



**Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e  
risoluzioni consensuali  
delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri  
*ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151***

**Anno 2020**

## INTRODUZIONE

### Gli effetti della pandemia sulle cessazioni dei rapporti di lavoro

#### 1. Il mercato del lavoro in ottica di genere nel biennio 2019-2020

La presente analisi dei provvedimenti di convalida si inserisce in un biennio particolarmente critico per il mercato del lavoro in ottica di genere. Il periodo di emergenza sanitaria, infatti, ha determinato effetti differenziati tra uomini e donne nel mercato del lavoro<sup>1</sup>.

In questo scenario risulta significativa la lettura dei dati sui provvedimenti soggetti a convalida all'interno di quelli più generali sul recesso dal mercato del lavoro da cui emerge come proprio la condizione di genitorialità sia rilevante per le dinamiche di genere.

In termini generali si rileva che, se le cessazioni dal rapporto di lavoro riguardano in prevalenza gli uomini – che nel biennio rappresentano il 54-55% del personale interessato (Tab. 2 e Fig. 1), per le dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri la proporzione si inverte e il divario risulta più accentuato: i provvedimenti di convalida, infatti, interessano lavoratrici madri nel 72,9% dei casi nel 2019 e nel 77,4% dei casi nel 2020 (Tab. 3 e 4).

#### 1.1 Le cessazioni dei rapporti di lavoro nel biennio 2019-2020

Le cessazioni nel 2020 sono oltre 9 milioni, con un calo di circa 2 milioni rispetto al 2019 quando erano state oltre 11 milioni (-17,7%) (Tab. 1). La motivazione prevalente è la scadenza del contratto, che coinvolge più di 6 milioni di rapporti (17,6% in meno del 2019).

Le cessazioni richieste dal lavoratore e dalla lavoratrice, comprese le dimissioni (categoria all'interno della quale si inseriscono le dimissioni convalidate oggetto del presente rapporto), che nel 2019 erano oltre 1,8 milioni, nel 2020 si attestano intorno a 1,5 milioni (-15,1%). Le risoluzioni consensuali, oggetto anch'esse di provvedimento di convalida per il target specifico del presente rapporto e che sono computate dal sistema COB (sistema di gestione dell'invio on line delle comunicazioni obbligatorie di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione dei rapporti di lavoro) nella voce "altre cause", superano le 760 mila unità (-4,9% dal 2019). Le risoluzioni proposte dal datore di lavoro passano da oltre 1,1 milioni del 2019 a poco più di 775 mila del 2020, con una contrazione del 31,8 %. La tipologia che subisce maggiore riduzione (-35,6%) è quella del licenziamento che, per effetto del divieto disposto nel periodo di emergenza sanitaria, passa da quasi 870 mila casi a meno di 560 mila.

A conferma della centralità della motivazione della scadenza contrattuale nel biennio in analisi le risoluzioni dei rapporti di lavoro hanno riguardato per lo più dipendenti con contratti a tempo determinato (il 63% delle risoluzioni delle lavoratrici e quasi il 66% di quelle dei lavoratori) (Tab. 2).

---

<sup>1</sup> Come ampiamente illustrato nel Rapporto Inapp 2021 [www.inapp.org](http://www.inapp.org) l'Italia, già al 14mo posto nel Gender Equality Index con 4,4 punti percentuali al di sotto della media Ue e con il ranking più basso nell'Unione proprio in tema di occupazione femminile, evidenzia nel 2020 un forte inasprimento delle disuguaglianze di genere in termini di accesso, partecipazione e progressione delle donne nel mondo del lavoro.

**Tab. 1 – Rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali) 2019 - 2020**

MOTIVI DI CESSAZIONE	Valori assoluti		Composizione percentuale		Var.% rispetto all'anno precedente	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Cessazione richiesta dal lavoratore	1.838.817	1.561.546	16,2	16,7	8,0	-15,1
Cessazione promossa dal datore di lavoro	1.137.531	775.864	10,0	8,3	0,4	-31,8
<i>di cui: Cessazione attività</i>	<i>56.490</i>	<i>46.555</i>	<i>0,5</i>	<i>0,5</i>	<i>-4,1</i>	<i>-17,6</i>
<i>Licenziamento (a)</i>	<i>866.895</i>	<i>558.499</i>	<i>7,6</i>	<i>6,0</i>	<i>-1,0</i>	<i>-35,6</i>
<i>Altro (b)</i>	<i>214.146</i>	<i>170.810</i>	<i>1,9</i>	<i>1,8</i>	<i>8,1</i>	<i>-20,2</i>
Cessazione al termine	7.566.628	6.239.393	66,7	66,8	2,2	-17,5
Altre cause (c)	801.526	762.243	7,1	8,2	-5,8	-4,9
<b>Totale</b>	<b>11.344.502</b>	<b>9.339.046</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>2,3</b>	<b>-17,7</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie – Rapporto 2021.

**Tab. 2 – Rapporti di lavoro cessati per tipologia di contratto e genere (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali) 2019 - 2020.**

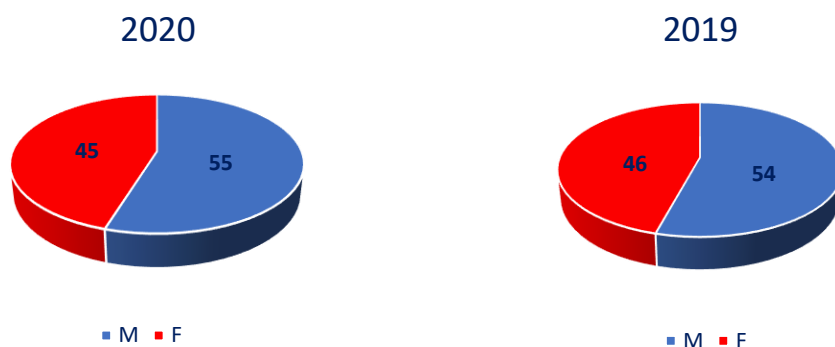
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Valori assoluti		Composizione percentuale		Var.% rispetto all'anno precedente	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Maschi</b>						
Tempo Indeterminato	1.185.990	906.821	19,2	17,8	3,8	-23,5
Tempo Determinato	4.093.742	3.466.160	66,4	67,9	0,6	-15,3
Apprendistato	137.708	107.652	2,2	2,1	12,4	-21,8
Contratti di Collaborazione	151.730	138.472	2,5	2,7	-6,3	-8,7
Altro (a)	596.533	483.672	9,7	9,5	11,5	-18,9
<b>Totale Maschi</b>	<b>6.165.703</b>	<b>5.102.777</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>2,2</b>	<b>-17,2</b>
<b>Femmine</b>						
Tempo Indeterminato	946.327	853.014	18,3	20,1	3,9	-9,9
Tempo Determinato	3.347.722	2.667.528	64,6	63	1	-20,3
Apprendistato	98.295	74.838	1,9	1,8	11,5	-23,9
Contratti di Collaborazione	233.182	207.317	4,5	4,9	-5,1	-11,1
Altro (a)	553.273	433.572	10,7	10,2	11	-21,6
<b>Totale Femmine</b>	<b>5.178.799</b>	<b>4.236.269</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>2,4</b>	<b>-18</b>
<b>Totale</b>						
Tempo Indeterminato	2.132.317	1.759.835	18,8	18,8	3,8	-17,5
Tempo Determinato	7.441.464	6.133.688	65,6	65,7	0,8	-17,6
Apprendistato	236.003	182.490	2,1	2	12	-22,7
Contratti di Collaborazione	384.912	345.789	3,4	3,7	-5,5	-10,2
Altro (a)	1.149.806	917.244	10,1	9,8	11,3	-20,2
<b>Totale</b>	<b>11.344.502</b>	<b>9.339.046</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>2,3</b>	<b>-17,7</b>

a) La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie- Rapporto 2021

Come accennato, sia nel 2019 che nel 2020 il complesso delle cessazioni riguarda prevalentemente gli uomini (Fig. 1), in linea con la maggiore partecipazione maschile al mercato del lavoro in termini assoluti. Le proporzioni tra componente maschile e femminile risultano stabili, essendosi registrato uno scostamento di un solo punto percentuale rispetto al 2019.

Fig. 1 – Cessazioni e composizione di genere, 2019-2020



Fonte: Elab. Inapp su dati Ministero del Lavoro

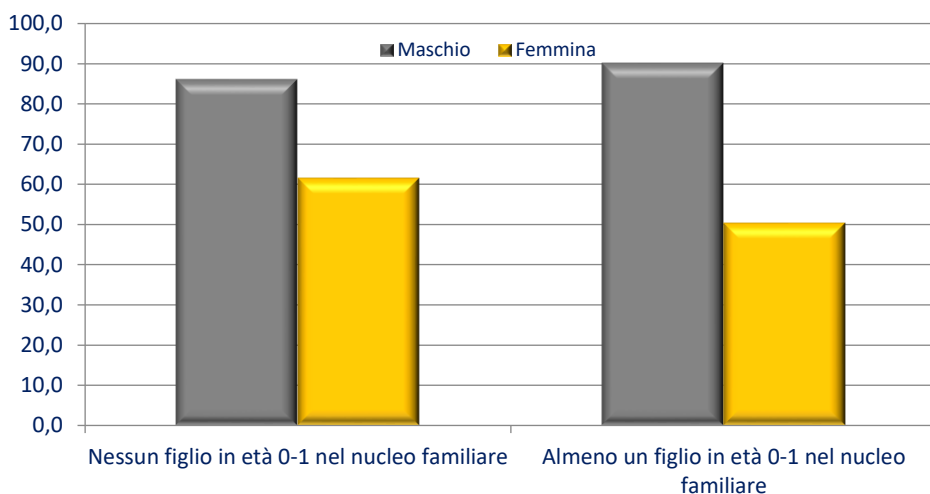
## 1.2 Le dimissioni volontarie di genitori con figli 0-3 anni: alcune preliminari chiavi di lettura

La condizione di genitorialità ha strutturalmente un impatto diverso sulla partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne. Sussiste infatti una relazione tra la diminuzione degli indicatori relativi alla partecipazione e all'occupazione in coincidenza della maternità e in relazione al numero dei figli. In presenza di figli la partecipazione maschile aumenta e quella femminile si riduce. Il passaggio avviene col primo figlio e si incrementa con il secondo, senza particolari differenziazioni a livello territoriale. Questa dinamica ha valori più elevati nella classe di età 25-34, età feconda della donna, ove si registra la maggiore concentrazione di figli in età prescolare. Nello specifico, in presenza di un figlio la partecipazione maschile aumenta e quella femminile diminuisce (Fig. 2) e l'inattività (condizione di non lavoro e non ricerca di lavoro) femminile aumenta, mentre quella maschile diminuisce (Fig.3). Tuttavia, le motivazioni della condizione di inattività di uomini e donne restano strutturalmente diverse. L'inattività maschile continua ad essere motivata da esigenze personali e di studio o formazione, pensione o disinteresse al lavoro anche per motivi di età. Segue lo scoraggiamento, l'attesa di esiti di passate azioni di ricerca di lavoro e, in ultimo, i motivi familiari. Per le donne, al contrario, il principale motivo della condizione di inattività sono i motivi familiari, seguiti da studio, formazione professionale; quindi pensione e scoraggiamento e, in ultimo, l'attesa di esiti di passate azioni di ricerca. Tale dato fa desumere, per la componente femminile, che diminuisce l'inattività strutturale legata alle opportunità offerte dal mercato del lavoro e non mediata da valutazioni personali sulla necessità od opportunità di lavorare. Quella che invece permane ed anzi aumenta è l'inattività femminile "indotta" da fattori esogeni non strettamente riconducibili alla configurazione del mercato del lavoro e alla sua strutturazione in termini di opportunità, ma propri del contesto familiare e di prossimità su cui incide il *care burden*.

Perciò, un aspetto rilevante che influenza la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e deve essere considerato nell'analisi dei dati sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri è

la valutazione del costo opportunità per le donne della prosecuzione del rapporto di lavoro tenuto conto del ruolo svolto dalle stesse nell'esercizio della cura e assistenza di bambini ed anziani<sup>2 3</sup>.

**Fig. 2 Tasso di occupazione secondo la presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio in età 0-1 anni e il genere\* 2020**



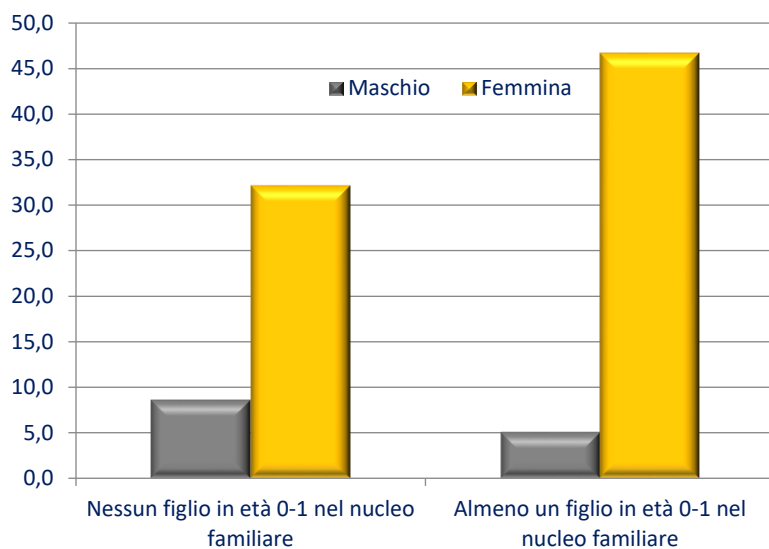
\*) Nuclei familiari con caponucleo in età compresa tra 20 e 50 anni o coniuge/convivente nella stessa fascia di età

Stima Inapp su dati Istat

<sup>2</sup> ISTAT *I tempi della vita quotidiana - lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, 2019. Il 62% del tempo di lavoro totale degli uomini è assorbito dal lavoro retribuito e il 38% da quello non retribuito. Per le donne, invece, il tempo di lavoro non retribuito copre il 75% loro monte ore di lavoro quotidiano

<sup>3</sup> Secondo lo studio INAPP - Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne? Sintesi survey Il Lavoro di uomini e donne in tempo di Covid, Wp n. 56, gennaio 2021 - in periodo di lock-down, nonostante la copresenza del partner, le attività di cura ampiamente intese sono rimaste prevalentemente a carico delle donne. La crisi ha rafforzato l'etichetta di *sandwich generation* con cui si definiscono le donne, prevalentemente di età compresa tra i 35 e i 45 anni, comprese da esigenze di cura multiple a cui si trovano a far fronte senza aiuto stabile del partner. Al carico di cura ordinario, in questo periodo, si sono aggiunte le attività di vigilanza e prevenzione sanitaria e la sfida della didattica a distanza. In questo scenario, la transizione ad una fase di ripresa, non è stato un processo neutro (Cfr. INAPP, Policy brief *Il Post lock-down: i rischi della transizione in chiave di genere* 21/2020). Dopo il lock-down a rientrare al lavoro fuori casa sono stati prima – ed in misura maggiore - gli uomini e le scelte individuali e familiari hanno penalizzato le donne con figli o carichi familiari e con reddito medio annuo dichiarato come "inferiore al partner". In base a tali "accordi familiari" la donna ha spesso rimandato il suo rientro al lavoro, sino alla decisione di dimissioni. Il citato studio Inapp ha evidenziato le caratteristiche di questa situazione, che ha cristallizzato la distinzione di genere tra lavoro di cura non retribuito e lavoro per il mercato. Anche in questo caso si tratta del rafforzamento di una criticità della partecipazione femminile preesistente all'emergenza sanitaria che, ad un anno di distanza, rinsalda il suo carattere strutturale. In Italia, in cui nelle coppie *dual earner* il contributo delle donne mediamente non supera il 40% del reddito familiare, a seguito della maternità 1 donna su 6 esce dal mercato del lavoro per motivi prevalentemente ricondotti alla necessità di "conciliazione con le esigenze familiari".

