



I dati delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri in Italia ed in Campania.

(Ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. 151/2001).

- Anno 2025 -

Appunti

DOMENICA MARIANNA LOMAZZO
CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONALE CAMPANIA

INDICE

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

1. Riflessioni introduttive	2
1.1 Dati sulle dimissioni in Italia	2
2. La Campania	4
2.1 Quadro regionale 2025	5
2.2 Dati degli Ispettorati territoriali Provinciali	5
2.3 Andamento nel corso degli anni	6
3. Riflessioni conclusive	6
4. Dati campani ex art. 55 D.Lgs. 151/2001	10
4.1 Andamento per provincia e anno (2023-2025)	10
4.2 Distribuzione per provincia e genere	11
4.3 Tipologie di recesso per provincia	11
4.4 Tipologie di recesso per genere - Napoli	12
4.5 Fasce d'età per provincia	13
4.6 Fasce d'età e genere - Napoli	13
4.7 Qualifiche professionali e genere - Napoli	14
4.8 Settori di appartenenza per provincia	15

1. Riflessioni introduttive

1.1 Dati sulle dimissioni in Italia

L'organizzazione del lavoro e la non condivisione del ruolo genitoriale, pur se con lievi miglioramenti, continuano ad essere tra i principali ed irrisolti ostacoli nel percorso delle donne verso la parità delle opportunità con l'universo maschile.

I dati per l'anno 2025 relativi alle Dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri (Art. 55 del D.lgs. 151/01) convalidate dall'Ispettorato Nazionale del lavoro mettono in evidenza una fotografia pressoché statica nel corso degli anni circa il rapporto maternità/genitorialità/lavoro.

Essi fanno emergere come l'organizzazione della nostra società non sia ancora strutturata compiutamente sulle esigenze di entrambi i generi, sulle esigenze della famiglia, nonché come ancora persiste una cultura fortemente impregnata di sessismo che affida principalmente alle donne la cura dei figli e della famiglia.

Nel corso del 2025, i provvedimenti relativi alle dimissioni/risoluzioni/giusta causa convalidati dall'INL complessivamente sono stati 59.770 di cui 40.628 si riferiscono a lavoratrici madri (pari al 68% del totale).

La tipologia di recesso dal lavoro più frequente è stata quella relativa alle dimissioni volontarie e riguarda per lo più madri lavoratrici in difficoltà di conciliare il lavoro con il carico familiare, ovvero delle 40.628 convalide riferite a lavoratrici madri, il 98,1% attiene alle loro dimissioni volontarie.

Continuiamo ad assistere, quindi, ad un fenomeno che registra l'annosa e mai risolta questione del carico di cura della famiglia e dei figli, che continua a gravare quasi interamente sulle spalle delle donne ed è ciò che emerge dall'analisi delle motivazioni a base delle loro dimissioni volontarie dal lavoro.

La motivazione prevalente data dalle lavoratrici madri è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del/la bambino/a per il 79% ed in particolare la maggioranza delle lavoratrici madri ha collegato tale difficoltà all'assenza di servizi per il 46,4%, all'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato/asili nido per il 7,3%.

Il 43,1% motiva per l'assenza di parenti a supporto.

Altra motivazione significativa, per il 32,6%, è quella legata all'organizzazione aziendale, di queste per il 37,8% le condizioni di lavoro risultano troppo gravose e per il 3,6% legate alla incapacità dell'azienda di adattare l'orario di lavoro.

Le donne, quindi, continuano a fare propri i costi sociali della cura.

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

La non condivisione genitoriale degli oneri di cura si traduce, quindi, oltre che nella qualità della partecipazione delle donne al lavoro, anche in maniera frequente, nel loro ricorso alle dimissioni, che in molti casi si traduce nella loro rinuncia al lavoro.

Proseguendo nell'analisi dei dati per la classe di età dei genitori, si rileva che il 79% (47.374) delle/i lavoratrici/lavoratori destinatarie/i di convalida hanno un'età tra i 29 e i 44 anni.

Questa fascia di età comprende il 78% (31.890 convalide) delle 40.628 dimissioni delle lavoratrici madri e l'81% (15.484 convalide) dei 19.142 lavoratori padri.

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.

Si tratta di una età centrale della vita, quando, cioè, si sviluppano e si concretizzano i percorsi lavorativi.

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."* (cfr. Rapporto INL2025).

La complicata conciliazione tra maternità e genitorialità è, inoltre, tra la principale conseguenza delle segregazioni verticali, orizzontali, orarie e settoriali che registriamo nell'occupazione femminile e con inevitabili effetti sperequativi sulla retribuzione.

Le principali cause del *gender pay gap* scaturiscono, per l'appunto, dal livello di partecipazione delle donne al lavoro, dal loro inquadramento professionale, dalle tipologie contrattuali flessibili, dalla mancanza di un salario fisso/giusto, dalla componente variabile della retribuzione, dall'effetto retributivo degli oneri di cura, quali i congedi per maternità, genitorialità, utilizzati prevalentemente dalle donne.

Gli strumenti, quale la Certificazione per la parità di genere, di cui alla legge 162/21- Art. 46 bis del D.lgs 198/06, in combinato disposto con il D.lgs.96/2006 sulla trasparenza retributiva di recepimento della Direttiva UE 2023/970, il cui obiettivo principe consiste nel contrastare le differenziazioni retributive che non si fondano su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, se correttamente applicati, dovrebbero apportare significativi miglioramenti.

Certo non sono strumenti esaustivi.

C'è anche da riflettere su ciò che è stato reso noto dalla Confederazione europea dei sindacati, la quale denuncia che in Europa, ad eccezione del Lussemburgo, le donne che lavorano guadagnano in media in un anno circa 3.900 euro in meno rispetto agli uomini.

Il *gender pay gap*, si ribadisce nel XXV Rapporto annuale INPS, resta un aspetto critico dell'occupazione femminile, con le donne che percepiscono stipendi inferiori di ben oltre venti punti percentuali rispetto agli uomini, fenomeno che inevitabilmente si ripercuote anche sui redditi pensionistici.

Il Rapporto INPS relativo al 2025 mette in evidenza che, sebbene rappresentino la maggioranza dei pensionati, le donne percepiscono meno della metà dei redditi pensionistici complessivi, a causa di carriere contributive storicamente più discontinue e di retribuzioni inferiori, oltre a coprire quasi interamente il lavoro di cura.

