



*Direzione Centrale Servizi all'Utenza,
Audit e Anticorruzione*



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*

Anno 2025

*La presente relazione è stata elaborata in collaborazione con Inapp-Struttura Mercato del Lavoro, nell'ambito della Convenzione di collaborazione tra l'ispettorato nazionale del lavoro e l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp)

Sommario

1.	CONVALIDE PER TIPOLOGIA	3
2.	LE CONVALIDE PER CLASSE DI ETÀ DEI GENITORI, NUMERO ED ETÀ DEI FIGLI	6
3.	LE CONVALIDE PER CITTADINANZA	8
4.	LA CONDIZIONE PROFESSIONALE: QUALIFICHE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO	10
5.	LE CONVALIDE PER SETTORE ECONOMICO	13
6.	LE CONVALIDE PER DIMENSIONE AZIENDALE E ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	17
7.	MOTIVAZIONI DELLE CONVALIDE	22
8.	ANDAMENTO DELLE CONVALIDE NEL PERIODO 2011-2025	26
9.	ANALISI TERRITORIALE	28
10.	LE MANCATE CONVALIDE.....	33

1. CONVALIDE PER TIPOLOGIA

Nel corso del 2025, il numero delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri complessivamente adottate su tutto il territorio nazionale è stato pari a 59.770, in lieve diminuzione rispetto al 2024 (60.756).

Di queste, 40.628 (pari al 68% del totale) si riferiscono a lavoratrici madri e 19.142 (pari al 32% del totale) a lavoratori padri.

Rispetto all'anno precedente notiamo una leggera contrazione nella componente femminile (-1,5 punti percentuali) in favore di quella maschile.

Dei provvedimenti rilasciati nel 2025, il 93,2% sono stati emessi dagli Ispettorati territoriali del lavoro facenti capo all'INL, il 3,2% dai Servizi ispettivi della Regione Sicilia, il 2,1% Provincia autonoma di Bolzano e 1,5% dalla Provincia autonoma di Trento. Questo andamento mantiene la distribuzione ordinale dei valori osservati nell'anno precedente.

La tipologia di recesso più frequente nei provvedimenti convalidati è quella delle *dimissioni volontarie*, fattispecie cui afferiscono il 97,7% delle 59.770 convalide totali (58.405). Risultano residuali, nel 2025, le tipologie *risoluzione consensuale* (728, pari al 1,2% del totale) e *dimissioni per giusta causa* (637, pari al 1,1% del totale). In questo caso vediamo una inversione ordinale tra le due tipologie minori di recesso rispetto all'anno precedente.

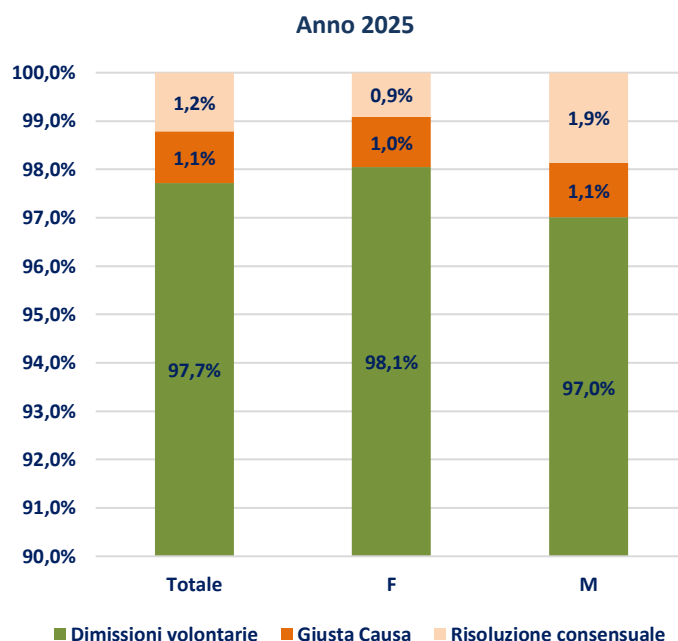
Tab. 1. Numero di convalide per tipologia e genere. Incidenza %F per tipologia - 2025

Tipologia Recesso	F	M	TOT	% F per tipologia di recesso
Dimissioni volontarie	39.836	18.569	58.405	68,2%
Dimissioni per giusta causa	420	217	637	65,9%
Risoluzioni consensuali	372	356	728	51,1%
Totale	40.628	19.142	59.770	68,0%

Elab. INL, 2025.

Come mostrato in Tab. 1 ed in Fig. 1, la distribuzione delle convalide per tipologie di recesso non presenta distinzioni di genere rilevanti considerata la preponderanza delle *dimissioni volontarie* rispetto alle altre tipologie minori.

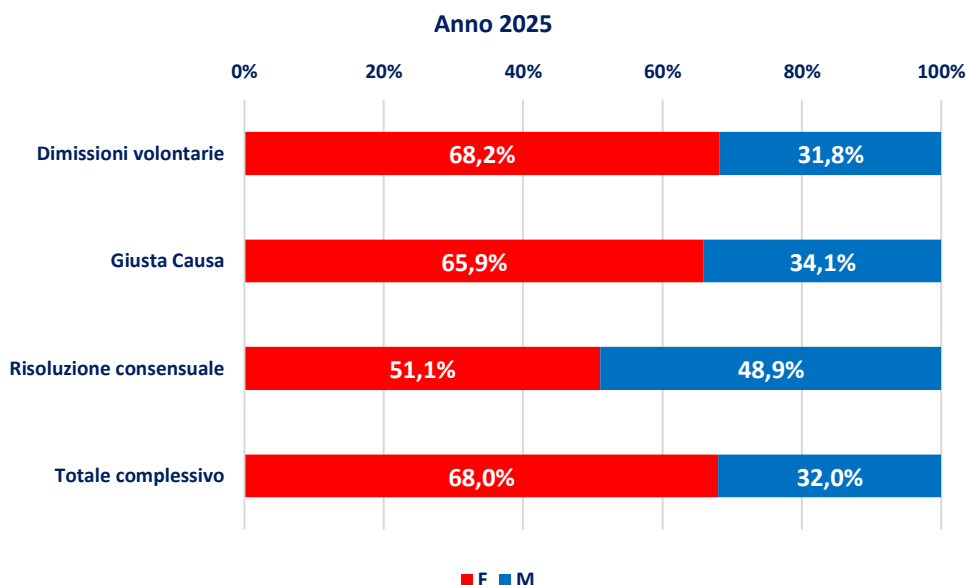
Fig. 1. Incidenza % tipologia di convalide per genere e totale – 2025-2024



Come mostrato in Fig. 1, nel 2025, delle 40.628 convalide riferite a lavoratrici madri il 98,1% attiene a *dimissioni volontarie* (39.836 provvedimenti), l'1,0% è relativo a *dimissioni per giusta causa* (420 provvedimenti) e lo 0,9% a *risoluzioni consensuali* (372 provvedimenti). La distribuzione dei 19.142 provvedimenti riferiti a lavoratori padri è simile: il 97,0% per *dimissione volontaria* (18.569), con una inversione ordinale tra le due categorie minori l'1,9% per le *risoluzioni consensuali* (356) e l'1,1% per *giusta causa* (217).

Nonostante la distribuzione ordinale delle convalide per tipologia di recesso sia pressoché analoga per genere, questo aspetto muta se osserviamo singolarmente la composizione di genere di ciascuna tipologia di recesso. Come mostrato in Fig. 2, fatto 100 il totale delle convalide per tipologia, la quota di lavoratrici madri è sempre superiore a quella dei lavoratori padri, similamente a quanto osservato nelle convalide in generale (68% lavoratrici; 32% lavoratori). Osservando le *dimissioni volontarie* notiamo che il 68,2% sono riferite a lavoratrici madri, per quanto riguarda la risoluzione per *giusta causa* la componente del genere femminile è del 65,9% mentre per la *risoluzione consensuale* rappresentano il 51,1%.

Fig. 2. Composizione di genere per tipologia di convalida % - 2024-2025



Elab. INL, 2025.

Come visto in precedenza, rispetto all'anno precedente, i provvedimenti di convalida sono diminuiti complessivamente dell'1,6% (Tab. 2), pari a 986 provvedimenti. Analizzando per genere questo decremento notiamo che a fronte di un decremento della componente femminile del 3,8% osserviamo un incremento del 3,4% della componente maschile. Estendendo l'analisi sia per genere che per tipologia di recesso notiamo che: per i lavoratori padri si rileva un aumento in tutte le categorie (*dimissioni volontarie* +2,9%; *dimissioni per giusta causa* +22,6% e *risoluzioni consensuali* +21,1%); per le lavoratrici madri a fronte di un incremento del 21,6% delle *risoluzioni consensuali*, osserviamo un calo nelle altre due tipologie (-20% nelle *dimissioni per giusta causa* e -3,8% nelle *dimissioni volontarie*).

Tab. 2. Variazioni % Numero di convalide per tipologia e genere 2024-2025

Tipologia Recesso	F	M	TOT
Dimissioni volontarie	-3,8%	2,9%	-1,8%
Dimissioni per giusta causa	-20,0%	22,6%	-9,3%
Risoluzioni consensuali	21,6%	21,1%	21,3%
Totale	-3,8%	3,4%	-1,6%

Elab. INL, 2025.

I fattori che vanno considerati nella rappresentazione di variazioni su base annuale sono molteplici. Gli scostamenti da un lato sono certamente influenzati dalle modifiche nella composizione della popolazione eleggibile per norma (variazioni nella numerosità di genitori con figli 0-3 anni), ma dall'altro sussistono fattori di contesto che espongono questa popolazione specifica a richiedere un provvedimento formale di fuoriuscita dal mercato del lavoro. Pertanto, una analisi più approfondita di tali variazioni va ricondotta al ruolo delle motivazioni espresse e al variare degli scenari socioeconomici dei/delle richiedenti.

2. LE CONVALIDE PER CLASSE DI ETÀ DEI GENITORI, NUMERO ED ETÀ DEI FIGLI

Analizzando il fenomeno delle convalide dal punto di vista della classe di età dei genitori nel 2025 si rileva che il 79% dei destinatari di convalida (47.374 lavoratrici/lavoratori) si colloca tra i 29 e i 44 anni. Scomponendo per genere, questa fascia di età comprende il 78% (31.890 convalide) delle 40.628 lavoratrici madri e l'81% (15.484 convalide) dei 19.142 lavoratori padri. Nello specifico, la classe di età più rilevante è quella tra i 34 ed i 44 anni, dove le lavoratrici madri risultano essere 17.290 e i lavoratori padri risultano essere 10.264, come mostrato in Tab. 3.

La sostanziale stabilità del dato relativo alla composizione per età dei destinatari 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. Questo quadro attesta la concentrazione delle convalide nelle fasce di età centrali e la relativa stabilità nel tempo.

Tab. 3. Numero convalide per genere e classe di età della persona - 2025

Età	F	M	TOT	% F
Fino a 24	1.214	286	1.500	80,9%
Oltre 24 fino a 29	6.846	1.721	8.567	79,9%
Oltre 29 fino a 34	14.600	5.220	19.820	73,7%
Oltre 34 fino a 44	17.290	10.264	27.554	62,7%
Oltre 44 fino a 54	668	1.564	2.232	29,9%
Oltre 54 fino a 64	10	87	97	10,3%
Oltre 64	0	0	0	0,0%
Totale	40.628	19.142	59.770	68,0%

Elab. INL, 2025.

La Tab. 4 illustra le variazioni percentuali del numero di convalide per genere e classe di età dei genitori rispetto all'anno precedente. Per quanto riguarda i lavoratori padri è presente un incremento generale del 3,4%, distribuito positivamente in tutte le fasce di età. Per le lavoratrici madri la contrazione generale del 3,8% è distribuita nelle fasce più numerose (da 24 a 54 anni di età).

Tab. 4. Variazioni % 2024-2025 numero di convalide per classe di età e genere

Età	F	M	TOT
Fino a 24	0,7%	33,0%	5,6%
Oltre 24 fino a 29	-2,6%	1,8%	-1,7%
Oltre 29 fino a 34	-3,1%	3,8%	-1,4%
Oltre 34 fino a 44	-2,3%	6,0%	0,7%
Oltre 44 fino a 54	-5,2%	8,2%	3,8%
Oltre 54 fino a 64	66,7%	14,5%	18,3%
Oltre 64	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	-3,8%	3,4%	-1,6%

Elab. INL, 2025.

