



ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO DEL NORD EST
Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche, Veneto
Sede di Venezia

**Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali
presentate nella regione Emilia-Romagna
Relazione illustrativa
Anno 2020**

A cura di:

dott. Stefano Marconi, Direttore dell'Ispettorato Interregionale del lavoro Nord Est (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto)

dott.ssa Sabrina Gaeta, Responsabile P.O. Processo Coordinamento della Vigilanza dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

dott.ssa Rosa Rubino, Processo P.O. Processo Coordinamento Tutele dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est

Relazione illustrativa dei recessi “protetti” nella regione Emilia-Romagna – Anno 2020

Con il presente rapporto si vuole proporre un’illustrazione guidata delle informazioni relative alle convalide rilasciate dagli Ispettorati Territoriali alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per gli effetti di cui all’ art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001.

A tal proposito si ricorda che la risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate durante il periodo di gravidanza, acquistano efficacia soltanto successivamente al rilascio del succitato provvedimento da parte dell’INL. Questa procedura ha la finalità di accertare l’autenticità della volontà dimissionaria, onde garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi.

In particolare, il comma 4 dell’art. 55 D.Lgs. 151/2001 prevede che *“La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all’articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l’efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro”*. Le convalide vengono rilasciate, precisamente, dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro competenti (per la Regione Emilia-Romagna, gli Ispettorati Territoriali di Bologna, Ferrara-Rovigo, Modena, Parma-Reggio Emilia, Piacenza, Ravenna-Forlì Cesena e Rimini).

Grazie alla collaborazione tra l’*Ispettorato Nazionale del lavoro* e l’*Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità*, annualmente viene scattata la fotografia dell’andamento di tali istituti nel Paese.

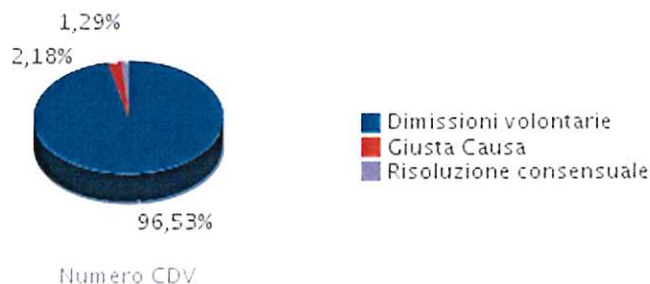
I dati di seguito analizzati sono stati estratti da un apposito applicativo informatico utilizzato a livello nazionale per la rilevazione automatizzata degli elementi statistici relativi ai citati provvedimenti.

Nel corso dell’anno 2020 il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello regionale è risultato pari a **n. 4.174** (complessivamente in Italia ne sono state emanate **n. 42.377**). Sul totale nazionale, i provvedimenti adottati con riferimento all’Emilia-Romagna sono dunque stati **9,8%**.

Come per gli anni precedenti, le convalide sono riferite prevalentemente alle dimissioni pari a **n. 4.120** (corrispondenti al 99% del totale) di cui **n. 4.029** per dimissioni volontarie e **n. 91** per giusta causa. Le risoluzioni consensuali, in numero molto limitato, pari a **n. 54**, costituiscono un valore del tutto residuale se confrontato con il totale (1%). Le proiezioni regionali sono sostanzialmente in linea con quelle nazionali ove si registrano convalide riferite principalmente alle dimissioni volontarie e per giusta causa.

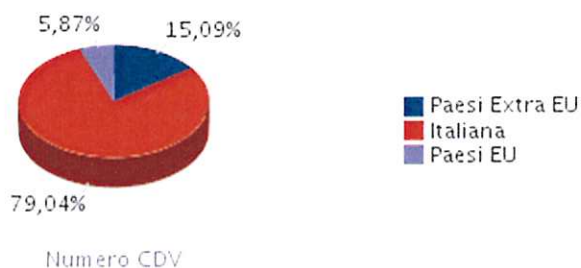
| Tipo Recesso | Femmine | Maschi | Totale complessivo |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------------|
| Dimissioni volontarie | 2.876 | 1.153 | 4.029 |
| Giusta Causa | 69 | 22 | 91 |
| Risoluzione consensuale | 39 | 15 | 54 |
| Totale complessivo | 2.984 | 1.190 | 4.174 |

Tipo Recesso



La maggior parte delle dimissioni/risoluzioni convalidate ha interessato soggetti di **nazionalità italiana**, pari a **n. 3.299**, che costituiscono il **79%** circa del totale. Le **lavoratrici/lavoratori extracomunitari** che hanno richiesto ed ottenuto la convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali sono stati **n. 630**, pari al **15%** circa del totale. Più contenuto risulta il numero dei cittadini **comunitari** pari a **n. 245** e corrispondente al **6%** circa del totale. Le percentuali, confrontate con quelle dell'anno precedente, sottolineano un aumento di 3 punti dei cittadini italiani rispetto agli extracomunitari.

