

**TCC.**  
TRIESTE CONVENTION CENTER

# ORIZZONTI

**TRIESTE / 19 MAGGIO 2023**  
PORTO VECCHIO VIALE MIRAMARE 24/2

Di lavoro  
& D'accordo   
VIIª EDIZIONE

 **Labor et Lex**  
Studio Mosetti Compagnone

## Grandi dimissioni e... Grande pentimento

### Non solo GRANDI DIMISSIONI

Nel corso del 2022 il tasso di turnover del personale è aumentato per il 73% delle aziende. Il fenomeno delle Grandi Dimissioni ha interessato anche il nostro Paese: **il 45% degli occupati dichiara di aver cambiato lavoro nell'ultimo anno o di avere intenzione.**

### MOTIVAZIONI DELLE DIMISSIONI

- 46% per benefici economici
- 35% opportunità di carriera
- 24% maggiore salute fisica o mentale
- 18% inseguire le proprie passioni personali
- 18% maggiore flessibilità sul lavoro

### LE RAGIONI

1) **crescente malessere dei lavoratori, spesso non adeguatamente identificato dalle organizzazioni,**

2) **volontà di dare un nuovo significato al lavoro,** per cui molte persone oggi sono disposte ad accettare condizioni economiche anche inferiori, per seguire passioni e interessi personali o conseguire maggiore flessibilità.

(così Osservatorio HR Innovation Practice del Politecnico di Milano)

### Ma anche... «GREAT REGRET»

nel 2023, però, **il 41 % di questi ultimi che ha cambiato lavoro si è già pentito e vorrebbe tornare indietro.**

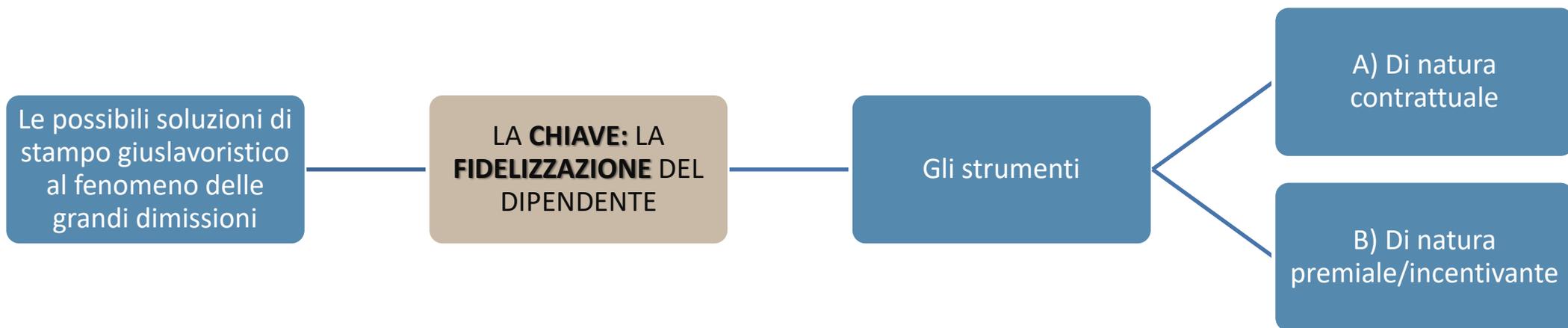
È quello che negli Stati Uniti viene definito il “Great Regret”, **che coinvolgerebbe fino all’80% di quelli che hanno cambiato lavoro.** Ma se negli States tocca soprattutto la Gen Z, **in Italia i pentiti sono invece gli uomini e le persone con più di 50 anni.**

Le precondizioni: i lavoratori **hanno una percezione della propria impiegabilità nettamente più positiva rispetto a quella delle organizzazioni.** Il 74% dei lavoratori non è preoccupato di rimanere inoccupato per via dell'evoluzione della propria professione. Probabilmente a causa di una scarsa consapevolezza di come evolverà il proprio lavoro e delle capacità che saranno richieste in futuro.

