



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO



ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI

CHE GENERE DI SOMMINISTRAZIONE

*Indagine conoscitiva sul lavoro somministrato
in una prospettiva di genere
nelle province di Rimini, Ravenna, Reggio Emilia*



Consigliere di Parità di Rimini,
Ravenna e Reggio Emilia



NUOVE
IDENTITÀ
DI LAVORO

NIdiL Cgil di Rimini,
Ravenna e Reggio Emilia



Ph.: Stefania Galli

Struttura del percorso di ricerca

Percorso di ricerca articolato lungo **tre direttrici**:

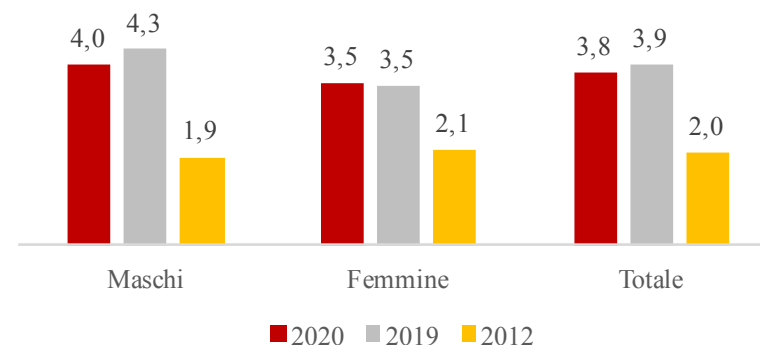
- ricognizione e **analisi statistica** del lavoro in somministrazione;
- predisposizione di un **questionario** con domande aperte e chiuse, rivolto ad un campione di lavoratrici e lavoratori somministrati afferenti a categorie produttive eterogenee;
- **focus group** finalizzati a esplorare le dinamiche inerenti al rapporto di lavoro e alla dimensione di genere nella somministrazione.

*Analisi statistica:
una proposta di Osservatorio territoriale*

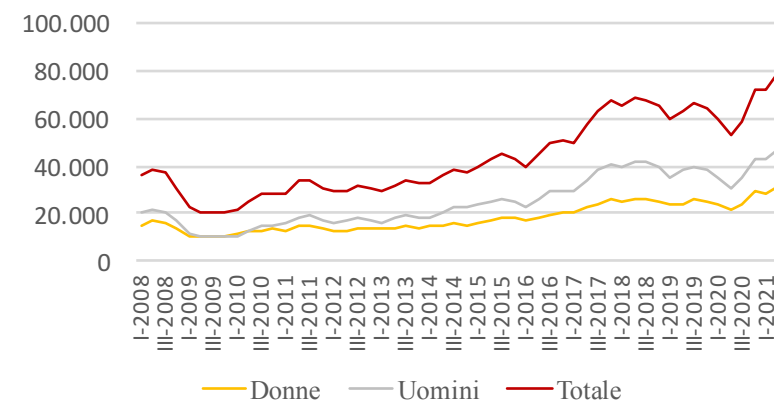
La struttura dell'Osservatorio del lavoro in somministrazione a livello territoriale



Quota di lavoratori in somministrazione su totale dipendenti



Numero di lavoratori in somministrazione in ER dal I 2008 al II 2021



I risultati dell'osservazione

Le principali evidenze e tendenze (replicabili su base regionale e provinciale):

- 3 su 5 in somministrazione sono **maschi**;
- **innalzamento dell'età** media (aumento tra gli over 65)
- **addensamenti settoriali** soprattutto nei servizi: trasporti e logistica, servizi alle imprese, industria metalmeccanica e recentemente anche nell'istruzione;
- circa 1 su 3 in somministrazione è **straniero**: incidenza più alta tra i lavoratori maschi e nel manifatturiero;
- circa 3 su 4 lavoratori con contratto in somministrazione nel triennio 2018-2020 **sono riavviati entro i 6 mesi**: solo il 10-15% **a tempo indeterminato**, con una asimmetria di genere;
- profili a basso **contenuto professionale** in crescita;
- **frequenza infortunistica** maschile più alta: più alta incidenza di **infortuni in itinere**.

