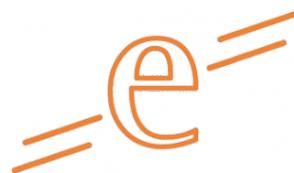


1° Report

Commissione Pari Opportunità

La somministrazione di lavoro in una prospettiva di genere

Gennaio 2020



INDICE

PREFAZIONE	4
SOMMARIO	5
1 L'economia e il mercato del lavoro nel 2018	6
1.1 <i>L'Occupazione ai tempi della stagnazione economica: part time involontario e sottoccupazione</i>	6
1.2 <i>Le dinamiche dell'occupazione e le differenze di genere nell'analisi dei flussi occupazionali.</i>	17
1.3 <i>Occupazione e intensità di lavoro nei primi dati del 2019¹</i>	20
1.4 <i>Il confronto con i Paesi UE</i>	21
2 La Somministrazione di Lavoro	25
2.1 <i>La Somministrazione di Lavoro in ottica di Genere</i>	25
2.2 <i>Differenze di genere nella distribuzione fra part time e tempo pieno nella somministrazione di lavoro</i>	29
2.3 <i>La distribuzione territoriale per genere dei lavoratori in somministrazione e le differenze regionali nelle quote di occupazione femminile</i>	30
2.4 <i>Incidenza della somministrazione sull'occupazione complessiva per genere</i>	33
2.5 <i>La distribuzione dell'occupazione femminile in somministrazione per settore</i>	34

¹ ISTAT, Il mercato del lavoro nel II trimestre 2019, una lettura integrata, 12 settembre 2019.

<i>2.6 Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato</i>	36
<i>2.7 Durata delle missioni e turnover</i>	37
<i>2.8 La “femminilizzazione” delle professioni</i>	41
<i>2.9 Le retribuzioni</i>	43
APPENDICE	46
Le prestazioni di welfare EBITEMP nel 2018 secondo il genere dei richiedenti	47
Le fonti dei dati	51

Il Report qui presentato ha elaborato dati disponibili alla data del 31 dicembre 2019.

PREFAZIONE

La Commissione per le Pari Opportunità EBITEMP, sulla base delle finalità che le sono affidate dal CCNL di settore, ha promosso un'indagine specifica dei flussi della somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale), in un'ottica di genere attraverso un'analisi dell'andamento occupazionale femminile e un monitoraggio delle prestazioni di welfare erogate alle lavoratrici e ai lavoratori in somministrazione dal sistema bilaterale.

Il primo report qui presentato, curato dall'Osservatorio EBITEMP, sarà periodicamente aggiornato, e -di volta in volta- approfondirà aspetti specifici del mercato del lavoro, sempre in un'ottica di genere.

Tale report è realizzato con l'obiettivo di fornire alle Parti Sociali uno "strumento di lavoro" agile e utile ad intercettare ed analizzare, in modo sempre più puntuale, le evoluzioni in atto nel mercato del lavoro, al fine di promuovere azioni positive, per favorire l'inclusione sociale e lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché contrastare le discriminazioni sul lavoro in una logica di parità e di pari opportunità per tutti.

Si ringrazia la Direzione e lo staff di EBITEMP per il prezioso contributo offerto e per il supporto operativo.

Buona lettura!