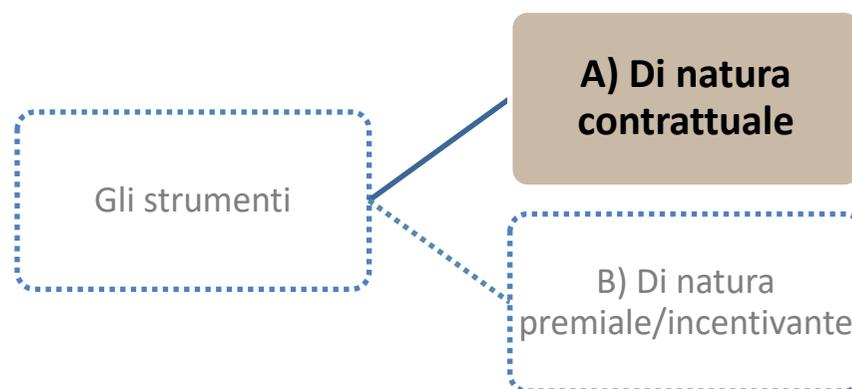
**In ogni caso, nonostante il calo, il fenomeno delle grandi dimissioni continua ad interessare le aziende. Quali soluzioni, quindi, per attuare una efficace politica di *retention* del personale?**



## Intervento proattivo delle imprese



## Intervento proattivo delle imprese



## Focus sugli strumenti di natura «contrattuale»

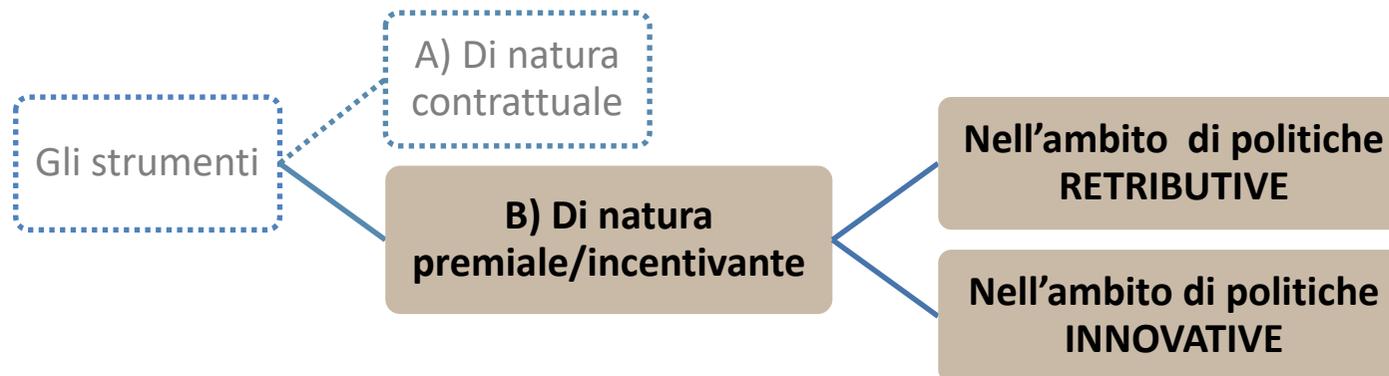
«blindare»  
(giuridicamente parlando) il  
dipendente con  
**PATTI DI STABILITA'**

In via indiretta,  
**PATTI DI NON  
CONCORRENZA**

Allungare  
contrattualmente i  
**PERIODI DI  
PREAVVISO**

**Accordi sindacali di  
secondo livello**

## Intervento proattivo delle imprese



### Focus sugli strumenti di natura **RETRIBUTIVA**

Bonus e premi di produzione

Maggior flessibilità sul lavoro (smart working, settimana corta)