Retribuzione media 2020

Nell'anno



| | | TD | TI | Interinale |
|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Maschi | Full time | 12.292 | 33.174 | 12.582 |
| | Part time | 6.930 | 12.915 | 5.662 |
| | Totale | 10.484 | 30.997 | 10.796 |
| Femmine | Full time | 10.195 | 26.927 | 11.324 |
| | Part time | 6.302 | 13.834 | 4.766 |
| | Totale | 8.255 | 21.169 | 8.157 |
| Totale | Full time | 11.417 | 31.205 | 12.158 |
| | Part time | 6.564 | 13.604 | 5.144 |
| | Totale | 9.401 | 26.840 | 9.681 |

Nella giornata



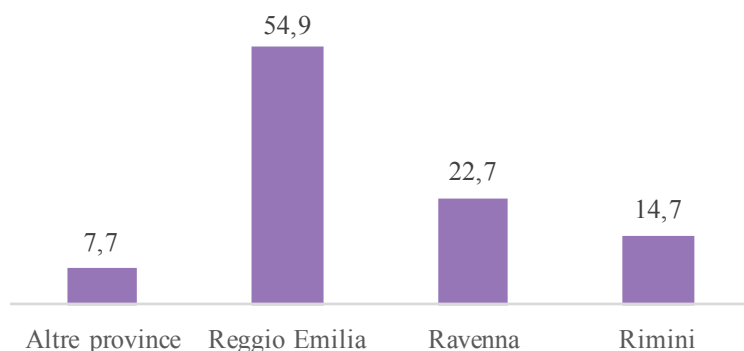
| | | TD | TI | Interinale |
|---------|---------------|-----------|------------|------------|
| Maschi | Full time | 84 | 120 | 83 |
| | Part time | 54 | 57 | 63 |
| | Totale | 75 | 114 | 80 |
| Femmine | Full time | 72 | 101 | 80 |
| | Part time | 48 | 57 | 51 |
| | Totale | 61 | 83 | 69 |
| Totale | Full time | 79 | 114 | 82 |
| | Part time | 51 | 57 | 56 |
| | Totale | 68 | 101 | 76 |

*Indagine sul lavoro
in somministrazione*

Indagine qualitativa – le condizioni di lavoro e discriminazione

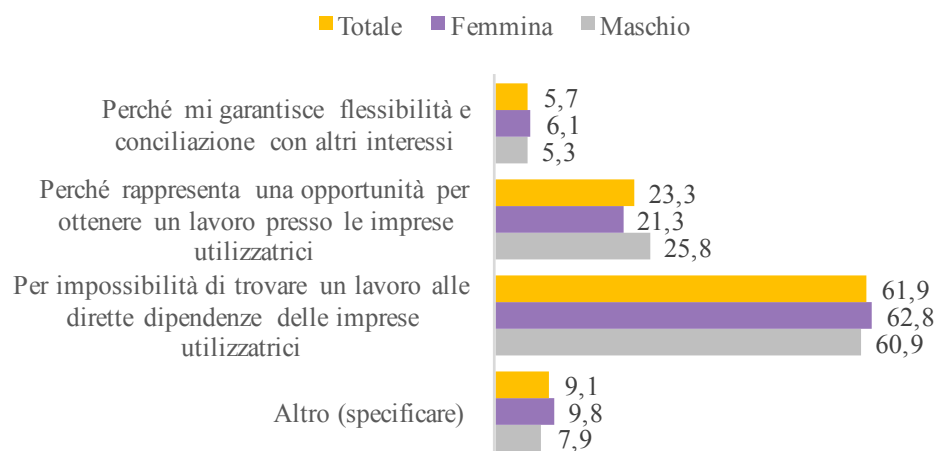
Il campione e la dimensione motivazionale (331 questionari validi)

Distribuzione per territorio



- Il 51,4% del campione è **donna**
- Il 31,8% si concentra nella fascia **25-34 anni**
- Il 14,5% ha almeno la **laurea**
- Il 59,8% delle donne **ha figli** vs il 48,4% tra gli uomini
- Il 75,3% è iscritto al **sindacato**

Perché si lavora in somministrazione

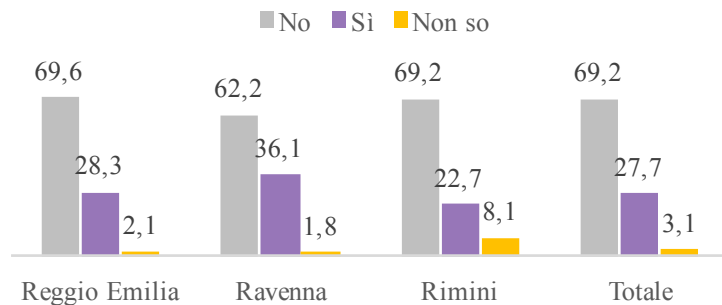


- Il 59,5% ha un **contratto di somministrazione in essere**
- Tra chi **non ha** un contratto in somministrazione in essere il 49,2% è **disoccupato** (58,8% per le donne e 39,3% per gli uomini)
- Il 60% è **full time a tempo determinato**
- Tra le donne il **part time** è il 22,6% e tra gli uomini il 14,6%
- Il 61% lavora nella **industria in senso stretto** (50,6% per le donne)
- Il 54% è un profilo **a basso contenuto professionale**

