

LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE

Elaborazione: Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ravenna-Forlì-Cesena - Sede di Forlì-Cesena

Dimissioni rassegnate dalla madre lavoratrice e dal padre lavoratore durante il periodo cd. protetto

Ai genitori, di figli di età inferiore ai tre anni, lavoratori è riconosciuta una particolare tutela nel caso in cui rassegnino le proprie dimissioni volontarie dal lavoro durante alcuni periodi di tempo considerati “protetti”.

Tale regime di tutela è volto ad evitare che questi soggetti decidano di interrompere il proprio rapporto di lavoro a causa di pressioni operate dal datore di lavoro in seguito all’acquisizione del nuovo “*status genitoriale*”.

Al fine di assicurarne la genuinità della volontà di dimettersi è previsto che le dimissioni siano efficaci solo in seguito alla convalida da parte dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro competente in base alla residenza della lavoratrice o del lavoratore ovvero in base al luogo di lavoro.

Solo successivamente a detto adempimento, il rapporto di lavoro sarà definitivamente concluso.

In particolare, il legislatore ha stabilito che sono soggette all’obbligo di convalida le dimissioni rassegnate:

- dalla lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza;
- dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, fino ai tre anni decorrenti dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottato ovvero dalla comunicazione dell’invito a recarsi all’estero per ricevere la proposta di abbinamento).

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice madre e dal lavoratore padre durante i periodi sopra menzionati devono essere convalidate, a detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il servizio ispettivo dovesse verificare la non genuina volontà di dimettersi, non procederà con la convalida ed il rapporto di lavoro non potrà essere risolto.

Al fine di ottenere il provvedimento di convalida, la lavoratrice ed il lavoratore che intendono rassegnare le dimissioni nel periodo cd. protetto devono preliminarmente notificare al datore di lavoro, a mezzo lettera consegnata a mano o inviata tramite raccomandata a/r o tramite pec, la comunicazione con la quale manifestano la volontà di rassegnare le dimissioni durante il periodo protetto, precisando contestualmente la data relativa all'ultimo giorno di lavoro e la data di decorrenza delle dimissioni.

Successivamente la lavoratrice o il lavoratore si dovranno recare presso la sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro muniti di copia della lettera di dimissioni presentata al datore (controfirmata per ricevuta da quest'ultimo, o corredata dalla copia della ricevuta di ritorno in caso di invio a mezzo raccomandata ovvero dall'attestazione di avvenuta consegna pec se le dimissioni sono rassegnate a mezzo pec), copia di una busta paga e di un documento in corso di validità.

Ai sensi del DPCM 22 dicembre 2010, n. 275, l'ITL deve rilasciare, entro 45 giorni dalla richiesta fatta dal genitore, il provvedimento di convalida, consentendo al datore di lavoro di espletare le formalità relative alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si risolverà con effetto dalla data indicata nella iniziale comunicazione di dimissioni notificata al datore di lavoro e dalla medesima cesserà anche il diritto alla retribuzione.

Se dal colloquio diretto con il dipendente emerge che la decisione di dimettersi non è genuina ma forzata dall'azienda, l'ITL conclude l'iter senza convalidare le dimissioni e segnala alla competente Consigliera di parità il caso, in attuazione del Protocollo di Intesa sottoscritto con la stessa ed in un'ottica di fattiva collaborazione istituzionale con l'obiettivo di intercettare i fenomeni sintomatici di discriminazione di genere.

Divieto di discriminazione

Il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, sancisce all'art. 3 il divieto per il datore di lavoro, di perpetrare qualsiasi discriminazione nei confronti dei lavoratori fondato sul sesso, sullo status matrimoniale e su quello del nucleo familiare con riferimento all'accesso al lavoro, alla formazione ed all'aggiornamento e perfezionamento professionale, nonché alla retribuzione, alle qualifiche, alle mansioni ed alla progressione di carriera, giuridica ed economica.

