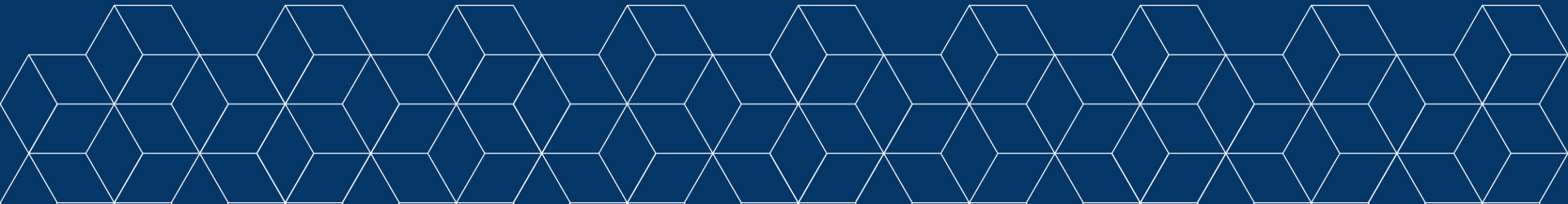


IX CONVEGNO SISEC 2025

**GRANDI DIMISSIONI O INEVITABILI TRANSIZIONI? UN'ANALISI  
DEL RAPPORTO TRA INTENZIONI DI DIMETTERSI E QUALITA'  
DEL LAVORO A PARTIRE DAI DATI DELL'INDAGINE INAPP-PLUS**

Francesca Bergamante e Tiziana Canal

29 gennaio - 1 febbraio 2025



# CONTENUTI

CONTESTO E OBIETTIVO

LA FONTE DATI

L'ENTITA' DEL FENOMENO

QUALITA' DEL LAVORO

RIFLESSIONI



### DAGLI USA ALL'ITALIA

**USA:** Grandi dimissioni (o Great Resignation) per indicare l'incremento delle dimissioni volontarie dei lavoratori, soprattutto a seguito dello shock pandemico cui ha seguito la transizioni verso una condizione di **inattività** .



**Italia ed Europa:** il fenomeno delle dimissioni sembra associarsi, più che ad una condizione di inattività, a un significativo aumento delle attivazioni di nuovi contratti e a una **riallocazione** «settoriale» nel mercato del lavoro.



### COSA DICONO I DATI AMMINISTRATIVI

#### Italia

- ❖ Le dimissioni volontarie nel 2022 sono aumentate del 26% rispetto al 2019 (INPS)
- ❖ Il tasso di ricollocazione dei dimessi nel 2022 è al 66,9%, dato piuttosto allineato con il 63,2% del 2019 (INPS).
- ❖ I rientri avvengono per lo più già nel primo mese dalle dimissioni (Inapp)

Il fenomeno delle dimissioni ha ancora troppi chiaroscuri che suggeriscono di pensare più ai termini **transition e reshuffle**



### UNA LETTURA COMPLEMENTARE

L'ampliarsi delle dimissioni e la conseguente riallocazione dei lavoratori suggeriscono d'interrogarsi rispetto alla **crescente insoddisfazione** o alla **minore tolleranza** nei confronti di lavori di bassa qualità. Nel contesto italiano la riallocazione sembra l'unica via per **migliorare la propria situazione professionale**.

### INTEGRARE ASPETTI OGGETTIVI E SOGGETTIVI DEL LAVORO

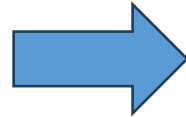
Qualificare ed evidenziare le caratteristiche socio-demografiche e lavorative degli occupati che hanno mostrato l'intenzione di lasciare il proprio lavoro.

- ❖ Utilizzo della banca dati Inapp-PLUS 2022
- ❖ Le analisi sono state già pubblicate separatamente, ma qui vengono ricomposte al fine di offrire un quadro complessivo.



La I nel 2005, nel 2022 X edizione (aprile-settembre). In fase di conclusione l'XI edizione

Info: <https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/participation-labour-unemployment-survey-plus>



Nasce per analizzare il mondo del lavoro e le tematiche ad esso tangenti e i fenomeni nuovi, in maniera complementare a altre fonti statistiche ed amministrative. E in particolare l'occupazione, le marginalità del mondo del lavoro e le dinamiche, ma anche l'inattività e le difficoltà di accesso al lavoro.

