



**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 2021<sup>1</sup>**

---

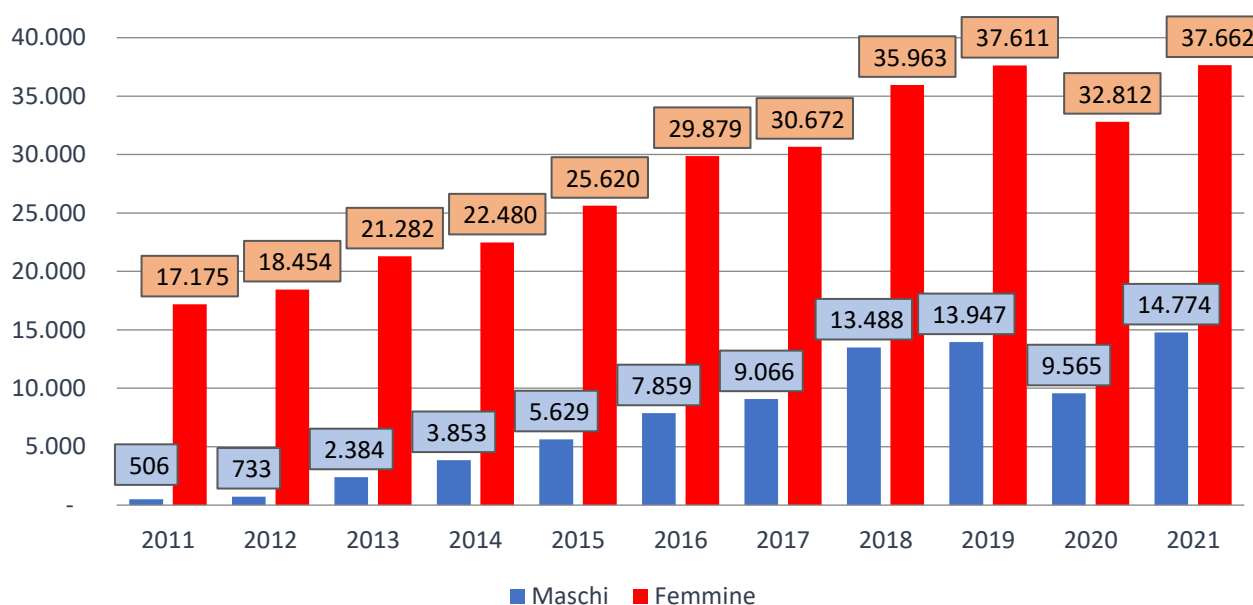
<sup>1</sup> La presente relazione è stata elaborata in collaborazione con Inapp-Struttura Mercato del Lavoro

## 1. CONVALIDE PER TIPOLOGIA

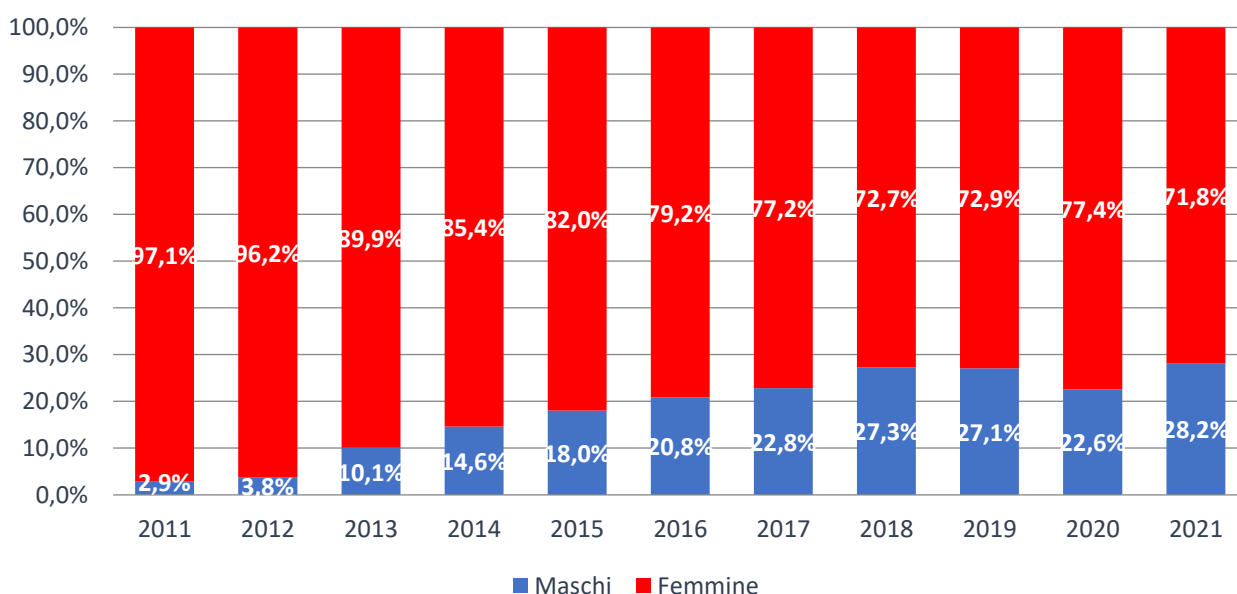
Nel corso del 2021, il numero delle convalide complessivamente adottate su tutto il territorio nazionale è stato pari a 52.436. In linea con le precedenti annualità, 48.673 provvedimenti (pari al 92,8% del totale) sono stati emessi dagli Ispettorati territoriali del lavoro facenti capo all'INL, 1.725 (pari a circa il 3,3%) dai Servizi ispettivi della Regione Sicilia, 1.100 (pari a circa il 2,1%) dalla Provincia autonoma di Bolzano e 938 (pari ad un ulteriore 1,8%) dalla Provincia autonoma di Trento.

Delle 52.436 convalide totali, 37.662 (il 71,8%) si riferiscono a donne e 14.774 (28,2%) a uomini. Anche in questa annualità, dunque, si conferma il tradizionale squilibrio di genere, ma anche la costante graduale diminuzione del divario in questione già registrata nel precedente decennio (v. Fig. 1 e 2), salvo il dato in controtendenza osservato nel 2020 e ascrivibile alla particolare contingenza dell'anno della pandemia.

**Fig.1 Numero convalide per genere ed anno 2011-2021 (v.a.)**



**Fig.2 Composizione % di genere destinatari CVD – 2011-2021**



Più nel dettaglio, le donne sono interessate dal 71,5% delle convalide relative a dimissioni volontarie, dal 87,5% di quelle riferite a dimissioni per giusta causa e dal 61,6% delle convalide concernenti le risoluzioni consensuali.

La tipologia di recesso più frequente, come nelle precedenti annualità, è costituita dalle dimissioni volontarie, cui si riferisce oltre il 94% delle convalide (49.513), mentre le dimissioni per giusta causa (1.796) superano largamente il 3% e le risoluzioni consensuali (1.127) risultano poco oltre il 2% del totale. Come per il 2020 si segnala che il divario di genere risulta ancor più accentuato nel caso di dimissioni per giusta causa che interessano le lavoratrici madri nell'87,5% dei casi (nel 2020 il dato in questione si attestava all'86%).

**Tab.1 Numero di convalide per tipologia e genere 2021 (v.a), incidenza % delle 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	35.397	14.116	<b>49.513</b>	71,5	94	95,6	<b>94,4</b>
Giusta Causa*	1.571	225	<b>1.796</b>	87,5	4,2	1,5	<b>3,4</b>
Risoluzione consensuale	694	433	<b>1.127</b>	61,6	1,8	2,9	<b>2,2</b>
<b>Totale</b>	<b>37.662</b>	<b>14.774</b>	<b>52.436</b>	<b>71,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2021

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

Rispetto all'annualità precedente (Tab.2) – e in controtendenza rispetto alle variazioni registrate tra il 2019 e il 2020 – nel 2021 le convalide totali sono aumentate di oltre 10.000 unità (23,7%), riportando i valori alla situazione pre pandemica. Questo aumento, tuttavia, 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 (v. oltre).

**Tab.2 Numero di convalide per tipologia e genere biennio 2021, var % 2020**

Tipo Recesso	2021			Var% dal 2020		
	F	M	TOT	F	M	TOT
Dimissioni volontarie	35.397	14.116	<b>49.513</b>	14,5%	55,0%	<b>23,7%</b>
Giusta Causa	1.571	225	<b>1.796</b>	14,8%	-0,4%	<b>12,6%</b>
Risoluzione consensuale	694	433	<b>1.127</b>	30,5%	89,1%	<b>48,1%</b>
N.D.	0	0	<b>0</b>	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>37.662</b>	<b>14.774</b>	<b>52.436</b>	<b>14,8%</b>	<b>54,5%</b>	<b>23,7%</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2021

Le convalide riferite a donne, che nel 2021 sono oltre le 37.660 unità, aumentano del 14,8% rispetto all'anno precedente mentre quelle riferite a uomini, che nel 2021 sono 14.774, sono in aumento dal 2020 del 54,5%. La tipologia di convalida maggiormente in crescita tra le due annualità è la risoluzione consensuale che segna un incremento dell'89% per gli uomini e di circa il 31% per le donne, pur continuando a rappresentare solo il 2,2% del totale dei provvedimenti (tab.1).

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

Delle 52.436 convalide del 2021, 40.226 (pari al 77%, in leggero aumento rispetto al 2020 quando rappresentavano il 75%) riguardano lavoratrici e lavoratori di età tra i 29 e i 44 anni, con una leggera differenza di genere (Tab.3). Come già rilevato nel 2020, 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. Ciò conferma come l'andamento dei dati relativi alla distribuzione delle lavoratrici/dei lavoratori per fasce di età rifletta le caratteristiche demografiche italiane evidenziate nella relazione relativa all'anno 2020.

**Tab.3 Numero convalide per genere e classe di età 2021 (v.a e %F) -var % -2021-2020**

	2021			Var% 2021-2020			% F per classe di età 2021
	F	M	TOT	F	M	TOT	
Fino a 24	1.375	305	<b>1.680</b>	4,6	61,4	<b>11,7</b>	81,8
Più di 24 a 29	7.263	1.690	<b>8.953</b>	6,9	51,7	<b>13,2</b>	81,1
Più di 29 a 34	14.275	4.251	<b>18.526</b>	18,3	55,4	<b>25,2</b>	77,1
Più di 34 a 44	14.328	7.372	<b>21.700</b>	16,9	52,8	<b>27,0</b>	66,0
Più di 44 a 54	420	1.111	<b>1.531</b>	12,6	64,1	<b>45,8</b>	27,4
Più di 54 a 64	1	44	<b>45</b>	-50,0	76,0	<b>66,7</b>	2,2
Oltre 64	0	1	<b>1</b>	-100,0	0,0	<b>-50,0</b>	0,0
<b>Totale</b>	<b>37.662</b>	<b>14.774</b>	<b>52.436</b>	<b>14,8</b>	<b>54,5</b>	<b>23,7</b>	<b>71,8</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2021

Sul complesso dei/le 52.436 richiedenti, il 60,3% ha 1 figlio, il 32,6% 2 e il 7,1% più di 2 (Tab. 4). L'età del figlio che più incide in questo fenomeno (Tab.5) è quella fino ad 1 anno, seguita da quella sino ai 3 anni.