Cittadinanza Lavoratore



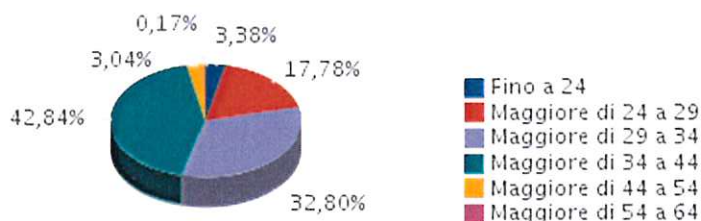
Nel 2020 le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno interessato in misura predominante le **lavoratrici madri**, a cui sono riferiti **n. 2.984 provvedimenti**, pari al **71%** dei casi, dato in aumento di 3 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Le convalide relative ai **lavoratori padri** sono pari a **n. 1.190**, che corrisponde al **29%** del totale.

| Tipo Recesso | Femmine | Maschi | Totale complessivo |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------------|
| Dimissioni volontarie | 2.876 | 1.153 | 4.029 |
| Giusta Causa | 69 | 22 | 91 |
| Risoluzione consensuale | 39 | 15 | 54 |
| Totale complessivo | 2.984 | 1.190 | 4.174 |

Se il punto di osservazione si sposta sulle **fasce di età** dei lavoratori/delle lavoratrici, nella regione Emilia-Romagna, emerge una particolare concentrazione dei provvedimenti con riferimento alla **fascia di età da "maggiore di 34 fino a 44 anni"**, pari a **n. 1788**, sostanzialmente invariato, sia in termini assoluti che percentuali sul totale, rispetto all'anno precedente.

Fasce d'età



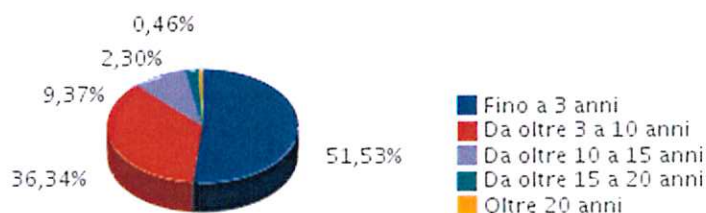
Si osserva che, con riguardo alla nazionalità delle lavoratrici, i provvedimenti si collocano maggiormente in tale fascia di età solo relativamente agli italiani (1.024 provvedimenti su 2.420, pari a oltre il **42%**). Per le lavoratrici madri provenienti da altri Paesi comunitari e da Paesi extracomunitari la fascia di età più interessata è quella “**maggiore di 29 fino a 34 anni**” (con 204 convalide su 564 totali relative, pari ad oltre il **36%**).

| Età Lavoratore | Genere - Cittadinanza Lavoratore | | | | | | Totale complessivo |
|---------------------------|----------------------------------|--------------|------------|----------------|------------|-----------|--------------------|
| | Femmine | | | Maschi | | | |
| | Paesi Extra EU | Italiana | Paesi EU | Paesi Extra EU | Italiana | Paesi EU | |
| Fino a 24 | 28 | 79 | 6 | 6 | 20 | 2 | 141 |
| Maggiore di 24 a 29 | 109 | 433 | 42 | 54 | 90 | 14 | 742 |
| Maggiore di 29 a 34 | 134 | 848 | 70 | 54 | 235 | 28 | 1.369 |
| Maggiore di 34 a 44 | 114 | 1.024 | 59 | 104 | 464 | 23 | 1.788 |
| Maggiore di 44 a 54 | 2 | 35 | | 25 | 64 | 1 | 127 |
| Maggiore di 54 a 64 | | 1 | | | 6 | | 7 |
| Totale complessivo | 387 | 2.420 | 177 | 243 | 879 | 68 | 4.174 |

Il dato riferito invece all’anzianità di servizio in azienda rivela la seguente suddivisione:

- **N. 2.151** (n. 3.081 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori “**fino a 3 anni**”;
- **N. 1571** (n. 1.797 nel 2019) si riferiscono a soggetti “**da oltre 3 a 10 anni**”;
- **N. 391** (n. 440 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori “**da oltre 10 a 15 anni**”;
- **N. 96** (n. 108 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori “**da oltre 15 a 20 anni**”;
- **N. 19** (n. 25 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori “**oltre 20 anni**”.