Analizzando le convalide in funzione del numero di figli del/della richiedente (Tab. 5), osserviamo che la distribuzione è pressoché invariata rispetto all'anno precedente: il maggior numero di convalide si riferisce a genitori con un figlio, seguiti dai genitori con due figli ed infine da genitori con più di due figli.

Nel 2025 le convalide rese a genitori con un figlio sono pari al 57,1% del totale (34.124), il 33,3% sono relative a genitori con due figli (19.914) e l'8,2% a genitori con più di due figli (4.929 convalide). Rispetto al 2024 la diminuzione generale di convalide del -1,6% (par.1) è attribuibile in prevalenza alla riduzione della classe dei genitori con *nascituri* (-6,6%) e con *un figlio* (-0,4%).

Tab. 5. Numero di figli del/la richiedente convalida - Anno 2025

Numero Figli	Numero CVD	% numero figli su totale	Variazione anno precedente
Nascituri	803	1,3%	-6,6%
1 figlio	34.124	57,1%	-0,4%
2 figli	19.914	33,3%	0,0%
Più di 2 figli	4.929	8,2%	2,8%
Totale	59.770	100,0%	-1,6%

Elab. INL, 2025.

La Tab. 6 mostra la composizione della famiglia della lavoratrice madre o lavoratore padre dimissionario per fascia di età dei figli. Nel 49,2% dei casi osservati nella famiglia sono presenti figli di età fino a 1 anno; nel 27,3% dei casi nella famiglia sono presenti figli di età maggiore di 3 anni, nel 22,6% sono presenti figli di età compresa tra 1 e 3 anni e nel restante 1% si è in attesa di un nascituro. La concentrazione delle convalide su queste tipologie, 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.

Tab. 6. Fasce d'età dei figli - Anno 2025

Fascia età figli	% fascia età figli su tot	Variazione anno precedente
Nascituro	1,0%	-0,8%
Fino a 1 anno	49,2%	0,2%
Da 1 a 3 anni	22,6%	-0,8%
Oltre 3 anni	27,3%	2,0%
Totale	100%	0,4%

Elab. INL, 2025.

3. LE CONVALIDE PER CITTADINANZA

Nel 2025, il complesso delle **59.770** convalide, analizzate per cittadinanza della/del richiedente, è distribuito come segue (Tab. 7, Fig. 3):

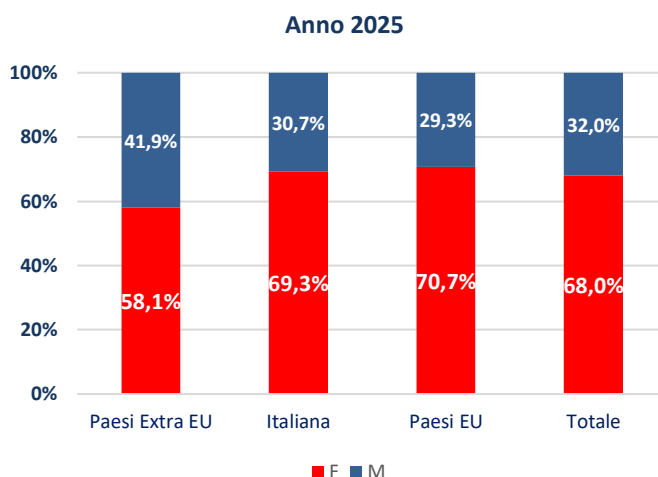
- 50.350 provvedimenti (84,2% del totale) riguardano persone di cittadinanza italiana - di quest'ultimi, il 69,3% è riferito a lavoratrici e il 30,7% a lavoratori;
- 7.204 provvedimenti (il 12,1% del totale) si riferiscono a cittadini di Paesi Extra UE, di cui il 58,1% sono lavoratrici e il 41,9% lavoratori;
- 2.216 provvedimenti (il 3,7% del totale) riguardano cittadini UE, di cui il 70,7% è rappresentato da lavoratrici e il 29,3% da lavoratori.

Tab. 7. Numero convalide per genere e cittadinanza 2025 (v.a.). Composizione % di genere per cittadinanza

Genere	Paesi Extra UE	Italiana	Paesi UE	TOT
F	4.182	34.879	1.567	40.628
M	3.022	15.471	649	19.142
Totale	7.204	50.350	2.216	59.770
% su Totale	12,1%	84,2%	3,7%	100,0%

Elab. INL, 2025.

Fig. 3. Composizione di genere su Totale Convalide. Composizione % di genere per cittadinanza. Anno 2025



Elab. INL, 2025.

Approfondendo per genere in apparenza non notiamo grandi variazioni tra *richiedenti italiani* e di *Paesi UE*, mentre i *Paesi Extra Ue* mostrano un maggiore equilibrio tra i generi. In Tab. 8 si procede a scomporre il dato sia per cittadinanza del/la richiedente che per fascia di età, in questo caso oltre a vedere una distribuzione concentrata maggiormente nella fascia di età fra i 24 ed i 44 anni (che rappresenta il 94% del totale dei provvedimenti adottati), possiamo notare che all'interno di detta fascia la componente *italiana* mostra una marcata distribuzione crescente passando da 5.462 lavoratrici e 1.121 lavoratori, nella fascia dai 24 ai 29anni, a 15.188 lavoratrici e 8.664 lavoratori nella fascia 34-44 anni. Simile distribuzione si osserva anche nel caso dei *Paesi UE*, sia pure la crescita dei valori sia più contenuta (da 318 lavoratrici e 101 lavoratori, nella fascia da 24 a 29 anni, a 672 lavoratrici e 316 lavoratori nella fascia da 34 a 44 anni). Osservando, infine, i *Paesi extra UE*, notiamo un dimorfismo per genere: i lavoratori padri seguono l'andamento crescente osservato nelle altre cittadinanze, passando da 499 lavoratori nella classe da 24 a 29 anni a 1.284, nella classe da 34 a 44 anni; le lavoratrici, invece, sono distribuite in maniera uniforme nelle tre classi tra i 24 e i 44 anni di età, con una prevalenza minima nella classe intermedia (da 29 a 34 anni).

Tab. 8. Numero convalide per genere, classe di età e cittadinanza - 2025 (v.a.)

Età	F				M				TOT
	Paesi Extra UE	Italiana	Paesi UE	Totale F	Paesi Extra UE	Italiana	Paesi UE	Totale M	
Fino a 24	193	964	57	1.214	62	209	15	286	1.500
Oltre 24 fino a 29	1.066	5.462	318	6.846	499	1.121	101	1.721	8.567
Oltre 29 fino a 34	1.431	12.674	495	14.600	900	4.149	171	5.220	19.820
Oltre 34 fino a 44	1.430	15.188	672	17.290	1.284	8.664	316	10.264	27.554
Oltre 44 fino a 54	62	582	24	668	258	1.261	45	1.564	2.232
Oltre 54 fino a 64	0	9	1	10	19	67	1	87	97
Oltre 64	0	0	0	0	0	0	0	-	0
Totale	4.182	34.879	1.567	40.628	3.022	15.471	649	19.142	59.770

Elab. INL, 2025.

Anche nel caso della cittadinanza siamo di fronte ad una variabile descrittiva della popolazione di genitori con figli da 0 a 3 anni destinatari di provvedimenti di convalida. I dati illustrati, pertanto, derivano da una specifica composizione demografica dei genitori stranieri che lavorano in Italia, ma sono legati anche ai fattori di contesto che inducono questo target alla fuoriuscita dal mercato del lavoro. La variabile che annulla le differenze tra cittadinanze è tuttavia quella di genere, poiché, anche in presenza di popolazione straniera, le destinatarie prevalenti di convalida, e quindi di decisioni di chiusura di un rapporto di lavoro esistente, in presenza di un legame genitoriale, restano comunque le donne.

Confrontando i valori per genere e cittadinanza tra gli anni 2025 e 2024 osserviamo che, oltre alla già esaminata riduzione del 3,8% delle lavoratrici e dell’incremento del 3,4% dei lavoratori, questo si distribuisce per cittadinanza nel seguente modo (Tab. 9): per le lavoratrici osserviamo un incremento dell’8% nella componente *Paesi Extra UE*, un dato stabile (+0,1%) della componente *Paesi UE* ed una contrazione del 3,8% della componente *Italiana*; per i lavoratori osserviamo un aumento del 5,9% della componente *Italiana*, un incremento del 4,7% della componente *Paesi UE* e un incremento del 4% nella componente *Paesi Extra UE*.

Tab. 9. Variazione % 2024-2025 Numero convalide per genere e cittadinanza

Genere	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	TOT
F	8,0%	-3,8%	0,1%	-3,8%
M	4,0%	5,9%	4,7%	3,4%
Totale	6,3%	-1,0%	1,4%	-1,6%

Elab. INL, 2025.

4. LA CONDIZIONE PROFESSIONALE: QUALIFICHE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Analizzando le convalide per qualifica professionale, nel 2025, osserviamo che la maggior parte dei provvedimenti riguardano impiegati (28.582) e operai (27.055), i quali rappresentano, unitamente, il 93,1% del totale dei provvedimenti di convalida. Questa distribuzione rispecchia quanto osservato negli anni precedenti.

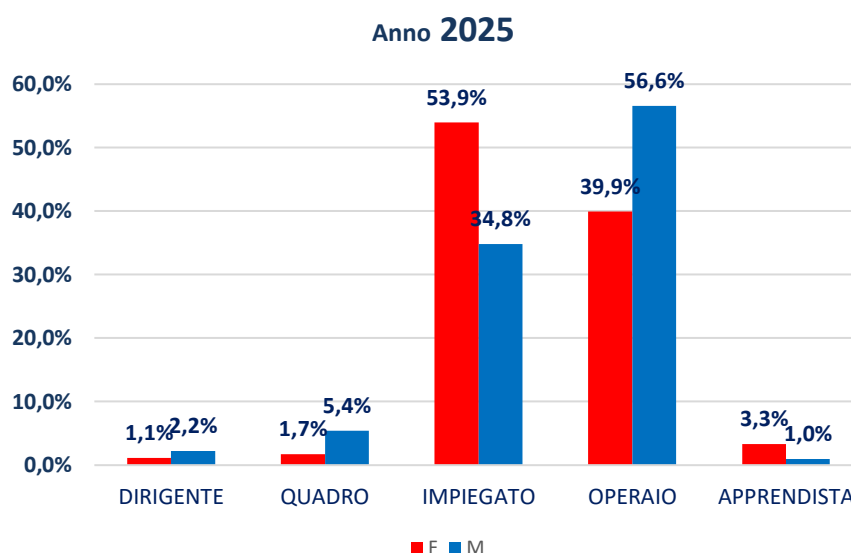
Tab. 10. Numero convalide 2025 per qualifica, genere e incidenza % F

Qualifica	F	M	TOT	%F
DIRIGENTE	452	423	875	51,7%
QUADRO	700	1.034	1.734	40,4%
IMPIEGATO	21.917	6.665	28.582	76,7%
OPERAIO	16.223	10.832	27.055	60,0%
APPRENDISTA	1.336	188	1.524	87,7%
Totale	40.628	19.142	59.770	68,0%

Elab. INL, 2025.

Come mostrato in Tab. 10, si rileva che la distribuzione delle qualifiche professionali non è omogenea in termini di genere: sul totale delle convalide riferite a lavoratrici madri (il 53,9%) attiene al profilo impiegatizio, seguito dal profilo operaio (il 39,9%). Per i lavoratori padri la tendenza è inversa: la maggioranza delle convalide appartiene al profilo operaio (il 56,6) seguite dal profilo impiegatizio (il 34,8%). I livelli di quadro e di dirigente, nella distribuzione delle convalide riferite a lavoratrici madri, sono residuali: rappresentano l'1,1% delle convalide per il livello di dirigente e 1,7% per il livello di quadro. Per i lavoratori padri queste posizioni rilevano maggiormente sulla distribuzione delle convalide: rappresentano il 2,2% delle convalide per il livello di dirigente e il 5,4% per il livello di quadro come illustrato in Fig. 4.

