



la e taglio dei costi, l'ondata di licenziamenti (oltre 150mila in ottobre) “da recessione” negli Usa arriverà in Europa? L'analisi: “Difficile un impatto così veloce e pesante”

TRENTO. I licenziamenti negli Stati Uniti hanno toccato livelli “da recessione” nel mese di ottobre, con circa 150mila posti persi e un totale di esuberi pari a 1,1 milioni da inizio 2025. I dati arrivano da Challenger, Gray & Christmas, un'azienda privata che monitora le riduzioni dei posti di lavoro, e certificano una situazione difficile sul fronte occupazionale negli States: su base annuale infatti, i numeri del 2025 sono i più alti registrati dalla pandemia e in linea con i tagli effettuati tra 2008 e 2009, durante la Grande recessione....



TRENTO. I licenziamenti negli Stati Uniti hanno toccato livelli “da recessione” nel mese di ottobre, con circa 150mila posti persi e un totale di esuberi pari a 1,1 milioni da inizio 2025. I dati arrivano da Challenger, Gray & Christmas, un'azienda privata che monitora le riduzioni dei posti di lavoro, e certificano una situazione difficile sul fronte occupazionale negli States: su base annuale infatti, i numeri del 2025 sono i più alti registrati dalla pandemia e in linea con i tagli effettuati tra 2008 e 2009, durante la Grande recessione.

A trainare l'ondata di licenziamenti, come riportato negli scorsi giorni, scelte aziendali volte alla riduzione dei costi e alla sempre maggiore implementazione di sistemi di intelligenza artificiale – in grado di sostituire in particolare le occupazioni dei cosiddetti “white-collar”, gli impiegati d'ufficio. A livello numerico, Amazon ha già annunciato 14 mila licenziamenti (che potrebbero diventare 30mila), mentre per Ups – che ha già annunciato 14mila esuberi negli ultimi 22 mesi – si discute di riduzioni del personale pari addirittura a 48mila unità. L'aumento generale registrato tra settembre e ottobre è stato del 183%, segnando il peggiore ottobre addirittura dal 2003 – rispetto all'ottobre 2024 l'aumento è stato del 175% e, contando i primi 10 mesi dell'anno, del 65% rispetto al 2024; nel 2020 il totale dei licenziamenti annunciato da gennaio ad ottobre era stato pari a circa 2,3 milioni.

E nonostante la distanza tra le due sponde dell'Atlantico sembri oggi maggiore rispetto al periodo precedente alla rielezione di Donald Trump, le dinamiche che si osservano tra le grandi multinazionali Usa fanno sentire i loro effetti direttamente anche nel Vecchio continente, dove



affrontare la questione occupazionale – pur con le dovute differenze – è una priorità altrettanto urgente. Guardando all'evoluzione negli States una domanda sorge dunque spontanea: l'ondata di licenziamenti negli Usa potrebbe innescare una dinamica simile anche in Europa? Il Dolomiti lo ha chiesto a Francesco Seghezzi, presidente di Adapt (Associazione per gli Studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali).

“Innanzitutto – dice – dobbiamo inserire questa discussione nel contesto spesso 'apocalittico' sul fronte del lavoro che periodicamente si apre quando si analizzano gli impatti delle innovazioni tecnologiche. Per fare un esempio, 10 anni fa si discuteva di robotizzazione e di come il suo sviluppo avrebbe causato gravi problematiche sul fronte occupazionale: oggi però ci sono ancora moltissimi settori nei quali invece si fatica a trovare lavoratori”.

Allo stesso modo, la recente ondata di licenziamenti negli Stati Uniti va inserita in un orizzonte analitico più ampio: “Come prima cosa – dice Seghezzi – va specificato che negli States si licenzia di più in questa fase perché è più facile farlo rispetto a quanto non lo sia in gran parte dei Paesi europei”. Se nel Vecchio continente infatti prevale – tra alti e bassi – il principio della tutela del lavoratore, con un rapporto tra datore e dipendente in linea di massima più regolato e protetto, il mercato del lavoro americano è molto più dinamico – e precario – seguendo il sistema del cosiddetto “at-will employment”.

In altre parole, i datori di lavoro possono licenziare i dipendenti per qualunque ragione – senza la giusta causa – purché il motivo del licenziamento non sia proibito dalla legge federale o statale (nel caso, per esempio, di discriminazione razziale o di genere). È così che decine di migliaia di “white-collar” americani, gli impiegati d’ufficio, hanno perso il loro posto dopo gli annunci di alcuni dei più grandi datori di lavoro americani, a partire come detto da Amazon, Target e Ups.

Proprio qui però, aggiunge Seghezzi, sta un altro degli elementi da considerare nell’analizzare la situazione attuale: “Negli Stati Uniti ci sono molti più lavoratori d’ufficio, personale in attività negli headquarters diciamo, mentre in Europa compagnie come Amazon sono più legate ad attività di distribuzione. Il 'rischio', in altre parole, sarebbe legato più alla robotizzazione che non all’implementazione di sistemi di intelligenza artificiale”.

L’adozione di sistemi robotizzati – con i relativi, e ingenti, costi – non è peraltro scontata: ci sono di mezzo questioni logistiche, economiche, organizzative. Senza contare, appunto, un impianto normativo che in Europa tende a tutelare maggiormente i lavoratori. “Ovviamente delle conseguenze ci saranno anche qui – ribadisce l’esperto – ma difficilmente vedremo un impatto tanto massiccio e tanto rapido come quello che stiamo osservando negli Stati Uniti. Già oggi, per esempio, ci sono molti ambiti industriali in cui l’automazione sarebbe possibile ma nei quali per vari motivi, a partire dagli alti costi, non viene implementata perché semplicemente non conviene”.

In definitiva, l’impatto dell’automazione in Europa – che sia ‘gestionale’ e ‘amministrativa’, collegata quindi all’Ia, o più legata al processo di robotizzazione – potrebbe essere diluito proprio per le differenze strutturali e normative del mercato del lavoro dell’Ue. “A livello politico è necessario tenere alta la soglia dell’attenzione – aggiunge Seghezzi – ma senza pensare che un’ondata di licenziamenti di questa velocità e di questa entità arrivi necessariamente ad interessare anche noi”. La perdita di posti legata ai cambiamenti tecnologici, per esempio, potrebbe essere assorbita tramite pensionamenti senza sostituzione del personale - un tema che gioco forza si lega anche all’inverno demografico che colpisce, e continuerà a colpire, l’Italia e l’intera Europa.



Il tutto senza considerare eventuali incognite oggi difficili da immaginare, a partire dalla possibilità che nuove opportunità lavorative emergano dal contesto di sviluppo tecnologico attuale. “Pensiamo infine – conclude l’esperto – che stiamo parlando di circa 150mila lavoratori su un totale di milioni e milioni di lavoratori americani (parliamo di circa 163 milioni di persone ad agosto 2025 ndr). Si tratta di un dato importante, certo, ma il cui impatto, anche psicologico, va dimensionato all’enorme mercato americano”.