

Sintesi Relazione convalide dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri (art. 55, comma 4, D. Lgs. n. 151/2001) – Anno 2020

La DC tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro dell'INL effettua il monitoraggio annuale dei provvedimenti di convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri (ex art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001) rilasciati dai competenti II.TT.LL. attraverso un applicativo informatico (gestito dal MLPS) in uso presso gli Uffici territoriali dell'INL e i servizi ispettivi della Regione Sicilia e della Provincia autonoma di Trento e li aggrega ai dati comunicati dalla Provincia autonoma di Bolzano che procede in maniera autonoma a tale rilevazione.

A conclusione del monitoraggio, la citata DC elabora una relazione annuale sulla situazione delle convalide estesa all'intero territorio italiano.

La procedura di convalida consente di assicurare una maggiore tutela alle lavoratrici ed ai lavoratori nel delicato periodo della gestazione e dei primi 3 anni di vita dei figli, attraverso un colloquio mirato alla verifica della genuinità del consenso alla cessazione del rapporto di lavoro già manifestato dal dipendente interessato al datore di lavoro.

A seguito delle misure di contenimento del contagio COVID-2019, dal 2020 è stata introdotta la possibilità di effettuare la procedura di convalida anche "a distanza", attraverso l'utilizzo di un apposito modello di richiesta on line, pubblicato sul sito dell'INL e disponibile per la durata del periodo emergenziale, da compilare e trasmettere telematicamente ai competenti Uffici territoriali al fine dell'accertamento dell'identità della parte, della libera volontà di dimettersi e delle relative motivazioni.

I risultati del monitoraggio svolto dalla Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro sono condivisi con l'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità.

Quale ulteriore novità del 2020 si segnala la collaborazione tra INL e INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) nell'effettuazione di analisi e approfondimenti sui dati disponibili. In particolare, il suddetto ente di ricerca ha fornito un supporto tecnico-scientifico che ha consentito di arricchire la tradizionale esposizione dei dati con una loro contestualizzazione all'interno delle dinamiche del mercato del lavoro nazionale e dei fenomeni che lo caratterizzano.

Il documento evidenzia e analizza l'andamento dei dati delle convalide sotto diversi profili, di seguito indicati.

NUMERO COMPLESSIVO DI CONVALIDE DISTINTE PER TIPOLOGIA DI RECESSO

Le convalide complessivamente adottate su tutto il territorio nazionale nel 2020 sono **42.377**, in diminuzione rispetto alle 51.558 del 2019 (-**17,8%**). La tipologia di recesso più frequente è costituita dalle **dimissioni volontarie** (oltre il **94%**) mentre le dimissioni per giusta causa e le risoluzioni consensuali sono pari rispettivamente a circa il 4% e al 2% del totale.

In ottica di genere, delle 42.377 convalide totali, il **77,4%** si riferisce a donne e attesta una maggiore esposizione delle **lavoratrici madri** al recesso dal mercato del lavoro in presenza di figli sino ai 3 anni.

DISTINZIONE PER CLASSE DI ETÀ DEI GENITORI E NUMERO E ETÀ DEI FIGLI

Come negli anni precedenti il **75%** dei provvedimenti riguarda lavoratrici e lavoratori di età **tra i 29 e i 44 anni**.

Sul complesso dei/delle richiedenti, il **61%** ha **1 figlio**, il 32% 2 e il 7% più di 2. L'età del figlio che più incide in questo fenomeno è quella fino ad 1 anno, quindi prevale l'esigenza di primo accudimento.

CITTADINANZA DEI LAVORATORI PADRI/DELLE LAVORATRICI MADRI

Nel 2020 l'**86%** delle convalide sono rivolte a cittadini di nazionalità **italiana**, oltre il **9%** sono riferite a cittadini di **Paesi terzi** e oltre il **5%** del totale riguardano cittadini **UE**.

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** e di **operaio**, che rappresentano quasi il **92%** delle dimissioni/risoluzioni convalidate, percentuale sostanzialmente in linea con quella del 94% registrata nel 2019.

In entrambe le qualifiche, la netta prevalenza è costituita da **lavoratrici madri**, pari all'**84% degli impiegati** (a fronte del 16% rappresentato da uomini) e al **71% degli operai** (a fronte del 29% costituito da uomini).

