

Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e lavoratori padri nella Regione BASILICATA

(ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

Nella presente relazione sono illustrati i dati rilevati, su base regionale e con riferimento all'anno 2021, dei provvedimenti di convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e lavoratori padri di competenza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Potenza-Matera.

\*\*\*

**Nel corso del 2021** l’Ispettorato Territoriale del Lavoro di Potenza-Matera ha emesso complessivamente **numero 211 provvedimenti di convalida**: 64 nella provincia di Matera e 147 in quella di Potenza.

  Grafico 1: convalide a confronto tra il 2021 E 2020

Il dato che emerge incontrovertibile è che il “*cd effetto lockdown*” che aveva determinato una netta flessione delle dimissioni e risoluzioni consensuali in generale nel 2020 e, quindi, anche per le ragioni di cui all’art. 55 del Testo Unico sulla genitorialità era – come prevedibile e previsto – del tutto temporaneo e contingente.

Nel grafico che segue si evince plasticamente come con il 2021 vi sia il totale azzeramento della contrazione delle convalide che aveva caratterizzato il 2020.

Grafico 2: convalide a confronto nel triennio

Nell’analisi dei dati del 2021 si evidenzia come **211 convalide** sia il risultato di **147** provvedimenti rilasciati per la provincia di Potenza (con un incremento del 26% rispetto all’anno precedente) e **64** per la provincia di Matera (incremento del 64% rispetto al 2020).

Circa le ragioni a base della scelta di ricorrere alla procedura di cui all’art. 55 del Testo Unico sulla genitorialità: **dall’analisi delle tabelle** che seguono ancora una volta il dato che emerge è che **gli uomini** nella maggior parte dei casi ricorrono alla procedura *de qua* per passaggio ad altra azienda (su 31 uomini che si sono dimessi tra Potenza e Matera ben 21 lo hanno fatto per tale ragione e mentre per la restante parte 10 – a Potenza- la causale è stata la risoluzione consensuale).

Nel caso **delle donne**, invece, il dato - in linea con il passato - è che se si escludono le 4 donne che si sono dimesse per giusta causa atteso il mancato pagamento delle retribuzioni, le causali che hanno inciso in maniera preponderante sulla scelta delle donne di lasciare il lavoro è legato alla mancanza di sistemi di welfare aziendali e sociale tali da consentire alla mamma di conciliare le esigenze lavorative con quelle di cura della prole.

In particolare la mancanza di adeguati strumenti di welfare sociale ha inciso per 106 (su 180) donne mentre mancanti strumenti di flessibilità e conciliazione tempi di vita e di lavoro nell’organizzazione aziendale per 53 donne (su 180).

Tabella 3: causali delle dimissioni volontarie

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Potenza 2021 | Matera 2021 |
|  | **VOLONTARIE** | Femmina | Maschio | Femmina  | Maschio |
| **A** | **Passaggio ad altra azienda** | **7** | **19** | **7** | **2** |
| **B** | **Cambio residenza/distanza tra luogo residenza e sede lavoro/ricongiungimento al coniuge**  | **1** |  | **3** |  |
| **C** | **Difficoltà conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a per ragioni legate ai servizi di cura** | **89** |  |  |  |
|  | Mancato accoglimento al nido | **1** |  |  |  |
|  | Mancanza parenti di supporto  | **79** |  | **16** |  |
|  | Elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo/baby sitter) | **9** |  | **7** |  |
| **D** | **Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a, per ragioni legate all’azienda** | **10** |  | **14** |  |
|  | La mia sede di lavoro è troppo lontana | **8** |  |  |  |
|  | La mia sede di lavoro è stata cambiata |  |  |  |  |
|  | Le mie mansioni sono state cambiate |  |  |  |  |
|  | L’organizzazione e le condizioni di lavoro sono particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole  |  |  | **14** |  |
|  | Il datore di lavoro non può/vuole modificare i miei orari di lavoro (turni, flessibilità ingresso/uscita, ecc..) | **2** |  |  |  |
|  | Il datore di lavoro non vuole concedere il part-time |  |  |  |  |
| **E** | Trasferimento dell’azienda dove lavoro  |  |  |  |  |
| **F** | Altro specificare- (esercizio di libera scelta ) | **1** |  |  |  |