**Fig. 3 Tasso di inattività secondo la presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio in età 0-1 anni e il genere\* 2020**



\*) Nuclei familiari con caponucleo in età compresa tra 20 e 50 anni o coniuge/convivente nella stessa fascia di età

*Stima Inapp su dati Istat*

Due connessi e importanti aspetti da considerare nell'analisi di questo tema complesso e nella lettura delle motivazioni delle richieste dai provvedimenti di convalida oggetto della presente relazione sono quello della condivisione/gestione familiare delle attività di cura<sup>4</sup> e quello della disponibilità di servizi territoriali di sostegno<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Il passaggio dal lock-down alla cd. fase 2 ha confermato il modello tradizionale di divisione dei ruoli di cura (cfr. INAPP Gender policies report 2020).

<sup>5</sup> Due sono le criticità che caratterizzano i servizi territoriali all'infanzia in Italia: una carenza strutturale nella disponibilità di servizi educativi per la prima infanzia rispetto al potenziale bacino di utenza (bambini di età inferiore a 3 anni) e la loro distribuzione profondamente disomogenea sul territorio nazionale (cfr. Istat - Nidi e servizi educativi per l'infanzia, stato dell'arte, criticità, giugno 2020). Un impulso a correzione di questo scenario è attualmente oggetto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (<https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>)

**I PROVVEDIMENTI SOGGETTI A CONVALIDA  
PER LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI CON FIGLI 0-3 ANNI  
(ART. 55, COMMA 4, D.LGS. N. 151/2001)**

**L'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151** prevede che *“la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (...) 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”*.

La disposizione si riferisce, dunque, a lavoratrici e lavoratori con figli sino a 3 anni di età<sup>6</sup> che lasciano il lavoro con atti riconducibili alle seguenti tre tipologie: dimissioni volontarie, dimissioni per giusta causa e risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro. L'istituto in discussione rappresenta, quindi, un *“di cui”* delle generali tipologie di recesso che confluiscono nel sistema di Comunicazioni Obbligatorie, ma con una differenza in relazione alla procedura da osservare: nel caso in analisi, infatti, al fine di assicurare una maggiore tutela alle lavoratrici e ai lavoratori nel delicato periodo della gestazione e dei primi 3 anni di vita dei figli, è necessario che le dimissioni o le risoluzioni consensuali siano convalidate dall'apposito servizio presso la sede dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente al quale, oltre ai dati anagrafici e lavorativi, vanno fornite determinate informazioni volte a consentire la verifica dell'effettiva e libera volontà di porre fine al rapporto di lavoro e della genuinità delle relative motivazioni. Queste ultime sono individuate nel seguente set di opzioni: a) motivazioni di carattere aziendale (passaggio ad altra azienda; trasferimento dell'azienda ad altra sede); b) motivazioni logistico/personali (difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro a seguito di un cambio di residenza, distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro, ricongiungimento al coniuge); c) motivazioni inerenti la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura. A quest'ultima categoria sono ricondotte le ragioni legate ai servizi di cura (il mancato accoglimento al nido, l'assenza dei parenti di supporto, l'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato – ad es. per spese di asilo nido o baby sitter) e le difficoltà di carattere organizzativo/lavorativo (modifica della sede di lavoro o lontananza della stessa dalla propria abitazione, mutamento delle mansioni, organizzazione e condizioni di lavoro gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole, impossibilità o rifiuto del datore di lavoro di modificare gli orari di lavoro - turni, flessibilità, ingresso/uscita, etc.. - o di concedere il part-time).

Come accennato, la genuinità della decisione di cessare il rapporto è oggetto di valutazione da parte del servizio ispettivo che ha il compito di verificare la reale volontarietà delle dimissioni oltre alla possibilità di pervenire ad una soluzione alternativa alla perdita del lavoro; a tale proposito assume rilievo il Protocollo di intesa tra INL e Rete delle Consigliere di parità, in forza del quale il personale ispettivo può indirizzare la lavoratrice o il lavoratore che ha presentato le proprie dimissioni o ha aderito ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alla Consigliera di parità territorialmente competente che può rappresentare un valido supporto per l'approfondimento delle motivazioni della decisione di dimissione e per la valutazione delle possibili alternative. Inoltre, nei casi di discriminazione collettiva, la Consigliera di parità è legittimata d'ufficio ad avviare azione antidiscriminatoria ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 198/06 e ss.

La procedura di convalida delle dimissioni, peraltro, assicura che la/il richiedente sia a conoscenza dei diritti garantiti dal Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. n. 151/2001), il quale prevede:

- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, nonché di licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54);

---

<sup>6</sup> Ai primi 3 anni di vita del figlio sono equiparati i 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, del D.Lgs. 151/2001. La disposizione si applica anche alle lavoratrici in gravidanza.

<sup>7</sup> Cfr. modulo on line da compilare per presentare dimissioni volontarie in tempo di Covid-19 <https://www.ispettorato.gov.it/it-notizie/Pagine/CONVALIDA-DI-DIMMISSIONI-RISOLUZIONI-CONSENSUALI-DI-LAVORATRICI-MADRI-E-LAVORATORI-PADRI12032020.aspx>

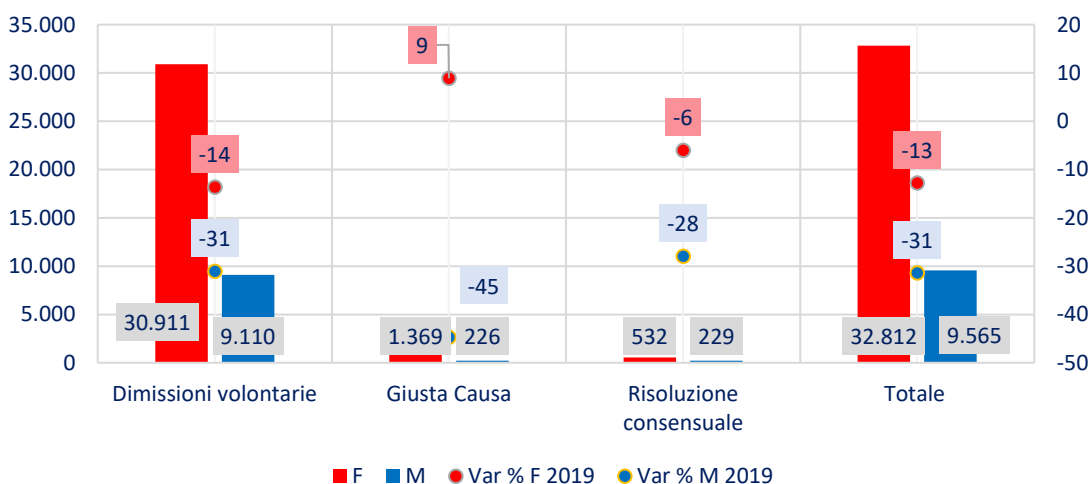
- il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale (art. 32) e alle relative indennità;
- il diritto a chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con una riduzione di orario non superiore al cinquanta per cento (art. 8, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015);
- il diritto a riposi e permessi, (artt. 39 e ss.) anche in caso di malattia del figlio ed ancor più in caso di handicap;
- il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni (art. 55, comma 1), di norma spettanti fino al compimento del primo anno del figlio (o in caso di dimissioni per giusta causa).

## LE CONVALIDE PER TIPOLOGIA

Nel corso del 2020, il numero delle convalide complessivamente adottate su tutto il territorio nazionale è stato pari a 42.377. Dei provvedimenti rilasciati, 39.187 (pari al 92% del totale) sono stati emessi dagli Ispettorati territoriali del lavoro facenti capo all'INL, 1.553 (pari a circa il 4%) dai Servizi ispettivi della Regione Sicilia, 965 (pari a circa il 2%) dalla Provincia autonoma di Bolzano e 672 (pari ad un ulteriore 2%) dalla Provincia autonoma di Trento.

La tipologia di recesso più frequente è costituita dalle dimissioni volontarie cui si riferisce oltre il 94% delle convalide (40.021), mentre le dimissioni per giusta causa (1.595) sono circa il 4% e le risoluzioni consensuali (761) solo il 2% del totale. Come si evince dal grafico che segue (Fig. 4), il dato si dimostra stabile rispetto all'anno 2019.

**Fig. 4 Numero convalide 2020 per genere e tipologia - var % da 2019**



Elab. Inapp su dati INL, 2020

In ottica di genere, delle 42.377 convalide totali, 32.812 (il 77,4%) si riferiscono a donne e 9.565 (22,6%) a uomini. Anche in questa annualità, dunque, si conferma il tradizionale squilibrio di genere. Più nel dettaglio, le donne sono interessate dal 77,2% delle convalide relative a dimissioni volontarie, da circa l'86% di quelle riferite a dimissioni per giusta causa e dal 70% delle convalide concernenti le risoluzioni consensuali.

Pur nella diversità di valori assoluti, la principale tipologia di recesso convalidata, per uomini e donne, resta quella relativa alle dimissioni volontarie (Tab. 3).



**Tab. 3 Numero di convalide per tipologia e genere 2020 (v.a), incidenza % donne per tipologia e incidenza % delle tipologie sul totale delle convalide per genere**

Tipologia Recesso	F	M	TOT	% F per tipologia di recesso	Incidenza % della tipologia sul totale delle convalide		
					F	M	TOT
Dimissioni volontarie	30.911	9.110	40.021	77,2	94,2	95,2	94,4
Giusta Causa*	1.369	226	1.595	85,8	4,2	2,4	3,8
Risoluzione consensuale	532	229	761	69,9	1,6	2,4	1,8
<b>Totale</b>	<b>32.812</b>	<b>9.565</b>	<b>42.377</b>	<b>77,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2020

\* in caso di modificazioni sostanziali delle condizioni di lavoro per trasferimento d'azienda, si applica la disciplina delle dimissioni per giusta causa

Dal raffronto di tali dati con quelli riferiti all'annualità precedente (Tab. 4) si evince che nel 2020 le convalide totali sono calate di oltre 9.000 unità rispetto al 2019 (- 17,8%). Questa diminuzione, tuttavia, non è avvenuta in modo uniforme per uomini e donne.

**Tab. 4 Numero di convalide per tipologia e genere biennio 2020-2019, var %**

Tipo Recesso	F		M		F	M	TOT		
	2020	2019	2020	2019			var % 2019	var% 2019	2020
Dimissioni volontarie	30.911	35.788	9.110	13.220	-13,6	-31,1	40.021	49.008	-18,3
Giusta Causa	1.369	1.257	226	409	8,9	-44,7	1.595	1.666	-4,3
Risoluzione consensuale	532	566	229	318	-6,0	-28,0	761	884	-13,9
<b>Totale</b>	<b>32.812</b>	<b>37.611</b>	<b>9.565</b>	<b>13.947</b>	<b>-12,8</b>	<b>-31,4</b>	<b>42.377</b>	<b>51.558</b>	<b>-17,8</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2020

Le convalide riferite a donne, che nel 2020 superano le 32.800 unità, calano di meno del 13% rispetto all'anno precedente mentre quelle riferite a uomini, che nel 2020 sono 9.565, diminuiscono di più del 31%. Questa differenza nell'entità del calo si traduce in un rapporto percentuale diverso tra le convalide riferite a uomini e donne: se nel 2019 - a fronte di 51.558 convalide - quasi il 73% riguardavano lavoratrici madri, nel 2020 - su 42.377 provvedimenti - esse costituiscono oltre il 77% del totale.

Questo quadro evidenzia come il recesso maschile dal mercato del lavoro in condizione di genitorialità, già ordinariamente meno frequente di quello femminile, si contrae ulteriormente nel 2020 e in modo molto più incisivo di quello femminile.

## LE CONVALIDE PER CLASSE DI ETÀ DEI GENITORI E NUMERO E ETÀ DEI FIGLI

L'andamento dei dati relativi alla distribuzione delle lavoratrici/dei lavoratori per fasce di età risulta sostanzialmente invariato rispetto al 2019 (Tab. 5 e Fig. 5). Delle 42.377 convalide del 2020, 31.883 (pari al 75%) riguarda lavoratrici e lavoratori di età tra i 29 e i 44 anni, con una leggera differenza di genere. Le donne sono più equamente distribuite tra la classe di età 29-34 e 35-44, mentre per gli uomini si segnala una polarizzazione maggiore nella classe 35-44. Questo scenario non rappresenta una peculiarità dei provvedimenti di convalida, ma riflette la configurazione demografica italiana e questo spiega anche perché la distribuzione delle convalide per classi di età non presenti variazioni considerevoli tra le annualità

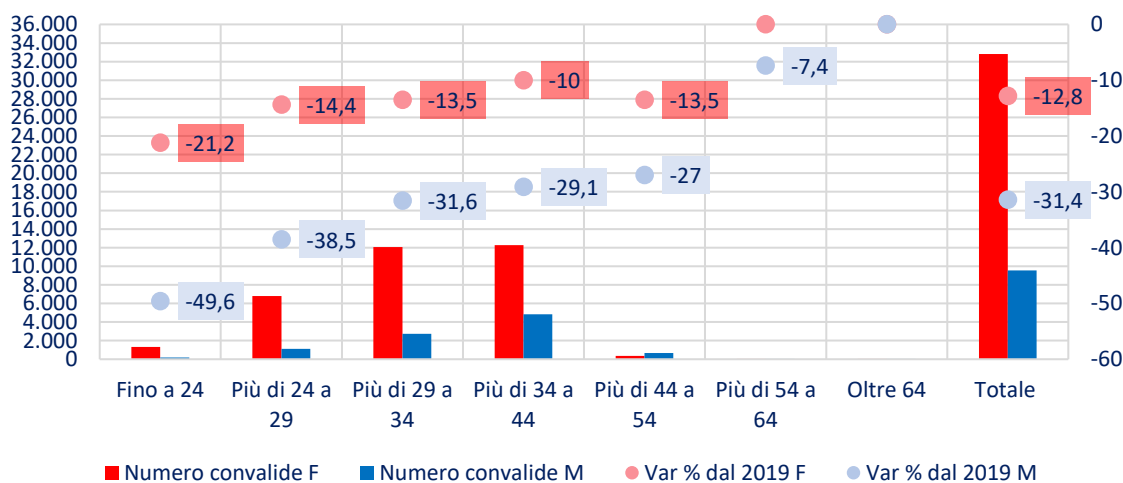
considerate. Infatti, poiché le convalide si riferiscono allo specifico segmento di genitori occupati con almeno un figlio da 0 a 3 anni, sulle convalide per classe di età incide la composizione per età della popolazione con status genitoriale, l'età media per le donne al primo figlio (33 anni) e la soglia di fecondità femminile ai 45 anni (l'applicazione della norma ai genitori adottivi, per cui si prescinde dal dato anagrafico, è stimata come statisticamente non significativa). Come detto, si tratta di un dato piuttosto stabile in quanto inerente alla struttura demografica italiana e che non consente di ipotizzare nel breve periodo variazioni di notevole entità.

