

CONFERENZA STAMPA CONSIGLIERA DI PARITA', SONIA ALVISI



**Rassegna stampa
Dicembre 2022
a cura di Luca Molinari**



Rassegna Stampa

21 dicembre 2022

ORGANI DI GARANZIA, SERVIZI E STRUTTURE

ADNKRONOS	20/12/2022	0	E.ROMAGNA: RECESSI DI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI NEL 2021, IN REGIONE 5.146 CASI (4) = <i>Rassegna Agenzie</i>	2
ADNKRONOS	20/12/2022	0	E.ROMAGNA: RECESSI DI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI NEL 2021, IN REGIONE 5.146 CASI (5) = <i>Rassegna Agenzie</i>	3
bolognatoday.it	20/12/2022	1	Donne, dimissioni dal lavoro per seguire i figli: impennata di casi in regione nel 2021 <i>Redazione</i>	4
cronacabianca.eu	20/12/2022	1	Recessi di lavoratrici madri e lavoratori padri nel 2021: in Emilia-Romagna 5.146 casi <i>Luca Govoni</i>	7
DIRE	20/12/2022	0	DONNE. SENZA SMART WORKING IMPENNATA DIMISSIONI DELLE MADRI IN EMILIA-R. -3- <i>Rassegna Agenzie</i>	10
DIRE	20/12/2022	0	DONNE. SENZA SMART WORKING IMPENNATA DIMISSIONI DELLE MADRI IN EMILIA-R. -3- <i>Rassegna Agenzie</i>	11
DIRE	20/12/2022	0	DONNE. SENZA SMART WORKING IMPENNATA DIMISSIONI DELLE MADRI IN EMILIA-R./ VIDEO <i>Rassegna Agenzie</i>	12
RAI TRE EMILIA	21/12/2022	0	RAI TRE - TGR ER 14.00 - "Fenomeno delle dimissioni dal lavoro a seguito di maternità o paternità" - (20-12-2022)	15
ravennanotizie.it	20/12/2022	1	Nel 2021 aumentati i casi di recessi di lavoratrici madri e lavoratori padri. In Emilia-Romagna sono stati 5.146 <i>Redazione</i>	17
RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	21/12/2022	49	La stilista e il caos parità di genere Lavoro, gli ispettori dalla Franchi <i>Redazione</i>	21
rimininotizie.net	20/12/2022	1	Nel 2021 aumentati i casi di recessi di lavoratrici madri e lavoratori padri. In Emilia-Romagna sono stati 5.146 <i>Redazione</i>	22

PRIME PAGINE LOCALI

REPUBBLICA BOLOGNA	21/12/2022	Prima Pagina	26
--------------------	------------	--------------	----

E.ROMAGNA: RECESSI DI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI NEL 2021, IN REGIONE 5.146 CASI (4) =

(Adnkronos/Labitalia) - Il settore maggiormente interessato dalle convalide risulta il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'industria; più basse sono le percentuali di recessi nel settore dell'edilizia e dell'agricoltura. Le aziende più interessate risultano essere quelle di grandi dimensioni.

Fra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si registra fra gli uomini il passaggio ad altra azienda (il 75 per cento dei casi), mentre fra le donne la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate alla mancanza di servizi di cura (il 35 per cento), cui si lega l'assenza di parenti di supporto (il 26 per cento); contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di lavoro part time (72 casi).

"L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale", rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. "L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta - aggiunge - ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento di tutta quella rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità". (segue)

(Lab/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222

20-DIC-22 17:33

NNNN

E.ROMAGNA: RECESSI DI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI NEL 2021, IN REGIONE 5.146 CASI (5) =

(Adnkronos/Labitalia) - La presidente entra poi nello specifico: "Il cambio di prospettiva si dovrebbe manifestare sotto ogni punto di vista, partendo dall'eliminazione del gender pay gap che rappresenta una delle principali forme di discriminazione e di mancata valorizzazione del lavoro femminile. Se lo stipendio della donna è inferiore a quello dell'uomo, come del resto il ruolo, il lavoro 'sacrificabile' sarà sempre quello della madre rispetto a quello del padre, con la conseguente futura difficoltà di reintegro nel mondo del lavoro e una pensione che sarà coperta solo parzialmente". La strada da fare, conclude Emma Petitti, "è ancora tanta e le Istituzioni hanno il dovere di promuovere i cambiamenti strutturali necessari a conseguire una reale uguaglianza di genere ed emancipazione femminile. Sotto questo aspetto l'Assemblea legislativa è da sempre in prima linea".

Per il presidente della commissione assembleare di Parità, Federico Amico, "questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino". "Stiamo facendo sforzi - aggiunge - come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori".

Presenti alla conferenza anche le consigliere regionali Roberta Mori e Francesca Maletti.

(Lab/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222

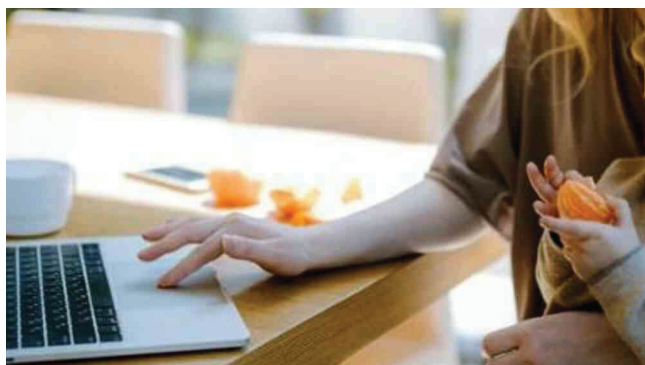
20-DIC-22 17:33

NNNN

Donne, dimissioni dal lavoro per seguire i figli: impennata di casi in regione nel 2021

il maggior numero dei recessi riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo. Il report completo

REDAZIONE



Nel 2021 in Emilia-Romagna sono state 5.146 le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri, il 9,8 per cento dei 52.436 casi a livello nazionale. Nel 2020 erano stati 4.174. Dunque, in regione, si registra un incremento che riflette quello nazionale. Questo il dato saliente del report annuale, riferito al 2021, sulla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri in Emilia-

Romagna presentato in conferenza stampa da Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione, e Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est.

"Discriminazioni nel mondo del lavoro che impediscono, alle donne con figli, di rientrarvi alle stesse condizioni di prima; maternità che si traduce in disoccupazione forzata; permanenti difficoltà ad accedere ai servizi per l'infanzia, come nidi e baby sitting, spesso inesistenti o eccessivamente onerosi; inquadramenti lavorativi al di fuori di forme contrattuali che riconoscano l'indennità alla maternità; mancanza di sostegni a una genitorialità condivisa che costringono le donne a farsi carico in modo esclusivo della cura dei propri figli e, in molti casi, a rinunciare al posto di lavoro.

Sono i questi i profili critici che emergono dal report", rimarca la consigliera di parità Sonia Alvisi. "La nascita di un figlio - aggiunge - ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario tra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche in Emilia-Romagna è amaro constatare come per una donna avere un figlio riduca sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e, per chi continua, le prospettive di carriera, al contrario di quanto avvenga per un uomo".

Sono tutte dimissioni volontarie

Il direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, Aniello Pisanti, approfondisce il tema fornendo i dati relativi alla nostra regione. Nello specifico, dei 5.146 casi, 4.980 riguardano dimissioni volontarie (il 96,8 per cento del totale), di cui 3.282 di donne, 69 dimissioni per giusta causa (l'1,3 per cento del totale), di cui 50 di donne, e 97 risoluzioni consensuali (l'1,9 per cento del totale), di cui 40 di donne. Il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali riguarda in misura predominante le lavoratrici madri, 3.372 casi (1.774 casi per i lavoratori padri).

La maggior parte di questi recessi riguarda lavoratrici e lavoratori di nazionalità italiana, 4.112 casi, il 79,9 per cento del totale. Si rileva, rispetto agli anni passati, una diminuzione dei recessi di persone extracomunitarie e di altri paesi dell'Unione europea, rispettivamente 761 e 273 (circa il 25 per cento di casi in meno, dati significativi di una mutazione del mercato del lavoro avvenuta nell'era Covid).

Se si sposta l'analisi alle fasce di età, si rileva che anche nel 2021 i provvedimenti riguardano in maggioranza persone nella fascia d'età che va dai 34 ai 44 anni (2.164 casi), il 42 per cento del totale, mentre il 35,2 per cento dei casi riguarda soggetti tra i 29 e i 33 anni. Poi, fra i più giovani, nella fascia d'età tra i 24 e i 28 anni, i recessi sono solo il 2,4 per cento del totale. Nell'ultimo biennio, però, si registra una tendenza all'aumento dei recessi per entrambi i generi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio: 1.931 casi (1.571 nel 2020).

In regione, inoltre, il maggior numero dei recessi riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a 3.105 casi, il 60,34 per cento del totale), circa la metà per chi ha due figli (1.622 casi, il 31,5 per cento del totale), decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (419 casi, l'8 per cento del totale), del tutto marginali i casi durante la gravidanza. Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori si osserva che, a differenza del passato, sono più numerosi i genitori dei bambini con età da 1 a 3 anni, 39,7 per cento del totale, rispetto a quelli con figli inferiori all'anno, 34,6 per cento del totale.

In merito alle qualifiche di inquadramento lavorativo, prevalgono i recessi nel profilo impiegatizio piuttosto che in quello operaio: sono 2.480 i recessi degli impiegati contro i 2.289 degli operai. L'indagine, inoltre, sottolinea una prevalenza di recessi delle femmine nell'ambito della qualifica impiegatizia, quasi quadrupla rispetto a quella degli uomini, al contrario di quanto si rileva per i recessi nel profilo di quadro, in cui è il personale maschile a essere il quadruplo di quello femminile.

La ricerca valorizza anche il dato sull'orario di lavoro: quasi l'80 per cento delle persone che chiedono il recesso lavorativo hanno un contratto full time, mentre il personale part time è quasi esclusivamente di genere femminile (996 donne contro 74 uomini). In numero inferiore rispetto al passato sono le richieste di passaggio all'orario part time o di flessibilità: solo 139 richieste (164 nel 2020), in prevalenza assoluta femminile. Positivo il sensibile aumento dell'accoglimento di queste richieste, che supera il 40 per cento, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.

Il settore maggiormente interessato dalle convalide risulta il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'industria; più basse sono le percentuali di recessi nel settore dell'edilizia e dell'agricoltura. Le aziende più interessate risultano essere quelle di grandi dimensioni.

Fra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si registra fra gli uomini il passaggio ad altra azienda (il 75 per cento dei casi), mentre fra le donne la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate alla mancanza di servizi di cura (il 35 per cento), cui si lega l'assenza di parenti di supporto (il 26 per cento); contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di

lavoro part time (72 casi).

"L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale", rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. "L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta – aggiunge – ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento di tutta quella rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità".

La presidente entra poi nello specifico: "Il cambio di prospettiva si dovrebbe manifestare sotto ogni punto di vista, partendo dall'eliminazione del gender pay gap che rappresenta una delle principali forme di discriminazione e di mancata valorizzazione del lavoro femminile. Se lo stipendio della donna è inferiore a quello dell'uomo, come del resto il ruolo, il lavoro 'sacrificabile' sarà sempre quello della madre rispetto a quello del padre, con la conseguente futura difficoltà di reintegro nel mondo del lavoro e una pensione che sarà coperta solo parzialmente". La strada da fare, conclude Emma Petitti, "è ancora tanta e le Istituzioni hanno il dovere di promuovere i cambiamenti strutturali necessari a conseguire una reale uguaglianza di genere ed emancipazione femminile. Sotto questo aspetto l'Assemblea legislativa è da sempre in prima linea".

Per il presidente della commissione assembleare di Parità, Federico Amico, "questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino". "Stiamo facendo sforzi - aggiunge - come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori".

Recessi di lavoratrici madri e lavoratori padri nel 2021: in Emilia-Romagna 5.146 casi

Luca Govoni



Il dato è pari al 9,8 per cento su scala nazionale, in aumento rispetto al 2020 (4.174 casi)

Nel 2021 in Emilia-Romagna sono 5.146 (il 9,8 per cento dei 52.436 casi a livello nazionale) le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri. Nel 2020 erano 4.174. Dunque, in regione si registra un incremento che riflette quello nazionale.

Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, e Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del

Nord-Est hanno presentato il report annuale (per il 2021) sulla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri in Emilia-Romagna.

Nello specifico, dei 5.146 casi, 4.980 riguardano dimissioni volontarie (il 96,8 per cento del totale), di cui 3.282 di donne, 69 dimissioni per giusta causa (l'1,3 per cento del totale), di cui 50 di donne, e 97 risoluzioni consensuali (l'1,9 per cento del totale), di cui 40 di donne. Il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali riguarda in misura predominante le lavoratrici madri, 3.372 casi (1.774 casi per i lavoratori padri).

La maggior parte di queste recessioni riguarda, poi, lavoratrici e lavoratori di nazionalità italiana, 4.112 casi, il 79,9 per cento del totale. Si rileva, rispetto agli anni passati, una diminuzione delle recessioni di persone extracomunitarie e di altri paesi dell'Unione europea, rispettivamente 761 e 273 (circa il 25 per cento di casi in meno, dati significativi di una mutazione del mercato del lavoro avvenuta nell'era Covid).

Se si sposta l'analisi alle fasce di età, si rileva che anche nel 2021 i provvedimenti riguardano in maggioranza persone nella fascia d'età che va dai 34 ai 44 anni (2.164 casi), il 42 per cento del totale, mentre il 35,2 per cento dei casi riguarda soggetti tra i 29 e i 33 anni. Poi, fra i più giovani, nella fascia d'età tra i 24 e i 28 anni, i recessi sono solo il 2,4 per cento del totale.

Nell'ultimo biennio, però, si registra una tendenza all'aumento dei recessi per entrambi i generi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio: 1.931 casi (1.571 nel 2020).

In questa regione, inoltre, il maggior numero dei recessi riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a 3.105 casi, il 60,34 per cento del totale), circa la metà per chi ha due figli (1.622 casi, il 31,5 per cento del totale), decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (419 casi, l'8 per cento del totale), del tutto marginali i casi durante la gravidanza.

Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori si osserva che, a differenza del passato, sono più numerosi i genitori dei bambini con età da 1 a 3 anni, 39,7 per cento del totale, rispetto a quelli con figli inferiori all'anno, 34,6 per cento del totale.

In merito alle qualifiche di inquadramento lavorativo prevalgono i recessi nel profilo impiegatizio piuttosto che in quello operaio: sono 2.480 i recessi degli impiegati contro i 2.289 degli operai. L'indagine, inoltre, sottolinea una prevalenza di recessi delle femmine nell'ambito della qualifica impiegatizia, quasi quadrupla rispetto a quella degli uomini, al contrario di quanto si rileva per i recessi nel profilo di quadro, in cui è il personale maschile a essere il quadruplo di quello femminile.

La ricerca valorizza anche il dato sull'orario di lavoro: quasi l'80 per cento delle persone che chiedono il recesso lavorativo hanno un contratto full time, mentre il personale part time è quasi esclusivamente di genere femminile (996 donne contro 74 uomini). In numero inferiore rispetto al passato sono le richieste di passaggio all'orario part time o di flessibilità: solo 139 richieste (164 nel 2020), in prevalenza assoluta femminile. Positivo il sensibile aumento dell'accoglimento di queste richieste, che supera il 40 per cento, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.

Il settore maggiormente interessato dalle convalide risulta il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'industria; più basse sono le percentuali di recessi nel settore dell'edilizia e dell'agricoltura. Le aziende più interessate risultano essere quelle di grandi dimensioni.

Fra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si registra fra gli uomini il passaggio ad altra azienda (il 75 per cento dei casi), mentre fra le donne la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate alla mancanza di servizi di cura (il 35 per cento), cui si lega l'assenza di parenti di supporto (il 26 per cento); contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di lavoro part time (72 casi).

“L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale”, rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. “L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta – aggiunge – ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento di tutta quella rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità”. La presidente entra poi nello specifico: “Il cambio di prospettiva si dovrebbe manifestare sotto ogni punto di vista, partendo dall'eliminazione del gender pay gap che rappresenta una delle principali forme di discriminazione e di mancata valorizzazione del lavoro femminile. Se lo stipendio della donna è inferiore a quello dell'uomo, come del resto il ruolo, il lavoro ‘sacrificabile’ sarà sempre quello della madre rispetto a quello del padre, con la conseguente futura difficoltà di reintegro nel mondo del lavoro e una pensione che sarà coperta solo parzialmente”. La strada da fare, conclude Emma Petitti, “è ancora tanta e le Istituzioni hanno il dovere di promuovere i cambiamenti strutturali necessari a conseguire una reale uguaglianza di genere ed emancipazione femminile. Sotto questo aspetto l'Assemblea legislativa è da

sempre in prima linea”.

<https://cronacabianca.eu/wp-content/uploads/2022/12/RELAZIONE-CONVALIDE-DIMISSIONI-EMILIA-ROMAGNA-2021.pdf>

DONNE. SENZA SMART WORKING IMPENNATA DIMISSIONI DELLE MADRI IN EMILIA-R. -3-

(DIRE) Bologna, 20 dic. - In sensibile aumento l'accoglimento di queste richieste, che supera il 40%, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni. "La pandemia ha abbassato i numeri delle convalide delle dimissioni, poiché la possibilità di lavorare da casa ha consentito la cura dei figli senza la necessità delle dimissioni. la cura della prole è la ragione principale per cui padri e madri ricorrono alle dimissioni", conferma Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est. "Sono cresciuti, però, anche i casi in cui le aziende vengono incontro alle esigenze dei lavoratori garantendo la flessibilità dell'orario, il part-time e continuando a utilizzare lo smart-working", aggiunge Pisanti. Per il presidente della commissione di Parità dell'Assemblea regionale dell'Emilia-Romagna, Federico Amico, "questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino. Stiamo facendo sforzi come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori". L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne "è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale", rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. "L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento della rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità", conclude.

(Vor/ Dire)

15:35 20-12-22

NNNN

DONNE. SENZA SMART WORKING IMPENNATA DIMISSIONI DELLE MADRI IN EMILIA-R. -3-

(DIRE) Bologna, 20 dic. - In sensibile aumento l'accoglimento di queste richieste, che supera il 40%, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni. "La pandemia ha abbassato i numeri delle convalide delle dimissioni, poiché la possibilità di lavorare da casa ha consentito la cura dei figli senza la necessità delle dimissioni. la cura della prole è la ragione principale per cui padri e madri ricorrono alle dimissioni", conferma Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est. "Sono cresciuti, però, anche i casi in cui le aziende vengono incontro alle esigenze dei lavoratori garantendo la flessibilità dell'orario, il part-time e continuando a utilizzare lo smart-working", aggiunge Pisanti. Per il presidente della commissione di Parità dell'Assemblea regionale dell'Emilia-Romagna, Federico Amico, "questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino. Stiamo facendo sforzi come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori". L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne "è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale", rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. "L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento della rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità", conclude.

(Vor/ Dire)

15:35 20-12-22

NNNN

DONNE. SENZA SMART WORKING IMPENNATA DIMISSIONI DELLE MADRI IN EMILIA-R./ VIDEO

(DIRE) Bologna, 20 dic. - La pandemia, con il massiccio ricorso delle aziende allo smart working, ha consentito a molte neo madri di restare al lavoro. Il ritorno alla normalità e al lavoro in presenza ha provocato una nuova impennata delle dimissioni delle donne con figli. Anche in Emilia-Romagna, dove nel 2021 hanno lasciato il loro impiego, per lo più per accudire la prole, 3.372 lavoratrici. Di tutt'altro segno le scelte dei loro compagni: 1.774 per dimissioni volontarie di uomini convalidate dall'Ispettorato del lavoro, la metà di quelle presentate dalle donne e quasi tutte motivate dalla possibilità di un lavoro migliore e di fare carriera. "Un quadro desolante", ammette Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione. Nel 2021, nel complesso, in Emilia-Romagna sono state 5.146 le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri, il 9,8% dei 52.436 casi a livello nazionale. Nel 2020 erano state 4.174 in regione.

"La nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario tra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche in Emilia-Romagna è amaro constatare come per una donna avere un figlio riduca sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e, per chi continua, le prospettive di carriera, al contrario di quanto avvenga per un uomo", osserva Alvisi. Nello specifico, dei 5.146 casi, 4.980 riguardano dimissioni volontarie (il 96,8% del totale), di cui 3.282 di donne, 69 dimissioni per giusta causa (l'1,3% del totale), di cui 50 di donne, e 97 risoluzioni consensuali (l'1,9% del totale), di cui 40 di donne. Come spiegano le donne la decisione di gettare la spugna? Per lo più (hanno risposto così in 1.424) per la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura del bambino, ma anche per l'assenza di parenti che possano dare una mano (1.057). Sono 764 le donne che hanno evidenziato un'inconciliabilità legata all'azienda e all'organizzazione del lavoro. Il 79,9% delle dimissioni volontarie riguarda lavoratori italiani. Anche nel

2021 i provvedimenti riguardano in maggioranza persone nella fascia d'età che va dai 34 ai 44 anni (2.164 casi), il 42% del totale, mentre il 35,2% dei casi riguarda soggetti tra i 29 e i 33 anni. Poi, fra i più giovani, nella fascia d'età tra i 24 e i 28 anni, i recessi sono solo il 2,4% del totale. Nell'ultimo biennio, però, si registra una tendenza all'aumento dei recessi per entrambi i generi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio: 1.931 casi (1.571 nel 2020). Il maggior numero delle dimissioni riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a 3.105 casi, il 60,34% del totale), circa la metà per chi ha due figli (1.622 casi, il 31,5% del totale), decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (419 casi, l'8% del totale), del tutto marginali i casi durante la gravidanza.

Per quanto riguarda l'età dei figli, a differenza del passato, sono più numerosi i genitori dei bambini con età da uno a tre anni, 39,7% del totale, rispetto a quelli con figli inferiori all'anno, 34,6% del totale. Quasi l'80% delle persone che chiedono il recesso lavorativo hanno un contratto full time, mentre il personale part time è quasi esclusivamente di genere femminile (996 donne contro 74 uomini). In numero inferiore rispetto al passato sono le richieste di passaggio al part time o di flessibilità: 139 (164 nel 2020), con prevalenza femminile. In sensibile aumento l'accoglimento di queste richieste, che supera il 40%, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni. "La pandemia ha abbassato i numeri delle convalide delle dimissioni, poiché la possibilità di lavorare da casa ha consentito la cura dei figli senza la necessità delle dimissioni. la cura della prole è la ragione principale per cui padri e madri ricorrono alle dimissioni", conferma Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est. "Sono cresciuti, però, anche i casi in cui le aziende vengono incontro alle esigenze dei lavoratori garantendo la flessibilità dell'orario, il part-time e continuando a utilizzare lo smart-working", aggiunge Pisanti.

Per il presidente della commissione di Parità dell'Assemblea regionale dell'Emilia-Romagna, Federico Amico, "questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino. Stiamo facendo sforzi come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la

propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori". L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne "è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale", rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. "L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento della rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità", conclude.

(Vor/ Dire)

16:17 20-12-22

NNNN

Monitoraggio dei servizi radio-televisivi

Data	21/12/2022	Ora		Emittente	RAI TRE EMILIA
Titolo Trasmissione		RAI TRE - TGR ER 14.00 - "Fenomeno delle dimissioni dal lavoro a seguito di maternita` o paternita" - (20-12-2022)			

RAI TRE - TGR ER 14.00 - "Fenomeno delle dimissioni dal lavoro a seguito di maternita` o paternita" - (20-12-2022)



In onda: 20.12.2022

Condotta da: IVANA DELVINO

Ospiti:

Servizio di: SARA SCHEGGIA

Durata del servizio: 00:01:47

Orario di rilevazione: 14:10:08

Intervento di: ANIELLO PISANTI (DR.ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO DEL NORD-EST), SONIA ALVISI (CONSIGLIERE PARI OPPORTUNITA' REGIONE EMILIA-ROMAGNA)

aumenta in Emilia-Romagna il fenomeno delle dimissioni dal lavoro a seguito di maternità o paternità. Ciò spiega Sara scherza non hanno nonni vicini gli asili nido costa notturni mansioni diventano troppo complicati. Se a casa ci sono bambini. Queste le motivazioni che hanno portato oltre 3300 lavoratrici Emilia Romagna verde dimissioni nel 2021 un numero in aumento di oltre il 10% rispetto al 2020 hanno segnato dallo stato, ma salgono anche quelle degli uomini, anche se spesso i padri lasciano il posto perché ne trovano uno migliore. Abbiamo superato la crisi dovuta alla pandemia che ha abbassato i numeri delle convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri dei lavoratori padri pochi appunto la possibilità di rimanere a casa per molte aziende lavorando smart working ha consentito la cura dei figli senza necessità delle dimissioni. I numeri sono contenuti nel report annuale che viale Aldo Moro, stile sulla convalida delle dimissioni dei lavoratori. I genitori, sia donne che uomini. Sotto il faro della consigliera di parità figura istituzionale, nominata dal Ministero del lavoro, anche casi specifici come quello della stilista Elisabetta Franchi al centro delle polemiche per aver dichiarato di assumere solo donne dai 40 anni inzuppa ispettorato regione hanno avviato un tavolo con la società di moda bolognese si stanno studiando i dati e non sono esclusi eventuali sanzioni. Il delitto antidiscriminatoria fatto dei passi in avanti. Tra le aziende e non tutte sono nell' anno che vedono la maternità come un' opportunità. Martelli Ita è ancora un problema,

Tag: EMILIA ROMAGNA, MINISTERO DEL LAVORO, FENOMENO DELLE DIMISSIONI, LAVORO, SEGUITO DI MATERNITA O PATERNITA,

Monitoraggio dei servizi radio-televisivi

Data	21/12/2022	Ora		Emittente	RAI TRE EMILIA
Titolo Trasmissione	RAI TRE - TGR ER 14.00 - "Fenomeno delle dimissioni dal lavoro a seguito di maternita` o paternita" - (20-12-2022)				

TURNI COMPLICATI

20-12-22 17.46 NNNN

Nel 2021 aumentati i casi di recessi di lavoratrici madri e lavoratori padri. In Emilia-Romagna sono stati 5.146

La nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive lavorative della madre, ma non su quelle del padre

REDAZIONE



[Seguici su Facebook](#)

[Seguici su YouTube](#)

[Feed RSS](#)

[Inserisci le tue credenziali](#)

La nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le

prospettive lavorative della madre, ma non su quelle del padre

Nel 2021 in Emilia-Romagna sono state 5.146 le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri, il 9,8 per cento dei 52.436 casi a livello nazionale. Nel 2020 erano stati 4.174. Dunque, in regione, si registra un incremento che riflette quello nazionale. Questo il dato saliente del report annuale, riferito al 2021, sulla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri in Emilia-Romagna presentato in conferenza stampa da Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione, e Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est.

“Discriminazioni nel mondo del lavoro che impediscono, alle donne con figli, di rientrarvi alle stesse condizioni di prima; maternità che si traduce in disoccupazione forzata; permanenti difficoltà ad accedere ai servizi per l'infanzia, come nidi e baby sitting, spesso inesistenti o eccessivamente onerosi; inquadramenti lavorativi al di fuori di forme contrattuali che riconoscano l'indennità alla maternità; mancanza di sostegni a una genitorialità condivisa che costringono le donne a farsi carico in modo esclusivo della cura dei propri figli e, in molti casi, a rinunciare al posto di lavoro. Sono i questi i profili critici che emergono dal report”, rimarca la consigliera di parità Sonia Alvisi.

“La nascita di un figlio – aggiunge – ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario tra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche in Emilia-Romagna è amaro constatare come per una donna avere un figlio riduca sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e, per chi continua, le prospettive di carriera, al contrario di quanto avvenga per un uomo”.

Il direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, Aniello Pisanti,

approfondisce il tema fornendo i dati relativi alla nostra regione. Nello specifico, dei 5.146 casi, 4.980 riguardano dimissioni volontarie (il 96,8 per cento del totale), di cui 3.282 di donne, 69 dimissioni per giusta causa (l'1,3 per cento del totale), di cui 50 di donne, e 97 risoluzioni consensuali (l'1,9 per cento del totale), di cui 40 di donne. Il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali riguarda in misura predominante le lavoratrici madri, 3.372 casi (1.774 casi per i lavoratori padri).

La maggior parte di questi recessi riguarda lavoratrici e lavoratori di nazionalità italiana, 4.112 casi, il 79,9 per cento del totale. Si rileva, rispetto agli anni passati, una diminuzione dei recessi di persone extracomunitarie e di altri paesi dell'Unione europea, rispettivamente 761 e 273 (circa il 25 per cento di casi in meno, dati significativi di una mutazione del mercato del lavoro avvenuta nell'era Covid).

Se si sposta l'analisi alle fasce di età, si rileva che anche nel 2021 i provvedimenti riguardano in maggioranza persone nella fascia d'età che va dai 34 ai 44 anni (2.164 casi), il 42 per cento del totale, mentre il 35,2 per cento dei casi riguarda soggetti tra i 29 e i 33 anni. Poi, fra i più giovani, nella fascia d'età tra i 24 e i 28 anni, i recessi sono solo il 2,4 per cento del totale. Nell'ultimo biennio, però, si registra una tendenza all'aumento dei recessi per entrambi i generi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio: 1.931 casi (1.571 nel 2020).

In regione, inoltre, il maggior numero dei recessi riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a 3.105 casi, il 60,34 per cento del totale), circa la metà per chi ha due figli (1.622 casi, il 31,5 per cento del totale), decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (419 casi, l'8 per cento del totale), del tutto marginali i casi durante la gravidanza.

Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori si osserva che, a differenza del passato, sono più numerosi i genitori dei bambini con età da 1 a 3 anni, 39,7 per cento del totale, rispetto a quelli con figli inferiori all'anno, 34,6 per cento del totale.

In merito alle qualifiche di inquadramento lavorativo, prevalgono i recessi nel profilo impiegatizio piuttosto che in quello operaio: sono 2.480 i recessi degli impiegati contro i 2.289 degli operai. L'indagine, inoltre, sottolinea una prevalenza di recessi delle femmine nell'ambito della qualifica impiegatizia, quasi quadrupla rispetto a quella degli uomini, al contrario di quanto si rileva per i recessi nel profilo di quadro, in cui è il personale maschile a essere il quadruplo di quello femminile.

La ricerca valorizza anche il dato sull'orario di lavoro: quasi l'80 per cento delle persone che chiedono il recesso lavorativo hanno un contratto full time, mentre il personale part time è quasi esclusivamente di genere femminile (996 donne contro 74 uomini). In numero inferiore rispetto al passato sono le richieste di passaggio all'orario part time o di flessibilità: solo 139 richieste (164 nel 2020), in prevalenza assoluta femminile. Positivo il sensibile aumento dell'accoglimento di queste richieste, che supera il 40 per cento, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.

Il settore maggiormente interessato dalle convalide risulta il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'industria; più basse sono

le percentuali di recessi nel settore dell'edilizia e dell'agricoltura. Le aziende più interessate risultano essere quelle di grandi dimensioni.

Fra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si registra fra gli uomini il passaggio ad altra azienda (il 75 per cento dei casi), mentre fra le donne la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate alla mancanza di servizi di cura (il 35 per cento), cui si lega l'assenza di parenti di supporto (il 26 per cento); contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di lavoro part time (72 casi).

“L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale“, rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. “L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta – aggiunge – ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento di tutta quella rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità”. La presidente entra poi nello specifico: “Il cambio di prospettiva si dovrebbe manifestare sotto ogni punto di vista, partendo dall'eliminazione del gender pay gap che rappresenta una delle principali forme di discriminazione e di mancata valorizzazione del lavoro femminile. Se lo stipendio della donna è inferiore a quello dell'uomo, come del resto il ruolo, il lavoro ‘sacrificabile’ sarà sempre quello della madre rispetto a quello del padre, con la conseguente futura difficoltà di reintegro nel mondo del lavoro e una pensione che sarà coperta solo parzialmente”. La strada da fare, conclude Emma Petitti, “è ancora tanta e le Istituzioni hanno il dovere di promuovere i cambiamenti strutturali necessari a conseguire una reale uguaglianza di genere ed emancipazione femminile. Sotto questo aspetto l'Assemblea legislativa è da sempre in prima linea”.

Per il presidente della commissione assembleare di Parità, Federico Amico, “questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino”. “Stiamo facendo sforzi – aggiunge – come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori”.

Presenti alla conferenza anche le consigliere regionali Roberta Mori e Francesca Maletti.

Il Report può essere consultato e scaricato al seguente link: <https://cronacabianca.eu/wp-content/uploads/2022/12/RELAZIONE-CONVALIDE-DIMENSIONI-EMILIA-ROMAGNA-2021.pdf>

Accedi o registrati per commentare questo articolo.

L'email è richiesta ma non verrà mostrata ai visitatori. Il contenuto di questo commento esprime il pensiero dell'autore e non rappresenta la linea editoriale di RavennaNotizie, che rimane autonoma e indipendente. I messaggi inclusi nei commenti non sono testi

giornalistici, ma post inviati dai singoli lettori che possono essere automaticamente pubblicati senza filtro preventivo. I commenti che includano uno o più link a siti esterni verranno rimossi in automatico dal sistema.

Copyright © 2015 - 2022 - Testata Associata Anso

Tuttifrutti Agenzia di Pubblicità

Tel. +39 0544 509611 - redazione@ravennanotizie.it

Registrato presso Tribunale di Ravenna N° 1275

Direttore responsabile: Nevio Ronconi

Partita IVA: 00238160394

La stilista e il caos parità di genere Lavoro, gli ispettori dalla Franchi

Dossier in Regione. La consigliera Alvisi: «Eventuali irregolarità saranno sanzionate, auspico un protocollo»

La scorsa primavera scoppiò un vero e proprio caso per le parole pronunciate da Elisabetta Franchi **(foto)** durante un incontro pubblico: la stilista bolognese spiegava di non assumere donne giovani in azienda per il timore che possano avere dei figli. «Oggi le donne – disse scatenando un putiferio – le ho messe ma sono 'anta', questo va detto, comunque ancora ragazze ma cresciute. Se dovevano fare figli o sposarsi lo avevano già fatto e quindi io le prendo che hanno fatto tutti i giri di boa, sono al mio fianco e lavorano h24, questo è importante». Ne seguì un vespaio di portata nazionale, con l'imprenditrice costretta a giustificarsi assicurando che nella sua aziende le donne non vengono discriminate.

In questi mesi, però, c'è chi non si è accontentato delle ras-

sicurazioni 'a parole' di Franchi. Sull'azienda si sono accesi i riflettori della Regione e dell'Ispettorato del lavoro, che hanno aperto un tavolo di confronto con l'azienda che sta per produrre i primi risultati. «I numeri parlano», sentenzia, sibillina, Sonia Alvisi, consigliera di Parità dell'Emilia-Romagna, senza aggiungere altro in attesa di aver visionato tutti i documenti inviati dalla casa di moda. In particolare, allo studio ci sono i rapporti biennali sulla parità di genere (obbligatori per le imprese sopra i 50 dipendenti) dai quali «possono emergere dati significativi».

La consigliera di Parità si è mossa subito, una volta scoppiato il caso, a maggio scorso. A giugno c'era già stato il primo incontro con l'Ispettorato del lavoro a cui sono seguite le interlo-

cuzioni con l'azienda. Un iter che si è concluso a fine novembre con l'invio da parte di Elisabetta Franchi di tutta la documentazione richiesta dalla Regione. «Se ci sono delle irregolarità verranno sanzionate, ma io auspico che si arrivi a un protocollo di buone pratiche che consenta di migliorare le condizioni di chi lavora in quell'azienda», conclude Alvisi.

LA BUFERA SU ELISABETTA

Durante un incontro disse di non assumere donne giovani per future gravidanze

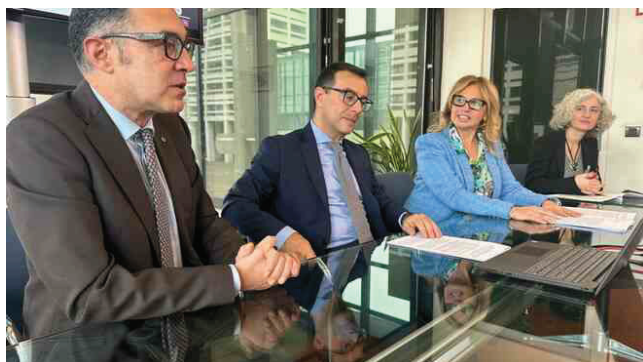


Peso: 36%

Nel 2021 aumentati i casi di recessi di lavoratrici madri e lavoratori padri. In Emilia-Romagna sono stati 5.146

La nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive lavorative della madre, ma non su quelle del padre

REDAZIONE



[Seguici su Facebook](#)

[Seguici su YouTube](#)

[Feed RSS](#)

[Inserisci le tue credenziali](#)

[Seguire le news della tua città](#)

[Segnalare notizie ed eventi](#)

[Commentare gli articoli di RiminiNotizie](#)

La nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive lavorative della madre, ma non su quelle del padre

Nel 2021 in Emilia-Romagna sono state 5.146 le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri, il 9,8 per cento dei 52.436 casi a livello nazionale. Nel 2020 erano stati 4.174. Dunque, in regione, si registra un incremento che riflette quello nazionale. Questo il dato saliente del report annuale, riferito al 2021, sulla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri in Emilia-Romagna presentato in conferenza stampa da Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione, e Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est.

“Discriminazioni nel mondo del lavoro che impediscono, alle donne con figli, di rientrarvi alle stesse condizioni di prima; maternità che si traduce in disoccupazione forzata; permanenti difficoltà ad accedere ai servizi per l'infanzia, come nidi e baby sitting, spesso inesistenti o eccessivamente onerosi; inquadramenti lavorativi al di fuori di forme contrattuali che riconoscano l'indennità alla maternità; mancanza di sostegni a una genitorialità condivisa che costringono le donne a farsi carico in modo esclusivo della cura dei propri figli e, in molti casi, a rinunciare al posto di lavoro. Sono i questi i profili critici che emergono dal report”, rimarca la consigliera di parità Sonia Alvisi.

“La nascita di un figlio – aggiunge – ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario tra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche in Emilia-Romagna è

amaro constatare come per una donna avere un figlio riduca sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e, per chi continua, le prospettive di carriera, al contrario di quanto avvenga per un uomo“.

Il direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, Aniello Pisanti, approfondisce il tema fornendo i dati relativi alla nostra regione. Nello specifico, dei 5.146 casi, 4.980 riguardano dimissioni volontarie (il 96,8 per cento del totale), di cui 3.282 di donne, 69 dimissioni per giusta causa (l'1,3 per cento del totale), di cui 50 di donne, e 97 risoluzioni consensuali (l'1,9 per cento del totale), di cui 40 di donne. Il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali riguarda in misura predominante le lavoratrici madri, 3.372 casi (1.774 casi per i lavoratori padri).

La maggior parte di questi recessi riguarda lavoratrici e lavoratori di nazionalità italiana, 4.112 casi, il 79,9 per cento del totale. Si rileva, rispetto agli anni passati, una diminuzione dei recessi di persone extracomunitarie e di altri paesi dell'Unione europea, rispettivamente 761 e 273 (circa il 25 per cento di casi in meno, dati significativi di una mutazione del mercato del lavoro avvenuta nell'era Covid).

Se si sposta l'analisi alle fasce di età, si rileva che anche nel 2021 i provvedimenti riguardano in maggioranza persone nella fascia d'età che va dai 34 ai 44 anni (2.164 casi), il 42 per cento del totale, mentre il 35,2 per cento dei casi riguarda soggetti tra i 29 e i 33 anni. Poi, fra i più giovani, nella fascia d'età tra i 24 e i 28 anni, i recessi sono solo il 2,4 per cento del totale. Nell'ultimo biennio, però, si registra una tendenza all'aumento dei recessi per entrambi i generi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio: 1.931 casi (1.571 nel 2020).

In regione, inoltre, il maggior numero dei recessi riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a 3.105 casi, il 60,34 per cento del totale), circa la metà per chi ha due figli (1.622 casi, il 31,5 per cento del totale), decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (419 casi, l'8 per cento del totale), del tutto marginali i casi durante la gravidanza.

Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori si osserva che, a differenza del passato, sono più numerosi i genitori dei bambini con età da 1 a 3 anni, 39,7 per cento del totale, rispetto a quelli con figli inferiori all'anno, 34,6 per cento del totale.

In merito alle qualifiche di inquadramento lavorativo, prevalgono i recessi nel profilo impiegatizio piuttosto che in quello operaio: sono 2.480 i recessi degli impiegati contro i 2.289 degli operai. L'indagine, inoltre, sottolinea una prevalenza di recessi delle femmine nell'ambito della qualifica impiegatizia, quasi quadrupla rispetto a quella degli uomini, al contrario di quanto si rileva per i recessi nel profilo di quadro, in cui è il personale maschile a essere il quadruplo di quello femminile.

La ricerca valorizza anche il dato sull'orario di lavoro: quasi l'80 per cento delle persone che chiedono il recesso lavorativo hanno un contratto full time, mentre il personale part time è quasi esclusivamente di genere femminile (996 donne contro 74 uomini). In numero inferiore rispetto al passato sono le richieste di passaggio all'orario part time o di flessibilità: solo 139 richieste (164 nel 2020), in prevalenza assoluta femminile. Positivo il

sensibile aumento dell'accoglimento di queste richieste, che supera il 40 per cento, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.

Il settore maggiormente interessato dalle convalide risulta il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'industria; più basse sono le percentuali di recessi nel settore dell'edilizia e dell'agricoltura. Le aziende più interessate risultano essere quelle di grandi dimensioni.

Fra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si registra fra gli uomini il passaggio ad altra azienda (il 75 per cento dei casi), mentre fra le donne la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate alla mancanza di servizi di cura (il 35 per cento), cui si lega l'assenza di parenti di supporto (il 26 per cento); contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di lavoro part time (72 casi).

“L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale“, rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. “L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta – aggiunge – ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento di tutta quella rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità”. La presidente entra poi nello specifico: “Il cambio di prospettiva si dovrebbe manifestare sotto ogni punto di vista, partendo dall'eliminazione del gender pay gap che rappresenta una delle principali forme di discriminazione e di mancata valorizzazione del lavoro femminile. Se lo stipendio della donna è inferiore a quello dell'uomo, come del resto il ruolo, il lavoro ‘sacrificabile’ sarà sempre quello della madre rispetto a quello del padre, con la conseguente futura difficoltà di reintegro nel mondo del lavoro e una pensione che sarà coperta solo parzialmente”. La strada da fare, conclude Emma Petitti, “è ancora tanta e le Istituzioni hanno il dovere di promuovere i cambiamenti strutturali necessari a conseguire una reale uguaglianza di genere ed emancipazione femminile. Sotto questo aspetto l'Assemblea legislativa è da sempre in prima linea”.

Per il presidente della commissione assembleare di Parità, Federico Amico, “questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino”. “Stiamo facendo sforzi – aggiunge – come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori”.

Presenti alla conferenza anche le consigliere regionali Roberta Mori e Francesca Maletti.

Il Report può essere consultato e scaricato al seguente link: <https://cronacabianca.eu/wp-content/uploads/2022/12/RELAZIONE-CONVALIDE-DIMMISSIONI-EMILIA-ROMAGNA-2021.pdf>

Accedi o registrati per commentare questo articolo.

L'email è richiesta ma non verrà mostrata ai visitatori. Il contenuto di questo commento esprime il pensiero dell'autore e non rappresenta la linea editoriale di RiminiNotizie, che rimane autonoma e indipendente. I messaggi inclusi nei commenti non sono testi giornalistici, ma post inviati dai singoli lettori che possono essere automaticamente pubblicati senza filtro preventivo. I commenti che includano uno o più link a siti esterni verranno rimossi in automatico dal sistema.

Copyright © 2015 - 2022 - Testata Associata Anso

Tuttifrutti Agenzia di Pubblicità

Tel. +39 0544 509611 - redazione@ravennanotizie.it

Registrato presso Tribunale di Ravenna N° 1275

Direttore responsabile: Nevio Ronconi

Partita IVA: 00238160394

Mercoledì
21 dicembre 2022



La redazione
viale Silvani, 2 - 40122 - Tel. 051/6580111 - Fax 051/271466 (Redazione) - Segreteria di Redazione Tel. 051/6580111 - Fax 051/271466 dalle ore 12.00 alle ore 20.00 - Pubblicità A. Manzoni & C. S.p.A. - viale Silvani, 2 40122 Bologna - Tel. 051/5283911 - Fax 051/5283912

la Repubblica

Bologna



**PROFUMERIA
ENNIO**

La risalita dei disoccupati E delle madri dimissionarie

Istat, 29mila in più senza impiego. E più donne con figli che lasciano il lavoro

L'ateneo

Bilancio in crisi per le bollette Un rincaro da 11 milioni

Di Raimondo • a pagina 6

La ripartenza dell'economia ha alimentato le speranze di chi si era allontanato dal mondo del lavoro durante la pandemia. Ma le imprese, compresa l'industria, al momento non sono state in grado di soddisfare queste aspettative. Lo dimostrano gli ultimi dati sull'occupazione dell'Istat sull'Emilia-Romagna, relativi al terzo trimestre 2022. Tra luglio e settembre l'istituto, a differenza di quanto accade in Italia, segnala un aumento importante dei disoccupati, che sono cresciuti rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso di 29mila unità.

Marco Bettazzi • a pagina 5

Le Feste

Il Vecchione torna in piazza dopo due anni di Covid

Il carcere minorile

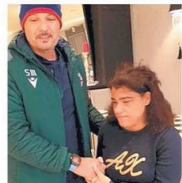
L'allarme del Garante "Il Pratello fuori controllo"

Baldessarro • a pagina 9

Rogo del Vecchione, dj-set al femminile, musica pop per ballare e il discorso d'artista del Capodanno. Per questa prima edizione affidato ad Alessandro Bergonzoni che promette: «Non sarà un discorso alla nazione, ma parlerà alle persone: mi piace l'idea di poterlo irradiare senza farmi vedere, senza essere l'oggetto dell'osservazione, ma dell'immaginazione. Partirà da Piazza Maggiore, ma non dimenticheremo le piazze "minori" della Dozza, del Pratello e degli ospedali cittadini».

di Camonchia • a pagina 7

Chantal, tifosa rossoblu



"Quando Sinisa mi raccontò il gol di Arnautovic"

di Simone Monari
• a pagina 13

La tragedia in via San Felice

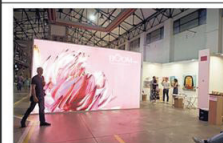


▲ La panchina di via San Felice dove è morto il clochard

Morte solitaria di un clochard "Non siamo riusciti a salvarlo"

di Baldessarro e Capelli • alle pagine 2 e 3

Dal 27 gennaio



▲ Una galleria d'arte

Notte bianca e mille eventi, Art City tirata a lucido

di Paola Naldi

Sfidando il gelo dell'inverno, che non ha mai spaventato gli appassionati del contemporaneo, dal 27 gennaio al 5 febbraio arriverà l'undicesima edizione di Art City. È la festa nelle piazze e nei palazzi che accompagna Arte Fiera, in programma negli stessi giorni. Ed è l'euforia creativa che culminerà con la Notte Bianca dell'arte, sabato 4 febbraio, la maratona di eventi, dentro e fuori i musei, che terrà sveglia la città fino a mezzanotte.

Ma sarà soprattutto una settimana di visioni e di passioni se si vorranno seguire tutti gli appuntamenti, oltre un centinaio, che confermano come Bologna sia capace di tenere insieme le sperimentazioni dei giovani creativi con le prove di grandi maestri. Per il piacere degli amanti dell'arte ma anche dei turisti.

Lorenzo Balbi, che cura la manifestazione per il sesto anno, nel programma principale ha cucito un progetto speciale e altri 12 progetti di rilievo. In omaggio alle Settimane della performance, che hanno caratterizzato Arte Fiera fin dagli anni Settanta, anche in questa edizione di Art City non mancherà una "opera di arte vivente", intitolata "Have a Good Day!" e realizzata dal collettivo lituano, tutto al femminile, Neon Realism. Dalla Lituania arriva anche l'opera del regista Jonas Mekas, scomparso nel 2019, al centro di una mostra al Padiglione dell'Esprit Nouveau.

Al Mambo si potrà vedere "Atlantide 2017 - 2023", la personale del video artista e regista italiano Yuri Ancarani. E come di consueto l'arte occuperà luoghi insoliti. Nel Nuovo Parcheggio Stazione - Roof 5° piano, a pochi passi dalla stazione ferroviaria Alta Velocità, il collettivo Xing presenta il progetto "BSTRD" della coreografa Katerina Andreou.

Il bolognino

di Federico Taddia

Cesena, bocciata al concorso per vigilessa. "Mi hanno detto che ero troppo bella". Tutti avrebbero voluto un selfie con lei all'autovelox.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**PROFUMERIA
ENNIO**

Via San Felice, 22/D - Bologna - Tel. 051.267556

Lavoro, campanello d'allarme Istat

In un anno 29mila disoccupati in più

Nell'ultimo trimestre
inversione di tendenza
rispetto al Paese
Al momento ci sono
121mila persone
in cerca di un posto

La ripartenza dell'economia ha alimentato le speranze di chi si era allontanato dal mondo del lavoro durante la pandemia. Ma le imprese, compresa l'industria, al momento non sono state in grado di soddisfare queste aspettative, probabilmente a causa dei rincari energetici e delle incertezze che ancora affliggono l'economia. Lo dimostrano gli ultimi dati sull'occupazione dell'Istat sull'Emilia-Romagna, relativi al terzo trimestre 2022.

Tra luglio e settembre l'istituto, a differenza di quanto accade in Italia, segnala un aumento importante dei disoccupati, che sono cresciuti rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso di 29mila unità, con 121mila persone alla ricerca di un impiego. Di conseguenza il tasso di disoccupazione aumenta nel giro di 12 mesi dal 4,4% rilevato l'anno scorso al 5,7% di oggi, con un dato secondo solo a quello del Piemonte (5,9%) fra le regioni del Nord, visto che la Lombardia è al 4,7% e il Veneto al 3,5%, mentre la media italiana è al 7,7%. Solo altre tre regioni presentano aumenti simili, cioè Liguria, Umbria e Marche. Ma il fenomeno, segnala Giuliano Guietti, presidente dell'Ires Emilia-Romagna, l'istituto di ricerca economica della Cgil, non va letto con allarme. «La causa prima di questo aumento, che è sicuramente molto significativo, è il forte calo degli inattivi», segnala l'esperto. Le persone che non hanno né cercano lavoro sono infatti circa 22mila in meno rispetto a un anno fa, facendo così tornare la nostra regione a un tasso di attività simile a quello del 2019, ovvero il 74%. L'aumento del tasso di disoccupazione e dei disoccupati, che a differenza degli inattivi cercano un impiego, non sono quindi da considerare come «dati in sé negativi - continua lo studioso - ma effetto della dinamicità del mercato del lavoro tipica della nostra regione, che nelle fasi di ripresa dell'economia, e il 2021 e la prima metà del 2022 lo sono certamente state, alimenta aspettative in chi cerca lavoro».

Quello che invece non è positivo è che questa ondata di nuovi “cercatori di lavoro” spinti dalla speranza non si rifletta in un aumento dell’occupazione, che rimane stabile come tasso (69,7%) e cala invece in numero assoluto da 2 milioni e 16mila persone occupate del settembre 2021 a 2 milioni e 9mila adesso, con un calo di 7mila posti di lavoro, anche se con un andamento differenziato tra i settori. Crescono infatti gli occupati nelle costruzioni (+7mila) e nei settori più legati al turismo (+6mila, che diventa un +16mila se si guarda solo ai lavoratori dipendenti), grazie al boom registrato in estate da questo settore, mentre calano gli altri comparti economici. Da segnalare in particolare il caso dell’industria che vede un calo dei lavoratori dipendenti (-7mila)



▲ La protesta

Manifestazione sindacale

Giulietti, presidente Ires: “La prima causa è il calo degli inattivi, scesi di 22mila unità sul 2021: il dato in sé è meno allarmante di quanto appaia”

appena controbilanciato da un quasi analogo aumento dei lavoratori indipendenti. «Ma è preoccupante il fatto – sottolinea Guietti che l'occupazione non aumenti, in questo settore chiave dell'economia regionale, in una fase di così forte ripresa come quella conosciuta nell'ultimo anno». Le spiegazioni possono essere varie, ma secondo il presidente Ires sono da ricondurre «probabilmente alle note difficoltà legate ai prezzi dell'energia e alle forniture delle materie prime che alimentano un discreto pessimismo per i mesi a venire, tale da bloccare progetti di allargamento della base occupazionale».

— **m.bet.**

— m.bet.



Il caso

I figli, poi l'impiego Donne dimissionarie, la curva torna a salire

di **Marco Bettazzi**

▲ Sonia Alvisi
Consigliera
di parità
della Regione

“
È amaro
constatare
come anche
in una
regione
come questa
con servizi
e welfare,
per una
madre sia
spesso
troppo dura
conciliare
la famiglia
e il lavoro

Difficoltà a conciliare figli e lavoro, mancanza di parenti a cui chiedere sostegno, organizzazione dell'azienda del tutto incompatibile con la cura della famiglia. Sono questi i motivi principali che hanno spinto tante neo-madri lavoratrici ad abbandonare il proprio impiego nel 2021, anche in una regione come questa, da sempre considerata all'avanguardia per i servizi. «Anche in Emilia-Romagna è amaro constatare come per una donna avere un figlio riduca sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e, per chi continua, le prospettive di carriera, al contrario di quanto avvenga per un uomo», spiega Sonia Alvisi, consigliera di parità della Regione, che ha il compito di vigilare sulle discriminazioni nel mercato del lavoro.

Uno degli argomenti su cui la consigliera lavora assieme all'Ispettorato è il fenomeno delle dimissioni volontarie richieste dalle donne in gravidanza o dai neo-genitori nei primi tre anni di vita dei figli, che per legge devono essere validate dagli ispettori per evitare discriminazioni. Ebbene, dopo la tregua dell'anno della pandemia, nel 2021 le dimissioni volontarie sono tornate a crescere, quasi al livello del 2019. «La pandemia ha fatto calare le dimissioni, perché la possibilità di lavorare da casa ha consentito la cura dei figli», spiega Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato del Nord-Est. Le dimissioni convalidate sono state infatti 5.146, quasi mille in più del 2020 e 300 in meno rispetto al 2019. Il fenomeno riguarda però soprattutto le madri, quasi 3.400, e meno i padri, poco meno di 1.800 casi, con una predominanza di italiani rispetto agli stranieri.

Profondamente diverse sono però le motivazioni. Per gli uomini il motivo principale è infatti il passaggio ad un'altra azienda, probabilmente per fare carriera, segnalato dal 75% dei maschi contro il 30% delle donne. Per il 35% delle madri la ragione principale è invece la difficoltà di conciliare il lavoro con la cura del bambino o della bambina, cui si aggiunge l'assenza di parenti di supporto (26%), la difficoltà di conciliare la cura dei figli con le caratteristiche dell'azienda (il 19%) e condizioni di lavoro pesanti, ma anche l'elevato costo della baby sitter o dell'asilo nido, il mancato accoglimento al nido e anche l'indisponibilità del datore di lavoro a modificare l'orario (102 casi) o concedere il part time (72 casi), nonostante l'accoglimento di queste richieste abbia fatto segnare uno dei dati più alti degli ultimi anni (il 40%). «Stiamo facendo sforzi come Regione per consentire alle donne madri di continuare a lavorare, ma chiediamo al governo di lavorare per un congedo paritario per entrambi i genitori», sottolinea Federico Amico, presidente della commissione di Parità dell'assemblea regionale.

Tra i casi di possibile discriminazione seguiti dalla consigliera Alvisi, intanto, oltre alle faccine degli appalti di Yoox e il licenziamento di Francesca Amadori, si è aggiunto quello della casa di moda Elisabetta Franchi. L'imprenditrice bolognese ha suscitato un putiferio in maggio dicendo che sceglie donne da assumere tra chi ha già fatto figli, poi si è corretta. Dichiarazioni cui è seguito l'intervento della consigliera e dell'ispettorato, che hanno incontrato più volte l'azienda e stanno esaminando i dati sul personale. «Sono dati che parlano», dice sibillina la consigliera Alvisi, che alle sanzioni («Se ci sono irregolarità verranno sanzionate», dice) preferisce comunque che si arrivi «a buone pratiche per migliorare le condizioni di lavoro in quell'azienda».