Nei contratti a tempo indeterminato, le donne rappresentano il 44,3% del totale.

Le lavoratrici con un contratto a tempo parziale sono la maggioranza e anche il part-time involontario è prevalentemente femminile.

Nei ruoli apicali il divario è netto: le donne occupano solo il 21,8% dei ruoli dirigenziali e il 33,1% di quelli di quadro.

Nel Rapporto annuale dell'INPS, inoltre, viene messo in evidenza come nel nostro Paese permangono debolezze strutturali e vi sia un tasso di occupazione che resta inferiore alla media europea e caratterizzato da forti divari di genere.

Solo il 53,3% delle donne tra 15 e 64 anni lavora rispetto al 71,1% degli uomini. nonostante una lenta progressiva contrazione del *gender gap*.

Persistono inoltre, marcati divari occupazionali territoriali.

Il divario di genere nel lavoro e nella retribuzione, è, quindi, anche il frutto di questo percorso lavorativo ad ostacoli delle donne.

In questa realtà, l'essere madre, in una società che non ha ancora assunto compiutamente il valore sociale della maternità, diviene una scelta coraggiosa da parte delle donne.

Sul dato complessivo delle dimissioni/risoluzioni da parte delle/i lavoratrici/lavoratori convalidate dall'INL nel periodo in esame, similmente agli anni precedenti, emerge che la fascia critica per restare nel mercato del lavoro risulta essere proprio quella immediatamente dopo la maternità, con una maggiore esposizione delle lavoratrici madri al recesso dal mercato del lavoro in presenza di figli sino ai 3 anni.

La condivisione del ruolo genitoriale, che consentirebbe alle donne di perseguire anche nel lavoro l'effettiva parità di chance accordate all'universo maschile, necessita ancora di ulteriori e più specifici strumenti e provvedimenti che vanno oltre il pure significativo Decreto Legislativo 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, e succ. mod. che ha introdotto modifiche sostanziali al congedo parentale, con l'obiettivo di favorire una maggiore condivisione delle responsabilità di cura tra i genitori e di promuovere la parità di genere.

In questo senso il Rapporto INPS citato mette in evidenza come le misure di flessibilità organizzativa aziendale, quali il lavoro da remoto (Smart working), possano contribuire a ridurre l'impatto economico e di tempo legato alla cura dei figli e possano favorire un incremento medio delle retribuzioni delle madri che ne usufruiscono, ed inoltre, come pure la flessibilità oraria possa essere d'aiuto perché permette di rimodulare la prestazione lavorativa in base alle esigenze familiari.

L'INPS nel Rapporto conferma ancora come i sostegni economici e i servizi alla genitorialità, quali i Bonus Asilo Nido, siano una misura pilastro per abbattere i costi dei servizi educativi della prima infanzia, ed utili ad incentivare la continuità lavorativa della donna e come l'Assegno Unico e Universale sia divenuto uno strumento centrale di sostegno al reddito per le famiglie con figli a carico.

Nel Rapporto Annuale INPS si sottolinea come il potenziamento di questi strumenti sia indispensabile per contrastare il calo delle nascite e per sostenere l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, riducendo le interruzioni di carriera legate alla maternità.

E' necessario, quindi, invertire la tendenza con provvedimenti strutturali affinché la maternità non continui ad essere una **child penalty** principalmente per le donne.

Dall'analisi dei dati relativi alle dimissioni convalidate dall'INL possiamo inoltre rilevare le segregazioni orizzontali e settoriale circa l'occupazione femminile.

Infatti, sul totale delle convalide riferite a lavoratrici madri il 53,9% ricopre il 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.

Il fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri, inoltre, si registra prevalentemente presso grandi imprese (il 28,7%). Fanno seguito le microimprese (27,6), le piccole imprese (20,4%) e le medie imprese (14,6%).

Con questo quadro non ci si può meravigliare di fronte alla preoccupante denatalità che registriamo annualmente nel nostro Paese.

2. La Campania

I dati relative alle Dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, di cui al D.lgs. 151/01, distribuiti sul territorio nazionale, come riportato nella Relazione annuale dell'INL, relativamente al 2025, mostrano un Paese a tre economie soprattutto per quanto concerne il lavoro delle donne: nell'Italia Settentrionale sono state adottate **38.074** convalide, che rappresentano il 63,7% del totale; nell'Italia Centrale i provvedimenti sono stati **11.834**, pari al 19,8%; nell'Italia Meridionale sono stati rilasciati **9.862** provvedimenti, corrispondente a circa il 16,5% del totale.

in tutti gli ambiti territoriali registriamo una spiccata prevalenza delle convalide di dimissioni relative a lavoratrici madri.

La distribuzione dei provvedimenti di convalida di Dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, di cui al D.lgs. 151/01, nelle Regioni del Nord, del Centro e del Sud Italia, rispecchia, come è ovvio, anche il differente andamento occupazionale che caratterizza gli ambiti territoriali

per quanto concerne l'occupazione femminile che, come già precedentemente accennato, a livello nazionale, si attesta su una media del 53,3% - 54%, e come è noto con un divario territoriale molto forte: al Nord supera il 60%, al Centro si aggira intorno al 56%-59%, mentre al Sud e nelle Isole scende drasticamente a circa il 32%-38%

La situazione dell'occupazione femminile in Campania nel 2025, nonostante una crescita economica che ha portato benefici anche al mercato del lavoro con un aumento degli/le occupati/e e del tasso di occupazione, rimane critica.

In una realtà lavorativa come quella del Mezzogiorno d'Italia e, quindi, della nostra Campania, le donne quando sono costrette a dimettersi dal lavoro, come nel caso delle dimissioni dovute all'impossibilità di conciliazione impegno lavorativo/cura della famiglia, lo fanno anche con la consapevolezza di un loro complicato rientro nel mondo del lavoro.

2.1 Quadro regionale 2025

In Campania, dai dati INL 2025 risultano convalidate 3.119 (2.979 nel 2024) Dimissioni/Risoluzioni ex art. 55 D.LGS 151/2001 da parte di lavoratrici madri/lavoratori padri, di cui 2.611 si riferiscono a dimissioni di lavoratrici madri e 508 a dimissioni di lavoratori padri.

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.