**Tab.4 Incidenza % del numero dei figli sul totale delle convalide (M+F) e variazioni rispetto al 2020**

	2021	Punti percentuali di variazione della incidenza rispetto al 2020
1 figlio	60,3	-0,6
2 figli	32,6	0,5
Più di 2 figli	7,1	0,1

Elab. Inapp su dati INL, 2021

**Tab. 5 Incidenza % Età dei figli su totale dei figli (M+F) e variazioni rispetto al 2020**

	2021	Punti percentuali di variazione della incidenza rispetto al 2020
Nascituro	1,3	-0,2
Fino a 1 anno	40,8	-3,4
Da 1 a 3 anni	34,3	3
Oltre 3 anni	23,6	0,6

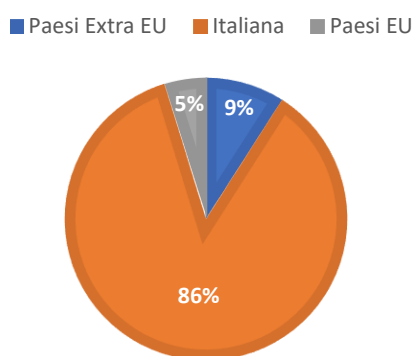
Elab. Inapp su dati INL, 2021

### 3. LE CONVALIDE PER CITTADINANZA

Anche con riferimento alla variabile cittadinanza, la distribuzione dei provvedimenti di convalida nel 2021 si dimostra stabile rispetto agli anni precedenti: come rappresentato nelle Fig. 3 e 4, sul complesso delle 52.436 convalide:

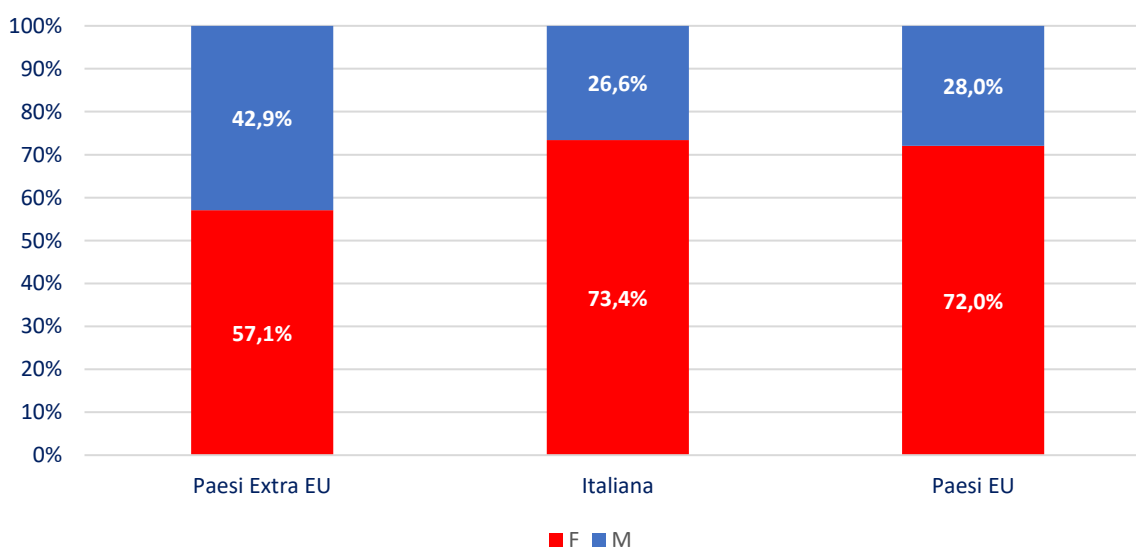
- 45.210 provvedimenti (circa l'86% del totale) riguardano persone di nazionalità italiana, e di essi il 73,4% è riferito a donne e il 26,6% a uomini;
- 4.743 provvedimenti (oltre il 9% del totale) sono relativi a cittadini di Paesi terzi, di cui il 57% sono lavoratrici madri e il 43% lavoratori padri;
- 2.483 provvedimenti (il 5% del totale) si riferiscono a cittadini UE di cui il 72% è rappresentato da donne e il 28% da uomini.

**Fig.3 Composizione % totale convalide per cittadinanza dei richiedenti, 2021**



Elab. Inapp su dati INL, 2021

**Fig.4 Incidenza di genere su Totale Convalide 2021, per cittadinanza**



Elab. Inapp su dati INL, 2021

Analizzando invece separatamente il complesso di convalide di donne e quello di uomini (Tab.6), anche in tal caso senza rilevanti scostamenti rispetto al passato, si evince che: delle 37.662 convalide riferite a donne, oltre l'88% riguarda cittadine italiane, il 7,2 % e il 4,8% rispettivamente lavoratrici provenienti da paesi Extra UE e da Paesi Ue. Delle 14.774 convalide rilasciate a lavoratori padri, l'81,5% riguarda italiani, il 13,8% lavoratori di Paesi extra Ue e il 4,7% uomini di Paesi Ue.

Guardando alla composizione per età e cittadinanza distinta per genere, emerge che per le donne straniere, così come già rilevato nel 2020, 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; come lo scorso anno per entrambi i gruppi i provvedimenti sono nel complesso distribuiti maggiormente nella fascia tra i 24 e 44 anni.

**Tab.6 Numero convalide per genere, classe di età e cittadinanza -2021**

	F				M				TOT			
	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	TOT F	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	TOT M	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	TOT
Fino a 24	194	1.096	85	<b>1.375</b>	78	202	25	<b>305</b>	272	1.298	110	<b>1.680</b>
Più di 24 a 29	746	6.112	405	<b>7.263</b>	389	1.203	98	<b>1.690</b>	1.135	7.315	503	<b>8.953</b>
Più di 29 a 34	971	12.658	646	<b>14.275</b>	642	3.340	269	<b>4.251</b>	1.613	15.998	915	<b>18.526</b>
Più di 34 a 44	778	12.915	635	<b>14.328</b>	798	6.296	278	<b>7.372</b>	1.576	19.211	913	<b>21.700</b>
Più di 44 a 54	17	385	18	<b>420</b>	124	964	23	<b>1.111</b>	141	1.349	41	<b>1.531</b>
Più di 54 a 64	0	1	0	<b>1</b>	6	37	1	<b>44</b>	6	38	1	<b>45</b>
Oltre 64	0	0	0	<b>0</b>	0	1	0	<b>1</b>	0	1	0	<b>1</b>
Totale	<b>2.706</b>	<b>33.167</b>	<b>1.789</b>	<b>37.662</b>	<b>2.037</b>	<b>12.043</b>	<b>694</b>	<b>14.774</b>	<b>4.743</b>	<b>45.210</b>	<b>2.483</b>	<b>52.436</b>
% cittadinanza su totale (per genere)	7,2	88	4,8	100	13,8	81,5	4,7	100	9,0	86,2	4,7	100

Elab. Inapp su dati INL, 2021

Rispetto al 2020, per la componente non italiana dei/delle richiedenti (Tab. 7), si conferma - per entrambi i generi - la prevalenza di convalide riferite a persone appartenenti a Paesi extra Ue (2.706 convalide relative a donne e 2.037 relative a uomini) rispetto ai Paesi Ue. Nel complesso le convalide crescono in tutte le categorie di cittadinanza anche se in misura più rilevante in caso di cittadinanza italiana, seguita da quelle di Paesi extra Ue e poi da quelle di Paesi Ue. All'interno di questo modello, la crescita della componente maschile è superiore, seppure non tale da modificare sostanzialmente i gap di genere nelle convalide, che, come rappresentato in Fig 4, restano comunque ampi.

**Tab. 7 Variazione % dal 2020 Convalide per genere e cittadinanza**

	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	TOT
M	43,1	57,9	35,0	<b>54,5</b>
F	10,4	15,7	5,0	<b>14,8</b>
TOT	<b>22,4</b>	<b>24,6</b>	<b>12,0</b>	<b>23,7</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2021

#### 4. 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 (24.887) e di operaio (23.207), che complessivamente rappresentano il 92% delle convalide effettuate, situazione sostanzialmente in linea con il 2020 (Tab.8).

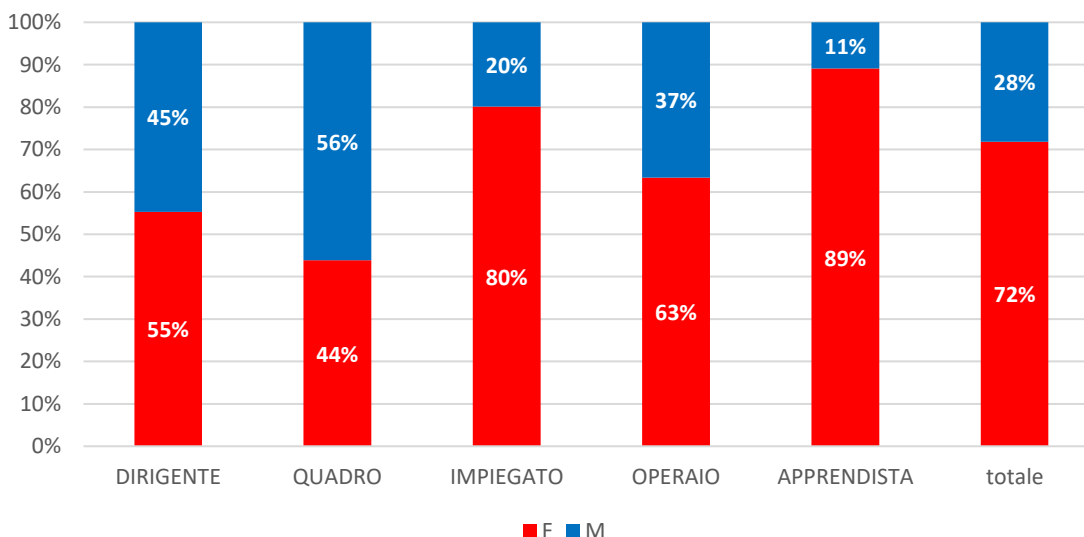
**Tab.8 Numero convalide 2021 per qualifica e genere e variazione % dal 2020**

Tipo Qualifica	F	M	TOT	VAR % 2020 F	VAR % 2020 M	% su qualifica F	% su qualifica M
APPRENDISTATO	2.054	250	<b>2.304</b>	16,5	47,1	5,5%	1,7%
DIRIGENTE	352	285	<b>637</b>	41,4	33,2	0,9%	1,9%
IMPIEGATO	19.943	4.944	<b>24.887</b>	16,0	55,4	53,0%	33,5%
OPERAIO	14.698	8.509	<b>23.207</b>	11,9	55,6	39,0%	57,6%
QUADRO	615	786	<b>1.401</b>	30,0	48,3	1,6%	5,3%
<b>Totale</b>	<b>37.662</b>	<b>14.774</b>	<b>52.436</b>	<b>14,8</b>	<b>54,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2021

Se invece si guarda all'incidenza dei profili sul complesso delle convalide separatamente per uomini e per donne, in modo non dissimile dal 2020, si nota come il 53% di tutti i provvedimenti relativi a donne si riferisca al profilo impiegatizio e il 39% a quello operaio, mentre per il complesso delle convalide relative a uomini, il 58% riguardi 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 5% come quadro e del 2% come dirigente.

