

**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 2022**

## 1. CONVALIDE PER TIPOLOGIA

Nel corso del 2022, il numero delle convalide complessivamente adottate su tutto il territorio nazionale è stato pari a 61.391. Di queste 44.699 (pari al 72,8% del totale) si riferiscono a donne e 16.692 (27,2%) a uomini.

Dei provvedimenti rilasciati, il 93,3% sono stati emessi dagli Ispettorati territoriali del lavoro facenti capo all'INL, il 3% dai Servizi ispettivi della Regione Sicilia, il 2% dalla Provincia autonoma di Bolzano e l'1,7% dalla Provincia autonoma di Trento.

La tipologia di recesso più frequente è costituita dalle dimissioni volontarie cui si riferisce ben il 96,8% delle convalide totali (59.445). Residuali le dimissioni per giusta causa (1.268) con il 2,1% e le risoluzioni consensuali (678), pari ad appena l'1,1% del totale. Considerando congiuntamente le due tipologie di dimissioni, i relativi provvedimenti arrivano a coprire il 98,9% del totale delle convalide.

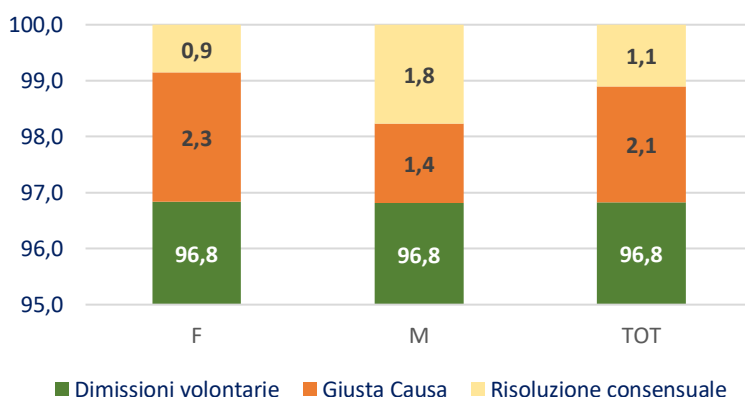
**Tab.1 Numero di convalide per tipologia e genere. Incidenza %F per tipologia - 2022**

Tipologia Recesso	F	M	TOT	% F per tipologia di recesso
Dimissioni volontarie	43.284	16.161	59.445	72,8
Giusta Causa	1.032	236	1.268	81,4
Risoluzione consensuale	383	295	678	56,5
<b>Totale</b>	<b>44.699</b>	<b>16.692</b>	<b>61.391</b>	<b>72,8</b>

INL, 2022

Questa distribuzione non presenta rilevanti distinzioni di genere (Fig.1). Infatti, delle 44.699 convalide riferite a donne, il 96,8% (43.284 provvedimenti) attiene a dimissioni volontarie, il 2,3% (1.032) a dimissioni per giusta causa e lo 0,9% (383) a risoluzioni consensuali. Delle 16.692 convalide riferite a uomini, 16.161 (anche in questo caso il 96,8% del totale) riguardano dimissioni volontarie, 236 (1,4%) dimissioni per giusta causa e 295 (1,8%) risoluzioni consensuali.

**Fig.1 Incidenza % tipologia di convalide per genere e tot - 2022**

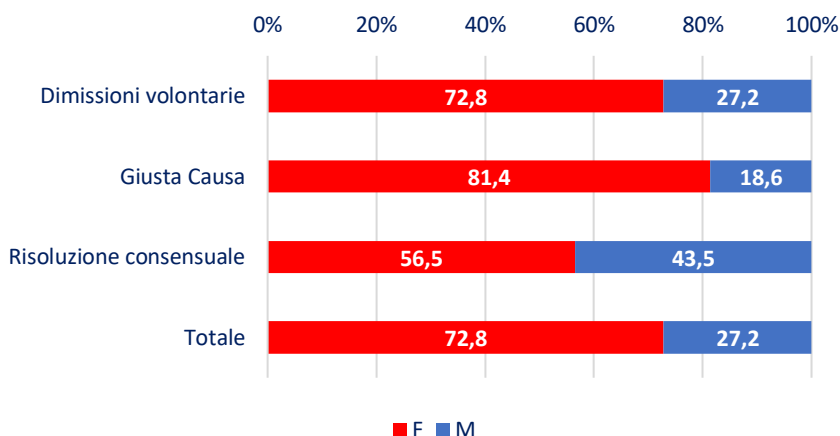


Elab. Inapp su dati INL, 2022

Pur in presenza di analoghe incidenze della tipologia di convalida su uomini e donne, si evidenzia tuttavia che il dato di partenza fotografica, anche per il 2022, il profondo squilibrio di genere nei destinatari dei

provvedimenti di convalida: le donne rilevano per il 72,8% di tutte le **61.391** convalide ampiamente intese (M+F), ma sono anche il 72,8% delle dimissioni volontarie, l'81,4% delle dimissioni per giusta causa e il 56,5% delle risoluzioni consensuali (Fig.2).

**Fig.2 Composizione di genere per tipologia di convalida % - 2022**



Elab. Inapp su dati INL, 2022

Rispetto al 2021, si assiste ad una crescita delle convalide: + 17,1% corrispondente a un complesso di 8.955 provvedimenti in più. Di questa cifra 7.037 sono riferiti a donne e 1.918 a uomini segnando rispettivamente un incremento per la componente femminile del 18,7% e per la componente maschile del 13% rispetto al precedente anno. Questo incremento però non riguarda tutte le tipologie di convalida. A crescere, infatti, sono solo le dimissioni volontarie (+20,1% totale), mentre calano del 39,8% le risoluzioni consensuali e del 29,4% le dimissioni per giusta causa. Disaggregando per genere questo quadro generale si evince che (Tab.2):

- a) la crescita delle dimissioni volontarie interessa le donne in misura comparativamente maggiore rispetto agli uomini (+22,3% contro +14,4%), confermando le note differenze di genere;
- b) per entrambi la caduta più significativa si registra nelle risoluzioni consensuali (-44,8% contro -31,9%);
- c) le dimissioni per giusta causa si riducono solo per le donne (-34%) mentre subiscono un leggero incremento (+4,9%) per gli uomini.

**Tab.2 Variazioni % Numero di convalide per tipologia e genere 2022-2021**

Tipologia Recesso	F	M	TOT
Dimissioni volontarie	22,3%	14,5%	<b>20,1%</b>
Giusta Causa	-34,3%	4,9%	<b>-29,4%</b>
Risoluzione consensuale	-44,8%	-31,9%	<b>-39,8%</b>
<b>Totale</b>	<b>18,7%</b>	<b>13,0%</b>	<b>17,1%</b>

Elab. INL, 2022

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

Il 79,4% dei destinatari di convalida (48.768) si colloca tra i 29 e i 44 anni, una fascia di età che comprende il 79,1% delle 44.699 donne e l'80,2% dei 16.692 uomini. La presenza più consistente si registra nello specifico tra i 34 e 44 anni ove le donne risultano 18.853 e gli uomini 8.812 (Tab. 3).

A tale riguardo, si sottolinea come l'analisi delle convalide dei genitori occupati con almeno un figlio da 0 a 3 anni vada associata alla struttura demografica del Paese che evidenzia una età media per le donne al primo figlio di 33 anni e una soglia di fecondità femminile ai 45 anni<sup>1</sup>: il dato delle fasce di età prevalenti (tra 29 e 34 e tra 34 e 44 anni) risulta perciò abbastanza stabile nel tempo.

Pertanto, anche gli incrementi nelle convalide rispetto al 2021 (evidenziati in Tab. 4) si distribuiscono all'interno di questo modello: da notare, tuttavia, come nel 2022, a fronte di un calo di convalide nella classe di età fino a 24 anni, vi sia stato un incremento dei provvedimenti rilasciati a uomini oltre i 54 anni, probabilmente connesso all'aumento delle dimissioni presentate per cambio di azienda (v. infra Tab.23). L'analisi in discussione deve peraltro tener conto che, per alcune fasce di età, le percentuali di variazione sono determinate dall'esiguo numero dei provvedimenti adottati per genere negli anni messi a confronto.

L'analisi per fasce di età riporta la nota prevalenza delle convalide riferite a donne rispetto al totale.

**Tab.3 Numero convalide per genere e classe di età della persona - 2022**

Età	F	M	TOT	% F
Fino a 24	1.238	224	<b>1.462</b>	84,7%
Oltre 24 fino a 29	7.441	1.599	<b>9.040</b>	82,3%
Oltre 29 fino a 34	16.521	4.582	<b>21.103</b>	78,3%
Oltre 34 fino a 44	18.853	8.812	<b>27.665</b>	68,1%
Oltre 44 fino a 54	634	1.413	<b>2.047</b>	31,0%
Oltre 54 fino a 64	6	59	<b>65</b>	9,2%
Oltre 64	6	3	<b>9</b>	66,7%
<b>Totale</b>	<b>44.699</b>	<b>16.692</b>	<b>61.391</b>	<b>72,8%</b>

Elab. INL, 2022

**Tab.4 Variazioni % 2022-2021 numero di convalide per classe di età e genere**

	F	M	TOT
Fino a 24	-10,0%	-26,6%	-13,0%
Oltre 24 fino a 29	2,5%	-5,4%	1,0%
Oltre 29 fino a 34	15,7%	7,8%	13,9%
Oltre 34 fino a 44	31,6%	19,5%	27,5%
Oltre 44 fino a 54	51,0%	27,2%	33,7%
Oltre 54 fino a 64	500,0% <sup>2</sup>	34,1%	44,4%
Oltre 64	n.d. <sup>3</sup>	200,0% <sup>4</sup>	800,0% <sup>5</sup>
<b>Totale</b>	<b>18,7%</b>	<b>13,0%</b>	<b>17,1%</b>

Elab. INL, 2022

<sup>1</sup> La previsione di applicazione della norma ai genitori adottivi, per cui si prescinde dal dato anagrafico, è stimata come statisticamente non significativa

<sup>2</sup> Il valore è determinato dal numero estremamente basso di provvedimenti adottati nel 2021 (una unità);

<sup>3</sup> Il valore non può essere determinato in quanto nell'anno 2021 era pari a "0"

<sup>4</sup> Il valore è determinato dal numero estremamente basso di provvedimenti adottati nel 2021

<sup>5</sup> Il valore è determinato dal numero estremamente basso di provvedimenti adottati nel 2021 (1 uomo)

Il maggior numero di convalide si riferisce a genitori con 1 figlio (35.871, pari al 58,4% del totale), seguita da quelli con 2 figli (pari al 32,5%) e da quelli con più di 2 (pari al 7,5%). La distribuzione delle convalide per numero di figli sembra quindi riflettere la composizione dei nuclei familiari italiani. L'età dei figli prevalente è sino ad 1 anno (il 50%) testimoniando come la fascia critica per restare nel mercato del lavoro sia proprio immediatamente dopo la maternità. In sintesi, il modello di beneficiario di convalida sembra essere "genitore di un figlio di età tra 0 e 1 anno, prevalentemente donna".

