

## Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri anno 2022 - Abstract

### Numero di convalide distinte per genere

Nel corso del 2022, sono stati complessivamente emessi **61.391 provvedimenti di convalida**, aumentati di oltre 8.955 unità (+ **17,1%**) rispetto al 2021.

E' confermato il tradizionale squilibrio di genere: il **72,8%** delle convalide (44.699), infatti, si riferisce a donne e il restante **27,2%** (16.692) a uomini.

### Distribuzione geografica

Anche per il 2022 risulta confermata la distribuzione geografica dei provvedimenti nelle tre differenti aree geografiche del Nord, del Centro e del Sud Italia, in connessione al diverso tasso di occupazione presente nel Paese. In particolare: – nell'**Italia Settentrionale** sono state adottate **41.239** convalide, pari ad oltre il **67%** del totale (percentuale corrispondente a quella rilevata nel 2021); – nell'**Italia Centrale** i provvedimenti sono stati **11.726** pari al **19%** del totale (stessa percentuale dell'anno precedente); – nell'**Italia Meridionale** sono state rilasciate **8.426** convalide, che costituiscono il **14%** del totale (anche in tal caso la percentuale coincide con quella del 2021).

### Mancate convalide e loro distribuzione geografica

Il dato concernente le **mancate convalide**, complessivamente pari a **75**, in aumento rispetto alle 34 del 2021, si è confermato estremamente esiguo, attestando la consueta efficacia dell'attività informativa svolta dal personale ispettivo e la connessa accresciuta consapevolezza dei propri diritti da parte dei lavoratori/delle lavoratrici con figli minori di 3 anni di età. La maggior parte di questi, **44**, pari al **71%**, si riferiscono a lavoratrici madri (a fronte di 20 nel 2021, pari al 59%) mentre solo **15** riguardano lavoratori padri, pari al **24%** (14 nel 2021, pari al 41%).

Come negli anni precedenti, le mancate convalide sono state prevalentemente concentrate nelle regioni del **Nord: 47** (19 nel 2021). Delle restanti mancate convalide, ne sono state rilevate **21** al **Centro** (10 nel 2021) e **7** al **Sud** (5 nel 2021).

### Tipologia di recesso oggetto di convalida

In linea con gli anni precedenti, appare confermata la netta prevalenza delle convalide relative a **dimissioni volontarie**, pari a **59.445**, che rappresentano ben il **96,8%** del totale (oltre il 94% del totale nel 2021) mentre residuali risultano le dimissioni **per giusta causa** che sono pari a **1.268** (**2,1%** del totale) e le **risoluzioni consensuali**, pari a **678** (appena **1,1%** del totale).

### Nazionalità della lavoratrice/del lavoratore

Anche nel 2022 le convalide hanno prevalentemente interessato lavoratrici madri e lavoratori padri di **cittadinanza italiana**, pari a **53.458** (circa l'**87,1%**). Marginali sono risultati i provvedimenti rilasciati a **cittadini di Paesi terzi**, pari a **5.367** (oltre il **8,7%** del totale) ed a **cittadini Ue**, pari a **2.566** (pari al **4,2%** del totale).

### Fascia di età della lavoratrice/del lavoratore

Come di consueto, la maggior parte dei destinatari delle convalide, pari a **48.768** (corrispondente al **79,4%** del totale), si colloca nella fascia di età **tra i 29 e i 44 anni** (in leggero aumento rispetto al 2021, in cui il dato era pari a 40.226, in misura del 77% del totale).

La presenza più consistente si registra nella fascia tra i **34 e i 44 anni** in cui le donne sono pari a **18.853** e gli uomini **8.812**, in linea con la struttura demografica del Paese.

### Anzianità di servizio della lavoratrice/del lavoratore

Secondo un andamento stabile nel tempo, anche nel 2022 le lavoratrici madri e i lavoratori padri destinatari delle convalide presentano prevalentemente una **bassa anzianità di servizio**, entro i primi 3 anni di instaurazione del rapporto di lavoro: **30.086** convalide hanno infatti riguardato genitori con anzianità di servizio **“fino a 3 anni”**, di cui il **68,5%** rilasciate a donne (26.345 nel 2021, di cui il 67% riferite a donne), mentre sono stati **24.296** i provvedimenti rientranti nella fascia di anzianità di servizio **“da oltre 3 a 10 anni”**, di cui il **78,9%** relativi a lavoratrici madri (20.153 nel 2021 di cui il 79% relativi a donne).

Complessivamente tali fasce di anzianità di servizio (riguardanti **54.382** convalide), costituiscono **oltre l'88,6%** del totale dei provvedimenti (percentuale in linea con quella registrata nel 2021)

Appare pertanto confermato l'elevato rischio di recesso dal mercato del lavoro delle lavoratrici madri con anzianità di servizio bassa o media, connessa alla loro condizione di genitorialità.