L'obiettivo che si intende perseguire e a cui tendono tutte le normative successive al 2001, è proprio quello di evitare che le madri e i padri siano costretti a rinunciare al loro percorso professionale e quindi alla carriera in seguito all'acquisizione del nuovo status genitoriale.

Le disposizioni sono volte a garantire strumenti giuridici, anche economici, che permettano alle mamme di tornare al lavoro e cercano di incentivare un coinvolgimento maggiore degli uomini alla vita familiare (L.92/2012).

Divieto di licenziamento

Ai sensi dell'art 54 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 è vietato il licenziamento per le donne lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino e, per il lavoratore padre, durante il periodo in cui fruisce del congedo di paternità e fino ad un anno di età del bambino.

Compiti del funzionario dell'ITL

Il funzionario ITL in sede di colloquio informa i genitori lavoratori che il Testo Unico sulla maternità e paternità D.Lgs. n. 151/2001 prevede:

- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, nonché il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità e sino ad un anno di età del bambino (art.54);
- il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale, da fruire anche su base oraria (art.32) ed alle relative indennità;
- il diritto a chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con una riduzione di orario non superiore al 50% (art. 8 co.7 D.Lgs. n.81/2015);
- il diritto a riposi e permessi (artt. 39 e s.s.) anche in caso di malattia del figlio ed ancor di più in casi di handicap;
- le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, fino ai tre anni decorrenti dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottato ovvero dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento), non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro se non vengono convalidate, a detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro (art.55);
- il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni, di norma spettanti fino al compimento del primo anno del figlio, e il diritto entro il predetto periodo a non dare il preavviso previsto contrattualmente (art 55)

Protocollo d'Intesa ITL- Consigliera di Parità

In ottemperanza al Protocollo d'Intesa sottoscritto con la Consigliera di Parità e nell'ottica di una fattiva collaborazione istituzionale, il funzionario ITL svolge una azione di informazione sul ruolo, le funzioni, le attività delle Consigliere di Parità e sulla legislazione antidiscriminatoria.

Informa l'utenza della possibilità di rivolgersi alla Consigliera di Parità per ogni ulteriore valutazione e per segnalare alla medesima quelle realtà nelle quali sono presenti squilibri di genere e/o discriminazioni di genere, attenzionate tramite segnalazioni, richieste di intervento e/o di conciliazione.

Convalida dimissioni / risoluzioni consensuali modello di richiesta del colloquio online

Dal 19 maggio 2022 in alternativa al colloquio diretto e in presenza della lavoratrice madre o del lavoratore padre con il funzionario dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente (ITL) è possibile effettuare il colloquio anche "a distanza" attraverso la presentazione di un apposito modello di richiesta attualmente disponibile online.

Quest'ultimo deve essere compilato in ogni sua parte e sottoscritto dalla lavoratrice o dal lavoratore interessato per poter accedere alla procedura da remoto.

Il nuovo modulo, compilato e sottoscritto, deve essere trasmesso al competente Ufficio ITL (individuato in base al luogo di lavoro o di residenza del lavoratore o della lavoratrice interessati) mediante posta elettronica, al suddetto modulo, occorre anche allegare copia di un valido documento di identità (da esibire anche in occasione del colloquio online) e della lettera di dimissioni/risoluzione consensuale presentata al datore di lavoro, debitamente datata e firmata.

Per la sede di Forlì si è ritenuto opportuno preferire il colloquio in presenza alla procedura da remoto per meglio garantire la genuinità della volontà.

