

La convalida delle dimissioni in Emilia Romagna

La normativa vigente e la situazione nel 2024

di Antonio Zoina [*]



Il quadro normativo: dalle dimissioni volontarie alla tutela del “periodo protetto”

Il lavoratore, nell’ambito del contratto a tempo indeterminato, può porre unilateralmente fine al rapporto lavorativo, mediante dimissioni volontarie notificate al proprio datore di lavoro, per qualsiasi ragione e senza alcun limite, con il solo rispetto dell’obbligo di dare il preavviso previsto dai contratti collettivi (art. 2118 c.c.).

Nel rapporto a tempo determinato, invece, la possibilità di recedere prima della scadenza del termine è ammessa solo in presenza di una giusta causa, salvo in caso contrario l’obbligo di risarcire il danno derivante dalla cessazione del rapporto prima dello spirare del temine di durata.

Il lavoratore ha invece diritto di recedere immediatamente dal rapporto, senza alcun obbligo di preavviso, qualora si verifichi una causa (es. grave inadempimento del datore di lavoro) che non consenta la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro (c.d. dimissioni per giusta causa), ai sensi dell’art. 2119 c.c..

Per la formalizzazione delle “dimissioni e delle risoluzioni consensuali, originariamente a forma libera ex art. 2.118 C.C., sono stati introdotti dal 12 marzo 2016 specifici requisiti formali (operanti sia pur con differenti modalità già dal 2012), per cui le stesse vanno presentate necessariamente in forma scritta, mediante compilazione di uno specifico modello telematico su apposito portale istituzionale del Ministero del lavoro, a pena di inefficacia delle stesse (art. 26 D.lgs. 14 settembre 2015 n. 151 e D.M. 15 dicembre 2015). La previsione della compilazione sul modulo telematico risulta introdotta per assicurare data certa ed autenticità della manifestazione di volontà, al fine di eradicare una volta per tutte l’odioso fenomeno delle dimissioni in bianco, consistente nella precostituzione da parte del datore di lavoro di un foglio di dimissioni fatto firmare senza data al lavoratore al momento dell’assunzione da presentare poi, all’occorrenza, da parte del datore di lavoro, per porre fine al rapporto di lavoro per di dimissioni volontarie.

Una speciale tutela è invece riconosciuta ai lavoratori nel caso in cui intendano rassegnare le dimissioni in un particolare e delicato momento della loro vita, considerato “protetto”.

In particolare, il legislatore ha anzitutto stabilito che sono soggette all’obbligo di convalida da

parte del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro istituito presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro competente in base alla residenza della lavoratrice o del lavoratore, la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni (art. 55, co. 4°, D.Lgs. 151/2001) presentate:

- 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)

La risoluzione consensuale o le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice madre e dal **lavoratore padre** durante i periodi sopra menzionati devono essere convalidate, a pena di inefficacia, innanzi ai Servizi dell’Ispettorato nazionale del lavoro, i quali procederanno a verificare, somministrando alla lavoratrice o al lavoratore uno specifico questionario, se la volontà dimissionaria è genuina oppure originata ed indotta da pressioni datoriali. Solo ad esito dell’atto di convalida, formalizzato presso i Servizi dell’INL, le dimissioni potranno acquisire efficacia giuridica ed il rapporto di lavoro verrà meno ad ogni effetto.

Inoltre, sempre al fine di assicurarne la genuinità, sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice (attraverso modalità telematica standard) nel periodo che va dalla richiesta delle pubblicazioni e fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio (il beneficio non

è esteso al lavoratore), ove non vengano convalidate entro un mese (dall'invio telematico) innanzi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (IAM/ITL), nella modalità in presenza presso i relativi sportelli, ovvero da remoto (art. 35, co. 4° del D. Lgs. 198/2006).