2.2 Dati degli Ispettorati territoriali Provinciali

Dai Dati relativi al 2025 trasmessi dagli Ispettorati territoriali del Lavoro all'Ufficio della Consigliera regionale di Parità, grazie alla consolidata collaborazione, si sono registrati **3106** provvedimenti di dimissioni/risoluzione ex art. 55 D. lgs. 151/2001.

Di seguito la tabella elaborata da Serena Billitteri e Giuseppe Pontillo, funzionari della Regione Campania.

Tabella 2.1. Dimissioni/risoluzioni consensuali suddivise per provincia e genere – Anno 2025

PROVINCIA	LAVORATRICE MADRE	LAVORATORE PADRE
AVELLINO	163	31
BENEVENTO	114	25
CASERTA	405	41
NAPOLI	1.522	279
SALERNO	467	59
TOTALE	2.671	435

Se si confrontano tali dati con quelli del biennio precedente, notiamo un aumento del numero di dimissioni/risoluzioni sia per l'anno 2023 sia per l'anno 2024. In particolare modo, la provincia di Napoli passa da 1.532 provvedimenti nel 2024 a 1.801 nel 2025.; da 1300 lavoratrici madri nel 2024 a 1522 madri (279 padri) nel 2025. In quasi tutte le province campane si è avuto un aumento del numero di dimissioni/risoluzioni.

Tabella 2.2. Dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 per provincia e anno – 2023–2025

PROVINCIA	2023	2024	2025
AVELLINO	188	174	194
BENEVENTO	133	117	139
CASERTA	470	444	446
NAPOLI	1.647	1.532	1.801
SALERNO	455	547	526
TOTALE	2.893	2.814	3.106

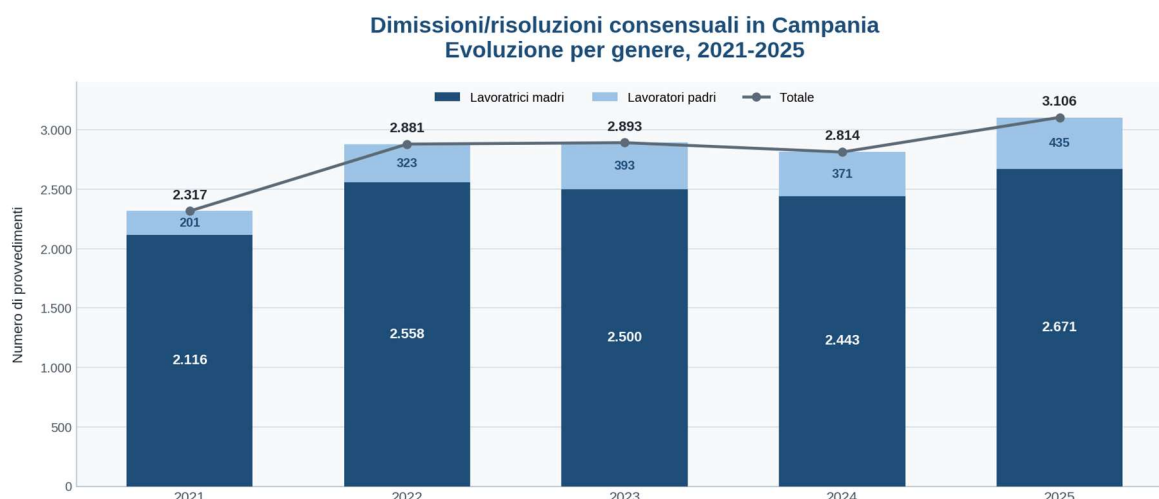
2.3 Andamento nel corso degli anni

In Campania, dai dati forniti dagli Ispettorati Territoriali regionale e provinciali, a partire dal 2021 abbiamo registrato:

nel **2021** dimissioni di lavoratrici madri **2.116** - dimissioni di lavoratori padri **201**
 nel **2022** dimissioni di lavoratrici madri **2.558** - dimissioni di lavoratori padri **323**
 nel **2023** dimissioni di lavoratrici madri **2.500** - dimissioni di lavoratori padri **393**
 nel **2024** dimissioni di lavoratrici madri **2.443** - dimissioni di lavoratori padri **371**
 nel **2025** dimissioni lavoratrici madri **2.671** - dimissioni lavoratori padri **435**

Come si evince dai dati forniti, pure a fronte di una altalenante crescita/decrecita per quanto concerne il ricorso al recesso dal lavoro da parte delle lavoratrici madri e una crescita dei lavoratori padri, la situazione, nel corso degli anni, resta sostanzialmente senza variazioni di particolare rilievo ma con una preoccupante crescita nel 2025.

Figura 2.1. Andamento delle dimissioni/risoluzioni consensuali per genere in Campania – Anni 2021–2025



Elab. dati ITL Campania, anni 2021–2025.

3. Riflessioni conclusive

Le donne, oltre a doversi confrontare con un mondo del lavoro non proprio amico, le asimmetrie circa i dati relativi alla loro occupazione rispetto a quelli degli uomini lo dimostrano, si ritrovano più spesso inattive oppure sottoccupate, costrette a lavorare minor tempo per dare spazio alla cura della famiglia, a dover scegliere tra il lavoro e la famiglia, a dover sacrificare la libertà di autodeterminazione anche economica, a dover sacrificare le proprie aspirazioni, le proprie passioni, le proprie competenze perché hanno scelto di avere figli.

Le evidenti asimmetrie tra donne ed uomini nel lavoro per quanto concerne la qualità e la quantità del loro impiego, la relativa retribuzione, oltre ad essere dovute ad un preoccupante e persistente fattore culturale, alla debolezza dei mercati del lavoro territoriali, come quelli del mezzogiorno d'Italia, sono dovute anche ad una organizzazione della nostra società che ancora non tiene nella dovuta considerazione la mai risolta problematica della conciliazione vita/famiglia/lavoro.

La più grave discriminazione consiste nell'affidare la cura della famiglia e dei figli principalmente alle donne, costrette a causa di carenze dei servizi a scegliere tra la cura dei figli e il lavoro, tra i figli e la carriera.

Questa è una vera violazione dei nostri principi costituzionali, oltre ad essere una grave miopia politica.

La piena e buona occupazione femminile è fondamentale per la crescita economica, per l'aumento del PIL e, di conseguenza, per la stabilità sociale.