Dimissioni convalidate presso la sede di Forlì

ANNO 2020	CONVALIDE EFFETTUATE
LAVORATRICI MADRI	263
LAVORATORI PADRI	63
TOTALE	326

ANNO 2021	CONVALIDE EFFETTUATE
LAVORATRICI MADRI	264
LAVORATORI PADRI	128
TOTALE	392

ANNO 2022*	CONVALIDE EFFETTUATE
LAVORATRICI MADRI	364
LAVORATORI PADRI	192
TOTALE	556

(*) dati riferiti al 30.11.2022

I dati sopra riportati si inseriscono in un triennio particolarmente critico per il mercato del lavoro, ove l'emergenza sanitaria ha determinato effetti differenziati tra uomini e donne.

In termini generali si rileva che le cessazioni dal rapporto di lavoro e quindi i provvedimenti di convalida riguardano in prevalenza le donne, e la maggior parte delle dimissioni in argomento trovano ragione nelle motivazioni legate per lo più alla difficoltà di conciliare la vita familiare e la cura della prole con i tempi e le necessità del lavoro, in quanto esse rappresentano certamente un limite insindacabile.

Nel corso del 2020, il numero delle convalide emesse è stato pari a 326 totali, di cui 263 si riferiscono a donne e 63 a uomini. Anche in questa annualità, dunque, come per le precedenti, si conferma il tradizionale squilibrio di genere.

La tipologia di recesso è costituita esclusivamente dalle dimissioni volontarie.

Rispetto alle annualità precedenti il 2020 e il 2021, nel 2022 le convalide totali sono già aumentate con riferimento al 30.11.2022 rispettivamente a 364 unità donne ed a 162 unità uomini, con un forte incremento anche delle dimissioni del genere maschile, giustificate queste ultime dallo scorrimento delle graduatorie ATA e Insegnanti 2022 dell'ultimo concorso bandito nel 2020 e rimaste bloccate a causa della pandemia.

La motivazione più frequente indicata nella richiesta di convalida da parte delle mamme lavoratrici è la difficoltà di conciliazione tra la condizione lavorativa e le esigenze di cura della prole, sia per ragioni legate alla disponibilità di servizi di cura che per ragioni di carattere organizzativo riferite al proprio contesto lavorativo.

Le sottovoci maggiormente indicate per questa motivazione sono le seguenti: - assenza di parenti di supporto – elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby-sitter) – mancato accoglimento al nido.

Con riferimento a tale ultima motivazione corre l'obbligo segnalare che l'introduzione del bonus asilo nido e l'elevazione del suo importo sulla base dell'ISEE minorenni, ha comportato per le fasce di reddito più alte, pur riferibili al ceto medio in presenza di entrambi i genitori lavoratori, l'esclusione dalle graduatorie e il mancato accoglimento al nido, con la conseguente necessità per le mamme di rinunciare al posto di lavoro.

Tra le motivazioni riguardanti la difficoltà di conciliazione dovute all'organizzazione del lavoro, la sottovoce rilevante che compone questa motivazione sono le condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole concernenti prioritariamente l'orario di lavoro ovvero la mancata concessione del part time o rimodulazione più flessibile dell'orario di lavoro.

Molto residuali le motivazioni di cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge, trasferimento dell'azienda.

Come rilevato anche negli anni precedenti, anche per il 2022 esiste una profonda differenza di genere nel dato relativo alle motivazioni; in particolare, la causale del recesso individuata nella difficoltà di esercizio della genitorialità in maniera compatibile con la propria occupazione, nelle diverse articolazioni proposte, è quasi esclusivamente femminile, mentre per gli uomini, è rappresentata dal passaggio ad altra azienda.

Il dato che muta rispetto alla precedente annualità è l'aumento generale delle convalide e l'aumento di quelle relative a lavoratori padri, che tuttavia non altera in modo sostanziale lo squilibrio di genere nelle varie tipologie di recesso.

In un contesto di emergenza pandemica, in cui vigevano politiche specificatamente rivolte al mantenimento del posto di lavoro (dai sostegni al reddito all'introduzione del lavoro agile, al divieto di licenziamento).

Nel 2022, con la ripresa delle attività produttive, il fenomeno delle convalide ha invece ripreso il suo trend in aumento.