Rispetto all'anno precedente, a fronte del generale incremento delle convalide che riguardano tutte le tipologie di nucleo familiare, si segnala che l'incremento più consistente (23,5%) si registra nei nuclei con più di 2 figli. All'interno di questo modello, rispetto al 2021, continuano a crescere solo le convalide per figli sino ad 1 anno (+42,1%) e quelle riferite a genitori con figli oltre i 3 anni.

**Tab.5 Numero di figli del/la richiedente convalida**

Numero Figli	Numero CVD	% numero figli su totale	Variazione anno precedente
Nascituri	952	1,55%	N/D <sup>6</sup>
1 figlio	35.871	58,4%	13,5%
2 figli	19.966	32,5%	16,7%
Più di 2 figli	4.602	7,5%	23,5%
<b>Totale</b>	<b>61.391</b>	<b>100,0%</b>	<b>17,1%</b>

Elab. INL, 2022

**Tab.6 Fasce d'età dei figli**

Fascia età figli	% fascia età figli su tot	Variazione anno precedente
Nascituro	1,0%	-8,9%
Fino a 1 anno	50,0%	42,1%
Da 1 a 3 anni	22,8%	-23,3%
Oltre 3 anni	26,2%	28,8%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>15,7%</b>

Elab. INL, 2022

<sup>6</sup> Per gli anni precedenti non era rilevato distintamente il numero dei nascituri, che erano inclusi nella classe '1 figlio'.

### 3. LE CONVALIDE PER CITTADINANZA

Rispetto alla cittadinanza, nel 2022 il complesso delle **61.391** convalide si distribuisce come segue (Tab. 7, Fig.3):

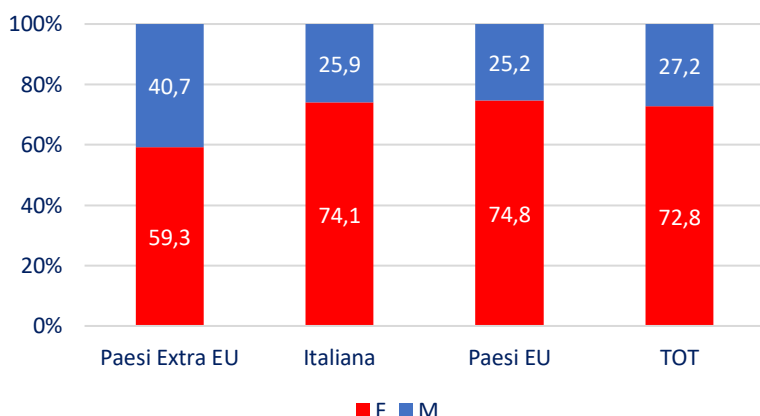
- 53.458 provvedimenti (circa l'87,1% del totale) riguardano persone di cittadinanza italiana - di quest'ultimi, il 74,1% è riferito a donne e il 25,9% a uomini;
- 5.367 provvedimenti (l'8,7% del totale) si riferiscono a cittadini di Paesi terzi, di cui il 59,3% sono donne e il 40,7% uomini;
- 2.566 provvedimenti (il 4,2% del totale) riguardano cittadini UE, di cui il 74,8% è rappresentato da donne e il 25,2% da uomini.

**Tab.7 Numero convalide per genere e cittadinanza 2021 (v.a.). Composizione % di genere per cittadinanza**

	Paesi Extra UE	Italiana	Paesi UE	TOT
F	3.182	39.598	1.919	44.699
M	2.185	13.860	647	16.692
<b>TOT</b>	<b>5.367</b>	<b>53.458</b>	<b>2.566</b>	<b>61.391</b>
<b>% su TOT</b>	<b>8,7%</b>	<b>87,1%</b>	<b>4,2%</b>	<b>100</b>

Elab. INL, 2022

**Fig.3 Composizione di genere su Totale Convalide 2022, per cittadinanza**



Elab. INAPP su INL, 2022

Analizzando la composizione per età e cittadinanza delle convalide (Tab.8), si conferma il dato complessivo già evidenziato al par. 2: i provvedimenti sono nel complesso distribuiti maggiormente nella classe tra i 24 e 44 anni.

**Tab.8 Numero convalide per genere, classe di età e cittadinanza - 2022 (v.a.)**

	F				M				TOT
	Paesi Extra UE	Italiana	Paesi UE	Totale F	Paesi Extra UE	Italiana	Paesi UE	Totale M	
Fino a 24	169	988	81	1.238	46	165	13	224	1.462
Oltre 24 fino a 29	854	6.205	382	7.441	365	1.144	90	1599	9.040
Oltre 29 fino a 34	1.075	14.774	672	16.521	648	3.720	214	4582	21.103
Oltre 34 fino a 44	1.052	17.048	753	18.853	949	7.566	297	8812	27.665
Oltre 44 fino a 54	30	575	29	634	163	1.218	32	1413	2.047
Oltre 54 fino a 64	0	6	0	6	13	45	1	59	65
Oltre 64	2	2	2	6	1	2	0	3	9
<b>Totale</b>	<b>3.182</b>	<b>39.598</b>	<b>1.919</b>	<b>44.699</b>	<b>2.185</b>	<b>13.860</b>	<b>647</b>	<b>16.692</b>	<b>61.391</b>

Elab. INL, 2022

Questa distribuzione delle convalide, la cui analisi ha considerata associate le variabili di cittadinanza, genere ed età, non ha come determinante esclusiva la motivazione della richiesta di convalida, ma è altresì influenzata da alcuni fattori di contesto. In particolare, dal momento che i destinatari dei provvedimenti di convalida sono genitori occupati con figli da 0 a 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. Tuttavia, anche nel caso di cittadinanze diverse, resta costante il dato della prevalenza femminile tra i destinatari di provvedimento, il che lascia presupporre una criticità del mercato del lavoro femminile (v. par 7) trasversale alle variabili di cittadinanza e propria invece della condizione di maternità.

Rispetto all'anno precedente si rileva, perciò, che il generale incremento di convalide si rivolge principalmente alla componente italiana, più numerosa in partenza, seguita da un +13% dei provvedimenti rivolti a cittadini di paesi terzi, in cui il *gap* di genere supera il 10%. Tra i paesi comunitari invece, l'aumento è solo imputabile alle convalide di lavoratrici madri, che aumentano del 7,3%, mentre i lavoratori padri scendono del 6,8% (Tab. 9).

**Tab.9 Variazione % 2022-2021 Numero convalide per genere e cittadinanza**

	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	TOT
M	7,3%	15,1%	-6,8%	13,0%
F	17,6%	19,4%	7,3%	18,7%
<b>Tot</b>	<b>13,2%</b>	<b>18,2%</b>	<b>3,3%</b>	<b>17,1%</b>

Elab. INL, 2022

#### 4. LA CONDIZIONE PROFESSIONALE: QUALIFICHE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Nell'anno in esame la maggior parte dei provvedimenti di convalida (Tab.10) riguarda la qualifica di impiegato (30.299) e di operaio (26.471). Le convalide registrate in relazione a questi due profili (56.770) rappresentano quasi il 92% del totale.

Esistono tuttavia alcune differenze di genere all'interno di questo dato (Fig.4). Infatti, sul totale delle convalide femminili, ben il 54,6% attiene al profilo impiegatizio e il 38,4% a quello operaio (e assimilati). Per gli uomini invece accade l'esatto opposto. Oltre il 55,7% delle convalide maschili appartiene al profilo operaio e il 35,4% a quello impiegatizio. I livelli di quadro e dirigente nella distribuzione delle convalide femminili sono residuali mentre all'interno delle convalide maschili hanno un peso maggiore.

Questo quadro ha una sua spiegazione nella struttura di segregazione verticale del mercato del lavoro, ossia in una diversa allocazione gerarchica di uomini e donne, che vede le donne più presenti ai livelli medio bassi della piramide organizzativa e poco presenti nelle posizioni decisionali.

E' tuttavia necessaria una precisazione: dall'esame dei dati 2022 emerge che i provvedimenti di convalida per le donne dirigenti sono in valore assoluto superiori a quelli maschili (410 contro 326, pari rispettivamente al 55,7% e al 44,3% del totale delle convalide di genitori con qualifica dirigenziale); ciò nonostante, sul totale delle convalide riferite alle lavoratrici madri, il peso di quelle relative a donne dirigenti è minimo (0,4 % ossia 410 provvedimenti rispetto ad un totale di 44.699).

I due dati non sono in contraddizione, ma confermano e rafforzano la tesi che la segregazione verticale del mercato del lavoro sia un fattore di debolezza per le lavoratrici madri. Infatti, pur essendo la presenza delle donne nel profilo di dirigente inferiore rispetto a quella degli uomini, i provvedimenti di recesso dal lavoro a loro carico sono maggiori. Si deduce come, perciò, la qualifica professionale non costituisca un argine a scelte di fuoriuscita dal contesto professionale in condizione di genitorialità. Il raffronto con i dati dell'annualità precedente lo conferma (Tab. 11). Le convalide riferite a donne in posizione apicale crescono del 16,5% contro il 14,4% maschile. Nel complesso, per i restanti profili si può affermare che, rispetto all'anno precedente, la crescita del numero di convalide generale si distribuisca su tutte le qualifiche, tranne che per quella di apprendista: peraltro, in tale ultimo caso, si registra comunque un decremento dei provvedimenti riferiti a donne sensibilmente inferiore rispetto a quello riguardante i lavoratori padri (Tab.11).