Fig. 4. Incidenza % qualifiche per genere – 2025



Elab. INL, 2025.

Come illustrato in Tab. 11, rispetto al 2024, nonostante la complessiva riduzione delle convalide (-1,6%), analizzando per qualifica professionale la distribuzione, notiamo un aumento nelle classi riferite al personale dirigente (+5,8%), quadro (+4,3%) e operaio (+3,0%), e una diminuzione nelle classi di impiegato (-3,0%) e apprendista (-5,3%).

Tab. 11. Variazione % 2024-2025 Numero convalide per genere e qualifica

Qualifica	F	M	TOT
DIRIGENTE	1,1%	11,3%	5,8%
QUADRO	0,3%	7,3%	4,3%
IMPIEGATO	-4,2%	1,5%	-3,0%
OPERAIO	-0,2%	8,1%	3,0%
APPRENDISTA	-5,2%	-6,5%	-5,3%
Totale	-3,8%	3,4%	-1,6%

Elab. INL, 2025.

Osservando ulteriormente la variazione intertemporale oltre che per qualifica professionale anche per genere, notiamo per le lavoratrici madri un aumento nelle classi apicali dirigente (+1,1%) e quadro (+0,3%) e una contrazione nelle classi impiegato (-4,2%), operaio (-0,2%) e apprendista (-5,2%). Per quanto riguarda i lavoratori padri, si evidenziano aumenti sostanziali nelle classi dirigente (+11,3%), quadro (+7,3%) e operaio (+8,1%); un lieve incremento nella classe impiegato (+1,5%) e una contrazione nella classe apprendista (-6,5%).

Per pervenire ad un’adeguata interpretazione di questo fenomeno è necessario analizzare la doppia chiave interpretativa resa nelle motivazioni alle richieste di convalida, che – come si vedrà più avanti nella relazione - assegna alle donne la prevalenza di esigenze di cura e agli uomini la motivazione preminente del cambio di lavoro e mobilità professionale, che potrebbe aver determinato proprio in relazione ai profili apicali maschili anche un impiego delle convalide ai fini di miglioramento della propria posizione professionale.

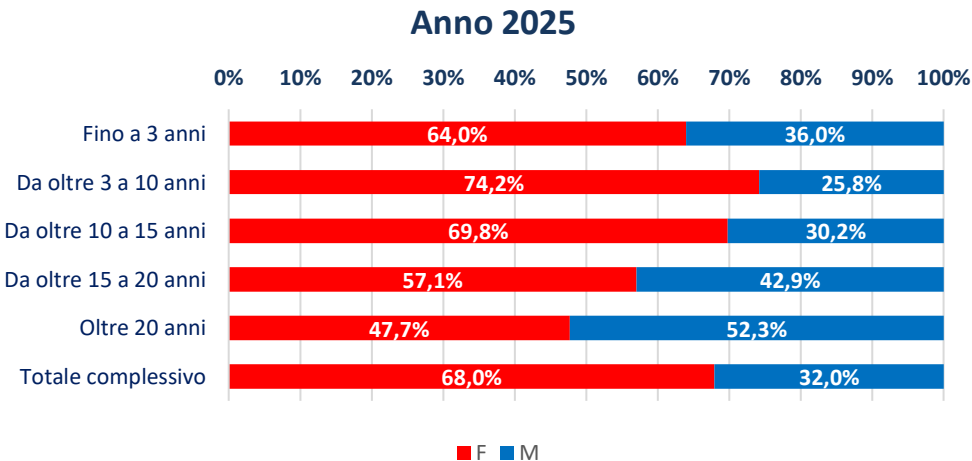
Procedendo all’analisi delle convalide per anzianità di servizio del richiedente (Tab. 12), osserviamo un andamento stabile nel tempo: la maggioranza delle convalide interessano genitori con rapporti lavorativi dalla durata inferiore ai tre anni (31.804 convalide) delle quali il 64% (Fig. 5) riferito a lavoratrici madri. Segue la fascia con anzianità di servizio inclusa fra i tre ed i dieci anni, nella quale sono stati rilevati 22.878 provvedimenti, dei quali il 74,2% relativi a lavoratrici madri.

Tab. 12. Numero convalide 2025 per anzianità di servizio e genere (V.A.)

Anzianità di servizio	F	M	TOT	% fascia anzianità su totale		
				F	M	TOT (F+M)
Fino a 3 anni	20.340	11.464	31.804	50,1%	59,9%	53,2%
Da oltre 3 a 10 anni	16.979	5.899	22.878	41,8%	30,8%	38,3%
Da oltre 10 a 15 anni	2.386	1.031	3.417	5,9%	5,4%	5,7%
Da oltre 15 a 20 anni	767	577	1.344	1,9%	3,0%	2,2%
Oltre 20 anni	156	171	327	0,4%	0,9%	0,5%
Totale	40.628	19.142	59.770	100,0%	100,0%	100,0%

Elab. INL, 2025.

Fig. 5. Composizione di genere delle fasce di anzianità (%) – 2025



Elab. INL, 2025.

In generale il totale delle convalide riferite a genitori con meno di dieci anni di anzianità di servizio è pari a 54.682, ovvero al 91,5% del totale dei provvedimenti adottati.

Come mostrato in Fig. 5 la proporzione fra lavoratrici madri e lavoratori padri è sempre a favore di queste ultime in ogni fascia di anzianità tranne che nella fascia *con oltre 20 anni*.

Osservando la distribuzione delle variazioni delle convalide per genere e per anzianità di servizio nell'anno 2025 rispetto all'anno precedente (Tab. 13), si constata un decremento generalizzato in tutte le fasce di anzianità di servizio per le lavoratrici madri, diversamente si osserva un aumento per i lavoratori padri nelle classi di anzianità fino a 10 anni e per la classe di anzianità *da oltre 15 a 20 anni* con una contrazione nelle restanti fasce.

Tab. 13. Variazione % 2024-2025 convalide per anzianità di servizio e genere

Fasce anzianità di servizio	%F	%M	% TOT
Fino a 3 anni	-0,5%	5,2%	1,5%
Da oltre 3 a 10 anni	-5,1%	2,5%	-3,2%
Da oltre 10 a 15 anni	-14,7%	-8,2%	-12,8%
Da oltre 15 a 20 anni	-18,7%	0,7%	-11,3%
Oltre 20 anni	-6,6%	-0,6%	-3,5%
Totale	-3,8%	3,4%	-1,6%

Elab. INL, 2025.

5. LE CONVALIDE PER SETTORE ECONOMICO¹

Osservando la distribuzione delle convalide per settore economico (Tab. 14) è possibile notare come la morfologia delle convalide non è cambiata nel tempo. Il settore in cui sono maggiormente concentrate è quello del terziario, con 42.544 provvedimenti (il 71,2% del totale). Segue il settore dell'industria con rispettivamente 10.840 provvedimenti (18,1% del totale). Terzo settore per numero di convalide è l'edilizia, in cui si rilevano 2.683 convalide (il 4,5% del totale). In ultimo, il settore agricolo con 528 convalide (0,9% del totale). Risultano presenti quote di convalide per le quali non sono state fornite informazioni riguardo il settore economico di appartenenza 3.175 (5,3% del totale).

Ampliando l'indagine per genere, da punto di vista ordinale non cambia l'ordine dei settori economici rilevanti. Osservando, invece, l'incidenza di genere notiamo che di tutte le convalide relative a lavoratrici madri il 79,4 appartiene al settore terziario ove sono più presenti, mentre solo il 18,1% è presente nel settore industria. Di tutte le convalide relative a lavoratori padri, invece, appartengono al terziario il 53,8%, seguito da una quota del 30,2%. Questo rispecchia la distribuzione della qualifica professionale descritta precedentemente (par. 4).

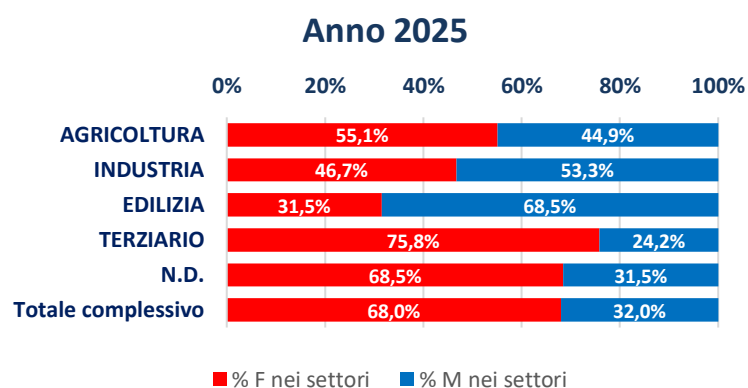
Tab. 14. Numero convalide 2025 per settore economico e genere (V.A) – incidenza % dei settori su M, F e Totale

Settore economico	F	M	TOT	Distribuzione tra i settori	% F incidenza tra i settori	% M Incidenza tra i settori
AGRICOLTURA	291	237	528	0,9%	0,7%	1,2%
INDUSTRIA	5.064	5.776	10.840	18,1%	12,5%	30,2%
EDILIZIA	845	1.838	2.683	4,5%	2,1%	9,6%
TERZIARIO	32.253	10.291	42.544	71,2%	79,4%	53,8%
N.D.	2.175	1.000	3.175	5,3%	5,4%	5,2%
Totale	40.628	19.142	59.770	100,0%	100,0%	100,0%

Elab. INL, 2025.

La Fig. 6 illustra la composizione di genere delle convalide per settore economico: fatto 100 il totale dei provvedimenti associati a ciascun settore, si evidenzia la proporzione di uomini e donne di quel valore. Questo fornisce una corrispondenza tra l'emissione dei provvedimenti di convalida e la struttura di segregazione orizzontale del mercato del lavoro. Nel settore terziario, il più numeroso per convalide (Tab.14) che pesa per il 71,2% sul totale, le donne rappresentano il 75,8%; nell'industria, il numero di convalide è molto simile tra uomini e donne, nonostante sia un settore in cui le donne sono meno rappresentate; l'edilizia, che pesa il 4,5% sul totale, presenta una struttura per genere sbilanciata per oltre due terzi sulla componente maschile, dominante nel settore.

Fig. 6. Composizione di genere delle convalide per settore economico (%)



Elab. INL, 2025.

¹ A seguito della variazione della classificazione Ateco 2007 in Ateco 2025 quest'anno non è possibile effettuare il raccordo dei dati con granularità superiore al Settore economico al fine di consentire il confronto intertemporale.

In Tab. 15 si riporta un'analisi granulare delle convalide sia per genere che per settore Ateco 2025.

Anche in questo caso, la morfologia della distribuzione delle convalide nei diversi settori si mantiene pressoché invariata nei due generi:

- a) le lavoratrici madri si distribuiscono principalmente nelle seguenti sezioni Ateco: commercio – Ateco G (22% delle convalide), nelle attività per la salute umana e di assistenza sociale - Ateco R e nelle attività manifatturiere - Ateco C (entrambe 11,9% delle convalide), infine nell'alloggio e ristorazione - Ateco I (11,1% delle convalide);
- b) i lavoratori padri si distribuiscono principalmente nei seguenti settori: manifatturiero - Ateco C (28,7% delle convalide), commercio all'ingrosso ed al dettaglio - Ateco G (14,6% dei lavoratori), nelle costruzioni – Ateco F (9,6% delle convalide) e nelle attività amministrative e di servizi di supporto – Ateco O (8,8% delle convalide).