**Fig. 5 Composizione di genere delle convalide per qualifica professionale 2021**



Come già rilevato nella relazione 2020, ciò sembra riconducibile, da un lato, alla distribuzione di genere nel mercato del lavoro dipendente, dove le donne sono maggiormente rappresentate nelle qualifiche di livello intermedio e meno ai livelli apicali e, dall'altro, alla maggiore esposizione al recesso dal mercato del lavoro delle donne in condizione genitoriale che peraltro risulta accentuata rispetto agli anni precedenti: per le donne dirigenti e per le donne quadro, infatti, nel 2021 le convalide aumentano rispettivamente del 41,4% e del 30% rispetto al 2020, a fronte di un aumento medio del 14,8% delle convalide relative a tutte le lavoratrici madri.

Anche nel 2021 i **dati sull'anzianità di servizio** (Tab. 9) 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 (26.345 convalide nel 2021, di cui circa il 67% sono riferite a donne che nel 2020 rappresentavano invece il 73%). Segue la fascia da 3 a 10 anni con 20.153 provvedimenti, il 79% dei quali relativi a lavoratrici madri (83% nel 2020). Il totale delle convalide entro i primi 10 anni di servizio, pari a 46.498, costituisce complessivamente oltre l'88% del totale dei provvedimenti adottati dagli Uffici territoriali. Come in passato, decisamente più contenuti sono i numeri delle convalide riferite a dimissioni o risoluzioni consensuali di lavoratrici o lavoratori con oltre 10 anni di servizio, che comunque continuano ad interessare più lavoratrici madri che lavoratori padri.

Rispetto all'anno precedente, l'aumento delle convalide relative a donne ha riguardato in misura pressoché equiparabile tutte le fasce di anzianità di servizio coinvolgendo in misura minore solo la fascia tra i 10 e i 15 anni di servizio (5%). L'aumento delle convalide tra i padri nel 2021 rispetto al 2020 ha registrato percentuali pari o superiori al 50% in ogni fascia ed è più che duplicato tra i padri con più di 20 anni di anzianità. I dati, dunque, dimostrano che anche per il 2021, come già delineato nel 2020, le lavoratrici madri con anzianità di servizio bassa o media, continuano a presentare un alto rischio di recesso dal mercato del lavoro e per loro la condizione di genitorialità rappresenta un *push factor* più incisivo di quanto non sia l'esperienza professionale maturata.

**Tab. 9 Numero convalide 2021 per anzianità di servizio e genere e var % dal 2020**

Fasce Anzianità di Servizio	2021				var %F 2021-2020	var %M 2021-2020
	F	M	TOT	%F		
Fino a 3 anni	17.612	8.733	<b>26.345</b>	67	14,6	51,6
Da oltre 3 a 10 anni	15.881	4.272	<b>20.153</b>	79	17,1	61,1
Da oltre 10 a 15 anni	3.257	1.203	<b>4.460</b>	73	5,2	49,1
Da oltre 15 a 20 anni	780	434	<b>1.214</b>	64	16,4	50,7
Oltre 20 anni	132	132	<b>264</b>	50	12,8	131,6
<b>Totale</b>	<b>37.662</b>	<b>14.774</b>	<b>52.436</b>	<b>72</b>	<b>14,8</b>	<b>54,5</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2021



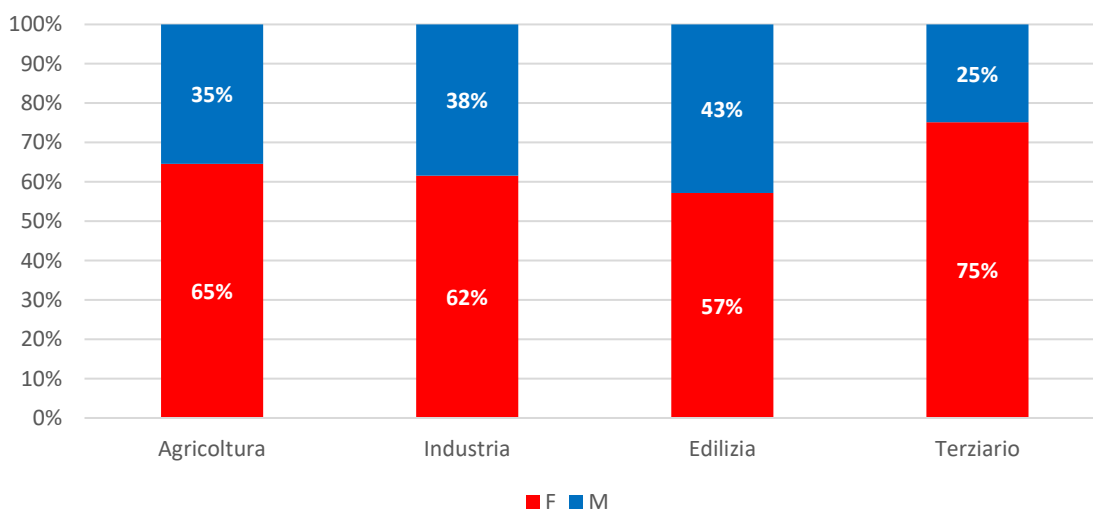
## 5. LE CONVALIDE PER SETTORE ECONOMICO

Nel merito dell'esame delle convalide per settore economico, va premesso che questa informazione non è stata resa per oltre 30.000 convalide (il 58% del totale, a fronte di circa il 9% nel 2020 e il 3% nel 2019). L'analisi che segue è perciò circoscritta al restante gruppo di provvedimenti (complessivamente 21.716) ma conferma, comunque, l'andamento osservato negli anni precedenti.

L'ambito produttivo in cui le convalide sono maggiormente concentrate permane il terziario, settore con una prevalente presenza femminile, a cui si riferiscono 15.965 provvedimenti, pari ad oltre il 73% del totale di quelli per i quali è stato precisato il settore economico di riferimento (80% nel 2020 e 78% nel 2019); rilevante anche il dato dell'industria - con 4.663 provvedimenti, pari a oltre il 21% del totale (16% nel 2020 e 17% nel 2019) - e dell'edilizia - con 910 convalide, pari al 4% circa (oltre il 3% nel 2020 e 4% nel 2019). Come negli anni precedenti, invece, risulta particolarmente contenuto il numero delle convalide nel settore agricolo, pari a 178 e allo 0,8% del complesso delle convalide per cui è stato registrato il settore di appartenenza (0,7% nel 2020 e nel 2019) (Tab.10).

Si conferma, inoltre, la composizione di genere all'interno dei singoli settori (Fig. 6), in cui indipendentemente dai valori assoluti delle convalide registrate, la prevalenza femminile è costante nel terziario (75% del totale, contro 25% maschile, rispettivamente 82% e 18% nel 2020 e 86% e 14% nel 2019); nell'industria, il 62% delle convalide è riferito a lavoratrici madri, a fronte del 38% relativo ai lavoratori padri (nel 2020 il 61% erano donne e il 39% uomini e rispettivamente 55% e 45% nel 2019); in edilizia, contrariamente a quanto riscontrato nel 2020 e nel 2019 in cui prevalevano le convalide maschili (pari al 59% e al 69%), il 57% delle convalide è relativo a donne e il 43% a uomini; infine, in agricoltura il numero di convalide di lavoratrici madri è pari 65% dei provvedimenti (54% nel 2020 e 51%), a fronte del 35%(46% nel 2020 e 49% nel 2019) dei provvedimenti emessi in relazione a uomini.

**Fig. 6** Composizione di genere delle convalide per settore economico 2021



Elab. INAPP su dati INL, 2021

Pur nella parzialità dell'informazione fornita, l'analisi dei dati in questione consente di dedurre che lo scenario settoriale delle convalide in parte si innesta nel tradizionale assetto di genere del mercato del lavoro, ma dall'altro presenta alcune dinamiche divergenti: vi sono infatti settori come l'industria e l'edilizia, in cui le donne sono presenti in quota inferiore agli uomini, ma che registrano un numero di convalide per le madri lavoratrici comunque più elevato di quello dei padri.

**Tab. 10 Numero convalide per genere e settore economico (v.a.)**

Settore	Settore dettaglio (codifiche sezione Ateco 2007)	2021			%F su TOT per settore 2021
		F	M	TOT	
AGRICOLTURA	A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	115	63	<b>178</b>	64,6%
INDUSTRIA	B - ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	12	13	<b>25</b>	48,0%
	C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	2.860	1.778	<b>4.638</b>	61,7%
EDILIZIA	F – COSTRUZIONI	520	390	<b>910</b>	57,1%
TERZIARIO	D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	45	24	<b>69</b>	65,2%
	E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	79	56	<b>135</b>	58,5%
	G - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	2.321	702	<b>3.023</b>	76,8%
	H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	579	396	<b>975</b>	59,4%
	I - ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	1.230	338	<b>1.568</b>	78,4%
	J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	638	332	<b>970</b>	65,8%
	K - ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	258	135	<b>393</b>	65,6%
	L - ATTIVITA' IMMOBILIARI	62	25	<b>87</b>	71,3%
	M - ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	2.472	899	<b>3.371</b>	73,3%
	N - NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	1.011	366	<b>1.377</b>	73,4%
	O - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	162	66	<b>228</b>	71,1%
	P – ISTRUZIONE	349	74	<b>423</b>	82,5%
	Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	1.567	214	<b>1.781</b>	88,0%
	R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	142	48	<b>190</b>	74,7%
	S - ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	644	120	<b>764</b>	84,3%
	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	431	172	<b>603</b>	71,5%
U - ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	6	2	<b>8</b>	75,0%	
<i>N.D.</i>	<i>N.D.</i>	22.159	8.561	<b>30.720</b>	72,1%
<b>Totale</b>		<b>37.662</b>	<b>14.774</b>	<b>52.436</b>	71,8%

Elab INAPP su dati INL 2021

## 6. LE CONVALIDE PER DIMENSIONE AZIENDALE E ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Anche il profilo della dimensione aziendale, in relazione ai settori economici di riferimento (Tab.11), presenta una quota elevata di dato di dettaglio non disponibile (circa l'87% del totale). Dai casi rilevati emerge il seguente quadro:

- grandi imprese (oltre 250 dipendenti): 2.309 convalide, pari al 34% delle convalide complete della informazione sulla dimensione aziendale (54% nel 2020 e nel 2019);
- medie imprese (da 50 a 249 dipendenti): 1.984 convalide, corrispondenti al 29% (22% nei due anni precedenti);
- piccole imprese (da 10 a 49 dipendenti): 1.528 convalide, pari al 23% (15% nel 2020 e 16% nel 2019) (2.016 nel 2020);
- microimprese (da 0 a 9 dipendenti): 948 convalide, corrispondenti al 14% (9% nel 2020 e 8% nel 2019).