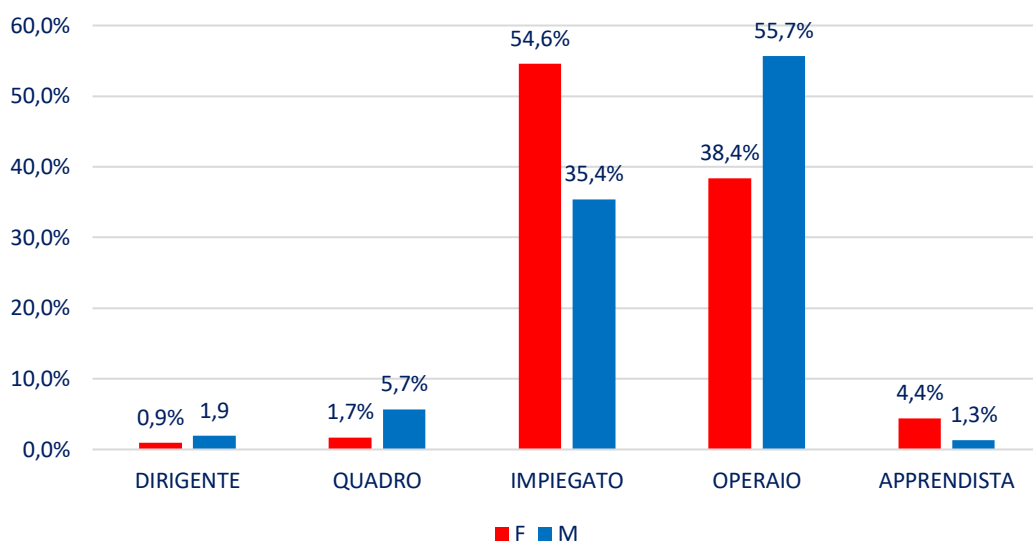
**Tab.10 Numero convalide 2022 per qualifica, genere e incidenza % F**

Tipo Qualifica	F	M	TOT	%F
DIRIGENTE	410	326	736	55,7
QUADRO	763	945	1.708	44,7
IMPIEGATO	24.397	5.902	30.299	80,5
OPERAIO	17.172	9.299	26.471	64,9
APPRENDISTA	1.957	220	2.177	89,9
<b>Totale</b>	<b>44.699</b>	<b>16.692</b>	<b>61.391</b>	<b>72,8</b>

*Elab. Inapp su dati INL, 2022*



**Fig. 4 Incidenza della qualifica sulle convalide per genere (%) - 2022**



Elab. Inapp su dati INL, 2022

**Tab.11 Variazione % 2022-2021 Numero convalide per genere e qualifica**

	F	M	TOT
DIRIGENTE	16,5%	14,4%	15,5%
QUADRO	24,1%	20,2%	21,9%
IMPIEGATO	22,3%	19,4%	21,7%
OPERAIO	16,8%	9,3%	14,1%
APPRENDISTA	-4,7%	-12,0%	-5,5%
<b>Totale</b>	<b>18,7%</b>	<b>13,0%</b>	<b>17,1%</b>

Elab. INL, 2022

I dati sull'anzianità di servizio (Tab. 12) mostrano che le lavoratrici madri e i lavoratori padri interessati da convalide presentano, secondo un andamento stabile nel tempo, una bassa anzianità di servizio, entro i primi 3 anni di rapporto di lavoro con 30.086 convalide (di cui circa il 68,5% sono riferite a donne). Segue la fascia da 3 a 10 anni con 24.296 provvedimenti (di cui 78,9% relativi a lavoratrici madri). Il totale delle convalide entro i primi 10 anni di servizio, pari a 54.382, costituisce complessivamente l'88,6% del totale dei provvedimenti adottati dagli Uffici territoriali. In misura nettamente inferiore sono le convalide riferite a lavoratrici o lavoratori con oltre 10 anni di servizio, anche per l'incidenza anagrafica della condizione di genitorialità.

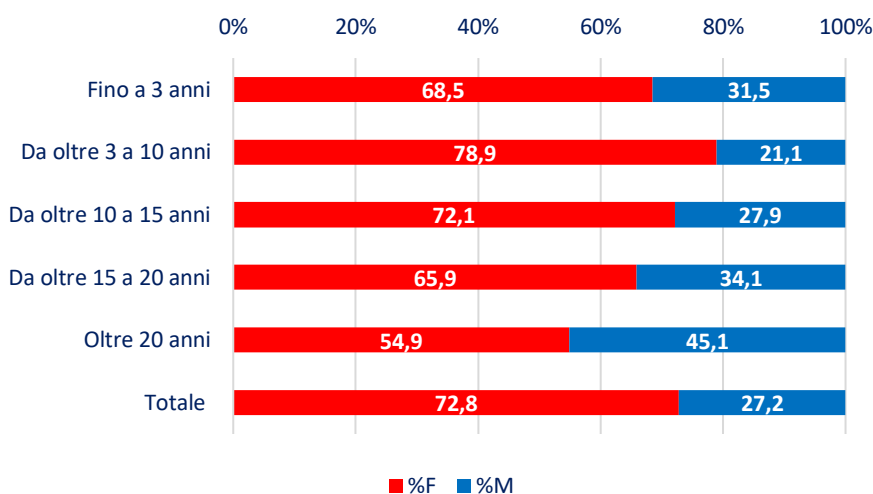
Anche l'analisi delle convalide condotte sulla base degli anni di servizio prestati evidenzia la costante prevalenza femminile, evidenziata in Fig. 5 come proporzione tra maschi e femmine per ogni fascia di anzianità.

**Tab. 12 Numero convalide 2022 per anzianità di servizio e genere (V.A.)**

Fasce Anzianità di Servizio	F	M	TOT	% fascia anzianità su totale		
				F	M	TOT (F+M)
Fino a 3 anni	20.612	9.474	30.086	46,1%	56,8%	49,0%
Da oltre 3 a 10 anni	19.177	5.119	24.296	42,9%	30,7%	39,6%
Da oltre 10 a 15 anni	3.808	1.474	5.282	8,5%	8,8%	8,6%
Da oltre 15 a 20 anni	922	477	1.399	2,1%	2,8%	2,3%
Oltre 20 anni	180	148	328	0,4%	0,9%	0,5%
<b>Totale</b>	<b>44.699</b>	<b>16.692</b>	<b>61.391</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,00%</b>

Elab. INL, 2022

**Fig. 5 Composizione di genere delle fasce di anzianità (%) - 2022**



Elab. Inapp su dati INL, 2022

**Tab.13 Variazione % 2022-2021 convalide per anzianità di servizio e genere**

	%F	%M	% TOT
Fino a 3 anni	17,0%	8,5%	14%
Da oltre 3 a 10 anni	20,8%	19,8%	21%
Da oltre 10 a 15 anni	16,9%	22,5%	18%
Da oltre 15 a 20 anni	18,2%	9,9%	15%
Oltre 20 anni	36,4%	12,1%	24%
<b>Totale</b>	<b>18,7%</b>	<b>13,0%</b>	<b>14%</b>

Elab. Inapp su dati INL, 2022

Rispetto all'anno precedente, per le donne crescono di più le convalide con oltre 20 anni di servizio (tipologia che rappresenta solo lo 0,4 % del totale) e per gli uomini la fascia tra i 10 e i 15 anni (che ricorre nell'8,8% del totale dei casi). Continua ad incrementarsi la fascia già molto numerosa riferita ai 3-10 anni di anzianità di servizio in misura pari al 20,8% per le donne e al 19,8% per gli uomini, a testimonianza del perdurare del modello preesistente. Da segnalare che l'aumento delle convalide su alti profili di anzianità potrebbe ricollegarsi non tanto alle motivazioni inerenti alle esigenze di conciliazione vita lavoro, e quindi all'esercizio dello status di genitorialità, quanto piuttosto a quelle legate ai mutamenti delle esigenze produttive dei contesti lavorativi di provenienza.

## 5. LE CONVALIDE PER SETTORE ECONOMICO

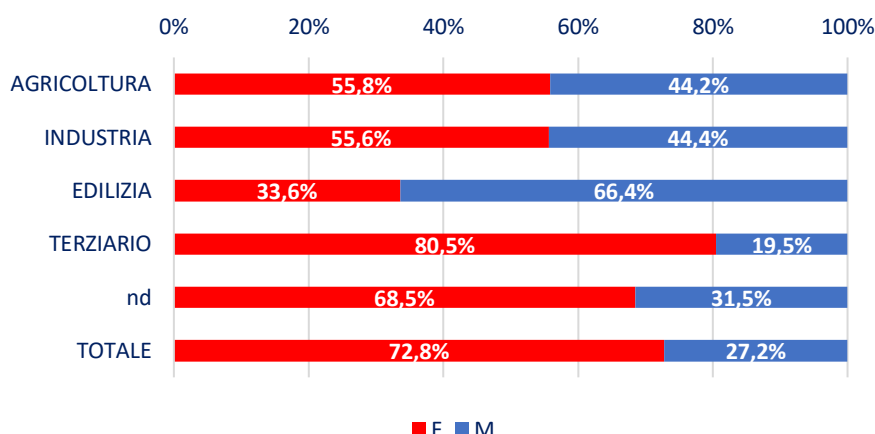
L'ambito produttivo in cui le convalide sono maggiormente concentrate, come negli anni precedenti, permane il terziario a cui si riferiscono **35.530** provvedimenti, pari a circa il 58% del totale, seguito dall'industria (7.981, il 13%), dall'edilizia (1.582, il 2,6%) e dall'agricoltura (335, il 0,5%). Risulta altresì elevata per questa annualità la quota di convalide per le quali non sono state fornite informazioni sul settore economico (26%) (in particolare il 24,5% di quelle destinate a donne e il 30% a uomini).

**Tab. 14 Numero convalide 2022 per settore economico e genere (V.A) – incidenza % dei settori su M, F e Totale**

	F	M	TOT	Distribuzione tra i settori	% F incidenza tra i settori	% M Incidenza tra i settori
AGRICOLTURA	187	148	335	0,5%	0,4%	0,9%
INDUSTRIA	4.441	3.540	7.981	13,0%	9,9%	21,2%
EDILIZIA	532	1.050	1.582	2,6%	1,2%	6,3%
TERZIARIO	28.607	6.923	35.530	57,9%	64,0%	41,5%
N.D.	10.932	5.031	15.963	26,0%	24,5%	30,1%
<b>Totale</b>	<b>44.699</b>	<b>16.692</b>	<b>61.391</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Elab. INL, 2022

**Fig. 6 Composizione di genere delle convalide per settore economico (%) - 2022**



Elab. Inapp su dati INL, 2022

Pur nella parzialità dell'informazione fornita, l'analisi dei dati in questione consente di dedurre che lo scenario settoriale delle convalide se, da un lato, si innesta nel tradizionale assetto di genere del mercato del lavoro, dall'altro presenta alcune dinamiche divergenti: vi sono infatti settori - come l'industria - in cui le donne sono presenti in quota inferiore agli uomini, pur registrando un numero di convalide più elevato.

Nel 2022 si registra una netta prevalenza dei provvedimenti relativi a lavoratrici madri in tutti i settori eccetto l'edilizia: nel terziario, le convalide relative a donne costituiscono l'80,5% del totale, a fronte del 19,5% dei provvedimenti riferiti a lavoratori padri; nell'industria, il 55,6% delle convalide è riferito a lavoratrici madri, a fronte del 44,4% relativo ai lavoratori padri; infine, in agricoltura il numero di convalide di lavoratrici madri è pari 55,8% dei provvedimenti, a fronte del 44,2% emessi in relazione a uomini.

Effettuando un'analisi granulare dei settori (Tab.15), al netto del 26% di non rispondenti, si evince che la quota più rilevante di convalide per gli uomini avviene nell'industria (21,1% del totale delle convalide maschili) e nello specifico nel settore manifatturiero (20,4%), seguito dal commercio all'ingrosso e al dettaglio (11,4%), dai servizi alle imprese (7,3%), dall'edilizia e dai trasporti (entrambi oltre il 6%). Per le donne, invece, la quota più rilevante (17,7%) è nel commercio, seguita dalla ristorazione (10%). Questo settore rappresenta un altro caso di apparente divergenza con le dinamiche del mercato del lavoro: infatti, pur essendo un ambito in cui la presenza di uomini e donne è piuttosto equilibrata, la dinamica delle convalide è prettamente femminile (4.470 contro 712). Analogamente il caso delle attività manifatturiere, in cui le donne, pur essendo occupate in numero inferiore, interessano il 56% delle convalide. Il caso della sanità, invece, in cui le convalide relative alle donne superano il 90% del totale, si presenta in linea con la prevalenza femminile nel settore.