### CARATTERISTICHE

- Campione: **45.000** individui dai **18 ai 74** anni
- Individui estratti in modo **casuale** dagli **elenchi telefonici** e intervistati con **CATI**
- Assenza di rispondenti proxy**
- Completa copertura della popolazione** ed in particolare di tutti gli occupati
- Moduli del questionario dedicati ad ogni **fattispecie contrattuale**
- Possibilità di **analizzare gli indicatori congiuntamente a altre variabili** (redditi da lavoro e familiari, istruzione, background familiare, salute, ecc.)
- Struttura longitudinale dell'indagine** che permette di compiere **analisi di flusso** tra le diverse condizioni (non solo occupazionali) per leggere le «**storie lavorative**» individuali

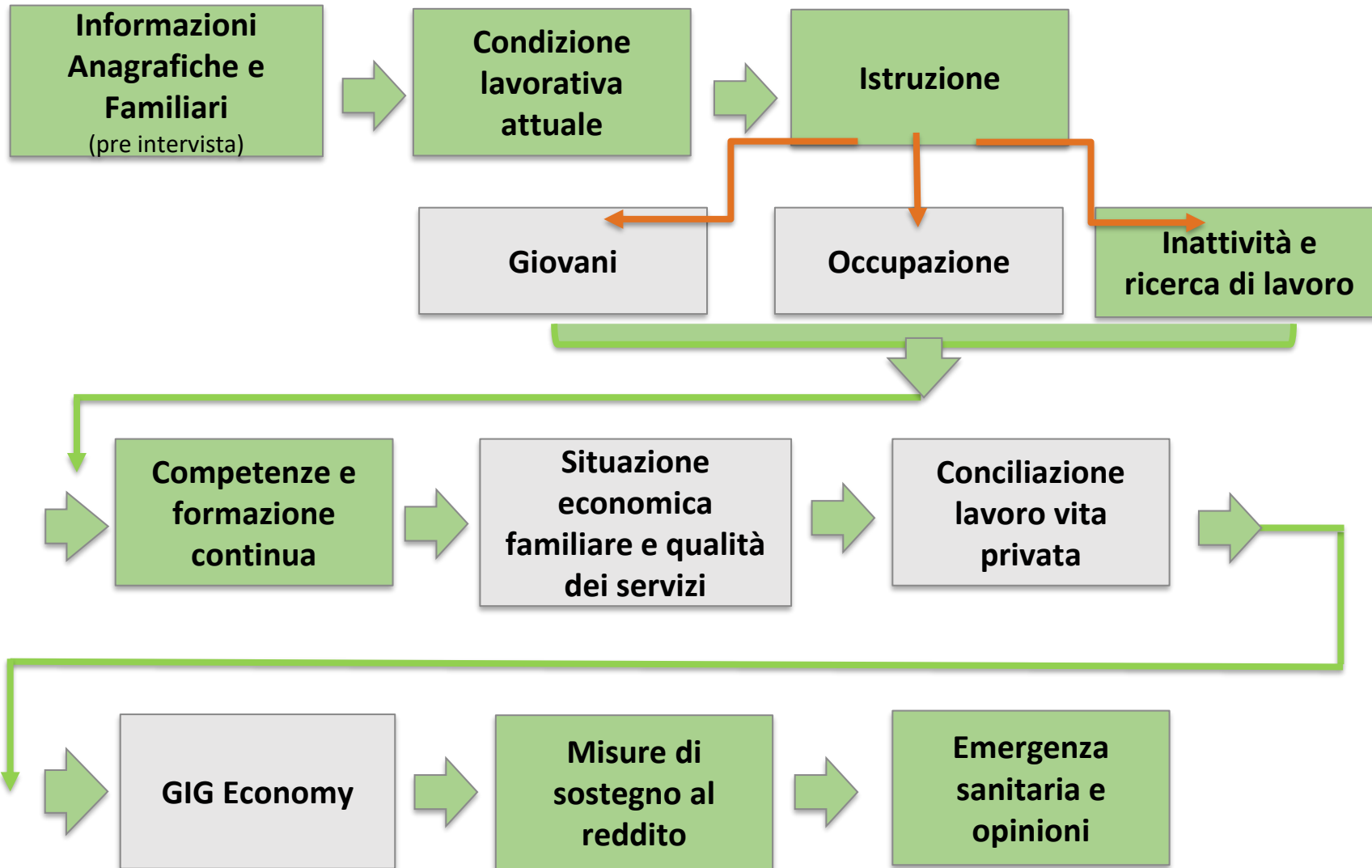
### Il quesito utilizzato

*Negli ultimi 12 mesi ha mai pensato di smettere di lavorare?*

- Sì, anche se comportasse una riduzione del mio tenore di vita
- Sì, ma solo se trovassi altre forme di reddito (es. eredità, ecc.)
- No