**Tab. 5 Numero convalide per genere e classe di età 2020 -2019 – var in v.a e var %**

	2019			2020			Var% 2020-19			%F per classe di età 2019	% F per classe di età 2020
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT		
Fino a 24	1.668	375	2.043	1.315	189	1.504	-21,2	-49,6	-26,4	81,7	87,4
Più di 24 a 29	7.937	1.811	9.748	6.797	1.114	7.911	-14,4	-38,5	-18,8	81,4	85,9
Più di 29 a 34	13.952	4.000	17.952	12.067	2.735	14.802	-13,5	-31,6	-17,5	77,7	81,5
Più di 34 a 44	13.622	6.805	20.427	12.257	4.824	17.081	-10,0	-29,1	-16,4	66,7	71,8
Più di 44 a 54	431	928	1.359	373	677	1.050	-13,5	-27,0	-22,7	31,7	35,5
Più di 54 a 64	1	27	28	2	25	27	100,0	-7,4	-3,6	3,6	7,4
Oltre 64	0	1	1	1	1	2	100,0	0,0	100,0	0,0	50,0
<b>Totale</b>	<b>37.611</b>	<b>13.947</b>	<b>51.558</b>	<b>32.812</b>	<b>9.565</b>	<b>42.377</b>	<b>-12,8</b>	<b>-31,4</b>	<b>-17,8</b>	<b>72,9</b>	<b>77,3</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2020

**Fig. 5 Numero convalide 2020 per genere e classe di età e var % da 2019**



Elab. Inapp su dati INL, 2020

Sul complesso delle/dei richiedenti, il 61% ha 1 figlio, il 32% ne ha 2 e il 7% più di 2 (Tab. 6 e 7). L'età del figlio che più incide è quella fino ad 1 anno, seguita da quella sino ai 3 anni. Anche questi dati ineriscono al profilo demografico delle caratteristiche della forza lavoro e quindi non presentano variazioni significative tra le due annualità.

**Tab. 6 Incidenza % del numero dei figli sul totale delle convalide (M+F)**

	2020	2019
1 figlio	60,9	59,5
2 figli	32,1	33,1
Più di 2 figli	7,0	7,4

**Tab. 7 Incidenza % Età dei figli su totale dei figli (M+F)**

	2020	2019
Nascituro	1,5	1,3
Fino a 1 anno	44,2	41,9
Da 1 a 3 anni	31,3	32,7
Oltre 3 anni	23,0	24,1

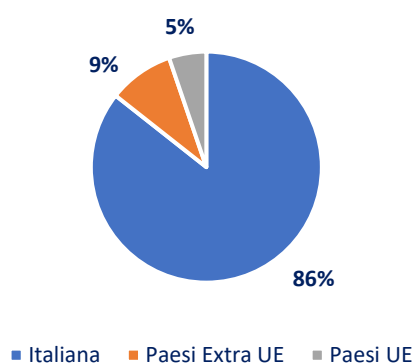
Elab. Inapp su dati INL, 2020

## LE CONVALIDE PER CITTADINANZA

Rispetto alla cittadinanza, nel 2020 il complesso delle 42.377 convalide si distribuisce come segue (Fig. 6):

- 36.285 provvedimenti (circa l'86% del totale) sono rivolti a persone di nazionalità italiana, registrando un incremento di 2 punti percentuali rispetto al dato del 2019; di essi il 79% è riferito a donne e il 21% a uomini;
- 3.875 provvedimenti, oltre il 9% del totale (10% nel 2019), sono rivolti a cittadini di Paesi terzi, di cui il 63% sono lavoratrici madri e il 37% lavoratori padri;
- 2.217 provvedimenti, oltre il 5% del totale (6% del 2019), riguardano cittadini UE (di cui il 77% è rappresentato da donne e il 23% da uomini).

Fig. 6 Composizione % totale convalide per cittadinanza dei richiedenti, 2020



Elab. Inapp su dati INL, 2020

Analizzando congiuntamente le variabili genere e cittadinanza (Tab. 8), si evince che: delle 32.812 convalide riferite a donne, oltre l'87% riguarda cittadine italiane, il 7,5 % e il 5% rispettivamente lavoratrici provenienti da paesi Extra UE e da Paesi Ue; delle 9.565 convalide rilasciate a lavoratori padri, l'80% riguarda italiani, il 15% lavoratori di paesi extra Ue e il 5% uomini di paesi Ue.

Guardando alla composizione per età e cittadinanza delle convalide, per le donne straniere vi è una leggera prevalenza della fascia tra i 29 e 34 anni, mentre per gli uomini stranieri la prevalenza delle convalide si registra nella classe tra i 34 e 44 anni; per entrambi i gruppi i provvedimenti sono nel complesso distribuiti maggiormente in quella tra i 24 e 44 anni.

Tab. 8 Numero convalide per genere, classe di età e cittadinanza -2020

	F				M				TOT	% età su TOT F	% età su TOT M
	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	TOT F	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	TOT M			
Fino a 24	215	1.017	83	1.315	55	117	17	189	1.504	4	2
Più di 24 a 29	712	5.708	377	6.797	271	738	105	1.114	7.911	21	12
Più di 29 a 34	806	10.600	661	12.067	423	2.128	184	2.735	14.802	37	29
Più di 34 a 44	709	10.977	571	12.257	579	4.052	193	4.824	17.081	37	50
Più di 44 a 54	9	353	11	373	91	571	15	677	1.050	1	7
Più di 54 a 64	0	2	0	2	4	21	0	25	27	0	0
Oltre 64	1	0	0	1	0	1	0	1	2	0	0
<b>Totale</b>	<b>2.452</b>	<b>28.657</b>	<b>1.703</b>	<b>32.812</b>	<b>1.423</b>	<b>7.628</b>	<b>514</b>	<b>9.565</b>	<b>42.377</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>% cittadinanza su totale per genere</b>	<b>8</b>	<b>87</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>80</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	-	-	-

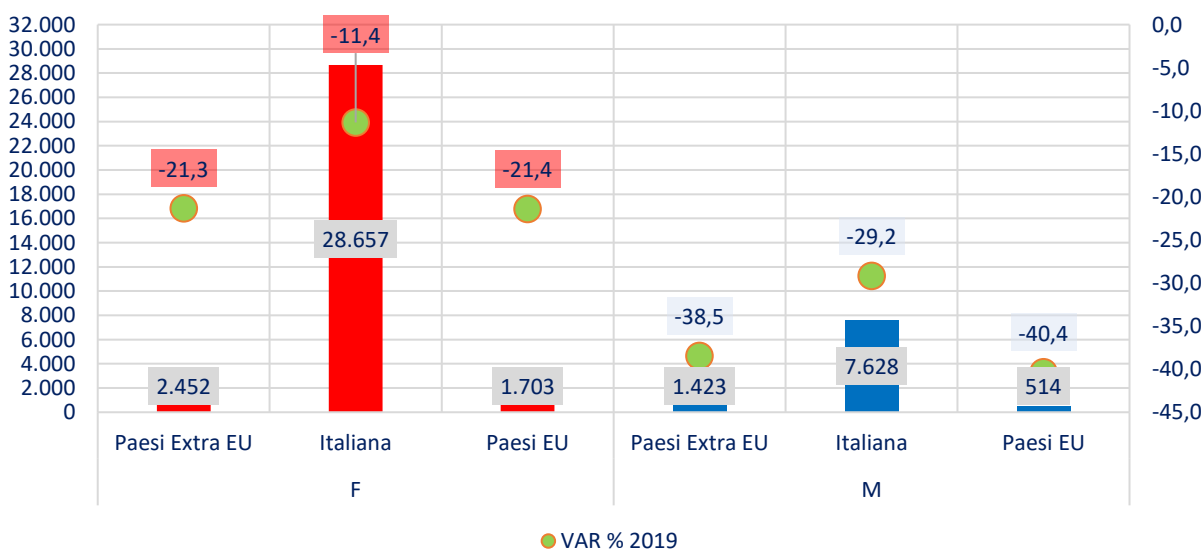
Elab. Inapp su dati INL, 2020

La distribuzione delle convalide per cittadinanza, genere ed età non ha come determinante esclusiva la motivazione della richiesta di convalida, ma è influenzata da alcuni fattori di contesto: dal momento che i destinatari dei provvedimenti di convalida sono genitori occupati con figli 0-3 anni, incide su questo scenario la numerosità e la composizione per età della forza lavoro straniera con figli in territorio italiano (non solo quelli nati in Italia). La variabile nazionalità ha infatti uno stretto legame con il diverso andamento demografico e con la tipologia di occupazione e il settore di impiego che a loro volta influenzano il livello di esposizione a ipotesi di recesso dal mercato del lavoro formale.

Alla luce di queste premesse è possibile osservare la situazione nel 2020 e le variazioni rispetto all'anno precedente, sia per genere (Fig. 7) che per genere e classe di età (Tab. 9)

In particolare, esaminando la dinamica del biennio 2019-2020 per la componente non italiana delle/dei richiedenti, si evidenzia - per entrambi i generi - la prevalenza di convalide riferite a persone appartenenti a paesi extra Ue (2.452 convalide relative a donne e 1.423 relative a uomini) ma, rispetto all'anno precedente, il calo relativo ai provvedimenti riferiti a donne è pressoché analogo nelle due categorie (-21,3% per le lavoratrici extra Ue e -21,4% per quelle provenienti da paesi Ue), mentre tra i provvedimenti concernenti gli uomini il calo è maggiore per i lavoratori dei paesi Ue (-40,4 % contro il -38,5% delle convalide rilasciate a lavoratori di paesi extra UE). Tra le donne, il calo della componente extra Ue è prevalente nella classe di età 45-54 (-57,1%) e quello della componente Ue nella classe tra i 24 e i 29 anni (-32,7%) mentre, per gli uomini, nella classe di età fino a 24 anni, tanto per la componente dei lavoratori provenienti da paesi extra UE (-45%) che di quelli provenienti da paesi UE (-48,5%), per i quali però il calo si presenta analogo anche per la fascia di età tra i 44 e i 54 anni (-48,3%).

**Fig. 7 Numero Convalide per genere e cittadinanza 2020 e var % dal 2019**



Elab. Inapp su dati INL, 2020

**Tab. 9 Variazioni % Numero convalide per genere e cittadinanza % dal 2019 per classe di età**

	F VAR % 2019			M VAR % 2019		
	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU
Fino a 24	24,8	-20,3	-21,7	-45,0	-51,7	-48,5
Più di 24 a 29	-19,4	-12,1	-32,7	-40,8	-37,2	-41,0
Più di 29 a 34	-24,2	-11,8	-23,5	-43,1	-27,9	-39,9
Più di 34 a 44	-17,7	-9,5	-8,8	-33,1	-28,0	-38,7
Più di 44 a 54	-57,1	-11,5	0,0	-34,5	-24,9	-48,3
Più di 54 a 64	0,0	+100%	0,0	-20,0	0,0	-100,0
Oltre 64	0,0	0,0	0,0	-100,0		
<b>Totale</b>	<b>-21,3</b>	<b>-11,4</b>	<b>-21,4</b>	<b>-38,5</b>	<b>-29,2</b>	<b>-40,4</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2020

## LA CONDIZIONE PROFESSIONALE: QUALIFICHE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Anche nell'anno in esame la maggior parte dei provvedimenti di convalida riguarda lavoratrici e lavoratori con qualifica di impiegato, pari a 20.375 (24.393 nel 2019), e di operaio, pari a 18.603 (23.914 nel 2019), che complessivamente ammontano a 38.978 (48.307 nel 2019), rappresentando quasi il 92% delle dimissioni/risoluzioni convalidate, percentuale sostanzialmente in linea con quella del 94% registrata nel 2019.

In entrambe le qualifiche, la netta prevalenza è costituita da lavoratrici madri, pari all'84,4% degli impiegati (a fronte del 15,6% rappresentato da uomini) e al 70,6% degli operai (a fronte del 29,4% costituito da uomini) (Tab. 10).

**Tab. 10 Numero convalide 2020 per qualifica e genere, incidenza % F e var % dal 2019**

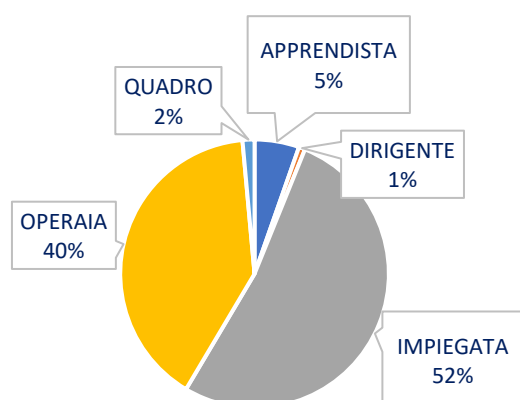
Tipo Qualifica	F	M	TOT	%F	VAR % 2019 F	VAR % 2019 M
APPRENDISTA	1.763	170	1.933	91,2	7,7	-19,4
DIRIGENTE	249	214	463	53,8	23,9	8,1
IMPIEGATO	17.193	3.182	20.375	84,4	-13,8	-28,3
OPERAIO	13.134	5.469	18.603	70,6	-14,7	-35,8
QUADRO	473	530	1.003	47,2	10,8	-8,1
<b>Totale</b>	<b>32.812</b>	<b>9.565</b>	<b>42.377</b>	<b>77,4</b>	<b>-12,8</b>	<b>-31,4</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2020

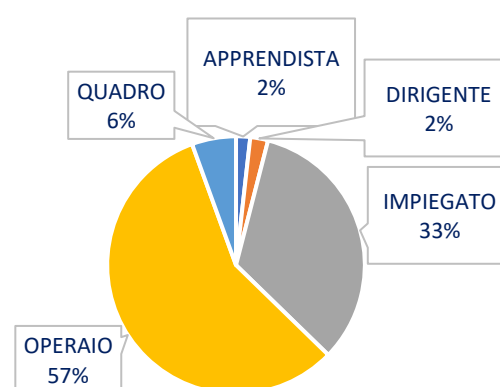
Se invece si guarda al complesso delle convalide divise per genere (Fig. 8A e 8B) si evince come il 52% di tutte le convalide relative a donne si riferisca al profilo impiegatizio e il 40% a quello operaio, mentre per il complesso delle convalide relative a uomini, il 57% riguarda il profilo operaio e il 33% quello impiegatizio. Minore la quota delle convalide che interessano le posizioni apicali ricoperte da donne (che si attesta al 2% per il profilo di quadro e all'1% per il ruolo di dirigente), mentre per gli uomini l'incidenza sul totale è del 6% come quadro e del 2% come dirigente.