Lo speciale regime di tutela, finalizzato a rafforzare i diritti connessi alla maternità e paternità, è volto ad evitare che in tale delicato periodo la lavoratrice o il lavoratore abbia ad interrompere il proprio rapporto di lavoro a causa di pressioni operate dal datore di lavoro in seguito all'acquisizione del nuovo status genitoriale, ovvero del nuovo stato matrimoniale, così tutelando il lavoratore o la lavoratrice da licenziamenti mascherati da dimissioni volontarie. In tutti i casi menzionati, ove il servizio ispettivo dovesse verificare la non genuina volontà di dimettersi, non procederà con la convalida e l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro non potrà prodursi.

La tutela prevista nel periodo protetto risulta altresì rafforzata dal fatto che le dimissioni dalla lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza o le dimissioni/risoluzioni contrattuali della lavoratrice/lavoratore durante il primo anno di vita del bambino, nonché le dimissioni della lavoratrice nel primo anno di matrimonio, si considerano ipso iure come presentate per giusta causa, con conseguente esonero della lavoratrice/lavoratore dell'obbligo del preavviso e, ove ne sussistano i requisiti, ammissione ai benefici della Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego).

Tale tutela è rimasta forte ed immutata nel tempo, nonostante vari interventi normativi abbiano a più riprese interessato la fattispecie delle dimissioni volontarie. Da ultimo, si ricordi la introduzione della disciplina delle dimissioni di fatto di cui al nuovo art. 26, co. 7° bis, D.lgs. 151/2015 (introdotto dall'art. 19 L.203/2024), finalizzata al riconoscimento di valore legale di volontà dimissionaria alla "assenza ingiustificata del lavoratore dall'unità produttiva", quando questa abbia avuto a protrarsi per tutto il periodo di tempo fissato nel CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza, per un periodo superiore a 15 giorni: tale nuova fattispecie di dimissioni è stata infatti ritenuta non applicabile al lavoratore/lavoratrice nel periodo protetto, proprio a fronte della specialità della disciplina in materia di dimissioni/risoluzioni consensuali protette.

Recentemente, poi, il Ministero del lavoro ha con nota del 13-10-2025 n. 14744 chiarito

che le dimissioni nel periodo protetto risultano inefficaci, in assenza della descritta procedura di convalida innanzi ai Servizi dell'INL, anche allorché intervenute nel periodo di prova, vale adire in una fase lavorativa nel corso della quale è ordinariamente ammesso il libero recesso dal rapporto di lavoro da parte di entrambe le parti contrattuali.



L'andamento del fenomeno nel 2024: analisi statistica nazionale e focus sulla Regione Emilia Romagna

Nell'anno 2024 il numero delle convalide complessivamente adottate sul territorio nazionale assomma a **60.756**, in diminuzione del 3,1% rispetto alle 62.688 del 2023 (le quali però risultavano in incremento del 2,1% rispetto al 2022). Nella sostanza, pertanto, il fenomeno si mantiene stabile negli anni.

Con riferimento alle aree geografiche in cui operano gli uffici dell'INL, risulta che nel 2024:

- nell'area della DIL Nord sono state adottate 40.485 convalide (66% del totale).
- nell'area della DIL Centro sono state adottate 11.979 convalide (20% del totale).
- nell'area della DIL SUD sono state adottate 8.292 convalide (14% del totale).

Le Regioni con più provvedimenti risultano:

- Lombardia 14.674
- Veneto 8.824
- **Emilia Romagna = 5.961**

Con riferimento all'ambito provinciale della Regione Emilia Romagna, i provvedimenti di convalida risultano numericamente come segue:

- Parma-Reggio = 1.462
- Bologna = 1.407
- Modena = 1.076
- Rimini-Forlì Cesena = 922
- Ravenna Ferrara = 852
- Piacenza = 242

Le differenti tipologie di provvedimento di fuoriuscita dal mondo del lavoro

Nella Regione Emilia Romagna, nell'ambito delle convalide complessivamente adottate, la fattispecie delle dimissioni volontarie rappresenta per l'anno 2024 il **98%** del totale, risultando residuali le dimissioni per giusta causa (**0,87%**, pari a sole 52) e le risoluzioni consensuali (**1,19%**, pari a sole 71).

