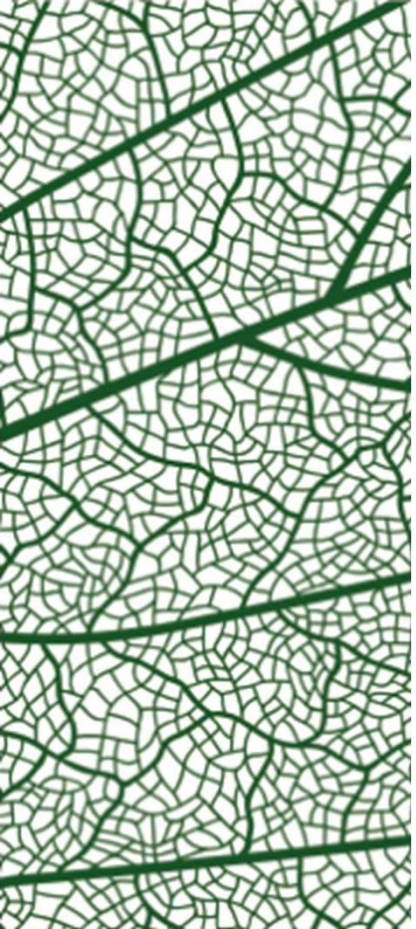




XLVII Conferenza scientifica annuale

Firenze, 24-26 giugno 2026

**Dimissioni in periodo protetto e rientro al lavoro in Veneto.
Traiettorie occupazionali femminili e capacità del mercato del
lavoro regionale di trattenere e riattivare capitale umano**

Barazzuol Monia, Bertazzon Letizia, Mulas Laura, Rocco Ilaria

Osservatorio regionale Mercato del Lavoro, Veneto Lavoro

Le dimissioni in periodo protetto: perché occuparsi di questo tema

Un fenomeno che merita attenzione per tre ragioni:

- la rinuncia al lavoro produce **effetti** che si manifestano **nel lungo periodo**: sul reddito, sulla pensione, sull'autonomia economica (in particolare per coloro che sono oggetto di violenza domestica e che, senza reddito, non possono andarsene)
- c'è un **tema demografico**: favorire le nascite senza che il lavoro diventi un problema. Oggi, i ragionamenti sono sempre concentrati sulle esigenze della cura, dimenticando che la donna resta – e deve poter restare – anche una lavoratrice
- ...e un tema di **sostenibilità** del mercato del lavoro ha/avrà in futuro

Le dimissioni in periodo protetto: percorso e obiettivo dell'indagine

Key idea: individuare leve di cambiamento culturale e organizzativo per agevolare la **permanenza** delle lavoratrici neo-madri nel mercato del lavoro

Esigenza: fornire elementi utili a chi si occupa di lavoro femminile per supportare l'individuazione di possibili interventi e azioni di miglioramento

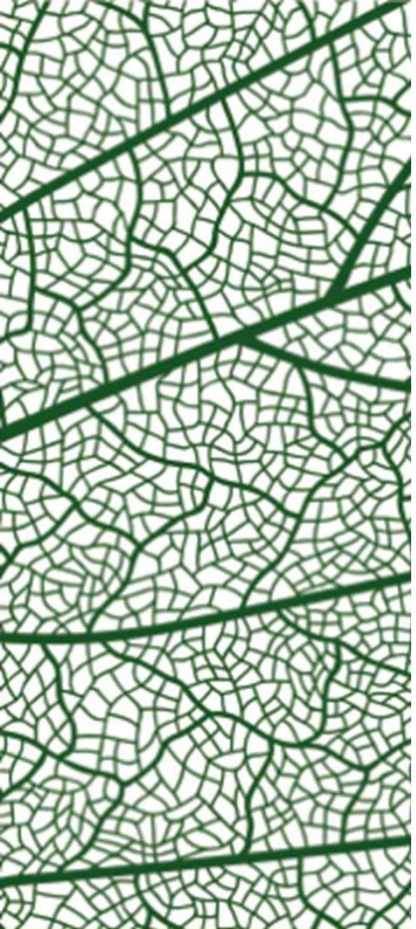
Progetto:

- Osservare, tramite **un'analisi quantitativa**, le caratteristiche del fenomeno in Veneto.
- Approfondire, tramite **un'indagine qualitativa**, motivazioni, vissuti e dinamiche delle donne che si dimettono in periodo protetto