Anche in questo caso, il dato della dimensione e del settore economico riflette la composizione settoriale per genere dell'occupazione e il peso statisticamente più rilevante dei grandi contesti aziendali rispetto alle piccole e microimprese. Le convalide riferite a lavoratrici madri risultano sempre prevalenti nelle aziende di ogni dimensione, con maggiore incidenza nelle micro e piccole imprese - dove le convalide delle lavoratrici rappresentano rispettivamente l'85% e il 74% del totale delle convalide riferite ad aziende di tali dimensioni rispetto alle medie e grandi imprese, dove le donne destinatarie dei provvedimenti in analisi costituiscono rispettivamente il 69% e il 70%. Fermo restando che, come detto, l'analisi sconta la mancanza di informazioni sulla dimensione aziendale per un largo numero di provvedimenti, si evidenzia come negli anni precedenti lo squilibrio di genere era invece più accentuato nelle medie e grandi imprese (dove le convalide relative alle lavoratrici madri rappresentavano rispettivamente il 72% e il 70% nel 2020 e il 68% e 64% nel 2019) mentre nelle piccole e micro imprese le percentuali in questione si attestavano sul 66% e 55% nel 2020 e 64% e 58% nel 2019.

**Tab.11 Numero convalide 2021 per genere, dimensione di impresa e settore economico (v.a.)**

Settore	Settore Dettaglio	F						M					
		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	6	2	1	88	<b>98</b>	0	2	2	3	52	<b>59</b>
INDUSTRIA	ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	0	1	0	0	10	<b>11</b>	0	0	1	0	12	<b>13</b>
	ATTIVITA' MANIFATTURIERE	222	240	166	38	2.115	<b>2.781</b>	215	252	122	12	1.124	<b>1.725</b>
EDILIZIA	COSTRUZIONI	6	18	17	5	453	<b>499</b>	7	29	24	10	281	<b>351</b>
TERZIARIO	ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	1	0	2	0	39	<b>42</b>	0	0	0	0	23	<b>23</b>
	ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	4	4	2	1	68	<b>79</b>	3	7	4	2	40	<b>56</b>
	ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	320	193	184	79	1.300	<b>2.076</b>	101	48	52	12	457	<b>670</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	58	44	25	7	429	<b>563</b>	35	43	20	8	282	<b>388</b>
	ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	44	63	103	69	784	<b>1.063</b>	17	12	23	8	249	<b>309</b>
	ATTIVITA' IMMOBILIARI	49	36	18	13	494	<b>610</b>	55	41	13	5	214	<b>328</b>
	ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	35	13	12	7	165	<b>232</b>	33	8	5	0	84	<b>130</b>
	COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	0	3	1	1	54	<b>59</b>	0	1	0	0	23	<b>24</b>
	FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE	48	45	34	61	2.221	<b>2.409</b>	29	23	11	21	809	<b>893</b>

	DEI RIFIUTI E RISANAMENTO												
	FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	279	86	57	25	515	962	124	21	12	2	198	357
	ISTRUZIONE	15	17	8	0	120	160	8	5	3	0	43	59
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	10	48	40	13	229	340	2	5	1	2	64	74
	ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	426	361	94	31	553	1.465	41	48	13	1	96	199
	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	12	8	13	3	95	131	3	3	2	3	36	47
	SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	18	49	49	62	427	605	1	4	7	4	102	118
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	0	0	0	2	426	428	0	0	0	0	172	172
	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	3	1	1	0	1	6	1	0	0	0	1	2
N.D.	N.D.	0	0	0	1	22.158	22.159	0	0	0	0	8.561	8.561
Totale		1.551	1.236	828	419	32.744	36.778	675	552	315	93	12.923	14.558
Prov. Aut Bolzano		60	141	299	384	0	884	23	55	86	52	0	216
<b>Totale generale</b>		<b>1.611</b>	<b>1.377</b>	<b>1.127</b>	<b>803</b>	<b>32.744</b>	<b>37.662</b>	<b>698</b>	<b>607</b>	<b>401</b>	<b>145</b>	<b>12.923</b>	<b>14.774</b>

Elab. Inapp su dati INL 2021

Con riferimento alla **tipologia di orario di lavoro** (Tab.12), circa il 68% dei provvedimenti di convalida, pari a 35.640, si riferisce a rapporti di lavoro a tempo pieno, a fronte di 16.796 part time. In entrambi i casi prevalgono i provvedimenti riferiti a lavoratrici madri, 21.898 occupate a tempo pieno (a fronte di 13.742 lavoratori padri) e 15.764 a tempo parziale (a fronte di 1.032 uomini). La quota femminile sul totale delle convalide in full time è del 61% e del 94% quella sul totale delle convalide riferite a rapporti part time.

Il dato relativo al regime orario delle richieste di convalida si innesta in uno scenario nazionale in cui di tutte le donne che lavorano sono a part time il 33% e in cui le donne rappresentano il 70% di tutte le persone con lavoro part-time<sup>2</sup>.

**Tab.12 Numero convalide per regime orario richiedenti e var % 2020 per genere**

	2021			VAR % F dal 2020	Var % M 2020	Distribuzione % F per tipologia orario lavoro	Incidenza % F per tipologia orario lavoro
	F	M	TOT				
FULL TIME	21.898	13.742	<b>35.640</b>	18	58,2	58,1%	61,4%
PART TIME	15.764	1.032	<b>16.796</b>	10,6	17,4	41,9%	93,9%
TOT	<b>37.662</b>	<b>14.774</b>	<b>52.436</b>			100%	71,8%

*Elab. Inapp su dati INL 2021*

Dal monitoraggio dei dati del 2021, inoltre, emerge che 2.621 persone (incluse lavoratrici madri/lavoratori padri) interessati dalle convalide hanno presentato richieste di part-time o flessibilità (2.028 nel 2020) e che le stesse risultano accolte solo in 1.044 casi, pari a circa il 40% delle domande, dato comunque in aumento rispetto a quello rilevato nell'anno precedente (602, pari a circa il 30% delle richieste).

La lettura combinata dei dati sopra menzionati sottolinea la necessità di una nuova riflessione sulla reale efficacia della funzione "conciliativa" del tempo parziale rispetto alle esigenze di cura familiare.

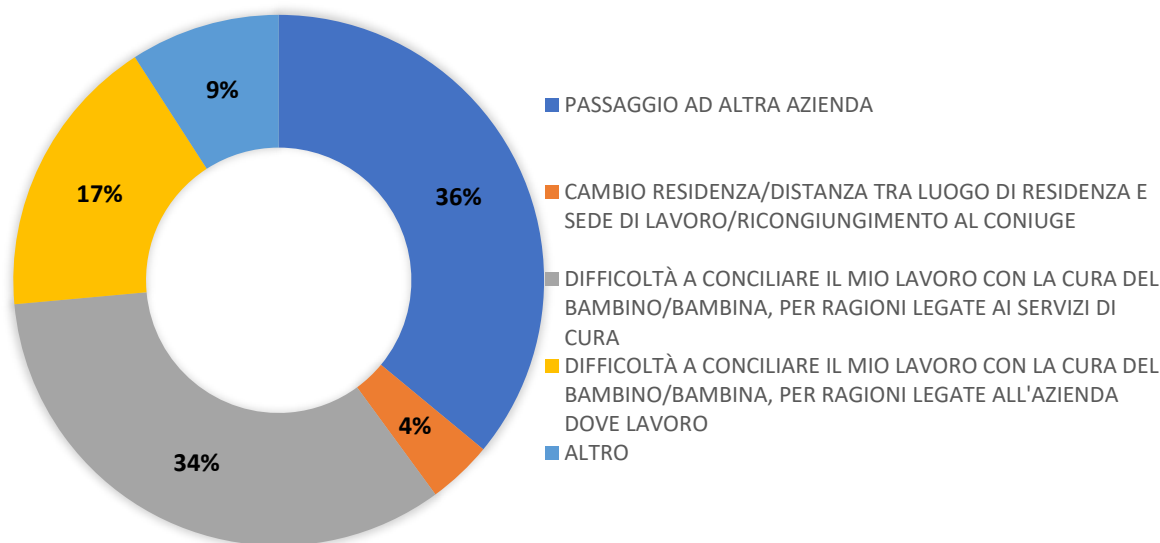
<sup>2</sup> Fonte ISTAT

## 7. MOTIVAZIONI DELLE CONVALIDE

Ai fini del rilascio del provvedimento di convalida, la lavoratrice/il lavoratore che ne facciano richiesta sono chiamati ad indicare uno o più motivi sottesi alle dimissioni o alla risoluzione consensuale. Le informazioni in questione sono evidentemente utili a sondare la genuinità e volontarietà dell'atto e, in generale, consentono di raccogliere dati sui fattori che inducono alla risoluzione del rapporto di lavoro in presenza di carichi familiari.

Complessivamente (Tab. 13), le motivazioni indicate nei moduli di richiesta della convalida risultano pari a 61.949 (50.616 nel 2020). Si precisa che il dato è superiore al totale dei provvedimenti di convalida in quanto, come accennato, il modulo prevede che ogni richiedente possa indicare più risposte.

**Fig. 7 Motivazioni di recesso – incidenza % su totale delle motivazioni indicate-2021**



*Elab. Inapp su dati INL 2021*

Sul totale delle convalide, come in passato, (Fig.5, Tab.13) la motivazione più frequente è la difficoltà di conciliazione tra la condizione lavorativa e le esigenze di cura della prole, sia per ragioni legate alla disponibilità di servizi di cura che per ragioni di carattere organizzativo riferite al proprio contesto lavorativo. Sommando le due specifiche, questa motivazione incide sul totale per il 51% (31.519 casi, contro le 29.255 nel 2020, corrispondenti al 58% del totale).

Nel caso di difficoltà di conciliazione legate alla disponibilità di servizi, si tratta di 20.797 motivazioni, che rappresentano quasi il 33,6% del totale delle causali (19.064 nel 2020, pari al 38% circa del totale).

Le sottovoci che compongono questa motivazione sono le seguenti:

- assenza di parenti di supporto – 15.530 indicazioni, pari ad una percentuale del 25% (13.733 nel 2020, pari a circa il 27%);
- elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby-sitter) – 4.556, pari al 7% (4.269 nel 2020, corrispondente all'8%);
- mancato accoglimento al nido – 711, pari all'1% (1.062 nel 2020, pari al 2%).

Nel caso di difficoltà di conciliazione dovute all'organizzazione del lavoro, si registrano 10.722 casi che rappresentano oltre il 17 % del totale delle motivazioni indicate (10.191 nel 2020, corrispondenti al 20% del totale).

Le sottovoci che compongono questa motivazione sono:

- condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole in 5.981 casi, corrispondenti a quasi il 10% del totale (6.024 nel 2020, pari al 12%);

- distanza dal luogo di lavoro, pari a 2.393 – pari a quasi il 4% (2.104, poco più del 4% nel 2020) o cambiamento della sede di lavoro, pari a 246 – pari allo 0,4% (268, 0,5% nell'anno precedente);
- ragioni concernenti l'orario di lavoro, pari a 1.942 e a oltre il 3% (come nel 2020 quando erano 1.665), di cui 1.169 per mancata modifica degli orari lavorativi (958 nel 2020) e 773 per mancata concessione del part time (707 nel precedente anno);
- modifica delle mansioni svolte, pari a 160, corrispondente a circa il 2% (130 – 0,3% nel 2020).