Sistema di welfare

Fringe Benefit

### Focus sugli strumenti di natura **INNOVATIVA**

Piani di carriera

Banca del tempo

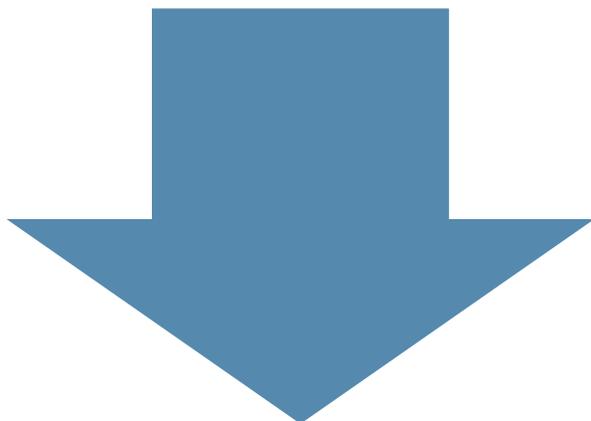
Aumento del benessere aziendale

Creazione di punti d'ascolto

Conoscenza dei propri dipendenti e delle loro passioni

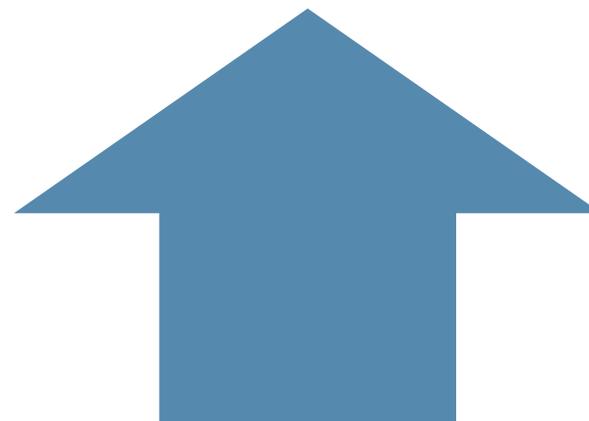
## Intervento normativo

Lo «stato dell'arte»