**Fig. 8A - 8B Composizione per qualifica del complesso di convalide per genere**

**Fig. 8A Composizione per qualifiche delle convalide di DONNE**



**Fig. 8B Composizione per qualifiche delle convalide di UOMINI**

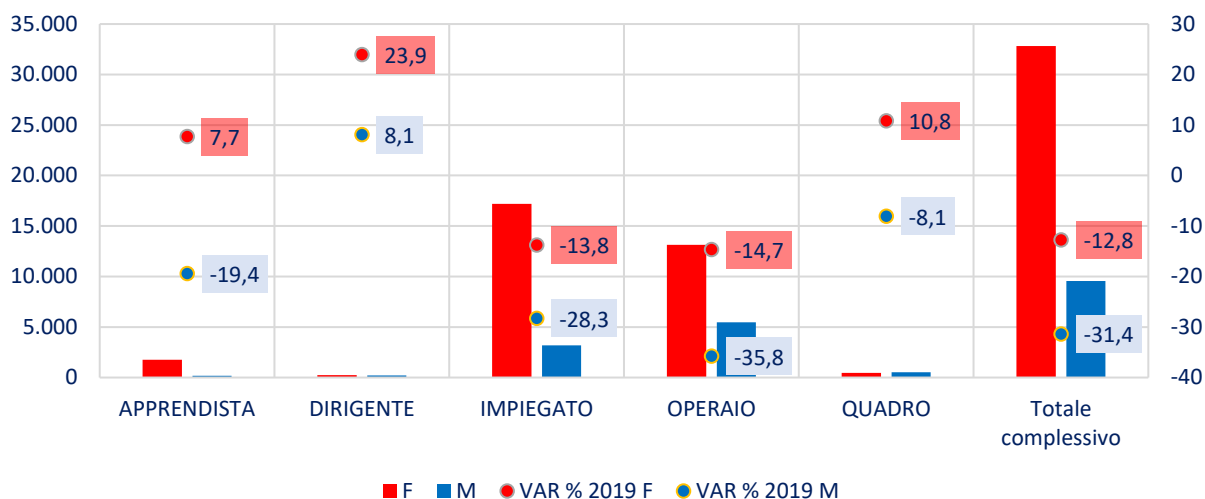


Elab. Inapp su dati INL, 2020

Questa distribuzione induce due tipi di considerazioni: l'andamento delle convalide rispecchia la distribuzione di genere nel mercato del lavoro dipendente (per cui le donne sono maggiormente rappresentate nelle qualifiche di livello intermedio e meno presenti ai livelli apicali)<sup>8</sup>. Allo stesso tempo, però, fotografa anche la situazione strutturale di maggiore esposizione al recesso dal mercato del lavoro delle donne in condizione genitoriale, a prescindere dal profilo di inquadramento.

In merito al secondo aspetto e cioè alla maggiore esposizione al rischio di recesso dal mercato del lavoro, se si analizzano le variazioni rispetto all'anno precedente (Fig. 9, Tab. 11), si nota che, a fronte del citato generale calo delle convalide e della minore diminuzione di quelle riferite alle lavoratrici madri rispetto a quelle relative ai lavoratori padri esistono, invece, profili in cui le convalide riferite alle donne sono aumentate. Ciò accade proprio per le donne dirigenti e per le donne quadro (per le quali le convalide aumentano rispettivamente del 23,9% e del 10,8%), posizioni apicali in cui strutturalmente le donne sono sottorappresentate, ma che, paradossalmente, nel periodo in analisi, hanno visto le lavoratrici maggiormente esposte al rischio di uscita dal mercato del lavoro per dimissioni o risoluzioni consensuali.

**Fig. 9 Numero convalide 2020 per genere e qualifica (v.a) e var % dal 2019**



Elab. Inapp su dati INL, 2020

I dati sull'anzianità di servizio (Tab. 11) mostrano che le lavoratrici madri e i lavoratori padri che si dimettono o aderiscono a risoluzioni consensuali presentano, secondo un andamento stabile nel tempo, una bassa anzianità di servizio, entro i primi 3 anni di rapporto di lavoro (21.131 convalide nel 2020, di cui circa il 73% sono riferite a donne). Segue la fascia da 3 a 10 anni con 16.211 provvedimenti, oltre l'83% dei quali relativi a lavoratrici madri. Il totale delle convalide entro i primi 10 anni di servizio, pari a 37.342, costituisce complessivamente l'88% del totale dei provvedimenti adottati dagli Uffici territoriali. In misura nettamente inferiore sono le convalide riferite a dimissioni o risoluzioni consensuali di lavoratrici o lavoratori con oltre 10 anni di servizio, anche per l'incidenza anagrafica dei soggetti interessati dalla condizione di genitorialità, malgrado pure in questi casi la quota femminile resti del tutto prevalente su quella maschile.

<sup>8</sup> Dall'analisi delle relazioni annuali della Consigliera di parità si evince che la presenza di ostacoli sociali, culturali e psicologici alla realizzazione della effettiva parità di diritti in relazione ai percorsi di crescita professionale induce a valutare in modo diverso, a seconda del genere interessato, la ridotta incidenza delle richieste di convalida effettuate da qualifiche elevate sul complesso delle convalide. Come emerge dal *INAPP Gender policies report 2019-2020* ([www.inapp.org](http://www.inapp.org)) si tratta, infatti, di posizioni in cui gli uomini sono più presenti delle donne ed in relazione alle quali per i lavoratori padri le problematiche di conciliazione con la cura di figli non incidono in modo significativo (tenuto conto che, in presenza di figli, la partecipazione al mercato del lavoro dell'uomo aumenta a differenza di quanto accade per la donna). Perciò, nel caso degli uomini, il ristretto numero di convalide per i profili apicali non sarebbe solo connesso alla ridotta presenza numerica nel profilo, quanto piuttosto a condizioni di contesto che li rendono meno esposti al rischio di recesso dal mercato del lavoro a causa della condizione di genitorialità. Nel caso delle donne, invece, sull'esiguo numero di convalide inciderebbe maggiormente la loro ridotta presenza nei ruoli apicali (a livello nazionale, meno di un terzo di quella maschile), che appare particolarmente accentuata in presenza di figli fino a tre anni di età.

Rispetto all'anno precedente, il calo delle convalide relative a donne ha riguardato in misura minore la fascia di anzianità di servizio intermedia (fino a 10 anni), con una differenza evidente rispetto ai lavoratori padri. Le convalide emesse nei confronti di lavoratrici madri, infatti, scendono solo del 6,7% in quella categoria, mentre quelle riferite a uomini del 22,7%. I dati dunque dimostrano che, pur nella generale contrazione del numero delle convalide, le lavoratrici madri con anzianità di servizio bassa o media, continuano a presentare un alto rischio di recesso dal mercato del lavoro.

**Tab. 11 Numero convalide 2020 per anzianità di servizio e genere e var % dal 2019**

Fasce Anzianità di Servizio	2019				2020				var %F 2020-2019	var %M 2020-2019
	F	M	TOT	%F	F	M	TOT	%F		
Fino a 3 anni	18.845	8.818	27.663	68,1	15.370	5.761	21.131	72,7	-18,4	-34,7
Da oltre 3 a 10 anni	14.539	3.429	17.968	80,9	13.559	2.652	16.211	83,6	-6,7	-22,7
Da oltre 10 a 15 anni	3.300	1.196	4.496	73,4	3.096	807	3.903	79,3	-6,2	-32,5
Da oltre 15 a 20 anni	796	406	1.202	66,2	670	288	958	69,9	-15,8	-29,1
Oltre 20 anni	131	98	229	57,2	117	57	174	67,2	-10,7	-41,8
<b>Totale</b>	<b>37.611</b>	<b>13.947</b>	<b>51.558</b>	<b>72,8</b>	<b>32.812</b>	<b>9.565</b>	<b>42.755</b>	<b>77,0</b>	<b>-12,8</b>	<b>-31,4</b>

*Elab. Inapp su dati INL, 2020*

## LE CONVALIDE PER SETTORE ECONOMICO

L'ambito produttivo in cui le convalide sono maggiormente concentrate permane il terziario, settore con una significativa presenza femminile, a cui si riferiscono 30.741 provvedimenti (39.248 nel 2019), pari ad oltre il 72% del totale (76% nel 2019); rilevante anche il dato dell'industria - con 6.251 provvedimenti (8.554 nel 2019), pari a circa il 15% del totale (16% nel 2019) - e dell'edilizia - con 1.322 convalide (1.998 nel 2019), pari a poco più del 3% del totale (circa il 4% nel 2019). Come negli anni precedenti, invece, risulta particolarmente contenuto il numero delle convalide nel settore agricolo, pari a 258 (362 nel 2019) (Tab. 12).

Con riferimento ai settori sopra indicati, si registra una netta prevalenza dei provvedimenti relativi a lavoratrici madri nel terziario, in cui costituiscono l'82% del totale del settore, a fronte del 18% di quelli riferiti a lavoratori padri, e nell'industria, in cui il 61% delle convalide è riferito alle donne, a fronte del 39% relativo ai lavoratori padri; un andamento opposto si riscontra in edilizia, caratterizzata prevalentemente dal lavoro maschile, in cui il 60% dei provvedimenti è destinato ai lavoratori padri mentre il 40% riguarda le lavoratrici madri; infine, in agricoltura il numero di convalide è quasi equamente distribuito tra uomini e donne, con una leggera prevalenza di queste ultime, che sono interessate dal 54% dei provvedimenti, a fronte del 46% emessi in relazione a uomini.

Lo scenario settoriale delle convalide sembra riprodurre la distribuzione settoriale dell'occupazione per genere in Italia in base alla quale vi sono settori a prevalenza di un genere rispetto all'altro, ma questo parallelismo è vero solo ad una prima lettura. Non vi è infatti diretta corrispondenza e proporzione tra presenza nel mercato del lavoro e andamento delle convalide. Vi sono settori (come il caso dell'industria), in cui le donne sono presenti in quota inferiore agli uomini, ma in proporzione presentano un numero di convalide più elevato. Oppure casi in cui la quota di occupazione di uomini e donne è molto vicina, benché le convalide riferite a donne risultino maggioritarie. Sulla dinamica delle convalide, quindi, incidono anche fattori estranei alla logica occupazionale.

**Tab. 12 Numero convalide per genere, annualità e settore economico (v.a.), Var % dal 2019 per genere e incidenza % F per settore**

Settore	Settore dettaglio (codifiche sezione Ateco 2007)	2019			2020			F VAR % 2019	M VAR % 2019	%F su tot per settore 2019	%F su tot per settore 2020
		F	M	TOT	F	M	TOT				
AGRICOLTURA	A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	183	179	362	140	118	258	-23,5%	-34,1%	50,6%	54,3%
INDUSTRIA	B - ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	5	13	18	12	19	31	140,0%	46,2%	27,8%	38,7%
	C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	4.700	3.836	8.536	3.794	2.426	6.220	-19,3%	-36,8%	55,1%	61,0%
EDILIZIA	F - COSTRUZIONI	629	1.369	1.998	534	788	1.322	-15,1%	-42,4%	31,5%	40,4%
TERZIARIO	D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	64	55	119	63	37	100	-1,6%	-32,7%	53,8%	63,0%
	E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	79	90	169	67	49	116	-15,2%	-45,6%	46,7%	57,8%
	G - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	7.946	1.853	9.799	6.140	1.171	7.311	-22,7%	-36,8%	81,1%	84,0%
	H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	1.060	1.386	2.446	787	736	1.523	-25,8%	-46,9%	43,3%	51,7%
	I - ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	4.718	958	5.676	3.676	550	4.226	-22,1%	-42,6%	83,1%	87,0%
	J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	1.235	691	1.926	1.000	597	1.597	-19,0%	-13,6%	64,1%	62,6%
	K - ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	686	244	930	485	186	671	-29,3%	-23,8%	73,8%	72,3%
	L - ATTIVITA' IMMOBILIARI	293	54	347	193	29	222	-34,1%	-46,3%	84,4%	86,9%
	M - ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	2.383	626	3.009	1.968	504	2.472	-17,4%	-19,5%	79,2%	79,6%
	N - NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	3.623	1.613	5.236	2.603	858	3.461	-28,2%	-46,8%	69,2%	75,2%
	O - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	119	29	148	137	22	159	15,1%	-24,1%	80,4%	86,2%
	P - ISTRUZIONE	931	94	1.025	819	58	877	-12,0%	-38,3%	90,8%	93,4%
	Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	3.980	391	4.371	4.131	375	4.506	3,8%	-4,1%	91,1%	91,7%
	R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	425	91	516	321	59	380	-24,5%	-35,2%	82,4%	84,5%
	S - ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	2.744	176	2.920	2.476	141	2.617	-9,8%	-19,9%	94,0%	94,6%
	T - ATTIVITA' DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE	595	9	604	476	16	492	-20,0%	77,8%	98,5%	96,7%
U - ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	6	1	7	7	4	11	16,7%	300,0%	85,7%	63,6%	
N.D.	N.D.	1.207	189	1.396	2.983	822	3.805	146,9%	334,9%	86,5%	78,4%
Totale		37.611	13.947	51.558	32.812	9.565	42.377	-12,8%	-31,4%	72,9%	77,4%

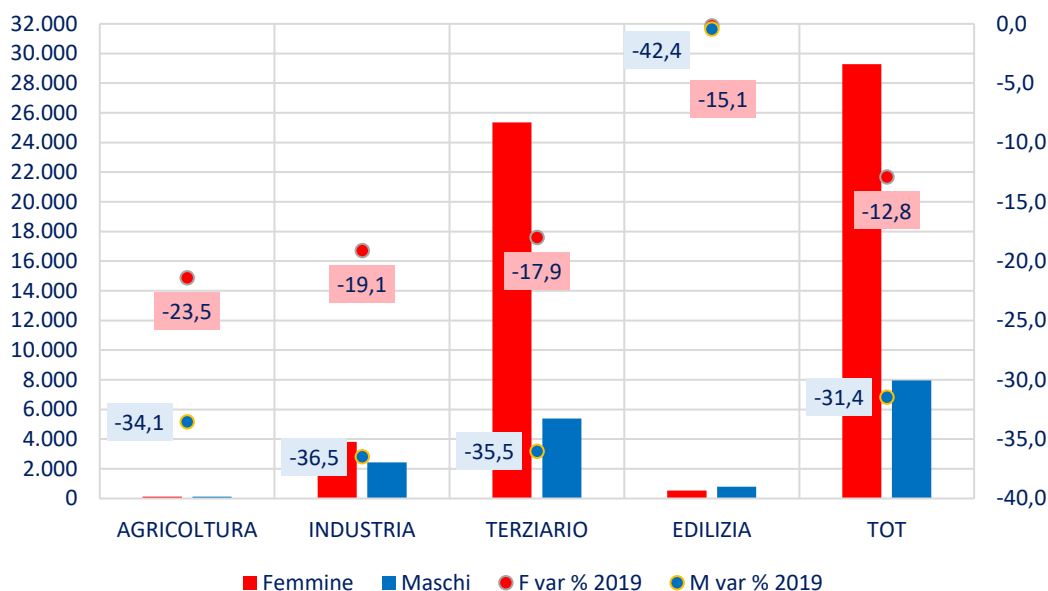
Elab INAPP su dati INL



Come già rilevato con riferimento alle convalde analizzate per tipologia, confrontando i dati 2019-2020, emerge che in tutti i settori la diminuzione è stata più incisiva per gli uomini. (Tab. 12, Fig. 10 e 11). Da ciò discende che, indipendentemente dal contesto produttivo, in fase di emergenza sanitaria, per la componente femminile la risoluzione o dimissione ha continuato ad essere una strada comparativamente più percorsa rispetto a quella maschile. Di conseguenza l'incidenza percentuale dei provvedimenti per lavoratrici madri sul totale è aumentata: in linea generale si è registrato un aumento di oltre 4 punti percentuali (dal 72,9% al 77,4%), più o meno corrispondente a quello rilevato nei singoli settori (ad es., noleggio e agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese: 6 punti – dal 69,2% al 75,2%; manifattura: 5,9 – dal 55,1% al 61%; alloggio e ristorazione: 3,9 – dall'83,1% all'87%; commercio: 2,9 – dall'81,1% all'84%; istruzione: 2,6 – dal 90,8% al 93,4%).

