

Lasciare il lavoro, e poi?

Transizioni occupazionali all'ombra della pandemia

Giulia Assirelli*, Rosangela Lodigiani**, Ivana Pais***

Leaving the Job, and Then? Occupational Transitions under the Shadow of the Pandemic

The increase in job resignations during the pandemic period has brought back to the centre of the public and scientific debate the role that job plays within personal biographies. Based on a questionnaire administered to a representative sample of Italian adults in the summer of 2023, the Be-Change survey supplemented existing data with an in-depth look at the motivations and outcomes of job transitions. What emerged is that job-to-job mobility leads to an improvement in perceived economic and living conditions, and in the quality of both working and personal life. The literature on the Great Resignation has focused on choices *made* by workers – albeit influenced by the crisis. This research, instead, emphasizes the consequences of the pandemic, as they have been *suffered* by workers, in terms of unemployment and inactivity, with a specific attention to the inequalities related to individual ascribed and acquired characteristics.

Keywords: Great resignation; job-to-job transition; work-life balance; wellbeing

Introduzione

Siamo ormai abituati a sentire affermare che la pandemia da Covid-19 abbia agito come uno spartiacque nelle diverse sfere della vita personale e associata, innescando cambiamenti profondi nei comportamenti individuali, nelle strategie e nei modelli organizzativi ed economico-produttivi, nell'orientamento delle politiche pubbliche, perfino nelle priorità valoriali

Ricevuto 11/07/2024 - accettato 04/02/2025

* Università Cattolica del Sacro Cuore, largo Gemelli 1 - 20123 Milano, giulia.assirelli@unicatt.it

** Università Cattolica del Sacro Cuore, Centro di ricerca WWELL, largo Gemelli 1 - 20123 Milano, rosangela.lodigiani@unicatt.it

*** Università Cattolica del Sacro Cuore, largo Gemelli 1 - 20123 Milano, ivana.pais@unicatt.it



Sociologia del lavoro, n. 171/2025. ISSN 0392-5048. ISSN e 1972-554X.

DOI: 10.3280/SL2025-171004

tanto dei progetti di vita quanto delle traiettorie di sviluppo perseguite a livello societario. Queste ultime non appaiono più concepibili a prescindere dalla consapevolezza del limite, del rischio, della vulnerabilità come fatto globale, delle contraddizioni insite in un modello di crescita di tipo “estrattivo” (Harvey, 2004) che si è declinato in varie forme e che negli ultimi decenni ha depauperato ambiente e popolazioni, accresciuto disuguaglianze e squilibri, a partire da quelli climatici e demografici (Mezzadra e Neilson, 2017).

Concetti quali sostenibilità (lungo molteplici dimensioni: sociale, economica, ambientale, ecc.) e ben-essere (*well-being* individuale e collettivo) sono diventati di uso comune e concorrono a disegnare un nuovo orizzonte di senso entro cui iscrivere preferenze, scelte e pratiche quotidiane. Tuttavia, se appare difficile negare che la pandemia abbia avuto un impatto dirompente sul nostro modo di vivere, lavorare, consumare, costruire legami sociali e forme organizzative, meno scontato è poter dire se e quanto ciò che di nuovo e di diverso è stato sperimentato sia effettivamente rimasto come lascito duraturo.

Un ambito privilegiato in cui osservare la direzione e la portata di questo cambio di passo è il lavoro, investito – tra *lockdown* e norme di distanziamento fisico – dall’esigenza di individuare modalità innovative di erogazione e organizzazione delle prestazioni (per esempio attraverso la remotizzazione e la digitalizzazione); ma anche sfidato da un processo di riposizionamento organizzativo, economico-sociale e esistenziale, di “risignificazione”, come soprattutto i giovani sembrano indicare (Bertolini e Goglio, 2023).

A dare particolare risalto a questa sfida è stato l’emergere del fenomeno della cosiddetta *Great Resignation* o *Big Quit* anzitutto negli Stati Uniti, dove il picco delle dimissioni volontarie registrato nel 2021 ha rilanciato sotto una nuova luce la profezia della “fine del lavoro” (Rifkin, 1995) che aveva contrassegnato gli ultimi anni del *secolo breve* (Hobsbawm, 1994). Rilevato anche in Europa e in Italia, il fenomeno ha immediatamente aperto un dibattito circa l’effettiva portata e stabilità della tendenza, le co-determinanti che hanno contribuito a configurarlo e il significato che assume per il mercato del lavoro, le imprese, i lavoratori. Al di là della risonanza pubblica e mediatica costruita sul successo di una narrazione che non esita a parlare di “fuga dal lavoro” più con funzione evocativa che come quadro interpretativo costruito su basi scientifiche (Marks, 2023), il passare del tempo e i dati via via raccolti con le prime ricerche condotte al di qua e al di là dell’oceano hanno portato a ridimensionare il fenomeno e soprattutto a mostrarne le diverse componenti, delle quali in realtà la più importante è legata alle transizioni occupazionali, da lavoro a lavoro. Nel solco aperto da questo dibattito,

per certi versi ancora acerbo, si inserisce il presente articolo volto a indagare la direzione e in particolare le motivazioni di tali transizioni e le conseguenze su altri aspetti della vita quotidiana delle persone interessate da episodi di discontinuità professionale, analizzando il caso italiano a partire dalla ricerca *Behavioural-Change: Prospettive per la stabilizzazione di comportamenti virtuosi verso la sostenibilità (Be-Change)*¹, basata su una survey rivolta a un campione rappresentativo di adulti residenti in Italia.

1. Il quadro interpretativo e le domande di ricerca

Come ormai noto, la locuzione *Great Resignation* (o anche *Big Quit*) ha origine nel contesto nord-americano quando, nel solco della prima grave ondata della pandemia da Covid-19, i dati sul mercato del lavoro del U.S. Bureau of Labor Statistics registrano il netto aumento delle dimissioni volontarie².

Il fenomeno entra in facile risonanza con la percezione comune di essere nel mezzo di uno sconvolgimento epocale delle proprie certezze. La quotidianità del confronto col pensiero della morte, conseguenza dell'epidemia, spingerebbe a mettere in discussione il senso del proprio lavoro, soprattutto se precario, poco qualificato e mal retribuito. Raccoglie credito persino l'idea che si stia affermando un nuovo modello economico – la *Yolo Economy* (*You Only Live Once Economy*) – alla cui insegna si giustificerebbe il rifiuto del lavoro (Chohan, 2022).

Secondo i dati del U.S. Bureau of Labor Statistics, nei primi mesi del 2022 il tasso di abbandono volontario avrebbe raggiunto il 3% della forza lavoro statunitense (Gittleman, 2022). Lo scarto con il 2020 è di quasi un punto percentuale in più. Tuttavia, le prime analisi suggeriscono cautela e invocano una interpretazione più articolata e di lungo periodo: il fenomeno è emerso e si è sviluppato con una crescita progressiva e ininterrotta almeno a partire dalla Grande crisi del 2008 (*ibid.*), assumendo così un carattere strutturale.

Secondo Fuller e Kerr (2022), in particolare, la crisi pandemica non avrebbe fatto altro che esacerbare dei fenomeni già delineatisi negli anni precedenti. Basti considerare 5 fattori (le “5 R” secondo la loro terminologia):

¹ Ricerca di Ateneo (D3.2), realizzata da un'equipe interdisciplinare e interfacoltà dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e coordinata dalla prof.ssa Emanuela Mora (<https://centridiricerca.unicatt.it/modacult-la-ricerca-be-change>).

² Il termine viene usato per la prima volta durante un'intervista al settimanale statunitense *Bloomberg* nel maggio 2021 (Cohen, 2021).

retirement, pensionamento, la pandemia ha rappresentato una spinta ad accelerare la scelta della quiescenza per quanti vi erano prossimi; *relocation*, trasferimento di residenza dovuto alla mobilità territoriale (una mobilità soprattutto a corto raggio, a dispetto della narrativa emergente sul cambio radicale di vita); *reconsideration*, riconsiderazione delle esigenze di bilanciamento tra vita e lavoro e dell'importanza delle funzioni di cura; *reshuffling*, cambiamento di ruolo e posizione nel mercato del lavoro, piuttosto che uscita, alla ricerca di condizioni di impiego migliori nello stesso o in altri settori; e da ultimo *reluctance*, riluttanza a rientrare al lavoro in presenza, questo sì strettamente legato alla pandemia. Ciascuno di questi fattori, secondo gli autori, ha giocato un ruolo nell'aumento delle dimissioni volontarie e continua ad agire sui cambiamenti del mercato del lavoro, esigendo un quadro interpretativo più complesso.

