



RELAZIONE SINTETICA CONVALIDE DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI DI LAVORATRICI MADRI E PADRI EX ART. 55, COMMA 4, D.LGS.N.151/2001) ANNO 2021 RILEVATI DALLA ITL VICENZA

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 online pubblicato sul sito dell'ITL di Vicenza e disponibile per la durata del periodo di emergenza da compilare e trasmettere telematicamente ai competenti uffici territoriali, al fine dell'accertamento della identità della parte, della libera volontà di dimettersi e delle relative motivazioni.

NUMERO COMPLESSIVO DI CONVALIDE DISTINTE PER TIPOLOGIA DI RECESSO

Per la provincia di Vicenza nell'anno 2021 le convalide delle dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, presentate da parte di lavoratrici/lavoratori, è stato di circa 2110.

La tipologia di recesso più frequente è costituita dalle dimissioni volontarie, che ha rappresentato oltre il 99%, mentre la tipologia per risoluzione consensuale e per giusta causa l'1%.

In un'ottica di genere delle 2110 convalide totali circa il 60% si riferisce alle donne e il 40% agli uomini, confermando una tendenza osservata anche nel corso degli anni precedenti, relativa alla maggior esposizione delle

lavoratrici madri al recesso dal mercato del lavoro in presenza di figli sino a tre anni di età.

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

Il 75% circa dei provvedimenti di convalida delle dimissioni hanno riguardato lavoratrici e lavoratori in età compresa tra i 29 e 44 anni .

La maggiore concentrazione dei provvedimenti per fascia d'età si è avuta tra i 34 e 44 anni.

Sul complesso dei richiedenti il provvedimento di convalida delle dimissioni circa il 65% ha un solo figlio, il 35% ha più figli.

L'età del figlio che più incide in questo fenomeno è quella fino ad un anno, evidenziando tra le motivazioni la prevalenza dell'esigenza di primo accudimento .

QUALIFICHE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Nell'anno 2021 la maggior parte dei provvedimenti di convalida riguarda lavoratrici e lavoratori con qualifica di: impiegato, operaio ed apprendista impiegato/operaio che rappresentano circa il 99% delle dimissioni /risoluzioni convalidate; mentre solo l'1% ha riguardato lavoratori e lavoratrici con qualifica di dirigente.

In tutte le qualifiche (impiegati, operai, apprendisti) la netta prevalenza è costituita dalle lavoratrici.

Questa distribuzione induce due tipi di considerazioni, in primo luogo l'andamento delle convalide rispecchia la distribuzione del genere nel mercato del lavoro dipendente, in cui le donne sono maggiormente rappresentate nelle qualifiche di livello intermedio e poco 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** delle lavoratrici madri/lavoratori padri che si dimettono o aderiscono a risoluzioni consensuali mostrano **una bassa anzianità di servizio entro i primi tre anni del rapporto di lavoro** , mentre nella fascia dai tre ai 10 anni di anzianità lavorativa la maggior parte riguarda le lavoratrici.

In misura nettamente inferiore sono, poi, le convalide di dimissioni o risoluzioni consensuali di lavoratrice/lavoratori con oltre 10 anni di servizio.

LE CONVALIDE PER SETTORE ECONOMICO

L'ambito produttivo in cui le convalide sono maggiormente concentrate permane il settore terziario con significativa presenza femminile .

Rilevanti anche il dato dell'industria, dell'edilizia e dell'artigianato.

I settori maggiormente interessati sono stati: il commercio all'ingrosso e al dettaglio, la logistica e i trasporti, il settore sanitario e l'assistenza sociale, la ristorazione.

Dati consistenti sono stati pure rilevati nell'ambito dell'industria manifatturiera in cui la prevalenza dei provvedimenti di convalida delle dimissioni ha riguardato donne.

Un andamento opposto si riscontra nell'ambito dell'edilizia caratterizzato prevalentemente rappresentato dal lavoro maschile.

TIPOLOGIA DI ORARIO

Con riferimento alla tipologia di orario di lavoro la stragrande maggioranza dei provvedimenti di convalida si riferisce al rapporto di lavoro a tempo pieno con prevalenza di quelli 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 per oltre il 58% continua ad essere la difficoltà di conciliazione dell'occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole sia per ragioni legate alla disponibilità dei servizi di cura, che per ragioni di carattere organizzativo riferite al proprio contesto lavorativo. 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 ad esempio asili nido, baby-sitter o 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.

Significativo il dato sulla non accettazione del part-time o della flessibilità, ricevuto dalle lavoratrici.

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, la formazione universitaria e il lavoro autonomo-professionale.

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 legate all'organizzazione del lavoro, infatti, riguardano le lavoratrici madri con una percentuale che si attesta intorno al 99% .

Viceversa, la prevalente motivazione delle convalide delle dimissioni riferite agli uomini è stato il passaggio ad altra azienda.

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

MANCATE CONVALIDE

I casi di mancata convalida in cui si è riscontrato la non genuinità del consenso prestato dalla lavoratrice madre/dal lavoratore padre alle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, sono state del tutto marginali a conferma dell'importanza di una corretta informazione dei lavoratori e delle lavoratrici con figli minori di tre 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 la fruizione del congedo parentale e il ricorso al lavoro agile.

Alla realizzazione di tali obiettivi concorrono le iniziative di prevenzione e promozione della legalità svolte dal personale ispettivo dell'ITL di Vicenza, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 124/2004, nonché una 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 sulla sezione del sito internet nazionale dell'INL, relativa all'ITL di Vicenza.