Tab. 15. Numero convalide per genere e settore economico (v.a.), dettaglio di settore 2023 – incidenza dei settori su M, F e TOT; composizione di genere di ogni settore (%)

Settore economico	Sezione Ateco 2025	Numero convalide			Incidenza % settori su totale convalide per genere			Composizione di genere di ogni settore %	
		F	M	TOT	F	M	TOT	F	M
AGRICOLTURA	A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	291	237	528	0,7%	1,2%	0,9%	55,1%	44,9%
INDUSTRIA	B - Attività estrattive	6	20	26	0,0%	0,1%	0,0%	23,1%	76,9%
	C - Attività manifatturiere	4.851	5.498	10.349	11,9%	28,7%	17,3%	46,9%	53,1%
	D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	95	86	181	0,2%	0,4%	0,3%	52,5%	47,5%
	E - Fornitura di acqua; gestione di reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	112	172	284	0,3%	0,9%	0,5%	39,4%	60,6%
EDILIZIA	F - Costruzioni	845	1.838	2683	2,1%	9,6%	4,5%	31,5%	68,5%
TERZIARIO	G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio	8.931	2.797	11.728	22,0%	14,6%	19,6%	76,2%	23,8%
	H - Trasporto e magazzinaggio	1.089	1.392	2.481	2,7%	7,3%	4,2%	43,9%	56,1%
	I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	4.500	961	5.461	11,1%	5,0%	9,1%	82,4%	17,6%
	J - Attività editoriali, trasmissioni radiofoniche e produzione e distribuzione di contenuti	786	494	1.280	1,9%	2,6%	2,1%	61,4%	38,6%
	K - Telecomunicazioni, programmazione e consulenza informatica, infrastrutture informatiche e altre attività dei servizi d'informazione	566	574	1.140	1,4%	3,0%	1,9%	49,6%	50,4%
	L - Attività finanziarie e assicurative	500	348	848	1,2%	1,8%	1,4%	59,0%	41,0%
	M - Attività immobiliari	1.265	342	1607	3,1%	1,8%	2,7%	78,7%	21,3%
	N - Attività professionali, scientifiche e tecniche	1.402	665	2.067	3,5%	3,5%	3,5%	67,8%	32,2%
	O - Attività amministrative e di servizi di supporto	3.300	1.681	4.981	8,1%	8,8%	8,3%	66,3%	33,7%
	P - Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	297	57	354	0,7%	0,3%	0,6%	83,9%	16,1%
	Q - Istruzione e formazione	1.449	193	1642	3,6%	1,0%	2,7%	88,2%	11,8%
	R - Attività per la salute umana e di assistenza sociale	4.816	447	5.263	11,9%	2,3%	8,8%	91,5%	8,5%
	S - Attività artistiche, sportive e di divertimento	1.885	150	2.035	4,6%	0,8%	3,4%	92,6%	7,4%
	T - Altre attività di servizi	1.418	184	1.602	3,5%	1,0%	2,7%	88,5%	11,5%
	U - Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico e produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	42	2	44	0,1%	0,0%	0,1%	95,5%	4,5%
	V - Attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali	7	4	11	0,0%	0,0%	0,0%	63,6%	36,4%
N.D.	N.D.	2.175	1.000	3.175	5,4%	5,2%	5,3%	68,5%	31,5%
Totale		40.628	19.142	59.770	100,0%	100,0%	100,0%	68,0%	32,0%

Elab. INL, 2025.

Analizzando la variazione intertemporale, rispetto all'anno precedente, dei provvedimenti di convalida per settore economico e genere (Tab. 16), tenendo conto dell'assodata contrazione generale del 1,6% e tenendo conto che nel 5,3% delle convalide non è stato rilevato il settore economico di impiego, si osserva un incremento delle convalide che interessa tutti i settori con la sola esclusione dell'agricoltura.

Tab. 16. Variazione % 2024-2025 convalide per settore economico e genere

Settore economico	F	M	TOT
Agricoltura	-24,0%	7,2%	-12,6%
Industria	-5,0%	5,9%	0,5%
Edilizia	-1,2%	19,9%	12,4%
Terziario	-1,4%	6,4%	0,4%
N.D.	-26,2%	-39,0%	-30,8%
Totale	-3,8%	3,4%	-1,6%

Elab. INL, 2025.

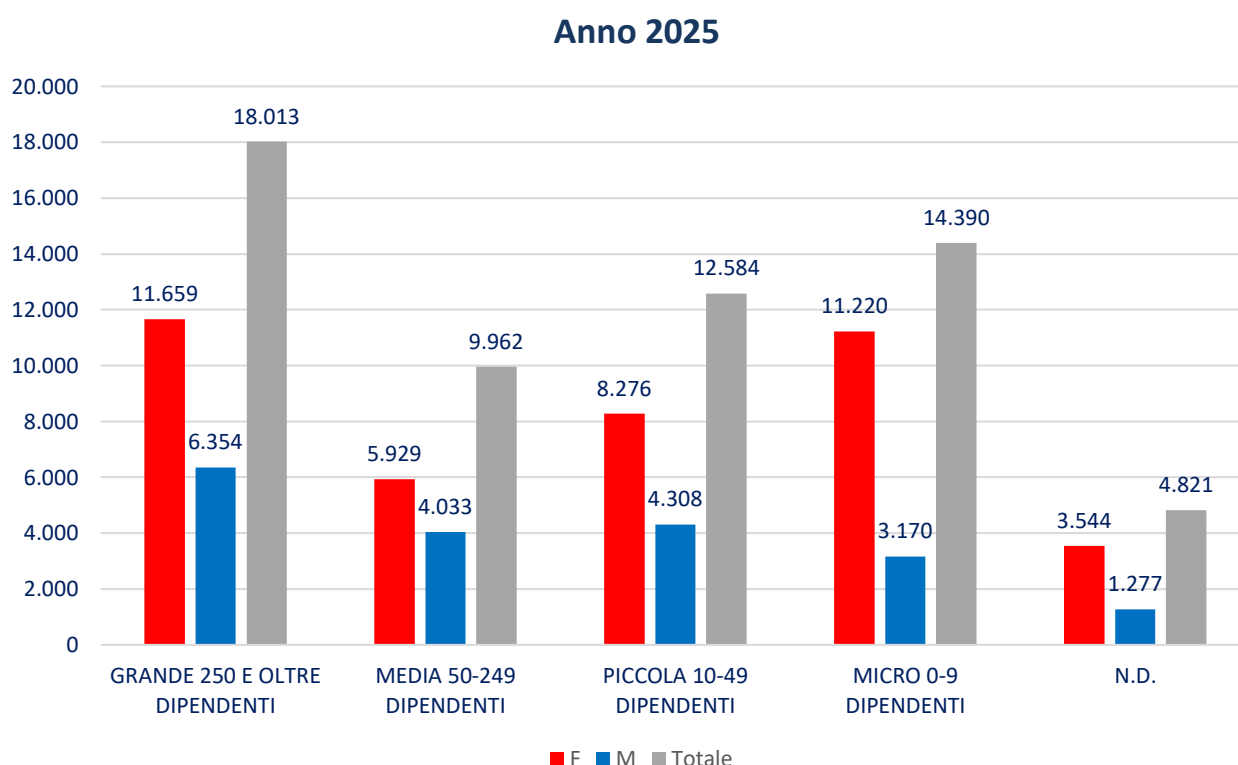
Estendendo l'analisi per genere, tenendo conto delle già viste generali differenze nella variazione intertemporale in questione, si nota una crescita delle convalide maschili in tutti i settori individuati, con un massimo del 19,9% nell'edilizia, a fronte di una generalizzata contrazione delle convalide femminili con un massimo nell'agricoltura (-24%rispetto al 2024) al netto delle convalide il cui settore non è stato individuato.

6. LE CONVALIDE PER DIMENSIONE AZIENDALE E ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Con riferimento all'analisi dei dati sotto il profilo della dimensione aziendale, pur a fronte di una quota di dettaglio non disponibile (4.821 casi), si riporta di seguito il numero dei provvedimenti rilasciati dagli Ispettorati territoriali per i quali è stata rilevata la distribuzione tra grandi, medie, piccole e microimprese (Fig.7):

- grandi imprese (oltre 250 dipendenti): 18.013 convalide;
- medie imprese (da 50 a 249 dipendenti): 9.962 convalide;
- piccole imprese (da 10 a 49 dipendenti): 12.584 convalide;
- microimprese (da 0 a 9 dipendenti): 14.390 convalide;
- N.D. 4.821 convalide.

Fig. 7. Numero convalide per genere e dimensione di impresa (v.a.) - 2025



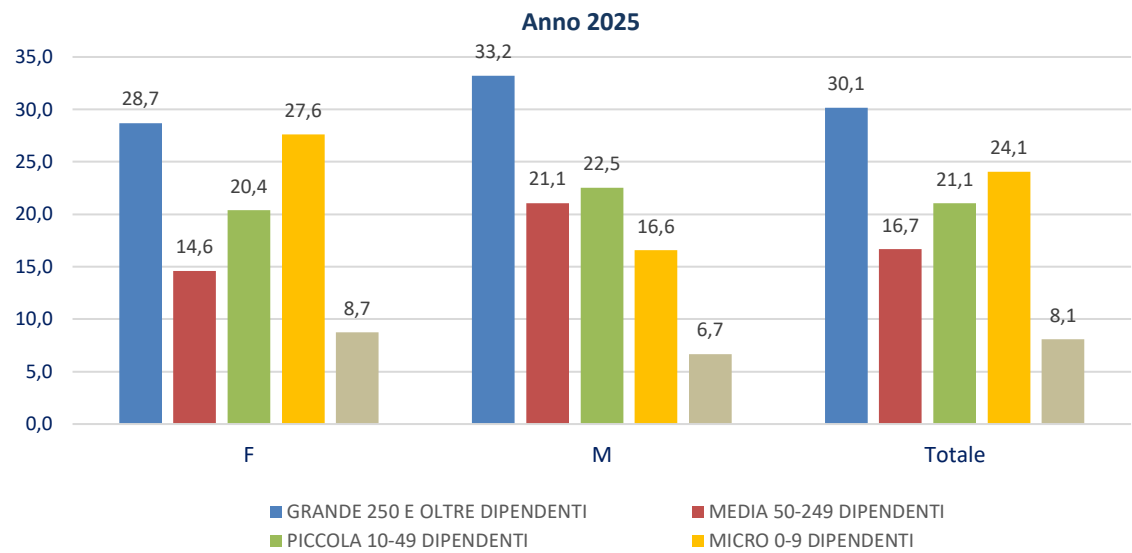
Elab. INL, 2025.

La Fig. 8 mostra il rapporto di incidenza fra genere e classe dimensionale delle aziende: fatto 100 il valore di convalide per ciascun genere (donne, uomini e totale), si osserva la distribuzione nelle varie categorie di dimensione aziendale. Come nei casi precedenti, la morfologia della distribuzione ordinale fra le varie classi aziendali ed i generi non appare essere variata rispetto agli anni precedenti.

Analizzando le convalide attinenti a lavoratrici madri, si evidenzia che queste ultime sono prevalentemente impiegate presso grandi imprese (28,7%). Fanno seguito le micro imprese (27,6), le piccole imprese (20,4%) e le medie imprese (14,6%); si segnala, infine, il caso residuale in cui la classe dimensionale dell'impresa è sconosciuta (8,7%).

Per le convalide attinenti a lavoratori padri la classe di appartenenza maggiore è quella delle imprese di grandi dimensioni (33,2% delle convalide), seguito dalle piccole imprese (22,5%), dalle medie imprese (21,1%) e dalle micro imprese (16,6%); anche in tal caso è residuale il dato in cui la classe dimensionale dell'impresa è sconosciuta (6,7%).

Fig. 8. Incidenza fra genere e classe dimensionale delle aziende



Elab. INL, 2025.

La distribuzione per sezione Ateco 2025, dimensione aziendale e genere è illustrata nella Tab. 17.