Ciò posto, l'analisi per settori e per genere a diverso livello di disaggregazione dimostra, quindi, che sulla dinamica delle convalide in parte incide l'allocazione produttiva settoriale, ma in parte incidono anche fattori estranei alla logica occupazionale e che attengono alla condizione di genitorialità (v. infra par. 7).

**Tab. 15 Numero convalide per genere e settore economico (v.a.), dettaglio di settore 2022 – incidenza dei settori su M, F e TOT; composizione di genere di ogni settore (%)**

	Settore Dettaglio	Numero convalide			Incidenza % settori su totale convalide per genere			Composizione di genere di ogni settore %	
		F	M	TOT	F	M	TOT	F	M
AGRICOLTURA	A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	187	148	335	<b>0,4%</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,5%</b>	<b>55,8%</b>	<b>44%</b>
INDUSTRIA	B - ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	3	7	10	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	70%
	C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	4.322	3.409	7.731	9,7%	20,4%	12,6%	55,9%	44%
	D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	73	66	139	0,2%	0,4%	0,2%	52,5%	47%
	E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	43	58	101	0,1%	0,3%	0,2%	42,6%	57%
EDILIZIA	F – COSTRUZIONI	532	1.050	1582	1,2%	6,3%	2,6%	33,6%	66%
TERZIARIO	G - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	7.915	1.896	9.811	17,7%	11,4%	16,0%	80,7%	19%
	H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	957	1.065	2.022	2,1%	6,4%	3,3%	47,3%	53%
	I - ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	4.470	712	5.182	10,0%	4,3%	8,4%	86,3%	14%
	J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	1.076	621	1.697	2,4%	3,7%	2,8%	63,4%	37%
	K - ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	643	313	956	1,4%	1,9%	1,6%	67,3%	33%
	L - ATTIVITA' IMMOBILIARI	275	30	305	0,6%	0,2%	0,5%	90,2%	10%
	M - ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	1.970	425	2.395	4,4%	2,5%	3,9%	82,3%	18%
	N - NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	3.003	1.216	4.219	6,7%	7,3%	6,9%	71,2%	29%
	O - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	205	19	224	0,5%	0,1%	0,4%	91,5%	8%
	P - ISTRUZIONE	886	52	938	2,0%	0,3%	1,5%	94,5%	6%
	Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	3.431	337	3.768	7,7%	2,0%	6,1%	91,1%	9%
	R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	341	54	395	0,8%	0,3%	0,6%	86,3%	14%
	S - ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	2.850	166	3.016	6,4%	1,0%	4,9%	94,5%	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	575	15	590	1,3%	0,1%	1,0%	97,5%	3%
U - ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	10	2	12	0,0%	0,0%	0,0%	83,3%	17%	
N.D.	N.D.	10.932	5.031	15.963	24,5%	30,1%	26,0%	68,5%	32%
<b>TOTALE</b>		<b>44.699</b>	<b>16.692</b>	<b>61.391</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>72,8%</b>	<b>27%</b>

Elab Inapp su dati INL 2022

**Tab.16 Variazione % 2022-2021 convalide per settore economico e genere**

	F	M	TOT
Agricoltura	62,6%	134,9%	88,2%
Industria	54,6%	97,7%	71,2%
Edilizia	2,3%	169,2%	73,8%
Terziario	138,5%	74,4%	122,5%
N.D.	-50,7%	-41,2%	-48,0%
<b>Totale</b>	<b>18,7%</b>	<b>13,0%</b>	<b>17,1%</b>

Elab INL 2022

Confrontando i dati 2022 con quelli del 2021 emerge come l'aumento delle convalide già evidenziato in Tab.2, si distribuisca tra i settori economici. A tale riguardo, pur in presenza di uno stock di assenza di informazioni pari al 26% (comunque in deciso calo rispetto all'annualità precedente), l'incremento di convalide interessa nel complesso prevalentemente il terziario (+122,5%) e l'agricoltura (+88,2%), ma con le differenze di genere già evidenziate. In particolare, si segnala la crescita esponenziale delle convalide maschili in edilizia (+169%) e nell'industria (+97,7%). La Tab. 17 evidenzia le variazioni di convalide per genere e settore disaggregato, secondo un ordinamento decrescente dei valori totali di M+F. Al riguardo, si rileva che al decrescere delle variazioni medie spesso corrispondano cambiamenti di entità diversa tra uomini e donne, secondo la dinamica già citata di non esatta corrispondenza dell'andamento delle convalide rispetto alla allocazione settoriale di genere nel mercato del lavoro.

**Tab.17 Variazione % 2022-2021 convalide per settore economico e genere - ordinamento decrescente valori TOT (M+F)**

	F	M	TOT
S - ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	342,5%	38,3%	294,8%
L - ATTIVITA' IMMOBILIARI	343,5%	20,0%	250,6%
I - ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	263,4%	110,7%	230,5%
G - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	241,0%	170,1%	224,5%
N - NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	197,0%	232,2%	206,4%
K - ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	149,2%	131,9%	143,3%
P - ISTRUZIONE	153,9%	-29,7%	121,7%
Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	119,0%	57,5%	111,6%
R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	140,1%	12,5%	107,9%
H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	65,3%	168,9%	107,4%
D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	62,2%	175,0%	101,4%
A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	62,6%	134,9%	88,2%
J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	68,7%	87,0%	74,9%
F - COSTRUZIONI	2,3%	169,2%	73,8%
C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	51,1%	91,7%	66,7%
U - ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	66,7%	0,0%	50,0%
O - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	26,5%	-71,2%	-1,8%
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	33,4%	-91,3%	-2,2%
E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	-45,6%	3,6%	-25,2%
M - ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	-20,3%	-52,7%	-29,0%
B - ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	-75,0%	-46,2%	-60,0%

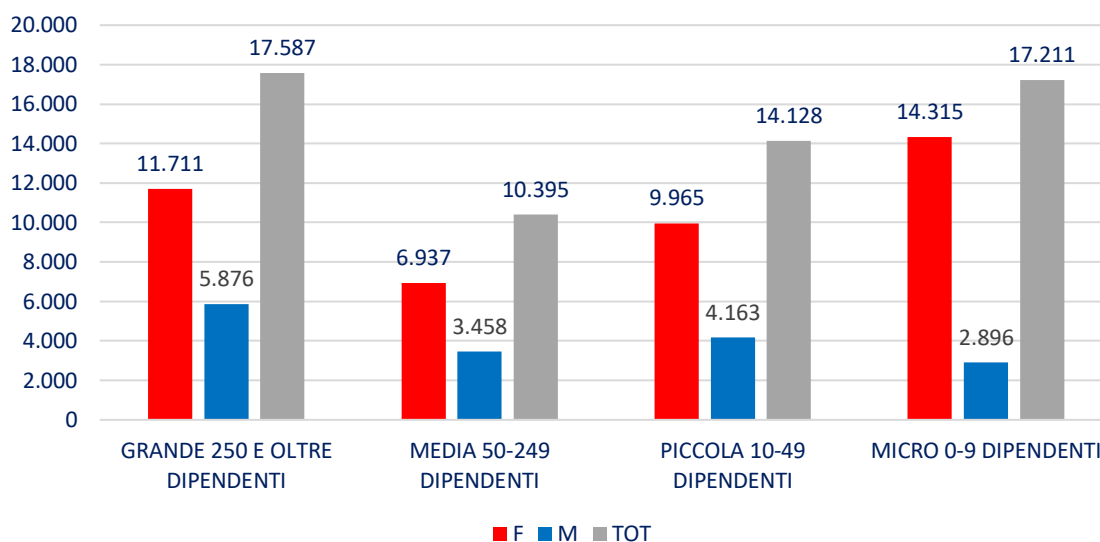
Elab INL 2022

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

Con riferimento all'analisi dei dati sotto il profilo della dimensione aziendale, pur a fronte di una quota di dettaglio non disponibile (2.070 casi), si riporta di seguito il numero dei provvedimenti rilasciati dagli Ispettorati territoriali per i quali si dispone della distribuzione tra grandi, medie, piccole e microimprese (Fig.7)

- grandi imprese (oltre 250 dipendenti): 17.587 convalide;
- medie imprese (da 50 a 249 dipendenti): 10.395 convalide;
- piccole imprese (da 10 a 49 dipendenti): 14.128 convalide;
- microimprese (da 0 a 9 dipendenti): 17.211 convalide.

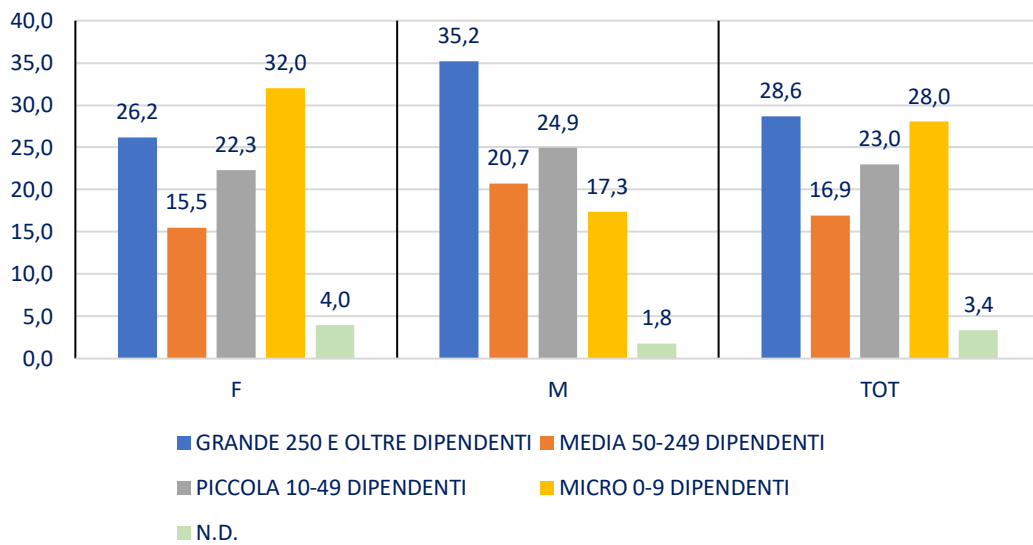
**Fig. 7 Numero convalide per genere e dimensione di impresa (v.a.) - 2022**



Fatto 100 il numero di convalide riferite a donne, a uomini e al complesso dei destinatari, la Fig. 8 riporta l'incidenza percentuale della dimensione di impresa sul rispettivo totale. A fronte delle 61.391 convalide totali, si assiste ad una polarizzazione dei provvedimenti: la quota maggiore di convalide si attesta nella grande impresa, di poco distante nella micro impresa, seguita dalla piccola ed infine dalla media. Due contesti opposti per dimensione e cultura organizzativa, che evidentemente celano problematiche differenti che si riflettono nella polarizzazione delle convalide.