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

I dati sull'anzianità di servizio mostrano che le lavoratrici madri/i lavoratori padri che si dimettono o aderiscono a risoluzioni consensuali presentano, secondo un andamento stabile nel tempo, una bassa anzianità di servizio, **entro i primi 3 anni di rapporto di lavoro** (21.131, di cui circa il 73% riferito a donne). Segue la fascia **da 3 a 10 anni** con 16.211, che per oltre l'83% riguardano lavoratrici madri. In misura nettamente inferiore sono le convalide riferite a dimissioni o risoluzioni consensuali di lavoratrici o lavoratori con oltre i 10 anni di servizio, anche per l'incidenza anagrafica dei lavoratori e lavoratrici in condizione di genitorialità, ma anche in questi casi la quota femminile resta sempre prevalente su quella maschile.

LE CONVALIDE PER SETTORE ECONOMICO

L'ambito produttivo in cui le convalide sono maggiormente concentrate permane il **terziario**, settore con significativa presenza femminile a cui si riferiscono **oltre il 72%** dei provvedimenti adottati; rilevante anche il dato dell'**industria**, pari a **circa il 15%** del totale e dell'**edilizia**, pari a poco più del 3% del totale.

Nell'ambito dei settori sopra indicati, si registra una netta **prevalenza delle lavoratrici madri** nel terziario, in cui costituiscono l'82% del totale e nell'industria, in cui il 61% delle convalide è riferito alle donne; un **andamento opposto** si riscontra nell'ambito dell'**edilizia**, caratterizzato prevalentemente dal lavoro maschile, in cui il **60%** dei provvedimenti è destinato ai lavoratori **padri**.

TIPOLOGIA ORARIO DI LAVORO

Con riferimento alla tipologia di orario di lavoro, oltre il **64%** dei provvedimenti di convalida si riferisce a **rapporti di lavoro a tempo pieno**, con prevalenza dei provvedimenti riferiti alle lavoratrici madri.

MOTIVAZIONI DELLE CONVALIDE

Tale rilevazione consente l'analisi dei fattori che inducono alla risoluzione del rapporto di lavoro in presenza di carichi familiari.

Sul totale delle convalide, la motivazione più frequente continua ad essere la **difficoltà di conciliazione dell'occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole** sia per ragioni legate alla disponibilità di servizi di cura (**38%** del totale delle causali) che per ragioni di carattere organizzativo riferite al proprio contesto lavorativo (**20%** del totale delle motivazioni indicate).

La difficoltà di conciliazione per motivi legati ai servizi di cura comprende l'assenza di parenti di supporto, l'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby-sitter), il mancato accoglimento al nido.

La difficoltà di conciliazione per motivi legati all'organizzazione e le condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole comprende la distanza dal luogo di lavoro, il cambiamento della sede di lavoro, le ragioni concernenti l'orario di lavoro come la mancata modifica degli orari lavorativi, la mancata concessione del part time, la modifica delle mansioni svolte.

Ulteriori motivazioni, di carattere residuale, riguardano le restanti situazioni quali cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge, trasferimento dell'azienda.

Esiste, tuttavia, una **profonda differenza di genere nel dato relativo alle motivazioni** in quanto **la difficoltà di esercizio della genitorialità in maniera compatibile con la propria occupazione è quasi esclusivamente femminile.**

Le segnalazioni di difficoltà di conciliazione per ragioni legate ai servizi di cura o ragioni legate all'organizzazione del lavoro, infatti, riguardano donne in una percentuale **tra il 96% e il 98%.**

La **prevalente** motivazione delle convalide riferite a **uomini** è invece il **passaggio ad altra azienda.**

Tale dato attesta il differente utilizzo da parte di uomini e donne dell'istituto della convalida e attiene a un insieme di problematiche di genere che non caratterizza il solo periodo dell'emergenza pandemica, ma che tuttavia ne esce confermato.

ANALISI TERRITORIALE

La distribuzione dei provvedimenti nelle regioni del Nord, del Centro e del Sud Italia risulta, come di consueto, coerente con il differente andamento occupazionale che caratterizza i citati ambiti territoriali, come confermato dalla rispettiva percentuale, rimasta sostanzialmente invariata rispetto a quella rilevata lo scorso anno: nell'**Italia Settentrionale** rappresentano circa il **65%** del totale; nell'**Italia Centrale** il **19%** del totale e nell'**Italia Meridionale** il **16%** del totale.

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

MANCATE CONVALIDE

I casi di mancata convalida, in cui il personale degli Uffici territoriali ha riscontrato la non genuinità del consenso prestato dalla lavoratrice madre/dal lavoratore padre alle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, sono stati complessivamente **27**, in diminuzione (- **44%**) rispetto al 2019 (48 mancate convalide), di cui **17** riferiti a lavoratrici **madri** e **10** a lavoratori **padri** e prevalentemente concentrati nelle regioni del **Nord** (in cui se ne sono registrate **13**).

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