Tab. 17. Numero convalide per settore economico, dimensione di impresa e genere (v.a.) 2025

Sezione Ateco 2025	F						M						TOT
	Grande 250 e oltre dipendenti	Media 50-249 dipendenti	Piccola 10-49 dipendenti	Micro 0-9 dipendenti	n.d.	TOT	Grande 250 e oltre dipendenti	Media 50-249 dipendenti	Piccola 10-49 dipendenti	Micro 0-9 dipendenti	n.d.	TOT	
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	53	41	72	81	44	291	23	31	74	88	21	237	528
B - Attività estrattive	0	0	2	1	3	6	7	3	4	3	3	20	26
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	18	24	22	13	18	95	26	21	9	6	24	86	181
E - Fornitura di acqua; gestione di reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	25	22	39	13	13	112	61	41	36	15	19	172	284
C - Attività manifatturiere	1.096	1.212	1.448	863	232	4.851	1.404	1.772	1.420	636	266	5.498	10.349
F - Costruzioni	49	97	240	343	116	845	160	227	550	742	159	1.838	2.683
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio	2.991	1.050	1.745	2.303	842	8.931	965	446	594	553	239	2.797	11.728
H - Trasporto e magazzinaggio	446	240	215	122	66	1.089	502	291	349	181	69	1.392	2.481
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	630	443	1.285	1.730	412	4.500	146	122	328	277	88	961	5.461
J - Attività editoriali, trasmissioni radiofoniche e produzione e distribuzione di contenuti	101	99	199	302	85	786	117	133	137	66	41	494	1.280
K - Telecomunicazioni, programmazione e consulenza informatica, infrastrutture informatiche e altre attività dei servizi d'informazione	220	91	96	153	6	566	401	94	48	29	2	574	1.140
L - Attività finanziarie e assicurative	155	68	63	162	52	500	220	51	29	24	24	348	848
M - Attività immobiliari	74	121	245	785	40	1.265	65	77	89	95	16	342	1.607
N - Attività professionali, scientifiche e tecniche	282	210	276	396	238	1.402	265	109	116	83	92	665	2.067
O - Attività amministrative e di servizi di supporto	2.117	407	384	314	78	3.300	1.323	132	108	94	24	1.681	4.981
P - Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	132	57	50	26	32	297	22	12	9	3	11	57	354
Q - Istruzione e formazione	337	344	398	303	67	1.449	78	46	35	22	12	193	1.642
R - Attività per la salute umana e di assistenza sociale	2.245	867	586	754	364	4.816	272	87	30	14	44	447	5.263
S - Attività artistiche, sportive e di divertimento	59	70	286	1.368	102	1.885	28	28	38	43	13	150	2.035
T - Altre attività di servizi	49	73	170	787	339	1.418	11	26	40	64	43	184	1.602
U - Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico e produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	0	0	0	0	42	42	0	0	0	0	2	2	44
V - Attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali	0	2	0	1	4	7	0	0	1	3	0	4	11
N.D.	580	391	455	400	349	2.175	258	284	264	129	65	1.000	3.175
Totale	11.659	5.929	8.276	11.220	3.544	40.628	6.354	4.033	4.308	3.170	1.277	19.142	59.770

Elab. INL, 2025.

Proseguendo l’analisi per genere e per tipologia di orario di lavoro, come mostrato nella Tab.18, si osserva come la maggioranza delle convalide faccia riferimento a lavoratrici o lavoratori con contratto di lavoro full-time (66,8% delle convalide), residua il part-time (33,2% delle convalide).

Osservando il dato per genere, si evidenzia una grande disparità nella distribuzione di questi valori: il 54,6% delle convalide delle lavoratrici madri afferisce ad un orario full-time ed il 45,8% è relativo al part-time. Per i lavoratori padri invece il 92,7% delle convalide afferisce ad un orario di lavoro full-time mentre solo il 7,3% è relativo ad un orario part-time.

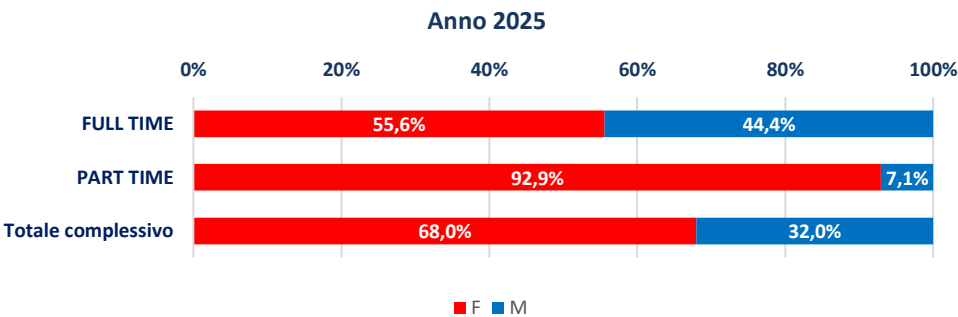
Tab. 18. Numero convalide per regime orario richiedenti e % incidenza per genere - 2025

Tipologia orario di lavoro	F	M	TOT	% tipologie orario lavoro su TOT	% tipologie orario lavoro su TOT F	% tipologie orario lavoro su TOT M
FULL TIME	22.182	17.739	39.921	66,8%	54,6%	92,7%
PART TIME	18.446	1.403	19.849	33,2%	45,4%	7,3%
Totale	40.628	19.142	59.770	100,0%	100,0%	100,0%

Elab. INL, 2025.

Osservando le componenti di genere nel diverso regime orario (Fig. 9) si conferma la netta prevalenza delle richiedenti lavoratrici madri nell’orario part time (92,9%) rispetto la componente dei lavoratori padri, divario che si riduce nell’orario full time (55,6% lavoratrici, 44,4% lavoratori).

Fig. 9. Composizione di genere delle Convalide per tipologia di orario



Elab. INL, 2025.

Nel 2025 (Tab.19), pur nella permanenza dei *gap* di genere citati precedentemente, i recessi da part-time complessivamente diminuiscono del 3,5% (con valori contrastanti: -4,2% convalide lavoratrici madri e +7,2% convalide lavoratori padri) a fronte di un aumento del full-time dell’1,7% (anch’esso con valori contrastanti: -1,2% per le lavoratrici madri e +5,4% per lavoratori padri).

Tab. 19. Variazioni % Numero di convalide per tipologia e genere 2025-2024

Tipologia orario di lavoro	F	M	TOT
FULL TIME	-1,2%	5,4%	1,7%
PART TIME	-4,2%	7,2%	-3,5%
Totale	-3,8%	3,4%	-1,6%

Elab. INL, 2025.

Anche se non presentano evidenze quantitative rilevanti, l’analisi dei dati sull’esito delle richieste di part-time/flessibilità contrattuale effettuate dalle lavoratrici madri e dai lavoratori padri (Tab. 20), nonché sulla presenza di incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro (Tab.21), risultano particolarmente interessanti in quanto forniscono elementi utili alla lettura del fenomeno delle convalide nel suo complesso.

Nel 2025, a fronte di 59.770 convalide, ci sono stati 1.507 casi di richieste di flessibilità non accordate a donne (62,8% delle 2.398 richieste) e 141 a uomini (64,4% delle 219 richieste), per un totale di 1.648 richieste respinte. Si sono registrate altresì 891 richieste accordate a donne e 78 a uomini, per un totale di 969.

Tab. 20. Variazioni % Numero di convalide per esito delle richieste di flessibilità oraria e genere 2025 (v.a.)

Part-Time/Flessibilità richiesta	Part-Time/Flessibilità accettata				TOT (M+F)
	NO		SI		
	F	M	F	M	
SI	1.507	141	891	78	2.617
NO	38.230	18.923			58.282
Totale	39.737	19.064	891	78	59.770
Totale flessibilità accettata			891	78	969

Elab. INL, 2025.

Analizzando i casi di assenza di incentivi alla cessazione, seppur non particolarmente significativi come incidenza sul totale convalide (0,5% del totale), si nota come questo dato si sia invertito passando nel 2025 al 58% per quanto relativo alle lavoratrici madri rispetto al 54,6% per quanto relativo ai lavoratori padri.

Tab. 21. Numero di convalide con e senza incentivi per genere 2025 (v.a.)

Incentivi alla cessazione	F	M	TOT
SI	168	120	288
NO	40.460	19.022	59.482
Totale	40.628	19.142	59.770

Elab. INL, 2025.

7. MOTIVAZIONI DELLE CONVALIDE

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 2025 le motivazioni individuate nelle richieste di convalida risultano pari a **99.138** (Tab. 22). Di queste, il 38% è connesso alla difficoltà di conciliazione del lavoro con i figli per ragioni legate alla disponibilità di servizi, il 28,4% alle difficoltà connesse al lavoro (di conciliazione legata all'organizzazione del lavoro o a scelte del datore di lavoro), il 25,2% è relativo al passaggio ad altra azienda, l'1,7% a difficoltà logistiche (cambio di residenza/distanza dal luogo di lavoro), lo 0,1% al trasferimento dell'azienda e il 6,5% ad altre motivazioni.

Anche per questo aspetto, la morfologia del fenomeno sembra essere pressoché invariata rispetto all'anno precedente, anche se l'intensità dei fenomeni subisce variazioni come esplicitato in dettaglio a seguire.

Appare infatti che, delle due principali aree in cui possono essere ricondotti i motivi di recesso (eventi di trasferimento aziendale (lett. A e B) o modifica della distanza dal luogo di lavoro (lett. C) e difficoltà di conciliare esigenze di cura e lavoro (lett. D ed E), quest'ultima area appare la più rilevante, raccogliendo il 66,4% delle motivazioni totali.

Come emerso anche nelle precedenti relazioni, il tema delle motivazioni presenta profonde differenze di genere e, infatti, per le convalide femminili 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 46,4%); la seconda tipologia di problematiche è quella legata all'organizzazione del lavoro (32,6%), rappresentando nel complesso il 79% delle convalide.

Per i lavoratori padri invece la motivazione principale di recesso è di carattere professionale, ovvero per passaggio ad altra azienda (62,3%), mentre la cura dei figli è la motivazione nel 24,9% dei casi.

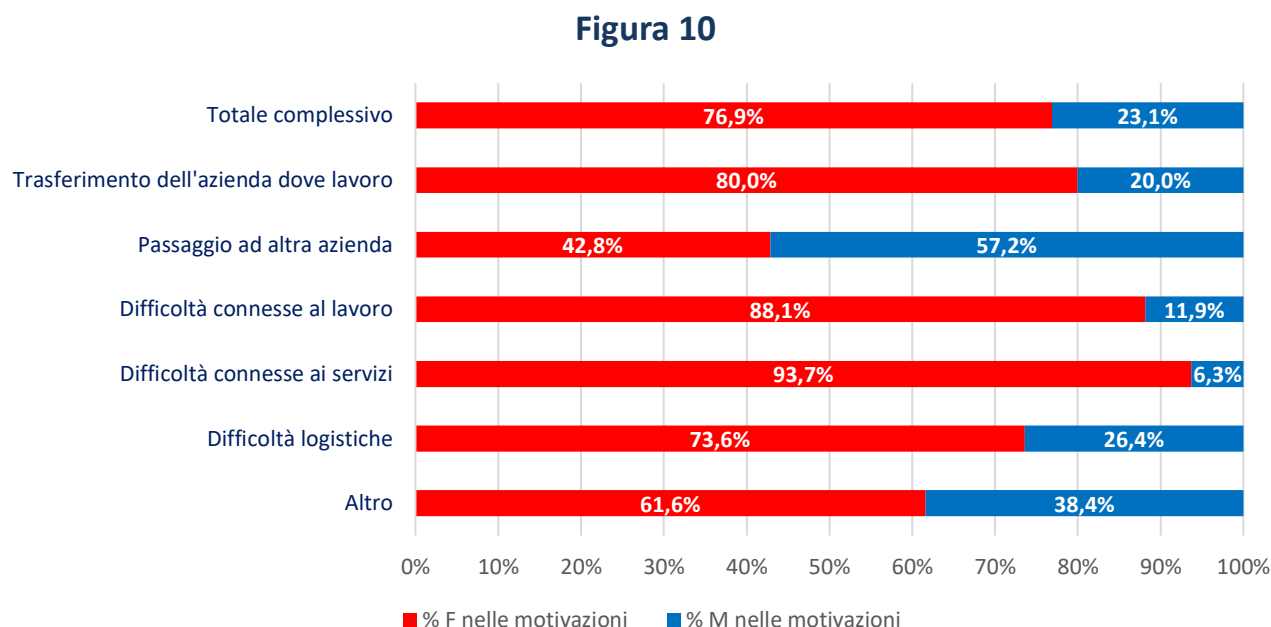
Tab. 22. Motivazioni alla richiesta di recesso –convalide 2025 per genere e incidenza % motivazioni per genere.

