito come segue: per ciascun contingente mensile di dipendenti a tempo indeterminato che hanno presentato dimissioni volontarie ovvero che sono stati oggetto di licenziamenti economici, è stato ricostruito il tasso di ricollocazione, identificando la quota di coloro che nell'arco dei tre mesi successivi all'evento di dimissione o licenziamento, sono risultati impiegati in nuovi rapporti di lavoro. L'analisi è stata condotta sui soggetti di età inferiore a 60 anni.

³⁸. "A little over a year after the COVID-19 pandemic began, economists and other observers took note of a rising job quit rate, as measured by the U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS) program. JOLTS recorded a seasonally adjusted quit rate of 2.4 percent in the second month of the program's existence (January 2001), and although this level was matched at other times, it was not surpassed until March 2021, when the quit rate reached 2.5 percent. This new record was quickly eclipsed in April 2021, when the quit rate stood at 2.8 percent; the current record is 3.0 percent, first reached in November 2021 and matched in December 2021. The rise in the quit rate has been called the "Great Resignation," with many articles in the popular press speculating about why individuals have become more willing to leave their current employers". U.S. Bureau of Labor Statistics, July 2021, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2022/article/the-Great-Resignation-in-perspective.htm>

Grafico 1.16 - Tasso di ricollocazione entro i tre mesi successivi alla cessazione di dimessi e licenziati con meno di 60 anni, da rapporti di lavoro a tempo indeterminato, per mese di cessazione. Periodo: gennaio 2019 - dicembre 2022



Si tratta in realtà di una stima per difetto del tasso di ricollocazione, non essendo considerate né le ricollocazioni nel lavoro autonomo né quelle dal quarto mese in poi. Si osserva che il tasso di ricollocazione dei dimessi è “oggi” stabilmente maggiore o uguale a quello registrato nel 2019. Per quanto riguarda invece il tasso di ricollocazione dei licenziati, che accedono alla NASpl, esso è chiaramente inferiore a quello dei dimessi; inoltre, dopo avere superato la soglia del 40% a più riprese nel 2021, è “oggi” simile a quello del 2019.

Tabella 1.17 - Lavoratori dipendenti privati a tempo indeterminato con meno di 60 anni* che hanno presentato dimissioni volontarie: numero di lavoratori ed eventuali ricollocazioni entro 3 mesi. Periodo 2019-2022 (valori in migliaia)

Anno	N. lavoratori dimessi	di cui ricollocati entro 3 mesi	Tasso di ricollocazione
2019	811	512	63,2%
2020	697	393	56,4%
2021	924	605	65,5%
2022	1047	700	66,9%

*Rapporti di lavoro dipendente privato a tempo indeterminato di soggetti con età inferiore a 60 anni, esclusi operai agricoli e lavoratori domestici. Il numero di lavoratori dimessi è differente rispetto alla Tabella precedente in quanto è qui appunto limitato ai soggetti con età inferiore a 60 anni.

A livello annuale, il tasso di ricollocazione sopra definito è stato pari al 63,2% nel 2019, al 65,5% nel 2021 e al 66,9% nel 2022 (Tabella 1.17), avvalorando così le con-

siderazioni fatte. A livello di settore economico (si veda l'allegato statistico, Tabella D) i dimessi da trasporti, costruzioni e metalmeccanico sono quelli con i più alti tassi di ricollocazione (stabilmente sopra il 70% negli ultimi anni), mentre i dimessi da altro terziario sono quelli con i più bassi (sempre sotto il 50%). Da notare che in quest'ultimo settore si ha anche il valore più elevato della differenza (entrati - usciti) a causa di attività lavorative caratterizzate da elevato turn-over volontario.

1.3.5 La dinamica delle retribuzioni lorde annue

L'aumento del numero di dipendenti e il recupero dell'intensità di lavoro (aumento del numero di giornate retribuite, stabilità della quota a *part time*) si riflettono nelle variazioni delle retribuzioni lorde³⁹, di seguito analizzate per gli anni dal 2019 al 2022 con riferimento all'insieme dei dipendenti ad esclusione dei lavoratori domestici e degli operai agricoli.

Tabella 1.18 - Dipendenti totali (pubblico + privato*), giornate medie retribuite, retribuzioni. Indicazione della continuità/intensità di lavoro. Periodo 2019-2022 (lavoratori in migliaia, giornate in unità, retribuzioni in euro)										
Continuità/ intensità di lavoro	2019	2020	2021	2022		2019	2020	2021	2022	
	Numero lavoratori					Giornate medie retribuite				
Part year										
full time	4.645	7.094	5.604	5.358		181	202	186	190	
part time	3.492	4.318	3.833	3.685		164	164	163	171	
Full year										
full time	8.693	6.152	8.072	8.750		312	312	312	311	
part time	2.250	1.153	1.782	2.172		311	311	311	311	
TOTALE	19.080	18.716	19.291	19.965		253	236	246	253	

Segue a pagina successiva

³⁹. La retribuzione considerata è l'imponibile previdenziale, corrispondente sostanzialmente alla retribuzione lorda (comprende quindi le ferie e le giornate di malattia se a carico del datore di lavoro). Su base annua l'imponibile previdenziale coincide sostanzialmente con la RAL (retribuzione annua lorda di competenza): rimangono escluse (oltre al TFR, escluso anche dalla RAL) alcune componenti retributive ascrivibili per lo più alla contrattazione integrativa aziendale (erogazioni incerte correlate alla misurazione di incrementi di produttività e qualità; erogazioni relative al cd. Welfare aziendale). Quindi marginalmente - e per una quota parziale di dipendenti - la retribuzione lorda qui analizzata potrebbe essere inferiore a quella effettiva.