



Ispettorato Interregionale del Lavoro

Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche, Veneto

Sede di Venezia



Ufficio della Consigliera di parità

Regione Emilia-Romagna

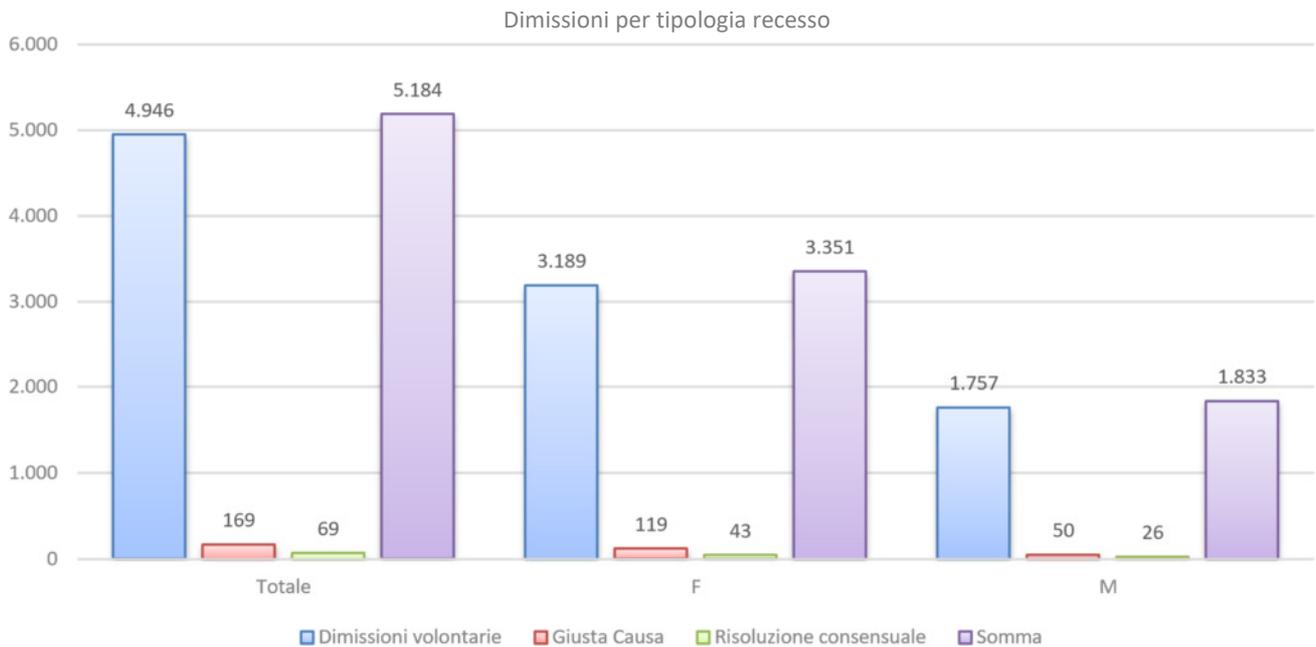
In data 17 giugno 2019 vengono illustrati i risultati relativi alle convalide rilasciate dagli Ispettorati Territoriali dell'Emilia-Romagna alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri nel corso dell'anno 2018, per gli effetti di cui all' art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001.

A tal proposito si ricorda che la risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate durante il periodo di gravidanza acquistano efficacia soltanto successivamente al rilascio del succitato provvedimento da parte dell'Ispettorato. Ciò ha la finalità di accertare l'autenticità della volontà dimissionaria onde garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi. Grazie alla collaborazione tra l'Ispettorato Nazionale del lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, annualmente viene scattata la fotografia dell'andamento di tali istituti.