Il giornalista e scrittore Derek Thompson (2021) propone una lettura diversa: *Great Resignation* suona come grande “rassegnazione”, “rinuncia”, mentre il fenomeno rispecchierebbe soprattutto un *Big Switch* sospinto dalla pandemia, da un lato con l'aumento di pensionamenti anticipati e, dall'altro, con un numero crescente di lavoratori anche a basso reddito, specie nel settore dell'ospitalità/turismo e della ristorazione, i quali scelgono di cambiare lavoro per guadagnare di più, pur passando dal rischio della disoccupazione. Analizzando il settore manifatturiero, delle costruzioni e del tempo libero, Amburgey e Birinci (2022) arrivano a sostenere che siamo di fronte a una *Great Reallocation*, rappresentando le transizioni *job-to-job* il vero tratto qualificante del dinamismo riscontrato nel mercato del lavoro.

A fare da controcanto, l'evidenza che la scelta di lasciare il lavoro non è sempre legata al desiderio di migliorare la propria condizione professionale, ma è dettata – in prevalenza tra le donne – da ragioni familiari e su tutte le responsabilità di cura (Lalljee, 2022), in specie nella fase più acuta della pandemia con la chiusura di scuole e servizi (Alon *et al.*, 2020).

Parallelamente l'attenzione si è allargata a un altro fenomeno considerato connesso a quello delle grandi dimissioni: il *Quiet Quitting*, ossia la propensione ad accompagnare il “riposizionamento esistenziale” del lavoro nella propria biografia con il limitare l'impegno personale a nulla più di quanto richiesto dal ruolo ricoperto e dalla mansione svolta, senza accettare straordinari, orari prolungati e sovraccarico di incarichi. Tale propensione, secondo una indagine longitudinale realizzata dall'Istituto di ricerca Gallup nel secondo semestre del 2022, riguarda la metà degli occupati statunitensi, in particolar modo giovani della Generazione Z e Millennials scoraggiati dalle scarse possibilità di coinvolgimento e sviluppo di carriera, specie se occupati da remoto o con forme di lavoro ibrido (Harter, 2022). Di qui la rilevanza di

altre prospettive di analisi che chiamano in causa le strategie di gestione delle risorse umane delle organizzazioni (Ng e Stanton, 2023).

La domanda in ogni modo resta aperta: le grandi dimissioni registrate nella fase pandemica sono davvero da interpretare come rinuncia, fuga, abbandono definitivo del lavoro, o piuttosto vanno lette come un aumento della dinamica interna al mercato del lavoro che porta, grazie ai processi di *reshuffling*, a un più elevato tasso di mobilità *job-to-job*? Se guardiamo all'Italia, il fenomeno della *Great Resignation* sembra proporre dinamiche in parte simili a quelle descritte. Già nel novembre 2021, una nota redatta congiuntamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla Banca d'Italia a partire dall'analisi delle Comunicazioni obbligatorie evidenziava un calo marcato delle dimissioni all'insorgere della pandemia, per poi registrare una ripresa nella primavera 2021, assestandosi su valori lievemente superiori a quelli del 2019 (777mila cessazioni volontarie di rapporti a tempo indeterminato nei primi dieci mesi dell'anno, 40mila in più rispetto a due anni prima). La quasi totalità dell'incremento osservato era ascrivibile all'industria e al Centro-Nord, che maggiormente stavano beneficiando della ripresa delle assunzioni a tempo indeterminato. Questo portava a ipotizzare che le dimissioni fossero in buona parte connesse con transizioni da un lavoro permanente a un altro, anche alla luce del fatto che l'indice di correlazione tra le due serie era in aumento dal 2018 e stava registrando un picco proprio nel 2021.

Il più recente Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024) rileva che il *trend* di crescita delle cessazioni richieste dal lavoratore iniziato nel secondo trimestre 2021 si è interrotto nel quarto trimestre del 2022, con una variazione di segno negativo che è proseguita anche nel 2023 (-1,2% rispetto al 2022). L'ipotesi è che il fenomeno fosse legato alla ripresa di dinamismo del mercato del lavoro dopo lo stallo della fase acuta della pandemia e il blocco dei licenziamenti (Brunetta e Tiraboschi, 2022). Ricordiamo infatti che l'Italia è stato uno dei pochi paesi Oecd a decidere per il totale blocco dei licenziamenti e quello nel quale il blocco è stato più lungo ed esteso³ (Oecd, 2020; Ilo, 2021). Si conferma dunque l'ipotesi formulata nel 2021 secondo cui non saremmo di fronte a una “fuga” dal lavoro, ma piuttosto a un fenomeno di “transizioni occupazionali”: si lascia soprattutto per cambiare e trovare migliori condizioni di lavoro e/o di conciliazione vita e lavoro. Insistono su questo punto anche Coin (2023) e Busso (2023), secondo cui, più che di fuga dal lavoro

³ Blocchi simili, ma meno duraturi, sono stati introdotti in Grecia e Spagna, e limitazioni parziali in Francia (Ilo, 2021).

tout court, dovremmo parlare di rinuncia, sì, ma al cattivo lavoro, e soprattutto di rivendicazione di migliori condizioni di impiego, puntando così l'attenzione non tanto sulla dimensione quantitativa del fenomeno, ma su quella qualitativa e più precisamente sulla natura “politica” che il fenomeno può assumere. Questa ipotesi assume particolare rilevanza alla luce del profondo squilibrio di genere che interessa le dimissioni. Dal rapporto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (2024) si evince che, nel corso del 2022, il 72,8% delle convalide di dimissioni ha interessato donne e il 79,4% si colloca tra i 29 e i 44 anni. Si tratta quasi esclusivamente (98,4%) di genitori (il 58,4% con un figlio, il 32,5% con due figli e il 7,5% con più di due figli); la metà (50%) con un figlio nato da meno di un anno. L'INL sintetizza così il profilo del beneficiario di convalida di dimissioni: genitore di un figlio di età tra 0 e 1 anno, prevalentemente donna.

In questo quadro, studi e ricerche sulle transizioni tra lavoro e lavoro hanno puntato l'attenzione soprattutto sulla valutazione del lavoro trovato in termini di tipologia di contratto, inquadramento, retribuzione (Armillei, 2022a, 2022b; Brunetta e Tiraboschi, 2022; Censis-Eudaimon, 2024). Tuttavia, meno indagati sono stati le motivazioni e soprattutto gli effetti delle transizioni lavorative su altre sfere della vita, su cui intendiamo in questa sede gettare luce.

Alla luce del framework teorico descritto, le domande di ricerca e le ipotesi che hanno guidato la nostra analisi sono:

1. Quali sono le caratteristiche sociodemografiche di chi lascia o cambia lavoro? E quali sono le motivazioni che inducono a farlo, con riferimento a fattori interni o esterni al lavoro stesso (per es. condizioni di impiego vs condizioni di vita privata)?
2. Quali sono le probabilità di trovare un nuovo lavoro dopo aver perso o lasciato quello precedente sulla base delle principali caratteristiche socio-demografiche e delle cause dell'instabilità/discontinuità dei percorsi lavorativi⁴?
3. Quali sono le conseguenze su altri aspetti della vita quotidiana delle persone interessate da episodi di discontinuità professionale?

Nel solco della letteratura che evidenzia il peso delle caratteristiche ascritte nelle transizioni lavorative, ipotizziamo che a rilevare nei casi di abbandono/cambio di lavoro siano soprattutto le differenze di genere e la condizione familiare (in primis la presenza di responsabilità di cura) e le differenze d'età (Wanka e Walter, 2024). Ipotizziamo inoltre che tra i fattori che

⁴ Salvo dove specificato diversamente, utilizziamo i due termini come sinonimi senza associare al termine “instabilità” necessariamente una accezione negativa.

concorrono a spiegare le direzioni delle transizioni siano soprattutto il titolo di studio e nuovamente l'età, tenuto conto di come l'insicurezza lavorativa e le ripetute transizioni caratterizzino soprattutto le fasi iniziali della carriera lavorativa (Unt *et al.*, 2024), con un ricorrente passare da una situazione a un'altra (Walther (2012) le ha definite *yo-yo transitions*). Considerato infine quanto vita e lavoro si influenzino reciprocamente, ipotizziamo da ultimo che l'instabilità lavorativa e i cambi di lavoro impattino in modo significativo anche sulla sfera della vita personale (Gosetti, 2022).