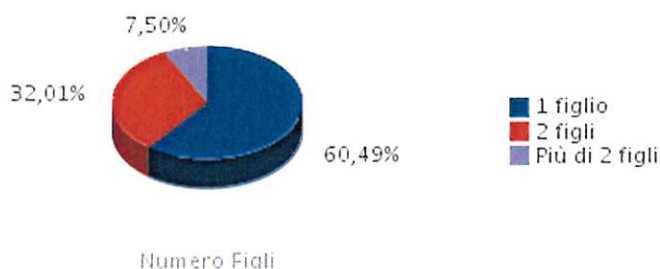
Anzianità di Servizio



In questa regione, i soggetti interessati hanno prevalentemente un solo figlio o sono

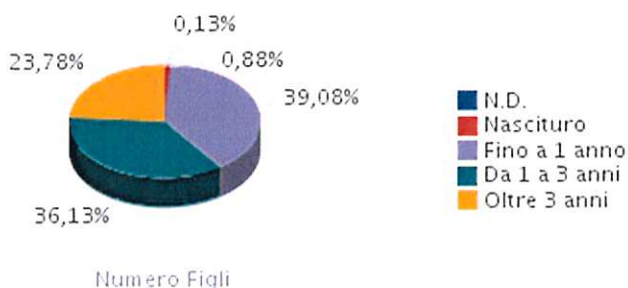
in attesa del primo (pari a **n. 2.525**) e rappresentano oltre la metà del totale (pari al **60%**). Comunque significativa è anche la percentuale di dimissionari con due figli (**n. 1.336**, pari quasi al **32%**). I figli dei soggetti interessati nell'anno 2020 (tra già nati e nascituri; per n. 4 non vi è precisazione dell'età) sono complessivamente **n. 8.273**.

Numero Figli



Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori, si osserva che nella grande maggioranza dei casi le dimissioni non riguardano lavoratrici in gravidanza (solo **53** sono i figli nascituri, pari quasi all'**1%** del totale), ma con figli già nati.

Fasce Età Figli

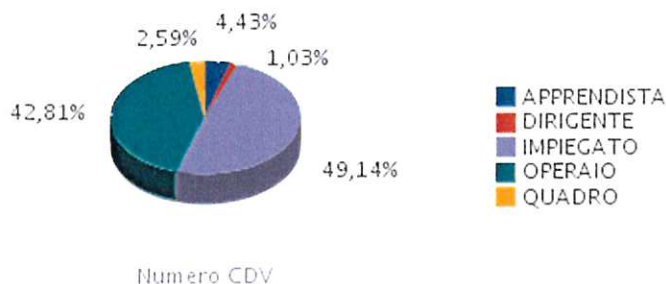


In merito alle qualifiche di inquadramento dei lavoratori, si evidenzia che, nella maggior parte dei casi, si tratta di impiegati **n. 2.051**, seguono gli operai **n. 1.787**.

Contenuti sono nei due generi gli apprendisti (**n. 185**) e i quadri (**n. 108**).

| Tipo Qualifica | Femmine | % | Maschi | % | Totale Complessivo | % |
|---------------------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------------|------------|
| APPRENDISTA | 170 | 6 | 15 | 1 | 185 | 4 |
| DIRIGENTE | 29 | 1 | 14 | 1 | 43 | 1 |
| IMPIEGATO | 1.669 | 56 | 382 | 32 | 2.051 | 49 |
| OPERAIO | 1.068 | 36 | 719 | 60 | 1.787 | 43 |
| QUADRO | 48 | 2 | 60 | 5 | 108 | 3 |
| Totale complessivo | 2.984 | 100 | 1.190 | 100 | 4.174 | 100 |

Qualifica



| Motivi Recesso | Numero CDV - Motivi Recesso | | | | Totale complessivo | % |
|--|-----------------------------|------------|--------------|------------|--------------------|--------------|
| | Femmine | % | Maschi | % | | |
| ALTRO (SPECIFICARE): | 344 | 9,7 | 165 | 13,5 | 509 | 10,7 |
| CAMBIO RESIDENZA/DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO/RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE | 149 | 4,2 | 33 | 2,7 | 182 | 3,8 |
| DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE AI SERVIZI DI CURA: | 1.328 | 37,6 | 30 | 2,5 | 1.358 | 28,6 |
| DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE ALL'AZIENDA DOVE LAVORO: | 809 | 22,9 | 35 | 2,9 | 844 | 17,8 |
| PASSAGGIO AD ALTRA AZIENDA | 896 | 25,4 | 957 | 78,3 | 1.853 | 39,0 |
| TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA DOVE LAVORO | 6 | 0,2 | 2 | 0,2 | 8 | 0,2 |
| Totale complessivo | 3.532 | 100 | 1.222 | 100 | 4.754 | 100,0 |

