

## **“GRANDI DIMISSIONI”: COSA CERCANO I LAVORATORI VICENTINI?**

**L’Ufficio Studi di Cisl Vicenza ha condotto una ricerca su un campione di oltre 1.800 lavoratori vicentini. Oltre il 44% ha già cambiato lavoro nell’ultimo anno o vorrebbe farlo entro 12 mesi, e la percentuale sale al 63,1% tra i giovani. Le motivazioni e le tendenze alla base del fenomeno**

La ripresa autunnale sarà all’insegna di un mercato del lavoro estremamente fluido, con una percentuale altissima di addetti alla ricerca di un nuovo posto di lavoro - e non necessariamente nello stesso settore - proprio mentre moltissime imprese faticano a reperire le figure professionali di cui hanno necessità.

Per indagare le ragioni e le dinamiche alla base di questo fenomeno, attraverso il proprio Centro Studi Cisl Vicenza ha condotto una ricerca su un campione di oltre 1.800 lavoratori vicentini - utenti del Caf di Cisl Vicenza -, rappresentativi delle diverse fasce di età e di tutte le principali categorie professionali e tipologie di contratto.

«Il tema è complesso e allo stesso tempo di grande rilevanza - sottolinea Raffaele Consiglio, Segretario Generale Provinciale di Cisl Vicenza -, per questo abbiamo voluto affrontarlo a partire dai dati, realizzando una ricerca che per argomento e modalità di indagine rappresenta qualcosa di inedito, a livello provinciale e non solo».

### **Quasi 1 lavoratore vicentino su 2 vuole cambiare lavoro o lo ha appena cambiato**

I numeri in effetti sono significativi: l’8,5% dei lavoratori vicentini interpellati ha già cambiato lavoro nel corso dell’ultimo anno (e la percentuale sale al 19% tra gli under 35), il 14,1% sta cercando un nuovo lavoro in modo attivo (19,9% tra gli under 35) e il 22,2% dichiara che è intenzionato a cambiare lavoro entro 12 mesi ma non ha ancora iniziato a cercare (24,2% tra gli under 35). Dunque complessivamente il 44,8% dei lavoratori ha già cambiato lavoro nell’ultimo anno o intende farlo a breve, e il dato arriva addirittura al 63,1% tra gli under 35: sembra dunque definitivamente tramontata la cultura che vedeva il lavoratore trascorrere tutta la propria vita professionale presso lo stesso datore di lavoro.

### **Quanto sono soddisfatti i vicentini del loro lavoro?**

Alla base del fenomeno sembra esserci una certa insoddisfazione di fondo: solo il 20,8% del campione si dichiara “molto soddisfatto” del proprio lavoro (il 19,3% tra gli under 35) e il 49,8% è “abbastanza soddisfatto” (44,2%); mentre circa 1 lavoratore su 3 (29,4% la media e 36,5% per i giovani) risulta fondamentalmente insoddisfatto: il 22,9% è “poco soddisfatto” e il 6,5% non lo è “per nulla” (rispettivamente 28,8% e 7,7% tra gli under 35).

Oltre all’età, su questi giudizi sembra influire molto anche il settore di appartenenza: l’incidenza delle risposte “per nulla” e “poco soddisfatto” è più alta nel settore trasporti e magazzinaggio con il 35,6%, mentre è più bassa nel settore dell’istruzione (15,7%) e nella sanità e assistenza sociale (comunque con un non trascurabile **26%**); anzi, a parte l’istruzione, tutti gli altri settori mostrano un livello di insoddisfazione superiore alla media.

In modo abbastanza coerente, i settori con maggiore volontà di cambiamento sono il commercio e i trasporti e magazzinaggio, rispettivamente con il 56% e il 52,4%, mentre i settori con minori volontà di cambiamento sono istruzione e pubblica amministrazione, rispettivamente con 81,8% e 73,6%.

### **Interscambio elevato tra i diversi settori**

Un altro dato che fa riflettere è la percentuale mediamente elevata - tra quanti stanno cercando un nuovo lavoro o hanno intenzione di cercarlo - di lavoratori che intendono cambiare settore: mediamente si tratta del 45,6%. Agli estremi troviamo da un lato gli addetti ai servizi di informazione e comunicazione, dove l’85,7% vuole rimanere nello stesso ambito, dall’altro chi lavora come colf e badanti, con solo il 20% che intende proseguire a lavorare in questo campo; e poco superiori sono le percentuali nei servizi alle imprese (22,7%) e nella ricettività e ristorazione (42,9%): tutti ambiti in cui sono diffuse le forme contrattuali più “deboli”.

