



Consigliera di
Parità
Regione
Campania



I dati delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri in Italia ed in Campania.

(Ai sensi dell'art.55 del D.lgs.26 marzo 2001 n.151).

- Anni 2023/2024 -

Appunti

DOMENICA MARIANNA LOMAZZO
CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONALE CAMPANIA

Riflessioni introduttive

L'organizzazione del lavoro e la non condivisione del ruolo genitoriale continuano ad essere tra i principali ed irrisolti ostacoli nel percorso delle donne verso la parità delle opportunità con l'universo maschile. L'organizzazione della nostra società, inoltre, non è ancora strutturata compiutamente sulle esigenze di entrambi i generi, sulle esigenze della famiglia e, in aggiunta, ancora vige una cultura fortemente impregnata di sessismo che affida principalmente alle donne la cura dei figli e della famiglia.

Questo è quanto ancora emerge, nel nostro Paese, dai dati del biennio 2023/2024 relativi alle convalide delle Dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri (Art. 55 del D.lgs. 151/01) adottate dall'Ispettorato Nazionale del lavoro. Dai dati su menzionati, nel biennio in esame, si registra che la tipologia di recesso più frequente dei provvedimenti convalidati è quella relativa alle dimissioni volontarie e riguarda per lo più madri lavoratrici in difficoltà di conciliare il lavoro con il carico familiare. Nel 2023, sono state 43.031 le lavoratrici madri che si sono dimesse volontariamente dal lavoro. I lavoratori padri sono stati, per la medesima motivazione, 18.048.

Nel 2024 le lavoratrici madri, che si sono dimesse dal lavoro volontariamente, sono state 41.406 e i lavoratori padri, 18.048. Continuiamo ad assistere ad un fenomeno che registra l'annosa e mai risolta questione del carico di cura della famiglia e dei figli, che continua a gravare quasi interamente sulle spalle delle donne, come emerge dall'analisi delle motivazioni a base delle loro dimissioni volontarie dal lavoro. Dai dati difatti emerge che la motivazione prevalente è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del bambino/a: in particolare la maggioranza delle lavoratrici madri ha collegato tale difficoltà all'assenza di servizi (il 45,2% nel 2023, il 47,5% nel 2024). La seconda tipologia di motivazioni riguarda l'organizzazione del lavoro (29,5% nel 2023 e 30,0% nel 2024). Nel complesso la difficoltà di cura rappresenta nel 2023 il 74,7% delle convalide, valore che è passato al 77,5% nel 2024.

Per i lavoratori padri, invece, la motivazione principale delle loro convalide di dimissioni è di carattere professionale, ovvero per passaggio ad altra azienda (72,2% nel 2023 e 66,6% nel 2024) mentre la motivazione per la cura dei figli è del 16,7% dei casi nel 2023 e del 21,1% nel 2024. La non condivisione genitoriale degli oneri di cura si traduce, quindi, oltre che nella qualità della partecipazione delle donne al lavoro, anche in maniera frequente, nel loro ricorso alle dimissioni, che in molti casi si rivela nella loro rinuncia al lavoro. Le dimissioni dal lavoro riguardano prevalentemente persone appartenenti all'età anagrafica 20-40 anni, insistendo dunque sulla popolazione in età feconda per quanto concerne le donne. Si tratta di una età centrale della vita, quando cioè si sviluppano e si concretizzano i percorsi lavorativi.

La complicata conciliazione tra maternità e genitorialità è, inoltre, la principale conseguenza delle segregazioni verticali, orizzontali, orarie e settoriali che registriamo nell'occupazione femminile e con inevitabili effetti sperequativi sulla retribuzione. Le principali cause del *gender pay gap* scaturiscono, per l'appunto, dal livello di partecipazione delle donne al lavoro, dal loro inquadramento, dalle tipologie contrattuali flessibili, dalla mancanza di un salario fisso, dalla componente variabile della retribuzione, dall'effetto retributivo degli oneri di cura, quali i congedi per maternità, genitorialità, utilizzati prevalentemente dalle donne. Nel Rendiconto annuale di genere dell'INPS 2024 viene messo in evidenza come il *gender pay gap* resti un aspetto critico dell'occupazione femminile, con le donne che percepiscono stipendi inferiori di oltre venti punti percentuali rispetto agli uomini. Le lavoratrici con un contratto a tempo parziale sono il 64,4% del totale e anche il part-time involontario è prevalentemente femminile, rappresentando il 15,6% degli occupati, rispetto al 5,1% dei maschi.

Il percorso lavorativo delle donne, continua il Rapporto INPS, si sviluppa in termini professionali di crescita meno lineari, a causa dei carichi di cura, con opportunità di carriera più ridotte: le donne sono il 21% dei dirigenti e il 32,4 % dei quadri. Il *gender Pay Gap* si stratifica nel tempo fino ad una copertura pensionistica inferiore.