L'articolo è così strutturato: il § 2 illustra la base dati della ricerca e il tipo di analisi condotte (metodo e obiettivi); il § 3 investiga la relazione tra i fenomeni di discontinuità lavorativa e il profilo socio-demografico dei soggetti, nonché le motivazioni connesse al cambio di condizione occupazionale; i § 4 e 5 entrano nel merito delle transizioni lavorative indagando da un lato le prospettive di reimpiego, dall'altro le implicazioni su alcuni aspetti della vita privata, integrando l'illustrazione dei risultati con la discussione interpretativa. L'ultimo paragrafo conclude.

2. Dati e scelte di metodo

La base empirica della nostra ricerca è costituita dai dati raccolti tramite una *survey* online rivolta a un campione rappresentativo di 2.555 individui residenti in Italia, realizzata nell'ambito della ricerca *Behavioural-Change: Prospettive per la stabilizzazione di comportamenti virtuosi verso la sostenibilità (Be-Change)*. L'indagine si è posta l'obiettivo generale di rilevare se, e in che misura, il cambiamento comportamentale adottato durante il periodo pandemico si sia poi stabilizzato, trasformandosi da tattica di emergenza, dettata dalla contingenza del contagio, a strategia a lungo termine.

Il questionario, somministrato tra il 27 giugno e il 24 luglio 2023, ha permesso di raccogliere numerose informazioni sociodemografiche e relative agli stili di vita dei rispondenti, con attenzione alle modifiche nei comportamenti e nelle relazioni indotte dalla pandemia, con riferimento alle seguenti aree: consumi, condizioni economiche, sostenibilità, mobilità e trasporti, benessere personale, relazioni, capitale sociale, stress da Coronavirus, tecnologia e competenze digitali, lavoro e conciliazione.

Uno dei *focus* di indagine è stato, in particolare, quello relativo al posizionamento degli intervistati nel mercato del lavoro: oltre a sondare la condizione occupazionale al momento della rilevazione, alcune domande hanno permesso di ricostruire eventuali discontinuità intervenute nella car-

riera lavorativa dei soggetti che compongono il campione. È stato così possibile identificare quelli che in questo articolo definiamo “lavoratori instabili”, ossia gli individui che, nei due anni precedenti l’intervista, hanno modificato almeno una volta la propria condizione lavorativa, avendo cambiato, perso o lasciato il lavoro. L’arco temporale di due anni è stato identificato per analizzare i cambiamenti intervenuti a seguito della pandemia.

Nel prosieguo dell’articolo, questi soggetti vengono messi a confronto con il gruppo dei “lavoratori stabili”, ossia persone che al momento dell’intervista risultano occupate e che stanno svolgendo continuativamente lo stesso lavoro da almeno due anni. Sono invece esclusi dalle analisi i rispondenti che non hanno mai lavorato e coloro che hanno perso o lasciato il lavoro da più di due anni⁵. Il campione analitico conta quindi 1.418 soggetti, il 39% (n=558) dei quali ha modificato la propria condizione lavorativa almeno una volta negli ultimi due anni: tra questi, 330 (23% del campione analitico) riferiscono di aver *cambiato* lavoro almeno una volta e risultano occupati al momento dell’intervista, mentre i restanti 228 (16%) hanno *perso o lasciato* il lavoro e sono rimasti in condizione di disoccupazione o inattività.

Il primo obiettivo delle analisi presentate di seguito (cfr. §3) è quello di illustrare quali caratteristiche sociodemografiche siano associate a una maggiore probabilità di instabilità lavorativa. A tale scopo, la probabilità di instabilità lavorativa (ossia di aver perso o lasciato il lavoro almeno una volta negli ultimi due anni) è stimata tramite un modello di regressione logistica, che include controlli per le principali caratteristiche sociodemografiche dei soggetti che compongono il campione: genere, età in fasce (18-30, 31-40, 41-50, 51-64, 65+), titolo di studio (massimo licenza media, diploma, laurea o titolo post laurea), stato civile (coniugato/a o non coniugato/a), presenza (o assenza) di figli conviventi, e infine area geografica di residenza (Nord, Centro, Sud e Isole). Saranno inoltre analizzate – con tecniche prettamente descrittive – le motivazioni alla base di tale instabilità lavorativa, evidenziando eventuali differenze esistenti tra categorie di soggetti in virtù delle variabili sociodemografiche sopra elencate.

In seconda battuta, le analisi si focalizzano sui percorsi successivi all’instabilità (cfr. §4). Innanzitutto, si stima la probabilità – per i soli lavoratori instabili – di aver trovato un nuovo lavoro; successivamente, – per i soli instabili non occupati al momento della rilevazione – quella di cercare un

⁵ I primi sono 233, pari al 9,1% del campione; i secondi sono invece 904 (35,4%). Questi ultimi sono esclusi dal campione analitico perché nel loro caso la discontinuità non è riconducibile alla fase di crisi pandemica.

lavoro. A tale scopo sono stimati, per ognuno dei due *outcome* di interesse – probabilità di *trovare* un lavoro e probabilità di *cercare* un lavoro – due modelli di regressione logistica. Il primo modello include le variabili sociodemografiche sopra descritte (genere, età, titolo di studio, stato civile, presenza di figli conviventi, area geografica di residenza); il secondo modello include anche un controllo per il motivo dell'instabilità, distinguendo tra le categorie che saranno discusse nel prossimo paragrafo.

Ultimo obiettivo analitico è quello di stimare la relazione tra la discontinuità (o instabilità) lavorativa e le altre sfere della vita: in particolare, la condizione economica e la qualità di vita degli intervistati (cfr. §5). Queste analisi non hanno naturalmente la pretesa di identificare un nesso causale tra l'instabilità e i vari elementi considerati, ma permettono di evidenziare un'associazione tra di essi, elemento tradizionalmente precluso agli studi sul tema che si avvalgono principalmente di dati amministrativi.

In primo luogo, per quanto riguarda la condizione economica, utilizziamo due domande del questionario che indagano la soddisfazione degli intervistati rispetto alle risorse economiche complessive della propria famiglia⁶ e le eventuali modifiche intervenute nel corso dell'ultimo anno⁷. Queste domande sono utilizzate per definire i tre *outcome* di interesse, ossia: a) la probabilità che le risorse economiche della famiglia siano considerate dall'intervistato almeno soddisfacenti; b) la probabilità che le condizioni economiche della famiglia siano migliorate (o nettamente migliorate) nell'ultimo anno; c) la probabilità opposta che le condizioni economiche della famiglia siano peggiorate (o nettamente peggiorate).

In secondo luogo, agli intervistati è stato chiesto di valutare se, nell'ultimo anno, alcuni aspetti della propria vita siano cambiati, in senso positivo o negativo⁸: a) le relazioni con i figli, b) le prospettive di carriera, c) la stabilità della situazione lavorativa, d) la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, e) l'organizzazione del lavoro, f) le relazioni sociali, g) la vita sentimentale, h) la voglia di fare progetti, i) la salute fisica, j) la salute mentale, k) la forma fisica, l) la condivisione con il partner dei lavori di casa, m) la condivisione con il partner della cura dei figli, n) il tempo per

⁶ «Nel corso dell'ultimo anno, come sono state le risorse economiche complessive della famiglia?» (assolutamente insufficienti, scarse, soddisfacenti, più che soddisfacenti).

⁷ «Nel corso dell'ultimo anno le condizioni economiche della sua famiglia sono cambiate?» (nettamente peggiorate, peggiorate, rimaste invariate, migliorate, nettamente migliorate).

⁸ «Nel corso dell'ultimo anno, i seguenti aspetti della sua vita personale sono cambiati in senso positivo o negativo?» (molto positivo, abbastanza positivo, nessun cambiamento, abbastanza negativo, molto negativo).

coltivare i propri hobby. Anche in questo caso, per ognuno degli aspetti sondati, è creata una variabile dicotomica che assume valore 1 se il soggetto dichiara di aver conosciuto un cambiamento molto o abbastanza positivo, 0 altrimenti. Al fine di valutare l'associazione tra la discontinuità lavorativa e la probabilità che i soggetti abbiano *migliorato* questi aspetti della vita, per ognuno di essi sono stimati due modelli di regressione logistica. Nel primo, il principale regressore è una variabile dicotomica che assume valore 1 se l'individuo ha perso o lasciato il lavoro negli ultimi due anni, 0 se è invece un lavoratore stabile. Nel secondo, è invece operata una distinzione di maggiore dettaglio tra le diverse categorie di lavoratori instabili, in funzione della condizione occupazionale al momento della rilevazione. Entrambi i modelli includono controlli per le variabili sociodemografiche precedentemente menzionate.

Per semplicità di interpretazione dei risultati, per ognuno dei modelli stimati nelle diverse sezioni dell'articolo saranno presentati gli effetti marginali.