Il commercio arriva invece al 47,1%, mentre solo il 50% dei lavoratori vuole continuare nel proprio campo nelle attività immobiliari, nell’agricoltura e pesca e nella pubblica amministrazione; anche nel manifatturiero e nelle costruzioni rispettivamente solo il 64,2% e il 61,5% intende cercare lavoro nello stesso settore. E “fughe” importanti

si osservano anche nella sanità e assistenza sociale e nell'istruzione, rispettivamente con un tasso di "fedeltà" pari al 58,1% e 54,5%.

L'incrocio tra i settori di provenienza e quelli di destinazione desiderati restituisce un quadro estremamente frastagliato, anche se in generale si nota una certa tendenza a convergere verso il manifatturiero.

### **Le motivazioni del cambiamento**

Ma qual è la molla che spinge così tanti lavoratori a cercare un nuovo lavoro? Al primo posto spicca il salario (69,1% del totale e 67,4% per gli under 35%), seguito dalla possibilità di percorsi di crescita in azienda (rispettivamente 23,3% e 27,8%), la disponibilità di un orario flessibile (22,1% e 24,3%) e altri benefit aziendali (15,5% e 20,8%), un contratto più stabile (13,8% e 19,4%) o ancora l'offerta di percorsi di formazione aziendali (12,6% e 13,9% tra gli under 35) piuttosto che prestazioni integrative di welfare aziendale (7,6% e 11,1% tra i più giovani).

### **Lavorare di domenica e straordinari? Sì, ma...**

Lo studio ha voluto quindi indagare anche la flessibilità dei lavoratori, altro tema oggi di grande attualità.

Il 19,8% dei lavoratori dichiara di avere lavorato di domenica nell'ultimo mese (percentuale che sale al 25,5% tra gli under 35), a conferma della diffusione di un fenomeno che riguarda oggi molti settori: non solo la ricettività e ristorazione (dove i "sì" arrivano al 73,8%) ma naturalmente anche le attività artistiche e sportive, la sanità e l'assistenza sociale, il commercio, l'agricoltura, l'assistenza familiare, la logistica e pure i servizi alle imprese; percentuali non trascurabili si riscontrano anche tra i servizi di informazione, la pubblica amministrazione, le attività professionali, l'istruzione e le attività manifatturiere.

Tra quanti già lavorano di domenica, il 64,7% è disposto a continuare a farlo anche in futuro, ma la percentuale si riduce al 55,4% nel caso degli under 35.

Maggiore è invece la disponibilità a svolgere straordinari: si dichiara disponibile il 73,7% del campione e in questo caso non ci sono differenze generazionali significative (per gli under 35 il dato è al 74,7%).

Considerando complessivamente le risposte su lavoro domenicale e straordinari, emerge un indice di alta disponibilità pari al 53,2% dei lavoratori, media disponibilità per il 32,1% e bassa disponibilità per il 14,8%; considerando invece solo gli under 35, questi valori diventano rispettivamente il 48,2%, 33,7%, 18,1%.

### **Lo smart working piace ai vicentini**

Infine, la ricerca ha indagato anche l'opinione dei lavoratori sullo smart working, che complessivamente è visto favorevolmente dal 53,7% (il 29% part time, il 24,7% anche full time). Com'era forse lecito aspettarsi, in questo caso sono i giovani a mostrare una maggiore propensione allo smart working: gli under 35 favorevoli sono il 69,9%, il 31,9% part time e ben il 38% anche full time.

### **Nuove esigenze e un rapporto da ripensare: il ruolo del sindacato**

«Sappiamo che è un momento molto difficile per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - sottolinea Raffaele Consiglio - tuttavia i dati che abbiamo raccolto dimostrano che non è il caso di abbandonarsi al catastrofismo o comunque ai giudizi troppo netti. Soffrono maggiormente quei settori in cui l'abuso di alcune forme di flessibilità incide negativamente sulla qualità del rapporto di lavoro e in generale sulla qualità di vita dei lavoratori, in media però i vicentini si dimostrano disponibili alla flessibilità e questo anche tra i giovani. I nostri dati smentiscono dunque certi ritratti che dipingono soprattutto le nuove generazioni come dei fannulloni. È vero però che soprattutto i più giovani sembrano manifestare esigenze diverse rispetto ai lavoratori di età più matura: sono più sensibili ad un migliore equilibrio tra la sfera lavorativa e quella personale e sono anche i più sensibili ai temi del welfare aziendale. Allo stesso tempo però i giovani dimostrano anche voglia di crescere: sono ad esempio quelli che danno più importanza, nella ricerca di un nuovo lavoro, alla possibilità di crescita professionale e di formazione. I nostri dati dimostrano l'importanza per le aziende di essere attrattive nei confronti dei giovani e anche noi come sindacato possiamo e dobbiamo rappresentare queste nuove istanze, esserne il portavoce in un dialogo costruttivo con i datori di lavoro, perché sappiamo che questo processo non è facile in un Paese in cui la classe dirigente ha un'età media ben oltre i 50 anni».