

## La manifattura italiana ha fame di addetti

8

L'ECO DI BERGAMO  
MARTEDÌ 18 APRILE 2023

# Economia

ECONOMIA@ECO.BG.IT  
www.ecodibergamo.it/economia/section/

## Aprire il 61° Salone del Mobile con 16 brand bergamaschi

Tutto è pronto per l'apertura oggi del Salone del Mobile di Milano che ospiterà quasi 2mila espositori, tra i quali 16 brand bergamaschi



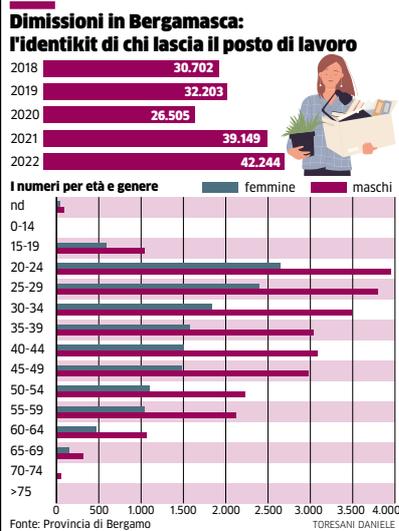
# «Dimissioni record? Anche le aziende cambiano mentalità»

**Il fenomeno.** L'anno scorso sono state oltre 42mila Boom tra gli under 30 e nel settore manifatturiero Rota (Confindustria): è un'evoluzione che c'è ovunque

FRANCESCA BELOTTI

«Se stiamo insieme ci sarà un perché», ma quando il collante viene a mancare, essenzialmente per motivi economici o personali (l'ordine è a propria discrezione), ecco che scattano le dimissioni volontarie dal posto di lavoro. Un fenomeno tutt'altro che raro, se si considera che nel solo 2022 nella nostra provincia si sono dimesse ben 42.244 persone. È il dato più alto degli ultimi cinque anni, a cui si arriva dopo un'escalation: dalle 30.702 del 2018, alle oltre 32 mila del 2019 e, dopo la parentesi del 2020 - quando le dimissioni, nonostante la pandemia, hanno comunque superato quota 26mila - nel 2021 sono risalite, attestandosi a circa 39mila. Fatto sta che, mettendo a confronto i numeri del 2018 con quelli del 2022, risultano 11mila e 500 persone in più che hanno stracciato il proprio contratto: un aumento che sfiora il 40%.

Sono gli under 30 a mostrare una propensione maggiore alle dimissioni, con picchi tra i giovani di un'età compresa tra i 20 e i 24 anni, in maggioranza maschi (3.943), per quanto sia elevato anche il numero di femmine (2.652). Il «boom» si registra nelle attività manifatturiere, con oltre 11mila dimissioni, a cui seguono il comparto delle costruzioni con più



di 6mila e le attività legate al turismo (alloggio e ristorazione) con quasi 5.300. Commercio, trasporto e magazzinaggio, sanità e assistenza sociale sono gli altri settori in cui gli addii dei lavoratori sono più frequenti.

Questa tendenza, non nuova per la verità, si ripercuote sulle aziende, alle prese con «uno squilibrio tra la domanda di profili, che è in aumento, e l'offerta di lavoro, che è scarsa sia nei numeri, sia nella tipologia di competenze», come

spiega Paolo Rota, vicepresidente di Confindustria Bergamo con delega alle relazioni industriali. E si ritorna sempre lì, a quel terribile 2020: «La fase pandemica ha messo in discussione un modello: ora si cerca un equilibrio diverso nella propria vita e il lavoro non è più visto come un sacrificio assoluto», sottolinea Rota. Ma - e a dirlo è un imprenditore - «io non voglio darne una connotazione negativa: è un'evoluzione che non c'è solo in Italia e che si concentra maggiormente nelle giovani generazioni». E «come imprese dobbiamo adeguarci: è inutile lottare contro i mulini a vento, la soddisfazione delle persone conta di più e l'organizzazione aziendale si adatterà a questa connotazione».

Certo, «le aziende più evolute e che se lo possono permettere cominciano a riorganizzare gli spazi, offrono welfare, ma dobbiamo tenere conto che la tipica struttura italiana è la piccola e media impresa». Non da ultimo, su questo fenomeno incide (anche) una questione di genere: «È necessario che lo Stato stenga le lavoratrici donne, aiutandole attraverso strumenti ad hoc nell'accudimento dei familiari (bambini, anziani). Se gli altri Paesi europei lo fanno, non vedo perché non possa succedere anche da noi». Il punto è, afferma Rota, che «a forza di non incentivare le famiglie, abbiamo un problema demografico».

Se ora come ora «il sistema di monitoraggio non è ancora in grado di dirci cosa va a fare chi rassegna le dimissioni, sembra abbastanza certo che non si mette in proprio, perché i lavoratori autonomi sono in calo - sottolinea Orazio Amboni della Cgil di Bergamo -». È più plausibile che cambi posto di lavoro». Non solo i millennials sono più sensibili a ciò che offrono le aziende: «Se un trentenne o un quarantenne con esperienza vuole cambiare lavoro, neanche per sogno accetta un posto a tempo determinato».