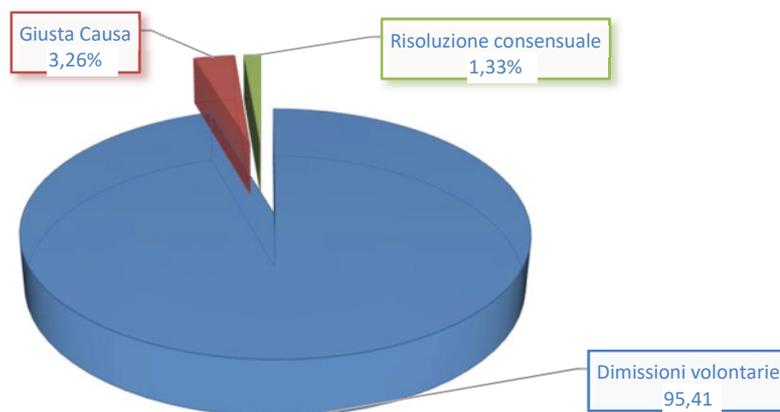
I dati di seguito analizzati sono stati estratti da un nuovo applicativo informatico utilizzato a livello nazionale per la rilevazione automatizzata degli elementi statistici relativi ai citati provvedimenti.

Nel corso dell'anno 2018 il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello regionale è risultato pari a **n. 5.184** (su un totale nazionale pari a **n. 49.451**). Il dato regionale del 2018 risulta in crescita di circa il 23 % rispetto a quello rilevato nel 2017, pari a **n. 4.219**.

Come per gli anni precedenti, le convalide sono riferite prevalentemente alle **dimissioni** pari a **n.**, (corrispondenti al 98,67% del totale) di cui **n. 4.946** per dimissioni volontarie e **n. 169** per giusta causa. Le risoluzioni consensuali, in numero molto limitato, pari a **n. 69**, costituiscono un valore del tutto residuale se confrontato con il totale (1,33%). Le proiezioni regionali sono in linea con quelle nazionali ove si registrano convalide riferite principalmente alle dimissioni volontarie e per giusta causa (pari a **n. 47.410**).

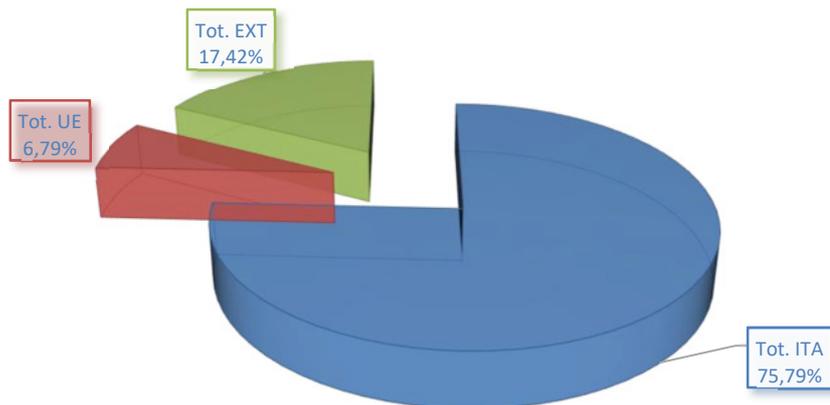


DIMISSIONI TOTALI PER TIPOLOGIA RECESSO IN %



La maggior parte delle dimissioni/risoluzioni convalidate ha interessato soggetti di **nazionalità italiana**, pari a **n. 3.929**, che costituiscono il **75,79 %** del totale, che se confrontato con l'anno precedente, fa emergere un aumento di tali lavoratori pari al **20 %** (nell'anno 2017 erano **n. 3.277**). Le lavoratrici/lavoratori **extracomunitari** che hanno richiesto ed ottenuto la convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali sono stati **n. 903**, pari al **17,42 %** del totale (a livello nazionale **n. 5.309**, cioè il **11%** del totale). Più contenuto risulta il numero dei cittadini **comunitari** pari a **n. 352** e corrispondente al **6,79 %** del totale in Emilia-Romagna.