Il divario di genere nel lavoro e nella retribuzione, è, quindi, il frutto di questo percorso ad ostacoli delle donne al lavoro. In aggiunta, dai dati Eurostat 2024 emerge che la differenza di retribuzione tra donne e uomini varia dal 4,7 % nel settore pubblico al 15,4% nel settore privato con una media tra i paesi europei del 12,7% (EU 27) e aumenta anche al crescere dell'età. In questa realtà, la condizione di madre è quasi una scelta eroica che debbono compiere le donne in un contesto organizzativo della nostra società che non ha ancora assunto compiutamente il valore sociale della maternità; pertanto diviene necessario il recepimento nel nostro Paese, senza aspettare il termine ultimo (2026) della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. La Direttiva impegna gli Stati membri sia a rafforzare l'applicazione dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva, sia ad eliminare la discriminazione basata sul sesso, potenziando i sistemi retributivi, sia a stabilire prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione.

Sul dato complessivo delle dimissioni/risoluzioni da parte delle/i lavoratrici/lavoratori convaldate dall'INL nel biennio in esame, similmente agli anni precedenti, emerge che la fascia critica per restare nel mercato del lavoro risulta essere proprio quella immediatamente dopo la maternità, con una maggiore esposizione delle lavoratrici madri al recesso dal mercato del lavoro in presenza di figli sino ai 3 anni. La condivisione del ruolo genitoriale, che consentirebbe alle donne di perseguire anche nel lavoro l'effettiva parità di chance accordate all'universo maschile, necessita ancora di ulteriori e più specifici strumenti e provvedimenti che vanno oltre il pure significativo Decreto Legislativo 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, che ha introdotto modifiche sostanziali al congedo parentale, con l'obiettivo di favorire una maggiore condivisione delle responsabilità di cura tra i genitori e promuovere la parità di genere. Vi è, soprattutto, la necessità di un radicale cambiamento culturale.

Proseguendo nell'analisi dei dati distribuiti sul territorio nazionale, in tutti gli ambiti territoriali registriamo una spiccata prevalenza delle convalide di dimissioni relative a lavoratrici madri. La distribuzione dei provvedimenti di convalida di Dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, di cui al D.lgs. 151/01, nelle Regioni del Nord, del Centro e del Sud Italia, riportati nella relazione dell'INL, rispecchia, come è ovvio, anche il differente andamento occupazionale che caratterizza gli ambiti territoriali per quanto concerne l'occupazione femminile. In Italia, come riportato nel Rapporto Istat 2025, il tasso di occupazione femminile (25-64 anni) è pari al 56,1% nel 2024 inferiore alla media dell'Unione Europea che è pari al 68,3%. Il differenziale di genere nel tasso di occupazione è di 17,2 punti percentuali rispetto agli uomini, tra i più elevati in Europa. Nelle Regioni del Mezzogiorno il tasso di occupazione femminile scende al 36%.

Le donne inattive per motivi familiari o di cura sono oltre 1,7 milioni, evidenziando il peso delle responsabilità di cura sulla partecipazione al mercato del lavoro. Le donne italiane presentano livelli di istruzione più elevati rispetto agli uomini, ma ciò non si traduce in una pari partecipazione al lavoro. La crescita del lavoro nel Sud è superiore a quella media in Ue (+0,4 punti), ma ciò non si concretizza anche in maggiore occupazione femminile. La Campania con il 32,3%, di occupazione femminile (meno di una donna tra i 15 e i 64 anni al lavoro) è la regione europea con il tasso di occupazione femminile più basso (secondo dati Eurostat relativi al 2024).

La situazione dell'occupazione femminile in Campania nel 2025, nonostante una crescita economica che ha portato benefici anche al mercato del lavoro con un aumento degli occupati e del tasso di occupazione, rimane critica. In una realtà lavorativa come quella del mezzogiorno d'Italia e, quindi, della nostra Campania, quando le donne sono costrette a dimettersi dal lavoro, come nel caso delle dimissioni dovute all'impossibilità di conciliazione impegno lavorativo/cura della famiglia, lo fanno anche con la consapevolezza di un loro complicato rientro nel mondo del lavoro.

La Campania

In Campania nell'anno 2023 sono stati convalidati 2.893 provvedimenti di dimissioni/risoluzione ex art. 55 D.lgs. 151/2001. Nell'anno 2024 si è registrato un decremento di tali provvedimenti, raggiungendo il numero di 2.814, ovvero si è avuta una diminuzione del 2,7%.