Più donne al lavoro significano maggiore produzione di valore, redditi familiari più alti e nuovi posti di lavoro.

Ridurre il *gender gap* nel lavoro, quindi, non è solo una questione di giustizia sociale ma una leva strategica per la crescita, la competitività e l'innovazione oltreché un antidoto al declino demografico.

Dobbiamo necessariamente intervenire con strategie ed azioni concrete e più incisive.

Dobbiamo sopperire alla carenza strutturale di servizi a supporto della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro anche con istituti innovativi e con sperimentazioni innovative, oltre a promuovere e favorire quelli già esistenti, incentivare, ulteriormente, i papà ad utilizzare i congedi parentali nei primi 14 anni di vita dei figli/e. Dobbiamo acquisire la piena consapevolezza che la maternità è un valore sociale e la genitorialità è "affare" di donne e di uomini.

Le azioni di ampliamento dell'offerta degli asili, di potenziamento della scuola per l'infanzia, di miglioramento dell'assistenza per gli anziani ed i disabili, di un sostegno diffuso al *work life balance* debbono essere assunte come impegni primari.

L'utile strumento, certo non esaustivo, rappresentato dalla certificazione della parità di genere nelle imprese dei settori sia privati pubblici, la cui *mission* è la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, in grado di favorire e di valorizzare il contributo delle donne e di tutti nella crescita dell'azienda oltre che per promuovere una maggiore equità sociale, necessita sicuramente di essere rivisto per renderlo ancora più efficace ed incisivo.

In Campania abbiamo potuto registrare numeri significativi per quanto concerne l'acquisizione da parte delle nostre aziende della Certificazione della parità di genere.

Tra i suoi principali indicatori, la certificazione della parità di genere, oltre alla promozione delle donne e della parità retributiva, contiene anche la promozione di strumenti di conciliazione tra il lavoro e la cura della famiglia, con particolare riferimento alla promozione della condivisione genitoriale.

Bisogna, quindi, sostenere e stimolare le aziende a diventare parte attiva nel necessario processo di una organizzazione del lavoro meno escludente e penalizzante per i genitori con figli.

Nella regione Campania, per quanto concerne la realizzazione di politiche attive volte alla promozione delle donne campane nel mercato del lavoro e di sostegno alla conciliazione vita/lavoro, si è avviato, da anni, un percorso positivo concretizzatosi in una particolare attenzione per l'implementazione del lavoro femminile con azioni dirette a favorire l'occupazione delle donne. Nell'ambito del Programma nazionale "GIOVANI, DONNE E LAVORO" FSE + 2021– 2027, con un progetto avente la copertura di euro 72.085.051,08, la Regione prevede un insieme di azioni volte a sostenere l'accesso a servizi di cura e strumenti di conciliazione, attraverso l'erogazione di contributi economici alle donne e l'attivazione di servizi territoriali dedicati.

In particolare, l'intervento si articola in misure di sostegno diretto alle donne per l'accesso a servizi di cura per l'infanzia e per i familiari non autosufficienti, nonché in azioni territoriali realizzate attraverso partenariati pubblico-privato finalizzate al rafforzamento dei servizi di conciliazione e all'orientamento al lavoro con il coinvolgimento di attori istituzionali e territoriali – tra cui Ambiti Territoriali, imprese, soggetti del terzo settore e altri soggetti pubblici e privati.

L'intervento si colloca nell'ambito dell'operazione di importanza strategica "*Sostegno al welfare territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita*" ed è finalizzato a promuovere la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il rafforzamento delle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Bisogna continuare con ancora maggiore incisività e determinazione e, soprattutto, con rinnovata visione, il percorso intrapreso.

Nel corso degli anni nelle puntuali riunioni del Partenariato Economico Sociale della Regione, nella mia funzione di Consigliera di Parità regionale, ho fatto emergere continuamente la carenza di strutture a supporto delle famiglia e, nello specifico, di asili nido, avanzando anche proposte innovative quale, per esempio, (tenuto conto che il tessuto produttivo campano è composto per circa il 95% da micro imprese e ciascuna da sola non potrebbe sostenere i costi del mantenimento/gestione di un asilo nido) quella di valutare la possibilità di programmare interventi, che prevedano nelle aree industriali la presenza di idonee strutture di accogliimento per i bambini (asilo nido etc.) anche tramite l'incentivazione di accordi/reti tra le imprese.

Come pure ho avanzato proposte e rimarcato la necessità di promuovere le donne campane nel mondo del lavoro attraverso il lavoro sia autonomo, sia dipendente. Ho avanzato e sostenuto proposte idonee ad arginare, inoltre, il lento spopolamento delle nostre terre e la fuga delle nostre intelligenze.

È necessario continuare a promuovere e sostenere con ancora maggiore concretezza le donne nel mondo del lavoro, con particolare attenzione alle donne con figli e, quindi programmare ancora più efficaci politiche di sostegno alla famiglia ivi comprese politiche risolutive di conciliazione vita/lavoro, di promozione della condivisione del ruolo genitoriale per aiutare le donne a restare nel mondo del lavoro e per aumentare il loro potere contrattuale sul mercato del lavoro.

Sono questi alcuni dei principali temi di politica attiva sui quali, per favorire la permanenza e l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, bisogna necessariamente investire con maggiore tempestività e determinazione. Un serio piano, per inserire e rendere più competitive le donne nel mondo del lavoro, deve comprendere necessariamente un nuovo e moderno welfare state, nuove politiche sociali.

Dobbiamo acquisire la consapevolezza che l'impegno attivo delle donne nel nostro tessuto produttivo, oltre ad essere una questione di giustizia, è una necessità per aumentare il nostro prodotto interno lordo, per creare benessere per le famiglie, per fare crescere l'economia del nostro Paese, della nostra Regione. E' necessario procedere ad una riforma strutturale del nostro mercato del lavoro, superare i provvedimenti "una tantum" che sicuramente sono un aiuto, ma spesso creano precarietà, instabilità, rivelandosi spesso meri palliativi.

La Regione Campania ha istituito un tavolo permanente sull'occupazione femminile con l'obiettivo di porre in essere un'azione sinergica tra istituzioni, imprese e società civile finalizzata alla promozione di una cultura del lavoro che valorizzi le donne, per rafforzare le loro opportunità lavorative, per la promozione della leadership femminile, per la riduzione dei divari territoriali. È la strada giusta. Bisogna necessariamente renderlo concretamente operativo.