In ottica di genere, infatti, di tutte le 44.699 convalide riferite a donne, la quota più consistente (il 32%) è legato alla microimpresa. Segue la grande (26,2%), la piccola (22,3%) ed infine la media (15,5%). Di tutte le 16.692 convalide riferite a uomini, la quota più rilevante (35,2%) si colloca nella grande impresa, seguita dalla piccola (24,7%), dalla media (20,7%) ed infine dalla microimpresa (17,3%).

**Fig. 8 Incidenza % dimensione di impresa per genere e totale - 2022**



*Elab Inapp su dati INL 2022*

Come le convalide si distribuiscono per settore economico e dimensione di impresa è riportato in Tab. 18



**Tab.18 Numero convalide per settore economico – 2 digit, dimensione di impresa e genere (v.a.) 2022**

Settore Dettaglio	F					M					Totale
	GRANDE 250 E OLTRE DIPENDENTI	MEDIA 50- 249 DIPENDENTI	PICCOLA 10- 49 DIPENDENTI	MICRO 0-9 DIPENDENTI	Totale	GRANDE 250 E OLTRE DIPENDENTI	MEDIA 50- 249 DIPENDENTI	PICCOLA 10- 49 DIPENDENTI	MICRO 0-9 DIPENDENTI	Totale	
A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	27	32	60	54	174	12	15	48	72	147	321
B - ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	0	0	2	1	3	0	1	2	4	7	10
D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	17	17	20	18	72	20	24	13	7	64	136
E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	5	8	18	11	42	11	14	23	5	55	97
C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	594	1.017	1.546	1.056	4.225	563	1.093	1.187	496	3.341	7.566
F - COSTRUZIONI	7	51	174	264	497	19	84	402	501	1.012	1.509
G - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	1.648	1.056	1.960	2.985	7.657	499	322	497	521	1.841	9.498
H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	299	253	256	139	949	308	264	318	169	1.060	2.009
I - ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	380	407	1.270	2.258	4.318	89	84	268	237	678	4.996
J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	173	202	267	396	1.041	199	186	149	70	612	1.653
K - ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	141	90	122	265	621	174	64	30	27	305	926
L - ATTIVITA' IMMOBILIARI	2	18	30	215	266	1	3	9	17	30	296
M - ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	131	199	442	1.118	1.895	79	95	124	117	415	2.310
N - NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	1.385	483	530	542	2.940	919	101	86	100	1.206	4.146
O - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	90	55	33	15	194	5	2	5	2	14	208
P - ISTRUZIONE	60	196	376	232	865	8	13	16	13	50	915
Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	1.138	743	607	818	3.322	182	77	50	15	325	3.647
R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	44	38	89	159	330	11	11	15	13	50	380
S - ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	98	188	479	2.024	2.792	19	36	46	63	164	2.956
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	0	1	16	555	572	0	1	2	12	15	587
U - ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	0	0	6	4	10	0	0	0	2	2	12
N.D.	5.398	1.711	1.299	816	10.935	2.737	911	758	360	5.033	15.968
<b>Totale</b>	<b>11.637</b>	<b>6.765</b>	<b>9.602</b>	<b>13.945</b>	<b>43.720</b>	<b>5.855</b>	<b>3.401</b>	<b>4.048</b>	<b>2.823</b>	<b>16.426</b>	<b>60.146</b>
Bolzano	74	172	363	370	979	21	57	115	73	266	1.245
<b>Totale generale</b>	<b>11.711</b>	<b>6.937</b>	<b>9.965</b>	<b>14.315</b>	<b>44.699</b>	<b>5.876</b>	<b>3.458</b>	<b>4.163</b>	<b>2.896</b>	<b>16.692</b>	<b>61.391</b>

Elab INL 2022

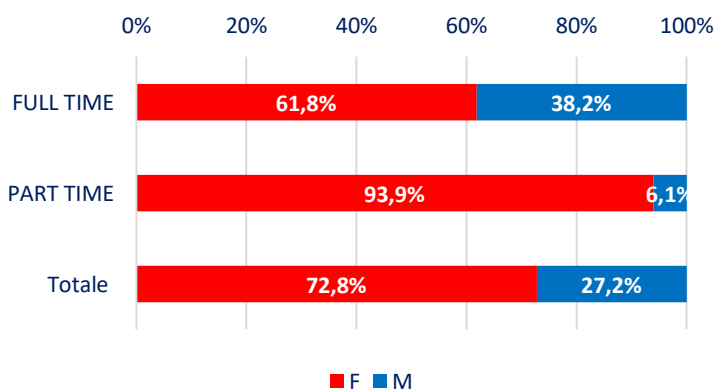
Con riferimento alla tipologia di orario di lavoro (Tab.19), circa il 65,8% dei provvedimenti di convalida, pari a 40.402, si riferisce a rapporti di lavoro a tempo pieno, a fronte di 20.983 part time che rappresentano il restante 34,2%. Nello specifico (Fig.9), i provvedimenti riferiti alle donne oltre a rappresentare il 72,8% di tutte le convalide, sono anche il 61,8% dei 40.402 recessi da full time e il 93,9% dei 20.983 recessi da part time. Analizzando invece separatamente le convalide per genere, si evince che il 44,1% di tutte le convalide emesse con riferimento a lavoratrici madri riguardano donne con rapporto di lavoro part time, mentre nel caso dei lavoratori padri tale percentuale si riduce al 7,6%. Questa sproporzione riflette la configurazione del mercato del lavoro in generale in cui le donne sono oltre il 70% di tutti i lavoratori part time e il 33% degli occupati. Tuttavia, guardando specificatamente al segmento femminile, la prossimità dei due valori (44,1% part time e 55,9% full time) sembra testimoniare una maggiore fragilità del part time femminile in relazione all'ipotesi di recesso dal rapporto di lavoro. Si tratta, tuttavia, di una fragilità che si sta progressivamente estendendo al mercato del lavoro complessivamente inteso. Rispetto all'anno precedente (Tab.20), infatti, pur nella permanenza dei *gap* di genere citati, i recessi da part time crescono in misura maggiore del full time sia per donne che per uomini (+25,1% F e + 23% M).

**Tab.19 Numero convalide per regime orario richiedenti e % incidenza per genere - 2022**

	F	M	TOT	% tipologie orario lavoro su totale	% tipologie orario lavoro su totale F	% tipologie orario lavoro su totale M
FULL TIME	24.981	15.421	40.402	65,8%	55,9%	92,4%
PART TIME	19.713	1.270	20.983	34,2%	44,1%	7,6%
Totale	44.694	16.691	61.385	100,0%	100,0%	100,0%

Elab Inapp su dati INL 2022

**Fig. 9 Composizione di genere delle Convalide per tipologia di orario**



Elab Inapp su dati INL 2022

**Tab. 20 Variazioni % Numero di convalide per tipologia e genere 2022-2021**

	F	M	TOT
FULL TIME	14,1%	12,2%	13,4%
PART TIME	25,1%	23,1%	24,9%
Totale	18,7%	13,0%	17,1%

Elab INL 2022

Anche se non presentano evidenze quantitative rilevanti, l'analisi dei dati sull'esito delle richieste di part time/flessibilità contrattuale effettuate da uomini e donne (Tab.21), nonché sulla presenza di incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro (Tab.22), risulta particolarmente interessante in quanto fornisce elementi utili alla lettura del fenomeno delle convalide nel suo complesso.

**Tab. 21 Variazioni % Numero di convalide per esito delle richieste di flessibilità oraria e genere 2022 (v.a.)**

	Part-Time/Flessibilità accettata				TOT (M+F)
	NO		SI		
Part-Time/Flessibilità richiesta	F	M	F	M	
SI	1.673	64	1.299	73	3.109
NO	41.727	16.555	-----		58.282
Totale	43.400	16.619	1.299	73	61.391
Totale flessibilità accettata			1.299	73	1.372

INL 2022

Su 61.391 convalide ci sono stati 1.673 casi di richieste di flessibilità non accordate a donne e 64 a uomini, per un totale di 1.737. Si sono registrate altresì 1.299 richieste accordate a donne e 73 a uomini, per un totale di 1.372.

**Tab. 22 Numero di convalide con e senza incentivi per genere 2022 (v.a.)**

	F	M	TOT
SI	252	82	334
NO	44.447	16.610	61.057
Totale	44.699	16.692	61.391

INL 2022

L'analisi dei casi con riconoscimento di incentivi alla cessazione, seppur non significativi come incidenza sul totale delle convalide (334 su 61.391, pari allo 0,5%), evidenzia come essi abbiano riguardato in maniera prevalente le donne (252 casi, il 75% del totale).

## 7. MOTIVAZIONI DELLE CONVALIDE

Ai fini del rilascio del provvedimento di convalida, la lavoratrice o 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 nonché, in generale, consentono di raccogliere dati sui fattori che inducono alla risoluzione del rapporto di lavoro in presenza di carichi familiari.

Complessivamente (Tab. 23) le motivazioni indicate nelle richieste di convalida risultano pari a **71.727**. Si chiarisce che il dato è superiore al totale dei provvedimenti di convalida in quanto si prevede che ogni richiedente possa indicare più risposte. Di questo totale, il 37,5% è legato al passaggio ad altra azienda, il 32,2% alla difficoltà di conciliazione con i figli per ragioni legate ai servizi, il 17,6% alla difficoltà di conciliazione legata all'organizzazione del lavoro o a scelte del datore di lavoro, il 3,1% a cambio di residenza/distanza dal luogo di lavoro e 9,5% ad altre motivazioni (Fig. 10).

Appare chiaramente che, delle due principali aree in cui possono essere ricondotti i motivi di recesso (eventi di trasferimento aziendale o modifica della distanza dal luogo di lavoro e difficoltà di conciliare esigenze di cura e lavoro), quest'ultima area appare la più rilevante, raccogliendo il 49,8% delle motivazioni totali.

Come emerso anche nelle precedenti relazioni, il tema delle motivazioni presenta profonde differenze di genere e, infatti, sulle convalide femminili la motivazione prevalente è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del bambino/a: in particolare il 41,7% ha collegato tale difficoltà all'assenza di servizi e il 21,9% a problematiche legate all'organizzazione del lavoro. Un peso complessivo delle difficoltà di cura che copre il 63,6% di tutte le motivazioni di convalida addotte dalle lavoratrici madri. Per gli uomini, invece, la motivazione prevalente del recesso è di carattere professionale: il 78,9% ha riferito che la cessazione del rapporto è avvenuta per passaggio ad altra azienda e solo il 7,1% la ha ricondotta ad esigenze di cura dei figli.

Si tratta di uno sbilanciamento di genere di notevoli proporzioni che emerge anche dalla lettura dell'incidenza delle motivazioni di cura delle donne sul complesso delle motivazioni di cura di entrambi i generi: il 97,8% delle motivazioni di difficoltà a conciliare lavoro con la cura della prole, per ragioni legate ai servizi di cura è addotto da donne, così come il 94% delle motivazioni di difficoltà di conciliazione per ragioni legate al luogo di lavoro. Restano invece di maggiore incidenza le motivazioni maschili di passaggio ad altra azienda (51,7% del totale) (Fig. 10).