Il quadro di riferimento: cosa si intende per “periodo protetto”

Due fattispecie normative diverse:

Periodo protetto		Periodo tutelato
Gravidanza + primo anno di vita del figlio	QUANDO	Dal 2° al 3° anno di vita del figlio
Divieto di licenziamento + convalida obbligatoria + accesso alla Naspi (se sussistono i requisiti)	TUTELA	Solo tutela antidiscriminatoria + convalida obbligatoria



Analisi quantitativa

La fonte dei dati: il Sistema Informativo Lavoro Veneto



Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV)

Archivio amministrativo che raccoglie il flusso delle Comunicazioni Obbligatorie (CO), con cui i datori di lavoro notificano attivazione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro.

Cosa consente di osservare



Lavoro dipendente
e parasubordinato



Aziende pubbliche
e private regionali



Tirocini non
curricolari



Lavoro
domestico



Vantaggi

- ✓ Dati individuali su lavoratori e imprese
- ✓ Informazioni tempestive e costantemente aggiornate
- ✓ Copertura completa dell'universo di riferimento
- ✓ Osservazione delle esperienze lavorative dei giovani, inclusi i tirocini non curricolari
- ✓ Prospettiva longitudinale delle dinamiche del mercato del lavoro regionale
- ✓ Standard nazionale dal 2008; in Veneto informatizzazione dagli anni '90, dati affidabili dai primi anni 2000
- ✓ Elevata ricchezza di dettaglio analitico per studiare esordienti e traiettorie lavorative



Limiti



Escluso il lavoro autonomo



Stock non disponibili: il sistema osserva soprattutto i flussi



La lettura dell'occupazione complessiva è quindi parziale



**Ulteriori dati
integrabili**



DID
(Dichiarazione di
Immediata Disponibilità)



**Dati su politiche e
interventi dei CPI**

L'integrazione delle fonti amplia l'analisi
dei percorsi e delle politiche del lavoro.

Dati e perimetro di analisi

- **Dimissioni:**

Nel 2019 è stata introdotta causale di cessazione con il codice “DM, DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE IN PERIODO PROTETTO”. Periodo di osservazione: 2019-2025.

- **Percorsi occupazionali:**

Primo rapporto di lavoro dipendente attivato in aziende localizzate in Veneto dopo le dimissioni.

- **Accesso ai servizi per l’impiego:**

Rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (Did) presso i Cpi regionali.

Risultati dell'analisi dei dati amministrativi

1) La dimensione del fenomeno...