Nel nostro Mezzogiorno le dinamiche naturali hanno colpito in maniera più rapida e severa soprattutto le aree interne, con un progressivo spopolamento dei piccoli centri, e con una sempre più critica carenza dei servizi. Il

Mezzogiorno, da area più giovane, sta diventando progressivamente l'area più vecchia del Paese. E' necessario invertire la tendenza al lento declino delle "Terre dell'Osso".

Vi è, in definitiva, la necessità di una programmazione di politiche puntuali ed incisive oltre che da parte dei governi territoriali, soprattutto da parte del Governo Nazionale. Bisogna riportare esaustivamente nell'agenda politica nazionale il "capitolo Mezzogiorno", con la consapevolezza che l'Italia cresce solo se il Mezzogiorno produce con tutte le sue "risorse".

Con la speranza di aver contribuito alla necessaria e non più procrastinabile riflessione, è con gratitudine che desidero ringraziare i Direttori Territoriali del lavoro della Campania per la collaborazione e la dott.ssa Serena Billitteri e il dott. Giuseppe Pontillo per l'elaborazione dei dati forniti dagli Ispettorati Territoriali del lavoro.

Domenica Marianna Lomazzo

Consigliera di Parità regionale Campania

4. I dati in Campania relativi alle dimissioni/risoluzioni consensuali ex art. 55 D.Lgs. 151/2001

Dati aggiornati a dicembre 2025

Elaborazione a cura di Serena Billitteri e Giuseppe Pontillo

Nel presente elaborato abbiamo esaminato, per l'anno 2025, i dati relativi alle dimissioni/risoluzioni consensuali ex art. 55 D.Lgs. 151/2001, forniti all'Ufficio della Consigliera di Parità regionale Campania dagli Ispettorati territoriali del lavoro di Avellino, di Benevento, di Caserta, dell'Area Metropolitana di Napoli e di Salerno.

È opportuno precisare che i dati forniti dall'Ispettorato dell'Area Metropolitana di Napoli sono basati su un campione rappresentativo che consente un'inferenza statistica valida dei 1.801 colloqui svolti dallo stesso nell'anno 2025.

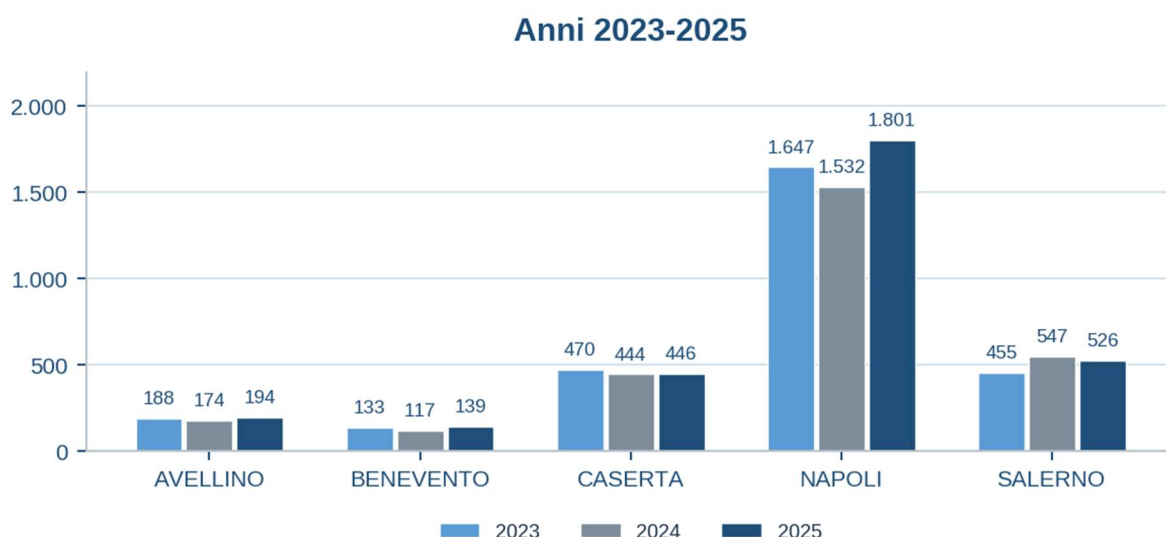
In Campania nell'anno 2025 sono stati convalidati 3.106 provvedimenti di dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001.

Se si confronta tale dato con quelli del biennio precedente, notiamo un aumento dei provvedimenti sia rispetto all'anno 2023 sia rispetto all'anno 2024. Tra il 2024 e il 2025 si registra un aumento di 292 provvedimenti, pari a circa il 10,4%. In particolar modo, la provincia di Napoli passa da 1.532 provvedimenti nel 2024 a 1.801 nel 2025.

Tabella 4.1. Dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 suddivise per anno e provincia

PROVINCIA	2023	2024	2025
AVELLINO	188	174	194
BENEVENTO	133	117	139
CASERTA	470	444	446
NAPOLI	1.647	1.532	1.801
SALERNO	455	547	526
TOTALE	2.893	2.814	3.106

Figura 4.1. Andamento delle dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 per provincia e anno – 2023–2025



Elab. dati ITL Campania, 2025.