# STRUTTURA E MODULI DEL QUESTIONARIO 2022 DELL'INDAGINE INAPP-PLUS



In **GRIGIO** i moduli che prevedono sottomoduli

## Principali novità dell'edizione 2024

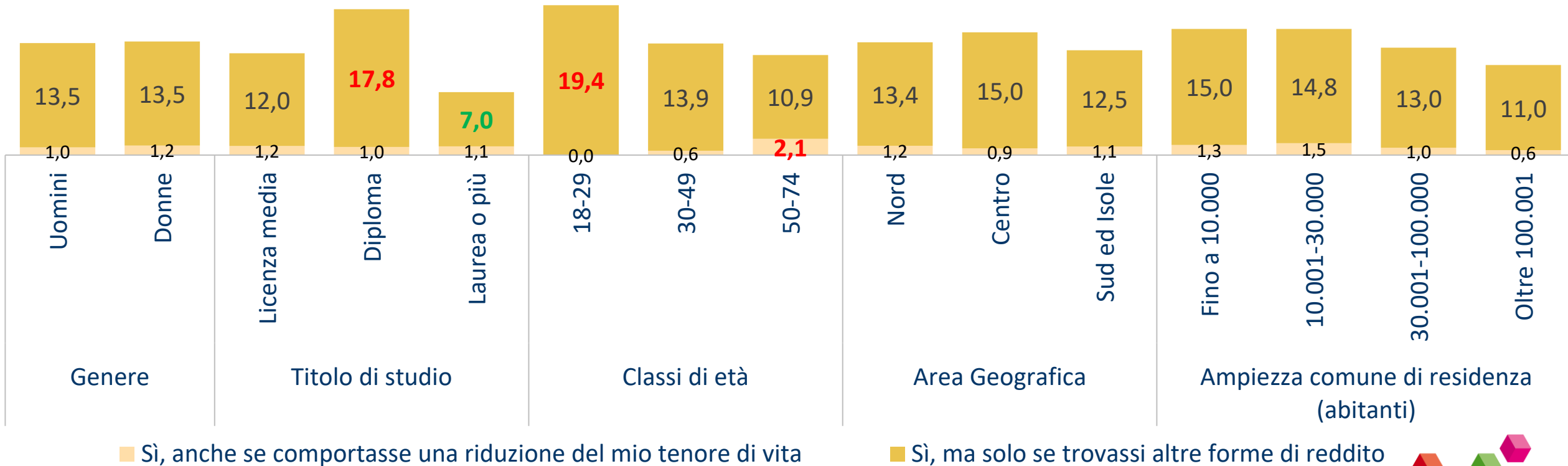
- ❖ Revisione modulo sul sostegno al reddito
- ❖ Modulo su salute e accesso alle prestazioni sanitarie
- ❖ Modulo sulla storia «migratoria»



Ha mai pensato di smettere di lavorare?	V.A.	%
Sì, anche se comportasse una riduzione del mio tenore di vita	252.507	1,1
Sì, ma solo se trovassi altre forme di reddito	3.092.726	13,5
No	19.570.313	85,4
<i>Totale</i>	<i>22.915.546</i>	<i>100,0</i>