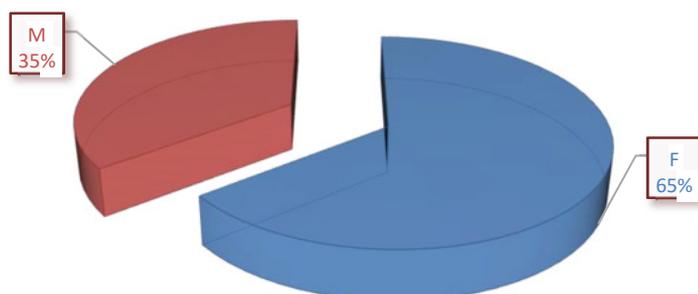
DIMISSIONI PER CITTADINANZA IN %



Nel 2018 le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno interessato in misura predominante le **lavoratrici madri**, a cui sono riferiti **n. 3.351** provvedimenti, **pari al 65 % dei casi, dato in aumento rispetto all'anno precedente del 17%** (nell' anno 2017 **n. 2.872**).

Le convalide relative ai **lavoratori padri sono pari a n. 1.833** e cioè **meno della metà di quelle riguardanti le lavoratrici madri**, si tratta però di una quantità che registra un aumento, in termini assoluti rispetto a quella dell'anno precedente (pari a **n. 1.347**).

DIMISSIONI PER GENERE IN %



In occasione della introduzione della nuova procedura informatizzata, sono state diversamente dettagliate le fasce di età dei lavoratori/delle lavoratrici. Al riguardo, è stato possibile osservare, nella regione Emilia-Romagna, una particolare concentrazione dei provvedimenti con riferimento alla **fascia di età da "maggiore di 34 fino a 44 anni", pari a 2.139** (nel 2017 pari a n. 1.722).

In aggiunta, anche nel 2018 è confermato il rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni/risoluzioni convalidate e anzianità di servizio, cioè ad una minore esperienza in azienda corrisponde una più rilevante “fuga” dal posto di lavoro.

A livello regionale:

- **n. 2.927** si riferiscono a soggetti con **anzianità di servizio “fino a 3 anni”**; - **n. 1.723** si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con **anzianità “da oltre 3 a 10 anni”**.
- **n. 413** si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con **anzianità “da oltre 10 a 15 anni”**.
- **n. 109** si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con **anzianità “da oltre 15 a 20 anni”**.
- **n. 12** si riferiscono a lavoratrici/lavoratori con **anzianità “oltre 20 anni”**.

Tra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro che qui interessano si segnalano **l’incompatibilità tra l’occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole (n. 1.201** in totale per madri e padri lavoratori), pari a circa il **21,5%** delle motivazioni. Nel precisare che ogni genitore può individuare più motivazioni, si declinano di seguito le varie tipologie, nell’ambito della succitata categoria:

- per l’assenza di parenti di supporto (**n. 987**)
- per l’elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter **n. 125**);
- per il mancato accoglimento al nido (**n. 89**),