3. Instabilità e discontinuità lavorativa: profili sociodemografici e motivazioni

Come anticipato, il primo obiettivo d'indagine consiste nell'identificare quali profili sociodemografici siano associati ad una maggiore probabilità di instabilità o discontinuità lavorativa. La Tabella 1 riporta i risultati di un modello di regressione in cui tale probabilità è stimata sulla base delle principali variabili sociodemografiche. Se a livello complessivo quasi 4 lavoratori su 10 hanno perso o lasciato il lavoro almeno una volta nei due anni precedenti l'indagine, ossia in una fase caratterizzata dalla crisi pandemica e dai suoi lasciti, osserviamo importanti (seppur non sorprendenti alla luce della letteratura sopra discussa) differenze in funzione delle caratteristiche degli intervistati. Emergono innanzitutto importanti differenze di genere – le donne conoscono una maggiore instabilità occupazionale rispetto agli uomini (+7,3 punti percentuali) – e per età – inversamente correlata con la probabilità di instabilità⁹ (ad esempio, tra i 51-64enni è più bassa di quasi 30 punti percentuali rispetto a quella registrata tra gli under 30) –, cui si associa una maggiore stabilità tra soggetti coniugati e con figli conviventi. Si rilevano poi importanti differenze tra aree geografiche, con un rischio di instabilità che al

⁹ La quota di instabili tende in realtà a risalire nel gruppo degli over 65, ma questo, come vedremo nel seguito, è in massima parte da ricondurre al pensionamento.

Sud – al netto delle altre caratteristiche dei rispondenti – è significativamente più alto che nelle regioni settentrionali (+6 p.p.).

Sono infine evidenti variazioni significative in funzione del titolo di studio dei rispondenti: all'aumentare del livello di istruzione diminuisce il rischio di instabilità (-13 p.p. tra chi ha una laurea rispetto a chi ha al massimo la licenza media). Questo risultato è peraltro coerente con quanto evidenziato dalla recente rilevazione di Eurostat (2023) sulle dimissioni volontarie: l'abbandono del posto di lavoro nel terzo trimestre 2022 ha riguardato il 4,4% degli occupati con un basso livello di istruzione e solo il 2,1% di quelli con un livello di istruzione medio e alto.

Tab. 1 Stima della probabilità di aver vissuto instabilità lavorativa, modello di regressione logistica, effetti marginali

	Coef	Std Err
Genere (Rif: Uomo)		
Donna	0,073***	0,025
Età (Rif: 18-30)		
31-40	-0,112***	0,043
41-50	-0,266***	0,041
51-64	-0,296***	0,041
65+	-0,159***	0,0563
Istruzione (Rif: Max lic media)		
Diploma	-0,099***	0,030
Laurea	-0,130***	0,033
Stato civile (Rif: non coniugato)		
Coniugato	-0,059**	0,029
Figli conviventi (Rif: No)		
Sì	-0,062**	0,029
Area geografica (Rif: Nord)		
Centro	0,029	0,033
Sud e isole	0,061**	0,029
N Osservazioni	1.418	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Per approfondire le differenze riscontrate all'interno del campione in termini di in/stabilità lavorativa abbiamo ricostruito le motivazioni alla base della perdita del lavoro o che hanno indotto i lavoratori e le lavoratrici a lasciare o cambiare occupazione.

Le domande che nel questionario sondavano questo aspetto proponevano un'ampia varietà di motivazioni tra cui scegliere, riconducibili alle categorie elencate nella tabella seguente.

Il 18% dei lavoratori instabili oggetto di analisi dichiara che alla base della discontinuità lavorativa ci sono stati fattori esogeni/contrattuali

(contratto a termine, licenziamento, chiusura dell'attività, ecc.)¹⁰. A questi si aggiunge poi una quota importante di intervistati che indicano fattori legati a caratteristiche del posto di lavoro, riferendosi a insoddisfacenti condizioni di lavoro (21%) (ad esempio, mancanza di flessibilità organizzativa¹¹ o stipendio inadeguato) o a difficoltà legate al clima lavorativo (10%). Si rileva poi una quota significativa di persone (38%) che hanno lasciato o cambiato il lavoro per motivazioni legate a esigenze o scelte personali, in linea con una tendenza emersa nella già citata rilevazione Eurostat (2023). In particolare, il 13% del nostro campione riferisce la necessità di prendersi cura della famiglia, mentre il 7% indica motivazioni legate al proprio stato di salute. A questi si aggiunge il dato relativo alle persone che hanno dichiarato motivazioni legate alla valorizzazione delle proprie competenze (18%), in specie la mancanza di prospettive di carriera. Si tratta dunque di motivazioni sempre legate alla valutazione della qualità della vita lavorativa, ma effettuata da un punto di vista più soggettivo, meno legato alle condizioni di lavoro e invece più al suo (dis)allineamento con le aspettative e le aspirazioni professionali. Nei termini di Gosetti (2022), potremmo dire che – diversamente dagli aspetti connessi alla retribuzione, alla sicurezza o al clima organizzativo, che rimandano a dimensioni di valutazione di tipo “strumentale” (legati anzitutto alla sicurezza e adeguatezza del reddito) e “ambientale” (che include la qualità delle relazioni sociali esperita sul luogo di lavoro) – gli aspetti connessi al profilo professionale richiamano le dimensioni del “riconoscimento sociale” e il bisogno, identitario e realizzativo, di vedere valorizzato il proprio contributo.

¹⁰ Il dato sembra in controtendenza rispetto a quanto riportato dalle statistiche ufficiali. Ad esempio, il già citato rapporto Eurostat (2023) evidenzia come in quasi nove casi su dieci le cessazioni dei rapporti di lavoro dipendano da cause legate al mercato del lavoro, mentre il recente Rapporto sulle Comunicazioni Obbligatorie redatto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024) indica che circa i due terzi delle cessazioni siano da imputare alla scadenza naturale del contratto. Si consideri però che la percentuale nettamente più bassa qui riportata è calcolata sui soli rapporti di lavoro interrotti negli ultimi due anni, mentre sono esclusi dal campione analitico i lavoratori che hanno lasciato il lavoro da più di due anni. Inoltre, la percentuale è calcolata prendendo in considerazione anche coloro che sono andati in pensione.

¹¹ La mancanza di flessibilità organizzativa potrebbe avere naturalmente ripercussioni negative anche sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro, per gli effetti che il tempo di lavoro – e il modo in cui è organizzato – riversa anche sulla qualità della vita personale (Ponzellini, 2023). Il questionario chiedeva però di indicare con una risposta sola la motivazione della scelta di lasciare il lavoro: questo ci consente di ipotizzare che in questo caso la mancanza di flessibilità fosse sofferta più in relazione alle condizioni di lavoro.

Tab. 2 Motivazioni della discontinuità lavorativa, macrovoci

Motivazione	Item	%
Fattori esogeni/contrattuali	- Avevo un contratto a termine che non è stato rinnovato - Ho perso il lavoro perché la mia azienda è fallita - Sono stato licenziato - Avevo un'attività in proprio che ho dovuto interrompere/chiudere - Il lavoro che svolgevo mancava di sicurezza e protezione	17,9
Cura della famiglia	- Per occuparmi della famiglia - Il lavoro che svolgevo non mi rendeva possibile una buona conciliazione tra vita e lavoro	12,9
Salute	- Per motivi di salute	7,0
Valorizzazione competenze	- Per studiare - Il lavoro che svolgevo non corrispondeva alle mie competenze/specializzazione - Il lavoro che svolgevo non aveva prospettive di carriera/crescita professionale	17,7
Clima lavorativo	- Il lavoro che svolgevo era troppo stressante - Il clima di lavoro e/o i rapporti con colleghi/responsabili non erano buoni	9,7
Condizioni di lavoro	- Il lavoro che svolgevo mancava di flessibilità organizzativa - Il lavoro che svolgevo aveva uno stipendio inadeguato - La sede di lavoro era troppo lontana da casa	21,0
Pensionamento	- Sono andato in pensione	13,8
Totale		100 (N 558)

