



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO



CHE GENERE DI SOMMINISTRAZIONE

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



Consigliere di Parità di Rimini,
Ravenna e Reggio Emilia



NIIdL Cgil di Rimini,
Ravenna e Reggio Emilia



Ph.: Stefania Galli

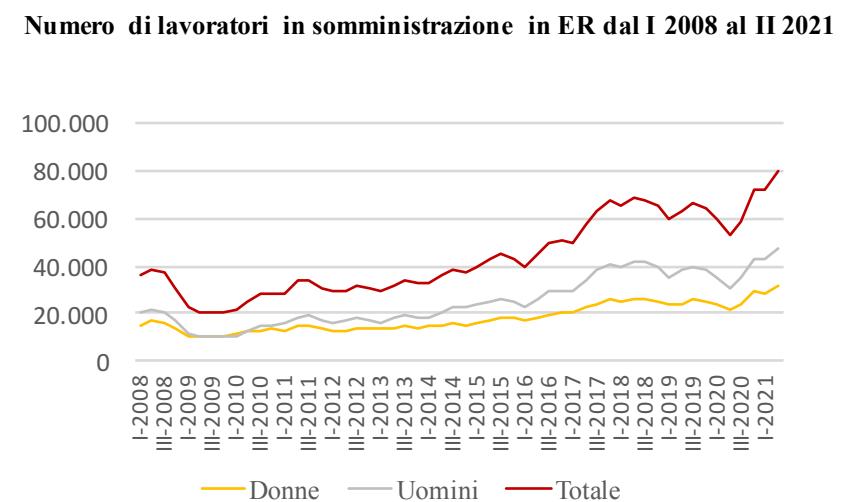
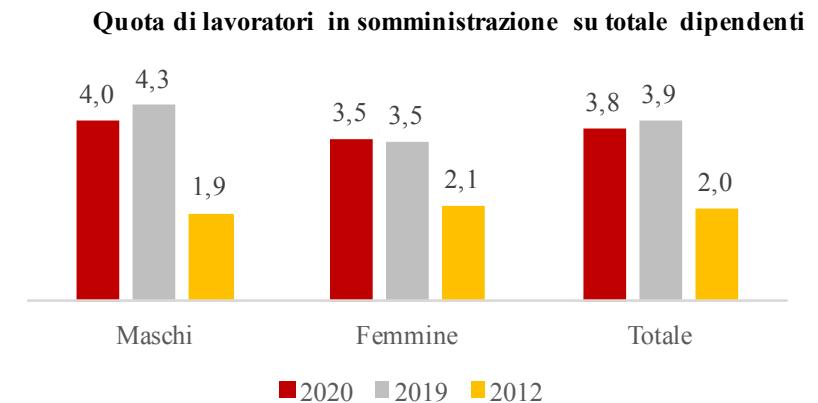
Struttura del percorso di ricerca

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

- 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



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



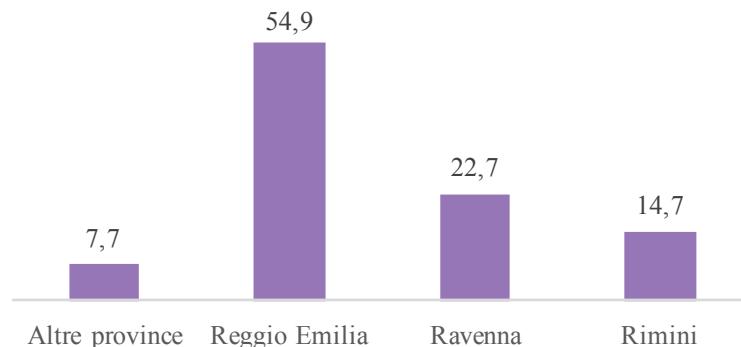
		TD	TI	Interinale
Maschi	Full time	84	120	83
	Part time	54	57	63
	Totale	75	114	80
Femmine	Full time	72	101	80
	Part time	48	57	51
	Totale	61	83	69
Totale	Full time	79	114	82
	Part time	51	57	56
	Totale	68	101	76