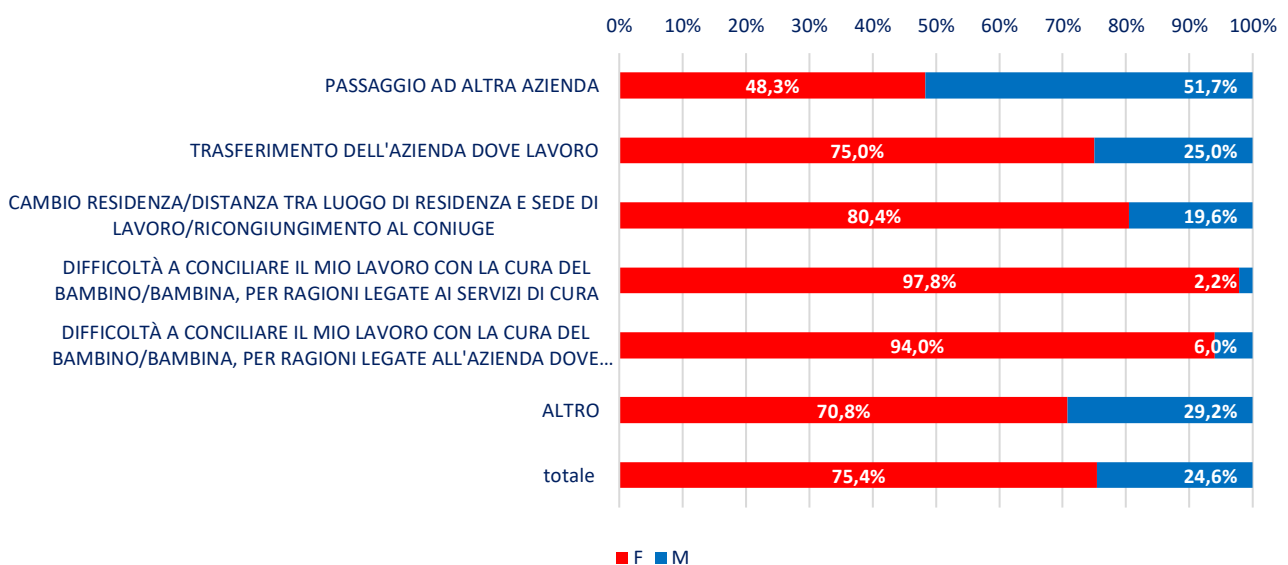
**Tab. 23 Motivazioni alla richiesta di recesso –convalide 2022 per genere e incidenza % motivazioni per genere.**

		F	M	TOT	%motivazioni recesso su tot F	%motivazioni recesso su tot M	%motivazioni recesso su TOT (F+M)
A	PASSAGGIO AD ALTRA AZIENDA	12.979	13.891	26.870	24,0%	78,9%	37,5%
B	TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA DOVE LAVORO	66	22	88	0,1%	0,1%	0,1%
C	CAMBIO RESIDENZA/DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO/RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE	1.817	442	2.259	3,4%	2,5%	3,1%
D	DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL	22.575	497	23.072	41,7%	2,8%	32,2%

	BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE AI SERVIZI DI CURA						
E	DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE ALL'AZIENDA DOVE LAVORO	11.833	758	12.591	21,9%	4,3%	17,6%
F	ALTRO	4.845	2.002	6.847	8,9%	11,4%	9,5%
	<b>Totale</b>	<b>54.115</b>	<b>17.612</b>	<b>71.727</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Elab Inapp su dati INL 2022

**Fig. 10 Composizione di genere delle motivazioni -2022**



Elab Inapp su dati INL 2022

Approfondendo ulteriormente la natura delle motivazioni (Tab.23) connesse alla cura della prole, che – come già evidenziato - presenta una eterogeneità di aspetti e di relativi fattori di rischio (per gli uomini rappresentano il 7,1 % del totale e per le donne il 63,6%), la Tab. 24 evidenzia che:

- le difficoltà di conciliazione imputabili al contesto esterno al luogo di lavoro sono collegate nel 76% dei casi, sia dai lavoratori padri che dalle lavoratrici madri, all'assenza di parenti di supporto. Resta quindi prevalente, per la fascia di età del bambino da 0 a 3 anni, la ricerca di supporti familiari, ancor prima dei servizi. Il costo elevato dei servizi di cura disponibili è rappresentato dal 20% di uomini e donne come seconda motivazione. Residuale sembra il mancato accoglimento al nido, opzione indicata solo nel 4% dei casi;
- le difficoltà di conciliazione imputabili all'organizzazione del lavoro e al comportamento del datore di lavoro prevedono un range più ampio di risposte. In generale l'affermazione "l'organizzazione e le condizioni di lavoro sono particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole" copre il 60% delle motivazioni totali (e specificatamente il 60,6 % di quelle femminili e il 41,7% di quelle maschili), a testimoniare l'esistenza di un clima organizzativo non sempre paritario

nei confronti della maternità e della paternità. Seguono i problemi di distanza (22,4%), soprattutto per la componente maschile (è il 42,2% delle motivazioni di uomini contro il 21,2% delle donne). Maggiormente addotte dalle donne sono, invece, le motivazioni che riguardano comportamenti specifici del datore di lavoro; “il datore di lavoro non può/non vuole modificare i miei orari di lavoro (turni, flessibilità ingresso/uscita, ecc.)” pesa per il 9,5% sulle motivazioni femminili contro il 6,5% di quelle maschili; “il datore di lavoro non vuole concedermi il part time” è proprio del 5,6% delle donne contro lo 0,9% degli uomini.

Si tratta, quindi, di uno scenario complesso che presenta, accanto alla prevalenza delle convalide femminili in assoluto, anche il radicamento sociale e stereotipale della funzione di cura come prettamente femminile. Lo conferma anche l’analisi delle variazioni delle motivazioni rispetto all’anno precedente (Tab. 25), in cui le motivazioni di conciliazione restano prevalenti per le donne (+11,2 % contro il - 0,2% maschile nel caso di mancanza del supporto esterno e 17,6% contro il 14,8% maschile nel caso dell’organizzazione del lavoro). Accanto a questo però va segnalato anche l’effetto delle riconfigurazioni produttive dovute al clima di ripresa post pandemica, che ha avuto un diverso impatto su uomini e donne. Nello specifico, la crescita delle motivazioni di recesso imputabili al passaggio ad altra azienda per le donne è maggiore che per gli uomini (28,7% contro 14%) così come il trasferimento dell’azienda (26,9% contro il -8,3%).

**Tab. 24 Dettaglio motivazioni alla richiesta di recesso – focus conciliazione - convalide 2022 per genere**

			F	M	TOT	F	M	TOT
<b>DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE AI SERVIZI DI CURA:</b>	<b>D1</b>	<i>ASSENZA PARENTI DI SUPPORTO</i>	17.207	377	17.584	76,2	75,9	76,2
	<b>D2</b>	<i>ELEVATA INCIDENZA DEI COSTI DI ASSISTENZA AL NEONATO (ASILO NIDO/BABY SITTER)</i>	4.511	96	4.607	20,0	19,3	20,0
	<b>D3</b>	<i>MANCATO ACCOGLIMENTO AL NIDO</i>	857	24	881	3,8	4,8	3,8
		<b>TOTALE</b>	<b>22.575</b>	<b>497</b>	<b>23.072</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE ALL'AZIENDA DOVE LAVORO:</b>	<b>E1</b>	<i>IL DATORE DI LAVORO NON PUÒ/NON VUOLE MODIFICARE I MIEI ORARI DI LAVORO (TURNI, FLESSIBILITÀ INGRESSO/USCITA, ECC.)</i>	1.130	49	1.179	9,5	6,5	9,4
	<b>E2</b>	<i>IL DATORE DI LAVORO NON VUOLE CONCEDERMI IL PART TIME</i>	667	7	674	5,6	0,9	5,4
	<b>E3</b>	<i>L'ORGANIZZAZIONE E LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO PARTICOLARMENTE GRAVOSE E/O</i>	7.174	316	7.490	60,6	41,7	59,5

		<i>DIFFICILMENTE CONCILIABILI CON LE ESIGENZE DI CURA DELLA PROLE</i>						
	<b>E4</b>	<i>LA MIA SEDE DI LAVORO É STATA CAMBIATA</i>	242	23	265	2,0	3,0	2,1
	<b>E5</b>	<i>LA MIA SEDE DI LAVORO É TROPPO LONTANO</i>	2.501	320	2.821	21,1	42,2	22,4
	<b>E6</b>	<i>LE MIE MANSIONI SONO STATE CAMBIATE</i>	119	43	162	1,0	5,7	1,3
		<b>TOTALE</b>	<b>11.833</b>	<b>758</b>	<b>12.591</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Elab INL 2022

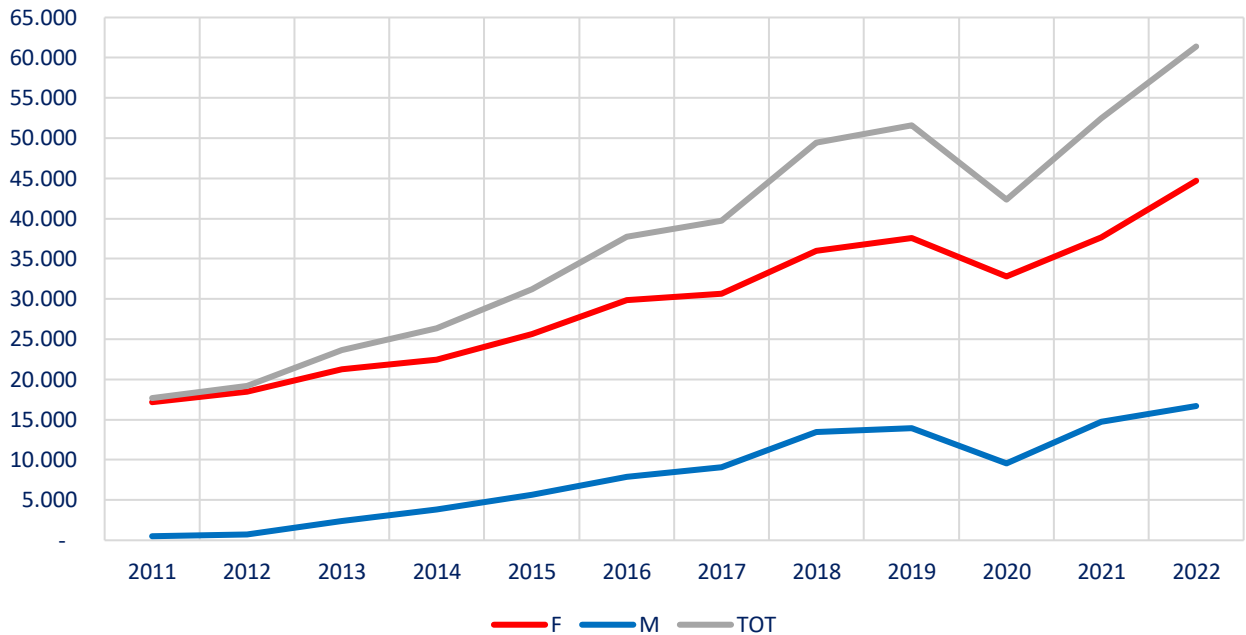
**Tab. 25 Variazioni % motivazioni di convalide per genere 2022-2021**