Tra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro che qui interessano, si segnalano il **passaggio ad altra azienda**, specificando che tale motivazione non è strettamente connessa a difficoltà di conciliazione della vita lavorativa e familiare (n. **1.853** casi); è l'ipotesi maggioritaria (**39%**) in quanto riguarda la grande maggioranza dei lavoratori padri dimissionari.

Tra le causali delle dimissioni convalidate risalta poi l'**incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di accudimento della prole per ragioni legate ai servizi di cura** (n. **1.358** in totale per madri e padri lavoratori), pari a circa il **22%** delle motivazioni (ma il **38%** per le madri lavoratrici).

Relativamente alle motivazioni connesse alle situazioni generate o comunque riferibili all'**azienda di appartenenza** (n. **844**, pari a circa il **17,8%** del totale), le cause di recesso storicamente possono essere ricondotte all'**organizzazione ed alle condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente compatibili con la cura della prole**, a ragioni concernenti l'**orario di lavoro** (per mancata modifica degli orari lavorativi o per mancata concessione del part time), alla **distanza dal luogo di lavoro**, al **cambiamento della sede** o, infine, al **mutamento delle mansioni**.

Inoltre, sempre riconducibili alle motivazioni del recesso, si riportano di seguito le altre voci:

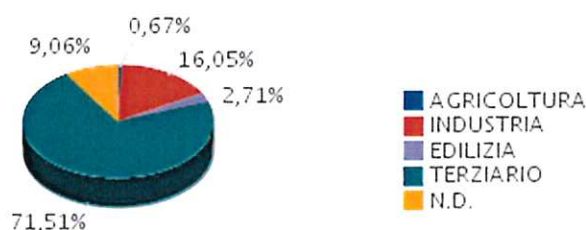
- Cambio di residenza/modifica distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge (n. **182**),
- "Trasferimento dell'azienda" (n. **8**),

- “Altro”, (voce generica nella quale confluiscono n. 509 fattispecie di convalida).

Il numero totale delle motivazioni è superiore a quello delle dimissioni convalidate nell’anno (4.754 contro 4.174), come avvenuto anche nell’anno precedente; ciò è evidentemente dovuto al fatto che, in alcuni casi, per un medesimo recesso è stata fornita più di una motivazione.

Nella regione Emilia-Romagna emerge che, a fronte di n. 164 richieste, la flessibilità è stata concessa in n. 41 casi, pertanto sono state soddisfatte solo ¼ delle istanze presentate dai dipendenti, che sono quasi tutte di madri.

Settore Produttivo

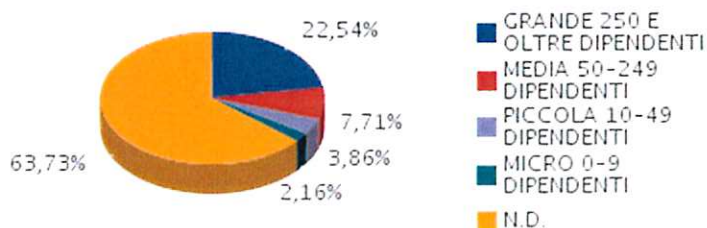


Il settore produttivo maggiormente interessato dalle convalide risulta il **terziario** (n. 2.985, pari al 71% circa del totale), tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile; rilevanti anche i dati relativi all’**industria** (n. 670 corrispondenti a poco più del 16% del totale) e all’**edilizia** (n. 113, pari a poco meno del 3%, riferibili in misura prevalente agli uomini). Il settore dell’**agricoltura** è quello meno inciso dal fenomeno (n. 28 casi, poco meno dell’1%). In 378 casi non è stato possibile risalire al settore merceologico di riferimento.

| Settore | Femmine | % | Maschi | % | Totale complessivo | % |
|---------------------------|--------------|-------|--------------|-------|--------------------|------|
| AGRICOLTURA | 12 | 0,40 | 16 | 1,34 | 28 | 0,7 |
| INDUSTRIA | 346 | 11,60 | 324 | 27,23 | 670 | 16,1 |
| EDILIZIA | 42 | 1,41 | 71 | 5,97 | 113 | 2,7 |
| TERZIARIO | 2.308 | 77,35 | 677 | 56,89 | 2.985 | 71,5 |
| N.D. | 276 | 9,25 | 102 | 8,57 | 378 | 9,1 |
| Totale complessivo | 2.984 | | 1.190 | | 4.174 | |

Può essere di utilità per comprendere l’origine delle scelte operate dai lavoratori, dare uno sguardo alle dimensioni delle imprese più coinvolte dalle richieste di dimissioni da convalidare da parte dell’Ispettorato del Lavoro.