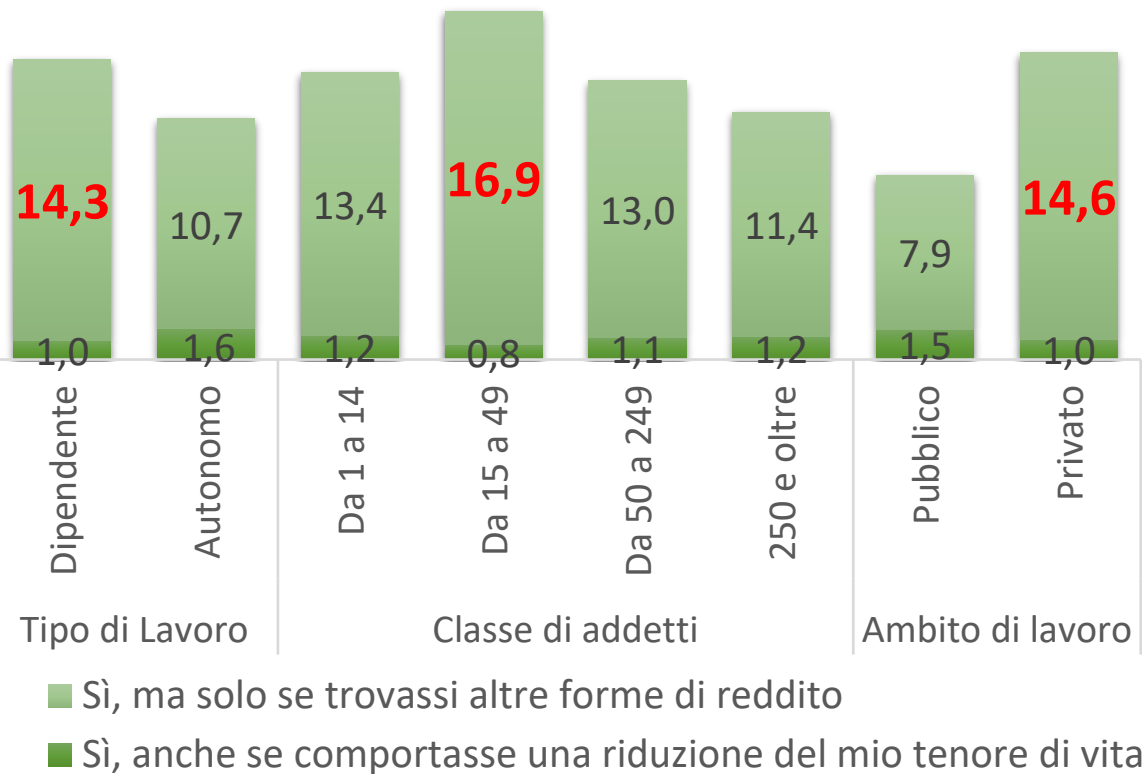
} 14,6%

## Le caratteristiche socio-demografiche (%)

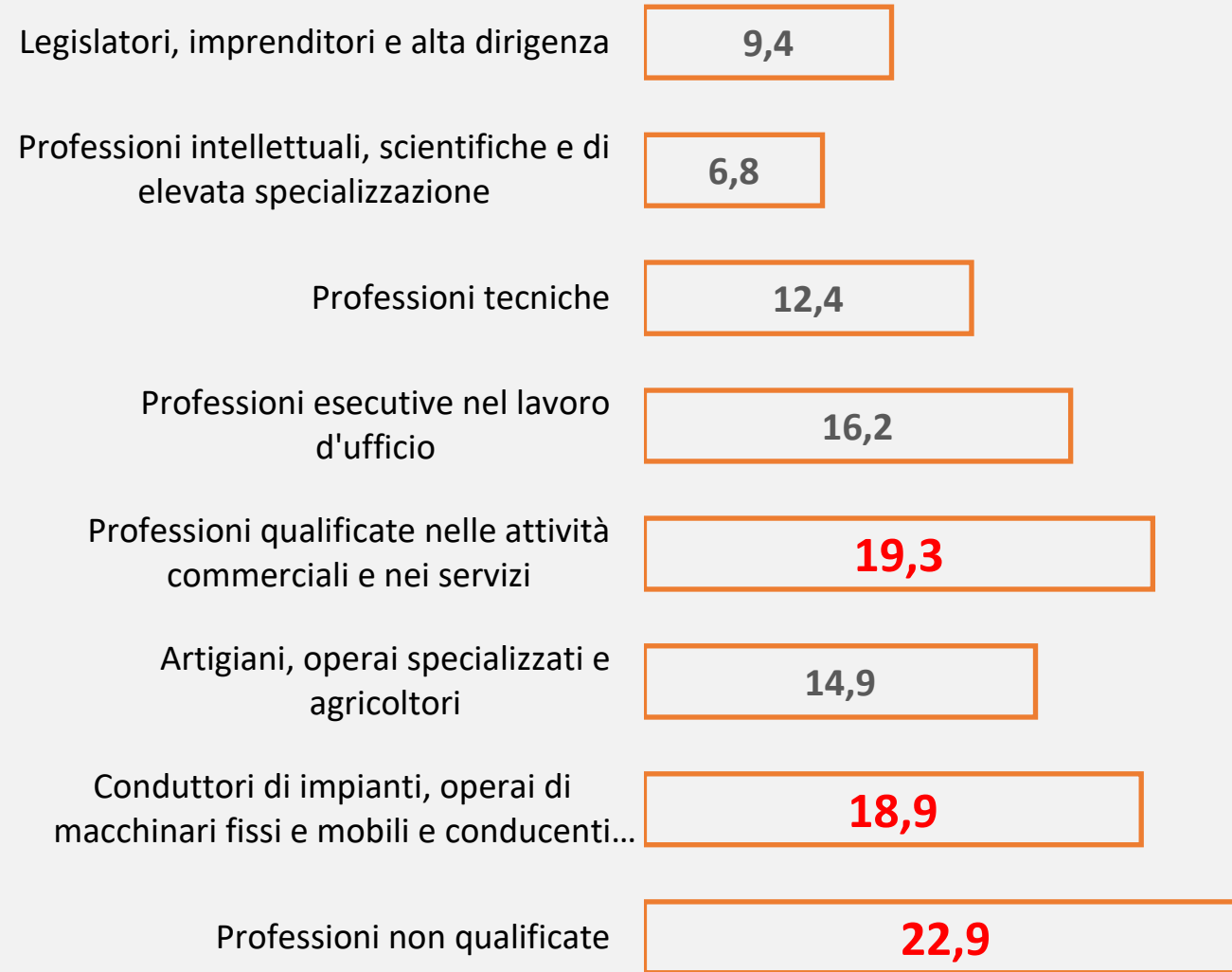