Mentre le dimissioni per giusta causa si ripartiscono in maniera proporzionalmente identica tra lavoratrici madri e lavoratori padri (0,80% circa delle dimissioni presentate da ciascuna delle categorie), le dimissioni consensuali sono percentualmente più presenti tra i lavoratori padri, rappresentando per tale genere circa lo 1,9% delle dimissioni complessivamente presentate dai lavoratori protetti di genere maschile, a fronte di una percentuale per le lavoratrici madri pari a solo allo 0,77%.



Incidenza per genere

I provvedimenti di convalida relativi alle lavoratrici madri risultano di gran lunga più numerosi in tutte le Aree territoriali, rappresentando:

- l'**86%** di quelli emessi nel territorio della DIL SUD

- il **73%** di quelli emessi nel territorio della DIL CENTRO
- il **65%** di quelli emessi nel territorio della DIL NORD

Può essere interessante rilevare come le convalide relative alle lavoratrici madri abbiano fatto registrare, con riferimento ai due anni precedenti (2022 e 2023), un calo percentuale, rispetto a quelle emesse in favore dei lavoratori padri, corrispondente a 2 punti nel Sud e ben 4 punti percentuali nel Centro e nel Nord.

In ogni caso, le Regioni in cui risulta adottato il maggior numero di dimissioni lavoratori padri sono, nell'ordine:

- Lombardia 4.962
- Veneto 3.528
- Emilia Romagna 2.088 (35% sul totale)
- dimissioni lavoratrici madri 3.873 (65%)

In Regione Emilia l'incidenza della componente delle convalide dimissioni/risoluzioni lavoratore padre è superiore alla media nazionale (che è del 30% circa), attestandosi mediamente sul 35% (n. 2.088), mentre le dimissioni/risoluzioni lavoratrici madri si attesta sul 65% (n. 3.873). I picchi più alti di dimissioni lavoratori padri si registrano nel 2024 su Piacenza (38,8%) e Modena (38,2%), mentre i picchi minimi si registrano su Bologna (31,8%).

Composizione per classe di età dei genitori

Nel 2024, In Emilia Romagna il 79,3% dei destinatari di convalida (4.733) si colloca tra i 29 ed i 44 anni.

La fascia di età rispetto alla quale si registra il più alto numero di convalide è quella tra i 34 ed i 44 anni, con 2.736 provvedimenti, pari al **45,8%** dei destinatari di convalida. I dati dell'anno 2025 (al 10 dicembre) evidenziano una tendenza in Emilia all'aumento di ulteriori 2 punti percentuali della incidenza sul totale dei destinatari di convalida appartenenti alla fascia di età tra i 34 ed i 44 anni: con riferimento alle provincia di Bologna si arriva al 49,5%. È in effetti lo specchio della rispecchia la struttura demografica del paese, caratterizzata dall'età media per le donne al primo figlio intorno ai 33 anni, e dalla soglia di fecondità intorno ai 45 anni. Infatti, relativamente alla fascia di età dai 44 ai 54 anni il fenomeno delle dimissioni protette interessa pressoché esclusivamente il genere maschile, riscontrandosi in tale fascia, per le lavoratrici madri, solo **n. 63 casi** di convalide/risoluzioni.

Interessano invece la fascia di età tra i 34 ed i 44 anni, n. 1.997 provvedimenti (**33,5%**).