### Numero di figli della lavoratrice/del lavoratore

Come per gli anni precedenti, il maggior numero di provvedimenti rilasciati dagli Uffici territoriali si riferisce a lavoratori/lavoratrici **con 1 figlio** (o in attesa del primo figlio), pari **35.871**, corrispondente al **58,4%** del totale (60% del totale nel 2021). Più modesta, anche se pur sempre significativa, si conferma la percentuale - oltre il **32,5%** del totale (32% nel 2021) - di genitori **con 2 figli** e resta contenuta (il **7,5%**) quella dei lavoratori/delle lavoratrici **con più di 2 figli** (7,1% nel 2021).

Ciò conferma che la fascia critica per restare nel mercato del lavoro sia proprio quella immediatamente dopo la maternità.

### Qualifica della lavoratrice/del lavoratore

La maggior parte dei provvedimenti di convalida riguardano lavoratori padri o lavoratrici madri con qualifica di **impiegato (30.299)** e di **operaio (26.471)** che complessivamente (**56.770**) rappresentano il **92%** delle dimissioni/risoluzioni convalidate, stessa percentuale rilevata nel 2021. Si conferma limitato il numero di provvedimenti relativi alle qualifiche di **quadro** e di **dirigente**, rispettivamente, pari a **1.708** (1.401 nel 2021) e **736** (637 nel 2021).

Con riferimento alle convalide che interessano le posizioni apicali, quelle relative alle donne con qualifica di dirigente appare minima, pari allo **0,4%** del totale dei provvedimenti rilasciati a lavoratrici madri (1% nel 2021); tuttavia le convalide per le donne dirigenti sono in valore assoluto superiori a quelle maschili (**410** contro **326**). Si deduce pertanto che la qualifica professionale non costituisce un deterrente all'uscita dal mercato del lavoro in condizione di genitorialità, come confermato dal raffronto con i dati del 2021: infatti, le convalide riferite a donne in posizione apicale nel 2022 crescono del **16,5%** a fronte del **14,4%** degli uomini con qualifica dirigenziale.

### Settore di appartenenza

Premesso che, in occasione del monitoraggio statistico, la distizione per settore economico non è stata indicata per il **26%** dei casi (criticità comunque meno significativa rispetto all'anno precedente in cui il settore non era disponibile per il 58% del totale), l'analisi relativa al restante numero di convalide conferma che, come di consueto, l'ambito produttivo di maggior concentrazione è il **terziario**, tradizionalmente

caratterizzato da una maggiore occupazione femminile: a tale settore si riferiscono **35.530** provvedimenti (pari a circa il **58%** del totale di quelli per i quali è stato precisato il settore di riferimento). Seguono: – l'**industria**, con **7.981** provvedimenti (pari al **13%** del totale); –l'**edilizia**, con **1.582** convalide (**2,6%**); - l'**agricoltura**, con **335** provvedimenti (**0,5%**).

### Dimensione aziendale

Con riferimento all'analisi delle convalide rilasciate nel 2022 sotto il profilo della dimensione aziendale, dato non disponibile in 2.070 casi, pari al **3,4%** (marginale rispetto al 2021 in cui tale informazione mancava nella gran parte dei casi, circa l'87% del totale), i provvedimenti sono così distribuiti:

- **17.587** relativi alle **grandi imprese** (oltre 250 dipendenti), pari al **28,6%** delle convalide complete della informazione sulla dimensione aziendale;
- **10.395** relativi alle **medie imprese** (da 50 a 249 dipendenti), corrispondenti al **16,9%**;
- **14.128** relativi alle **piccole imprese** (da 10 a 49 dipendenti), pari al **23%**;
- **17.211** relativi a **microimprese** (da 0 a 9 dipendenti), corrispondenti al **28%**.

In ottica di genere, di tutte le 44.699 convalide riferite a donne, la quota più consistente (il 32%) è legata alla microimpresa. Segue la grande (26,2%), la piccola (22,3%) ed infine la media (15,5%). Di tutte le 16.692 convalide riferite a uomini, la quota più rilevante (35,2%) si colloca invece nella grande impresa, seguita dalla piccola (24,9%), dalla media (20,7%) ed infine dalla microimpresa (17,3%).

### Motivazioni sottese alle dimissioni/risoluzioni consensuali

In occasione del colloquio con il personale ispettivo ai fini del rilascio del provvedimento di convalida, la lavoratrice/il lavoratore indica uno o più motivi sottesi alle dimissioni o alla risoluzione consensuale: tali informazioni sono particolarmente utili a verificare la genuinità e volontarietà dell'atto.