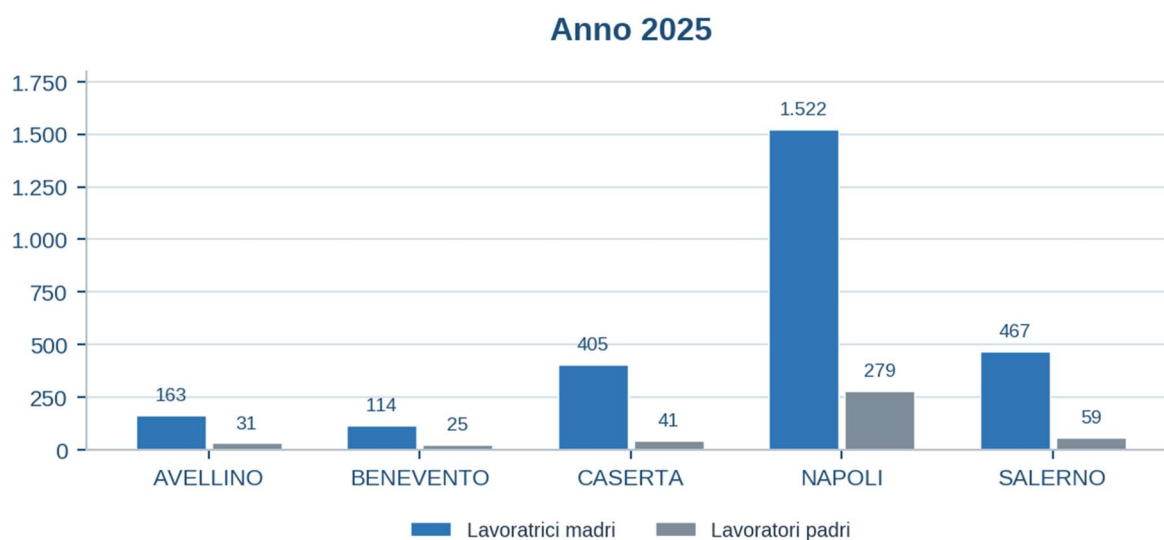
Attraverso l'analisi che tiene in considerazione la divisione per genere, su tutto il territorio campano, appare indiscutibile che la maggioranza dei provvedimenti sia portata avanti da lavoratrici madri che rimangono, come negli anni precedenti, le più esposte al recesso dal mercato del lavoro.

Infatti, nell'anno 2025, le dimissioni delle lavoratrici madri sono state 2.671, rappresentando circa l'86% delle dimissioni totali, come si vede nella tabella 4.2. Di seguito la tabella e le figure relative ai dati differenziati per provincia e genere.

Tabella 4.2. Dimissioni/risoluzioni consensuali suddivise per provincia e genere – Anno 2025

PROVINCIA	LAVORATRICE MADRE	LAVORATORE PADRE
AVELLINO	163	31
BENEVENTO	114	25
CASERTA	405	41
NAPOLI	1.522	279
SALERNO	467	59
TOTALE	2.671	435

Figura 4.2. Dimissioni/risoluzioni consensuali per provincia e genere – Anno 2025



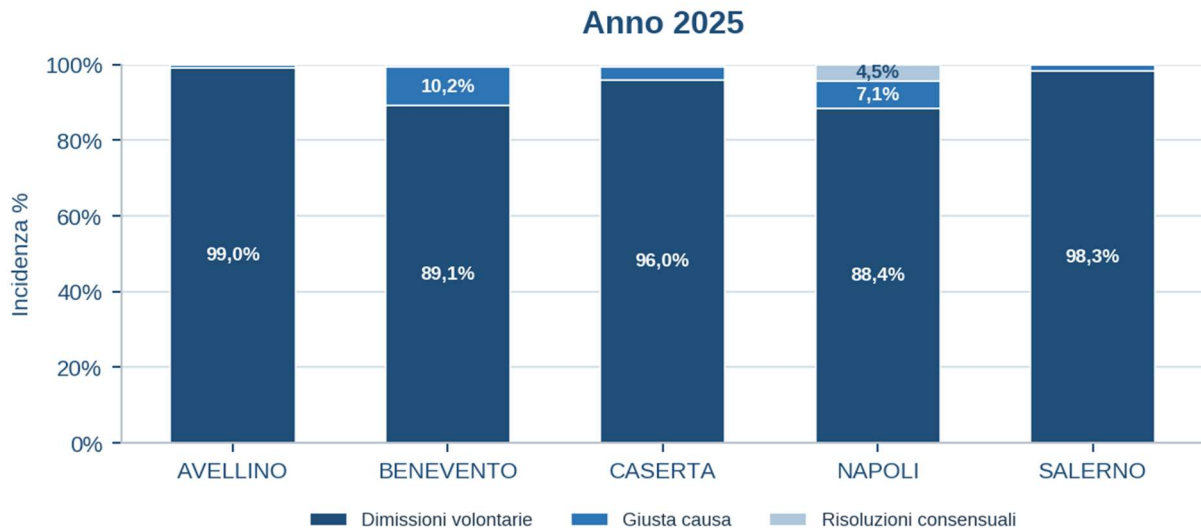
Elab. dati ITL Campania, 2025.

Analizziamo adesso le varie tipologie di convalide, divise per provincia, come mostrato nella tabella sottostante. In tutte le province possiamo chiaramente notare un numero prevalente di dimissioni volontarie, un numero non rilevante di giusta causa e una percentuale esigua delle risoluzioni consensuali, considerando il dato complessivo donne e uomini.

Tabella 4.3. Numero di procedimenti suddivisi per tipologia di recesso e provincia – Anno 2025

PROVINCIA	DIMISSIONI VOLONTARIE	GIUSTA CAUSA	RISOLUZIONI CONSENSUALI
AVELLINO	192	2	0
BENEVENTO	122	14	1
CASERTA	428	15	3
NAPOLI	1.592	128	81
SALERNO	517	8	1
TOTALE	2.851	167	86

Figura 4.3. Incidenza percentuale delle tipologie di recesso per provincia – Anno 2025



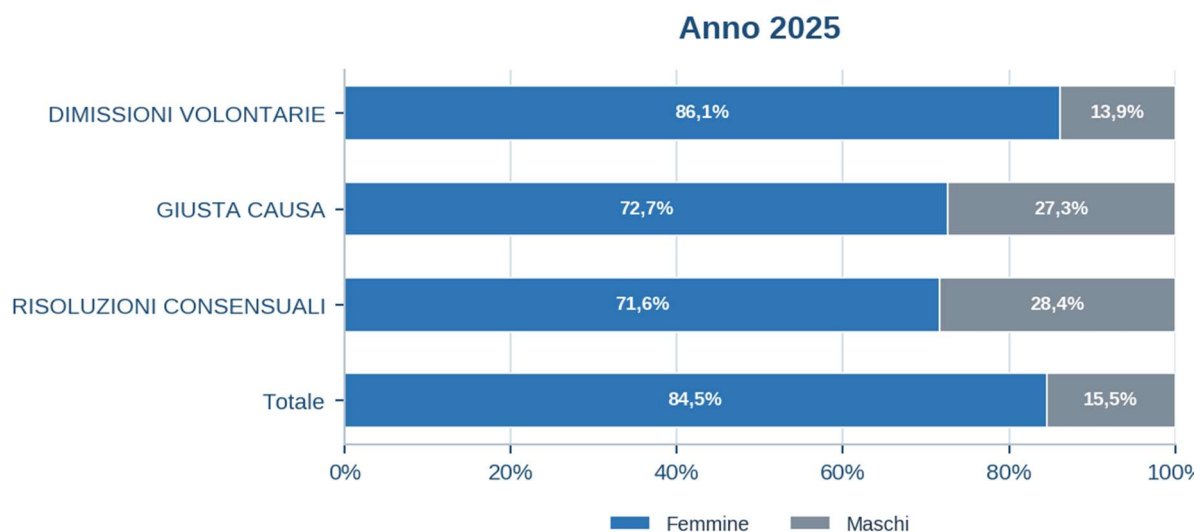
Elab. dati ITL Campania, 2025.