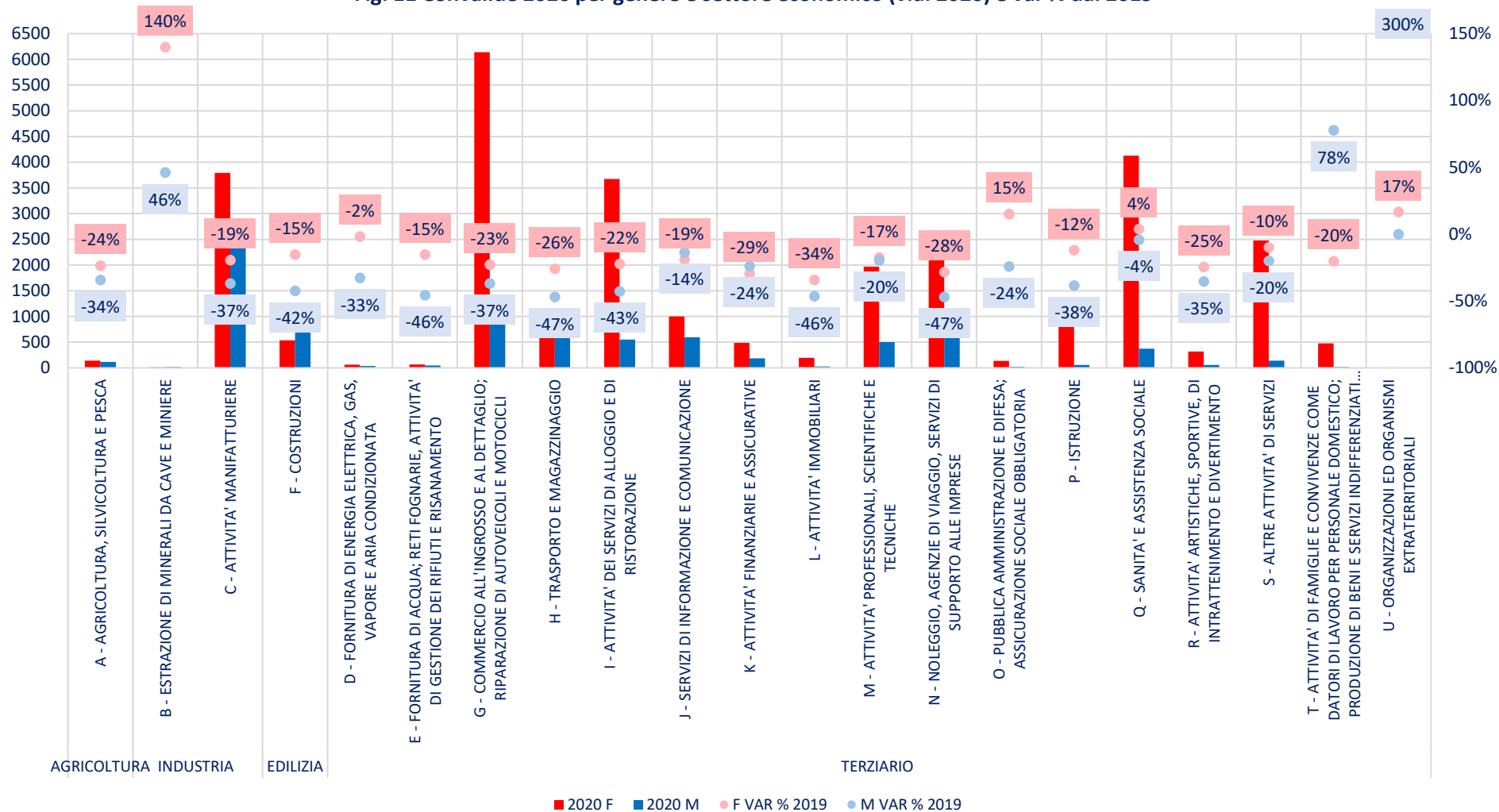
Inoltre, se – come già evidenziato – le convalde sono complessivamente calate nel biennio e quelle riferite alle donne sono diminuite in misura minore, queste ultime sono aumentate in due ambiti “tipicamente a prevalenza femminile”: quello della pubblica amministrazione e difesa, assicurazione sociale obbligatoria (+15,1% rispetto al 2019) e quello della sanità ed assistenza sociale (+3,8% rispetto al 2019).

**Fig. 10 Numero convalde per settore economico 2020 e var % 2019 per genere**



Elab. Inapp su dati INL, 2020

Fig. 11 Convalide 2020 per genere e settore economico (v.a. 2020) e var % dal 2019



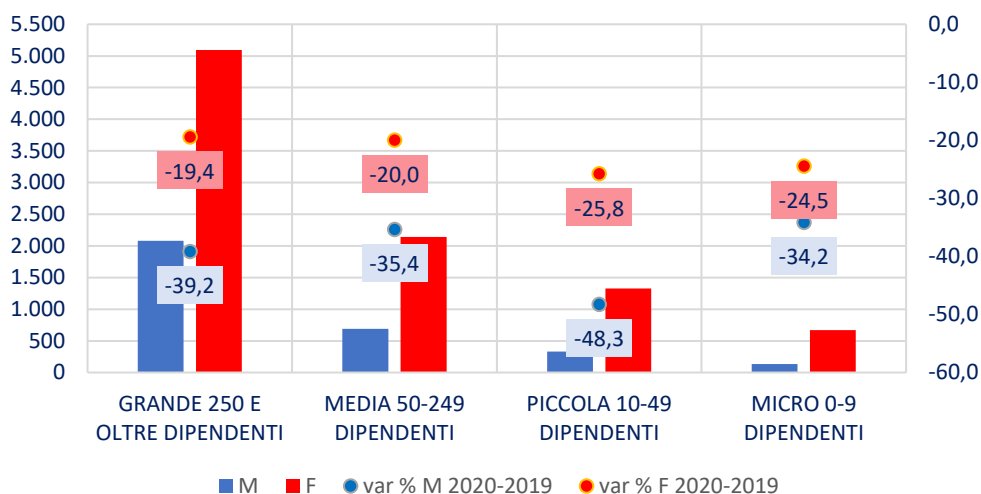
Con riferimento all'analisi dei dati sotto il profilo della dimensione aziendale, pur a fronte di una quota elevata di dato di dettaglio non disponibile (28.941 casi - pari a circa il 68% del totale), si riporta di seguito il numero dei provvedimenti rilasciati dagli Ispettorati territoriali per i quali è disponibile la distribuzione tra grandi, medie, piccole e microimprese:

- grandi imprese (oltre 250 dipendenti) - 7.230 convalide (9.841 nel 2019);
- medie imprese (da 50 a 249 dipendenti) - 2.981 convalide (3.932 nel 2019);
- piccole imprese (da 10 a 49 dipendenti) - 2.016 convalide (2.808 nel 2019);
- microimprese (da 0 a 9 dipendenti) - 1.209 convalide (1.523 nel 2019).

La fotografia attuale sul dato rilevato e gli scostamenti rispetto a 2019 sono illustrati in Fig. 12.

Considerato che il dato disponibile è estremamente residuale (circa 32%), in base alle informazioni a disposizione si sottolinea comunque una certa omogeneità nella distribuzione per dimensione aziendale delle convalide riferite a uomini e di quelle riferite a donne: la distribuzione delle convalide in base alla dimensione aziendale risulta simile per entrambi i gruppi; con riferimento ai provvedimenti relativi alle lavoratrici madri si rileva, tuttavia, una maggiore incidenza di quelli per cui manca l'informazione sulla dimensione aziendale (68% e 71% rispettivamente nel 2019 e nel 2020, a fronte delle percentuali del 61% e del 66% registrate con riferimento ai provvedimenti relativi ai lavoratori padri).

**Fig. 12 Numero convalide 2020 per dimensione aziendale e var % su 2019 per genere**



Elab. Inapp su dati INL, 2020

**Tab. 13 A. Numero convalide riferite a F, annualità, dimensione di impresa e settore economico (v.a.)**

Settore	Settore Dettaglio	F 2019						F 2020					
		GRANDE 250 E OLTRE DIP.	MEDIA 50-249 DIP.	PICCOLA 10-49 DIP.	MICRO 0-9 DIP.	N.D.	TOT	GRANDE 250 E OLTRE DIP.	MEDIA 50-249 DIP.	PICCOLA 10-49 DIP.	MICRO 0-9 DIP.	N.D.	TOT
AGRICOLTURA	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	6	7	3	6	151	<b>173</b>	5	6	6	6	113	<b>136</b>
INDUSTRIA	ATTIVITA' MANIFATTURIERE	470	388	334	77	3.306	<b>4.575</b>	368	345	229	57	2.685	<b>3.684</b>
	ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE		1			4	<b>5</b>		1			11	<b>12</b>
EDILIZIA	COSTRUZIONI	27	19	16	9	528	<b>599</b>	13	14	19	5	438	<b>489</b>
TERZIARIO	ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	112	86	133	120	2.554	<b>2.705</b>	101	112	110	129	1.989	<b>2.441</b>
	ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	31	15	25	10	332	<b>413</b>	27	14	15	14	242	<b>312</b>
	ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	283	190	232	151	3.729	<b>4.585</b>	237	136	153	95	2.926	<b>3.547</b>
	ATTIVITA' DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE	1		1		588	<b>590</b>	1			1	474	<b>476</b>
	ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	149	32	22	13	450	<b>666</b>	98	31	10	13	312	<b>464</b>
	ATTIVITA' IMMOBILIARI	4	7	9	8	260	<b>288</b>	6	5	3	2	173	<b>189</b>
	ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	287	98	96	70	1.781	<b>2.332</b>	219	90	64	47	1.504	<b>1.924</b>
	COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	1.647	494	426	192	4.957	<b>7.716</b>	1.217	353	294	150	3.915	<b>5.929</b>
	FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	5	6	5	1	62	<b>79</b>	2	3	1	2	59	<b>67</b>
	FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	6	12	3		39	<b>60</b>	9	5	3		41	<b>58</b>
	ISTRUZIONE	42	131	92	36	616	<b>917</b>	37	107	70	23	569	<b>806</b>
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	1.527	331	124	73	1.514	<b>3.569</b>	964	169	102	38	1.293	<b>2.566</b>
	ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	1				5	<b>6</b>	2	1			4	<b>7</b>
	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	22	22	6		65	<b>115</b>	26	33	7		65	<b>131</b>
	SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	1.316	593	166	64	1.756	<b>3.895</b>	1.468	564	187	51	1.782	<b>4.052</b>
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	190	78	48	36	863	<b>1.215</b>	146	59	37	29	696	<b>967</b>	
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	196	169	47	20	610	<b>1.042</b>	148	95	16	8	505	<b>772</b>	
N.D.	N.D.				1	1.207	<b>1.208</b>			1		2.982	<b>2.983</b>
<b>Totale</b>		<b>6.322</b>	<b>2.679</b>	<b>1.788</b>	<b>887</b>	<b>25.077</b>	<b>36.753</b>	<b>5.094</b>	<b>2.143</b>	<b>1.327</b>	<b>670</b>	<b>22.778</b>	<b>32.012</b>

Dati INL

**Tab.13 B Numero convalide riferite a M, annualità, dimensione di impresa e settore economico (v.a.)**

Settore	Settore Dettaglio	M 2019						M 2020					
		GRANDE 250 E OLTRE DIP.	MEDIA 50-249 DIP.	PICCOLA 10-49 DIP.	MICRO 0-9 DIP.	N.D.	TOT	GRANDE 250 E OLTRE DIP.	MEDIA 50-249 DIP.	PICCOLA 10-49 DIP.	MICRO 0-9 DIP.	N.D.	TOT
AGRICOLTURA	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	1	2	3	3	167	<b>176</b>		2	3	6	106	<b>117</b>
INDUSTRIA	ATTIVITA' MANIFATTURIERE	632	399	234	40	2.496	<b>3.801</b>	368	239	106	16	1.675	<b>2.404</b>
	ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE		1			12	<b>13</b>					19	<b>19</b>
EDILIZIA	COSTRUZIONI	44	59	60	33	1.165	<b>1.361</b>	21	28	40	16	674	<b>779</b>
TERZIARIO	ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	21	7	10	5	124	<b>167</b>	11	10	6	4	103	<b>134</b>
	ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	5	7	5		71	<b>88</b>	8	4		3	42	<b>57</b>
	ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	64	31	72	21	734	<b>922</b>	43	13	27	19	422	<b>524</b>
	ATTIVITA' DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE					7	<b>7</b>					16	<b>16</b>
	ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	148	14	6		71	<b>239</b>	107	18	2	2	53	<b>182</b>
	ATTIVITA' IMMOBILIARI	7	3		1	42	<b>53</b>	3	7		1	17	<b>28</b>
	ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	267	54	16	7	268	<b>612</b>	169	48	9	5	264	<b>495</b>
	COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	462	132	76	32	1.088	<b>1.790</b>	288	67	50	22	699	<b>1.126</b>
	FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	6	6	7		71	<b>90</b>	6	3	1		39	<b>49</b>
	FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	10	2	4	2	36	<b>54</b>	12		3		21	<b>36</b>
	ISTRUZIONE	15	12	4	1	58	<b>90</b>	11	17	1		26	<b>55</b>
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	1.036	88	37	14	423	<b>1.598</b>	503	35	23	10	279	<b>850</b>
	ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI					1	<b>1</b>	1				3	<b>4</b>
	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	14	3			10	<b>27</b>	5		2		14	<b>21</b>
	SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	178	60	16	1	113	<b>368</b>	185	65	14	4	91	<b>359</b>
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	281	78	22	23	282	<b>686</b>	237	65	18	12	258	<b>590</b>
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	228	113	72	19	949	<b>1.381</b>	101	71	28	13	520	<b>733</b>	
N.D.	N.D.					189	<b>189</b>					822	<b>822</b>
<b>Totale</b>		<b>3.419</b>	<b>1.071</b>	<b>644</b>	<b>202</b>	<b>8.377</b>	<b>13.713</b>	<b>2.079</b>	<b>692</b>	<b>333</b>	<b>133</b>	<b>6.163</b>	<b>9.400</b>

Dati INL

La tabelle 15A e 15B non includono i dati forniti dalla la Prov. Aut di Bolzano, disponibili in maniera aggregata (non distinta per settore economico), come segue: Numero convalide 2019 totali 858 F e 234 M, così ripartiti: fino a 9 341 F e 93 M; da 10 a 49 295 F e 81 M; da 50 a 249 143 F e 39 M; da 250 e oltre 79 F e 21 M. Numero convalide 2020: 800 F e 165 M, così ripartiti: fino a 9 360 F e 46 M, da 10 a 49 286 F e 70 M, da 50 a 249 117 F e 29 M oltre 250 37 F e 20 M.