Le motivazioni indicate nel 2022 sono pari a **71.727** (61.949 nel 2021), dato superiore al totale dei provvedimenti di convalida appunto in quanto il modulo prevede che ogni richiedente possa indicare più risposte.

La motivazione più ricorrente permane la **difficoltà di conciliare l'occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole**, sia per ragioni legate alla disponibilità di servizi di cura che per ragioni di carattere organizzativo riferite al proprio contesto lavorativo: sommando le due specifiche, questa motivazione incide sul totale per il **49,8%** (51% nel 2021).

In particolare, le motivazioni relative alle difficoltà di conciliazione legate alla disponibilità di servizi sono il **32,2%** (33,6% nel 2021) del totale delle causali e riguardano l'assenza di parenti di supporto, l'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato quali asilo nido o baby-sitter e il mancato accoglimento al nido.

Le motivazioni concernenti le difficoltà di conciliazione dovute all'organizzazione del lavoro o a scelte datoriali rappresentano oltre il **17,6%** (in linea con la percentuale del 17 % registrata nel 2021) del totale delle motivazioni indicate e riguardano condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole, distanza dal luogo di lavoro, cambiamento della sede di lavoro, orario di lavoro (mancata modifica degli orari lavorativi e mancata concessione del part time), modifica delle mansioni svolte. Il **37,5%** del totale delle motivazioni è connesso altresì al **passaggio ad altra azienda**.

Le restanti motivazioni hanno invece riguardato: cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge pari al **3,1%** e altre motivazioni pari al **9,5%** (oltre al trasferimento dell'azienda, pari allo **0,1 %**).

Analogamente a quanto evidenziato negli anni precedenti permane una profonda differenza di genere nel dato relativo alle motivazioni.

La motivazione principale per gli uomini (il **78,9%** del totale delle motivazioni addotte dai lavoratori padri a fronte del 78,2% rilevato nel 2021) è legata infatti al passaggio ad altra azienda mentre appare residuale la motivazione inerente alle difficoltà di conciliazione tra lavoro e attività di cura (il **7,1%** in linea con quella rilevata nel 2021, pari al 7,4%). Sul totale delle motivazioni indicate dalle lavoratrici madri invece, le difficoltà di conciliazione tra lavoro e funzione di cura pesano per il **63,6%** (65,5% nel 2021) mentre solo il **24%** fa riferimento a casi di trasferimento ad altra azienda.

Si tratta di uno sbilanciamento di genere di notevoli proporzioni che emerge anche dalla lettura dell'incidenza delle motivazioni di cura delle donne sul complesso delle motivazioni di cura di entrambi i generi: il **97,8%** delle motivazioni di difficoltà a conciliare lavoro con la cura della prole, per ragioni legate ai servizi di cura è addotto da donne, così come il **94%** delle motivazioni di difficoltà di conciliazione per ragioni legate al luogo di lavoro. Restano invece di maggiore incidenza le motivazioni maschili di passaggio ad altra azienda (**51,7%** del totale)

#### **Tipologia di orario di lavoro e richieste di part-time o altre forme di flessibilità**

Circa il **65,8%** dei provvedimenti di convalida, pari a **40.402** (35.640, circa il 68% nel 2021) si riferisce a rapporti di lavoro a **tempo pieno**, a fronte di **20.983** part time, che costituiscono il restante **34,2%** (16.796 nel 2021).

La quota femminile sul totale delle convalide in full time è del **61,8%** (61% nel 2021) e **94%** circa quella sul totale delle convalide riferite a rapporti **part time** (percentuale coincidente con quella del 2021).