Le motivazioni sinora delineate non si distribuiscono però in maniera omogenea nel gruppo indagato (Tab. 3). In linea con la letteratura (cfr. per es. il già citato rapporto Censis-Eudaimon 2024 e il rapporto INL 2024), per le donne si tratta più frequentemente di un cambiamento legato a necessità di cura della famiglia (15,3% vs 10,6% per gli uomini). La fase pandemica ha messo sotto stress i rapporti tra produzione e riproduzione sociale, sfidando la tradizionale divisione sociale del lavoro in base al genere e i confini tra lavoro e vita (Carreri, Dordoni e Poggio, 2022; Palidda, 2022; Bertolini e Poggio, 2022; Ponzellini, 2023). Nonostante la pandemia abbia in una certa misura spinto ad aumentare la condivisione delle responsabilità di cura – in specie dei genitori nei confronti dei figli – vi è stata comunque una penalizzazione delle donne che più hanno subito il trade-off della conciliazione vita lavoro. Per gli uo-

mini, invece, il motivo è più frequentemente legato a questioni di organizzazione del lavoro (24,0% vs 17,8% per le donne) o al pensionamento (17,1% vs 10,7%). Per quanto riguarda le differenze generazionali, i motivi familiari e il clima lavorativo hanno un peso maggiore nelle fasce centrali d'età e la valorizzazione delle competenze e l'organizzazione del lavoro perdono via via di rilevanza al crescere dell'età. A questo risultato si collega quello relativo alle differenze di istruzione: per i meno istruiti si tratta più frequentemente di un cambiamento legato a motivazioni contrattuali (25,2%) o pensionamento (in un caso su cinque); per i più istruiti, invece, il motivo è più frequentemente legato a questioni di organizzazione del lavoro (10,7%) e di valorizzazione delle competenze (25,9%). Infine, nelle regioni meridionali è molto più frequente il cambiamento legato a motivazioni contrattuali (24,7% vs 15% al Nord e 12,6% al Centro) o necessità di cura della famiglia (17%, contro il 11,1% registrato al Nord e il 9,9% al Centro).

Vale la pena notare che tra i soggetti che hanno indicato una motivazione "endogena" ben il 72% dichiara che, al momento di lasciare il lavoro precedente, aveva già una prospettiva di occupazione alternativa, seppure incerta (31%). Il che sembra confermare l'ipotesi del *reshuffling* (Fuller e Kerr, 2022). Tuttavia, rimane comunque un 28% che non aveva alcuna prospettiva occupazionale alternativa. Per poco più di un quarto del campione, il rischio della disoccupazione non ha frenato la scelta di lasciare il lavoro. Ma non è necessariamente una buona notizia. Si noti infatti che a non avere prospettive occupazionali alternative nel momento in cui si è deciso di lasciare il lavoro precedente erano più frequentemente le donne (34% vs 22% degli uomini), i lavoratori delle fasce d'età più mature (54% tra chi ha 51-64 anni vs 20-30% nelle fasce d'età precedenti), i lavoratori meno istruiti (40% di chi ha licenza media vs 25% dei laureati) e i lavoratori del Centro Italia e del Sud (rispettivamente 42% e 30% vs 22% del Nord). In altre parole, lavoratori e lavoratrici che, come vedremo tra poco, hanno una maggiore probabilità di trovarsi in una posizione di debolezza rispetto al mercato del lavoro.

Tab. 3 Motivi dell' instabilità lavorativa per principali variabili sociodemografiche

	Motivi contrattuali	Pensionamento	Cura Famiglia	Salute	Valorizzazione competenze	Clima lavorativo	Organizzazione del lavoro	Totale (N)
Genere								
Uomo	16,7	17,1	10,6	5,8	16,7	9,1	24,0	275
Donna	18,9	10,7	15,3	8,2	18,9	10,3	17,8	281
Età								
18-30 anni	15,6	0,0	13,2	7,2	28,1	10,2	25,8	167
31-40 anni	19,4	0,8	19,4	9,3	17,1	9,3	24,8	129
41-50 anni	22,0	1,8	16,5	7,3	12,8	18,4	21,1	109
51-64 anni	20,6	31,4	6,9	6,9	15,7	4,9	13,7	102
65+anni	7,8	82,4	0,0	0,0	0,0	0,0	9,8	51
Titolo di studio								
Max lic media								
Diploma								
Laurea								
Stato civile								
Non coniugato								
Coniugato								
Figli conviventi								
No								
Sì								
Area geografica								

Tab. 3 Motivi dell'instabilità lavorativa per principali variabili sociodemografiche

	Mo- tivi con- trat- tuali	Pensio- na- mento	Cura Fami- glia	Sa- lute	Valo- rizza- zione com- pe- tenze	Clima lavora- tivo	Orga- nizza- zione del la- voro	To- tale (N)
Genere								
Uomo	16,7	17,1	10,6	5,8	16,7	9,1	24,0	275
Donna	18,9	10,7	15,3	8,2	18,9	10,3	17,8	281
Età								
18-30 anni	15,6	0,0	13,2	7,2	28,1	10,2	25,8	167
31-40 anni	19,4	0,8	19,4	9,3	17,1	9,3	24,8	129
41-50 anni	22,0	1,8	16,5	7,3	12,8	18,4	21,1	109
51-64 anni	20,6	31,4	6,9	6,9	15,7	4,9	13,7	102
65+anni	7,8	82,4	0,0	0,0	0,0	0,0	9,8	51
Titolo di studio								
Max lic media	25,2	20,0	15,7	9,1	11,9	7,1	7,1	210
Diploma	15,2	12,4	10,6	5,5	18,4	11,5	11,5	217
Laurea	10,7	6,1	12,2	6,1	25,9	10,7	10,7	131
Stato ci- vile								
Non co- niugato	17,6	8,2	10,9	7,5	25,1	8,6	22,1	267
Coniu- gato	18,2	18,9	14,8	6,5	11,0	10,7	19,9	291
Figli convi- venti								
No	18,2	13,9	9,6	6,9	21,7	8,3	21,4	374
Sì	17,4	13,6	19,6	7,1	9,8	12,5	20,1	184
Area geogra- fica								
Nord	15,0	14,6	11,1	7,9	19,8	11,1	20,6	253
Centro	12,6	22,5	9,9	4,5	14,4	14,4	21,6	111
Sud e Isole	24,7	7,7	17,0	7,2	17,0	5,2	21,1	194

4. Le transizioni lavorative: prospettive di reimpiego

Una volta individuati i fattori più frequentemente associati con l'instabilità lavorativa e con le motivazioni che ne stanno alla base, ci concentriamo sui soli soggetti con percorsi discontinui per capire, all'interno di questo gruppo, quale sia la probabilità di trovare un nuovo lavoro. Ci chiediamo cioè, una volta perso o lasciato il lavoro precedente, come si configuri la probabilità di trovarne un altro, sulla base delle principali caratteristiche sociodemografiche e delle cause dell'instabilità. Ci concentriamo quindi sui 558 instabili del nostro campione e osserviamo che, di questi, 330 (cioè il 59%) hanno trovato un altro lavoro.

La tabella 4 illustra l'associazione tra la probabilità di aver trovato un nuovo lavoro e le principali caratteristiche sociodemografiche (M1) e le cause dell'instabilità (M2). Da tali analisi sono esclusi i pensionati, per definizione non più occupati.

È evidente da questa analisi multivariata la maggiore difficoltà, per alcune categorie di lavoratori, di trovare un nuovo lavoro dopo un episodio di discontinuità nel percorso, secondo un pattern che non si modifica nemmeno quando controlliamo per la causa dell'instabilità: al netto delle altre caratteristiche sociodemografiche e della motivazione per cui si è lasciato o perso il lavoro, la probabilità di trovare un lavoro è significativamente più bassa per le donne (-13,8 punti percentuali rispetto agli uomini) e i residenti nelle regioni meridionali (-13,4 p.p. rispetto ai residenti al Nord), mentre è più elevata per chi ha un titolo di studio più elevato (rispettivamente +11,8 e +8,6 p.p. per i diplomati e i laureati rispetto a chi ha al massimo la licenza media).

Anche le motivazioni dell'instabilità risultano fortemente associate alla probabilità di trovare un nuovo lavoro, che risulta significativamente più elevata quando la ragione della perdita del lavoro precedente non è di natura contrattuale (in tutti gli altri casi la probabilità di reimpiego è più alta di circa 50-60 punti percentuali). Il che rafforza l'ipotesi che il cambio di lavoro affrontato per trovare migliori condizioni di impiego non rappresenti un "salto nel vuoto".

Ci concentriamo infine sui soli lavoratori mobili attualmente non occupati (sempre escludendo i pensionati), per indagare in quali condizioni sia più probabile che questi cerchino un nuovo lavoro. Dei 151 che attualmente non stanno lavorando per motivi diversi dal pensionamento, 108 (72%) stanno attualmente cercando lavoro, i restanti 43 non stanno invece cercando lavoro.