Con riferimento alla tipologia di orario di lavoro (Tab. 14), oltre il 64% dei provvedimenti di convalida, pari a 27.244, si riferisce a rapporti di lavoro a tempo pieno, a fronte di 15.133 part time. In entrambi i casi prevalgono i provvedimenti riferiti a lavoratrici madri, 18.558 occupate a tempo pieno (a fronte di 8.686 lavoratori padri) e 14.254 a tempo parziale (a fronte di 879 uomini). La quota femminile sul totale delle convalide in full time è di circa il 68% e di circa il 94% quella sul totale delle convalide riferite a rapporti part time.

Il dato relativo al regime orario delle richieste di convalida riflette quindi lo scenario nazionale, in cui le donne rappresentano oltre il 70% di tutti i dipendenti con lavoro part-time.

**Tab. 14 Numero convalide per regime orario richiedenti e var % 2019 per genere**

	2020			2019			VAR % F dal 2019	Var % M 2019
	F	M	TOT	F	M	TOT		
FULL TIME	18.558	8.686	27.244	19.392	12.280	31.672	-4,3	-29,3
PART TIME	14.254	879	15.133	18.219	1.667	19.886	-21,8	-47,3

Elab. Inapp su dati INL

## LE MOTIVAZIONI DELLE CONVALIDE

Il procedimento seguito ai fini del rilascio del provvedimento di convalida prevede che la relativa richiesta sia accompagnata dalla indicazione della motivazione sottesa alle dimissioni o alla risoluzione consensuale (v. modulo in Fig. 13). Questa informazione è particolarmente rilevante ai fini della valutazione sulla genuinità e volontarietà dell'atto e per l'analisi dei fattori che inducono alla risoluzione del rapporto di lavoro in presenza di carichi familiari.

**Fig. 13 Modulo di richiesta di convalida – stralcio relativo alle motivazioni**

*N.B. qualora si tratti di **dimissioni per libera scelta** o di **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**, occorre indicare **una o più** delle motivazioni sotto indicate da [a] ad [f], barrandole con una crocetta [X] e specificare, con riferimento alle motivazioni [b], [c] e [d], una delle sotto-voci elencate*

[a] Passaggio ad altra azienda

[b] Difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro a causa di

- [b1] cambio residenza
- [b2] distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro
- [b3] ricongiungimento al coniuge

*N.B. è **necessario** barrare con una crocetta [X] **una sola** delle 3 opzioni indicate*

[c] Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate ai servizi di cura

- [c1] mancato accoglimento al nido
- [c2] assenza parenti di supporto
- [c3] elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido, baby sitter)

*N.B. è **necessario** barrare con una crocetta [X] **una sola** delle 3 opzioni indicate*

[d] Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate all'azienda dove lavoro (*N.B. selezionare, alternativamente, con una "X" solo una delle 6 voci seguenti*):

- [d1] la mia sede di lavoro è troppo lontana
- [d2] la mia sede di lavoro è stata cambiata
- [d3] le mie mansioni sono state cambiate
- [d4] l'organizzazione e le condizioni di lavoro sono particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole
- [d5] il datore di lavoro non può/non vuole modificare i miei orari di lavoro (turni, flessibilità, ingresso/uscita, etc..)
- [d6] il datore di lavoro non può/non vuole concedermi il part-time

*N.B. è **necessario** barrare con una crocetta [X] **una sola** delle 6 opzioni indicate*

[e] trasferimento dell'azienda dove lavoro

[f] Altro (*specificare*)

Complessivamente (Tab. 15), le motivazioni indicate nei moduli di richiesta della convalida risultano pari a 50.616 (59.455 nel 2019). Si precisa che il dato è superiore al totale dei provvedimenti di convalida in quanto il modulo in uso prevede che ogni richiedente possa indicare più risposte.

Sul totale delle convalide, la motivazione più frequente continua ad essere la difficoltà di conciliazione dell'occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole sia per ragioni legate alla disponibilità di servizi di cura che per ragioni di carattere organizzativo riferite al proprio contesto lavorativo.

Nel primo caso si tratta di 19.064 motivazioni (20.730 nel 2019), che rappresentano quasi il 38% del totale delle causali (circa il 35% nel 2019). Nel secondo, di 10.191 (10.856 nel 2019) che rappresentano il 20% del totale delle motivazioni indicate.

La difficoltà di conciliazione per motivi legati ai servizi di cura si articola, in base al modulo, nelle seguenti voci:

- assenza di parenti di supporto - 13.733 (15.505 nel 2019), pari ad una percentuale di oltre il 27% del totale, coincidente con quella dell'anno precedente;
- elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby-sitter) - 4.269 (dato analogo a quello del 2019: 4.260), pari ad oltre l'8% (7% nel 2019);
- mancato accoglimento al nido - 1.062 (965 nel 2019), pari a circa il 2%, percentuale identica a quella rilevata nel 2019.

La difficoltà di conciliazione per motivi legati all'organizzazione e le condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole sono indicate come motivazione del recesso in 6.024 casi, pari a circa il 12% (6.713 nel 2019). Nella medesima categoria di motivazioni connesse alle difficoltà di conciliazione vita familiare-lavoro dovute alle caratteristiche dell'azienda dove si è impiegati confluiscano, per un totale di 10.191, anche le seguenti voci:

- distanza dal luogo di lavoro, pari a 2.104, pari a poco più del 4% (1.821 nel 2019) o cambiamento della sede di lavoro, pari a 268, pari a poco più dello 0,5% (294 nell'anno precedente);
- ragioni concernenti l'orario di lavoro, pari a 1.665 e a oltre il 3% (1.920 nel 2019), di cui 958 per mancata modifica degli orari lavorativi (1.120 nel 2019) e 707 per mancata concessione del part time (800 nel precedente anno);
- modifica delle mansioni svolte, pari a 130 corrispondente allo 0,3% circa (108 nel 2019).

Le ulteriori motivazioni, di carattere residuale, riguardano le seguenti situazioni:

Cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge, pari a 1.617 (1.283 nel 2019); Trasferimento dell'azienda, pari a 95 (87 nel 2019); Altro, voce generica nella quale confluiscano 4.665 (6.032 nel 2019) motivazioni adottate in sede di convalida.

Esiste, tuttavia, una profonda differenza di genere nel dato relativo alle motivazioni (v. anche Fig. 14, 15 e 16): la causale del recesso individuata nella difficoltà di esercizio della genitorialità in maniera compatibile con la propria occupazione, nelle diverse articolazioni proposte, è quasi esclusivamente femminile.

Delle 19.064 segnalazioni di difficoltà di conciliazione per ragioni legate ai servizi di cura, infatti, ben il 98% proviene da donne. Delle 10.191 motivazioni ricondotte alla difficoltà di conciliazione per ragioni legate all'organizzazione del lavoro il 96% riguarda donne. La prevalente motivazione delle convalide riferite a uomini, di contro, è il passaggio ad altra azienda con 7.668 segnalazioni su 14.984.

Si tratta di due ordini di grandezza profondamente diversi, che svelano un differente utilizzo da parte di uomini e donne dell'istituto della convalida e che attiene ad un insieme di problematiche di genere che non caratterizza il solo periodo dell'emergenza pandemica, ma che tuttavia ne esce confermato.

Esaminando separatamente il complesso delle convalide riferite a uomini e donne, infatti, si può evincere l'incidenza percentuale delle diverse motivazioni per ognuno dei due gruppi. Fatto 100 il totale delle motivazioni segnalate separatamente da uomini e donne, emerge che (Fig. 14, 15 e 16) la motivazione principale per gli uomini, che copre circa il 77% dei provvedimenti emanati, è il passaggio ad altra azienda. La

motivazione inerente alle difficoltà di conciliazione tra lavoro e attività di cura variamente intese, invece, copre solo 7,5% del totale delle motivazioni addotte dai lavoratori padri. Ciò conferma che in presenza di figli la partecipazione maschile al mercato del lavoro aumenta e che, anche in periodo di pandemia, l'uomo adatta il suo ruolo di care giver ricorrendo a strategie diverse, sostitutive e comunque altamente complementari alla propria presenza sul lavoro. Tale dato è in linea anche con il fatto che, pur nell'esiguo numero di motivazioni connesse alla difficoltà di conciliare attività lavorativa e attività di cura, l'assenza di parenti di supporto rappresenta la principale criticità segnalata dai padri che presentano richiesta di convalida. L'analisi delle motivazioni indicate dalle lavoratrici madri in sede di convalida, invece, fa emergere una situazione completamente opposta. Sul totale delle motivazioni indicate, infatti, le difficoltà di conciliazione tra lavoro e funzione di cura pesano per il 70% sul totale (il 46% riguarda difficoltà connesse alla mancanza di servizi e oltre il 24% problematiche di organizzazione del lavoro), mentre solo il 18% fa riferimento a casi di trasferimento ad altra azienda.

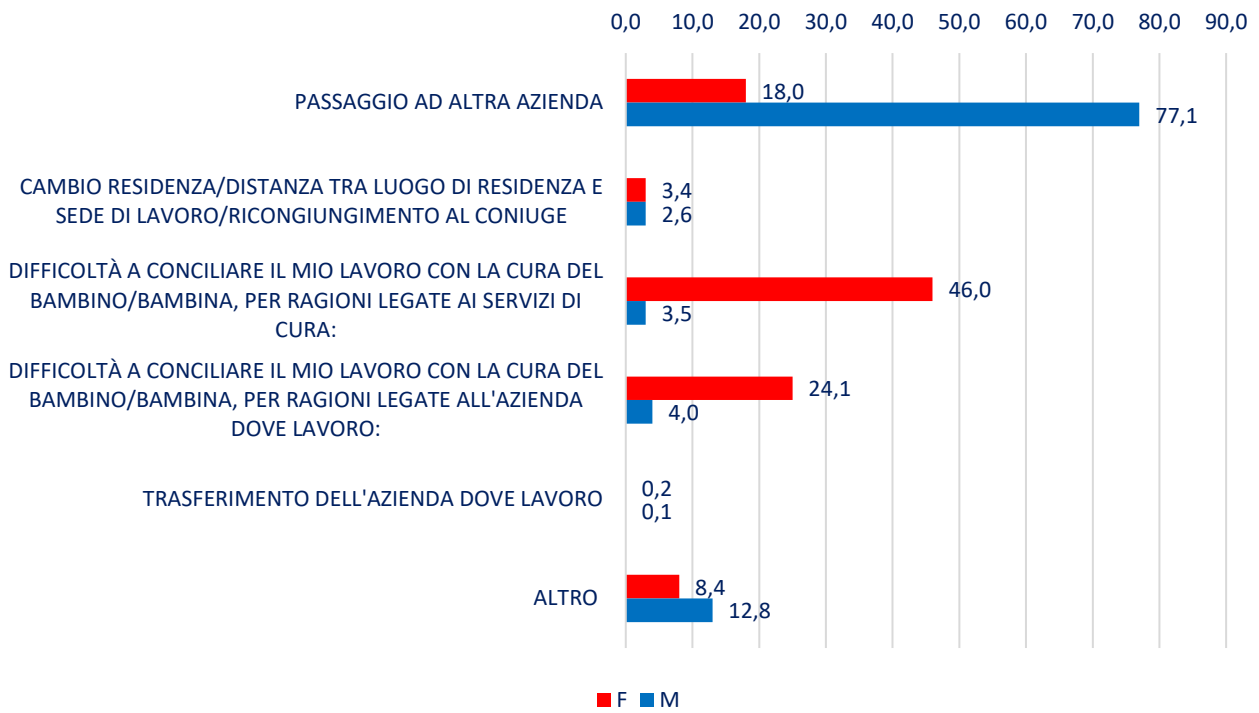
**Tab. 15 Motivazioni alla richiesta di recesso –convalide 2020 per genere e var% dal 2019**

		2020			var % 2020-2019		
		F	M	TOT	F	M	TOT
<b>A</b>	<b>PASSAGGIO AD ALTRA AZIENDA</b>	<b>7.316</b>	<b>7.668</b>	<b>14.984</b>	-18,5	-33,3	-26,0
<b>B</b>	<b>CAMBIO RESIDENZA/DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO/RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE</b>	<b>1.363</b>	<b>254</b>	<b>1.617</b>	31,3	3,7	26,0
<b>C</b>	<b>DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE AI SERVIZI DI CURA:</b>	<b>18.718</b>	<b>346</b>	<b>19.064</b>	-8,1	-2,8	-8,0
<i>C1</i>	<i>MANCATO ACCOGLIMENTO AL NIDO</i>	1.033	29	1.062	9,1	61,1	10,1
<i>C2</i>	<i>ASSENZA PARENTI DI SUPPORTO</i>	13.506	227	13.733	-11,5	-8,5	-11,4
<i>C3</i>	<i>ELEVATA INCIDENZA DEI COSTI DI ASSISTENZA AL NEONATO (ASILO NIDO/BABY SITTER)</i>	4.179	90	4.269	0,2	0,0	0,2
<b>D</b>	<b>DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE ALL'AZIENDA DOVE LAVORO:</b>	<b>9.794</b>	<b>397</b>	<b>10.191</b>	-5,9	-11,6	-6,1
<i>D1</i>	<i>LA MIA SEDE DI LAVORO È TROPPO LONTANO</i>	1.961	143	2.104	16,7	2,1	15,5
<i>D2</i>	<i>LA MIA SEDE DI LAVORO È STATA CAMBIATA</i>	246	22	268	-9,2	-4,3	-8,8
<i>D3</i>	<i>LE MIE MANSIONI SONO STATE CAMBIATE</i>	110	20	130	26,4	-4,8	20,4
<i>D4</i>	<i>L'ORGANIZZAZIONE E LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO PARTICOLARMENTE GRAVOSE E/O DIFFICILMENTE CONCILIABILI CON LE ESIGENZE DI CURA DELLA PROLE</i>	5.862	162	6.024	-9,7	-27,0	-10,3
<i>D5</i>	<i>IL DATORE DI LAVORO NON PUÒ/NON VUOLE MODIFICARE I MIEI ORARI DI LAVORO (TURNI, FLESSIBILITÀ INGRESSO/USCITA, ECC.)</i>	912	46	958	-15,4	9,5	-14,5
<i>D6</i>	<i>IL DATORE DI LAVORO NON VUOLE CONCEDERMI IL PART TIME</i>	703	4	707	-12,0	300	-11,6
<b>E</b>	<b>TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA DOVE LAVORO</b>	<b>83</b>	<b>12</b>	<b>95</b>	12,2	-7,7	9,2
<b>F</b>	<b>ALTRO (SPECIFICARE):</b>	<b>3.396</b>	<b>1.269</b>	<b>4.665</b>	-20,1	-28,7	-22,7
	<b>Totale</b>	<b>40.670</b>	<b>9.946</b>	<b>50.616</b>	-9,9	-30,6	-14,9