In tutte le province campane si è avuto un calo del numero di dimissioni/risoluzioni; in particolare modo la provincia di Napoli passa da 1.647 provvedimenti nel 2023 (1373 lavoratrici madri) 1.532 nel 2024 (1300 lavoratrici madri). Segue la provincia di Caserta con 470 dimissioni nel 2023 (433 lavoratrici madri) a 444 nel 2024 (385 lavoratrici madri). (Dai dati forniti dagli Ispettorati territoriali del Lavoro)

In Campania, dai dati forniti dagli Ispettorati Territoriali regionale e provinciali, a partire dal 2021 abbiamo registrato:

nel **2021** dimissioni/risoluzioni di lavoratrici madri 2.116 – dimissioni/risoluzioni di lavoratori padri 201;
 nel **2022** dimissioni/risoluzioni di lavoratrici madri 2.558 – dimissioni/risoluzioni di lavoratori padri 323;
 nel **2023** dimissioni/risoluzioni di lavoratrici madri 2.500 – dimissioni/risoluzioni di lavoratori padri 393;
 nel **2024** dimissioni/risoluzioni di lavoratrici madri 2.443 – dimissioni/risoluzioni di lavoratori padri 371.

Come si evince dai dati forniti, pure a fronte di una lieve altalenante crescita/decrecita per quanto concerne il ricorso al recesso dal lavoro da parte delle lavoratrici madri e una crescita dei lavoratori padri, la situazione, nel corso degli anni, resta sostanzialmente senza variazioni di particolare rilievo.

Dobbiamo necessariamente invertire la rotta; le donne, come si può facilmente evincere, si ritrovano più spesso inattive oppure sottoccupate, costrette a lavorare meno tempo per dare spazio alla cura della famiglia, a dover scegliere tra il lavoro e la famiglia, a dover sacrificare la libertà di autodeterminazione anche economica, a dover sacrificare le proprie aspirazioni, le proprie passioni, le proprie competenze. Dobbiamo sopperire alla carenza strutturale di servizi a supporto della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro anche con istituti innovativi e con sperimentazioni innovative, oltre a promuovere e favorire quelli già esistenti: presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure attivate per il back to work, coaching, smart working, asilo nido aziendale etc.); incentivare, ulteriormente, i papà ad utilizzare i congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino.

Le azioni di ampliamento dell'offerta degli asili, di potenziamento della scuola per l'infanzia, di miglioramento dell'assistenza per gli anziani ed i disabili, di un sostegno diffuso al *work life balance* debbono essere assunte come impegni primari

Utile strumento è la certificazione della parità di genere nelle imprese dei settori privati, ma anche nei settori pubblici, il cui obiettivo finale è la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, in grado di favorire e di valorizzare il contributo delle donne nella crescita dell'azienda oltre che per promuovere una maggiore equità sociale. In Campania abbiamo potuto registrare numeri significativi per quanto concerne l'acquisizione da parte delle nostre aziende della Certificazione della parità di genere (a marzo 2025 -dati in aggiornamento- erano 722 aziende certificate).

Tra i suoi principali indicatori, la certificazione della parità di genere, oltre alla promozione delle donne, alla promozione della parità retributiva, contiene anche la promozione di strumenti di conciliazione tra il lavoro e la cura della famiglia, con particolare riferimento alla promozione della condivisione genitoriale.

É pur vero che anche nell'Unione Europea, dove vengono continuamente implementate strategie per eliminare le diseguaglianze di genere (tra le ultime le misure contenute nel PNRR), i divari non sono scomparsi, ma è nel nostro Paese che si registra la differenza più marcata nel tasso di occupazione tra gli uomini e le donne, e le donne più svantaggiate sono quelle con figli, soprattutto nelle regioni del nostro mezzogiorno.

Nella Regione Campania, per quanto concerne la realizzazione di politiche attive volte alla promozione delle donne campane nel mercato del lavoro e di sostegno alla conciliazione vita/lavoro si è avviato, da tempo, un percorso positivo concretizzatosi in una particolare attenzione per l'implementazione del lavoro femminile con azioni dirette a favorire l'occupazione delle donne. Sono stati istituiti gli Sportelli Donna (Info-point di orientamento e di tutoraggio dedicati alle donne alla ricerca del lavoro sia autonomo che dipendente) presso circa 30 CPI della Campania. Sono state previste misure a sostegno dell'imprenditoria femminile (a valere sul PR Campania FSE+2021-2027), ed emanati i relativi bandi. Come pure sono stati previsti strumenti a sostegno della conciliazione vita /lavoro: dalla previsione di voucher per l'accesso ai nidi ai voucher quali contributo ai nuclei familiari per i nuovi nati secondogeniti, al finanziamento delle reti territoriali di genere finalizzate a promuovere misure volte al rafforzamento delle iniziative di welfare aziendale e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne, ampliando l'offerta dei servizi e la loro accessibilità(sono stati ammessi a finanziamento 68 progetti). Bisogna continuare con ancora maggiore incisività e determinazione e, soprattutto, con rinnovata visione il percorso intrapreso. Nel corso delle continue riunioni del Partenariato, nella mia funzione di Consigliera di Parità regionale, ho fatto emergere continuamente la carenza di strutture a supporto delle famiglia e, nello specifico, di asili nido, avanzando anche proposte innovative quale per esempio (tenuto conto che il tessuto produttivo campano è composto per circa il 95% da micro imprese e ciascuna da sola non potrebbe sostenere i costi di un asilo nido) di valutare la possibilità di programmare interventi, che prevedano nelle aree industriali la presenza di idonee strutture di accoglimento per i bambini (asilo nido etc.) anche tramite l'incentivazione di accordi/reti tra le imprese.