Tab. 4 Stima della probabilità di essere attualmente occupati se precedentemente instabili (esclusi i pensionati), modelli di regressione logistica, effetti marginali

	M1	M2
Genere (Rif: Uomo)		
Donna	-0,142*** (0,040)	- 0,138*** (0,033)
Età (Rif: 18-30)		
31-40	-0,058 (0,053)	-0,036 (0,043)
41-50	-0,076 (0,058)	-0,040 (0,048)
51-64	-0,067 (0,066)	-0,042 (0,056)
65+	-0,111 (0,164)	-0,029 (0,159)
Istruzione (Rif: Max lic media)		
Diploma	0,216*** (0,051)	0,118*** (0,043)
Laurea	0,229*** (0,057)	0,086* (0,051)
Stato civile (Rif: non coniugato)		
Coniugato	0,021 (0,045)	0,047 (0,037)
Figli conviventi (Rif: No)		
Sì	0,056 (0,047)	0,043 (0,039)
Area geografica (Rif: Nord)		
Centro	0,026 (0,052)	0,024 (0,045)
Sud e isole	-0,197*** (0,045)	- 0,134*** (0,039)
Motivo discontinuità (Rif: Fattori esogeni)		
Cura della famiglia		0,550*** (0,063)
Motivi di salute		0,524*** (0,077)
Valorizzazione competenze		0,651*** (0,056)
Clima lavorativo		0,541*** (0,074)
Condizioni di lavoro		0,681*** (0,053)
N Osservazioni	481	481

Errori standard tra parentesi

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tab. 5 Stima della probabilità di essere attualmente alla ricerca di un lavoro se lavoratori mobili attualmente non occupati (esclusi i pensionati), modelli di regressione logistica, effetti marginali

	M1	M2
Genere (Rif: Uomo)		
Donna	-0,140* (0,075)	-0,084 (0,079)
Età (Rif: 18-30)		
31-40	-0,143 (0,089)	-0,156* (0,085)
41-50	-0,126 (0,092)	-0,153* (0,092)
51-64	-0,347*** (0,115)	0,371*** (0,111)
65+	-0,627*** (0,229)	0,693*** (0,187)
Istruzione (Rif: Max lic media)		
Diploma	-0,006 (0,084)	0,001 (0,084)
Laurea	-0,153 (0,109)	-0,108 (0,115)
Stato civile (Rif: non coniugato)		
Coniugato	-0,027 (0,088)	-0,049 (0,088)
Figli conviventi (Rif: No)		
Sì	-0,019 (0,095)	-0,015 (0,093)
Area geografica (Rif: Nord)		
Centro	-0,092 (0,121)	-0,078 (0,122)
Sud e isole	-0,025 (0,074)	-0,021 (0,072)
Motivo discontinuità (Rif: Fattori esogeni)		
Cura della famiglia		-0,229** (0,111)
Motivi di salute		-0,237* (0,141)
Valorizzazione competenze		-0,317* (0,163)
Clima lavorativo		-0,099 (0,132)
Condizioni di lavoro		-0,112 (0,144)
N Osservazioni	151	151
Errori standard tra parentesi		

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

La tabella 5 presenta modelli di regressione in cui la probabilità che l'insieme di questi 151 soggetti stiano cercando lavoro è stimata sulla base delle principali variabili sociodemografiche (M1) e della causa della discontinuità (M2). Tra le caratteristiche sociodemografiche, l'unico fattore realmente discriminante, in questo caso, è l'età: la probabilità di cercare un nuovo lavoro diminuisce in maniera importante all'aumentare dell'età degli ex lavoratori (rispetto agli under 30, la probabilità è più bassa di 37,1 punti percentuali per i 50-64enni e di 69,3 p.p. per gli over 65, per i quali evidentemente gioca un ruolo fondamentale l'avvicinamento all'età pensionabile). Anche la motivazione della precedente instabilità ha però un ruolo dirimente: la probabilità di cercare un nuovo lavoro è nettamente inferiore per chi ha lasciato il precedente lavoro per prendersi cura della famiglia (-22,9 p.p. rispetto a chi l'ha fatto a causa di fattori esogeni/contrattuali), per motivi di salute (-23,7) o per motivi legati al desiderio di vedere maggiormente valorizzate le proprie competenze (-31,7). Dunque, età e condizione familiare aumentano la probabilità che la transizione assuma la direzione da lavoro a non-lavoro, verso una condizione di disoccupazione o di inattività.

5. Le conseguenze degli episodi di discontinuità lavorativa

In ultima battuta, è utile rimarcare che i dati a nostra disposizione consentono di effettuare un'analisi spesso preclusa ad altre indagini su questo tema, tra cui quelle realizzate a partire da dati amministrativi: verificare le conseguenze di questi episodi di discontinuità lavorativa sulla condizione economica e sulla qualità di vita degli intervistati, ben sapendo che la qualità della vita lavorativa si compone di elementi che non riguardano solo il lavoro in senso stretto, bensì anche la sfera personale e sociale (Gosetti, 2022).

L'indagine *Be-Change*, come brevemente discusso in apertura, si proponeva infatti l'ambizioso obiettivo di indagare i mutamenti intervenuti nella sfera dei comportamenti, delle relazioni e del benessere nel periodo post pandemico. Grazie all'articolato questionario proposto agli intervistati, possiamo quindi mettere in relazione questi aspetti con gli elementi di instabilità lavorativa finora analizzati, così da verificare se e in che misura tali episodi di discontinuità occupazionale abbiano impattato sulle possibilità economiche di lavoratori ed ex lavoratori, sulla qualità delle loro relazioni e sul loro livello di benessere in vari ambiti di vita.

La tabella 6 riporta i risultati di una serie di modelli di regressione in cui (come illustrato in dettaglio nella sezione "Dati e scelte di metodo") è stimata: a) la probabilità che gli intervistati considerino almeno soddisfacenti

le risorse economiche che la famiglia ha avuto a disposizione nell'ultimo anno; b) la probabilità che nell'ultimo anno le condizioni economiche della famiglia siano migliorate; c) la probabilità inversa che le condizioni economiche familiari nell'ultimo anno siano peggiorate. Per ognuno di questi *outcome*, il modello 1 contrappone i lavoratori instabili (o discontinui) ai lavoratori stabili; nel modello 2, invece, per tenere conto della complessità delineata nelle pagine precedenti, è utilizzata una variabile relativa alla condizione lavorativa che distingue tra le seguenti condizioni: i) lavoratore stabile; ii) pensionato; iii) instabile attualmente occupato; iv) instabile attualmente non occupato ma alla ricerca di un lavoro; v) instabile attualmente non occupato e non alla ricerca di un lavoro. Tutti i modelli includono controlli per le principali variabili sociodemografiche, ma per semplicità di lettura sono riportati esclusivamente i coefficienti di interesse¹². Queste analisi suggeriscono che i lavoratori che hanno cambiato lavoro – ossia coloro che hanno trovato una nuova occupazione dopo l'episodio di discontinuità – abbiano migliorato le proprie condizioni economiche (+11,6 punti percentuali rispetto ai lavoratori stabili), al contrario di quei soggetti che non sono più occupati (compresi i pensionati), che dichiarano un peggioramento delle proprie condizioni economiche (rispetto ai lavoratori stabili: +20 punti percentuali gli instabili non occupati ma alla ricerca di un lavoro e +12,7 p.p. i pensionati).

Sondiamo, infine, l'associazione tra il mutamento nella condizione occupazionale e la qualità delle relazioni e il benessere dei soggetti, con riferimento ad aspetti quali le relazioni con i figli, le relazioni sociali, le relazioni sentimentali, la conciliazione vita-lavoro, e ad aspetti invece più direttamente connessi al lavoro, come l'organizzazione del lavoro e le prospettive di carriera, attraverso modelli di regressione analoghi a quelli riportati per la condizione economica. Per ognuno di questi aspetti, è stimata la probabilità che il soggetto dichiari di aver registrato un *miglioramento* nell'ultimo anno. Come per gli *outcome* precedenti, per ogni aspetto si stimano due modelli di regressione¹³ (sempre al netto delle principali variabili sociodemografiche, qui non riportate per ragioni di spazio¹⁴): nel primo, i lavoratori stabili sono confrontati con gli instabili, nel secondo invece si disaggregano le diverse categorie di instabili.

¹² I risultati completi sono disponibili su richiesta alle autrici.

¹³ Si noti che il numero di osservazioni su cui vengono effettuate le stime è variabile poiché alcuni item sono proposti solo se alcune condizioni sono realizzate (ad esempio, se l'intervistato ha figli, convive, ecc.).

¹⁴ I risultati completi sono disponibili su richiesta alle autrici.