Tabella 3: causali delle dimissioni per giusta causa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Potenza 2021 | Matera 2021 |
|  |  | **GIUSTA CAUSA** | Femmina | Maschio | Femmina  | Maschio |
| **A** |  | **Mancata retribuzione** | **3** |  |  |  |

A completamento dei dati riportati nelle tabelle di cui sopra vanno aggiunti anche quelli che riguardano i provvedimenti emessi a fronte di richieste di risoluzione consensuale che nell’anno 2021 hanno avuto un’impennata per via della scelta di politica industriale dello stabilimento Stellantis di San Nicola di Melfi di spostare parte della propria produzione all’estero e, quindi, ha determinato una notevole incremento di recessi favoriti da c.d. incentivi all’esodo.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Potenza 2021 | Matera 2021 |
|  |  | **RISOLUZIONE CONSENSUALE**  | Femmina | Maschio | Femmina  | Maschio |
| **A** |  |  | **7** | 10 |  |  |

I provvedimenti adottati hanno, anche nell’anno in commento, interessato prevalentemente **lavoratori e lavoratrici di nazionalità italiana**: **rispetto al totale dei 211**provvedimenti solo **6 di essi** hanno riguardato donne straniere 2 di nazionalità albanese (1 a Potenza ed 1 a Matera); 1 di nazionalità

marocchina (a Matera ); 1 ucraina (a Potenza) 1 albanese (sempre a Potenza) ed 1 uruguaina.

Grafico 4: dimissioni distinte per nazionalità

Per ciò che attiene ad età e numero di figli dei genitori dimissionari i dati rilevano come si sia molto alzata l’età in cui si diventa genitori (anche per la prima volta) e forse anche per questa ragione già con la prima gravidanza diventa difficile conciliare vita privata e lavoro (si vedano il numero elevato di dimissioni dopo già il 1^ figlio)

Grafico 5: numero di figli del genitore dimissionario

Per ciò che riguarda i settori lavorativi e le qualifiche professionali dei

genitori dimissionari i dati sono riportati nelle tabelle che seguono:

Tabella 6: settori lavorativi di provenienza del genitore dimissionario

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Settore***  | ***Settore dettaglio (codifica sezione codice Ateco 2007)*** | ***Maschio*** | ***Femmina*** |
| AGRICOLTURA | A-Agricoltura |  |  |
| INDUSTRIA | C- Attività manufatturiere | 17 | 15 |
| EDILIZIA | F- Costruzioni | 3 | 4 |
| TERZIARIO | G – Commercio all’ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli | 1 | 102 |
| R – Attività artistiche, sportive e di intrattenimento e divertimento  |  |  |
| S – Altre attività di servizi | 10 | 58 |
| T- Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico  |  | 2 |

Grafico 7: dimissioni distinte per qualifiche rivestiste dal genitore dimissionario

Anche il dato relativo all’orario di lavoro dei soggetti dimissionari conferma il divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro sia in fase di accesso che di recesso.

Mentre infatti i provvedimenti di convalida dei lavoratori maschi sono per la maggior parte di lavoratori full-time quelle delle donne sono per lo più provenienti da lavoratrici part-time.

Infine il dato maggiormente di riferimento e cioè la distinzione dei provvedimenti di convalida in base al genere.

Anche per il 2021 come negli anni precedenti la quasi totalità dei provvedimenti di convalida delle dimissioni rilasciate dall’Ispettorato Territoriale del Lavoro di Potenza-Matera ha riguardato le donne lavoratrici.

Dei **211** provvedimenti adottati, infatti, **180 si riferiscono alle donne e 31 sono stati emessi su richiesta dei padri**.

Peraltro ancora una volta va notato come il dato in netta crescita rispetto agli anni precedenti dei provvedimenti di convalida a favore dei padri sia una contingenza del periodo atteso quanto detto circa l’aumento di risoluzioni consensuali per incentivo all’esodo del gruppo industriale Stellantis.

E’ dunque confermato, che la genitorialità impatta in maniera strutturalmente diversa sulla partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne

Grafico 8: dimissioni distinte per genere