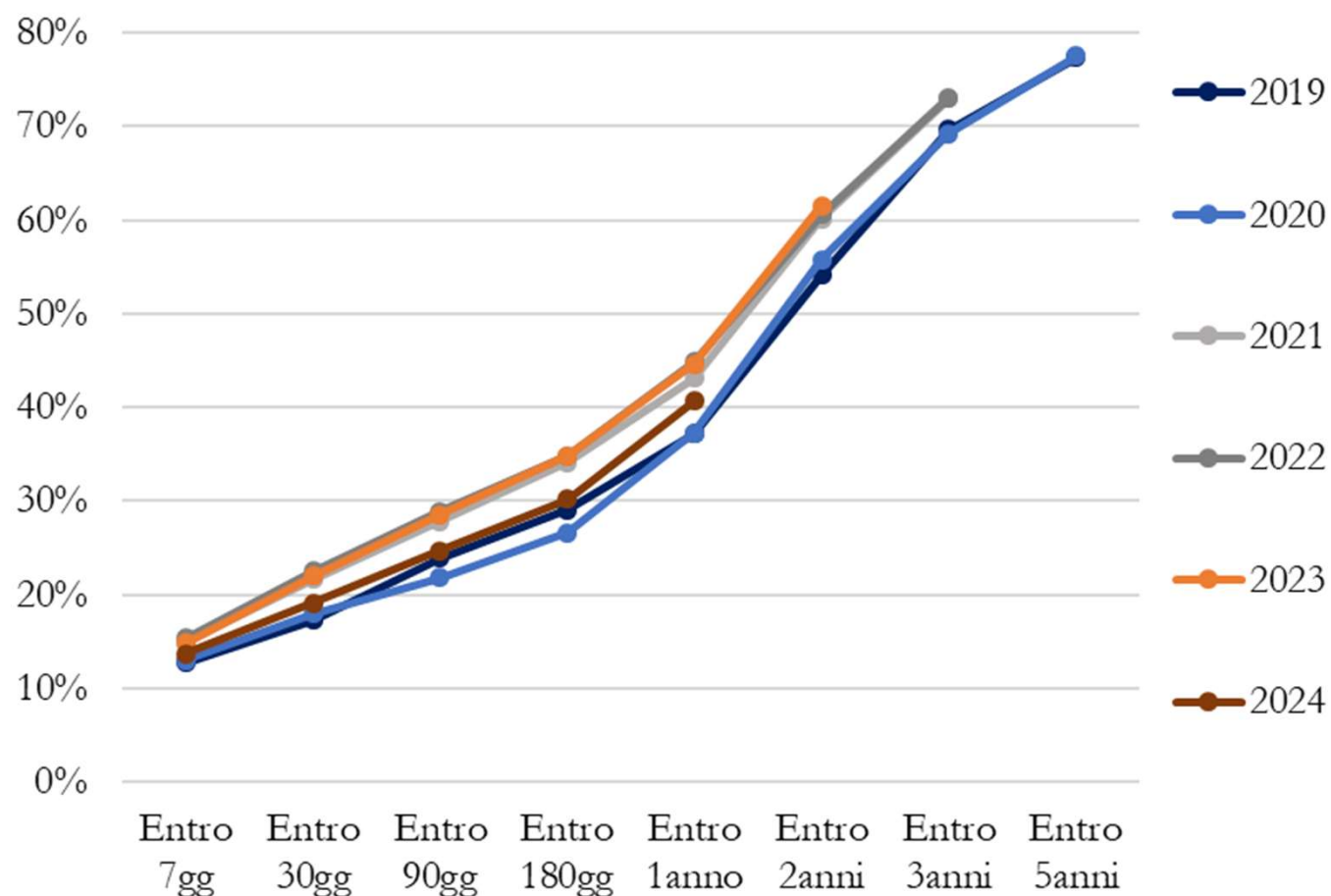
Nel periodo 2019-2025 circa **3.600 - 3.900** cessazioni con causale DM l'anno

...e il profilo delle lavoratrici



2) Quando si rientra: distanza dalla cessazione

Tassi di rientro cumulati nel tempo

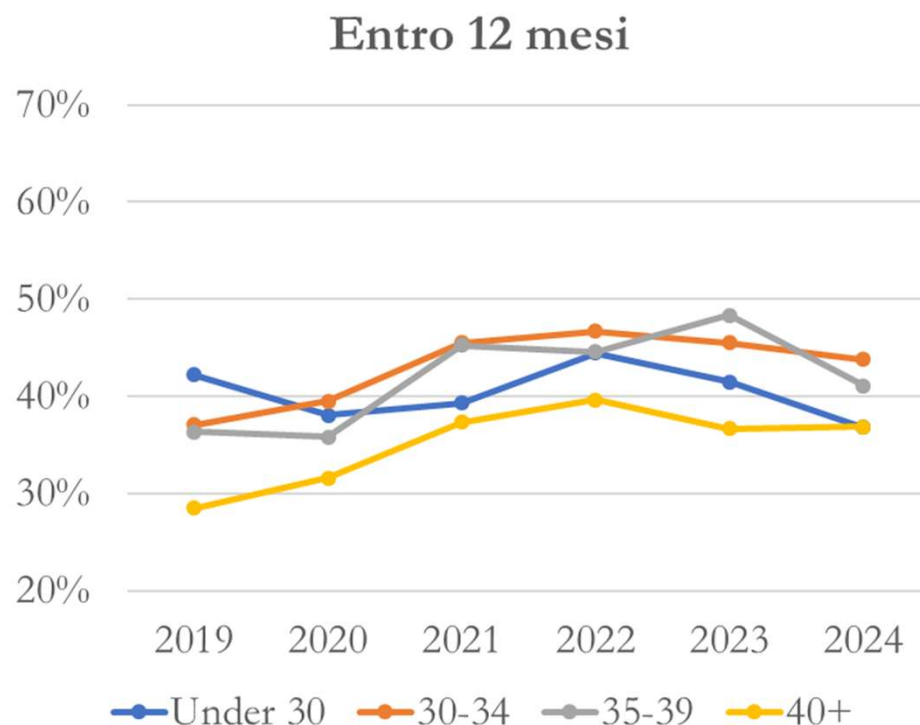


Le coorti più recenti mostrano rientri generalmente più sostenuti rispetto al 2019-2020.