Tab. 6 Stima della probabilità di avere condizioni economiche almeno soddisfacenti; di aver migliorato le condizioni economiche familiari; di aver peggiorato le condizioni economiche familiari. Modelli di regressione logistica, effetti marginali

		Condizioni economiche almeno soddisfacenti	Condizioni economiche migliorate	Condizioni economiche peggiorate
MODELLO 1				
Condizione occupazionale (Rif: Lavoratore stabile)	Lavoratore discontinuo	-0,069*** (0,027)	0,066*** (0,019)	0,074*** (0,026)
MODELLO 2				
Condizione occupazionale (Rif: Lavoratore stabile)	Pensionato	-0,008 (0,060)	-0,041 (0,042)	0,127** (0,062)
	Instabile occupato	-0,037 (0,033)	0,116*** (0,027)	0,027 (0,032)
	Instabile non occupato ma alla ricerca	-0,208*** (0,051)	-0,000 (0,033)	0,200*** (0,052)
	Instabile non occupato e non alla ricerca	-0,123 (0,078)	0,002 (0,053)	0,037 (0,073)
	N Osservazioni	1418	1418	1418

Errori standard tra parentesi

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Nuovamente, i risultati evidenziano un sostanziale miglioramento delle condizioni di vita per chi è riuscito a trovare un altro lavoro: i lavoratori che hanno *cambiato* occupazione non solo dichiarano di aver conosciuto un miglioramento legato alla sfera lavorativa (per gli “instabili occupati” la probabilità che nell’ultimo anno siano migliorate le prospettive di carriera, la stabilità della situazione lavorativa, l’organizzazione del lavoro è significativamente più elevata, di circa 10 punti percentuali, che per i lavoratori stabili), ma anche di aver accresciuto le possibilità di conciliazione tra lavoro e vita familiare (+8,6 punti percentuali) e di condivisione dei lavori domestici (+16,4), e di aver visto un cambiamento in positivo in diversi aspetti della propria vita privata: dalle relazioni sociali alla vita sentimentale (in entrambi i casi +6), dalla voglia di fare progetti (+5,9) alla salute fisica (+6,6), dalla

salute mentale (+9,7) al tempo da dedicare alla coltivazione dei propri hobby (+6,4). Al contrario, gli ex lavoratori non risultano aver migliorato la propria condizione; fanno eccezione i neo pensionati che, rispetto ai lavoratori stabili, registrano un miglioramento del benessere mentale (+13,3) e un aumento del tempo da dedicare agli hobby (+11).

Tab. 7 Stima della probabilità di aver migliorato le proprie relazioni / il proprio benessere. Modelli di regressione logistica, effetti marginali (continua)

		Rela- zioni con fi- gli	Pro- spet- tive car- riera	Stabi- lità sit. Lav.	Conci- lia- zione	Orga- nizza- zione lavoro	Rela- zioni sociali	Vita senti- men- tale
MODELLO 1								
Condizione occupazionale (Rif: Lavora- tore stabile)	Lavora- tore in- stabile	0.030	0.116* **	-0.002	0.085* **	0.103* **	0.037	0.039
		(0.038)	(0.029)	(0.030)	(0.033)	(0.032)	(0.027)	(0.026)
MODELLO 2								
Condizione occupazionale (Rif: Lavora- tore stabile)	Pensio- nato	0.010		-0.146			0.008	0.034
		(0.068)		(0.199)			(0.066)	(0.064)
	Instabile occupato	0.003	0.122* **	0.073* *	0.086* *	0.105* **	0.060*	0.060*
		(0.048)	(0.032)	(0.033)	(0.034)	(0.034)	(0.033)	(0.032)
	Instabile non oc- cupato ma alla ricerca	0.051		- 0.309* **			-0.002	-0.052
		(0.080)		(0.035)			(0.051)	(0.047)
	Instabile non oc- cupato e non alla ricerca	0.196* *		-0.107			0.007	0.095
		(0.079)		(0.136)			(0.077)	(0.074)
	N	794	1190	1.286	1.190	1.187	1.418	1.415
	Osserva- zioni							

Tab. 7 Stima della probabilità di aver migliorato le proprie relazioni / il proprio benessere. Modelli di regressione logistica, effetti marginali

		Voglia fare pro- getti	Salute fisica	Salute men- tale	Form a fi- sica	Con- divi- sione lavori casa	Con- divi- sione cura figli	Temp o hobby
MODELLO 1								
Condizione occupazionale (Rif: Lavora- tore stabile)	Lavora- tore insta- bile	0.039 (0.028)	0.041 (0.027)	0.073* ** (0.027)	0.036 (0.027)	0.113* ** (0.036)	0.080 (0.059)	0.065* * (0.027)
MODELLO 2								
Condizione occupazionale (Rif: Lavora- tore stabile)	Pensio- nato	-0.010 (0.065)	0.003 (0.065)	0.133* * (0.064)	-0.018 (0.065)	0.075 (0.075)		0.110* (0.063)
	Instabile occupato	0.059* (0.034)	0.066* * (0.033)	0.097* ** (0.034)	0.078* * (0.033)	0.164* ** (0.046)	0.079 (0.068)	0.064* (0.034)
	Instabile non occu- pato ma alla ri- cerca	0.032 (0.052)	-0.026 (0.050)	-0.017 (0.051)	-0.041 (0.050)	-0.025 (0.080)	0.059 (0.116)	0.064 (0.052)
	Instabile non occu- pato e non alla ri- cerca	-0.001 (0.077)	0.084 (0.078)	-0.009 (0.077)	-0.008 (0.077)	0.108 (0.093)	0.032 (0.165)	-0.015 (0.078)
N Osserva- zioni		1.415	1.418	1.418	1.415	860	366	1.418

I nostri dati non sono in grado di stabilire un nesso di causalità, tuttavia invitano a procedere nella ricerca attorno alla complessità del rapporto tra lavoro e persona, tra vita professionale e personale. Una vasta letteratura, che qui non è possibile riprendere (per una panoramica cfr. per es. Green *et al.*, 2024), ha studiato il nesso tra qualità del lavoro e qualità della vita inteso come benessere personale, portando alla luce la dinamica circolare entro cui una dimensione influenza reciprocamente l'altra. Assumendo – sulla base dei dati presentati – che il cambiamento di lavoro porti con sé una maggiore soddisfazione lavorativa, dalla nostra indagine questo nesso sembra essere confermato, aggiungendo indicazioni su aspetti poco studiati dalla letteratura come la relazione tra lavoro e relazioni personali (di coppia, familiari e sociali).

Conclusioni

Questo articolo muove dal filone di letteratura sulle dimissioni volontarie, che ha conosciuto una crescita e un forte impatto mediatico nel periodo pandemico, per compiere un passo in avanti. Se infatti l'attenzione catalizzata da questo fenomeno ha avuto il merito di aver riportato al centro del dibattito pubblico e scientifico il tema della qualità del lavoro e del posto che il lavoro occupa entro le biografie personali, sono ancora poco indagate le implicazioni che il lasciare o cambiare lavoro produce non solo sulla vita professionale ma anche su quella personale.

A partire da un questionario somministrato a un campione rappresentativo di adulti italiani, l'indagine *Be-Change* ha permesso di integrare le evidenze delle ricerche basate su dati amministrativi, che consentono di ricostruire le dinamiche quantitative del fenomeno di chi ha lasciato/cambiato il lavoro negli anni segnati dalla crisi pandemica, con un'analisi focalizzata in particolare sulle motivazioni e sugli esiti delle transizioni lavorative, non solo con riferimento alle condizioni di lavoro ma anche su altre sfere della vita personale.

I risultati della ricerca confermano che uno degli aspetti che maggiormente qualifica il fenomeno della discontinuità occupazionale riconducibile alla fase della crisi pandemica è quello delle transizioni da lavoro a lavoro. Queste sono motivate soprattutto dalla ricerca di una qualità della vita lavorativa migliore, in risposta a esigenze personali ascrivibili a due macro-ambiti: da un lato, quello della conciliazione vita-lavoro, laddove si cerca un equilibrio più sostenibile in specie con le funzioni di cura della famiglia; dall'altro, quello delle caratteristiche dell'impiego. Queste ultime paiono a

loro volta essere valutate su un duplice piano: un piano strumentale, connesso a dimensioni quali la sicurezza e la retribuzione, e un piano identitario e realizzativo, legato al riconoscimento del proprio contributo, alla valorizzazione delle proprie competenze e alle opportunità di crescita professionale.