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 2.446 (1.617 nel 2020); trasferimento dell'azienda, pari a 76 (95 nel 2020); altre motivazioni 5.639 (4.665 nel 2020).

Come rilevato anche nel 2020 esiste, tuttavia, una **profonda differenza di genere nel dato relativo alle motivazioni**: (Tab.13, Fig. 6) 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 20.797 segnalazioni di difficoltà di conciliazione per ragioni legate ai servizi di cura, infatti, ben il 98% proviene da donne. Delle 10.722 motivazioni ricondotte alla difficoltà di conciliazione per ragioni legate all'organizzazione del lavoro il 94% riguarda donne.

**Tab.13 Motivazioni alla richiesta di recesso –convalide 2021 per genere e var% dal 2020**

		2021				var % 2021-2020		
		F	M	TOT	% F	F	M	TOT
<b>A</b>	<b>PASSAGGIO AD ALTRA AZIENDA</b>	<b>10.083</b>	<b>12.186</b>	<b>22.269</b>	45,3	<b>37,8%</b>	<b>58,9%</b>	<b>49%</b>
<b>B</b>	<b>CAMBIO RESIDENZA/DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO/RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE</b>	<b>2.016</b>	<b>430</b>	<b>2.446</b>	82,4	<b>47,9%</b>	<b>69,3%</b>	<b>51%</b>
<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>20.299</b>	<b>498</b>	<b>20.797</b>	97,6	<b>8,4%</b>	<b>43,9%</b>	<b>9%</b>
C1	MANCATO ACCOGLIMENTO AL NIDO	694	17	711	97,6	-32,8%	-41,4%	-33,1%
C2	ASSENZA PARENTI DI SUPPORTO	15.149	381	15.530	97,5	12,2%	67,8%	13,1%
C3	ELEVATA INCIDENZA DEI COSTI DI ASSISTENZA AL NEONATO (ASILO NIDO/BABY SITTER)	4.456	100	4.556	97,8	6,6	11,1	6,7
<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>10.062</b>	<b>660</b>	<b>10.722</b>	93,8	<b>2,7%</b>	<b>66,2%</b>	<b>5%</b>
D1	LA MIA SEDE DI LAVORO È TROPPO LONTANO	2.128	265	2.393	88,9	8,5%	85,3%	13,7%
D2	LA MIA SEDE DI LAVORO È STATA CAMBIATA	220	26	246	89,4	-10,6%	18,2%	-8,2%
D3	LE MIE MANSIONI SONO STATE CAMBIATE	130	30	160	81,3	18,2%	50,0%	23,1%
D4	L'ORGANIZZAZIONE E LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO PARTICOLARMENTE GRAVOSE E/O DIFFICILMENTE CONCILIABILI CON LE ESIGENZE DI CURA DELLA PROLE	5.700	281	5.981	95,3	-2,8%	73,5%	-0,7%
D5	IL DATORE DI LAVORO NON PUÒ/NON VUOLE MODIFICARE I MIEI ORARI DI LAVORO (TURNI, FLESSIBILITÀ INGRESSO/USCITA, ECC.)	1.117	52	1.169	95,6	22,5%	13,0%	22,0%
D6	IL DATORE DI LAVORO NON VUOLE CONCEDERMI IL PART TIME	767	6	773	99,2	9,1%	50,0%	9,3%
<b>E</b>	<b>TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA DOVE LAVORO</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>76</b>	68,4	<b>-37,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>-20%</b>
<b>F</b>	<b>ALTRO:</b>	<b>3.860</b>	<b>1.779</b>	<b>5.639</b>	68,5	<b>13,7%</b>	<b>40,2%</b>	<b>21%</b>
	<b>Totale</b>	<b>46.372</b>	<b>15.577</b>	<b>61.949</b>	<b>74,9</b>	<b>14,0%</b>	<b>56,6%</b>	<b>22,4%</b>

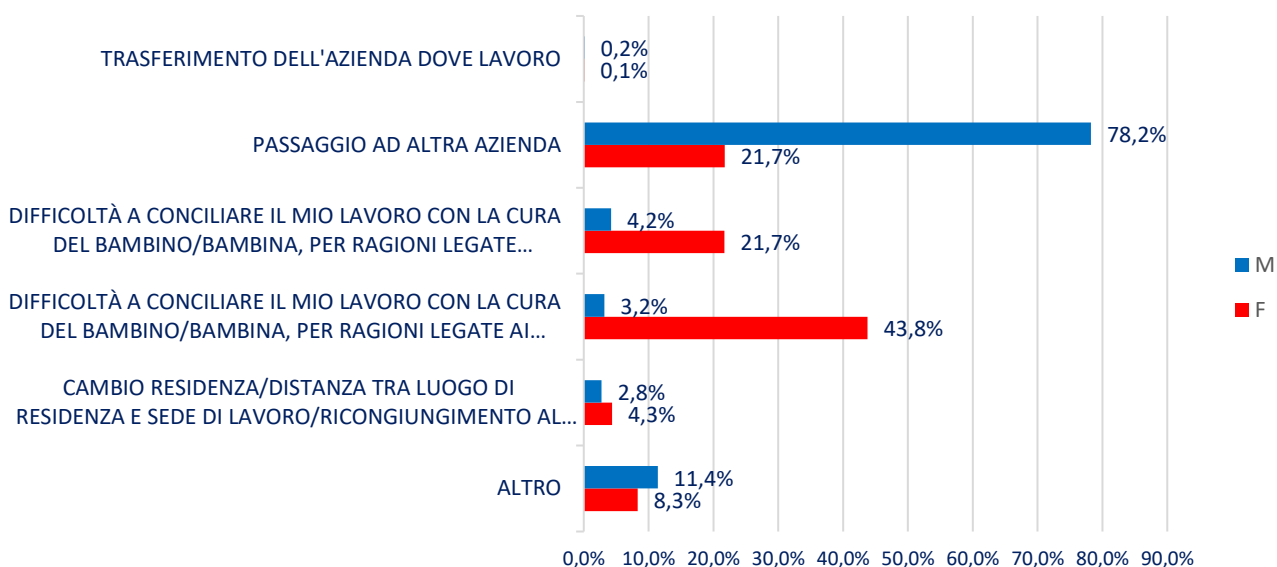
Elab. Inapp su dati INL, 2021



Esaminando separatamente il complesso delle convalde riferite a uomini e donne, emerge in modo ancora più chiaro l'origine e la natura delle richieste di convalida per uomini e donne. Infatti, fatto 100 il totale delle motivazioni segnalate separatamente da uomini e donne (Fig.6) si evince che la motivazione principale per gli uomini, che copre circa il 78,2% 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 il 7,4% del totale delle motivazioni addotte dai lavoratori padri.

Il caso delle lavoratrici madri in sede di convalida, invece, fa emergere una situazione completamente opposta. Sul totale delle motivazioni indicate, le difficoltà di conciliazione tra lavoro e funzione di cura pesano per il 65,5% sul totale (il 43,8% riguarda difficoltà connesse alla mancanza di servizi e oltre il 21,7% problematiche di organizzazione del lavoro), mentre solo il 21,7% fa riferimento a casi di trasferimento ad altra azienda.

**Fig. 8 Incidenza % motivazioni convalde su totale convalde per genere**



Elab. Inapp su dati INL, 2021

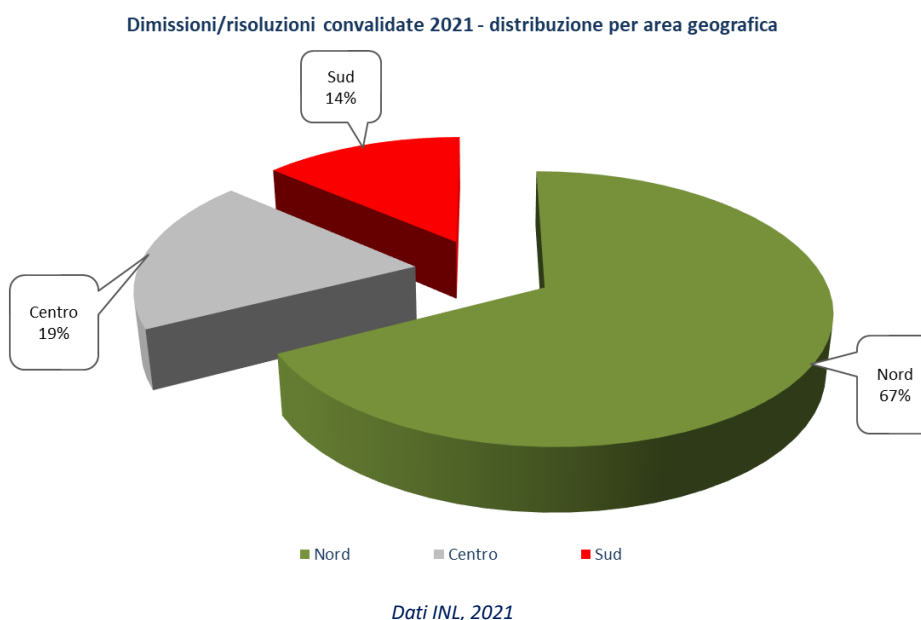
## 8. ANALISI TERRITORIALE

Sebbene nel 2021 il numero complessivo delle convalide adottate nel Nord, nel Centro e nel Sud Italia risulti in crescita, è confermata la distribuzione dei provvedimenti nelle tre differenti aree geografiche (Fig. 9 e 10), che rispecchia il diverso tasso di occupazione presente nel Paese.