Composizione per età dei figli

Nel 2024, In Emilia Romagna il maggior numero di convalide si riferisce ai genitori con 1 figlio (**56%** del totale: 3.392 provvedimenti), mentre i provvedimenti che interessano i genitori con 2 figli rappresentano il **33,6%** del totale e quelli che riguardano i genitori con più di 2 figli solo lo **8,5%** del totale. La percentuale di convalide relative a genitori con più di due figli non si discosta rispetto al dato nazionale, che fa registrare, rispetto a tale fattispecie, un dato pari al 7,9%. La percentuale di convalide che hanno riguardato lavoratrici con nascituro (**56 provvedimenti**) risulta invece irrilevante, attestandosi allo 0,9% (dai 16 di Parma Reggio ai 12 di Bologna, ai 9 di Modena e Rimini-Forlì-Cesena, a 1 di Piacenza). La concentrazione delle convalide sul richiedente con un unico figlio e la assoluta prevalenza femminile con riferimento a tale specifica fattispecie, conferma il fatto che il momento più critico per la conservazione dell'inserimento nel mondo del lavoro per le donne coincide con il 1° anno di vita dalla nascita del bambino.

Composizione per cittadinanza

Nel 2024, In Emilia Romagna, l'**80,44%** dei provvedimenti ha riguardato persone di cittadinanza italiana, il **16,89** ha riguardato cittadini di paesi extra UE (a fronte dell'**11,2%** su base nazionale), di cui il 41% uomini ed il 59% donne (a fronte del dato nazionale, che vede il 57% donne ed il 43% uomini) mentre il **2,67%** ha riguardato cittadini UE.

Composizione per qualifica

Con riguardo alla qualifica professionale, nel 2024 In Emilia Romagna il 93% dei provvedimenti ha riguardato la figura degli impiegati e degli operai (mediamente il **50%** impiegati ed il **43%** operai), salvo nella provincia di Piacenza dove si registra la assoluta prevalenza delle dimissioni/risoluzioni riguardanti lavoratrici/lavoratori con la qualifica di operaio (63,22%) a fronte del 32,23% riguardanti lavoratrici/lavoratori con la qualifica di impiegati. Con particolare riferimento ai Quadri ed ai Dirigenti, solo il **2,40%** ha riguardato i Quadri (146 provvedimenti) e poco più del dell'1% (**1,15%**, pari

a 69 provvedimenti) i Dirigenti. Va peraltro ri-marcato che, con riferimento a tali elevate qualifiche, si registra una assoluta prevalenza dei provvedimenti interessanti il genere maschile. Infatti, la percentuale dei provvedimenti che hanno riguardato lavoratori padri rappresenta il 70% del totale nella qualifica di Quadro ed il 36% delle convalide nella qualifica di Dirigente.



Composizione per orario di lavoro

Anche con riguardo all'orario di lavoro si evidenzia una grande disparità uomo donna. Infatti, con riferimento alle donne, il 39% del totale delle convalide/risoluzioni relative alle lavoratrici madri afferisce ad un contratto part-time ed il 61% ad un orario full-time, mentre con riguardo ai lavoratori padri, il 94% del totale delle dimissioni/risoluzioni attiene ad un orario di lavoro full-time, mentre solo il 5,2% ad un orario part-time. Né poteva essere diversamente, ove si consideri che nel mercato del lavoro italiano si registrano forti differenze in ordine alla tipologie orarie lavorativa con riguardo al genere. Infatti, le donne in part-time con figli rappresentano il 37% (dato superiore della media europea che è del 31,8%) a fronte di appena il 4,8% degli uomini.

Con precipuo riferimento alle richieste di flessibilità oraria (part-time, flessibilità in ingresso/uscita), in Emilia Romagna risultano presentate nel 2024 n. 5.616 richieste di flessibilità oraria (3.556 provenienti da lavoratrici madri e n. 2.060 provenienti da lavoratori padri) con una percentuale di esito favorevole/accoglimento del 6% (n. 317 per le lavoratrici e n. 28 per gli uomini). Peraltro, la percentuale di accoglimento risulta fortemente differenziata rispetto al gene-

re, in quanto relativamente alle lavoratrici madri risulta accolto l'8,9% delle domande, mentre per gli uomini solo l'1,4% delle richieste.