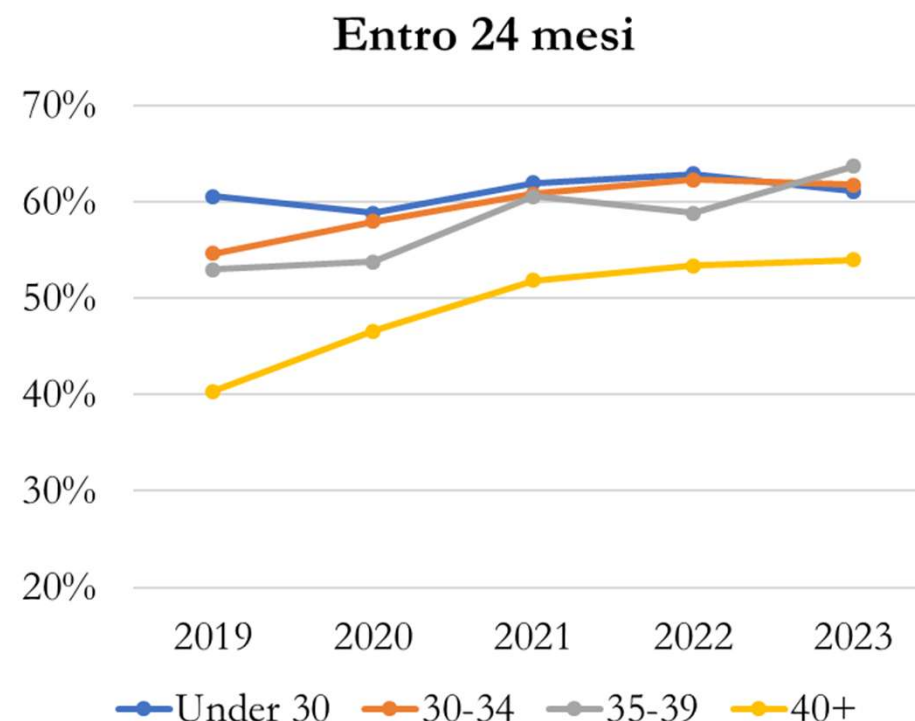
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

2) Quando si rientra: il ruolo dell'età

Tassi di rientro per classe d'età



maggiore variabilità tra coorti; le 40+ hanno tassi sempre più bassi, pur in crescita.



quadro più lineare; le 40+ restano il gruppo più distante ma con il recupero maggiore tra le coorti.

3) Come si rientra: Orario e contratto

53% rientri part-time:

il part-time pesa di più nei rientri che
nelle cessazioni (circa 40%)

come cambia:

da part-time a part-time  **63%**

da full-time a part-time  **46%**

Rientri a tempo indeterminato in crescita:

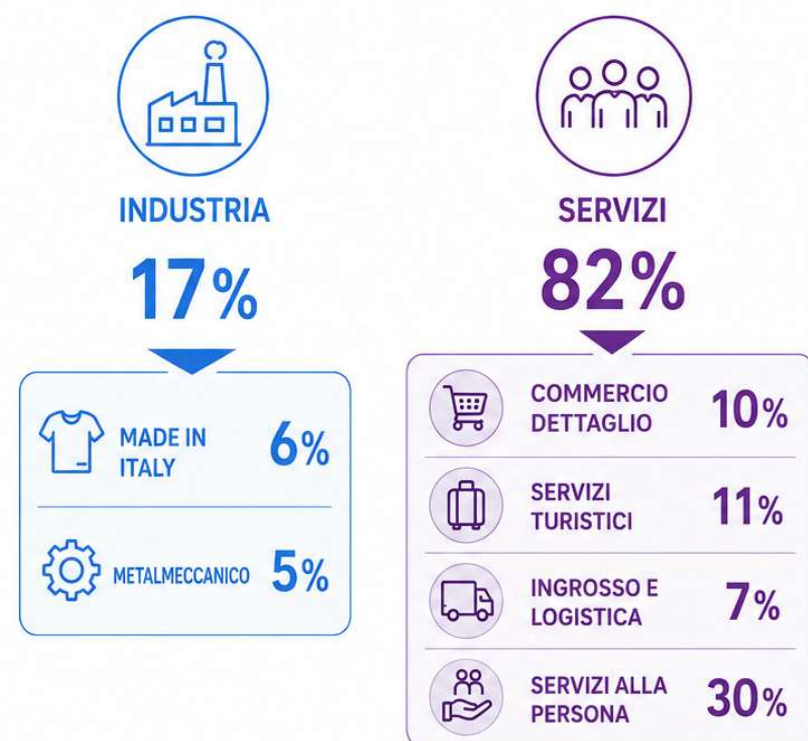
dal 25% nel 2019

al 32% nel 2023

Fonte: elab. Veneto Lavoro
su dati Silv

3) Come si rientra: Settore

I **servizi** assorbono la gran parte dei rientri occupazionali



Come cambia settore di impiego

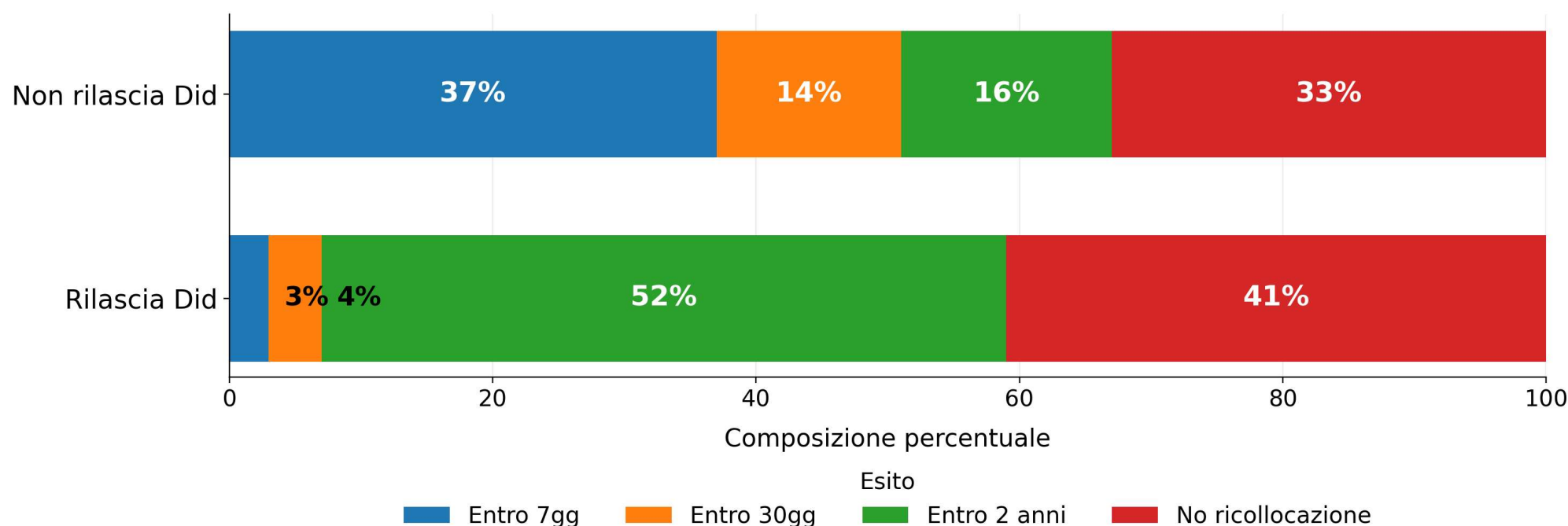
- **88%** di chi proviene **dai servizi** **resta nei servizi**: quasi la totalità delle occupate nei servizi alla persona rientra nel medesimo comparto
- Solo il **40%** di chi proviene **dall'industria** rientra ancora **nell'industria**. Il 60% si ricolloca nei servizi