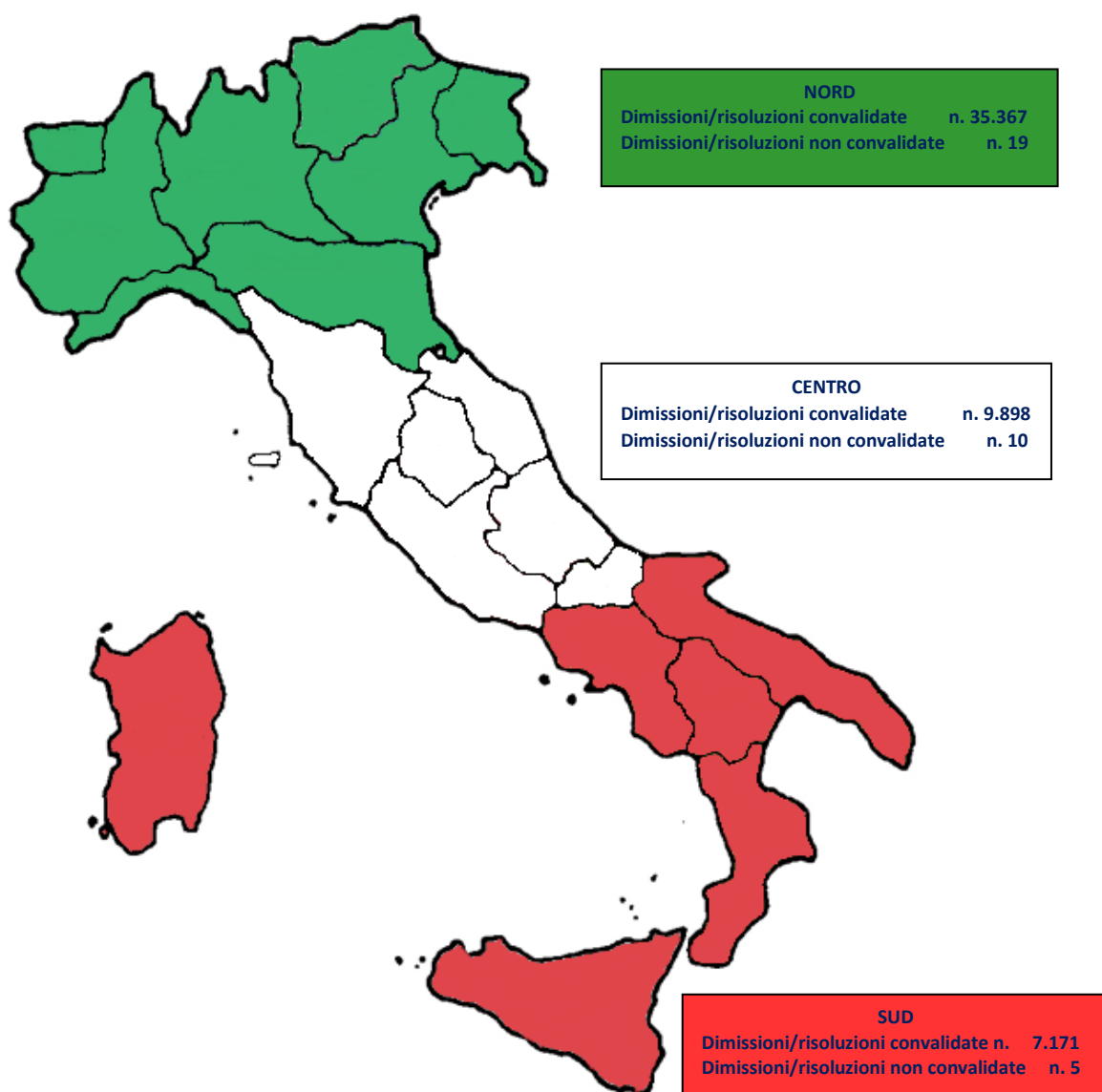
La ripartizione in termini percentuali è peraltro rimasta sostanzialmente in linea con quella rilevata lo scorso anno:

- nell'Italia Settentrionale sono state adottate **35.367** convalide (27.516 nel 2020), che rappresentano oltre il 67% del totale (a fronte del 65% del 2020 e del 2019);
- nell'Italia Centrale i provvedimenti sono **9.898**, pari al 19% del totale (percentuale corrispondente a quella del 2020, in cui le convalide erano 8.144, pari al 19%, come nel 2019);
- nell'Italia Meridionale sono stati rilasciati **7.171** provvedimenti, corrispondenti al 14% del totale (a fronte del 16% nel 2020, quando le convalide adottate erano 6.717, pari al 16%, uguale a quella del 2019).

**Fig. 9. Dimissioni/risoluzioni convaldate 2021 – distribuzione per area geografica**



**Fig. 10 Dimissioni/risoluzioni convalidate e non convalidate – Distribuzione per aree geografiche**



Dati INL, 2021

Nella tabella che segue (Tab. 14) sono evidenziate, in ciascuna area geografica, le Regioni in cui è stato adottato il maggior numero di provvedimenti, in linea con l'andamento evidenziato negli anni precedenti.

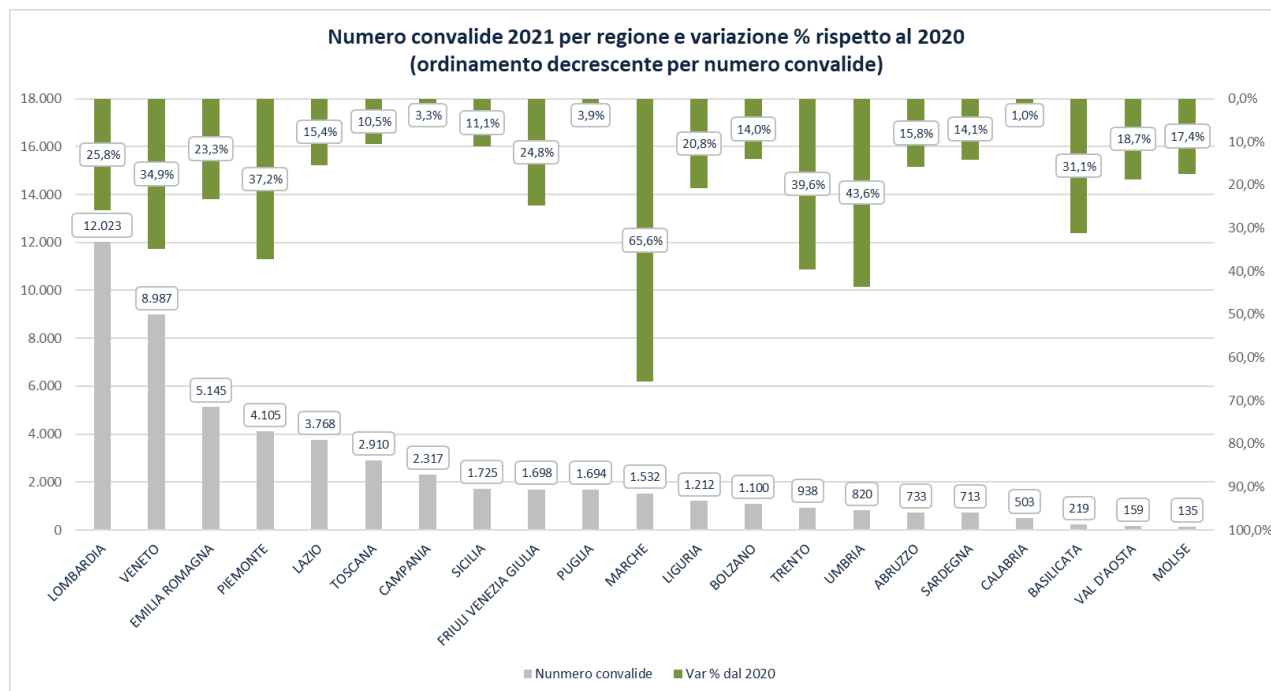
**Tab. 14 Dimissioni/risoluzioni lavoratrici madri/lavoratori padri - Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica**

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia <b>12.023</b> (9.554 nel 2020)	Lazio <b>3.768</b> (3.266 nel 2020)	Campania <b>2.317</b> (2.244 nel 2020)
Veneto <b>8.987</b> (6.662 nel 2020)	Toscana <b>2.910</b> (2.634 nel 2020)	Sicilia <b>1.725</b> (1.553 nel 2020)
Emilia-Romagna <b>5.145</b> (4.174 nel 2020)	Marche <b>1.532</b> (925 nel 2020)	Puglia <b>1.694</b> (1.630 nel 2020)

Dati INL, 2021

Dalla lettura dei dati a livello regionale e dal raffronto con la situazione osservata nel 2020 emerge un generalizzato aumento delle convalide adottate sia in termini assoluti che percentuali rispetto al precedente anno; tali valori sono analoghi a quelli registrati nel 2019, prima dell'emergenza epidemica (v. Fig. 11 in cui le regioni sono rappresentate in ordine crescente per numero di convalide adottate nel 2021, con l'indicazione delle relative variazioni rispetto al 2020).

**Fig. 11. Numero convalide 2021 per regione e variazione % rispetto al 2020**



Dati INL, 2021

In tutti gli ambiti territoriali prevalgono nettamente le convalide relative alle lavoratrici madri, che rappresentano il 90% nel Meridione (93% nel 2020), il 77% nell'Italia centrale (83% nel 2020) e il 67% nel Settentrione (72% nel 2020). Si sottolinea al riguardo come le convalide riferite alle donne presentino un calo di 3 punti percentuali nel Sud, di 6 punti percentuali nel Centro e di 5 nel Nord Italia.

I dati concernenti le convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle sole lavoratrici madri per il 2021 confermano un andamento analogo agli anni precedenti: la maggior parte dei provvedimenti, pari a circa il 63% (23.586) risulta emessa nel Nord Italia (a fronte di 19.795 convalide, pari al 60% adottate nel 2020 e di 22.166, pari al 59% del 2019); oltre il 20% delle convalide (7.650, a fronte di 6.753 provvedimenti nel 2020, pari al 21% e a 7.968, pari al 21%, nel 2019) sono state adottate nel Centro Italia e il restante 17% (pari a 6.426) riguarda il Sud Italia (a fronte di 6.264 nel 2020, pari al 19%, e di 7.477, pari al 20%).

Nella seguente tabella (Tab. 15) sono riportate le regioni cui si riferisce il maggior numero di convalide di dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri, raggruppate per aree geografiche:

**Tab. 15 Dimissioni/risoluzioni lavoratori madri - Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica**

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia <b>8.334</b> (7.006 nel 2020)	Lazio <b>2.926</b> (2.702 nel 2020)	Campania <b>2.116</b> (2.117 nel 2020)
Veneto <b>5.427</b> (4.384 nel 2020)	Toscana <b>2.213</b> (2.141 nel 2020)	Sicilia <b>1.568</b> (1.455 nel 2020)
Emilia-Romagna <b>3.371</b> (2.984 nel 2020)	Marche <b>1.156</b> (759 nel 2020)	Puglia <b>1.515</b> (1.521 nel 2020)

Dati INL, 2021

Anche nel 2021 i dati concernenti le convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali dei soli lavoratori padri, sono prevalentemente concentrati nell'Italia settentrionale, con **11.781** convalide (7.721 nel 2020 e 11.276), pari a circa l'80% del totale (a fronte dell'81% nel 2020 e del 2019).

Nell'Italia centrale il dato in esame risulta pari a **2.248**, corrispondente al 15% del totale (sostanzialmente in linea con il dato rilevato nel 2020, pari a 1.391, e nel 2019, pari a 1.931, in entrambi gli anni corrispondente al 14% del totale).

Infine, nel Sud Italia le dimissioni/risoluzioni consensuali dei lavoratori padri complessivamente convalidate, pari a **745**, risultano – come nel 2020, quando i provvedimenti erano stati 453, e nel 2019, quando erano stati 740 – pari sempre al 5% del totale.

Di seguito si riporta la tabella (Tab. 16) recante le regioni in cui è stato adottato il maggior numero di convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali dei lavoratori padri, suddivise per aree geografiche:

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

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia <b>3.689</b> (2.548 nel 2020)	Lazio <b>842</b> (564 nel 2019)	Campania <b>201</b> (127 nel 2020)
Veneto <b>3.560</b> (2.278 nel 2020)	Toscana <b>697</b> (493 nel 2019)	Puglia <b>179</b> (109 nel 2020)
Emilia-Romagna <b>1.774</b> (1.190 nel 2020)	Marche <b>376</b> (166 nel 2020)	Sicilia <b>157</b> (98 nel 2020)

Dati INL, 2021

La distribuzione delle convalide per classi di età, a livello territoriale, risulta sostanzialmente in linea con i dati rilevati a livello nazionale, che evidenziano una leggera prevalenza di lavoratrici e lavoratori di età tra i 34 e i 44 anni (21.700), seguiti dalla fascia dai 29 ai 34 anni di età (18.526).