Indagine qualitativa – le condizioni di lavoro e discriminazione

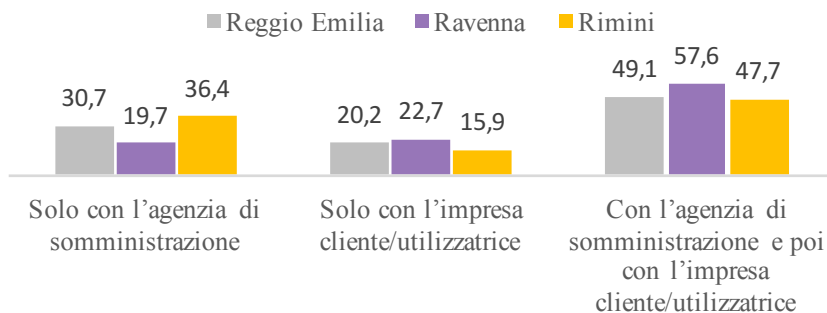
Forme di discriminazione

Hai subito discriminazioni nel lavoro in somministrazione



- Le discriminazioni sono presenti sia tra gli **uomini** (28,9%) che tra le **donne** (25,7%)
- Si configurano nella **minaccia** di un mancato rinnovo, nel **demansionamento**, orario e turni di lavoro «disumani» e negazione di permessi e ferie
- Nelle **imprese utilizzatrici** i comportamenti discriminatori si configurano soprattutto nella scelta di cessare/prorogare la missione mentre nelle **agenzie** nella selezione del personale e attribuzione di missioni brevi
- Chi ha subito discriminazioni** percepisce strutturalmente più intensi comportamenti discriminatori

Dove hai svolto colloqui di selezione?



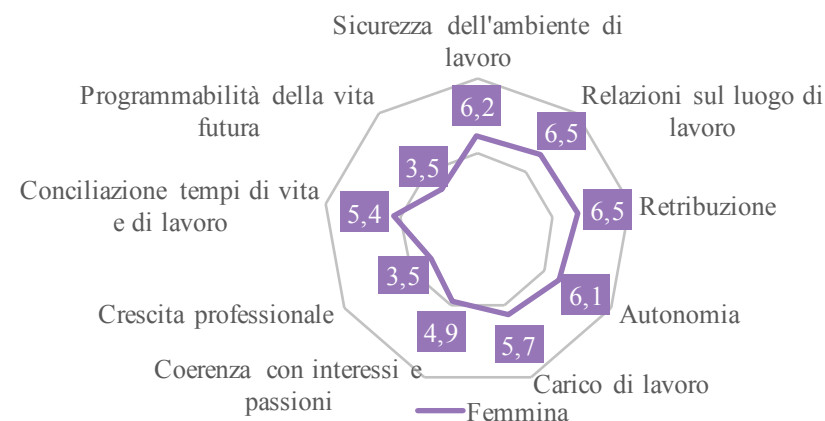
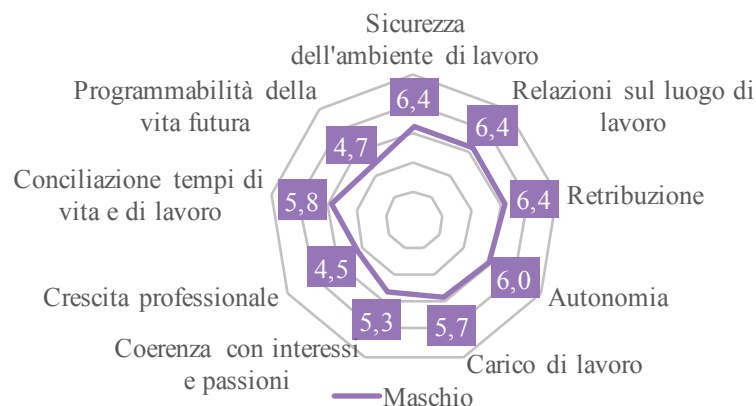
- All'82% nel **colloquio** sono state poste domande sulla **disponibilità** e al 43,6% sulla **condizione familiare** in egual misura tra imprese utilizzatrici e agenzia di somministrazione
- Domande sulla **carriera lavorativa** sono poste più a uomini che a donne (42% a fronte del 28% femminile)
- In una scala da 1 a 10, il campione pensa che la **volontà dell'impresa utilizzatrice** impatti **7,3** (molto alto) sulla scelta di assunzione (6,5 a Rimini) da parte della agenzia