SOMMARIO

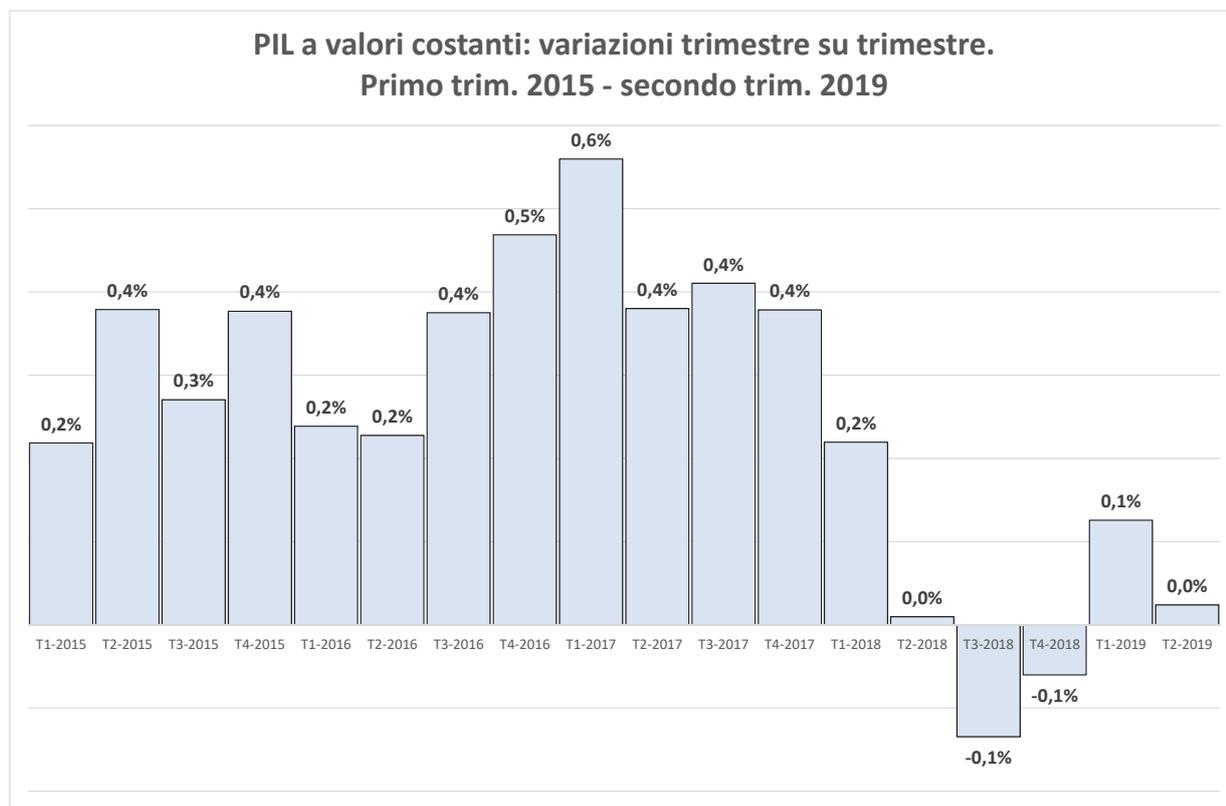
- Nel 2018 circa 189 mila donne hanno lavorato con un contratto di lavoro in somministrazione² su un totale di circa 486 mila lavoratori (pari al 38,8%). La quota di lavoratrici in somministrazione è diminuita costantemente negli anni successivi alla recessione economica del 2009.
- I livelli di occupazione femminile nella somministrazione, in confronto a quelli maschili, mostrano una minore variabilità rispetto al ciclo economico. Ciò deriva, verosimilmente, dalla diversa distribuzione settoriale delle assunzioni fra uomini e donne: le assunzioni di uomini nel lavoro in somministrazione nell'industria in senso stretto, (industria al netto delle costruzioni e comprendente i settori dell'energia e dell'acqua), settore maggiormente sensibile al ciclo economico, sono il 42% del totale contro il 22% delle assunzioni di donne, (dati 2018).
- Le donne svolgono missioni più brevi e sono sottoposte a un maggior turnover rispetto agli uomini. Inoltre, circa il 34% delle donne in somministrazione sono occupate a tempo parziale contro il 12% circa dei colleghi maschi.
- La distribuzione di uomini e donne in somministrazione per il tipo di professione svolta vede una maggiore presenza relativa delle donne nelle professioni tecniche, in quelle esecutive di ufficio e nelle professioni qualificate del commercio e dei servizi.

² Il Lavoro Temporaneo, introdotto dalla legge 196/97, cosiddetto "Pacchetto Treu", viene di solito richiamato come "ex interinale". Con il Decreto Legislativo n. 276 del 2003 è stato introdotto il Lavoro in Somministrazione in luogo del Lavoro Temporaneo

1 L'economia e il mercato del lavoro nel 2018

1.1 L'Occupazione ai tempi della stagnazione economica: part time involontario e sottoccupazione

A partire dal secondo trimestre 2018 l'economia italiana è entrata in una fase mista di stagnazione e di recessione tecnica (variazioni negative del PIL per due trimestri consecutivi). Nel primo semestre del 2019 la recessione tecnica si è trasformata nuovamente in stagnazione con variazioni del PIL prossime allo zero. Le previsioni per il 2019 parlano di una conferma della stagnazione per il secondo semestre 2019 che porterà la crescita rispetto al 2018 su valori vicino allo zero (+0,1% secondo l'UE e il Fondo Monetario Internazionale).