Per la provincia di Napoli, grazie ai dati forniti dall'Ispettorato dell'Area Metropolitana di Napoli, ci è possibile analizzare anche la composizione di genere di ciascuna tipologia di recesso, come riportato dalla seguente tabella.

Tabella 4.4. Tipologia di dimissioni/risoluzioni consensuali ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 suddivisa per genere nella provincia di Napoli – Anno 2025

Tipologia di convalida	Femmine	Maschi
DIMENSIONI VOLONTARIE	1.371	221
GIUSTA CAUSA	93	35
RISOLUZIONI CONSENSUALI	58	23
TOTALE	1.522	279

Figura 4.4. Composizione di genere per tipologia di dimissioni/risoluzioni consensuali ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 nella provincia di Napoli – Anno 2025



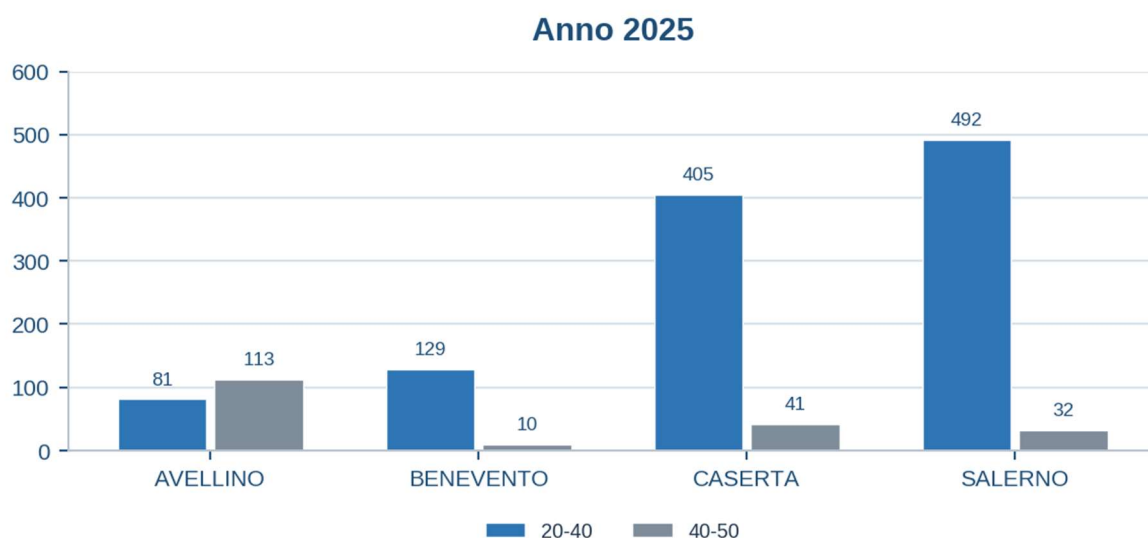
Elab. dati ITL Campania, 2025.

Appare altresì evidente, come mostrato nella tabella 4.5, che le convalide sono prevalentemente comunicate dalle persone appartenenti all'età anagrafica 20-40 anni, insistendo dunque sulla popolazione in età feconda, come si evince dai dati forniti dagli ITL di Avellino, Benevento, Caserta e Salerno.

Tabella 4.5. Dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 suddivise per provincia e fascia d'età – Anno 2025

ETÀ DI APPARTENENZA		
PROVINCIA	20-40	40-50
AVELLINO	81	113
BENEVENTO	129	10
CASERTA	405	41
SALERNO	492	32
TOTALE	1.107	196

Figura 4.5. Dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 per provincia e fascia d'età – Anno 2025

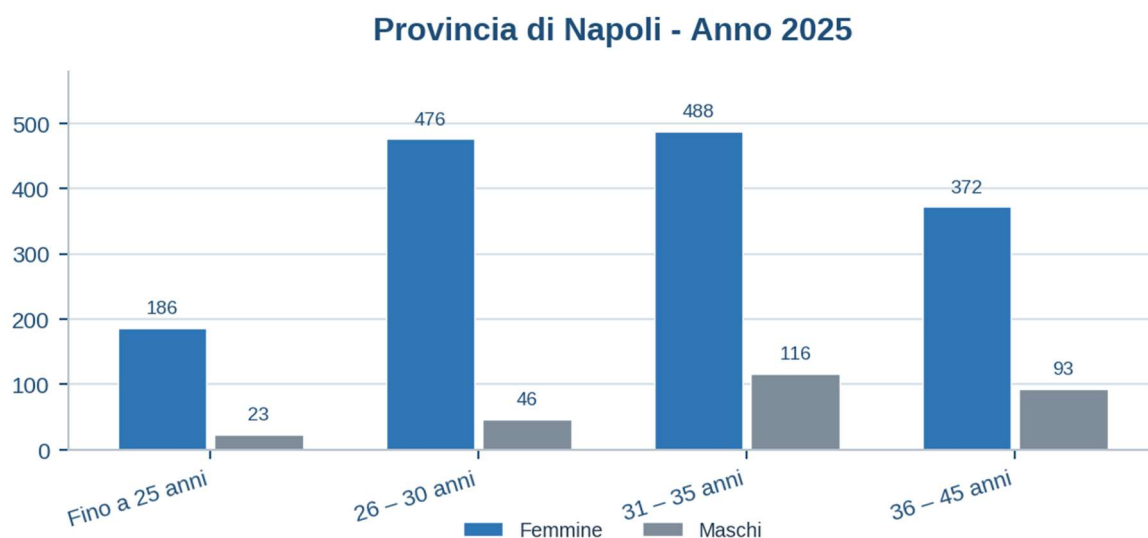


Elab. dati ITL Campania, 2025.