	Motivazioni recesso	F	M	TOT	%motivazioni recesso su Tot F	%motivazioni recesso su Tot M	%motivazioni recesso su Tot (F+M)
A	Passaggio ad altra azienda	10.713	14.291	25.004	14,1%	62,3%	25,2%
B	Trasferimento dell'azienda dove lavoro	64	16	80	0,1%	0,1%	0,1%
C	Difficoltà logistiche	1.263	453	1.716	1,7%	2,0%	1,7%
D	Difficoltà connesse ai servizi	35.356	2.363	37.719	46,4%	10,3%	38,0%
E	Difficoltà connesse al lavoro	24.852	3.346	28.198	32,6%	14,6%	28,4%
F	Altro	3.956	2.465	6.421	5,2%	10,7%	6,5%
	Totale	76.204	22.934	99.138	100,0%	100,0%	100,0%

Elab. INL, 2025.

Analizzando in Fig. 10 la composizione di genere delle motivazioni, e quindi fatto 100 il totale delle motivazioni espresse da uomini e donne per tipologia, emerge che, ad eccezione del passaggio ad altra azienda, motivazione prevalentemente maschile, tutte le altre tipologie di motivazioni sono sostenute per oltre i due terzi da donne, con picchi che sfiorano il 94% e superano l'88% nel caso di difficoltà connesse ai servizi e difficoltà connesse al lavoro.

Fig. 10. Composizione di genere delle motivazioni - 2025



Elab. INL, 2025.

E nello specifico osservando le difficoltà *di conciliazione connesse ai servizi* (Tab. 23) non si rilevano particolari difformità di genere dal punto di vista ordinale delle motivazioni. Pur nel diverso valore assoluto delle motivazioni espresse da uomini e donne, per entrambi tuttavia si segnala la prevalenza della difficoltà a conciliare il lavoro con la cura del bambino (44,8% totale) a cui segue la difficoltà connessa all'assenza di parenti di supporto (43,2% totali). Risultano residuali, invece, l'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (7,3%) e il mancato accoglimento al nido (4,7%).

Passando alle *difficoltà di conciliazione connesse al lavoro*, si rileva nel complesso come la principale motivazione sia legata all'azienda dove si lavora (47,1%) seguita dall'organizzazione e nelle condizioni di lavoro, ritenute particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole (37,5%). Le altre motivazioni di questa categoria hanno carattere residuale, con la lontananza dal posto di lavoro che si attesta sul 7,5% delle motivazioni addotte.

La lettura di genere di questo quadro evidenzia alcuni punti di attenzione. Le motivazioni che si riferiscono alla rigidità del datore di lavoro rispetto a richieste di flessibilità organizzativa sono riferite in modo prevalente dalle lavoratrici madri. La motivazione "Il datore di lavoro non può/non vuole modificare i miei orari di lavoro (turni, flessibilità ingresso/uscita, ecc.)" registra 907 casi di madri contro 96 di padri e la motivazione "Il datore di lavoro non vuole concedermi il part time" 828 casi di lavoratrici contro 14 di lavoratori. Dal momento che queste motivazioni sono formalmente collegate alla richiesta di recesso, appare evidente un legame causale tra disciplina organizzativa e gestione del personale.

Tab. 23. Dettaglio motivazioni alla richiesta di recesso – focus conciliazione - convalide 2025 per genere

			F	M	TOT	F	M	TOT
DIFFICOLTÀ CONNESSE AI SERVIZI:	D1	Assenza parenti di supporto	15.256	1.029	16.285	43,1%	43,5%	43,2%
	D2	Elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido/baby sitter)	2.582	175	2.757	7,3%	7,4%	7,3%
	D3	Mancato accoglimento al nido	1.658	104	1.762	4,7%	4,4%	4,7%
	D4	Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate ai servizi di cura:	15.860	1.055	16.915	44,9%	44,6%	44,8%
		Totale	35.356	2.363	37.719	100	100,0	100,0
DIFFICOLTÀ CONNESSE AL LAVORO:	E1	Il datore di lavoro non può/non vuole modificare i miei orari di lavoro (turni, flessibilità ingresso/uscita, ecc.)	907	96	1.003	3,6%	2,9%	3,6%
	E2	Il datore di lavoro non vuole concedermi il part time	828	14	842	3,3%	0,4%	3,0%
	E3	La mia sede di lavoro è stata cambiata	162	46	208	0,7%	1,4%	0,7%
	E4	La mia sede di lavoro è troppo lontano	1.751	367	2.118	7,0%	11,0%	7,5%
	E5	Le mie mansioni sono state cambiate	116	46	162	0,5%	1,4%	0,6%
	E6	L'organizzazione e le condizioni di lavoro sono particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole	9.394	1.185	10.579	37,8%	35,4%	37,5%
	E7	Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate all'azienda dove lavoro:	11.694	1.592	13.286	47,1%	47,6%	47,1%
		Totale	24.852	3.346	28.198	100,0	100,0	100,0

Elab. INL, 2025.

Si tratta, quindi, nel complesso, di uno scenario articolato che presenta, accanto alla prevalenza delle convalide femminili in assoluto, anche il radicamento sociale e stereotipale della funzione di cura come prettamente femminile; l'analisi delle variazioni delle motivazioni rispetto all'anno precedente (Tab. 24), non giunge a fornire modifiche a questo quadro, ma evidenzia uno scenario a complessità crescente in termine di organizzazione de lavoro per uomini e donne.

Tab. 24. Variazioni % motivazioni di convalide per genere 2024-2025

Motivazione recesso	% F	% M	% TOT (F+M)
Altro	-8,3%	9,0%	-2,3%
Difficoltà logistiche	4,8%	18,6%	8,1%
Difficoltà connesse alla carenza di servizi	-3,9%	13,0%	-3,0%
Difficoltà connesse al lavoro	7,0%	35,6%	9,8%
Passaggio ad altra azienda	-9,5%	-0,7%	-4,7%
Trasferimento dell'azienda dove lavoro	-5,9%	-15,8%	-8,0%
Totale	-1,6%	6,1%	0,1%

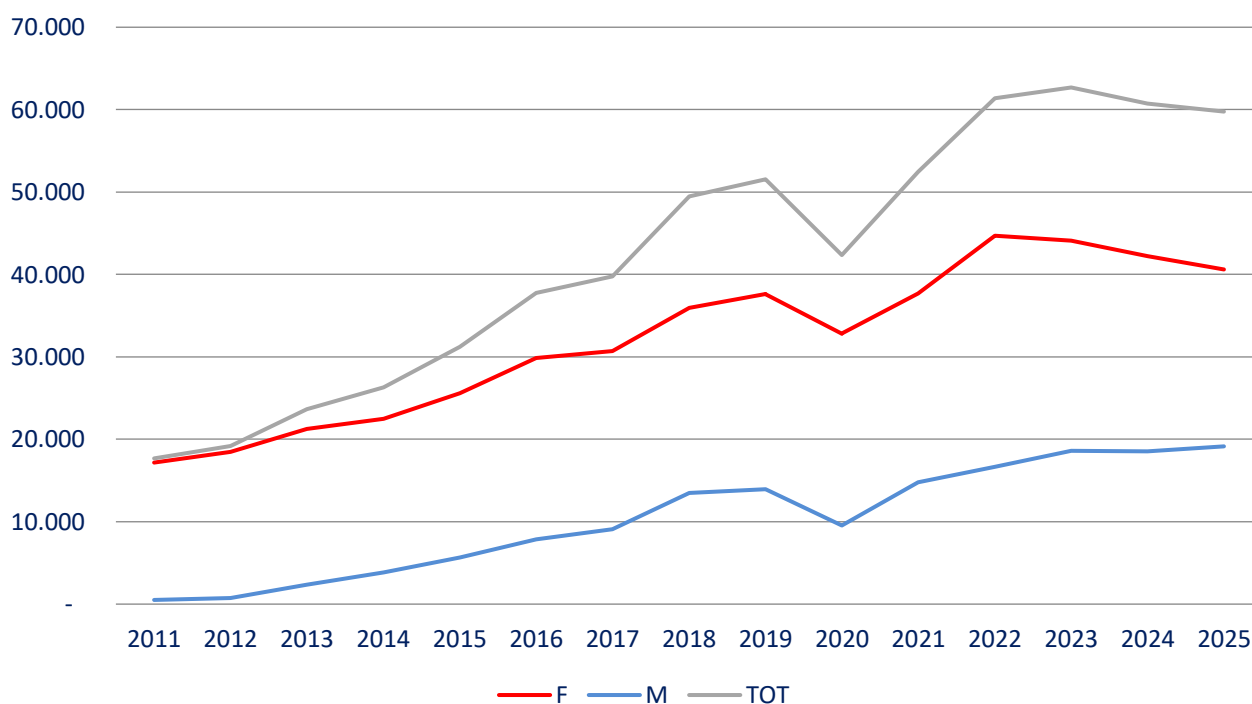
Elab. INL, 2025.

8. ANDAMENTO DELLE CONVALIDE NEL PERIODO 2011-2025

Analizzando l'andamento diacronico delle convalide

La Fig. 11 illustra l'andamento dei provvedimenti di convalida per genere nel tempo. In generale è chiaro un trend crescente, con oscillazioni di breve tempo ed una significativa contrazione corrispondente alla pandemia.

Fig. 11. Andamento convalide (2011-2025) per genere e totali (v.a.)



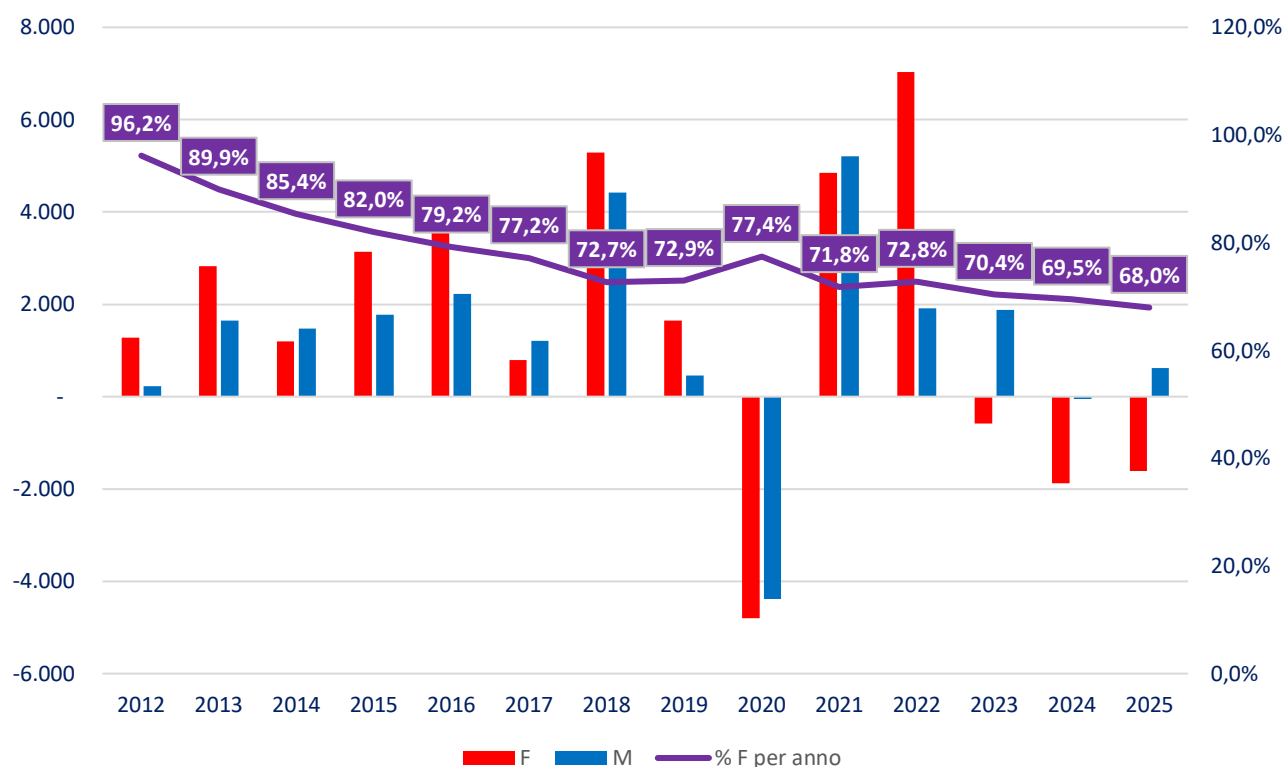
Appare evidente come riportato anche in Fig. 13 il diverso andamento di genere delle convalide nel tempo e le variazioni registrate annualmente in figura 12.