Nonostante il forte rallentamento dell'economia, nel 2018 l'occupazione è aumentata di circa un punto in percentuale rispetto al 2017. La componente femminile ha mostrato una crescita leggermente superiore alla media con un incremento dell'1,1% contro il +0,7% della componente maschile.

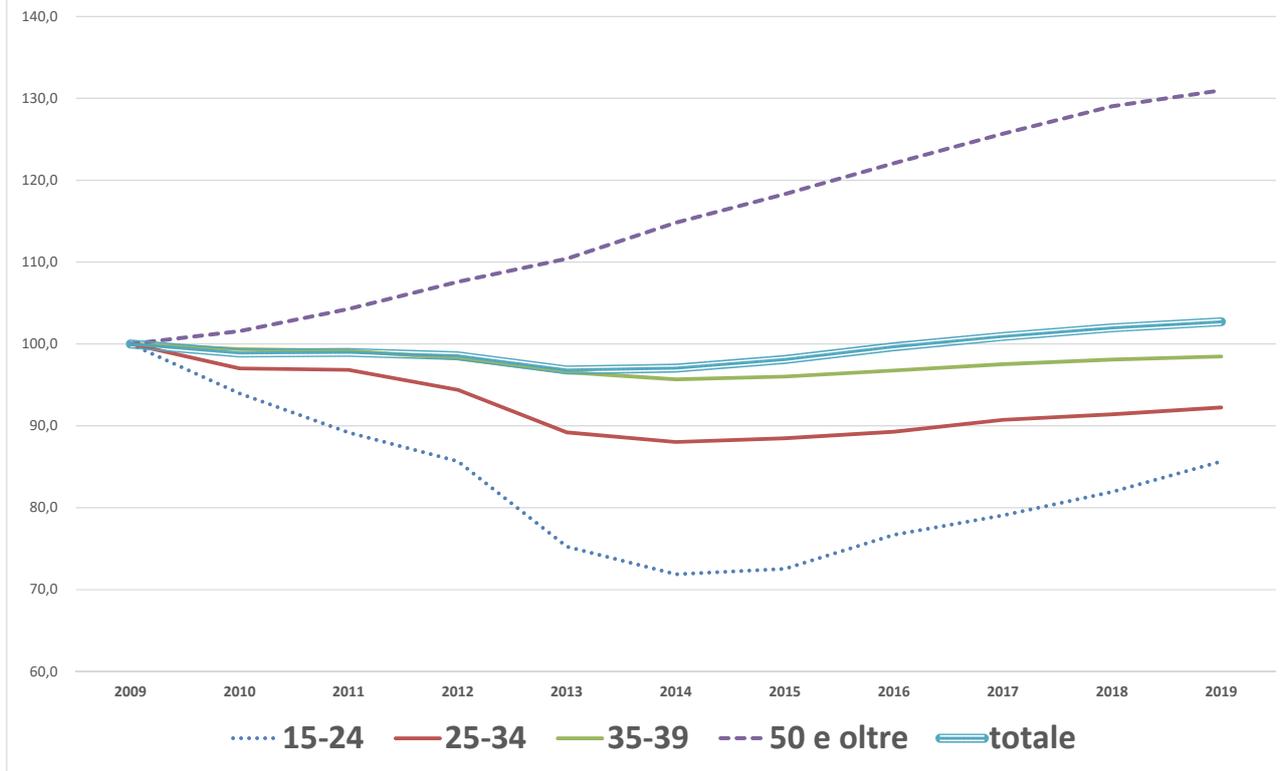
Il tasso di occupazione aumenta al 58,5% nel 2018 rispetto al 57,9% del 2017. Dopo la recessione del 2009 la crescita del tasso di occupazione sembra interessare le classi più anziane degli occupati con età superiore ai 50 anni e solo marginalmente le classi di età più giovani.

Il tasso di occupazione femminile è pari, nel 2018, al 49,5% per le donne contro il 67,6% degli uomini. Pur in presenza di un permanente divario fra tasso di occupazione femminile e quello maschile si deve rilevare che, per le donne, **il tasso di occupazione femminile ha mostrato nel lungo periodo una crescita continua che soltanto la recessione del 2009 sembra aver marginalmente rallentato.** Il tasso di occupazione maschile, al contrario, ha mostrato una forte caduta nel periodo compreso fra le due fasi recessive che si sono manifestate nel 2009 e negli anni 2012 e 2013. Nel 2018 il tasso di occupazione maschile risultava inferiore di 2,7 punti al dato medio del triennio precedente la crisi del 2009. Per il tasso di occupazione femminile la dinamica nel periodo compreso fra gli anni precedenti la recessione del 2009 e il 2018 mostra un andamento opposto a quello maschile con un incremento di circa 3 punti rispetto al periodo precedente la recessione del 2009.