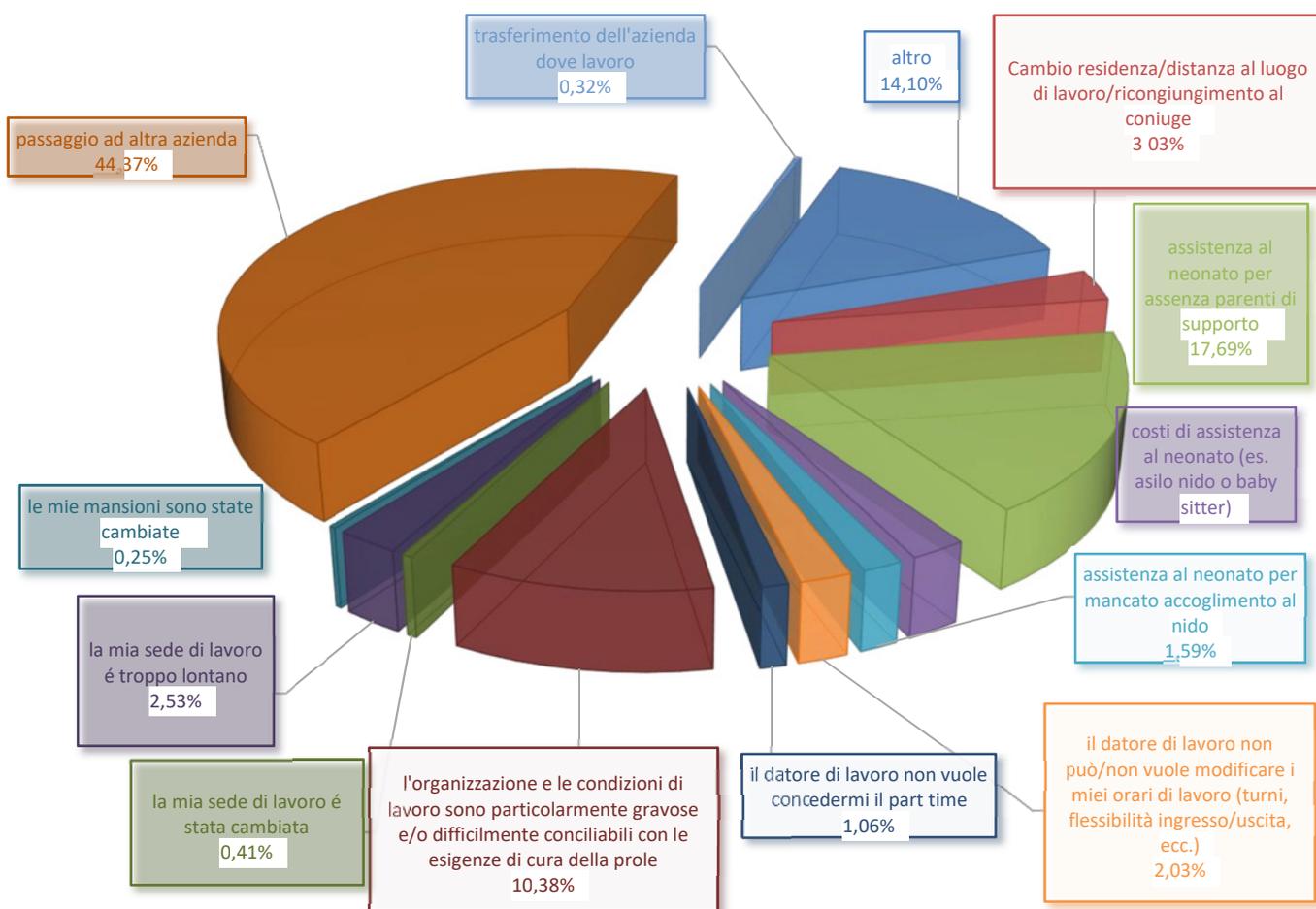
D’attenzione le ragioni connesse alla situazione **dell’azienda di appartenenza (n. 929)**, le cause di recesso appaiono principalmente legate all’organizzazione ed alle condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente compatibili con la cura della prole (**n. 579**), al cambiamento della sede (**n. 23**) o alla distanza (**n. 141**) dal luogo di lavoro o, infine, a ragioni concernenti la mancata modifica degli orari lavorativi (**n. 113**) e **n. 59** per mancata concessione del part time)

Inoltre, sempre riconducibili alle motivazioni del recesso, le altre voci risultano essere:

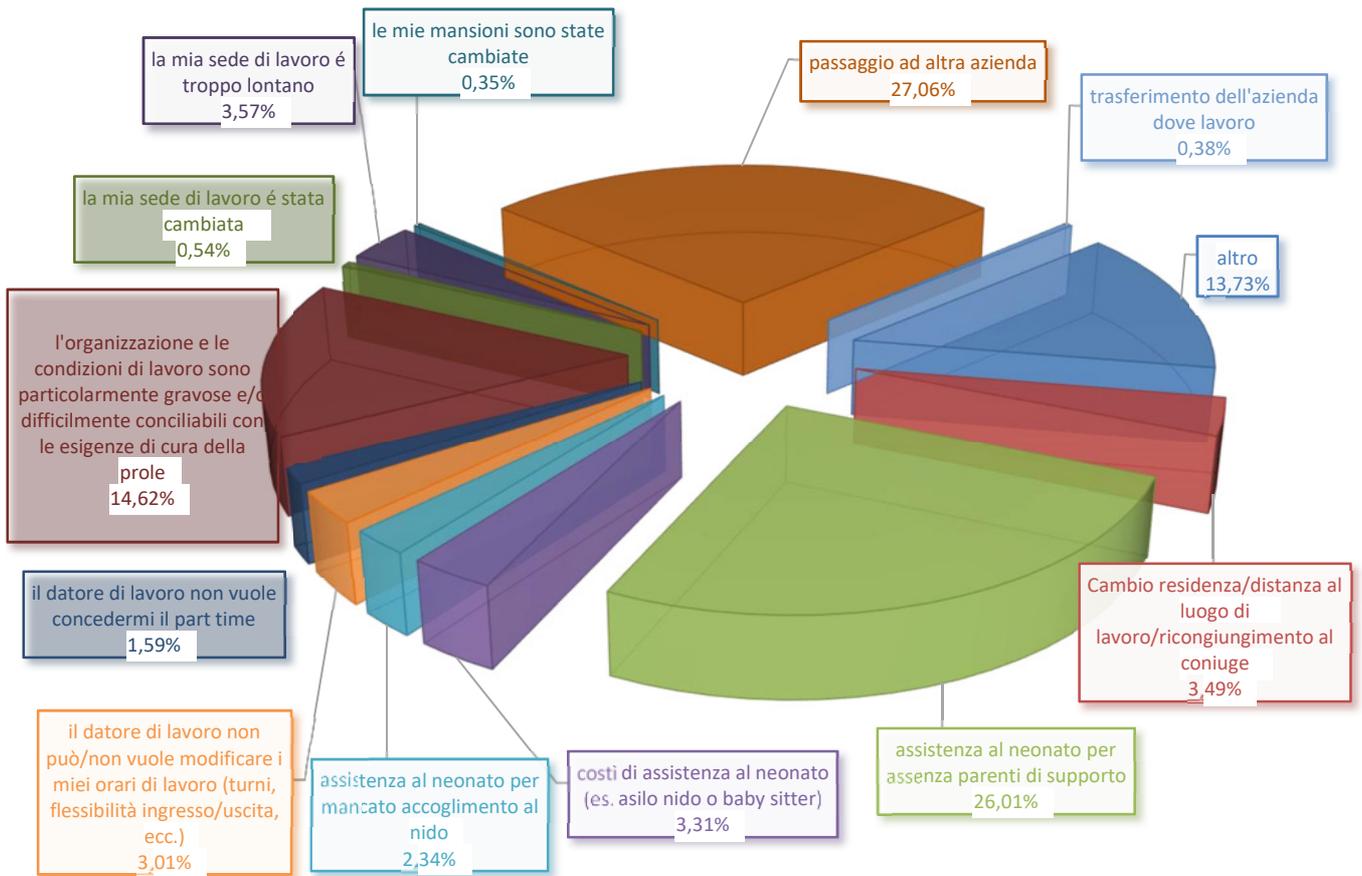
- cambio di residenza/modifica distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge (**n. 169**),
- trasferimento dell’azienda (**n. 18**)

In merito alle motivazioni di cui sopra, si sottolinea la differenza di motivazioni tra i due generi, i padri individuano come principale causa della cessazione il **“passaggio ad altra azienda” (1469)**, presumibilmente per migliorare le condizioni di lavoro, mentre per le madri le cause sono più strettamente connesse all’accudimento della prole (1178).