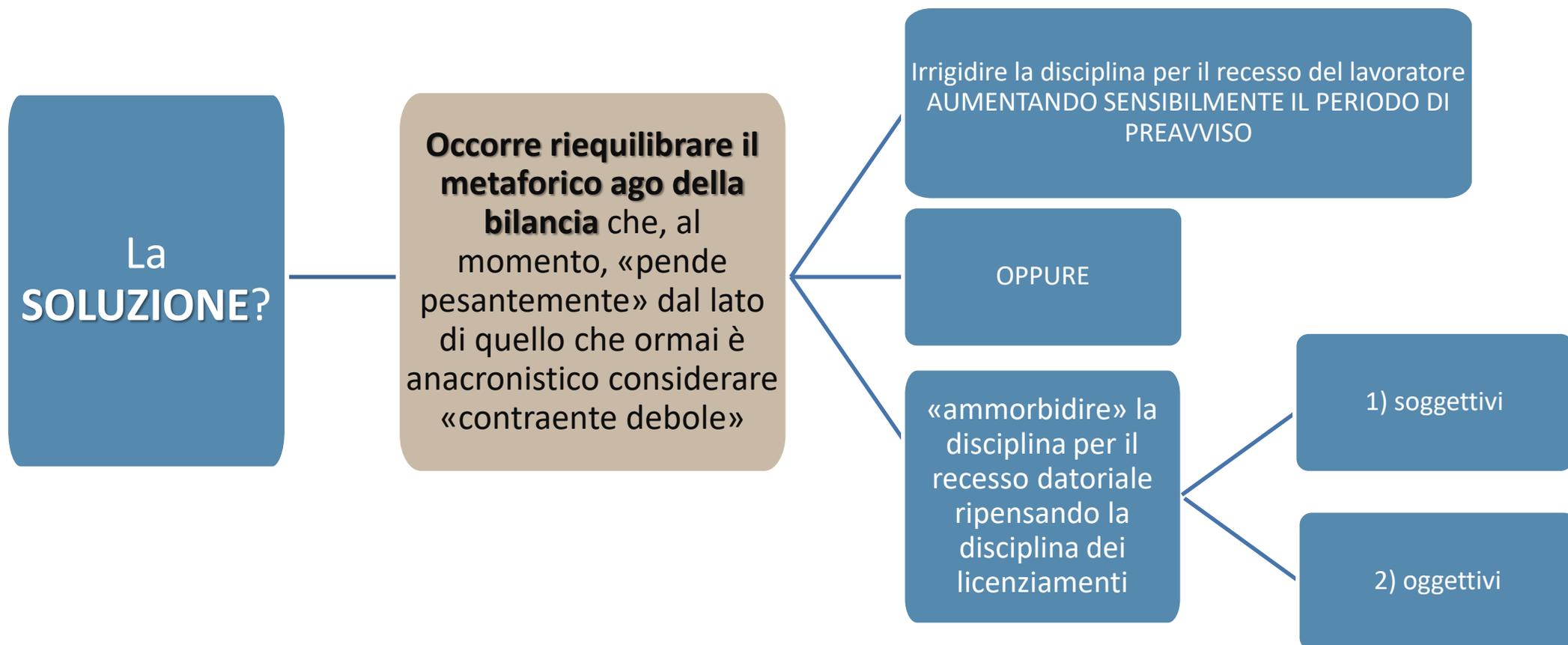


L'ordinamento **favorisce il lavoratore**, il quale può rassegnare le proprie dimissioni agevolmente, senza obblighi specifici, fatto salvo quello (assai lasco) del preavviso

**PER CONTRO**, i datori di lavoro (comunemente noti come «parte forte») non possono recedere dal rapporto lavorativo tanto liberamente quanto i propri dipendenti



## Intervento normativo



## Intervento normativo

Ripensare il licenziamento per motivi disciplinari

Parole d'ordine: **MONITORARE** e **CODIFICARE**

Tipizzare le condotte sanzionabili disciplinarmente in maniera più specifica rispetto al CCNL

... e quindi dotarsi di un **CODICE DISCIPLINARE** preciso in cui **vengano fatte confluire tutte le condotte che l'azienda ritiene meritevoli di sanzione** (anche espulsiva)

In aggiunta, osservare e monitorare periodicamente (unitamente alle funzioni aziendali che si occupano di sicurezza) le principali violazioni in tema di salute e sicurezza tipizzandole e facendole confluire nel codice disciplinare

Osservare e monitorare le principali violazioni dei protocolli **231** e far confluire anche queste ultime nel codice disciplinare

## Intervento normativo

### Riformare la disciplina del licenziamento per giustificato motivo OGGETTIVO

La norma di riferimento (art. 3 L. 604/1966) risulta essere troppo vaga e dispersiva  
*Il licenziamento per giustificato motivo [...] è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.*

La necessaria conseguenza

La giurisprudenza può «insinuarsi» nelle scelte imprenditoriali che possono, quindi, essere indirettamente sindacate nel merito (con qualche dubbio di compatibilità con il disposto dell'art. 41 Cost.)

La soluzione: codifica precisa (magari in termini diversificati a seconda delle dimensioni aziendali) delle ragioni che legittimano il licenziamento per c.d. motivi economici

## Intervento normativo

### Il «coraggio del legislatore»

Rivisitare la disciplina dei  
licenziamenti per GMO

### Introduzione di una nuova fattispecie

Ipotesi di «licenziamento per  
motivi economici legati alla  
crescita aziendale»

### Crisi... e crescita

Legittimare il licenziamento  
per GMO non solo come  
strumento di risoluzione  
della crisi

...ma anche quale strumento  
per il **raggiungimento di  
obiettivi di crescita  
aziendale**

## Grazie per l'attenzione

anche se a tagliare il traguardo è solo il capitano, la vittoria si può raggiungere solo grazie all'impegno dell'intero Team



**TCC.**  
TRIESTE CONVENTION CENTER

# ORIZZONTI

**TRIESTE / 19 MAGGIO 2023**  
PORTO VECCHIO VIALE MIRAMARE 24/2

Di lavoro  
& D'accordo   
VIIª EDIZIONE

 **Labor et Lex**  
Studio Mosetti Compagnone