Indagine qualitativa – le condizioni di lavoro e discriminazione

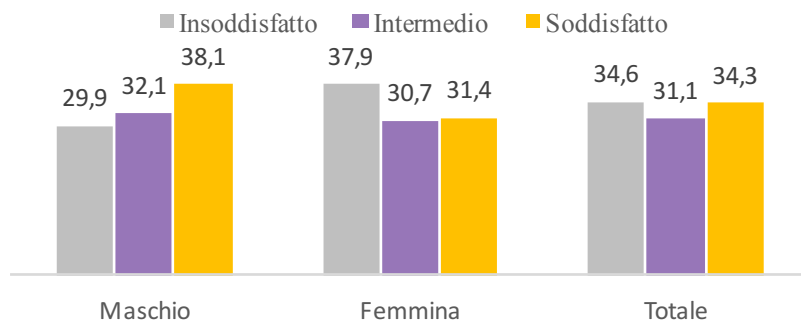
Qualità del lavoro e soddisfazione sul lavoro

Le dimensioni della qualità del lavoro

Da 1 «per niente soddisfatto» a 10 «molto soddisfatto»



Livello di soddisfazione sul lavoro



- **Insoddisfazione** massima a Rimini (41,9%) rispetto a Ravenna (32,8%) e Reggio Emilia (30,6%)
- Le **richieste** sono **inferiori alle capacità** nel 22,4% tra le donne e nel 31,6% tra gli uomini
- **Visione del lavoro**: prevale una visione strumentale (60,6%) sulla visione espressiva (11,1%)
- Delle diverse **forme di segmentazione del lavoro** in somministrazione, le più critiche sono: i lavoratori in somministrazione sono utilizzati per mansioni a «basso contenuto professionale» (5,6) e «a più alto rischio psicofisico» (5,2)

Indagine qualitativa – le condizioni di lavoro e discriminazione

Rapporto con le strutture di rappresentanza

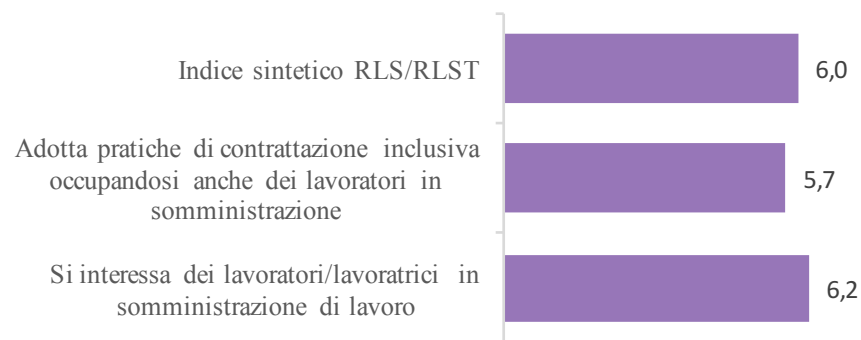
- Nel 54,5% dei casi esiste una **Rsu/Rsa** nella impresa utilizzatrice ma preoccupa il 22,4% dei «non so» (27,8% a Ravenna)
- **Nonostante i tentativi di inclusività**, il giudizio sulla reale capacità di Rsu/Rsa di migliorare le condizioni di lavoro è molto basso (4,5 di media)

Giudizio su RSU/RSA
Da 1 «per nulla» a 10 «molto»



- Nel 63,3% dei casi esiste un **Rls/RLst** nella impresa utilizzatrice ma preoccupa il 24,9% dei «non so» (30,8% a Ravenna)
- Complessivamente **il Rls/RLst raccoglie giudizi più positivi** tra i lavoratori in somministrazione: possibile «gancio» per pratiche di relazioni industriali inclusive

Giudizio su Rls/RLst
Da 1 «per nulla» a 10 «molto»



I focus group

Focus group: i soggetti intervistati

Campione non rappresentativo di 16 persone (10 donne e 6 uomini) tra cui:

- **rappresentanti di Agenzie per il lavoro** (una responsabile di filiale e un coordinatore di filiali regionali);
- **lavoratrici/tori somministrate/i**, prevalentemente donne dai 40 anni in su con contratto a tempo indeterminato in *staff-leasing* occupate, per la maggior parte, nel settore privato (eccetto due donne afferenti al settore pubblico);
- **delegati sindacali** (RSA/RSU) in rappresentanza dei somministrati;
- **lavoratrici/lavoratori dirette/i**, in particolare una sindacalista del settore trasporti e alcuni RSU.