É necessario promuovere e sostenere con ancora maggiore concretezza nel mondo del lavoro le donne, con particolare attenzione alle donne con figli.

Il provvedimento della Ministra del Lavoro circa gli sgravi contributivi per i datori di lavoro che assumono donne con figli, va sicuramente in questo senso, ma sono necessarie efficaci politiche di sostegno alla famiglia ivi comprese politiche risolutive di conciliazione vita/lavoro, di promozione della condivisione del ruolo genitoriale per aiutare le donne a restare nel mondo del lavoro, per aumentare il loro potere contrattuale sul mercato del lavoro che come risulta evidente, viene per lo più frenato dal carico della maternità e della cura familiare, in aggiunta alle criticità dell'offerta di lavoro dovute ad un mercato ancora debole. Sono questi alcuni dei principali temi di politica attiva per favorire la permanenza e l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, sui quali bisogna necessariamente investire con maggiore tempestività e determinazione. È necessario un piano strategico per l'inclusione attiva delle donne nel tessuto produttivo e per eliminare l'elevato gap di genere nell'accesso al lavoro e nella permanenza nel lavoro.

La Regione Campania ha istituito un tavolo permanente sull'occupazione femminile con l'obiettivo di porre in essere un'azione sinergica tra istituzioni, imprese e società civile finalizzata alla promozione di una cultura del lavoro che valorizzi le donne, per rafforzare le loro opportunità lavorative, per la promozione della leadership femminile, per la riduzione dei divari territoriali.

É la strada giusta. Implementare il lavoro femminile è una necessità che contribuirebbe anche alla crescita economica e sociale della Regione Campania e del Mezzogiorno. Un serio piano, quindi, per inserire e rendere più competitive le donne nel mondo del lavoro, deve comprendere necessariamente un nuovo e moderno welfare state che abbia tra i suoi obiettivi principali il sostegno alla famiglia, una tutela efficace della maternità e della genitorialità e ciò anche al fine di invertire la tendenza del calo demografico nel nostro paese e soprattutto nel Mezzogiorno.

Nel nostro Mezzogiorno le dinamiche naturali hanno colpito in maniera più rapida e severa soprattutto le aree interne, con un progressivo spopolamento dei piccoli centri, e con una sempre più critica carenza dei servizi. Il Mezzogiorno, da area più giovane, sta diventando progressivamente l'area più vecchia del Paese. È necessario invertire la tendenza al "lento declino".

Auspico che vengano realizzate riforme strutturali del nostro mercato del lavoro, che vengano superati i provvedimenti "una tantum" che sicuramente sono un aiuto, ma spesso creano precarietà, instabilità, rivelandosi spesso meri palliativi. Vi è la necessità di realizzare compiutamente sia quanto contenuto nella Strategia dell'UE per la Parità di Genere 2020-2025, e nell'obiettivo (Goal) 5 dell'Agenda ONU 20/30 sullo Sviluppo Sostenibile, sia, pertanto, una programmazione di politiche puntuali anche da parte dei governi territoriali e del Governo Nazionale.

Con la speranza di aver contribuito alla necessaria e non più procrastinabile riflessione, è con gratitudine che desidero ringraziare i Direttori Territoriali del lavoro della Campania per la collaborazione e la dott.ssa Serena Billitteri, funzionaria comunicazione e informazione della Regione Campania, per la sintesi dei dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'elaborazione dei dati forniti dagli Ispettorati Territoriali del lavoro.

Domenica Marianna Lomazzo
Consigliera di Parità regionale Campania

1. Dati in Italia elaborati dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro¹

Nel corso del 2023, il numero delle convalide complessivamente adottate su tutto il territorio nazionale è stato pari a 62.688 mentre nel 2024 è stato pari a 60.756. Di queste, per il 2023, 44.118 (pari al 70,4% del totale) si riferiscono a donne e 18.570 (29,6%) a uomini mentre, per il 2024, 42.237 (pari al 69,5% del totale) si riferiscono a donne e 18.519 (30,5%) a uomini.

Nel biennio in esame, **la tipologia di recesso** più frequente dei provvedimenti convalidati è quella delle dimissioni volontarie, cui si riferiscono oltre il 97% delle convalide totali. Questa distribuzione rimane invariata in ottica di genere: infatti, circa il 98% delle convalide riferite alle lavoratrici madri (44.188 nel 2023 e 42.237 nel 2024) e circa il 97% delle convalide riferite a lavoratori padri (18.570 nel 2023 e 18.519 nel 2024) sono riferite a dimissioni volontarie.