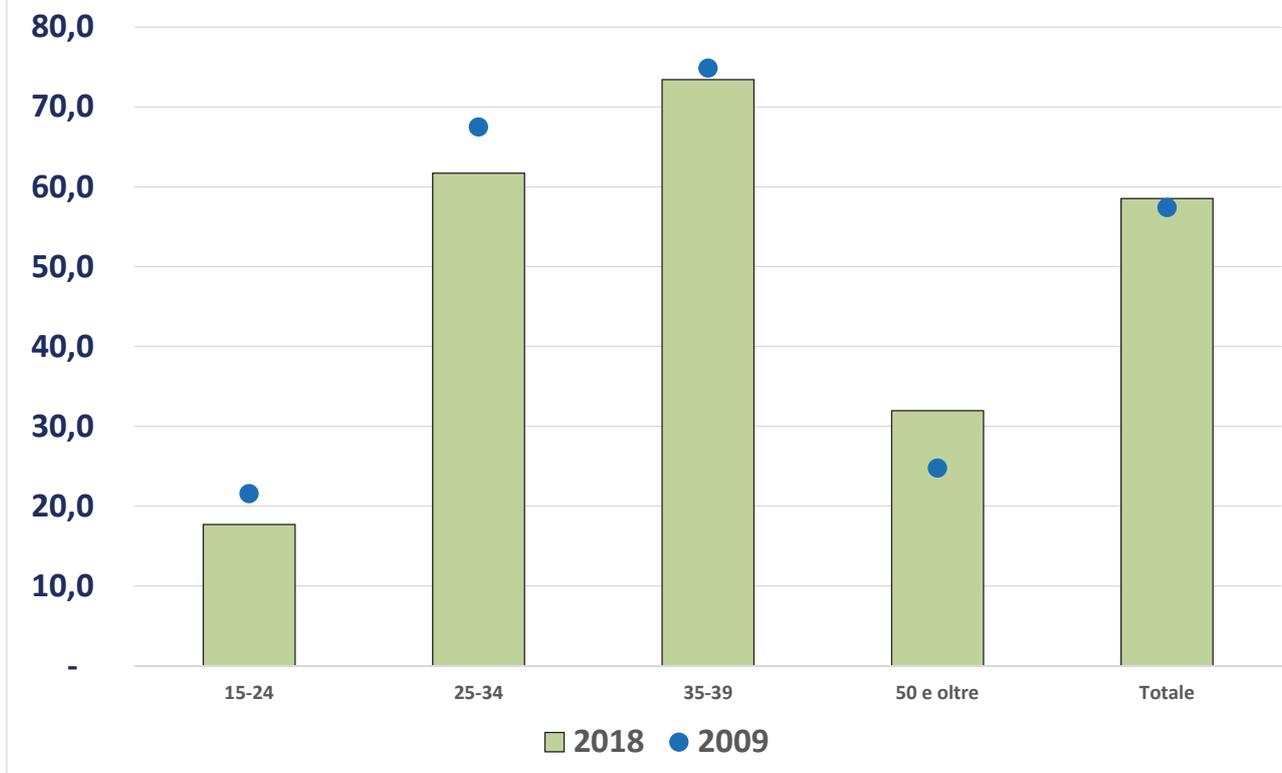


*) Il dato del 2019 è riferito al primo semestre

Tasso di occupazione per classi di età. Indici 2009 =100



Tassi di occupazione per classi di età, confronto 2009 e 2018



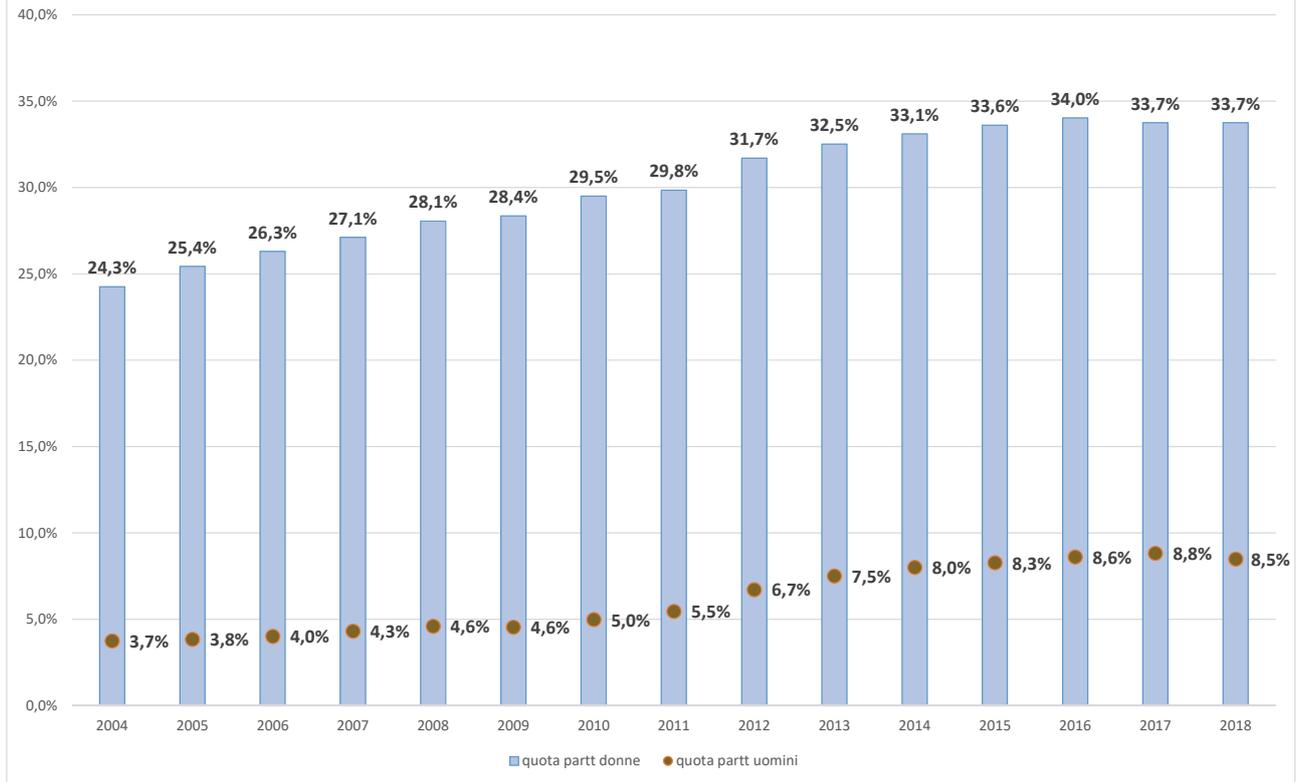
L'occupazione dipendente mostra una crescita leggermente superiore alla media con un aumento dell'1,2% rispetto al 2017. L'aumento dell'occupazione dipendente del 2018 presenta alcune differenze di rilievo se si confronta l'andamento per genere dei lavoratori. Mentre per gli uomini l'aumento dell'occupazione è dovuto interamente al tempo pieno che aumenta dell'1,7%, il tempo parziale mostra una contrazione del 2,5%. Sul versante dell'occupazione femminile alle dipendenze tempo pieno e tempo parziale crescono allo stesso tasso (+1,1%) rispetto al 2017. **Ciò significa che l'aumento del lavoro a tempo parziale alle dipendenze per il 2018 rispetto al 2017 è dovuto interamente alla componente femminile. All'interno del lavoro a tempo parziale la componente femminile passa dal 76,1% del 2017 al 76,7% del 2018.**

A conferma del fatto che l'aumento del lavoro a tempo parziale dipenda dalla congiuntura economica e non da una libera scelta delle lavoratrici e dei lavoratori si può richiamare il dato sul part time involontario, che insieme, al dato sulla sotto occupazione³ costituisce un indicatore dell'adeguamento dell'intensità dell'occupazione all'andamento dell'economia. **Nel 2018 la quota di lavoratori a tempo parziale involontario sul totale del part time passa al 60,2% contro il 56,3% del 2017.** Per la componente maschile si passa al 75% circa del 2018 contro il 73,6% del 2017. È importante ricordare che nel quinquennio che precede la crisi del 2009 la quota di part time involontario si attestava su percentuali prossime al 30% per le donne e al 50% per gli uomini. In termini assoluti il numero di lavoratrici e di lavoratori in part time involontario è praticamente raddoppiato nel 2018 rispetto al periodo precedente la recessione del 2009 raggiungendo 1,65 milioni per le donne e 620 mila per gli uomini.