	% F	% M	% TOT (F+M)
PASSAGGIO AD ALTRA AZIENDA	28,7%	14,0%	20,7%
TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA DOVE LAVORO	26,9%	-8,3%	15,8%
CAMBIO RESIDENZA/DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO/RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE	-9,9%	2,8%	-7,6%
DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE AI SERVIZI DI CURA	11,2%	-0,2%	10,9%
DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE ALL'AZIENDA DOVE LAVORO	17,6%	14,8%	17,4%
ALTRO	25,5%	12,5%	21,4%
<b>Totale complessivo</b>	<b>16,7%</b>	<b>13,1%</b>	<b>15,8%</b>

Elab INL 2022

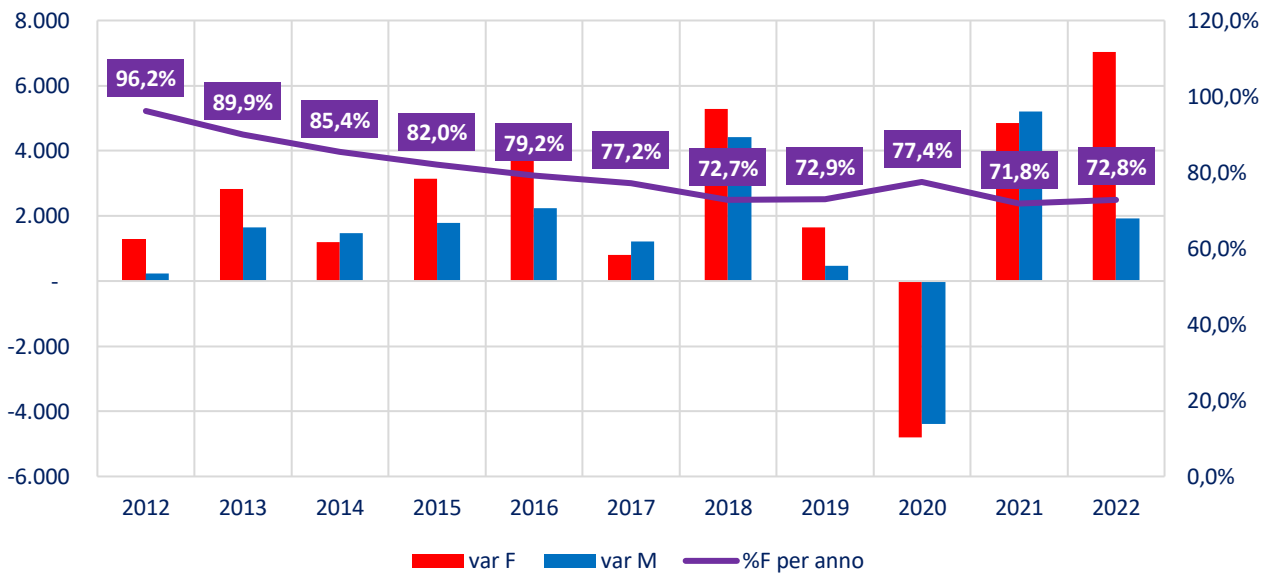
## 8. ANDAMENTO DELLE CONVALIDE NEL PERIODO 2021-2022

Fig. 11 Andamento convalide (2011-2022) per genere e totali (v.a.)



Elab Inapp su dati INL 2022

Fig. 12 Variazioni numero convalide per genere e per anno e quota % donne sul totale delle convalide per anno



Elab Inapp su dati INL 2022



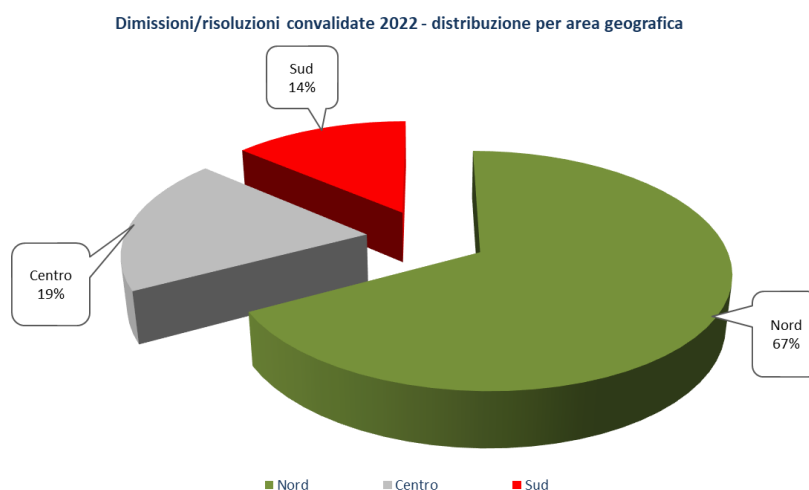
## 9. ANALISI TERRITORIALE

Nel 2022 il numero complessivo delle convalide adottate nel Nord, nel Centro e nel Sud Italia risulta in crescita ed è confermata la distribuzione dei provvedimenti nelle tre differenti aree geografiche (Fig. 13 e 14) in ragione del diverso tasso di occupazione presente nel Paese.

Anche la ripartizione in termini percentuali è rimasta sostanzialmente in linea con quella rilevata lo scorso anno:

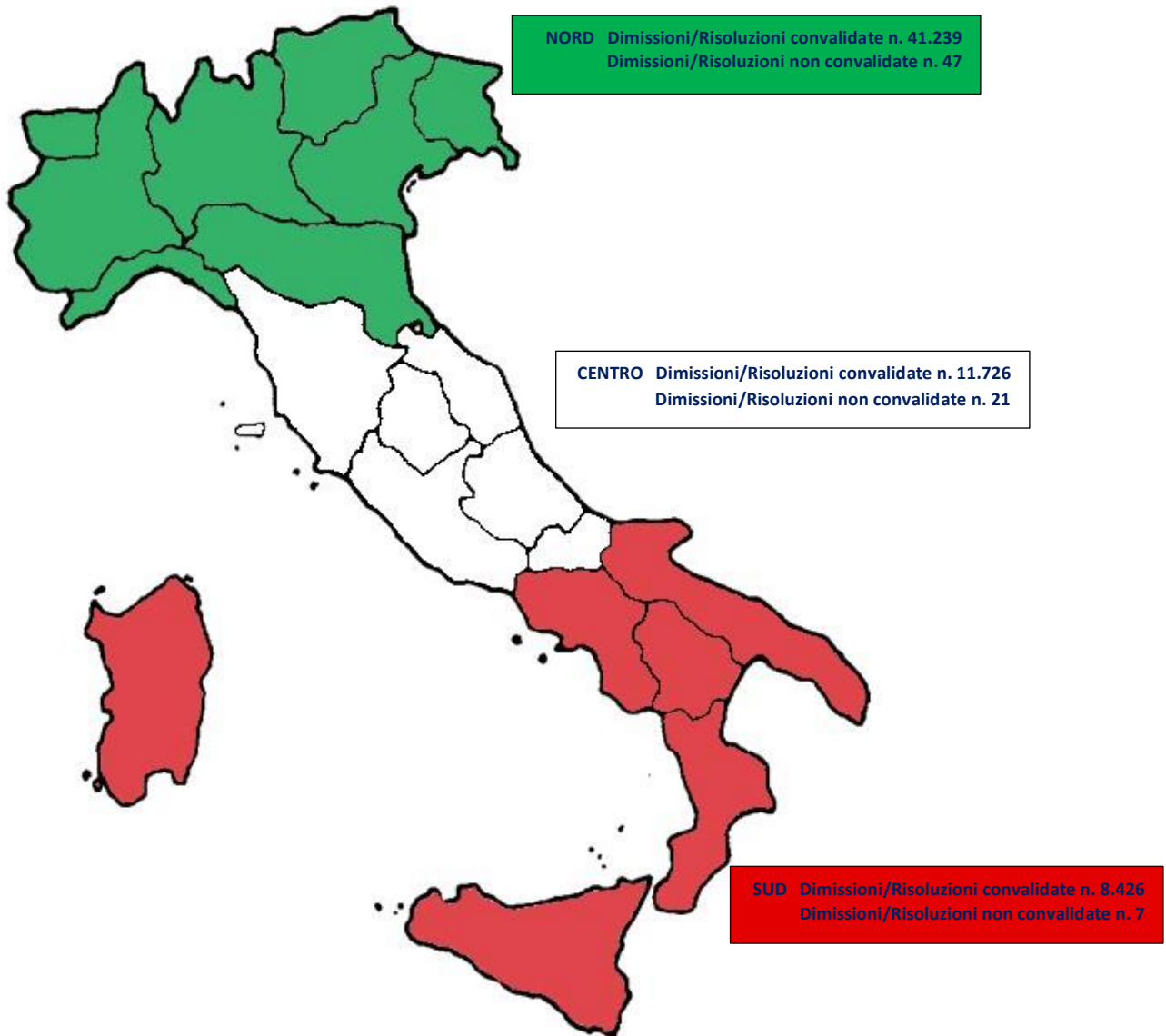
- nell'Italia Settentrionale sono state adottate **41.239** convalide (35.367 nel 2021), che rappresentano oltre il 67% del totale (dato simile al 2021);
- nell'Italia Centrale i provvedimenti sono stati **11.726** pari al 19% (percentuale corrispondente a quella del 2021, in cui le convalide erano 9.898);
- nell'Italia Meridionale sono stati rilasciati **8.426** provvedimenti, corrispondenti al 14% del totale (come per il 2021, in cui le convalide erano 7.171).

**Fig. 13. Dimissioni/risoluzioni convalidate 2022 – distribuzione per area geografica**



*Dati INL, 2022*

Fig. 14 Dimissioni/risoluzioni convalidate e non convalidate – Distribuzione per aree geografiche



Dati INL, 2022

Nella tabella che segue (Tab. 26) sono evidenziate, in ciascuna area geografica, le Regioni in cui è stato adottato il maggior numero di provvedimenti, sostanzialmente in linea con l'andamento evidenziato negli anni precedenti.