Composizione delle richieste di dimissioni/risoluzioni sulla base della motivazione

In Emilia Romagna, tra le motivazioni indicate nelle richieste di dimissioni/risoluzioni consensuale, prevale con il **31%** la ragione connessa alle difficoltà a conciliare vita lavoro con i figli a fronte della carenza di disponibilità di servizi (a livello nazionale il dato si attesta sul 39,3%). Si fa, in particolare, riferimento alla assenza di parenti di supporto, alla elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato, al mancato accoglimento al nido, ecc.

Seguono, con il **30%**, le ragioni relative al passaggio ad altra azienda.

Nel **28%** dei casi, poi, alla base delle dimissioni viene indicata la difficoltà a conciliare vita lavoro con la cura dei figli per ragioni legate all'organizzazione del lavoro o a scelte del datore di lavoro. Tra queste, si fa riferimento a situazioni in cui il datore di lavoro non è disposto a modificare l'orario di lavoro in termini di flessibilità in ingresso/uscita, turni, a situazioni in cui il datore di lavoro non accede a richieste di part-time, oppure a situazioni in cui l'organiz-

sussumibili sotto specifiche categorie, ma tra le quali prevale la lontananza dal posto di lavoro.

Fortemente diversificate risultano, poi, in base al genere, le motivazioni indicate nelle richieste di convalida. Infatti, le ragioni legate alle difficoltà connesse ai servizi sono alla base del 40% delle richieste di dimissioni/risoluzioni presentate da lavoratrici madri e solo del 7,8% delle richieste presentate da lavoratori padri. Allo stesso modo, le difficoltà connesse all'organizzazione del lavoro o a scelte del datore di lavoro sono alla base del 33,65% delle richieste di dimissioni/risoluzioni presentate da lavoratrici madri e solo del 12,7% delle richieste presentate da lavoratori padri. Inoltre, la motivazione legata alle difficoltà logistiche viene addotta dalle donne in circa il 2% dei casi, mentre diventa irrilevante per i lavoratori padri, che richiamano tale difficoltà quale ragione del recesso solo nello 0,20% dei casi. Per i lavoratori padri, invece, prevalgono in via assoluta le motivazioni legate al passaggio ad altra azienda, che risultano alla base addirittura del 65% della totalità delle richieste di cessazione dal rapporto di lavoro.

Dunque, l'esame dei dati relativi al recesso dal rapporto di lavoro, sia con riferimento al profilo statistico a fronte dell'assoluta prevalenza dei provvedimenti riguardanti il genere femminile, e sia sotto il profilo delle motivazioni alla base dei provvedimenti stessi, restituisce un quadro del genere femminile ancora oggi fortemente legato alla cura della famiglia e dei figli, con inevitabili ripercussioni sulla effettiva parità di opportunità nell'ambito lavorativo e professionale.



zazione e le condizioni di lavoro risultano particolarmente gravose e, pertanto, difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole.

Nell'**1,8%** dei casi vengono addotte come motivazioni difficoltà logistiche e, infine, nello **0,7%** dei casi il trasferimento dell'azienda presso cui si presta l'attività. Nel **7%** dei casi vengono indicate le più diversificate ragioni, non

Mancate convalide

Rimangono fortemente residuali i casi di mancata convalida, vale a dire le situazioni in cui l'Ufficio territoriale non provvede alla convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali in quanto ha accertato la mancata genuinità del consenso della lavoratrice madre o del lavoratore padre, assommando le **mancate convalide nel 2024 a sole 47 a livello nazionale**, peraltro in aumento rispetto ai 20 casi del 2023, delle quali solo n. 5 afferiscono a lavoratori padri. La concentrazione maggiore di mancate convalide è al Nord Italia, e di queste n. 5 (in aumento rispetto alle 2 dell'anno 2023) hanno riguardato la Regione Emilia, tutte relative a lavoratrici madri. ■

[*] INL, Direttore Ispettorato d'area metropolitana di Bologna