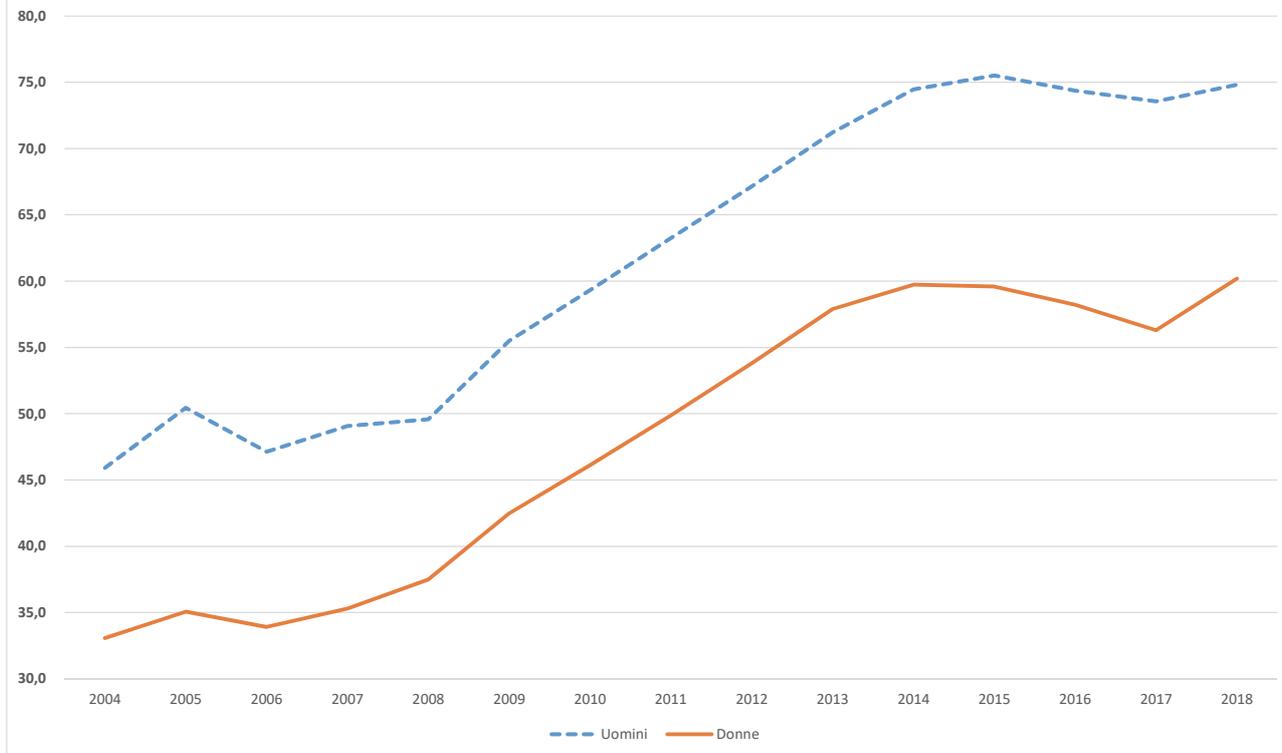
La sotto occupazione rappresenta un ulteriore aspetto della presenza di quote marginalizzate di occupati all'interno del nostro mercato del lavoro e, allo stesso tempo, di adeguamento del carico di lavoro alla congiuntura economica. Sebbene la quota di sottoccupate e sottoccupati appaia in (lieve) declino negli anni recenti, si riscontra, tuttavia, una quota di sottoccupazione delle donne doppia rispetto alla componente maschile. Nel 2018 la quota donne che dichiaravano di voler lavorare più ore rispetto a quelle effettivamente lavorate passava al 3,7% delle forze di lavoro (occupati più disoccupati) rispetto al 3,9% del 2017. Per gli uomini la sottoccupazione si attestava all'1,8% delle forze lavoro contro il 2% del 2017. I tassi di sottoccupazione, sia di donne che di uomini, risultano sensibilmente superiori rispetto agli anni precedenti la crisi del 2009 periodo nel quale i tassi di occupazione erano prossimi al 2%-2,4% per le donne e inferiori all'1% per gli uomini.