Interessante notare come, nonostante negli ultimi due anni si sia vista una diminuzione della numerosità delle convalide in termini assoluti, la componente maschile sia in costante aumento in termini relativi (Fig. 12) fino ad arrivare al 2025 in cui rappresenta circa un terzo del totale (Fig. 13).

Nel corso della Relazione è stato evidenziato come le determinanti della richiesta di provvedimenti di risoluzione dal rapporto di lavoro collegati alla condizione di genitorialità siano fortemente connotate al genere e come, in particolare, presentino un legame prevalente con le esigenze di cura per le donne e con la mobilità professionale per gli uomini. Entrambi gli scenari concorrono al movimento delle curve che vanno correttamente interpretate alla luce delle motivazioni espresse.

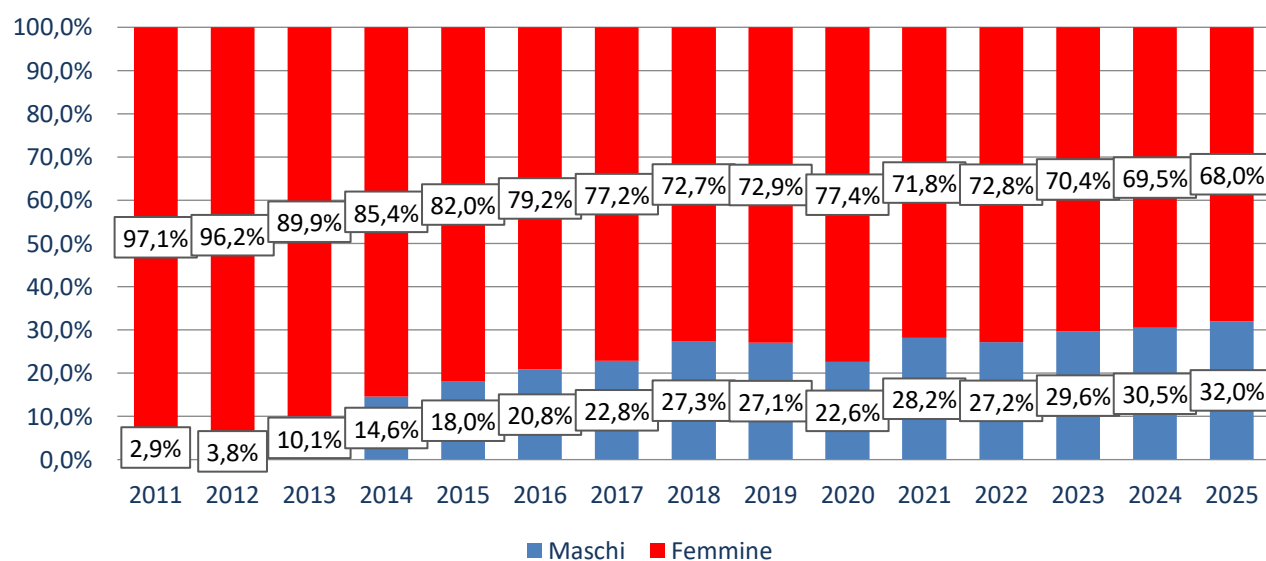
Pertanto, tra le motivazioni di contrazione delle convalide possono annoverarsi diverse spiegazioni, tra cui, accanto a miglioramenti nel contesto socio-economico di riferimento, soluzioni migliorative in termini di cura e la contrazione della popolazione di beneficiari (genitori e bambini ancora nell'età prevista dal dispositivo normativo) rispetto all'anno precedente.

Fig. 12. Variazioni numero convalide per genere e per anno e quota % donne sul totale delle convalide per anno



Elab. INL, 2025.

Fig. 13. Composizione % di genere destinatari CVD - 2011-2025



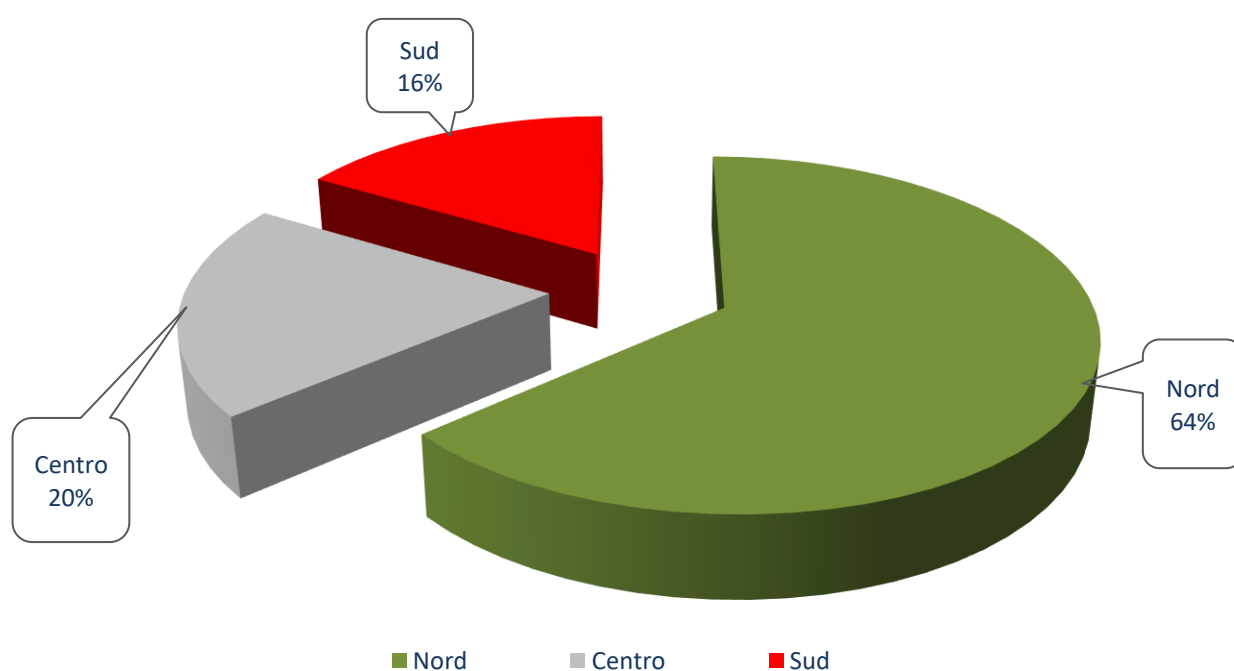
Elab. INL, 2025.

9. ANALISI TERRITORIALE

Nel 2025 il numero complessivo delle convalide adottate nel Nord, nel Centro e nel Sud Italia risulta distribuito nelle tre differenti aree geografiche di competenza come di seguito rappresentato (Fig. 14):

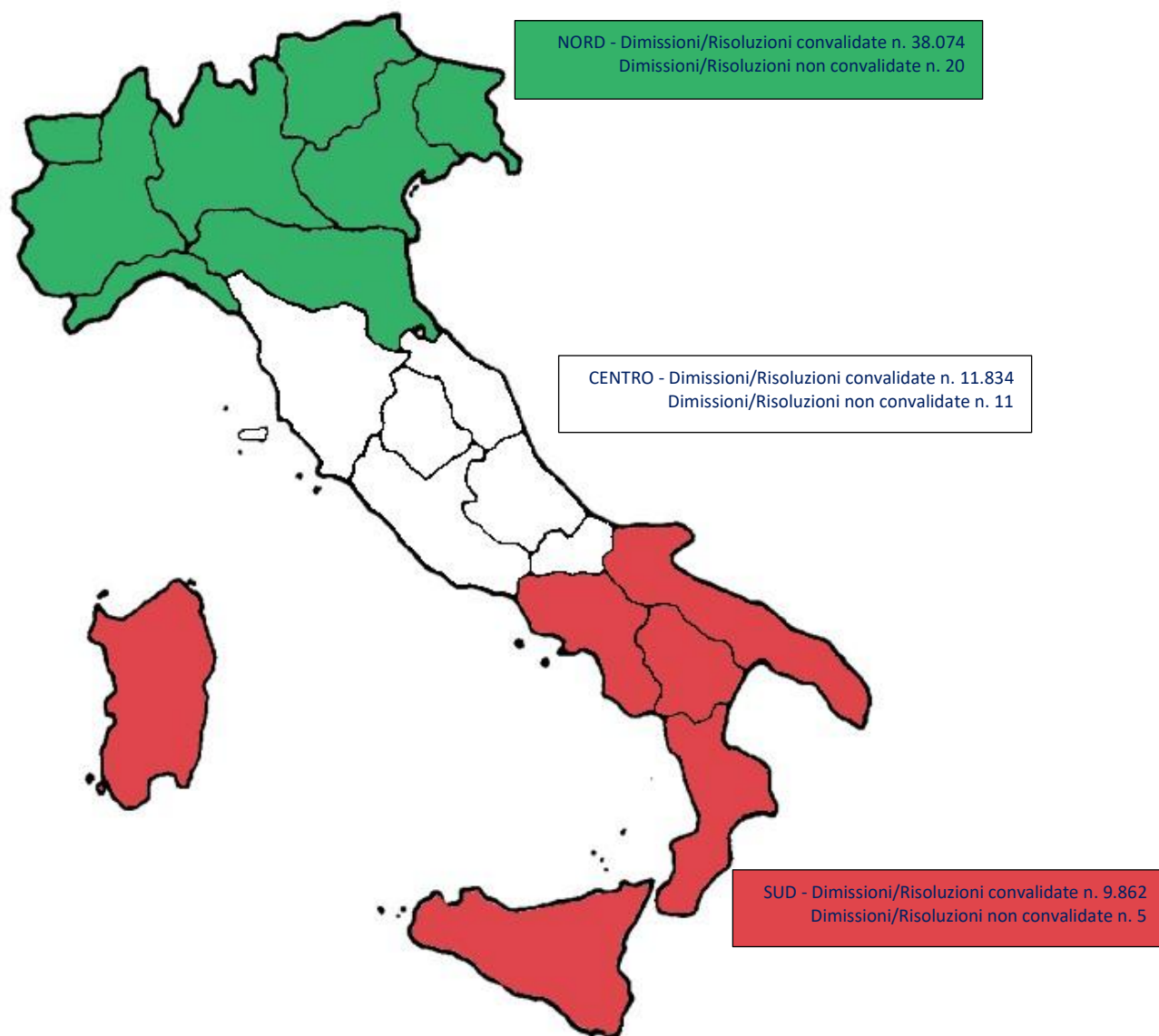
- a) nell'Italia Settentrionale sono state adottate **38.074** convalide, che rappresentano il 63,7% del totale;
- b) nell'Italia Centrale i provvedimenti sono stati **11.834**, pari al 19,8%;
- c) nell'Italia Meridionale sono stati rilasciati **9.862** provvedimenti, corrispondente a circa il 16,5% del totale.

Fig. 14. Dimissioni/risoluzioni convalidate 2025. Distribuzione per area geografica



Elab. Dati INL, 2025.

Fig. 15. Dimissioni/risoluzioni convalidate e non convalidate 2025 – Distribuzione per aree geografiche



Elab. Dati INL, 2025.

Nella tabella che segue (Tab. 25) sono evidenziate, in ciascuna area geografica, le Regioni in cui è stato adottato il maggior numero di provvedimenti, sostanzialmente in linea con l’andamento evidenziato nell’anno precedente, eccezion fatta per la Puglia e la Sicilia che si sono scambiate di posizione.