Il dato riguardante la fascia d'età può essere meglio dettagliato per la provincia di Napoli, come nelle figure che seguono. Difatti, l'Ispettorato dell'Area Metropolitana di Napoli ha fornito dati divisi per genere e per un numero maggiore di fasce d'età: anche secondo questa distribuzione, le lavoratrici madri di età compresa tra i 26 e i 35 anni si confermano la categoria maggiormente incline a interrompere un rapporto di lavoro.

Tabella 4.6. Dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 suddivise per fascia d'età e genere nella provincia di Napoli – Anno 2025

Età	Femmine	Maschi
Fino a 25 anni	186	23
26 – 30 anni	476	46
31 – 35 anni	488	116
36 – 45 anni	372	93

Figura 4.6. Dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 per fascia d'età e genere nella provincia di Napoli – Anno 2025

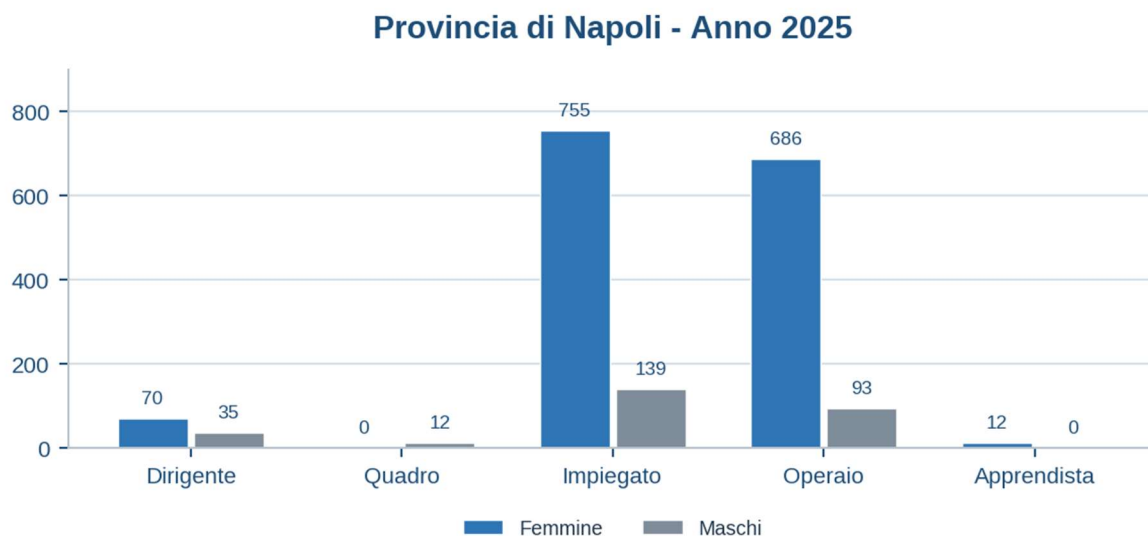
Elab. dati ITL Campania, 2025.

In conclusione, come si evince dai dati riportati da tutte le province campane, i provvedimenti di dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 risultano concentrati prevalentemente tra i 26 e i 45 anni, ovvero nel periodo di vita in cui si è coinvolti nella cura dei bambini piccoli, sotto i tre anni.

Per la sola provincia di Napoli possiamo desumere anche come sono distribuiti i dati relativi alle dimissioni e risoluzioni per l'anno 2025 in ordine delle qualifiche professionali e secondo la divisione per genere, come nella tabella che segue.

Tabella 4.7. Numero di dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 suddivise per qualifica e genere nella provincia di Napoli – Anno 2025

Qualifica	Femmine	Maschi
Dirigente	70	35
Quadro	0	12
Impiegato	755	139
Operaio	686	93
Apprendista	12	0

Figura 4.7. Dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 per qualifica e genere nella provincia di Napoli – Anno 2025

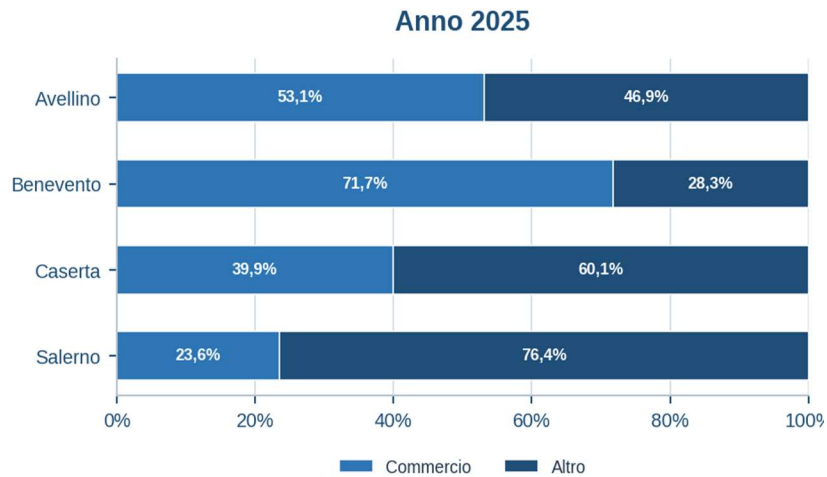
Elab. dati ITL Campania, 2025.

Come mostrato, le lavoratrici e i lavoratori che hanno fatto ricorso alle dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 risultano per la maggior parte in possesso della qualifica di impiegata/o, seguita da quella di operaia/o.

Dai dati forniti dagli ispettorati di Avellino, Benevento, Caserta e Salerno è possibile dividere il settore di appartenenza delle dimissioni/risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 in due categorie: Commercio e Altro. Qui di seguito la loro distribuzione.

Tabella 4.8. Numero di dimissioni/risoluzioni consensuali ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 suddivise per settore e provincia – Anno 2025

PROVINCIA	COMMERCIO	ALTRO
AVELLINO	103	91
BENEVENTO	99	39
CASERTA	178	268
SALERNO	124	402

Figura 4.8. Numero di dimissioni/risoluzioni consensuali ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 per settore e provincia – Anno 2025

Elab. dati ITL Campania, 2025.

Nelle province di Avellino e Benevento prevale il commercio; nelle province di Caserta e Salerno prevale invece la categoria Altro. Nel complesso delle quattro province considerate, la categoria Altro risulta superiore al commercio.