In particolare, le lavoratrici madri e i lavoratori padri che si dimettono o aderiscono a risoluzioni consensuali in una fascia di età dai 34 ai 44 anni sono:

NORD ITALIA	15.032	42,5% del totale del Nord Italia
CENTRO ITALIA	4.210	42,5% del totale del Centro Italia
SUD ITALIA	2.638	37% del totale del Sud Italia

Le lavoratrici madri e i lavoratori padri di età compresa tra i 29 e i 34 anni sono:

NORD ITALIA	12.434	35% del totale del Nord Italia
CENTRO ITALIA	3.416	34,5% del totale del Centro Italia
SUD ITALIA	2.676	37% del totale del Sud Italia

Con riferimento all'anzianità di servizio i dati relativi ai diversi ambiti territoriali risultano conformi all'andamento rilevato a livello nazionale, con una decisa prevalenza dei provvedimenti rilasciati a favore di lavoratori/lavoratrici con bassa anzianità di servizio (fino a 3 anni), seguiti da quelli concernenti la fascia da 3 a 10 anni. Più contenuta invece è la percentuale di convalide riferite a dimissioni o risoluzioni consensuali di lavoratrici o lavoratori con oltre 10 anni di servizio.

In particolare, le lavoratrici madri e i lavoratori padri che si dimettono o aderiscono a risoluzioni consensuali entro i primi 3 anni di rapporto di lavoro sono:

NORD ITALIA	17.397	49% del totale del Nord Italia
CENTRO ITALIA	5.093	52% del totale del Centro Italia
SUD ITALIA	3.855	54% del totale del Sud Italia

I lavoratori/le lavoratrici con anzianità di servizio compresa nella fascia da 3 a 10 anni risultano:

NORD ITALIA	13.539	38% del totale del Nord Italia
CENTRO ITALIA	3.799	38% del totale del Centro Italia
SUD ITALIA	2.815	39% del totale del Sud Italia

Si riportano infine i dati delle convalide relative ad un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni:

NORD ITALIA	4.431	13% del totale del Nord Italia
CENTRO ITALIA	1.006	10% del totale del Centro Italia
SUD ITALIA	501	7% del totale del Sud Italia

## 9. LE MANCATE CONVALIDE

Resta esiguo il numero di **mancate convalide**, relativo alle ipotesi in cui il personale degli Uffici territoriali ha accertato la mancata genuinità del consenso della lavoratrice madre o del lavoratore padre alle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro.

Tali casi risultano pari a **34**, in lieve aumento rispetto ai 27 del precedente anno (Tab. 17), ma non in misura proporzionale all'aumento delle convalide in termini assoluti. La maggior parte di questi (20), pari al 59%, si riferiscono a lavoratrici madri (a fronte di 17 nel 2020, pari al 63%) mentre 14 riguardano lavoratori padri, pari al 41% (10 nel 2020, pari al 37%).

Le ipotesi di mancata convalida si confermano concentrate nelle regioni del Nord in cui risultano **19** (13 nel 2020): 10 in Veneto, 6 in Piemonte, 2 in Emilia-Romagna e 1 in Friuli-Venezia Giulia.

Le restanti mancate convalide sono così distribuite: **10** al Centro (6 nel 2020), delle quali 6 nel Lazio, 3 in Umbria e 1 in Toscana, e **5** al Sud (8 nel 2020), di cui 3 in Calabria, 1 in Puglia e 1 in Sardegna.

**Tab. 17 Numero richieste non convalidate per genere, tipologia ed annualità. Var % da 2020 per genere**

Tipo Recesso	2020			2021			var F % da 2020	var %M da 2020	var% Tot da 2020
	F	M	TOT	F	M	TOT			
Dimissioni volontarie	12	10	<b>22</b>	16	14	<b>30</b>	33,3%	40,0%	36,4%
Giusta Causa	1	0	<b>1</b>	3	0	<b>3</b>	200,0%	0,0%	200,0%
Risoluzione consensuale	4	0	<b>4</b>	1	0	<b>1</b>	-75,0%	0,0%	-75,0%
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	17,6%	40,0%	25,9%

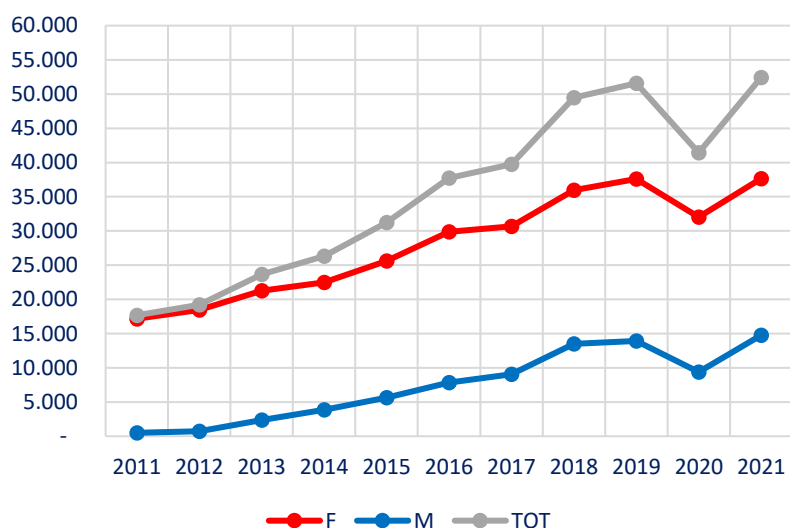
*Dati INL 2021*

## 10. LE CONVALIDE E LA FASE POST-PANDEMICA

La Relazione 2021 rispetto al 2020 presenta un quadro sostanzialmente immutato per quanto riguarda gli aspetti di tipologia di recesso (prevalenza delle dimissioni), incidenza di genere (conferma del ruolo prevalente dei recessi femminili), incidenza delle variabili di età, cittadinanza, anzianità professionale e settore economico. Il dato che muta rispetto alla precedente annualità è la ripresa delle convalide e l'aumento di oltre il 50% delle convalide relative a lavoratori padri, che tuttavia non altera in modo sostanziale lo squilibrio di genere nelle varie tipologie di recesso.

Nell'ambito di un andamento in crescita progressiva dal 2011 (v. Fig .12), la Relazione 2020 aveva illustrato uno scenario di particolare contrazione dei fenomeni di recesso dal mercato del lavoro oggetto di convalida sia per uomini che per donne, in un contesto di emergenza pandemica, in cui vigevano politiche specificatamente rivolte al mantenimento del posto di lavoro (dai sostegni al reddito all'introduzione del lavoro agile). Nel 2021, con la ripresa delle attività produttive, il fenomeno delle convalide ha invece ripreso il suo trend in aumento, segnando il ritorno ai valori prepandemici del 2019.

**Fig. 12 Numero convalide genitori con figli 0-3 anni per genere (2011-2021)**



Elab. Inapp su dati INL, 2021



## 11. LE CESSAZIONI DI RAPPORTI DI LAVORO IN GENERALE E L'INCIDENZA DELLA PRESENZA DI FIGLI

Le convalide descritte nella presente Relazione rappresentano una piccola parte del più ampio fenomeno di recesso dal mercato del lavoro di uomini e donne.

Il numero totale di cessazioni di rapporti di lavoro registrate al 2021<sup>3</sup> è pari a 10,6 milioni di cui oltre 2 milioni possono essere identificate come cessazioni richieste dal/la lavoratore/trice, ovvero dimissioni volontarie e per giusta causa. Le cessazioni promosse dal datore di lavoro sono, invece, a 830 mila di cui la maggior parte per licenziamento e circa 50 mila per cessazione attività. La quota maggiore delle cessazioni è rappresentata dalle cessazioni al termine, intese come scadenza di contratti, che superano i 7 milioni di casi.

Premesso che le variazioni registrate tra il 2021 e il 2020 risentono della generale diminuzione delle cessazioni riscontrata nell'anno 2020 rispetto all'anno 2019, in larga parte dovuta al divieto di licenziamento vigente nella fase emergenziale, si segnala che, rispetto al 2020, risultano in aumento principalmente le cessazioni richieste dal/la lavoratore/trice (+ 30,6% a fronte di una diminuzione del - 15% registrata l'anno precedente). Tale andamento risulta in linea con la variazione complessiva del totale delle cessazioni che ha subito un aumento del 13,6% e di quelle promosse dal datore di lavoro che risultano incrementate del 6,5%. Anche raffrontando i dati del 2021 a quelli "prepandemici" del 2019 si nota un aumento sostanziale delle cessazioni richieste dal lavoratore (+ 11,2%) mentre si registra una notevole diminuzione di quelle richieste dal datore (- 27%) e una più contenuta flessione delle cessazioni al termine (- 7,2%).

Per calcolare l'**incidenza delle cessazioni delle persone con figli 0-3 rispetto al totale delle cessazioni** si sono rapportati i dati delle convalide esaminati nella presente Relazione con quelli del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCOB), che raccoglie anche le comunicazioni delle imprese circa gli esiti delle convalide, limitatamente alle cessazioni di interesse ai fini del presente esame (dimissioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali).

Da una prima analisi di genere emerge un andamento sostanzialmente immutato negli ultimi 3 anni (Tab. 18). Le persone (uomini e donne) con figli 0-3 che cessano la propria attività lavorativa rappresentano complessivamente nel 2021 il **2,5% del totale delle cessazioni**. Considerando solo le donne questa incidenza sale al **4,3%**, mentre per i soli uomini si riduce all'**1,2%**. La rilevanza della presenza di prole sulle cessazioni delle donne appare evidente e strutturale: se le donne, tra tutti coloro che in presenza di figli presentano cessazioni di rapporti di lavoro, sono oltre il 70%, considerando invece il caso delle cessazioni complessive (quindi di persone con e senza figli), la percentuale scende al 40%.

**Tab. 18. Totale dimissioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali di persone con figli in età 0-3 anni e del totale. Anni 2019, 2020 e 2021 (Valori assoluti e incidenza per genere)**

	2021			
	F	M	TOT	Incidenza % F sul totale
Cessazioni persone con figli 0-3 anni	37.662	14.774	52.436	71,8
Cessazioni persone totali (con e senza figli 0-3 anni)	870.594	1.226.221	2.096.814	41,5
Incidenza % cessazioni lavoratori con figli 0-3 anni su totale	4,3	1,2	2,5	
2020				
Cessazioni persone con figli 0-3 anni	32.812	9.565	42.377	77,4
Cessazioni persone totali (con e senza figli 0-3 anni)	676.983	872.259	1.549.243	43,7
Incidenza % cessazioni lavoratori con figli 0-3 anni su totale	4,8	1,1	2,7	
2019				
Cessazioni persone con figli	37.611	13.947	51.558	72,3

<sup>3</sup> Sistema SISCOB Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, 2021

Cessazioni persone totali (con e senza figli)	791.699	1.076.425	1.868.123	42,4
Incidenza % cessazioni persone con figli su totale	4,8	1,3	2,8	

Fonte: Elab. INAPP su dati SICOB e INL

Un approfondimento per singola tipologia di cessazione osservata (dimissioni volontarie, giusta causa e risoluzioni consensuali) fa emergere che (Tab. 19): rispetto alla tipologia prevalente, ossia le dimissioni volontarie, quelle delle persone con figli (uomini e donne) incidono per il 2,5 % sul totale, corrispondente ad un 4,3% per le donne e 1,2% degli uomini. Rispetto alle dimissioni per giusta causa, l'incidenza totale delle persone con figli è del 7,6%, ma in termini relativi si registra un'incidenza di oltre il 12% per le lavoratrici rispetto al 2% dei lavoratori. Rispetto alle risoluzioni consensuali, l'incidenza complessiva delle persone con figli è del 1,4%, ma con un 1,9% relativa alle donne e a 1% degli uomini.