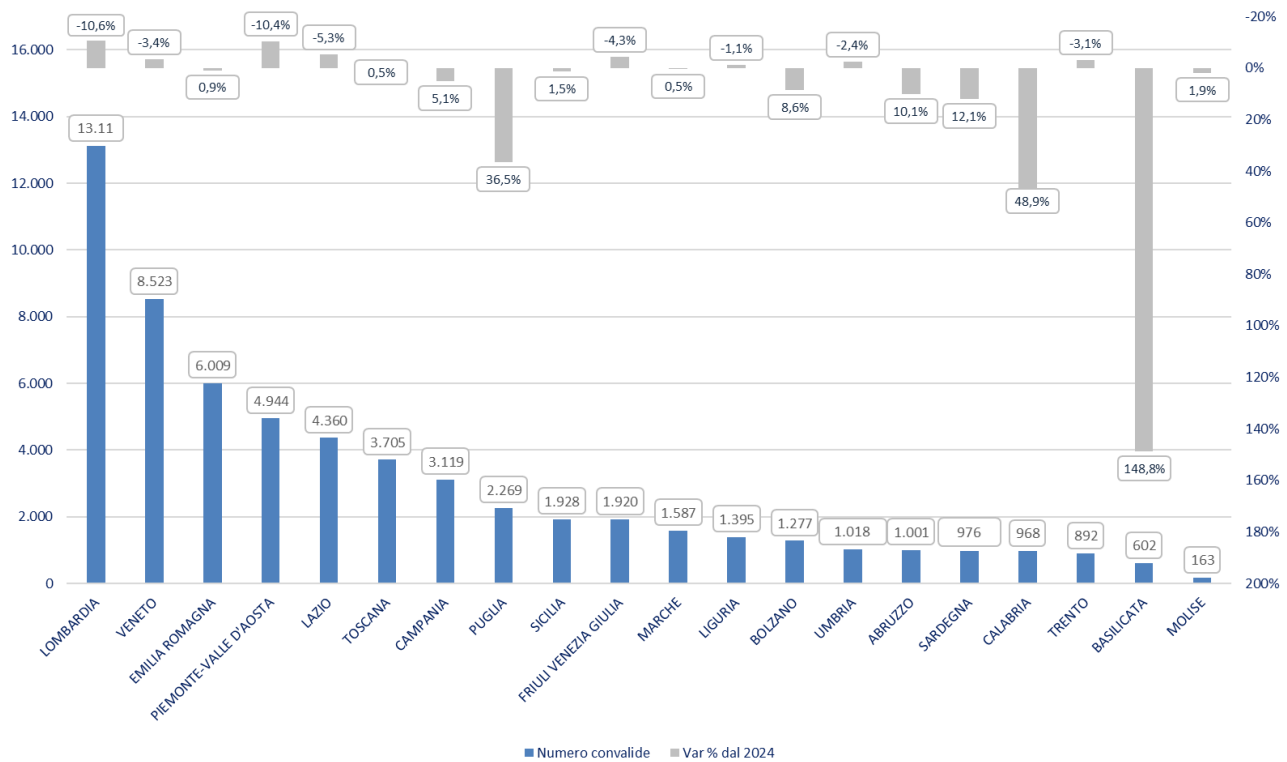
Tab. 25. Dimissioni/risoluzioni lavoratrici madri e lavoratori padri - Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia 13.114 (14.674 nel 2024)	Lazio 4.360 (4.602 nel 2024)	Campania 3.119 (2.979 nel 2024)
Veneto 8.523 (8.824 nel 2024)	Toscana 3.705 (3.686 nel 2024)	Puglia 2.269 (1.662 nel 2024)
Emilia-Romagna 6.009 (5.955 nel 2024)	Marche 1.587 (1.579 nel 2024)	Sicilia 1.928 (1.900 nel 2024)

Elab. Dati INL, 2025.

Dalla lettura dei dati a livello regionale e dal raffronto con la situazione osservata nell’anno precedente, emerge una disomogeneità sul territorio con contrazioni e aumenti delle convalide adottate sia in termini assoluti che percentuali (vds. Fig. 16, in cui le regioni sono rappresentate in ordine decrescente per numero di convalide adottate nell’anno di riferimento e con l’indicazione delle relative variazioni rispetto all’anno precedente).

Fig. 16. Numero convalide 2025 per regione e variazione % rispetto al 2024



Elab. Dati INL, 2025.

In tutti gli ambiti territoriali prevalgono nettamente le convalide relative alle lavoratrici madri, che rappresentano:

- l’81% di quelle emesse nel Meridione (86% nel 2024);
- il 72% di quelle emesse nell’Italia centrale (73% nel 2024);
- il 63% di quelle emesse nel Settentrione (65% nel 2024).

Interessante è notare come la componente delle convalide riferita alle lavoratrici madri presenti un calo generalizzato anche nei diversi ambiti territoriali.

A livello nazionale i dati concernenti le convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle sole lavoratrici madri nel periodo oggetto d’esame confermano un andamento analogo a quello studiato negli anni precedenti: la maggior parte dei provvedimenti risulta emessa nel Nord Italia (24.164, pari al 59,5% del totale); in seconda posizione il Centro Italia (8.462 provvedimenti adottati, pari al 20,8% del totale); segue il Sud (8.002 convalide, pari al 19,7% del totale).

Nella seguente tabella (Tab. 26) sono riportate le regioni cui si riferisce il maggior numero di convalide di dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri, raggruppate per area geografica:

Tab. 26. Dimissioni/risoluzioni lavoratrici madri - Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia 8.542 (9.712 nel 2024)	Lazio 3.169 (3.488 nel 2024)	Campania 2.611 (2.576 nel 2024)
Veneto 5.085 (5.296 nel 2024)	Toscana 2.679 (2.637 nel 2024)	Puglia 1.904 (1.440 nel 2024)
Emilia-Romagna 3.753 (3.868 nel 2024)	Marche 1.079 (1.100 nel 2024)	Sicilia 1.561 (1.621 nel 2024)

Elab. Dati INL, 2025.

I dati concernenti le convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali dei soli lavoratori padri sono prevalentemente concentrati nell’Italia settentrionale, con **13.910** convalide, pari al 72,7% del totale (con una contrazione di 3,7 punti percentuali rispetto al 76,4% dell’anno precedente). Nell’Italia centrale il dato in esame risulta pari a **3.372**, corrispondente al 17,6% del totale (sostanzialmente stabile rispetto al 17,1% dell’anno precedente). Infine, nel Sud Italia le dimissioni/risoluzioni consensuali dei lavoratori padri complessivamente convalidate, pari a **1.860**, corrisponde al 9,7% del totale (in aumento di circa 3,3 punti percentuali rispetto al 6,4% del 2024).

Di seguito si riporta la tabella (Tab. 27) recante le regioni in cui è stato adottato il maggior numero di convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali dei lavoratori padri, suddivise per aree geografiche.

Tab. 27. Dimissioni/risoluzioni lavoratori padri – Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia 4.572 (4.962 nel 2024)	Lazio 1.191 (1.114 nel 2024)	Campania 508 (391 nel 2024)
Veneto 3.438 (3.528 nel 2024)	Toscana 1.026 (1.049 nel 2024)	Sicilia 367 (279 nel 2024)
Emilia-Romagna 2.256 (2.087 nel 2024)	Marche 508 (479 nel 2024)	Puglia 365 (222 nel 2024)

Elab. Dati INL, 2025.

Nel periodo 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.

In particolare, le lavoratrici madri e i lavoratori padri che si dimettono o aderiscono a risoluzioni consensuali in una fascia di età dai 34 ai 44 anni sono:

Ambito territoriale	Convalide - età >34 - ≤44	
NORD ITALIA	17.629	46,3% del Nord Italia
CENTRO ITALIA	5.560	47,0% del Centro Italia
SUD ITALIA	4.365	44,3% del Sud Italia

Le lavoratrici madri e i lavoratori padri di età compresa tra i 29 e i 34 anni sono:

Ambito territoriale	Convalide - età >29 - ≤34	
NORD ITALIA	12.565	33,0% del Nord Italia
CENTRO ITALIA	3.873	32,7% del Centro Italia
SUD ITALIA	3.382	34,3% del Sud Italia

Con riferimento all'anzianità di servizio, i dati relativi ai diversi ambiti territoriali risultano conformi all'andamento rilevato a livello nazionale, evidenziando altresì una decisa prevalenza dei provvedimenti rilasciati a favore di lavoratori/lavoratrici con 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.

In particolare, le lavoratrici madri e i lavoratori padri che si sono dimessi o hanno aderito a risoluzioni consensuali entro i primi 3 anni di rapporto di lavoro sono:

Ambito territoriale	Convalide - anzianità servizio ≤ 3 anni	
NORD ITALIA	20.227	53,1% del Nord Italia
CENTRO ITALIA	6.405	54,1% del Centro Italia
SUD ITALIA	5.172	52,4% del Sud Italia

I lavoratori/le lavoratrici con anzianità di servizio compresa nella fascia da 3 a 10 anni risultano:

Ambito territoriale	Convalide - anzianità servizio >3 - ≤ 10 anni	
NORD ITALIA	14.415	37,9% del Nord Italia
CENTRO ITALIA	4.547	38,4% del Centro Italia
SUD ITALIA	3.916	39,7% del Sud Italia

Si riportano infine i dati delle convalide relative a lavoratori e lavoratrici con un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni:

Ambito territoriale	Convalide - anzianità servizio > 10 anni	
NORD ITALIA	3.432	9,0% del Nord Italia
CENTRO ITALIA	882	7,5% del Centro Italia
SUD ITALIA	774	7,8% del Sud Italia

10. LE MANCATE CONVALIDE

Resta esiguo il numero di **mancate convalide**, relativo alle ipotesi in cui il personale degli Uffici territoriali ha accertato la mancata genuinità del consenso della lavoratrice madre o del lavoratore padre alle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro.

Nel 2025, tali casi risultano pari a **36** (v. Tab. 28) – in diminuzione rispetto ai 47 dello scorso anno – che si sono verificati negli Uffici afferenti direttamente all'INL. La maggior parte di questi (26, pari al 72% delle dimissioni non convalidate) si riferiscono a lavoratrici madri mentre i restanti (10, pari al 28% delle dimissioni non convalidate) riguardano lavoratori padri.

Le ipotesi di mancata convalida sono concentrate nel Nord Italia (20), 7 in Piemonte-Valle d'Aosta ², 5 in Veneto, 3 in Emilia Romagna, 2 in Lombardia, 2 in Friuli Venezia-Giulia e, infine, 1 in Liguria. Seguono le regioni del Centro Italia (11): 6 provvedimenti nel Lazio, 4 in Toscana ed 1 nella Marche; nel Sud Italia sono state rilevate 5 mancate convalide: 2 in Puglia, 2 in Sardegna ed 1 in Campania.

Tab. 28. Numero richieste non convalidate per Regione

REGIONE	F	M	TOT
ABRUZZO	0	0	0
BASILICATA	0	0	0
BOLZANO	0	0	0
CALABRIA	0	0	0
CAMPANIA	1	0	1
EMILIA ROMAGNA	2	1	3
FRIULI VENEZIA GIULIA	1	1	2
LAZIO	5	1	6
LIGURIA	1	0	1
LOMBARDIA	0	2	2
MARCHE	1	0	1
MOLISE	0	0	0
PIEMONTE-VAL D'AOSTA	4	3	7
PUGLIA	2	0	2
SARDEGNA	2	0	2
SICILIA	0	0	0
TOSCANA	4	0	4
TRENTO	0	0	0
UMBRIA	0	0	0
VENETO	3	2	5
Totale	26	10	36

Elab. Dati INL, 2025.

A conclusione si riporta l'analisi delle mancate convalide per tipologia di recesso (Tab. 29).

² Le Regioni Piemonte e Valle d'Aosta sono trattate come un'unica realtà territoriale

Tab. 29. Numero richieste non convalidate per genere, tipologia recesso ed annualità. 2025

Tipo Recesso	2025				2024			
	F	M	N.D.	TOT	F	M	N.D.	TOT
Dimissioni volontarie	22	8	0	30	28	5	0	33
Giusta Causa	3	1	0	4	1	0	0	1
Risoluzione consensuale	1	1	0	2	0	0	0	0
N.D.	0	0	0	0	0	0	13	13
Totale	26	10	0	36	29	5	13	47

Elab. Dati INL, 2025.