# Le caratteristiche del lavoro

## Tipo di lavoro, classe di addetti e tipo di datore di lavoro (%)



## La professione (%)\*

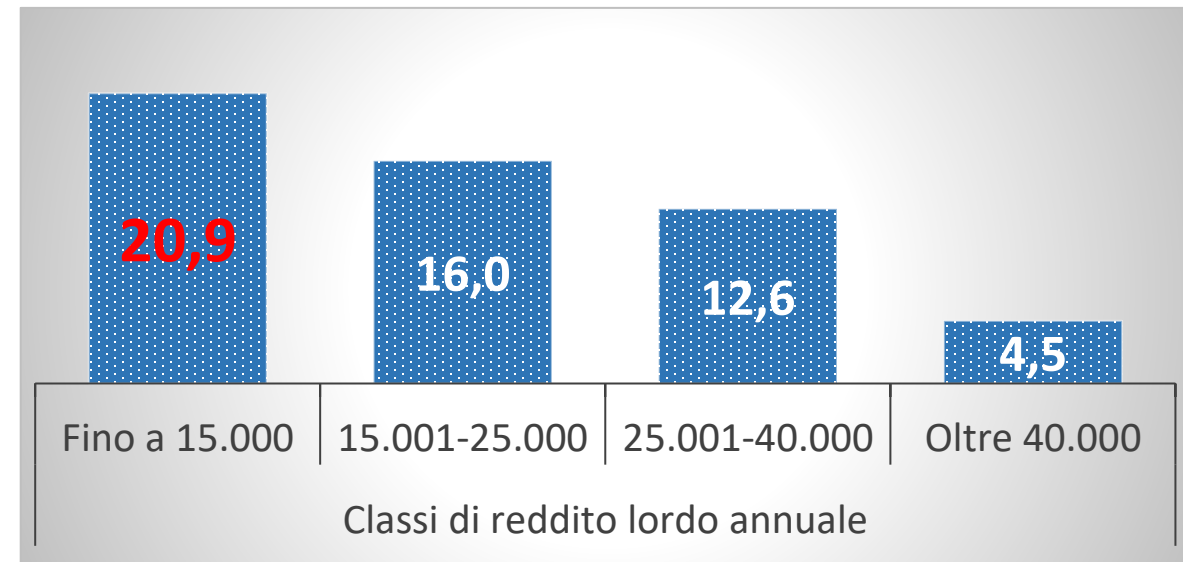
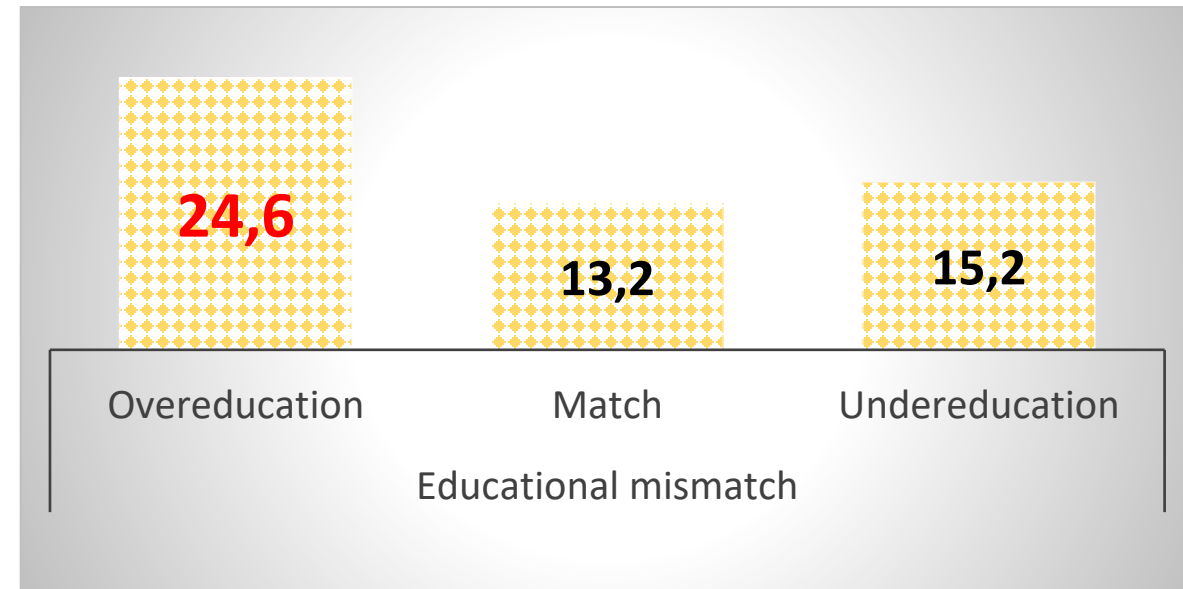
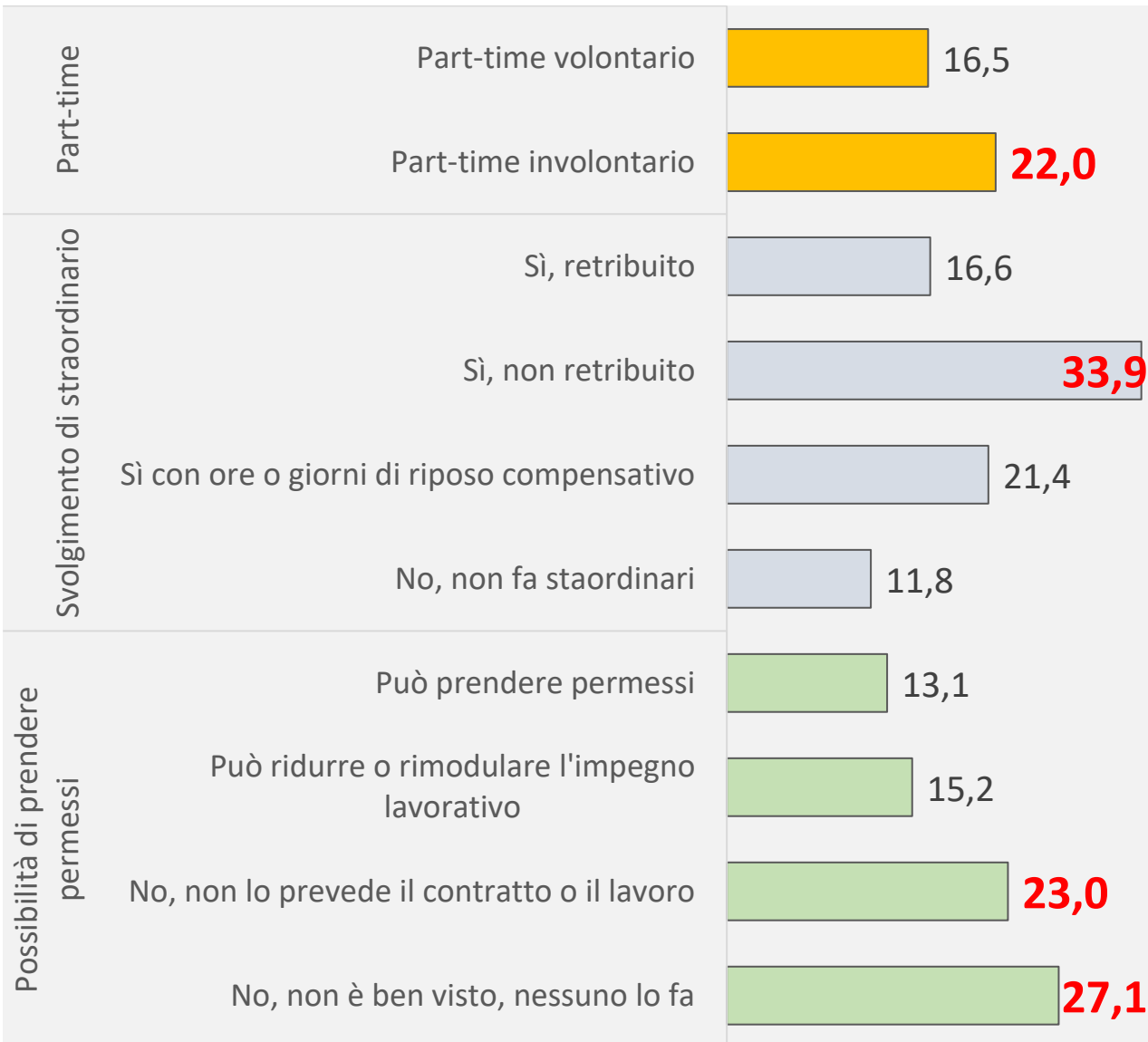