## «Licenziarsi non è più un tabù: i giovani vogliono realizzarsi»

Alla base c'è una considerazione tanto semplice quanto rivoluzionaria: «Licenziarsi non è più un tabù». Del resto sui social - uno su tutti TikTok - non da oggi spopolano i video in cui ci si licenzia in diretta, proprio per esorcizzare una decisione che non è mai presa a cuor leggero (guardare i contenuti caricati per credere). «Si sta diffondendo una cultura in cui è normale sentirsi valorizzati», spiega Vera Lomazzi, ricercatrice e docente di Sociologia al dipartimento di Scienze aziendali dell'Università di Bergamo. «Non è che la gente non abbia voglia lavorare, ma vuole lavorare meglio».

E qui subentra un altro concetto lalossiano, sintetizzato nell'acronimo «Yolo», che, come spiega Lomazzi, significa «You only live once», ovvero si vive una volta sola. «È un cambio di paradigma culturale, che non è edonismo, ma preferire alla logica del sacrificio a tutti i costi quella di dire: "Mi impegno, ma cerco dell'altro, voglio autorealizzarmi"».

Lo dimostra bene una ricerca americana pubblicata nel 2021 in cui «quasi un terzo delle persone che aveva rassegnato le dimissioni negli Usa non aveva un'alternativa di lavoro a portata di mano, ma voleva trovare un contesto vicino ai propri valori - si pensi a un tema chiave come quello della sostenibilità - e in cui identificarsi e questo è un messaggio potente». Ma come siamo arrivati qui? «In generale - afferma Lomazzi - il cambiamento sociale non è mai qualcosa che avviene

da un giorno all'altro: è 10 anni che c'è questo percorso di dimissioni sostanziose e negli Stati Uniti questo fenomeno è ancora più marcato che in Europa». Fatta questa premessa, in un cambiamento gioca l'«effetto periodo», «in cui succede qualcosa che ci scuote e ci fa agire in modo diverso» e «il ricambio generazionale». «L'interazione tra questi due meccanismi ci spiega tanto - dice ancora Lomazzi - la pandemia ha accelerato fenomeni già in corso e le nuove generazioni hanno priorità diverse nella vita». L'emergenza sanitaria, «a parte la tragicità dell'evento, ha messo in

discussione la nostra routine, ci ha obbligato a fermarci: tutto sommato - è il ragionamento - mi basta uno stipendio decente e tempo per curare i miei cari, gli hobby, la crescita personale, secondo le proprie priorità». E «anche le generazioni più anziane hanno un passaggio in cui ritengono più importante la dimensione relazionale».

Il tema della conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita è «cruciale», tanto che «in Bergamasca il 60% delle donne che si dimette lo fa per difficoltà legate alla conciliazione e all'interno di questa quota un altro 60% si licenzia perché l'azienda non ha messo in campo azioni a sostegno della conciliazione».

C'è un fatto che si sta affermando sempre più: il candidato non è più solo chi si propone per un posto di lavoro, ma anche l'azienda viene sottoposta ad una sorta di test.

F.B.



La sociologa Vera Lomazzi

**Gandellini Beniamino**  
dal 1979

TRASFORMA L'ENERGIA IN GUADAGNO IMMEDIATO PER LA TUA AZIENDA

**FOTOVOLTAICO**  
RIMOZIONE AMIANTO | COPERTURE | LATTONERIA IMPERMEABILIZZAZIONI

BRANDICO (BS) - Tel. 030 975433  
gandellini.com

## La manifattura italiana ha fame di addetti

«I quit» (mi licenzio) fa ormai parte di un vocabolario universale, tanto che nemmeno il Vecchio Continente è risparmiato. Secondo gli ultimi dati di Eurostat, il valore dei posti vacanti in Europa è del 3,1%. Nel 2021 era al 2,6% e nel 2019 al 2,2%. Tra i Paesi più colpiti da questo fenomeno ci sono l'Olanda, la Germania e la Francia.

E in Italia la situazione non è poi così diversa: l'anno scorso, secondo quanto riporta uno studio di Hunters Group,

che si occupa di ricerca e selezione di personale qualificato, si sono registrati circa 2,2 milioni di dimissioni, ovvero il 13,8% in più rispetto al 2021.

Nel nostro Paese la richiesta di lavoratori è più elevata in quei settori dove gli aiuti statali alle imprese sono ancora molto sostenuti. In particolare negli ambiti che godono degli aiuti Industria 4.0: il manifatturiero, l'automazione, la produzione e progettazione elettrica di macchinari, giusto per citarne alcuni. Si ricerca-

no più professionisti specializzati nel campo della robotica, del «machine learning» e in materia energetica. È in aumento del 5% anche la domanda di ingegneri energetici ed elettrici, coloro, cioè, che si occupano di collaudare sistemi e impianti.

I lavori digitali più gettonati sono quelli più strettamente legati al mondo dell'informatica e della gestione dei dati: professioni digitali che hanno a che fare con il Web, con i software, reti e applicativi, mobile App, intelligenza artificiale, comunicazione, digital economy e cybersecurity.

Anche nel settore farmaceutico, infine, continua il

trend positivo già registrato nel biennio 2021-2022, in Italia, nei Paesi Bassi, in Svezia e in Svizzera. Poiché sono considerati beni essenziali, i prodotti farmaceutici risentono meno dell'attuale cautela economica rispetto ad altri.

In un contesto dove le imprese faticano a trovare personale, forse bisogna tenere conto del fatto che sette italiani su 10 sono interessati alla settimana breve di quattro giorni lavorativi e il 66% dei lavoratori italiani è favorevole ma solo a parità di stipendio. Lo rivela un sondaggio condotto da Adecco Group su un campione di 2 mila lavoratori.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato