



**ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO DEL NORD EST**  
*Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche, Veneto*  
*Venezia*

**Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali  
presentate nella regione Emilia-Romagna  
Relazione illustrativa sui dati rilevati dall'INL\*  
Anno 2021**

A cura di:

dott. Aniello Pisanti, Direttore dell'Ispektorato Interregionale del lavoro (IIL) del Nord Est

dott.ssa Rosa Rubino, Responsabile Processo Coordinamento Servizi Utenza dell'IIL del Nord Est

*\*I dati di seguito analizzati sono stati estratti da un apposito applicativo informatico dell'INL che consente la rilevazione automatizzata degli elementi statistici delle convalide effettuate sul territorio nazionale.*

## Relazione illustrativa dei recessi “protetti” nella regione Emilia-Romagna – Anno 2021

Grazie alla collaborazione tra l'*Ispettorato Interregionale del Lavoro* e l'*Ufficio della Consigliera Regionale di Parità*, annualmente vengono effettuate alcune riflessioni sulle convalide rilasciate dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per gli effetti di cui all' art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001.

Il comma 4 del suddetto art. 55 D.Lgs. 151/2001 prevede, infatti, 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 dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro esistenti in ogni provincia, con la finalità di accertare l'autenticità della volontà dimissionaria delle lavoratrici e dei lavoratori, garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi.

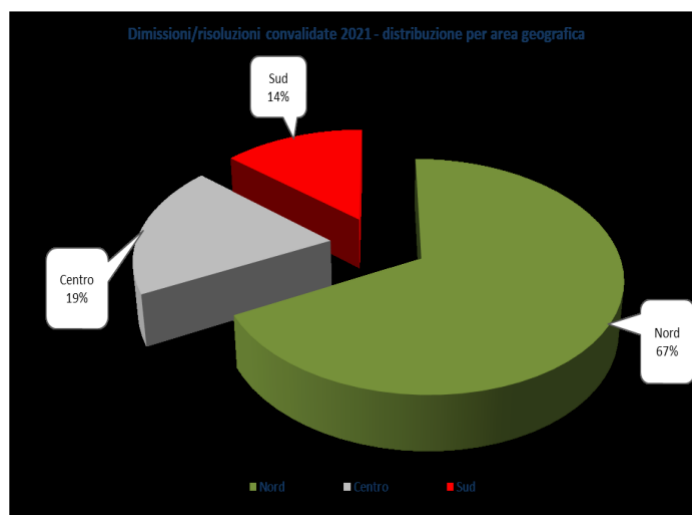
**Rispetto all'annualità precedente** – e in controtendenza rispetto alle variazioni registrate tra il 2019 e il 2020 – **nel 2021 le convalide totali sono aumentate**, sul territorio nazionale, di oltre 10.000 unità (23,7%). Non bisogna dimenticare, infatti, l'impatto che hanno avuto nel 2020 gli strumenti messi a disposizione dallo Stato a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori, quali la Cassa integrazione Covid, che ha fortemente contribuito al contenimento delle ipotesi di recesso - anche in ragione del maggiore supporto garantito rispetto a quello offerto dal congedo parentale (50% anziché 30% della retribuzione in essere) e il diffuso ricorso al lavoro da casa.

Terminati gli effetti di detti strumenti, i numeri delle convalide dei recessi si sono orientati verso quelli della situazione pre-pandemica, ancorché ancora inferiori a quelli del 2019.

Sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro, è possibile affermare che, anche per il 2021, vi è uno stretto legame tra la distribuzione delle convalide sul territorio nazionale e il differente tasso di occupazione che caratterizza le diverse aree del Paese che vede aumentare, rispetto ai due anni precedenti, di 2 punti percentuali la differenza tra regioni del nord e regioni del sud:

- nel **Nord Italia** sono state rilevate **n. 35.367** convalide, pari a circa **il 67%** del totale (a fronte di n. **27.516** nel 2020 e n. **33.442** nel 2019);
- nel **Centro** le convalide sono state pari a **n. 9.898** rappresentando **il 19%** del totale (a fronte di n. **8.144** nel 2020 e di n. **9.055** nel 2018)
- nel **Sud** si sono registrate solo **n. 7.151** convalide, che costituiscono **quasi il 14%** del totale (a fronte di n. **6.717** nel 2020 e **8.217** nel 2019).

La tipologia di recesso più frequente, come negli anni precedenti, è rappresentata dalle dimissioni volontarie (49.513, ovvero il 94,4% del totale) e le dimissioni per giusta causa (1.796 pari al 3,4%) superano le risoluzioni consensuali (1.127, poco oltre il 2% del totale).



Esaminando, nello specifico, il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate in **Emilia-Romagna**, nel corso dell'anno 2021 esso è risultato pari a **n. 5.146** (a fronte di n. **4.174** nel 2020 e di n. **5.447** nel 2019), con un incremento percentuale in linea con quello nazionale.

Sul totale nazionale (**n. 52.436**), la percentuale dei provvedimenti adottati a livello regionale è stata del **9,8%**, esattamente corrispondente a quella dello scorso anno.

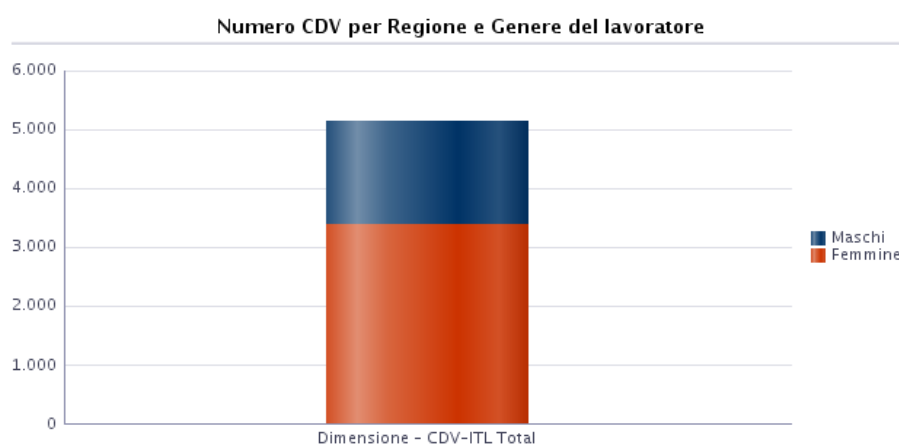
Come per gli anni precedenti, le convalide nella Regione Emilia-Romagna sono riferite prevalentemente alle dimissioni volontarie, pari a **n. 4.980** (corrispondenti al **96,77%** del totale). Ad esse si aggiungono **69** dimissioni per giusta causa (**1,34%** del totale), in forte diminuzione rispetto allo scorso anno (**91**), mentre le risoluzioni consensuali, sono state **97** (**1,88%** del totale), quasi il doppio rispetto alle **54** del 2020.

I dati regionali sono in linea con quelli nazionali relativamente alle dimissioni volontarie, mentre nei secondi le dimissioni per giusta causa sono in numero maggiore delle risoluzioni consensuali.

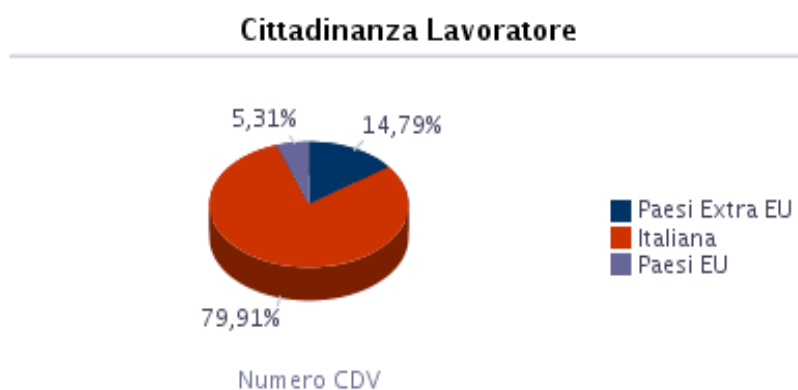
Tipo Recesso	Femmine	Maschi	Totale
Dimissioni volontarie	3.282	1.698	<b>4.980</b>
Giusta Causa	50	19	<b>69</b>
Risoluzione consensuale	40	57	<b>97</b>
<b>Totale</b>	<b>3.372</b>	<b>1.774</b>	<b>5.146</b>

L'aumento dei recessi rispetto al 2020, sia a livello nazionale che regionale, non è avvenuto in modo uniforme per uomini e donne, avendo interessato – in termini percentuali – più i lavoratori padri che le lavoratrici madri. Elementi esplicativi di questo fenomeno sono ravvisabili nell'analisi delle motivazioni che di seguito verrà effettuata.

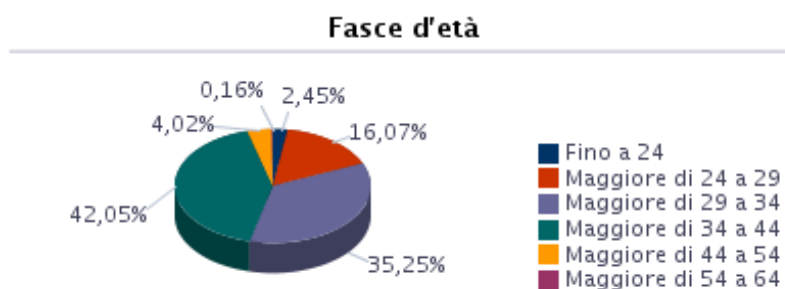
Ciononostante, il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali anche nel 2021 ha riguardato in misura predominante le **lavoratrici madri**, a cui sono riferiti **n. 3.372 provvedimenti**. Questo dato, sebbene inferiore anche a quello pre-pandemico, è comunque di gran lunga superiore alle convalide riguardanti i lavoratori padri (n. **1.774**). I recessi dei lavoratori, infatti, costituiscono solo il **47%** di quelli delle lavoratrici.



La maggior parte delle dimissioni/risoluzioni convalidate ha interessato soggetti di **nazionalità italiana**, pari a **n. 4.112**, che costituiscono il **79,91%** circa del totale. Se questa percentuale è sostanzialmente in linea con quella degli anni passati, lo stesso non può dirsi per quella riguardante i decessi delle/i **lavoratrici/lavoratori extracomunitari** e di altri paesi dell'UE. I recessi delle persone extracomunitarie, infatti, nel 2021 sono state n. **761**, con una riduzione del **24,7%** anche rispetto ai dati pre-pandemici del 2019. Anche il numero dei recessi delle persone di altri paesi europei è stato contenuto, essendo pari a **273**, con una diminuzione del **26%** rispetto al 2019. Questi dati, probabilmente, sono significativi di una mutazione del mercato del lavoro avvenuta a seguito della pandemia.



Se si sposta l'analisi alle **fasce di età** dei lavoratori/delle lavoratrici maggiormente interessate dai recessi, si nota che anche nel 2021, si è registrata sia a livello nazionale che in Regione Emilia-Romagna, una concentrazione dei provvedimenti con riferimento a quella **“maggiore di 34 fino a 44 anni”**, pari a n. **2.164** casi che costituiscono il **42,05%** del totale, percentuale sostanzialmente in linea con gli scorsi anni. Diminuisce, rispetto al passato, la differenza percentuale con la fascia di età **“maggiore di 29 fino a 34”**, che nel 2021 costituisce il **35,25%** del totale, mentre si riduce fortemente e progressivamente il numero dei recessi della fascia di età più giovane, quella **tra i 24 ed i 29 anni** che vede una diminuzione di quasi due punti percentuali rispetto al 2020 e 4 punti percentuali rispetto al 2019.



Questa diminuzione può avere diverse chiavi di lettura, ma sicuramente è in linea con lo slittamento in avanti dell'età della genitorialità, soprattutto per le lavoratrici di nazionalità italiana e di altri paesi dell'UE, per le quali il maggior numero di convalide si colloca nella fascia di età superiore ai 34 anni. Per le lavoratrici madri provenienti da Paesi extracomunitari la fascia di età più interessata è quella **“maggiore di 29 fino a 34 anni”**.

Inoltre, anche nel 2021, è confermato il rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni/risoluzioni convalidate e anzianità di servizio medio-bassa delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri interessati. Nell'ultimo biennio, però, si nota una tendenza all'aumento dei recessi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio, per entrambi i generi. Dopo i 15 anni di servizio, si modifica sostanzialmente la percentuale dei recessi dei maschi rispetto a quella delle femmine, fino a superare quella delle lavoratrici nella fascia oltre i 20 anni.

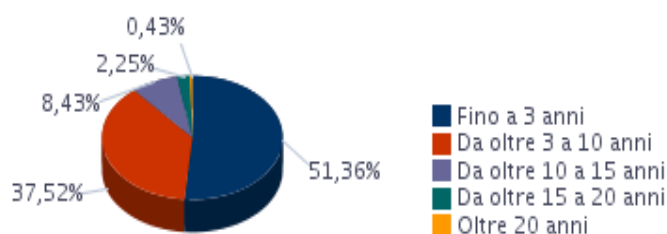
## Fascia d'età, genere e cittadinanza del lavoratore

Età Lavoratore	Genere - Cittadinanza Lavoratore						Totale
	Femmine			Maschi			
	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	
Fino a 24	27	70	5	7	16	1	<b>126</b>
Maggiore di 24 a 29	119	464	40	53	141	10	<b>827</b>
Maggiore di 29 a 34	150	1.071	62	111	379	41	<b>1.814</b>
Maggiore di 34 a 44	115	1.133	70	139	666	41	<b>2.164</b>
Maggiore di 44 a 54	2	42	2	36	124	1	<b>207</b>
Maggiore di 54 a 64				2	6		<b>8</b>
<b>Totale</b>	<b>413</b>	<b>2.780</b>	<b>179</b>	<b>348</b>	<b>1.332</b>	<b>94</b>	<b>5.146</b>

Nello specifico, il dato riferito all'anzianità di servizio in azienda rivela la seguente suddivisione:

- **N. 2.643** (n. 2.151 nel 2020 e n. 3.081 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **“fino a 3 anni”**;
- **N. 1.931** (n. 1571 nel 2020 e n. 1.797 nel 2019) si riferiscono a soggetti **“da oltre 3 a 10 anni”**;
- **N. 434** (n. 391 nel 2020 e n. 440 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **“da oltre 10 a 15 anni”**;
- **N. 116** (n. 96 nel 2020 e n. 108 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **“da oltre 15 a 20 anni”**;
- **N. 22** (n. 19 nel 2020 n. 25 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **“oltre 20 anni”**.

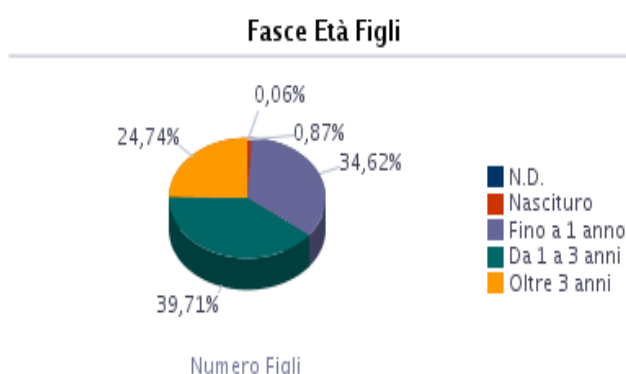
### Anzianità di Servizio



In questa regione, il maggior numero dei recessi ha riguardato persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a n. **3.105** ovvero al **60,34%** dei casi). Significativa, ancorché sia pressoché la metà della prima, la percentuale di dimissionari con due figli (n. **1.622**, pari quasi al **31,5%**). Decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (n. **419** pari a circa l'8%). Del tutto marginali i casi di recessi durante la gravidanza.



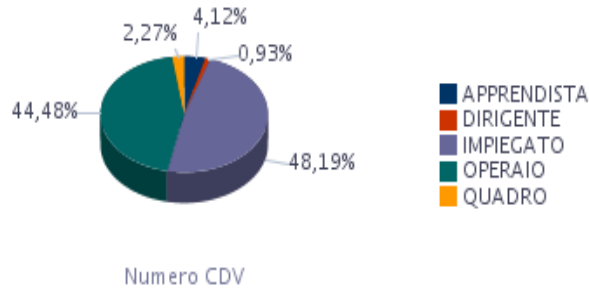
Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori, si osserva che, a differenza del passato, nel 2021 sono più numerosi i genitori dei bambini con età da 1 a 3 anni (39,71% del totale), rispetto a quelli con figli inferiori all'anno (34,6% del totale). Il dato è molto significativo se si tiene conto dei benefici economici collegati al recesso entro l'anno di età del bambino, che spesso condiziona le lavoratrici circa la rinuncia al posto di lavoro.



Contrariamente agli altri dati, in merito alle qualifiche di inquadramento dei lavoratori, nel 2021 le percentuali continuano ad essere più simili a quelle del 2020 che a quelle del 2019. Prevalgono i recessi nel profilo impiegatizio piuttosto che in quello operaio. Sono n. **2.480** i recessi degli impiegati, contro i n. **2.289** degli operai (nel 2019 gli operai erano n. 2.604 e n. **1.787** nel 2020 mentre gli impiegati erano n. 2.510 nel 2019 e n. **2.051** nel 2020,).

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 ad essere il quadruplo di quello femminile, sebbene si tratti di numeri assoluti sostanzialmente diversi.

### Qualifica

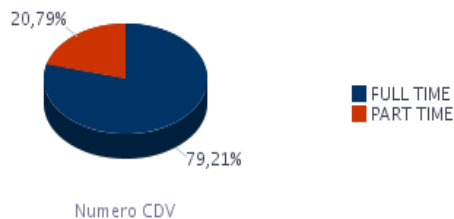


### Qualifica professionale e genere del lavoratore

Tipo Qualifica	Femmine	Maschi	Totale Complessivo
APPRENDISTA	176	36	212
DIRIGENTE	28	20	48
IMPIEGATO	1.919	561	2.480
OPERAIO	1.202	1.087	2.289
QUADRO	47	70	117
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.372</b>	<b>1.774</b>	<b>5.146</b>

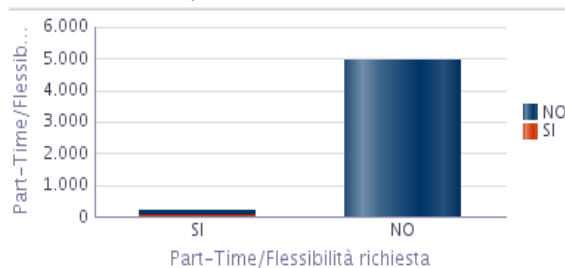
La ricerca valorizza anche il dato concernente l'orario di lavoro nonché l'eventuale richiesta di part time o flessibilità da parte del personale che è stato interessato dalle convalide e l'accoglimento di tali istanze da parte dell'azienda. Nella regione Emilia-Romagna emerge che quasi l'80% delle persone che hanno chiesto l'emissione del provvedimento di convalida hanno un contratto full time. Il personale part-time è quasi esclusivamente di genere femminile (n. 996 femmine contro n. 74 maschi).

### Tipo Orario



In numero ancora inferiore rispetto al passato sono risultate essere le richieste di passaggio all'orario part-time o di flessibilità: solo n. **139** richieste (a fronte di n. **164** nel 2020), in prevalenza assoluta femminile. Positivo il sensibile aumento dell'accoglimento di tali richieste che supera il 40%, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.

### Part-Time/Flessibilità Richiesta e Accolta





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 dai recessi risultano essere, fermo restando una quota elevata di dettaglio non disponibile, le grandi imprese, seguite da quelle medie.

Interessante è la rilevazione delle motivazioni alla base dei recessi, in quanto permette di avere un quadro sul funzionamento degli strumenti a sostegno della genitorialità.

Anche per il 2021, come per le precedenti annualità, occorre premettere che il numero totale delle motivazioni è superiore a quello dei recessi convalidati perché, in alcuni casi, le persone hanno fornito più di una motivazione (5.832 motivazioni a fronte di 5.146 convalide).

Tra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro che qui interessano, il **passaggio ad altra azienda** costituisce la motivazione più diffusa. Va subito evidenziato, però, che essa costituisce **la ragione principale dei recessi per il personale maschile: oltre il 75% dei maschi (n. 1.440) così motiva la propria scelta, a fronte di circa il 30% delle femmine (1.237)** che comunque costituisce un dato significativo e che può prescindere dalle difficoltà di accudimento della prole.

Per il personale femminile il passaggio ad altra azienda è la seconda causale del recesso, mentre l'ipotesi maggioritaria resta la **difficoltà a conciliare il lavoro con la cura del bambino per ragioni legati ai servizi di cura** (1.424 casi, ovvero il **35%**) a cui si aggiunge l'**assenza di parenti di supporto** per altri 1.057 casi (circa il **26%** delle motivazioni).

Alta è anche la percentuale dei recessi, per il personale femminile, per motivazioni connesse alle situazioni generate o comunque riferibili **all'azienda di appartenenza: (n. 794** pari a circa il **19%** del totale), indicate comunque come motivazione anche dal personale maschile, seppure per una percentuale molto contenuta (**69** casi). Anche le **condizioni di lavoro particolarmente gravose** sono una causale che rende inconciliabile il lavoro con l'accudimento della prole (n. **389** motivazioni per le lavoratrici e **32** per i lavoratori). Contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di lavoro part-time (**72** motivazioni fornite da lavoratrici), mentre nessun lavoratore vi ha fatto riferimento.

## Conclusioni

L'analisi delle cessazioni dei contratti di lavoro relativi a persone con figli compresi nella fascia di età 0-3 anni fa riflettere su quanto abbia influito la pandemia sugli equilibri familiari e lavorativi delle persone. La differenza che emerge dal raffronto dei dati del 2021 con quelli relativi al 2020, infatti, è sovrapponibile a quella già notata lo scorso anno, quando si è proceduto a stilare un rapporto comparativo con la situazione pre-pandemica.

Le informazioni contenute nella presente relazione permettono, quindi, una lettura del mercato del lavoro relativamente ad una parte della popolazione attiva

particolarmente vulnerabile, come quella dei neogenitori. Le lavoratrici madri, in particolare, sono coloro che maggiormente possono essere soggette a forme di discriminazioni lavorative in un periodo di particolare sensibilità familiare, oltre che professionale.

**La cooperazione tra l'Ispettorato del Lavoro e la rete delle Consigliere di Parità è attiva da tempo ed è proprio mirata a contrastare ogni possibile forma di discriminazione.**

Nello specifico, l'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est e la Consigliera Regionale di Parità dell'Emilia-Romagna, anche a seguito della sottoscrizione di un Protocollo d'intesa, hanno nel corso degli anni intensificato la loro collaborazione, promuovendo diverse iniziative di prevenzione e promozione della legalità ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 124/2004.

Il supporto alla rete delle Consigliere di parità è garantito anche a livello provinciale, attraverso il personale degli IITTL dell'Emilia-Romagna, impegnato a fornire informazioni alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sulle diverse forme di tutela previste dalla normativa per la genitorialità e a verificare la loro effettiva volontà di recedere dal rapporto di lavoro durante la fase della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

Eventuali fattispecie discriminatorie possono emergere non solo durante l'attività finalizzata alle convalide, ma anche durante le ispezioni o nei colloqui con gli utenti agli sportelli. In questi casi, gli Ispettorati territoriali sono impegnati a comunicare tempestivamente alla Consigliera territorialmente competente le situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, riscontrate. Al contempo, provvedono ad informare le lavoratrici e i lavoratori interessati, della possibilità di un colloquio con la Consigliera di Parità, per un approfondimento delle circostanze emerse presso l'Ispettorato e per ristabilire, laddove possibile, un corretto e sano clima lavorativo.

Gli IITTL, inoltre, 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, modificata dalla L. 5 novembre 2021 n. 162, entrata in vigore il 3/12/2021, prevede che le aziende che occupano oltre cinquanta dipendenti (non più cento come in passato) siano tenute necessariamente a redigere un rapporto 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.

Il nuovo art. 46 del Codice delle Pari Opportunità prevede anche che le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono redigere tale rapporto su base volontaria.

Una volta emanato, il 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.

Una considerazione conclusiva può essere effettuata valutando il numero di mancate convalide riscontrato nella Regione Emilia-Romagna nel 2021. Come evidenziato, si sono verificate solo 2 ipotesi, entrambe relative a lavoratori padri. Dal numero particolarmente contenuto delle mancate convalide, si può desumere il livello di consapevolezza degli interessati, dovuto pure ad una corretta informazione sulle misure loro spettanti a tutela della genitorialità.