Elab. Inapp su dati INL, 2020

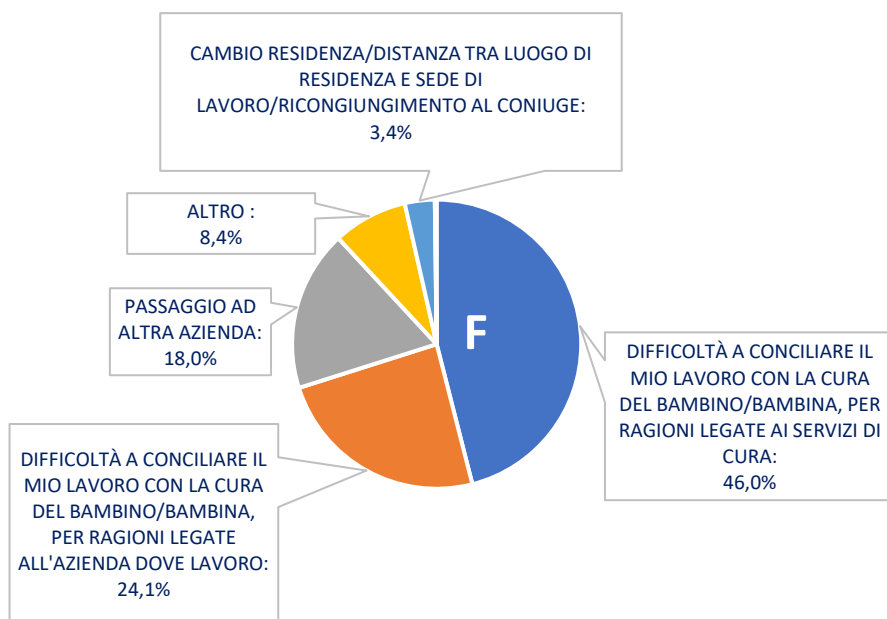


**Fig. 14 Incidenza % motivazioni convalide su totale convalide per genere**



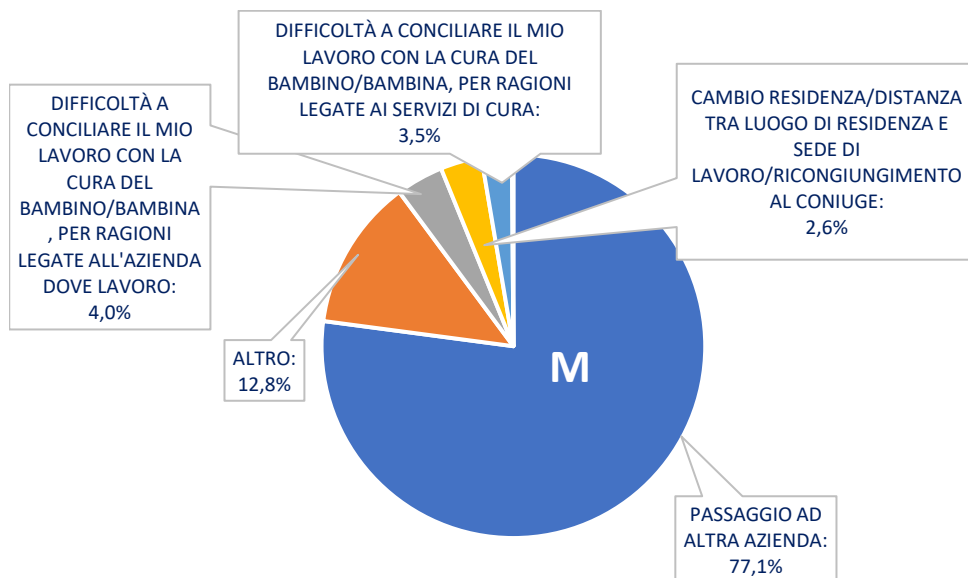
Elab. Inapp su dati INL, 2020

**Fig. 15 Incidenza % motivazioni sul totale delle CONVALIDA di DONNE**



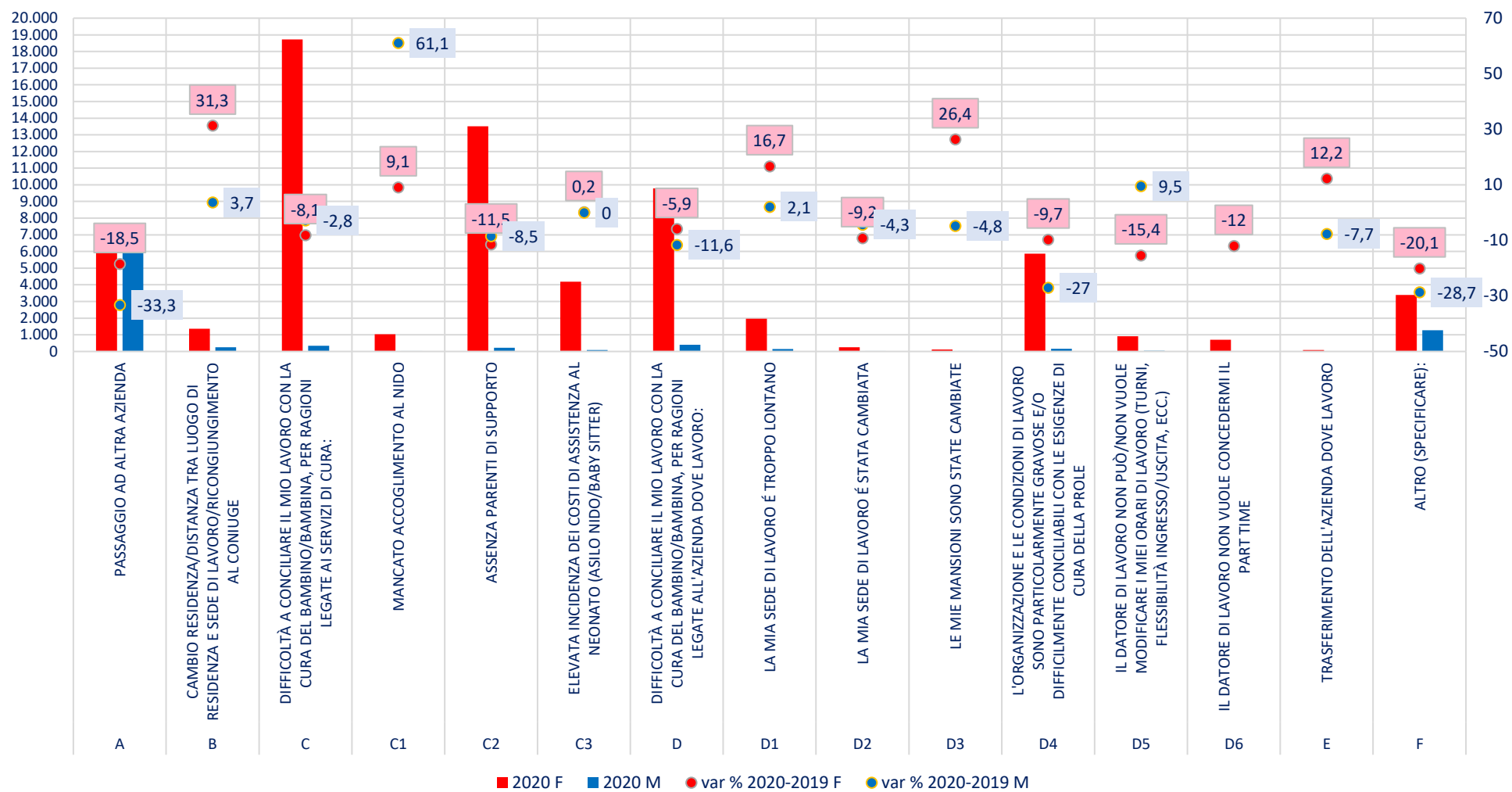
Elab. Inapp su dati INL, 2020

**Fig. 16 Incidenza % motivazioni sul totale delle CONVALIDA di UOMINI**



Elab. Inapp su dati INL, 2020

Fig. 17 Motivazioni convalide per genere 2020 e var % da 2019



Elab. Inapp su dati INL, 2020

Dal monitoraggio dei dati del 2020, inoltre, emerge che 2.028 lavoratrici madri/lavoratori padri interessati dalle convalide hanno presentato richieste di part-time o flessibilità (2.082 nel 2019) e che le stesse risultano accolte solo in 602 casi, pari a circa il 30% delle domande, dato comunque in aumento rispetto a quello rilevato nell'anno precedente (436, pari a circa il 20% delle richieste).

Si evidenzia, infine, che in 324 casi le lavoratrici madri ed i lavoratori padri destinatari dei provvedimenti di convalida hanno dichiarato di aver ricevuto incentivi all'esodo da parte del datore di lavoro, sebbene tale circostanza non rientri espressamente tra le motivazioni indicate quale causale della cessazione del rapporto di lavoro; tale erogazione ha interessato in misura nettamente prevalente le donne (85%) e in termini più contenuti gli uomini (restante 15%).

## ANALISI TERRITORIALE

Anche nel 2020 la distribuzione dei provvedimenti nelle regioni del Nord, del Centro e del Sud Italia (Fig. 18 e 19) risulta coerente con il differente andamento occupazionale che caratterizza i citati ambiti territoriali, come confermato dalle rispettive percentuali, rimaste sostanzialmente invariate rispetto a quelle rilevate lo scorso anno:

- nell'Italia Settentrionale sono state adottate 27.516 convalide (33.442 nel 2019), che - come nell'anno precedente - rappresentano circa il 65% del totale;
- nell'Italia Centrale i provvedimenti in esame sono pari a 8.144, costituendo il 19% del totale (percentuale corrispondente a quella del 2019, in cui le convalide erano pari a 9.899);
- nell'Italia Meridionale sono stati rilasciati 6.717 provvedimenti, pari al 16% del totale (come nel 2019 a fronte di 8.217 convalide adottate).

In tutti gli ambiti territoriali si registra una spiccata prevalenza delle convalide relative a lavoratrici madri, che rappresentano il 93% nel Meridione, l'83% nell'Italia centrale e il 72% nel Settentrione.

**Fig. 18 Dimissioni/risoluzioni convalidate anno 2020 – distribuzione % per area geografica**

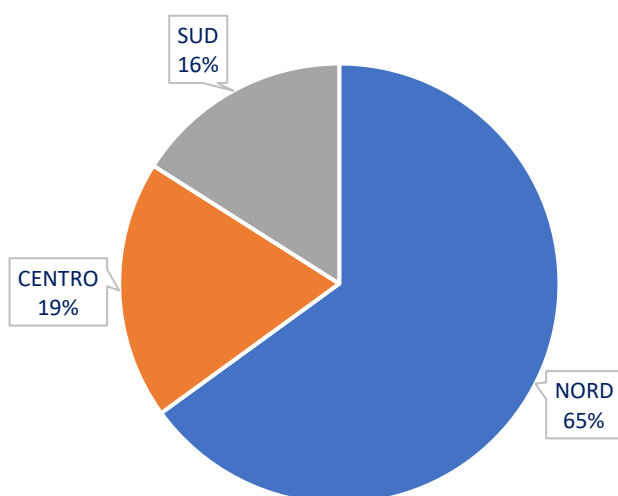
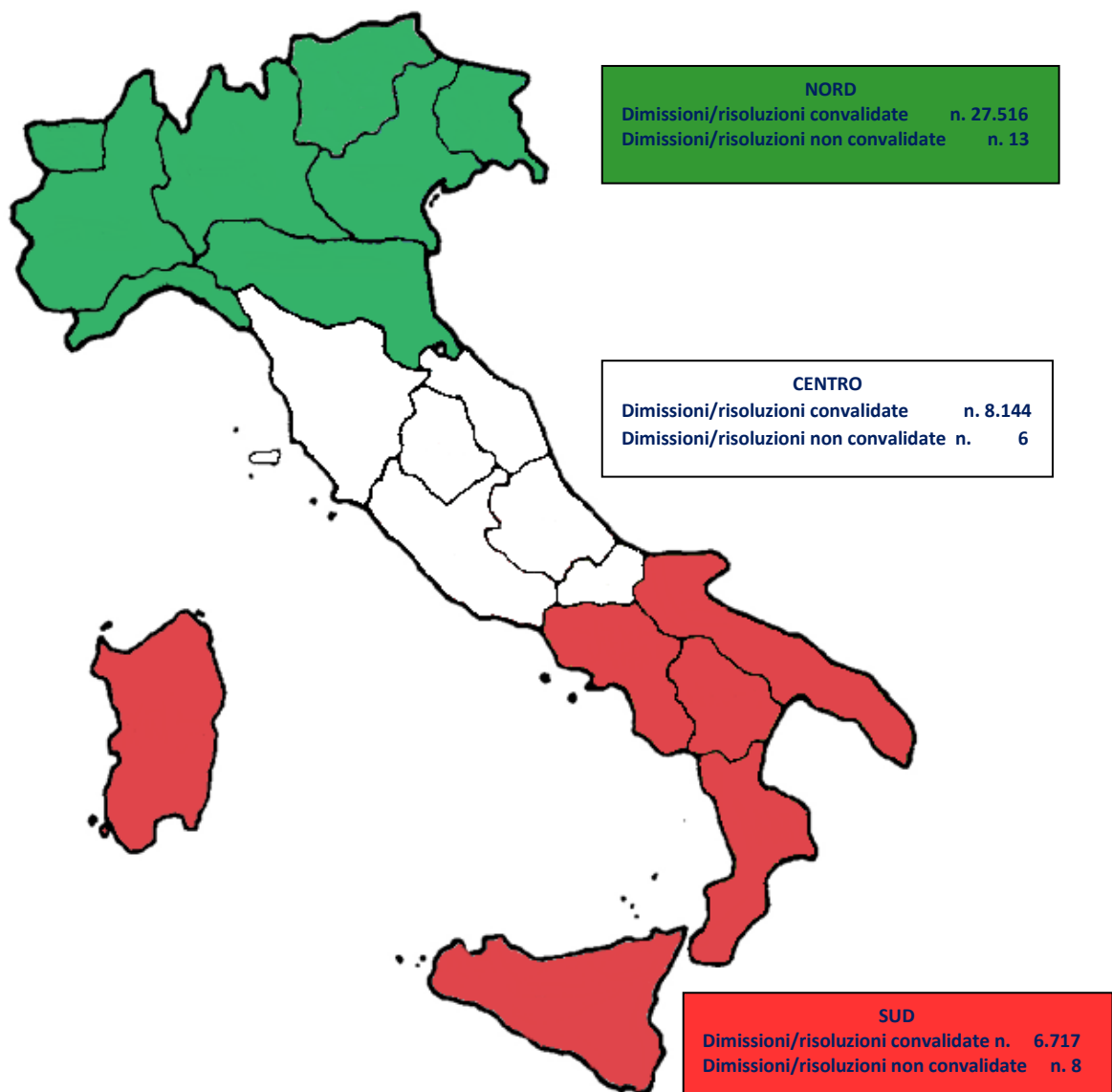


Fig. 19 Dimissioni/risoluzioni convalidate e non convalidate – Distribuzione per aree geografica



Dati INL, 2020

Nella tabella che segue (Tab. 16) sono evidenziate, in ciascuna area geografica, le Regioni in cui è stato adottato il maggior numero di provvedimenti, che presentano dati in linea con l'andamento evidenziato negli anni precedenti.