\*Per mantenere la significatività statistica sono qui sommati tutti i «sì»



# QUALITA' DEL LAVORO

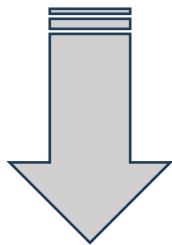
## Tempi, competenze e reddito (%) (somma dei «Sì»)



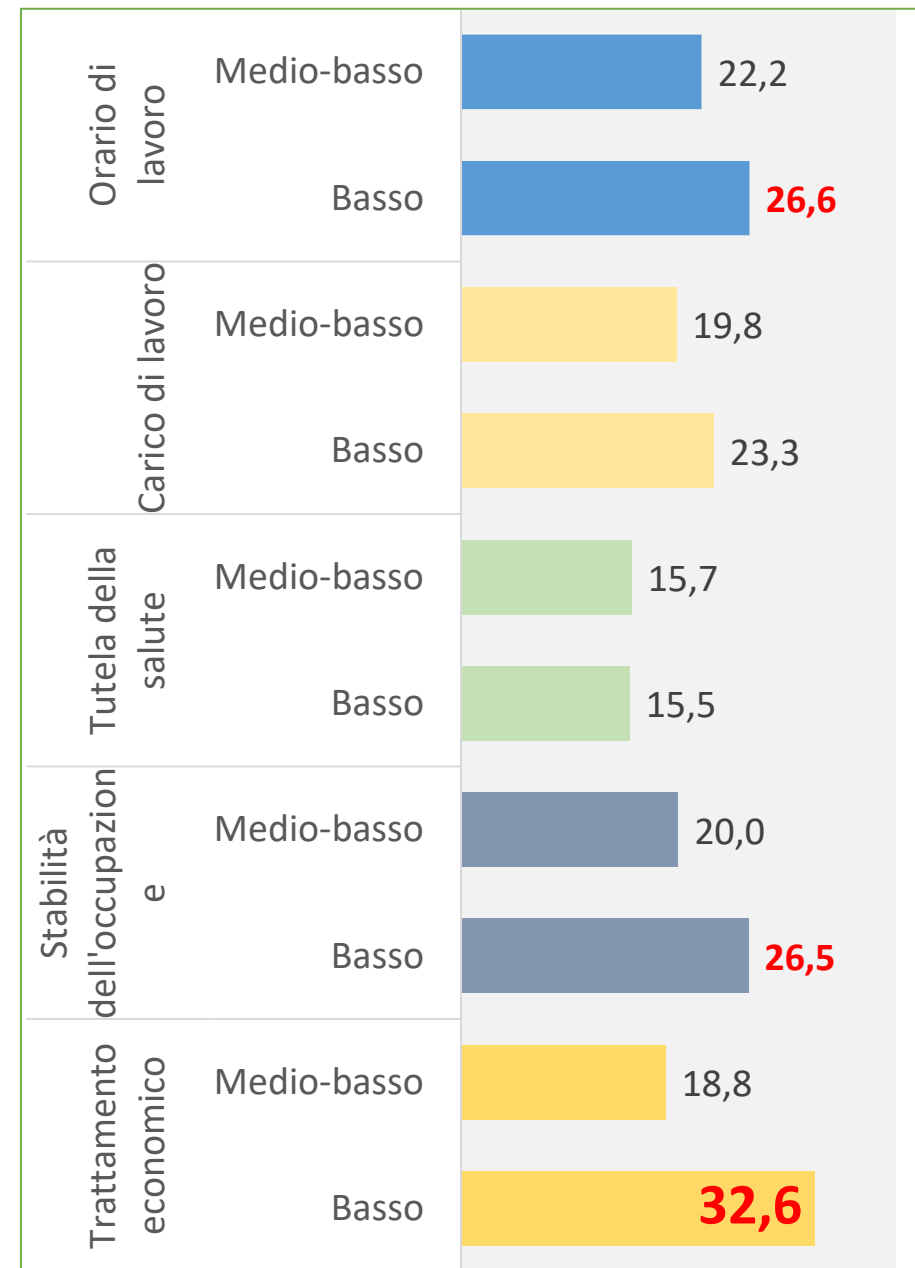
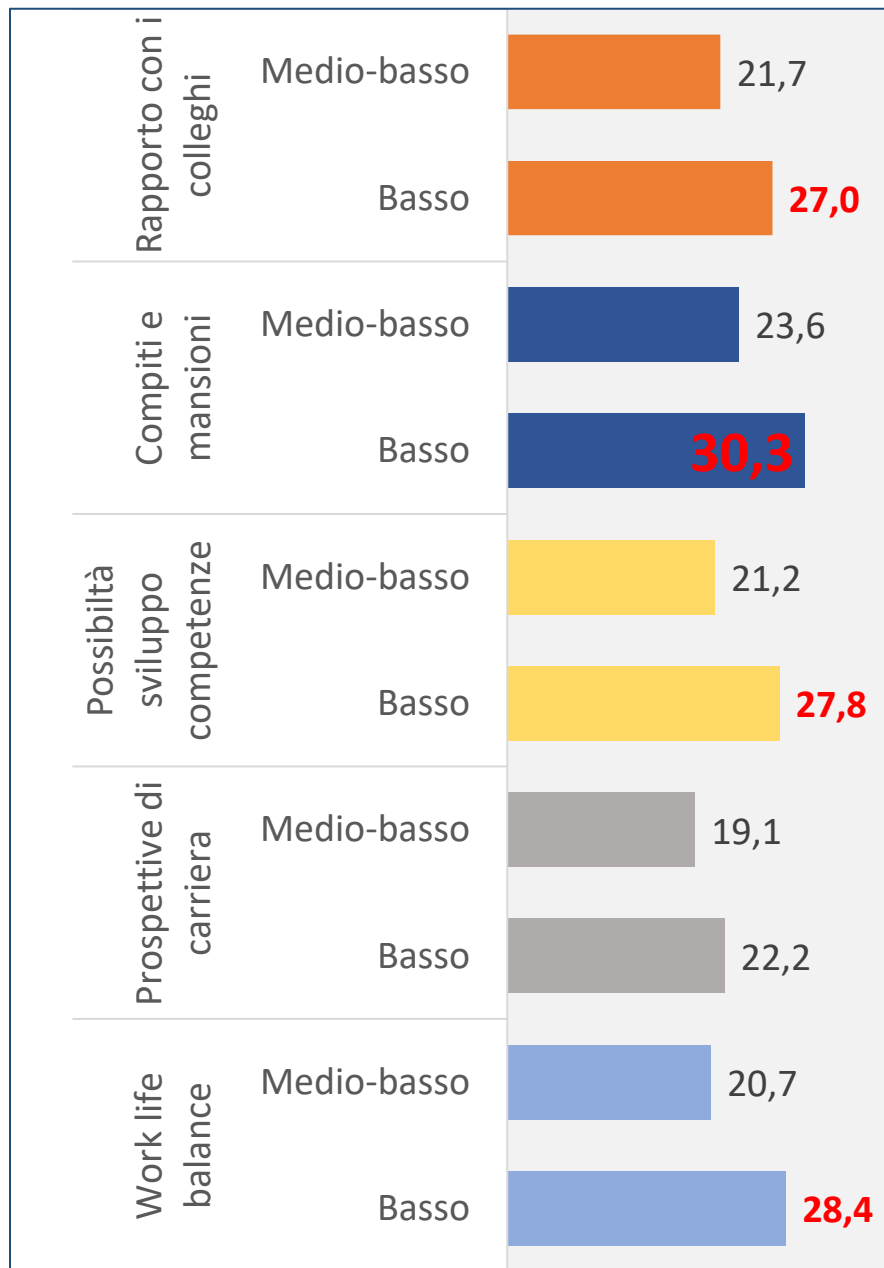
# La scarsa soddisfazione