Il campione è stato selezionato dalle stesse NidiL Cgil sulla base di determinate specifiche possedute da ogni lavoratore e lavoratrice.



I lavoratori e le lavoratrici in somministrazione: caratteristiche e criticità

- Lavoratori e lavoratrici arrivano alla somministrazione con un “**pregresso**” **accidentato** sotto il profilo **professionale** (cessazione di rapporti di lavoro diretti o di attività imprenditoriali) e spesso anche **familiare** (reinserimento occupazionale dopo separazione coniugale o periodo dedicato alla cura dei figli).
- Vivono la somministrazione come strumento di più agevole reperimento (dati anche i limiti legali al contratto a termine) di **un’occupazione (purchessia)** con l’**obiettivo, non sempre realizzato, di accedere nel tempo a un lavoro stabile e diretto**.
- Non di rado questi lavoratori sono inseriti in lunghe catene di **appalti e subappalti** dove il **lavoro** è concepito quale mero fattore della produzione (da esternalizzare per contenerne i costi).
- **Godono, secondo la legge, di una complessiva parità di trattamento (art. 35 d.lgs. n. 81/2015), ma si sentono “lavoratori di serie B”**. Percepiscono, infatti, l’**Agenzia come soggetto terzo** rispetto all’effettivo datore, il quale esercita il proprio comando, non di rado, sfruttando l’**oggettiva “ricattabilità”** di tali lavoratori/trici, specie se in missione a termine. Se, invece, in *staff leasing*, la sensazione dell’essere di serie B dipende soprattutto dalla precarietà che pesa sull’idea di futuro (ad es. per l’accesso al credito).
- Riscuote giudizi positivi presso i somministrati il sistema della **bilateralità**, in special modo per chi ha potuto godere delle risorse di Ebitemp, ad es. per le prestazioni sanitarie e per il diritto allo studio dei figli.
- Quanto, infine, all’aspetto della rappresentanza collettiva dei lavoratori somministrati, l’attività sindacale risulta efficace soprattutto laddove i delegati sindacali siano componenti di **RSU** interne all’impresa utilizzatrice, poiché in questi casi si sperimentano interessanti iniziative di **contrattazione inclusiva** capaci di stemperare la frattura fra “diretti” ed “indiretti”.



Le lavoratrici somministrate: la dimensione di genere



Ph: Stefania Galli

- Nell'ambito delle interviste, **non è emersa una presenza diffusa di prassi discriminatorie** nei confronti delle lavoratrici in somministrazione. Segnaliamo comunque **due vicende**:
 - quella di una impiegata, molto soddisfatta del suo lavoro, ma in *staff leasing* da decenni, che ci ha raccontato di non essere mai stata assunta alle dirette dipendenze (socia lavoratrice) perché donna;
 - quella di una impiegata in *staff leasing*, vittima di persecuzioni psicologiche (da parte di altra lavoratrice somministrata, di altra agenzia, ma di pari ruolo) culminate nella perdita del posto di lavoro (l'assenza di solidarietà tra donne è stata, del resto, sollevata anche in altri casi).
- Merita, inoltre, attenzione **la fase selettiva del personale**, ove le lavoratrici denunciano, in diversi casi, interviste con domande "scomode" (es. sulla disponibilità alla flessibilità oraria, sulla disponibilità a trasferirsi, sulla condizione sentimentale e familiare).
- Pertanto, la vulnerabilità connessa alla dimensione di genere nella somministrazione può apprezzarsi nei termini di **"vulnerabilità nella precarietà"**: al di là del *gender pay gap*, l'oggettiva **"ricattabilità"** connessa a missioni a termine è, infatti, **più pesante per le donne**, specie quelle sole o separate con figli, ma anche per le altre, **in assenza di una condivisione dei ruoli familiari**.
- Oltre la condivisione e la parità retributiva ... resta poi **il nodo del lavoro povero e insicuro**, frutto della spinta estrema all'*outsourcing* e alla flessibilità che negano il valore del lavoro come strumento di inclusione sociale, né consentono di coniugare la dimensione occupazionale con quella personale e familiare (lavoro di cura).
- Di questa condizione **sembrano soffrire molto anche gli uomini**, che, per certi versi, rivelano, talora, una fragilità emotiva addirittura superiore a quella delle donne, forse perché culturalmente più impreparati a rivestire ruoli marginali nella società o a destreggiarsi in posizioni c.d. *multi-tasking*.

Grazie per l'attenzione