**Tab. 16 Dimissioni/risoluzioni lavoratrici madri/lavoratori padri - Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica**

<b>NORD</b>	<b>CENTRO</b>	<b>SUD</b>
Lombardia <b>9.554</b> (11.105 nel 2019)	Lazio <b>3.266</b> (3.980 nel 2019)	Campania <b>2.244</b> (2.787 nel 2019)
Veneto <b>6.662</b> (8.439 nel 2019)	Toscana <b>2.634</b> (3.134 nel 2019)	Puglia <b>1.630</b> (1.835 nel 2019)
Emilia-Romagna <b>4.174</b> (5.447 nel 2019)	Marche <b>925</b> (1.162 nel 2019)	Sicilia <b>1.553</b> (1.883 nel 2019)

Dati INL, 2020

La lettura dei dati a livello regionale e il raffronto con la situazione osservata nel 2019 consente di ricostruire un quadro interessante (v. fig. 20 in cui le regioni sono rappresentate in ordine crescente per numero di convalide adottate nel 2020, con l'indicazione delle relative variazioni rispetto all'anno precedente). Quello che emerge è che il calo rispetto al 2019 non è stato proporzionale al numero di convalide adottate. Lombardia e Veneto, che presentano i valori assoluti più alti (rispettivamente oltre 9.500 e 6.600 convalide), hanno registrato un calo percentuale rispetto al 2019 (-14 in Lombardia e - 21 in Veneto) inferiore in confronto a realtà in cui le convalide in valore assoluto sono state molto meno numerose. Si consideri, ad esempio, il dato vicino al -30% registrato in Valle d'Aosta e Calabria o del -27% rilevato in Molise.

**Fig. 20 Numero convalide 2020 per regione e variazione % rispetto a 2019 (ordinamento decrescente per numero convalide)**



Elab. Inapp su dati INL, 2020

L'analisi dei dati concernenti le convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle sole lavoratrici madri per il 2020 evidenzia un andamento in linea con quello rilevato nel corso dell'anno precedente: la maggior parte dei provvedimenti, pari al 60% (19.795) risulta emessa nel Nord Italia (a fronte di 22.166 convalide, pari al 59% adottate nel 2019), circa il 21% (6.753, a fronte di 7.968 provvedimenti nel 2019) sono state adottate nel Centro Italia e il restante 19% (pari a 6.264) riguardano il Sud Italia (a fronte di 7.477 nel 2019, pari al 20%).

Di seguito si riporta la tabella (Tab. 17 A) recante le regioni in cui sono state adottate il maggior numero di convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri, suddivise per aree geografiche:

**Tab. 17 A Dimissioni/risoluzioni lavoratori padri - Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica**

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia 7.006 (7.544 nel 2019)	Lazio 2.702 (3.258 nel 2019)	Campania 2.117 (2.583 nel 2019)
Veneto 4.384 (4.990 nel 2019)	Toscana 2.141 (2.450 nel 2019)	Puglia 1.521 (1.645 nel 2019)
Emilia Romagna 2.984 (3.568 nel 2019)	Marche 759 (894 nel 2019)	Sicilia 1.455 (1.735 nel 2019)

Dati INL, 2020

Dall'esame dei dati concernenti le convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali dei soli lavoratori padri, anche per il 2020, risulta una maggior concentrazione dei provvedimenti nel Nord Italia, con 7.721 convalide emanate, pari a circa l'81% del totale (come nel 2019, quando le convalide in discussione erano state 11.276). Anche nel Centro Italia il dato in esame risulta percentualmente stabile ed è pari a 1.391, corrispondente al 14% del totale (in linea con il dato rilevato nel 2019, pari a 1.931).

Parimenti nel Sud Italia le dimissioni/risoluzioni consensuali dei lavoratori padri complessivamente convalidate, pari a 453, risultano – come nel 2019, quando i provvedimenti erano stati 740 – pari a circa il 5% del totale.

Di seguito si riporta la tabella (17 B) recante le regioni in cui sono state adottate il maggior numero di convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali dei lavoratori padri, suddivise per aree geografiche:

**Tab. 17 B Dimissioni/risoluzioni lavoratori padri – Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica**

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia 2.548 (3.561 nel 2019)	Lazio 564 (722 nel 2019)	Campania 127 (204 nel 2019)
Veneto 2.278 (3.449 nel 2019)	Toscana 493 (684 nel 2019)	Puglia 109 (190 nel 2019)
Emilia Romagna 1.190 (1.879 nel 2019)	Marche 166 (268 nel 2019)	Sicilia 98 (148 nel 2019)

Dati INL, 2020

## LE MANCATE CONVALIDE

I casi di **mancata convalida**, in cui il personale degli Uffici territoriali ha riscontrato la non genuinità del consenso prestato dalla lavoratrice madre/dal lavoratore padre alle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, sono stati complessivamente **27**, in diminuzione rispetto al 2019 (48 mancate convalide) (Tab. 18). Di questi 17 (63%) sono riferiti a lavoratrici madri e 10 (37%) a lavoratori padri. Si sottolinea, al riguardo, che il calo registrato (-44%) è notevolmente superiore rispetto alla diminuzione del numero complessivo dei provvedimenti di convalida (-18%).

Le ipotesi di mancata convalida sono prevalentemente concentrate nelle regioni del Nord, in cui se ne sono registrate **13** (28 nel 2019): **7** in Veneto, **3** in l'Emilia-Romagna e **1** sia in Friuli-Venezia Giulia, che in Liguria e in Lombardia.

Le restanti mancate convalide sono così distribuite: **6** al Centro (10 nel 2019), equamente ripartite tra Toscana, Marche e Lazio e **8** al Sud (10 nel 2019), di cui **5** in Puglia e **3** in Sardegna.

**Tab. 18 Numero richieste non convalidate per genere, tipologia ed annualità. Var % da 2019 per genere**

Tipo Recesso	2019			2020			var F % da 2019	var %M da 2019	var% Tot da 2019
	F	M	TOT	F	M	TOT			
Dimissioni volontarie	23	16	39	12	10	22	-47,8	-37,5	-43,6
Giusta Causa	2	3	5	1	0	1	-50,0	-100,0	-80,0
Risoluzione consensuale	4	0	4	4	0	4	0,0	0,0	0,0
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>-41,4</b>	<b>-47,4</b>	<b>-43,8</b>

Dati INL

Il dato delle mancate convalide risulta particolarmente esiguo su tutto il territorio nazionale a conferma dell'importanza di una corretta informazione dei lavoratori e delle lavoratrici con figli minori di 3 anni di età sulle misure loro spettanti a tutela della genitorialità, per il conseguente accrescimento del livello di consapevolezza dei propri diritti, tra i quali anche la fruizione del congedo parentale Covid-19 e il ricorso al lavoro agile. Alla realizzazione di tale obiettivo concorrono le iniziative di prevenzione e promozione della legalità svolte dal personale ispettivo degli IITLL ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 124/2004, le informazioni ed il supporto forniti dalle Consigliere di parità, nonché la chiara formulazione delle diverse forme di tutela previste a favore delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri con i relativi richiami normativi contenuti nel modulo di richiesta delle convalide, disponibile online sul sito dell'INL.

## LE CONVALIDE: UN FENOMENO IN CRESCITA - L'ANDAMENTO PER GENERE

Come si evince dal grafico che segue (Fig. 21), il numero di convalide dal 2011 al 2020 è andato costantemente crescendo nel tempo<sup>9</sup>, salvo la già segnalata flessione del 2020.

Quest'ultima, peraltro, può almeno in parte ricondursi, da un lato, all'impatto della Cassa integrazione Covid in termini di 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 del diffuso ricorso al lavoro da casa e, dall'altro, alla consistenza delle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato (con riferimento ai quali la componente femminile è largamente prevalente) per scadenza del termine che, non a caso, in costanza del divieto di licenziamento, risultano essere state la principale causa di perdita di lavoro "legittima" registrata nel 2020.

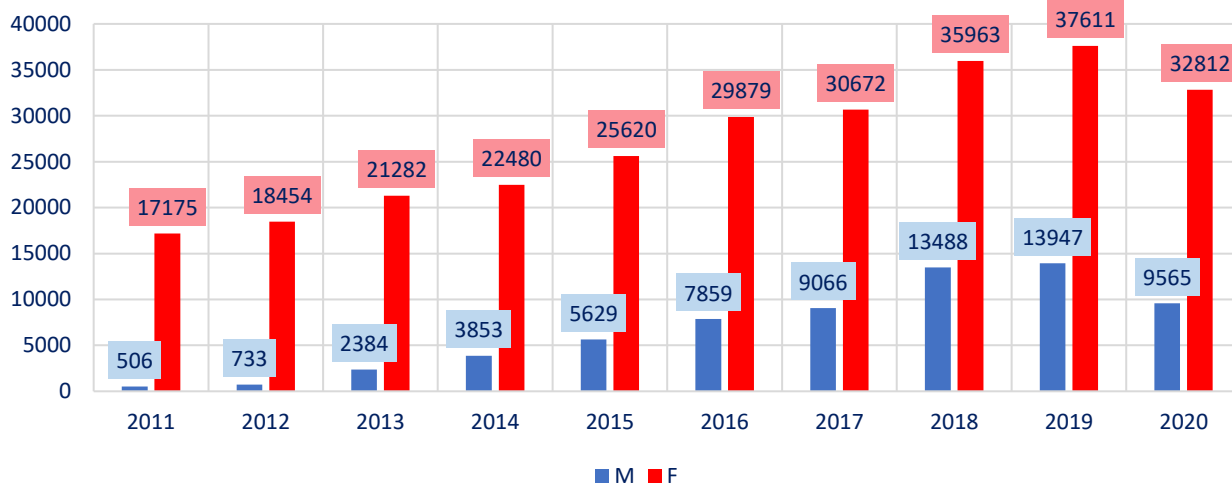
Tuttavia, pur mantenendo un divario notevole rispetto al numero delle lavoratrici madri (Fig. 22) e pur attestandosi ben al di sotto di un terzo del totale, il numero dei lavoratori padri è andato progressivamente crescendo e, nell'arco del decennio considerato - se si trascura il dato 2020 che, come visto, è stato

<sup>9</sup> Sull'andamento delle convalide, peraltro, possono aver inciso, da un lato - a partire dal 2013 - la modifica introdotta dalla Riforma Fornero (Legge 92/2012) che ha esteso da 1 a 3 anni l'età del figlio in relazione alla quale le dimissioni devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro, così ampliando la tutela di madri e padri oltre il limite del divieto di licenziamento (previsto fino a un anno di vita del figlio) e, in definitiva, la platea dei beneficiari della disposizione; dall'altro - dal 2015 - l'introduzione, in forza del D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 22, del diritto a fruire della NASPI anche per le lavoratrici madri e i lavoratori padri che recedono dal rapporto di lavoro nel periodo che va da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del primo anno di vita del figlio (unica ipotesi in cui la misura di sostegno al reddito è riconosciuta anche in caso di cessazione volontaria del rapporto di lavoro).



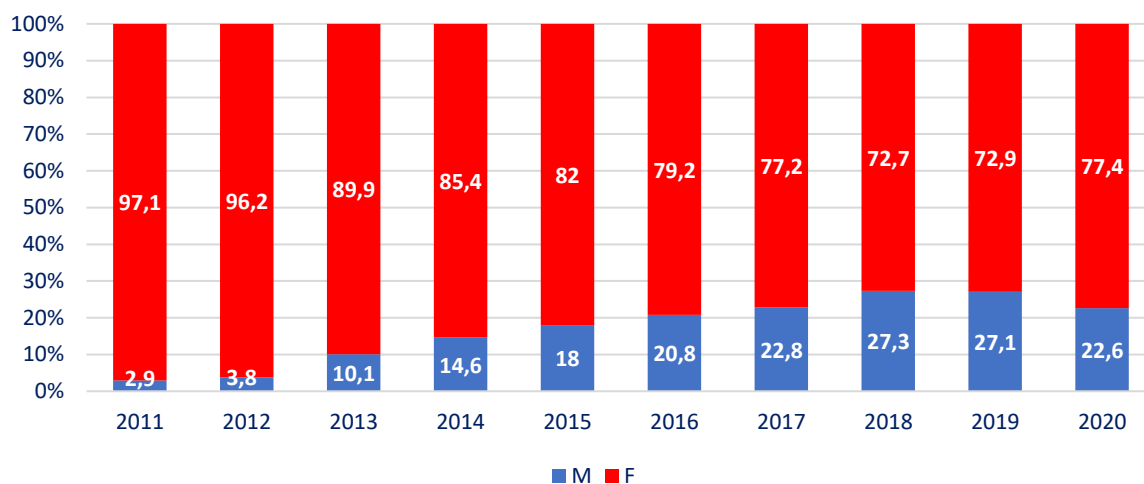
profondamente influenzato dalla situazione emergenziale – è cresciuto di oltre 27 volte (a fronte di una crescita dei provvedimenti riferiti a donne che, nello stesso periodo, li ha visti poco più che raddoppiati).

**Fig. 21 Numero convalide per genere ed anno - 2011-2020 (v.a)**



Dati INL 2020

**Fig. 22 Composizione % di genere destinatari CVD - 2011-2020**



Dati INL 2020