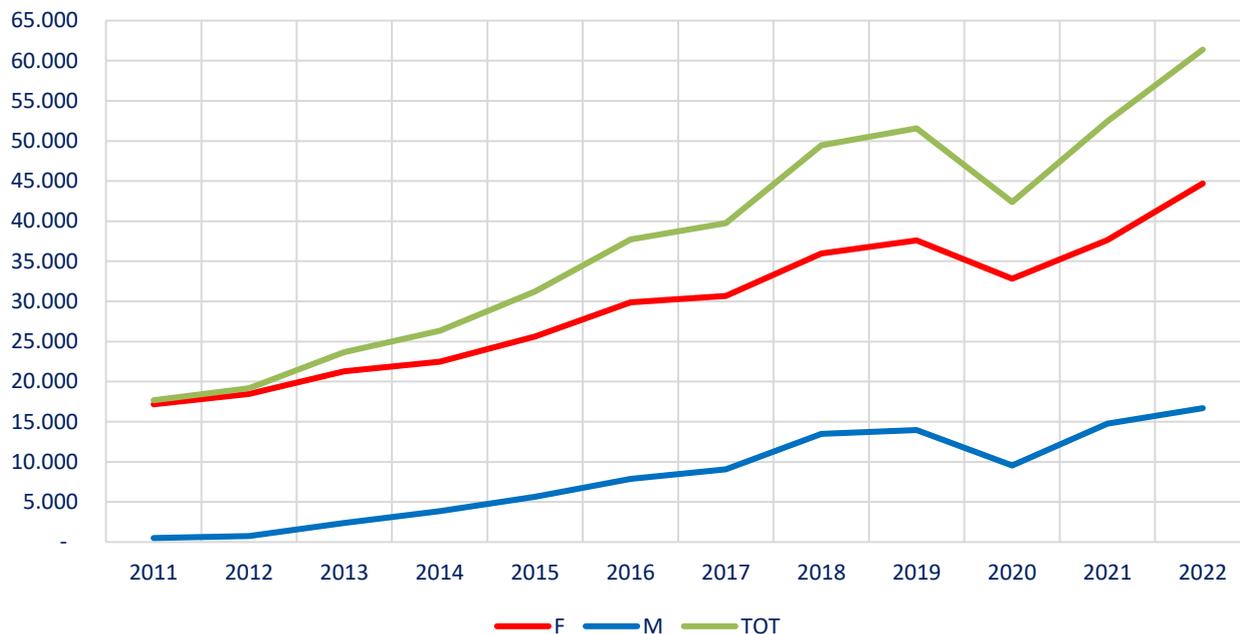
Questa sproporzione riflette la configurazione del mercato del lavoro in generale in cui le donne sono oltre il 70% di tutti i lavoratori part time e il 33% degli occupati.

Con riferimento al dato di lavoratrici madri/lavoratori padri interessati dalle convalide che hanno presentato **richieste di part-time o flessibilità**, tali richieste risultano accolte in **1.372** casi e respinte in **1.737** casi: il mancato accoglimento potrebbe essere interpretato come un indice rivelatore della sensibilità ancora insufficiente manifestata dal mondo datoriale verso le esigenze di conciliazione tra il ruolo genitoriale e la prosecuzione dell'attività lavorativa.

---

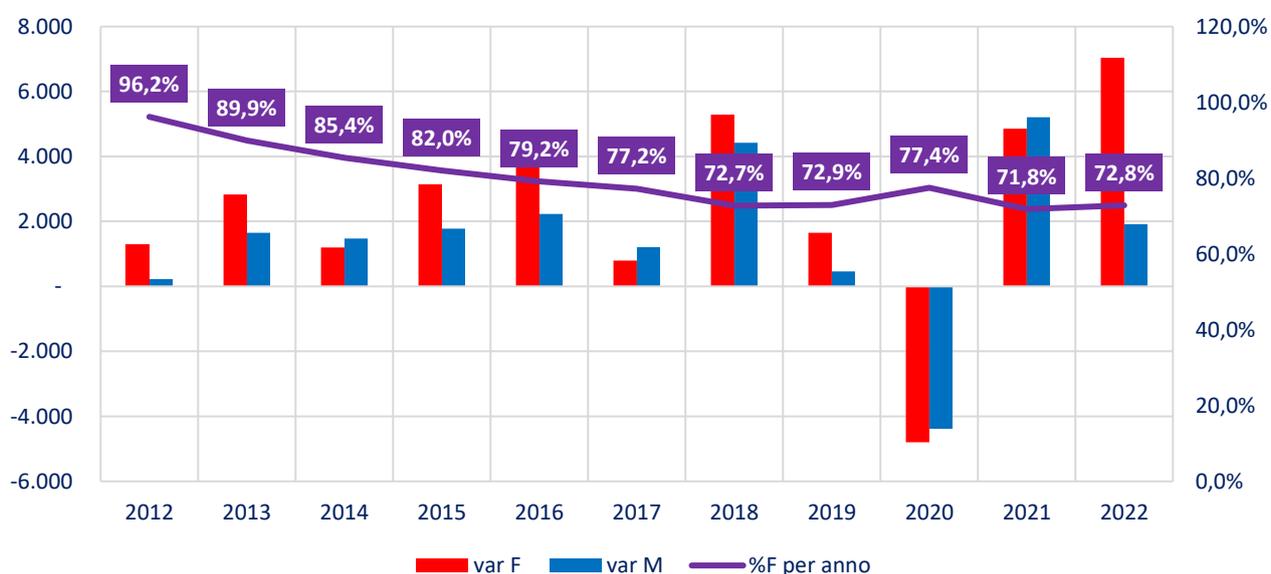
## ANDAMENTO DELLE CONVALIDE NEL PERIODO 2021-2022

Andamento convalide (2011-2022) per genere e totali (v.a.)



Elab Inapp su dati INL 2022

Variazioni numero convalide per genere e per anno e quota % donne sul totale delle convalide per anno



Elab Inapp su dati INL 2022