**Tab. 19. Dettaglio per causa cessazione: dimissioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali, di lavoratori con figli in età 0-3 e del totale lavoratori. Anno 2021 (Valori assoluti e incidenza per genere)**

	F	M	TOT
Dimissioni volontarie persone con figli	35.397	14.116	49.513
Dimissioni giusta causa persone con figli	1.571	225	1.796
Risoluzioni consensuali persone con figli	694	433	1.127
Dimissioni volontarie persone con e senza figli	821.072	1.172.756	1.993.828
Dimissioni giusta causa persone con e senza figli	12.592	11.002	23.594
Risoluzioni consensuali persone con e senza figli	36.929	42.462	79.392
<i>Incidenza dimissioni volontarie persone con figli su totale</i>	<i>4,3</i>	<i>1,2</i>	<i>2,5</i>
<i>Incidenza dimissioni giusta causa persone con figli su totale</i>	<i>12,5</i>	<i>2,1</i>	<i>7,6</i>
<i>Incidenza risoluzioni consensuali persone con figli su totale</i>	<i>1,9</i>	<i>1,0</i>	<i>1,4</i>

Fonte: Elab. INAPP su dati SICOB e INL

Un dato interessante riguarda la rilevanza dell'orario di lavoro (full time/ part time) osservato dalle persone richiedenti convalide (Tab. 20). In valore assoluto le cessazioni di donne in part time (con e senza figli) sono superiori a quelle in full time, in linea col dato nazionale che attesta come di tutte le donne occupate (con e senza figli) sono a part time il 34% e come le donne comunque rappresentino più del 70% delle forme di lavoro part time totale. Ma se si considera quanto incide su questo totale la presenza di figli 0-3 anni, si evidenzia che nel 2021 le cessazioni delle lavoratrici donne con figli sul totale delle cessazioni sia doppia nel caso di contratti di lavoro full time rispetto a quelli part time (in particolare 6,2% rispetto al 3%).

Nel complesso, la prevalenza delle cessazioni per persone con figli in full time emerge anche per quanto riguarda gli uomini ma i valori sono significativamente inferiori.

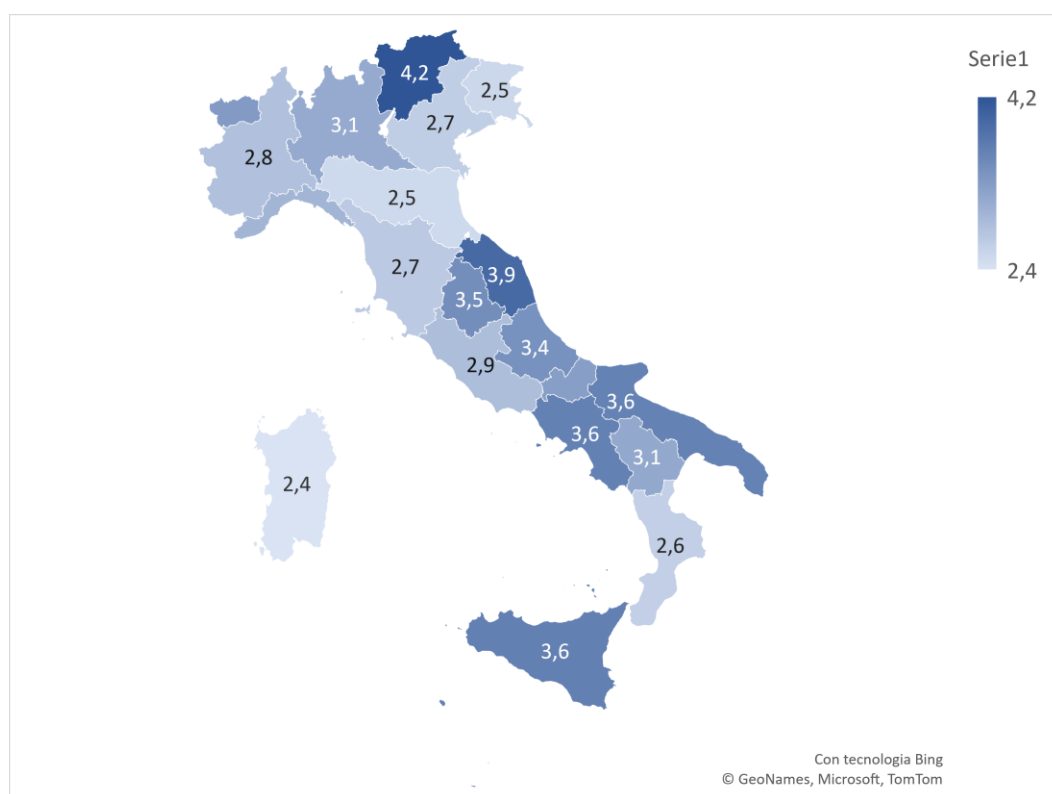
**Tab. 20. Totale dimissioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali di persone con figli in età 0-3 anni e del totale. Dettaglio regime orario. Anno 2021 (Valori assoluti e incidenza per genere)**

	F		M	
	Full time	Part time	Full time	Part time
Cessazioni persone con e senza figli	354.096	516.497	868.241	357.980
Cessazioni persone con figli	21.898	15.764	13.742	1.032
Incidenza cessazioni persone con figli su totale	6,2	3,1	1,6	0,3

Fonte: Elab. INAPP su dati SICOB e INL

Mettendo in relazione le incidenze delle cessazioni con figli sulle cessazioni totali separatamente per uomini e donne su base regionale<sup>4</sup> (Fig. 13) emerge un valore differenziale, con due caratteristiche: da un lato si riflette il divario di genere già riscontrato a livello aggregato, dall'altro in relazione alle motivazioni di cessazione considerate, si presentano minime differenze tra regioni e non emergono divari per macroaree. Pur nelle diverse configurazioni dei mercati di lavoro locali, questa fotografia potrebbe suggerire una connotazione "strutturale" della caduta di partecipazione in presenza di figli 0-3 anni, (c.d. *parenthood pushing factor*) ricollegabile proprio alla condizione e alla relativa diversa gestione della genitorialità tra uomini e donne.

**Fig. 13. Differenziali di genere dell'incidenza delle cessazioni volontarie, per giusta causa e risoluzioni consensuali) di lavoratori con figli 0-3 anni rispetto al totale delle cessazioni volontarie per giusta causa e risoluzioni consensuali. Dettaglio regionale.**



Fonte: Elab. INAPP su dati SICOB e INL

In termini generali, senza guardare al dettaglio di genere, l'incidenza delle cessazioni di contratti di lavoro relativi a lavoratori con figli nella fascia di età 0-3 anni residenti nelle regioni del Nord rispetto all'intero territorio nazionale è molto più alta rispetto al resto del Paese (circa il 66% delle cessazioni sono al Nord, il 18% è al Centro e 15% al Sud e nelle Isole). Lo stesso dato osservato sul totale dei lavoratori, con e senza figli, fornisce uno scenario simile ma il divario tra il Nord e il resto del Paese è meno evidente (il 55% delle cessazioni sono al Nord, il 20% al Centro e il 26% al Sud).

<sup>4</sup> I differenziali di genere presentati in Fig. 8 riportano la differenza, a livello regionale, tra l'incidenza delle cessazioni relative a lavoratrici con figli 0-3 sul totale delle cessazioni delle lavoratrici rispetto all'incidenza delle cessazioni relative a lavoratori con figli 0-3 sul relativo totale. La differenza di genere risulta comunque sempre positiva per le lavoratrici, ossia maggiore rispetto all'incidenza calcolata per i lavoratori uomini, come riportato anche nella Tab. 17 che permette un approfondimento del dettaglio regionale

Tab. 21. Totale dimissioni volontarie, giusta causa e risoluzioni consensuali - Regioni

REGIONI	PERSONE CON FIGLI			PERSONE CON E SENZA FIGLI			INCIDENZE			DIFFERENZIALE DI GENERE %
	F	M	TOT	F	M	TOT	% F	% M	% TOT	
ABRUZZO	631	102	733	16.551	26.121	42.672	3,8	0,4	1,7	3,4
BASILICATA	185	34	219	5.319	10.228	15.547	3,5	0,3	1,4	3,2
CALABRIA	448	55	503	15.705	26.648	42.354	2,9	0,2	1,2	2,6
CAMPANIA	2.116	201	2.317	55.423	112.134	167.558	3,8	0,2	1,4	3,6
EMILIA ROMAGNA	3.371	1.774	5.145	78.787	101.272	180.059	4,3	1,8	2,9	2,5
FRIULI VENEZIA GIULIA	1.073	625	1.698	22.628	28.481	51.109	4,7	2,2	3,3	2,6
LAZIO	2.926	842	3.768	80.445	109.780	190.224	3,6	0,8	2,0	2,9
LIGURIA	915	297	1.212	22.892	29.095	51.987	4,0	1,0	2,3	3,0
LOMBARDIA	8.334	3.689	12.023	181.383	250.325	431.708	4,6	1,5	2,8	3,1
MARCHE	1.156	376	1.532	22.509	31.191	53.700	5,1	1,2	2,9	3,9
MOLISE	114	21	135	3.106	5.263	8.368	3,7	0,4	1,6	3,3
PIEMONTE	2.942	1.163	4.105	70.288	85.791	156.080	4,2	1,4	2,6	2,8
PUGLIA	1.515	179	1.694	38.908	66.518	105.426	3,9	0,3	1,6	3,6
SARDEGNA	594	119	713	20.518	23.828	44.346	2,9	0,5	1,6	2,4
SICILIA	1.568	157	1.725	40.636	73.071	113.707	3,9	0,2	1,5	3,7
TOSCANA	2.213	697	2.910	61.245	78.417	139.662	3,6	0,9	2,1	2,7
TRENTINO ALTO ADIGE	1.412	626	2.038	21.182	25.340	46.522	6,7	2,5	4,4	4,2
UMBRIA	610	210	820	12.720	15.861	28.581	4,8	1,3	2,9	3,5
VAL D'AOSTA	112	47	159	2.022	2.115	4.137	5,5	2,2	3,8	3,3
VENETO	5.427	3.560	8.987	98.326	124.740	223.067	5,5	2,9	4,0	2,7

Fonte: Elab. INAPP su dati SICOB e INL

IL DIRETTORE DELL'ISPettorato

Bruno GIORDANO