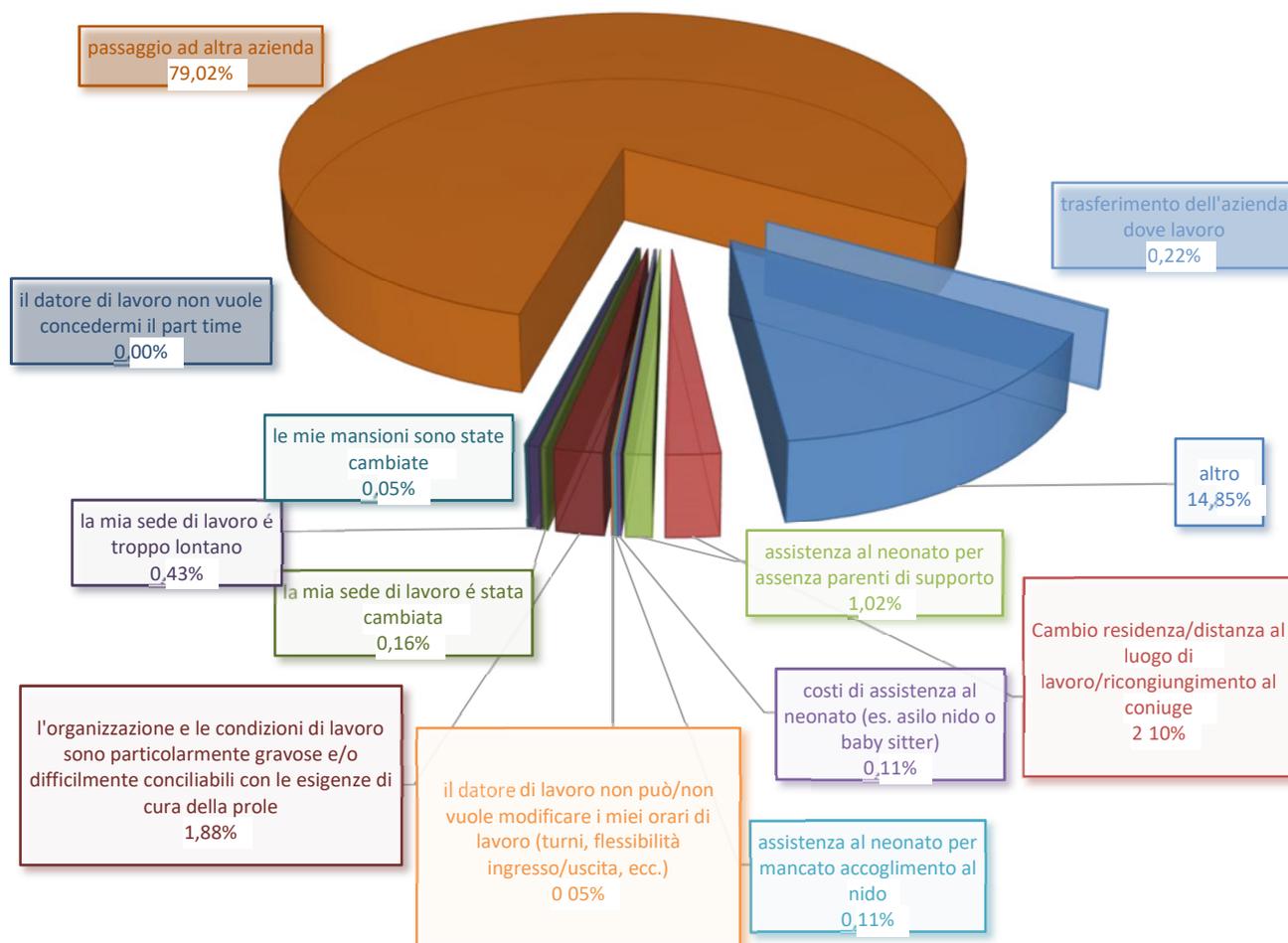
DIMISSIONI PER MOTIVAZIONE IN %



DIMISSIONI DONNE (F) PER MOTIVAZIONE IN %



DIMISSIONI UOMINI (M) PER MOTIVAZIONE IN %



A decorrere dall'anno 2017 è stato valorizzato il dato concernente l'eventuale richiesta di part time o flessibilità da parte dei lavoratori interessati alle convalide e l'accoglimento di tali istanze da parte dell'azienda. Nella regione Emilia-Romagna emerge che, nel 2018, a fronte di **n. 203 richieste**, la flessibilità è stata concessa soltanto in **n. 27 casi**, pari al 13% dei richiedenti (peraltro soltanto a lavoratrici madri).