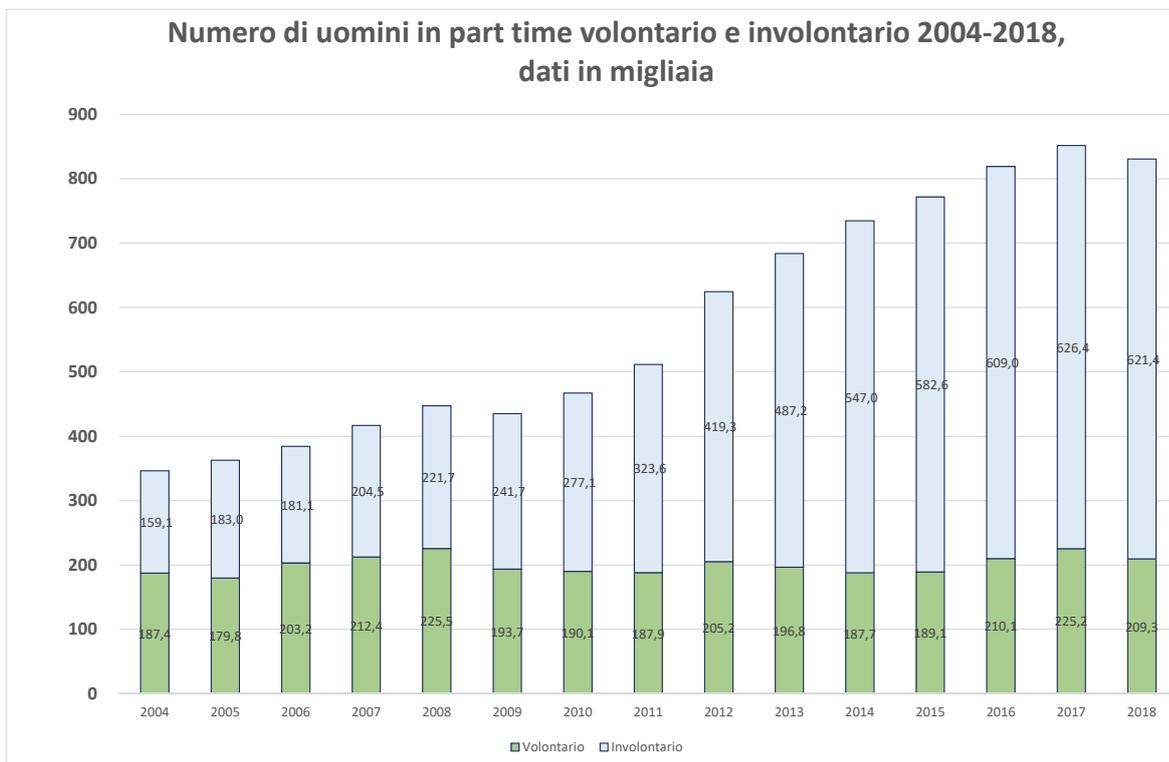
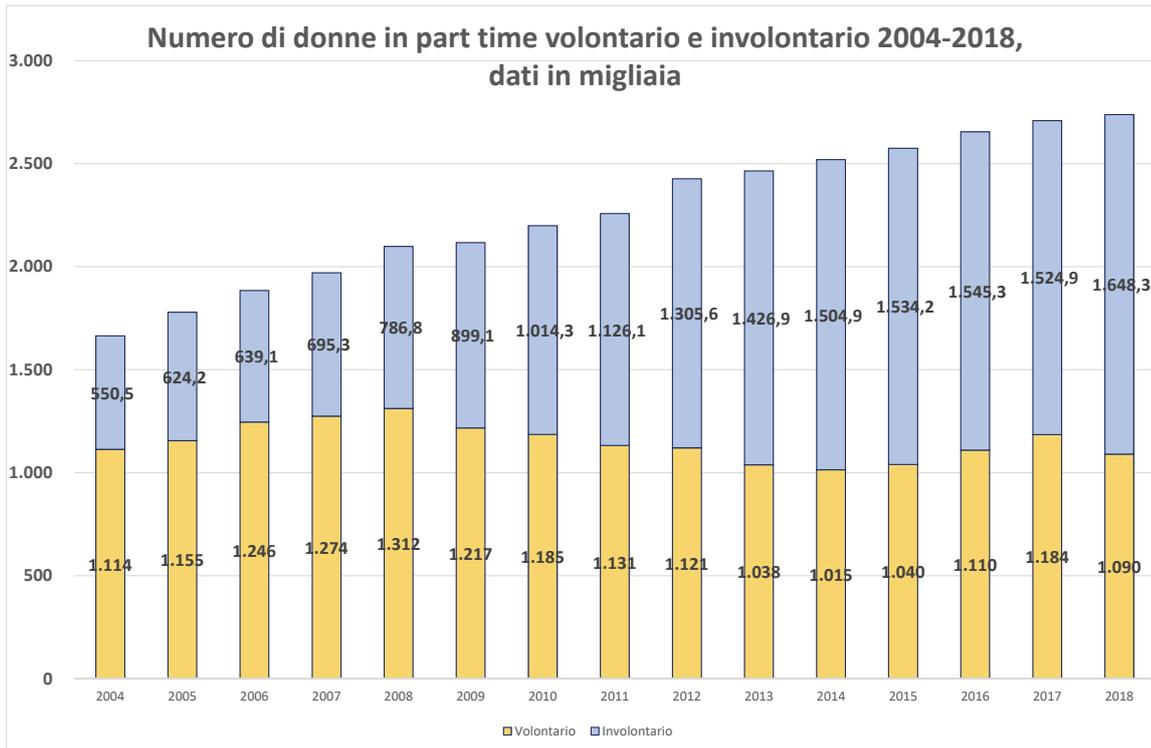
³ I lavoratori sotto occupati sono quelli che nell'indagine sulle Forze di Lavoro di chiarano di aver lavorato meno ore di quelle che avrebbero voluto o potuto fare.