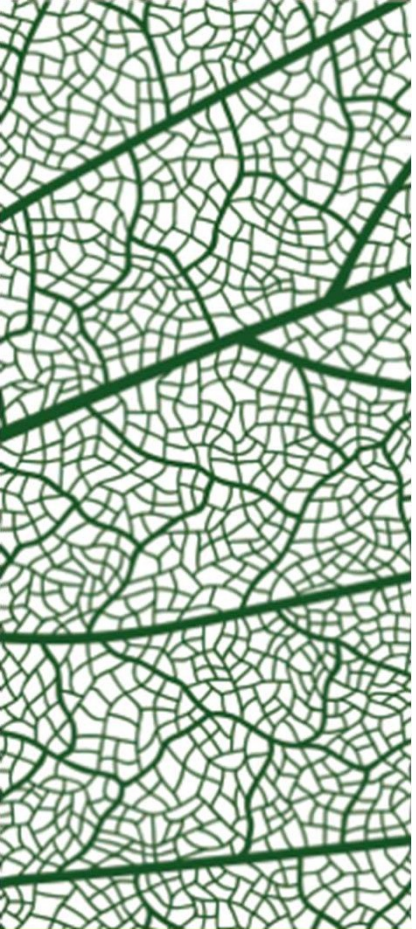
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

4) L'accesso ai servizi per l'impiego durante la disoccupazione

Circa 70% rilascia la Did

Esito occupazionale a 2 anni dalla cessazione (2023)





Analisi qualitativa



Cosa emerge dall'indagine qualitativa: tre temi chiave

- Il **part-time** non risolve il problema da solo: la variabile critica non è la quantità di ore...
- **Restare in contatto** con il mondo del lavoro durante la maternità e/o il periodo di dimissione fa la differenza
- La caratteristica distintiva delle aziende che trattengono le madri non è solo la disponibilità di risorse, ma una **logica anticipatoria**

→ Dalla conciliazione alla condivisione di sistema

Dalla conciliazione alla condivisione di sistema.

Approfondimenti e ...possibili spazi di collaborazione

Cose interessanti da approfondire:

- le aziende che non sono state intervistate, in particolare quelle che non si accollano il problema e rifiutano di parlare di maternità: qual è davvero il problema?
- il periodo della Naspi: l'ipotesi dei due profili fatta nella qualitativa è davvero reale?
- le lavoratrici che non si sono dimesse: che modo hanno trovato per restare?
- il secondo figlio è davvero il punto di rottura?
- le lavoratrici madri straniere: si dimettono per le stesse ragioni? Rientrano con le stesse traiettorie?
- le super-veloci (forse): chi sono le lavoratrici che rientrano entro una settimana? Potrebbero dare conto anche di “buone pratiche” familiari o di raccordo con i servizi, da mettere accanto a quelle aziendali?
- i padri: e se fosse utile guardare maggiormente anche a loro? Anche in ottica “preventiva”?
- la qualità del lavoro prima e dopo: non solo il contratto, ma la retribuzione e la qualifica etc. Quante lavoratrici rientrano in posizioni dequalificate rispetto a quelle di partenza?