Questa rappresentazione potrebbe suggerire una reale difficoltà di conciliare la vita familiare con il lavoro a tempo pieno.

In merito alle qualifiche di inquadramento dei lavoratori interessati, si evidenzia che, nella maggior parte dei casi, si tratta di impiegati (**n. 2.253**) e operai (**n. 2.623**).

Il settore produttivo maggiormente interessato dalle convalide è il **terziario (n. 3.870**, pari al 75% del totale), tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile; rilevanti anche i dati relativi all'**industria (n. 1.033** corrispondenti al 20% del totale) e all'**edilizia (n. 209**, pari a poco più del 4%). Il settore dell'**agricoltura** è quello meno investito dal fenomeno (**n. 35** casi, inferiore all'1%)

Risulta del tutto residuale il dato relativo alle mancate convalide, pari a n. 2 in Emilia-Romagna, a fronte di 29 su tutto il territorio nazionale. Per l'esigua consistenza del fenomeno pare presumibile ritenere una buona conoscenza dei diritti e degli istituti legati alla condizione di

genitore lavoratore. Tale diffusione di consapevolezza deve però essere mantenuta alta attraverso iniziative di prevenzione e azioni di controllo, per queste ragioni lo scorso 14 dicembre 2018 è stato sottoscritto tra l'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Venezia e la Consigliera regionale di parità un Protocollo d'intesa volto ad intensificare la presenza della Consigliera negli ispettorati per favorire l'integrazione delle esperienze e delle buone prassi e la costruzione di una fattiva rete di "intelligence".

In questo modo i lavoratori e le aziende potranno rivolgersi agli sportelli presenti in ogni capoluogo di provincia ed essere messi in contatto con i soggetti istituzionali più appropriati al caso che li vede coinvolti.

Deve inoltre aggiungersi che gli Ispettorati sono impegnati a comunicare tempestivamente alla Consigliera eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, venute alla luce durante le ispezioni o nei colloqui con gli utenti agli sportelli. Gli stessi provvedono ad informare gli interessati, in caso di convalida di dimissioni di lavoratrici e lavoratori con figli di età inferiore ai tre anni di vita, della possibilità di un colloquio con la Consigliera di Parità, per affrontare situazioni specifiche meritevoli di approfondimento.

Dalle attività di controllo effettuate nel 2018, emerge che gli ispettorati hanno riscontrato, in Emilia-Romagna, n. 38 violazioni riconducibili a mancata fruizione di: congedi, riposi, permessi legati alla gestazione o alle cure dei figli, mancata erogazione dei trattamenti economici per le assenze appena menzionate:

SETTORI	Violazioni "Lavoratrici/ri madri - padri" (n. lav.)
Agricoltura	0
Industria	3
Edilizia	0
Terziario	35
TOTALI	38

Grazie al presidio affermato in ogni provincia dalle sedi dell'ispettorato, coadiuvato dalla capillare articolazione degli uffici delle Consigliere di parità, nel 2018, rispetto all'anno precedente si è appurata, una diminuzione pari al -37% delle violazioni degli istituti posti a tutela della maternità, in termini di numeri assoluti pari a n. 14 casi. In leggera controtendenza il Terziario, ambito merceologico in cui, come menzionato, risulta prevalentemente concentrata l'occupazione femminile.

Questo dato, anche se confortante, non fa venir meno l'esigenza di sostenere le iniziative a favore della divulgazione della conoscenza dei diritti e delle opportunità, offerti dall'ordinamento ai dipendenti, che si trovino a conciliare le opposte necessità legate al servizio e alla famiglia. In quest'ottica Ispettorati e Consigliere operano, da un alto per garantire i soggetti più deboli del mercato del lavoro, dall'altro a difendere la leale concorrenza tra le imprese.