Analizzando il fenomeno delle **convalide dal punto di vista della classe di età** nel 2023 si rileva che il 78,5% dei destinatari di convalida (49.230 lavoratrici/lavoratori) si colloca tra i 29 e i 44 anni. Nello specifico, la classe di età più rilevante è quella tra i 34 ed i 44 anni, dove le lavoratrici madri risultano essere 18.295 e i lavoratori padri risultano essere 9.602.

Nel 2024 tale distribuzione risulta leggermente più accentuata, con il 79,3% dei destinatari di convalida (48.180 lavoratrici/lavoratori) che si colloca fra i 29 ed i 44 anni. Anche in questo caso, la fascia di età più rilevante è quella fra i 34 ed i 44 anni, in cui si contano 17.923 lavoratrici madri e 9.869 lavoratori padri.

La sostanziale stabilità del dato relativo alla composizione per età delle persone destinatarie di convalida (genitori occupati con almeno un figlio da 0 a 3 anni) è imputabile alla struttura demografica del Paese che, se presenta modifiche piuttosto lente nel tempo, offre, tuttavia, due dati costanti: l'età media per le donne al primo figlio a 33 anni e la soglia di fecondità ai 45 anni.

Nelle due annualità di riferimento la concentrazione delle convalide su coppie con un figlio, la cui età è fino a un anno, associate alla prevalenza femminile delle convalide rese sul totale, conferma come la fase più critica per restare nel mercato del lavoro per le donne continui ad essere proprio entro il primo anno dalla nascita del figlio.

Analizzando le **convalide per qualifica**, nel 2023 la maggior parte dei provvedimenti riguardano impiegati (30.681) e operai (27.026), che insieme rappresentano il 92,1% del totale. Questa distribuzione è pressoché invariata nel 2024, nel quale si sono rilevati 29.458 provvedimenti per lavoratrici o lavoratori con qualifica di impiegato e 26.278 con riferimento a lavoratrici o lavoratori con qualifica di operaio. Le convalide registrate per queste due qualifiche, nel 2024, corrispondono al 91,7% del totale (55.736 provvedimenti).

Osservando la distribuzione sia per qualifica che per genere, si rileva che la distribuzione delle qualifiche non è omogenea in termini di genere: sul totale delle convalide riferite a lavoratrici madri il 55,3% nel 2023 e il 54,2% nel 2024 attiene al profilo impiegatizio, seguito dal profilo operaio (il 38,7% nel 2023 e 38,5% nel 2024). Per i lavoratori padri la tendenza è inversa: la maggioranza delle convalide appartiene al profilo operaio (il 56% nel 2023 e 54,1% nel 2024) seguite dal profilo impiegatizio (il 36,2% nel 2023 e 35,5% nel 2024).

Con riferimento all'**anzianità di servizio**, i dati nazionali evidenziano per il biennio 2023-2024 una decisa prevalenza dei provvedimenti rilasciati a favore di lavoratori/lavoratrici con

¹ Elaborazione estratta dalla *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. Anni 2023 – 2024* dell'Ispettorato Nazionale de Lavoro, vedi <file:///C:/Users/rc024423/Downloads/RELAZIONE-CONVALIDE-2023-2024.pdf>

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. Va però attenzionata la proporzione fra le convalide delle lavoratrici madri e le convalide dei lavoratori padri che è sempre maggiore per queste ultime in ogni fascia di anzianità tranne che nella fascia “con oltre 20 anni” di anzianità.

Osservando la distribuzione delle **convalide per settore economico** è possibile notare come nel biennio in esame la morfologia delle convalide non è cambiata nel tempo. Il settore in cui sono maggiormente concentrate è quello del terziario, con 43.491 provvedimenti (il 69,4% del totale) nel 2023 e 42.390 provvedimenti (il 69,8% del totale) nel 2024. Segue il settore dell'industria con rispettivamente 10.779 provvedimenti (17,2% del totale) nel 2023 e 10.789 (17,8% del totale) nel 2024. Terzo settore per numero di convalide è l'edilizia, in cui si rilevano 2.149 convalide (il 3,4% del totale) nel 2023 e 2.388 convalide (il 3,9% delle convalide) nel 2024. In un'analisi di genere, di tutte le convalide relative a donne il 77% appartiene al settore ove sono più presenti (il terziario), mentre di tutte le convalide relative a uomini appartengono al terziario il 52% seguito da una quota del 30% nel settore industriale ove la loro presenza è più diffusa rispetto a quella femminile.

Proseguendo l'analisi per genere e per tipologia di orario di lavoro, si osserva come la maggioranza delle convalide faccia riferimento a lavoratrici o lavoratori con contratto di lavoro full-time (64,4% delle convalide nel 2023, 64,6% nel 2024), seguite dai lavoratori part-time (34,0% delle convalide nel 2023, 33,9% nel 2024).