Grazie per l'attenzione



Veneto Lavoro

Osservatorio regionale mercato del lavoro



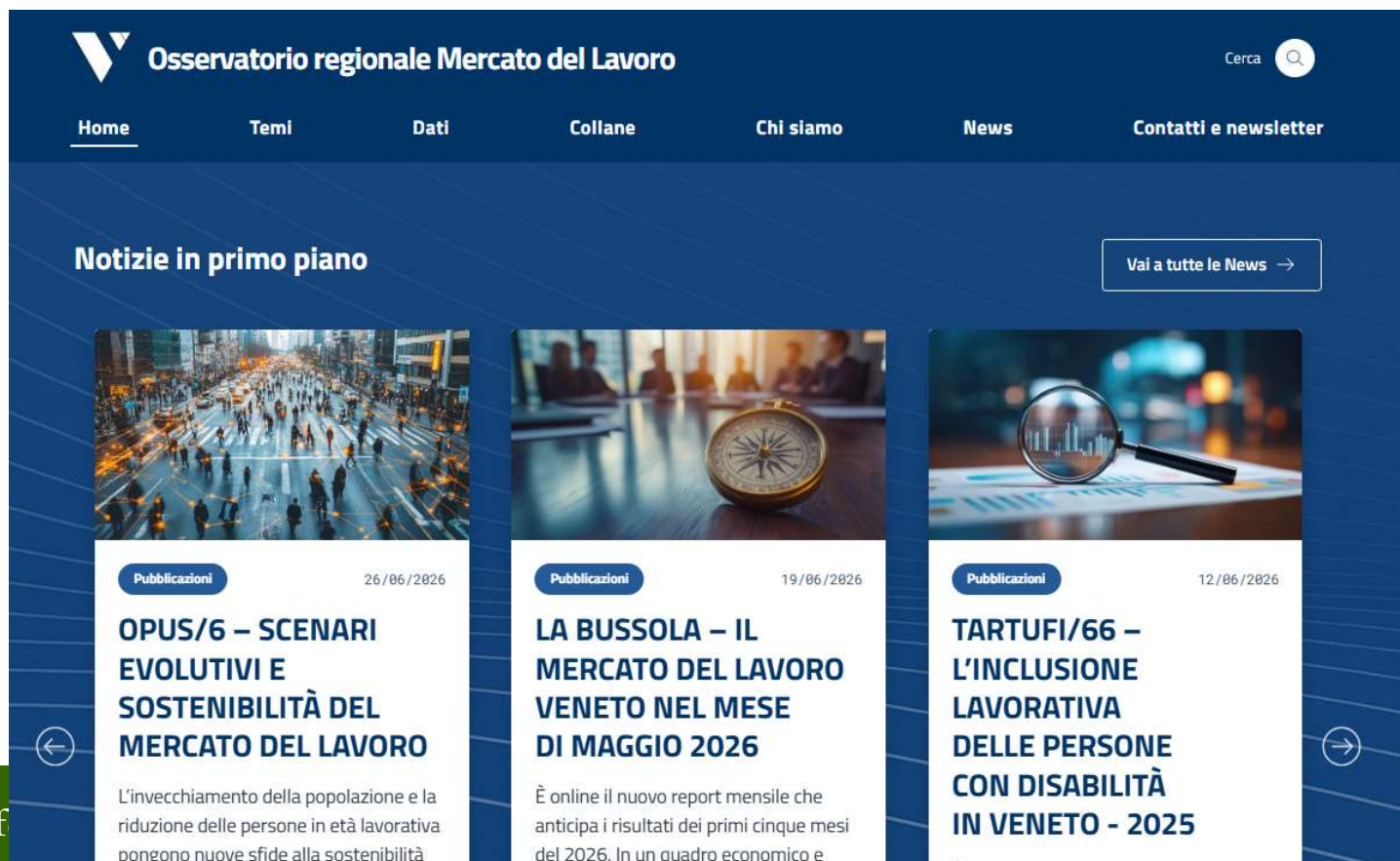
osservatorio.mdl@venetolavoro.it



Via Ca' Marcello, 67/b
30172 Mestre-Venezia (VE)



<https://osservatorio.venetolavoro.it/>



The screenshot shows the homepage of the Osservatorio regionale Mercato del Lavoro website. The header is dark blue with the logo and name on the left, a search bar on the right, and a navigation menu in the center. The main content area is titled 'Notizie in primo piano' and features three article cards. Each card has a header image, a title, a date, and a brief description. The first card is about 'OPUS/6 - SCENARI EVOLUTIVI E SOSTENIBILITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO' dated 26/06/2026. The second card is 'LA BUSSOLA - IL MERCATO DEL LAVORO VENETO NEL MESE DI MAGGIO 2026' dated 19/06/2026. The third card is 'TARTUFI/66 - L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN VENETO - 2025' dated 12/06/2026. There are navigation arrows on the left and right sides of the article cards.

Osservatorio regionale Mercato del Lavoro

Cerca

Home Temi Dati Collane Chi siamo News Contatti e newsletter

Notizie in primo piano [Vai a tutte le News →](#)

OPUS/6 – SCENARI EVOLUTIVI E SOSTENIBILITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO
26/06/2026
L'invecchiamento della popolazione e la riduzione delle persone in età lavorativa pongono nuove sfide alla sostenibilità

LA BUSSOLA – IL MERCATO DEL LAVORO VENETO NEL MESE DI MAGGIO 2026
19/06/2026
È online il nuovo report mensile che anticipa i risultati dei primi cinque mesi del 2026. In un quadro economico e

TARTUFI/66 – L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN VENETO - 2025
12/06/2026