*Indagine sul lavoro
in somministrazione*

Indagine qualitativa – le condizioni di lavoro e discriminazione

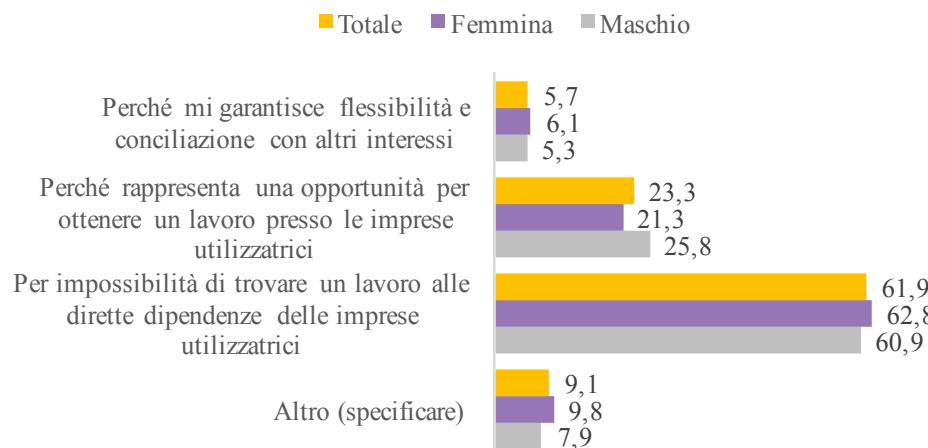
Il campione e la dimensione motivazionale (331 questionari validi)

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 scritto al **sindacato**

Perché si lavora in somministrazione

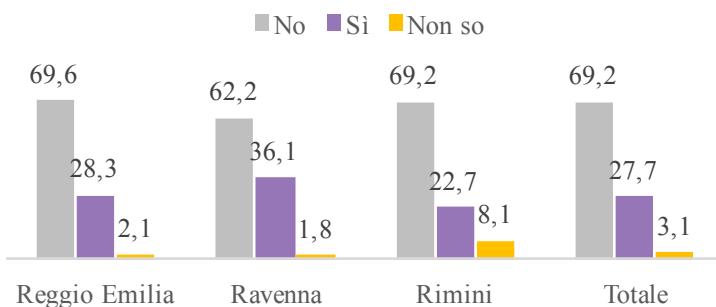


- Il 59,5% ha un **contratto di somministrazione in essere**
- Tra chi **non ha** un contratto in somministrazione in essere il 49,2% è **disoccupato** (58,8% per le donne e 39,3% per gli uomini)
- Il 60% è **full time a tempo determinato**
- Tra le donne il **part time** è il 22,6% e tra gli uomini 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

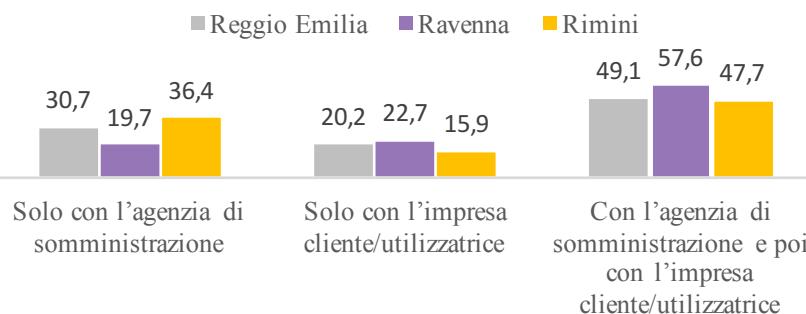
Forme di discriminazione

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?



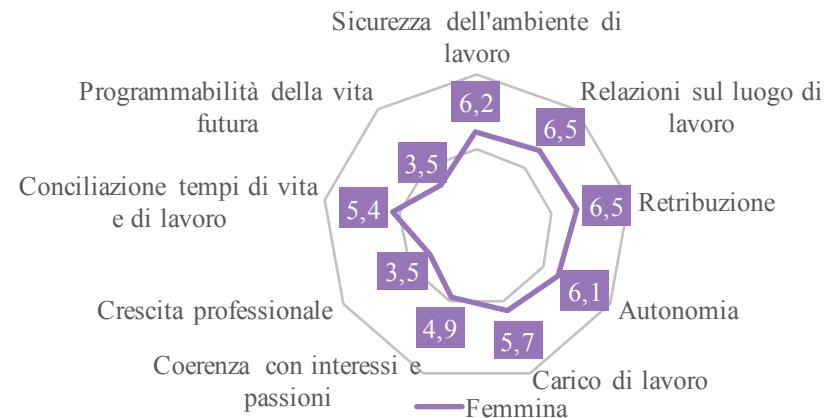
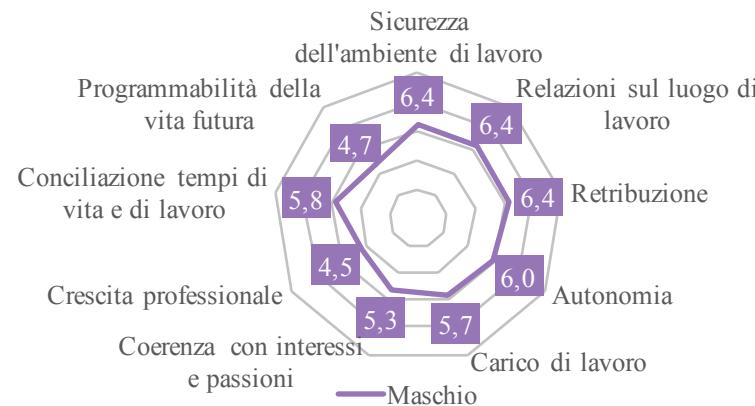
- All'82% nel **colloquio** sono state poste domande sulla **disponibilità** e al 43,6% sulla **condizione familiare** in egual misura tra imprese utilizzatrici e agenzia di somministrazione
- Domande sulla **carriera lavorativa** sono poste più a uomini che a donne (42% a fronte del 28% femminile)
- 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