La nostra ricerca, poi, ha consentito di osservare la relazione tra la discontinuità lavorativa e gli effetti su altre sfere della vita quotidiana. In sintesi è emerso che il cambio di lavoro – nella misura in cui si configura come mobilità *job-to-job* – comporta un miglioramento delle condizioni percepite, sia sotto il profilo economico, sia sotto il profilo della qualità della vita lavorativa e di quella personale, rimarcando come vita e lavoro siano intrecciate, formino un sistema complesso e integrato. Entro questo sistema la questione della conciliazione, dell'armonizzazione) tra sfere di realizzazione di sé (o meglio, tra “mondi vitali”) emerge come la più rilevante, portata ancor più in evidenza dalla crisi pandemica che ha contribuito ad assottigliare i confini tra lavoro e vita.

Da questa particolare angolatura si riesce a cogliere quanto possa essere rilevante l'“autonomia dell'offerta di lavoro”, così spesso sottovalutata nelle analisi e da lungo tempo evidenziata dalla letteratura (Zucchetti, 2005), e che oggi apre a nuove interpretazioni e prefigura lo spazio di inedite forme di protagonismo e spinte al cambiamento da parte dei lavoratori. Dall'altro lato, il rischio è quello di avallare una narrativa che sottovaluti gli impatti negativi della crisi pandemica sul mercato del lavoro, con scarsa attenzione all'analisi delle implicazioni della perdita del lavoro e di reddito per individui e famiglie. Se l'attenzione per le Grandi dimissioni ha puntato i riflettori sulle scelte *agite* – per quanto influenzate dalla crisi – questa ricerca riporta in primo piano anche le ricadute occupazionali della pandemia *subite* dai lavoratori in termini di disoccupazione e di inattività da scoraggiamento. La ricerca mostra che la perdita del lavoro è accompagnata da livelli inferiori di soddisfazione nelle altre sfere di vita personale.

Indubbiamente è necessario entrare meglio nel merito delle dinamiche effettive che caratterizzano le transizioni occupazionali qui indagate, prestando particolarmente attenzione alle disuguaglianze che celano e che qui è stato possibile investigare, seppur parzialmente.

Rispetto a tutte le variabili oggetto di indagine – motivazioni per lasciare il lavoro, possibilità di ricollocazione e soddisfazione rispetto alle diverse sfere di vita – è emerso un profilo di fragilità che presenta caratteristiche sociodemografiche comuni: donne, livello basso di istruzione, residenti al Sud Italia. Questi riscontri empirici aprono nuove domande di ricerca per evidenziare ancora meglio chi e a quali condizioni può agire la scelta del cambio di lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Alon T., Doepke M., Olmstead-Rumsey J. e Tertilt M. (2020). *This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession*, Working Paper 27660, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, August, <https://www.nber.org/papers/w27660>
- Amburgey A., Birinci S. (2022). The Great Resignation vs. The Great Reallocation: Industry-Level Evidence. *Economic Synopses*, Federal Reserve Bank St. Louis, 4, 1–2.
- Armillei F. (2022a). Un primo identikit delle grandi dimissioni. *Lavoceinfo* 24/02/2022, <https://lavoce.info/archives/92732/un-primo-identikit-delle-grandi-dimissioni/>
- Armillei F. (2022b). Dove sono andati a finire i lavoratori che si sono dimessi? *Lavoceinfo* 2/05/2022, <https://lavoce.info/archives/94702/dove-sono-andati-a-finire-i-lavoratori-che-si-sono-dimessi/>
- Bertolini S., Goglio V. (2023). Giovani e senso del lavoro, *il Mulino*, 4, ottobre-dicembre: pp. 86-94 | DOI: 10.1402/108735.
- Bertolini S., Poggio B. (2022). *Research Handbook on Work-Life Balance. Emerging Issues and Methodological Challenges*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Brunetta R., Tiraboschi M. (2022). Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenze. *Adapt Working Paper*, 6.
- Busso S. (2023). *Lavorare meno. Se otto ore vi sembra poche*. Torino: Ega- Edizioni Gruppo Abele.
- Carreri A., Dordoni A., Poggio B. (2022). Work-life balance and beyond: premises and challenges. In Bertolini S. e Poggio B., a cura di, *Research Handbook on Work-Life Balance. Emerging Issues and Methodological Challenges*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Censis-Eudaimon (2024). *VII Rapporto. Il welfare aziendale e la sfida dei nuovi valori del lavoro. Rapporto finale Roma*, 21 febbraio.
- Chohan U. W. (2022). *YOLO Capitalism*, SSRN, <https://ssrn.com/abstract=3775127> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3775127>
- Cohen A. (2021). How to Quit Your Job in the Great Post-Pandemic Resignation Boom, *Bloomberg Businessweek*, 10 May, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-10/quit-your-job-how-to-resign-after-covid-pandemic>
- Coin F. (2023). *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*. Torino: Einaudi.
- Eurostat (2023). Key figures on the changes in the labour market. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Key_figures_on_the_changes_in_the_labour_market&oldid=599933#Starting_or_leaving_a_job_between_the_ages_25-54_years
- Fuller, J. W., Kerr W. (2022). The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic. *Harvard Business Review*, March 23, <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=62290#:~:text=Abstract,more%20than%20a%20decade%20ago.>
- Gittleman M. (2022). The “Great Resignation” in perspective. *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, July 2022, <https://doi.org/10.21916/mlr.2022.20>
- Gosetti G. (2022). *La qualità della vita lavorativa. Lineamenti per uno studio sociologico*. Milano: FrancoAngeli
- Green F., Lee S., Zou M., Zhou Y. (2024). Work and life: the relative importance of job quality for general well-being, and implications for social surveys. *Socio-Economic Review*, Volume 22, Issue 2, April 2024, Pages 835–857, <https://doi.org/10.1093/ser/mwae002>
- Harter, J. (2022). Is Quiet Quitting Real? *Gallup Workplace*, September 6, <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>

Harvey, F. (2004). The new imperialism. The accumulation by dispossession. *Socialist Register*, 40: 63-87.

Hobsbawm E. J. (1994). *The Age of Extremes: The Short Twentieth Century, 1914–1991*. London: Abacus.

Ilo (2021). *Nota OIL COVID-19 e il mondo del lavoro: 7a edizione. Stime e analisi aggiornate sull'impatto del COVID-19 sul mondo del lavoro*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_767283.pdf.

Ispettorato Nazionale del Lavoro (2024). Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/>

Lalljee J. (2022). The Great Resignation is working for women, *Business Insider*, <https://www.businessinsider.com/great-resignation-women-pay-gap-quitting-jobs-to-make-more-2022-3>

Marks A. (2023). The Great Resignation in the UK—reality, fake news or something in between?. *Personnel Review*, Vol. 52 No. 2: 408-414. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2022-0608>

Mezzadra, S., Neilson, B. (2017). On the multiple frontiers of extraction: excavating contemporary capitalism. *Cultural Studies*, 31, 2-3: 185-204, DOI: 10.1080/09502386.2017.1303425

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Banca d'Italia, Il mercato del lavoro: dati e analisi. Le comunicazioni obbligatorie, novembre 2021, 6, <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/comunicazioni-obbligatorie/comunicazioni-obbligatorie-2021/Comunicazioni-obbligatorie-2021.06.pdf>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024), *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie. Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e subordinato*. 2024.

Ng E., Stanton P.(2023). Editorial: The great resignation: managing people in a post COVID-19 pandemic world. *Personnel Review*, Vol. 52 No. 2: 401-407. DOI 10.1108/PR-03-2023-914

Oecd (2020). *Oecd Employment Outlook 2020, Worker Security and the COVID-19 Crisis*. Paris: Oecd Publishing, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.

Palidda R., (2022). Tra produzione e riproduzione: persistenza e mutamento alla prova della pandemia, *Sociologia del lavoro*, 162: 263-279. DOI 10.3280/SL2022-162013

Ponzellini A.M. (2023). *Lavoro tecnologia e libertà. Tempo e spazio del lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale*. Milano: Guerini.

Rifkin J. (1995). *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano: Baldini&Castoldi.

Thompson, D. (2021). Three myths of the Great Resignation. *The Atlantic*, December 8, <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2021/12/great-resignation-myths-quitting-jobs/620927/>.

Unt M., Gebel M., Bertolini S., Deliyanni-Kouimtzi V., Hofäcker D. (Eds) (2021). *Social Exclusion of Youth in Europe. The Multifaceted Consequences of Labour Market Insecurity*, Bristol University Press, Policy Press.

Walther A. (2012). Youth – Actor of social change? Differences and convergences across Europe. *Studi di Sociologia*, 1: 17-41.

Wanka A., Walther A. (2024). In and Out of the Labour Market – A Linking Ages Perspective on Labour Market Transitions in Early and Late Adulthood. In Wanka A., Freutel-Funke T., Andresen S., Oswald F., a cura di, *Linking Ages. A Dialogue between Childhood and Ageing Research*. Abingdon: Routledge.