Numero Convalide Dimissioni per dimensione aziendale



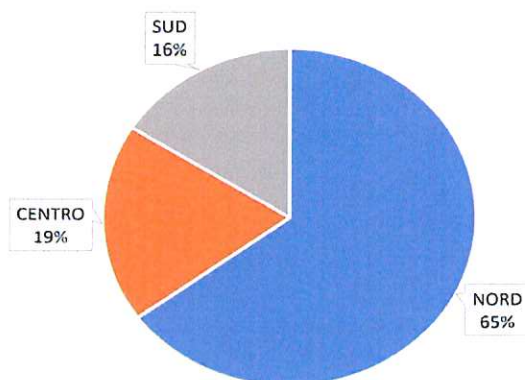
Sulla base dei dati acquisiti a sistema in relazione alla grandezza aziendale - dato tuttavia indisponibile nella gran parte dei casi (2.660 su 4.174) - i provvedimenti rilasciati dagli Ispettorati territoriali hanno prevalentemente riguardato, nel 2020, le **grandi imprese** (oltre 250 dipendenti) con 941 convalide, i restanti riguardano lavoratrici madri/lavoratori padri occupati presso le:

medie imprese (da 50 a 249 dipendenti) sono state **322**;

piccole imprese (tra 10 a 49 dipendenti) sono state **161**;

microimprese (da 0 a 9 dipendenti) sono state **90**.

Dimissioni/risoluzioni convalidate anno 2020 – distribuzione % per area geografica





Conclusioni

Le informazioni contenute nella presente relazione costituiscono un osservatorio per una lettura guidata del mercato del lavoro, che investe una parte della popolazione attiva particolarmente vulnerabile, come quella dei neo genitori. In questo ambito, l'Ispettorato del Lavoro e la rete delle Consigliere di Parità, cooperano allo scopo di contrastare ogni forma di discriminazione, a cui, soprattutto le donne, possono essere soggette in un periodo sensibile della loro vita professionale e familiare.

E' doveroso ricordare, che tra l'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est e la Consigliera regionale di parità è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa, finalizzato ad intensificare le sinergie di questo organo di garanzia con gli Uffici ispettivi per favorire l'integrazione delle esperienze e delle buone prassi e la costruzione di una fattiva rete di "intelligence". In questo modo i lavoratori e le aziende potranno rivolgersi agli sportelli presenti in ogni sede ed essere messi in contatto con i soggetti istituzionali più appropriati al caso che li vede coinvolti.

Deve inoltre aggiungersi che gli Ispettorati sono impegnati a comunicare

tempestivamente alla Consigliera eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, venute alla luce durante le ispezioni o nei colloqui con gli utenti agli sportelli. Gli stessi provvedono ad informare gli interessati, in caso di convalida di dimissioni di lavoratrici e lavoratori con figli di età inferiore ai tre anni di vita, della possibilità di un colloquio con la Consigliera di Parità, per affrontare situazioni specifiche meritevoli di approfondimento.

Si fa presente che gli IITTL trasmettono le informazioni alle Consigliere provinciali di parità in merito agli squilibri tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso dei controlli.

Gli Ispettorati Territoriali del Lavoro e le consigliere di parità, infine, cooperano anche nell'assicurare la predisposizione, da parte dei datori di lavoro che vi sono tenuti per legge, del rapporto sulla situazione del personale, di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna).

Tale norma prevede che le aziende che occupano oltre cento dipendenti siano tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. Questo rapporto viene trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera regionale di parità, che elaborano i relativi risultati.

Qualora le aziende non provvedano, sono invitate dagli uffici dell'Ispettorato territoriale del lavoro, ad adempiere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano specifiche sanzioni, e nelle ipotesi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

A titolo informativo si specifica che il rapporto attualmente viene trasmesso dai datori di lavoro tramite una piattaforma telematica gestita dal Ministero del Lavoro - Consigliera Nazionale di Parità.

Anche questo mezzo aiuta la collaborazione tra Ispettorati del Lavoro e Consigliere di Parità nel contrasto alle discriminazioni tra uomo e donna nei luoghi di lavoro.