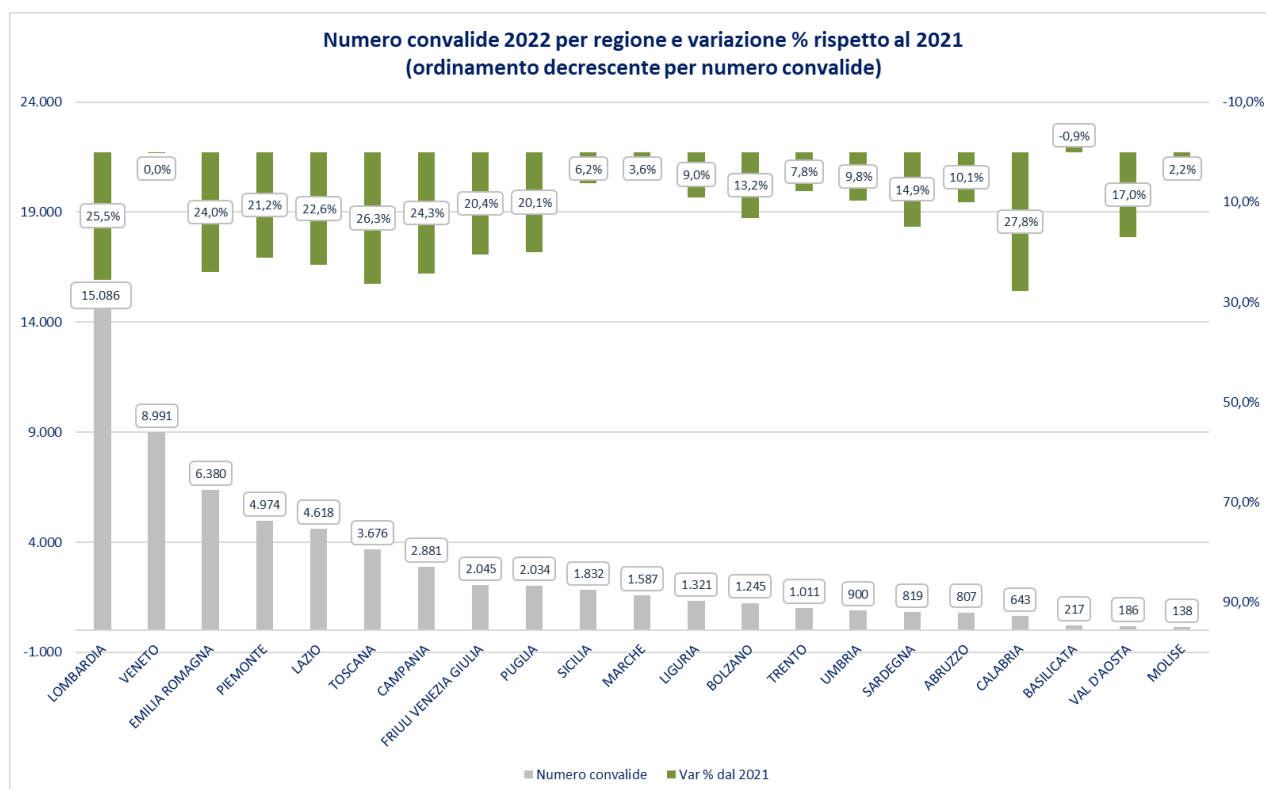
**Tab. 26 Dimissioni/risoluzioni lavoratrici madri e lavoratori padri - Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica**

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia <b>15.086</b> (12.023 nel 2021)	Lazio <b>4.618</b> (3.768 nel 2021)	Campania <b>2.881</b> (2.317 nel 2021)
Veneto <b>8.991</b> (8.987 nel 2021)	Toscana <b>3.676</b> (2.910 nel 2021)	Puglia <b>2.034</b> (1.694 nel 2021)
Emilia-Romagna <b>6.380</b> (5.145 nel 2020)	Marche <b>1.587</b> (1.532 nel 2021)	Sicilia <b>1.832</b> (1.725 nel 2021)

Dati INL, 2022

Dalla lettura dei dati a livello regionale, e dal raffronto con la situazione osservata nel 2021, emerge un generalizzato aumento delle convalde adottate sia in termini assoluti che percentuali rispetto al precedente anno (v. Fig. 15 in cui le regioni sono rappresentate in ordine decrescente per numero di convalde adottate nel 2022, con l'indicazione delle relative variazioni rispetto al 2021).

**Fig. 15. Numero convalde 2022 per regione e variazione % rispetto al 2021**



Dati INL, 2022

In tutti gli ambiti territoriali prevalgono nettamente le convalde relative alle lavoratrici madri, che rappresentano:

- l'88% di quelle emesse nel Meridione (90% nel 2021),
- il 77% di quelle emesse nell'Italia centrale (come nel 2020)
- il 69% di quelle emesse nel Settentrione (67% nel 2021).

Si sottolinea al riguardo come le convalide riferite alle donne presentino un calo di 2 punti percentuali nel Sud, siano stabili nel Centro e un aumento di 2 punti percentuali nel Nord Italia.

A livello nazionale i dati concernenti le convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle sole lavoratrici madri per il 2022 confermano un andamento analogo agli anni precedenti: la maggior parte dei provvedimenti, circa il 63,3% (28.313), risulta emessa nel Nord Italia (a fronte di 23.586 convalide adottate nel 2021, pari al 63%); oltre il 20,1% delle convalide (8.980) sono state adottate nel Centro Italia (a fronte di 7.650 provvedimenti adottati nel 2021, pari al 20%) e il restante 16,6% (7.406) riguarda il Sud Italia (a fronte di 6.426 convalide nel 2021, pari al 17%).

Nella seguente tabella (Tab. 27) sono riportate le regioni cui si riferisce il maggior numero di convalide di dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri, raggruppate per aree geografiche:

**Tab. 27 Dimissioni/risoluzioni lavoratori madri - Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica**

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia <b>10.687</b> (8.334 nel 2021)	Lazio <b>3.556</b> (2.926 nel 2021)	Campania <b>2.558</b> (2.116 nel 2021)
Veneto <b>5.650</b> (5.427 nel 2021)	Toscana <b>2.811</b> (2.213 nel 2021)	Puglia <b>1.779</b> (1.515 nel 2021)
Emilia-Romagna <b>4.370</b> (3.371 nel 2021)	Marche <b>1.191</b> (1.156 nel 2021)	Sicilia <b>1.631</b> (1.568 nel 2021)

*Dati INL, 2022*

Anche nel 2022 i dati concernenti le convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali dei soli lavoratori padri sono prevalentemente concentrati nell'Italia settentrionale, con **12.926** convalide (11.781 nel 2021), pari a oltre il 77% del totale (80% nel 2021).

Nell'Italia centrale il dato in esame risulta pari a **2.746**, corrispondente al 17% del totale (2.248 era il dato rilevato nel 2021, pari al 15%).

Infine, nel Sud Italia le dimissioni/risoluzioni consensuali dei lavoratori padri complessivamente convaldate, pari a **1.020**, corrisponde al 6% del totale – in linea con quanto registrato negli anni precedenti (745 nel 2021, pari al 5%).

Di seguito si riporta la tabella (Tab. 28) 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. 28 Dimissioni/risoluzioni lavoratori padri – Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica**

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia <b>4.399</b> (3.689 nel 2021)	Lazio <b>1.062</b> (842 nel 2021)	Campania <b>323</b> (201 nel 2021)
Veneto <b>3.341</b> (3.560 nel 2021)	Toscana <b>865</b> (697 nel 2021)	Puglia <b>255</b> (179 nel 2021)
Emilia-Romagna <b>2.010</b> (1.774 nel 2021)	Marche <b>396</b> (376 nel 2021)	Sicilia <b>201</b> (157 nel 2021)

Dati INL, 2022

La distribuzione delle convalide per classi di età, a livello territoriale, risulta sostanzialmente in linea con i dati rilevati a livello nazionale, che evidenziano la prevalenza di lavoratrici e lavoratori di età tra i 34 e i 44 anni (27.665), seguiti dalla fascia dai 29 ai 34 anni di età (21.103).

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	18.659	45% del totale del Nord Italia
CENTRO ITALIA	5.454	47% del totale del Centro Italia
SUD ITALIA	3.552	42% 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	14.064	34% del totale del Nord Italia
CENTRO ITALIA	4.023	34% del totale del Centro Italia
SUD ITALIA	3.016	36% 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, evidenziando altresì 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 nel 2022 si sono dimessi o hanno aderito a risoluzioni consensuali entro i primi 3 anni di rapporto di lavoro sono:

NORD ITALIA	19.665	48% del totale del Nord Italia
CENTRO ITALIA	5.846	50% del totale del Centro Italia
SUD ITALIA	4.575	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	16.399	40% del totale del Nord Italia
CENTRO ITALIA	4.682	40% del totale del Centro Italia
SUD ITALIA	3.215	38% del totale del Sud Italia

Si riportano infine i dati delle convalide relative a lavoratori e lavoratrici con un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni:

NORD ITALIA	5.175	12% del totale del Nord Italia
CENTRO ITALIA	1.198	10% del totale del Centro Italia
SUD ITALIA	636	8% del totale del Sud Italia

## 10. 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 **75** (v. Tab. 29) – in aumento rispetto ai 34 del 2021 – e 60 si sono verificati negli uffici afferenti direttamente all'INL, 13 a Bolzano e 2 in Sicilia. La maggior parte di questi (44), pari al 71% delle dimissioni non convalidate, si riferiscono a lavoratrici madri (a fronte di 20 nel 2021 pari al 59%) mentre 15 riguardano lavoratori padri, pari al 24% delle dimissioni non convalidate (14 nel 2021 pari al 41%).

Le ipotesi di mancata convalida si confermano concentrate nelle regioni del Nord in cui ne risultano **47** (19 nel 2021): 13 in Piemonte, 10 in Veneto, 4 in Emilia. Le restanti mancate convalide sono così distribuite: **21** al Centro (10 nel 2021) - delle quali 15 in Toscana e 6 nel Lazio - e **7** al Sud (5 nel 2021).

**Tab. 29 Numero richieste non convalidate per Regione**

REGIONE	F	M	Totale
ABRUZZO	0	0	0
BASILICATA	0	0	0
BOLZANO <sup>7</sup>	0	0	13
CALABRIA	0	0	0
CAMPANIA	2	0	2
EMILIA ROMAGNA	3	1	4
FRIULI VENEZIA GIULIA	1	1	2
LAZIO	4	2	6
LIGURIA	2	0	2
LOMBARDIA	1	0	1
MARCHE	0	0	0
MOLISE	0	0	0
PIEMONTE	12	1	13
PUGLIA	0	1	1
SARDEGNA	2	0	2
SICILIA	1	1	2
TOSCANA	11	4	15
TRENTO	0	0	0
UMBRIA	0	0	0
VAL D'AOSTA	2	0	2
VENETO	6	4	10
Totale complessivo	47	15	75

<sup>7</sup> Nella modulistica dell'ITL di Bolzano non viene rilevato il genere del lavoratore interessato dalla mancata convalida

**Tab. 30 Numero richieste non convalidate per genere, tipologia ed annualità. Var % da 2021 per genere**

Tipo Recesso	2022			2021			var F % da 2021	var %M da 2021	var% Tot da 2021
	F	M	TOT	F	M	TOT			
Dimissioni volontarie	44	15	<b>59</b>	16	14	<b>30</b>	175,0%	7,1%	96,7%
Giusta Causa	2	0	<b>2</b>	3	0	<b>3</b>	-33,0%	0,0%	-33,3%
Risoluzione consensuale	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	0,0%	0,0%	-0,0%
ND <sup>8</sup>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>13</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>0</b>			
<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>15</b>	<b>75</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	135,0%	17,1%	82,4%

Dati INL 2022

<sup>8</sup> Il dato non è rilevato nella modulistica dell'ITL di Bolzano