Analizzando il dato per genere, si evidenzia una grande disparità nella distribuzione di questi valori: nel 2023 il 53,5% delle convalide delle lavoratrici madri afferisce ad un orario full-time ed il 45,2% è relativo al part-time, proporzioni quasi invariate nel 2024 in cui tali valori diventano rispettivamente il 53,1% e il 45,6%. Per i lavoratori padri invece, nel 2023, il 90,4% delle convalide afferisce ad un orario di lavoro full-time mentre solo il 7,4% è relativo ad un orario part-time, situazione analoga nell'anno 2024 dove tali valori sono rispettivamente 90,9% e 7,1%.

L'analisi dei dati sull'esito delle richieste di part-time/flessibilità contrattuale effettuate da uomini e donne, nonché sulla presenza di incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, risultano particolarmente interessanti in quanto forniscono elementi utili alla lettura del fenomeno delle convalide per tipologia di orario di lavoro e nel suo complesso.

Nel 2023 ci sono stati 1.530 casi di richieste di flessibilità di orario di lavoro non accordate a donne (62,7% delle 2.440 richieste) e 112 a uomini (35,5% delle 171 richieste). Nel 2024 ci sono stati 1.403 casi di richieste di flessibilità di orario di lavoro non accordate a donne (62,5% delle 2.246 richieste) e 106 a uomini (59,2% delle 179 richieste).

Si rappresenta così uno scenario delle convalide per regime orario conseguenza di un mercato del lavoro in cui le tipologie orarie sono fortemente connotate al genere: le donne part timers con figli sono il 37,3% contro il 4,8% degli uomini, dato superiore al 31,8% media europea (Eurostat, 2024).

Per quanto concerne l'analisi delle **motivazioni delle convalide**, si fa presente che 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. Si chiarisce inoltre che il dato delle motivazioni è superiore al totale dei provvedimenti di convalida in quanto è previsto che ogni richiedente possa indicare più motivazioni nella sua istanza.

Nel 2023 le motivazioni individuate nelle richieste di convalida risultano pari a 94.124. Di queste, il 36,8% è connesso alla difficoltà di conciliazione del lavoro con i figli per ragioni legate alla disponibilità di servizi, il 29,8% è relativo al passaggio ad altra azienda, il 25% alle difficoltà connesse al lavoro (di conciliazione legata all'organizzazione del lavoro o a scelte del datore di lavoro), l'1,6% a difficoltà logistiche (cambio di residenza/distanza dal luogo di lavoro), lo 0,1% al trasferimento dell'azienda e il 6,7% ad altre motivazioni.

Nel 2024 le motivazioni indicate nelle richieste di convalida risultano pari a 99.056. Di questo totale, il 39,3% è connesso alla difficoltà di conciliazione con i figli per ragioni legate alla disponibilità di servizi, il 26,5% è relativo al passaggio ad altra azienda, il 25,9% alle difficoltà connesse al lavoro (di conciliazione legata all'organizzazione del lavoro o a scelte del datore di lavoro), l'1,6% a difficoltà logistiche (cambio di residenza/distanza dal luogo di lavoro), lo 0,1% al trasferimento dell'azienda e il 6,6% ad altre motivazioni.

In ottica di genere, la motivazione prevalente per le convalide femminili è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del bambino/a: in particolare la maggioranza delle lavoratrici madri ha collegato tale difficoltà all'assenza di servizi (il 45,2% nel 2023, il 47,5% nel 2024). La seconda tipologia di problematiche è quella legata all'organizzazione del lavoro (29,5% nel 2023 e 30,0% nel 2024). Nel complesso la difficoltà di cura rappresenta nel 2023 il 74,7% delle convalide, valore che è passato al 77,5% nel 2024.

Per i lavoratori padri invece la motivazione principale di recesso è di carattere professionale, ovvero per passaggio ad altra azienda (72,2% nel 2023 e 66,6% nel 2024) mentre la cura dei figli è la motivazione solo nel 16,7% dei casi nel 2023 e del 21,1% nel 2024.

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: l'ampia maggioranza delle convalide motivate per ragioni legate ai servizi di cura è adottata da lavoratrici madri (95,5% nel 2023, 94,6% nel 2024), così come nel caso delle motivazioni legate al luogo di lavoro (91,7% nel 2023 e 90,4% nel 2024).

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.

Procedendo con un'**analisi territoriale**, in tutti gli ambiti prevalgono nettamente le convalide relative alle lavoratrici madri, che rappresentano:

a) nel 2023:

1. l'86% di quelle emesse nel Meridione (88% nel 2022);
2. il 74% di quelle emesse nell'Italia centrale (77% nel 2022);
3. il 66% di quelle emesse nel Settentrione (69% nel 2022).

b) nel 2024:

1. l'86% di quelle emesse nel Meridione;
2. il 73% di quelle emesse nell'Italia centrale;
3. il 65% di quelle emesse nel Settentrione.