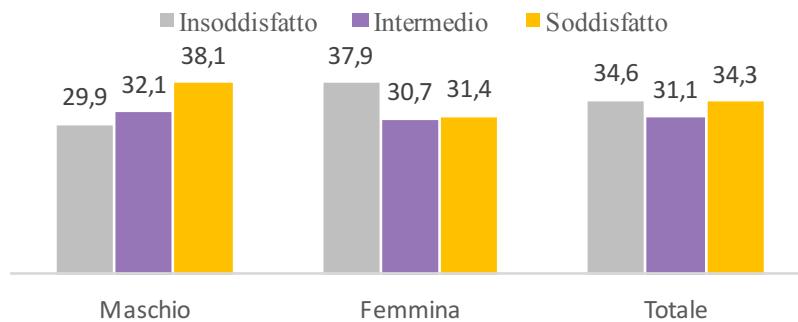
Qualità del lavoro e soddisfazione sul lavoro

Le dimensioni della qualità del lavoro

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



Livello di soddisfazione sul lavoro

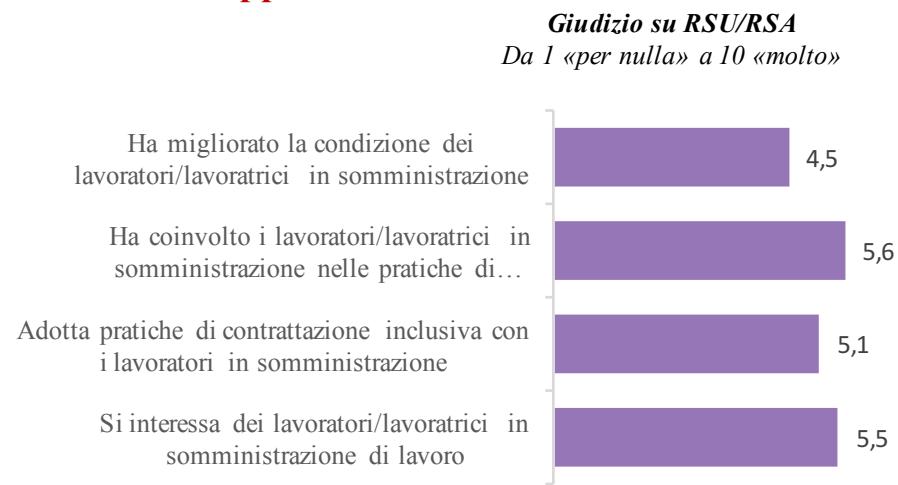


- **Insoddisfazione** massima a Rimini (41,9%) rispetto a Ravenna (32,8%) e Reggio Emilia (30,6%)
- Le **richieste sono inferiori alle capacità** nel 22,4% tra le donne e nel 31,6% tra gli uomini
- **Visione del lavoro:** prevale una visione strumentale (60,6%) sulla visione espressiva (11,1%)
- Delle 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)

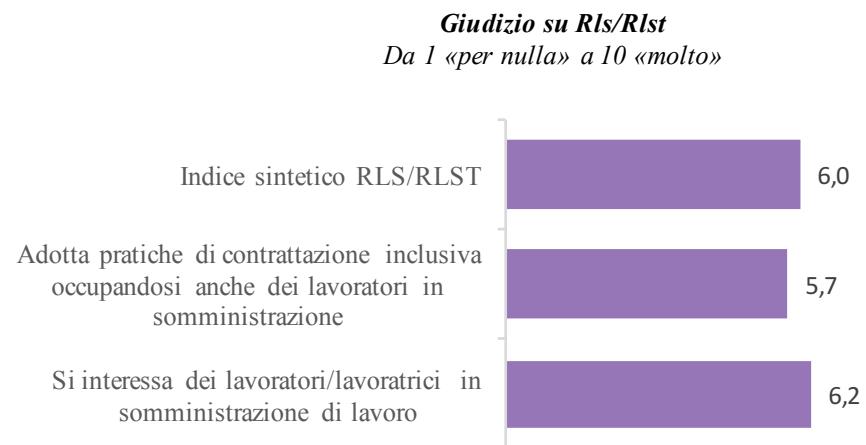
Indagine qualitativa – le condizioni di lavoro e discriminazione

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)



-
- 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



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 tra “diretti” ed “indiretti”.



Ph: Stefania Galli

Le lavoratrici somministrate: la dimensione di genere

- 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