## Livelli di soddisfazione e «dimissioni»

Fra coloro che hanno una soddisfazione alta o medio-alta, la quota degli ipotetici «dimissionari» è al 12,7% (25,8% fra chi presenta livelli medio-bassi o bassi).



Approfondimento sui meno soddisfatti



# RIFLESSIONI



## L'importanza degli approfondimenti

I risultati sembrano chiaramente caratterizzare e indicare i fattori che possono incidere sull'intenzione di lasciare l'occupazione ed il ruolo degli aspetti percettivi.



## Le difficoltà sul lavoro

Le analisi evidenziano un segmento di occupati scarsamente soddisfatti in evidente difficoltà sul lavoro, al punto tale da aver pensato di lasciarlo e consentono di descriverlo. Si tratta di lavori che esigono molto, o forse troppo, in termini di impegno quotidiano (sia orario che professionale), ma non rendono dal punto di vista retributivo, di sicurezza dell'impiego, ma anche rispetto alla crescita professionale e alla flessibilità oraria, essenziale per raggiungere buoni livelli di work-life balance.



## Alla ricerca della qualità

L'idea che il contesto di lavoro e la sua qualità siano fondamentali è ulteriormente supportata dal fatto che tra coloro che esprimono una soddisfazione complessiva per l'attività lavorativa medio bassa o bassa, l'intenzione di dimettersi arriva al 26% (la metà tra i soddisfatti). Queste evidenze vanno, almeno in parte, a favore dell'ipotesi secondo cui l'aumento delle dimissioni piuttosto che indicare una fuga dal lavoro a cui seguono periodi di inattività, segnali la volontà e il bisogno di svolgere un lavoro di qualità.



# BIBLIOGRAFIA E LINK

❖ **Rapporto Plus 2023** <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/e323c051-16a1-42d3-b568-8ad49aa2f882/content>

❖ **Rapporto Inapp 2023** <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/899a1e21-5e6d-4952-adad-858c1b068a2b/content>

❖ **Presentazione Rapporto Plus 2023** <https://www.inapp.gov.it/eventi/presentazione-rapporto-plus-2023-osservare-le-traiettorie-del-mercato-del-lavoro>

❖ **Indagine Inapp-Plus**

<https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/participation-labour-unemployment-survey-plus>





# GRAZIE

[f.bergamante@inapp.gov.it](mailto:f.bergamante@inapp.gov.it)

[t.canal@inapp.gov.it](mailto:t.canal@inapp.gov.it)



[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)