Importante è rilevare come le convalide riferite alle lavoratrici madri presentino un calo di 2 punti percentuali nel Sud e 4 punti percentuali nel Nord e Centro Italia fra il 2022 ed il 2024.

Nel biennio di riferimento 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, seguiti dalla fascia dai 29 ai 34 anni di età.

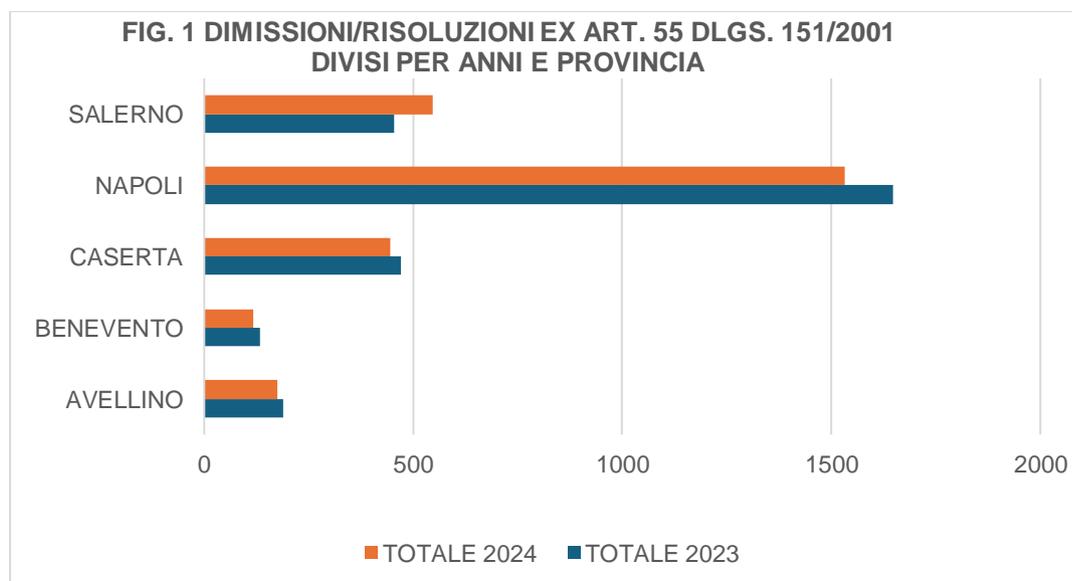
2. La Campania²

In Campania nell’anno 2023 sono stati convalidati **2.893** provvedimenti di dimissioni/risoluzione ex art. 55 D.lgs. 151/2001. Nell’anno 2024 si è registrato un decremento di tali provvedimenti, raggiungendo il numero di **2.814**, ovvero si è avuto una diminuzione del 2,7%.

Come vediamo dalla tabella sottostante, in tutte le province campane si è avuto un calo del numero di dimissioni/risoluzioni; in particolar modo la provincia di Napoli passa da 1.647 provvedimenti nel 2023 a 1.532 nel 2024. Segue la provincia di Caserta con 470 dimissioni nel 2023 a 444 nel 2024.

Tab. 1 Dimissioni/risoluzioni ex art. 55 DLGS. 151/2001 divisi per anni e provincia

PROVINCIA	2023	2024
AVELLINO	188	174
BENEVENTO	133	117
CASERTA	470	444
NAPOLI	1647	1532
SALERNO	455	547
Totale	2.893	2.814



² Elaborazione sui dati forniti alla Consigliera di Parità della Regione Campania dagli Ispettorati territoriali del Lavoro (Regionale e Provinciali) relativamente alle province campane.

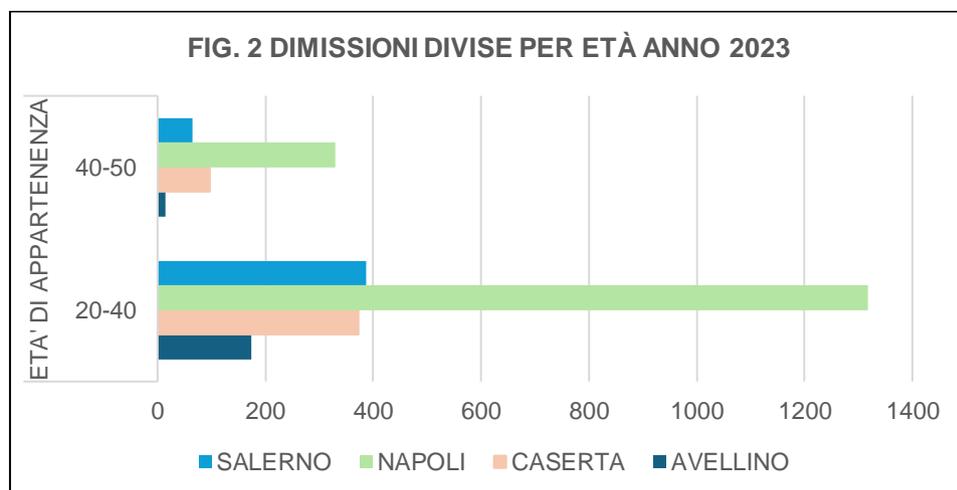
Analizziamo adesso le varie tipologie di dimissioni, divise per provincia, come mostrato nelle figure 2 e 3 qui di seguito riportate, la cui elaborazione si basa sui dati forniti all’Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Campania dall’Ispettorati Territoriali del Lavoro della Regione Campania.

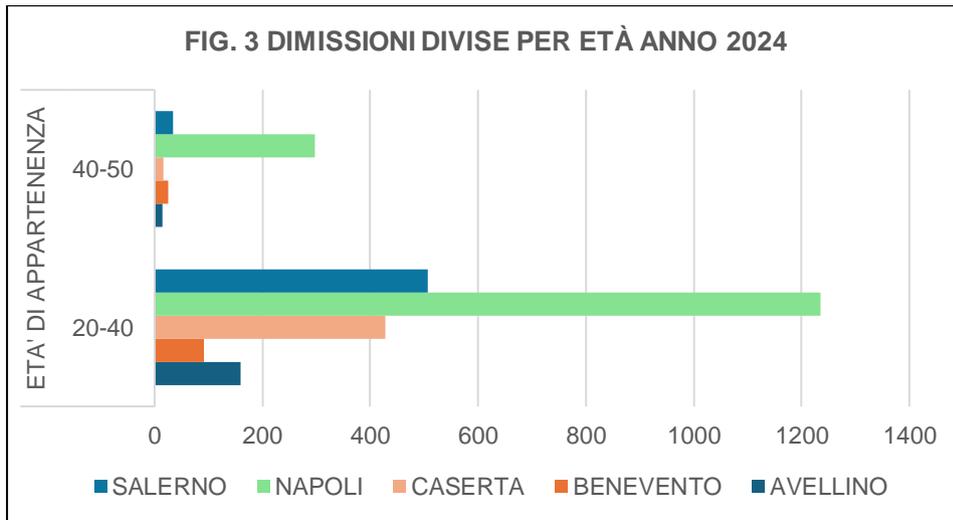
Per la Regione Campania, sono stati verificati i dati relativi a tre tipologie, ovvero le dimissioni volontarie, dimissioni per giusta causa e risoluzioni consensuali in tutte le provincie possiamo chiaramente notare, sia per l’anno 2023 sia per l’anno 2024, un numero prevalente di dimissioni volontarie, un numero non rilevante di dimissioni per giusta causa e una percentuale esigua per quelle consensuali.

Tab. 2 Dimissioni divise per provincia, tipologia e anno

PROVINCIA	DIMMISSIONI VOLONTARIE 2023	DIMMISSIONI VOLONTARIE 2024	DIMMISSIONI GIUSTA CAUSA 2023	DIMMISSIONI GIUSTA CAUSA 2024	CONSENSUALI 2023	CONSENSUALI 2024
AVELLINO	187	173	1	1	0	0
BENEVENTO	N.D.	79	N.D.	37	N.D.	1
CASERTA	455	430	15	13	0	1
NAPOLI	1603	1498	27	31	17	3
SALERNO	440	542	13	5	0	0

Appare altresì evidente dalle figure 2 e 3, così come messo in evidenza nell’indagine nazionale soprariportata, che le dimissioni sono prevalentemente comunicate dalle persone appartenenti all’età anagrafica 20-40 anni, insistendo dunque sulla popolazione in età feconda.





Questo dato diviene particolarmente significativo se messo in relazione con quelli relativi alle dimissioni divise per genere. Appare indiscutibile, infatti, che la maggioranza delle dimissioni sia portata avanti da lavoratrici madri della fascia d'età 20-40 in tutto il territorio campano e per entrambi gli anni di riferimento della presente indagine. In ottica di genere, dunque, in linea con il panorama nazionale, emerge una spiccata prevalenza dell'esposizione delle lavoratrici madri al recesso dal mercato del lavoro.

Difatti, in Campania, dai dati forniti dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro regionale e provinciali, emerge che nell'anno 2023 le dimissioni delle lavoratrici madri sono state 2.500 e nel 2024 sono state 2.243, rappresentando per entrambi gli anni circa l'86% delle dimissioni totali. Di seguito la tabella e le figure relative ai dati differenziati per provincia, genere e anno.

Tab. 3 Dimissioni divise per provincia e genere

PROVINCIA	LAVORATRICE MADRE 2023	LAVORATRICE MADRE 2024	LAVORATORE PADRE 2023	LAVORATORE PADRE 2024
AVELLINO	174	155	14	19
BENEVENTO	117	102	16	15
CASERTA	433	385	37	59
NAPOLI	1373	1300	274	232
SALERNO	403	501	52	46
Totale	2.500	2.443	393	371