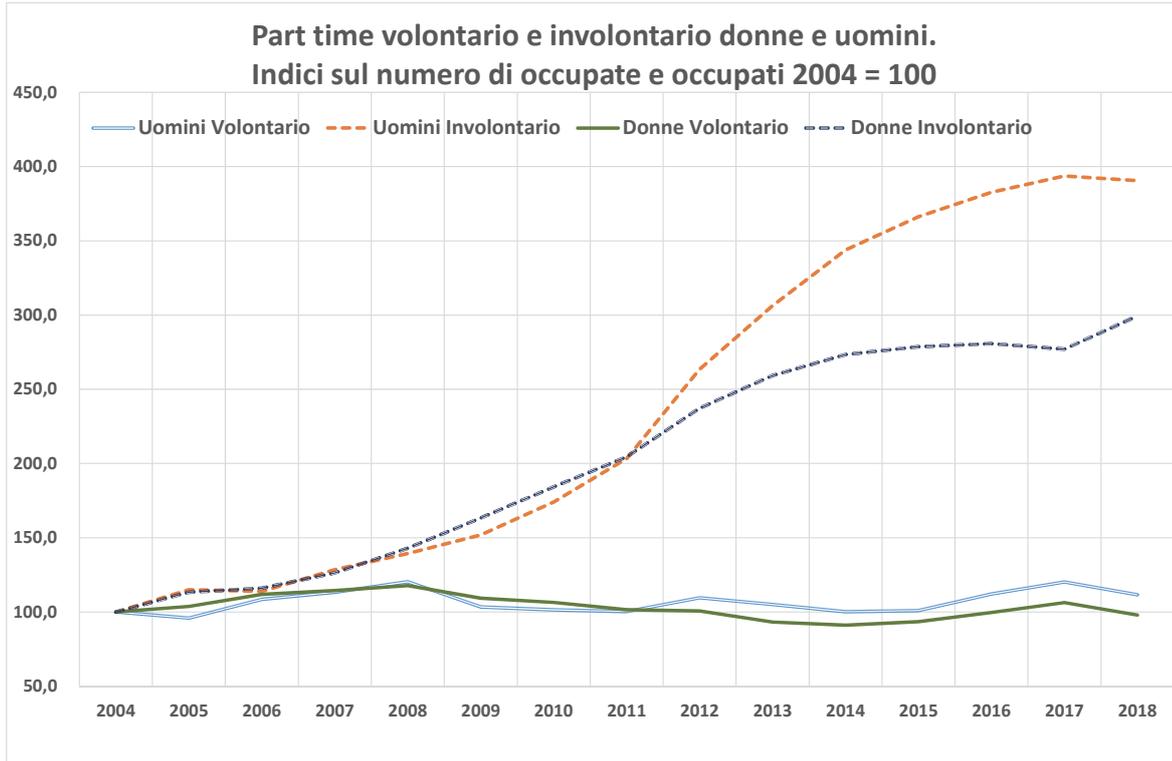
Incidenza del part time sugli occupati per donne e uomini, 2004- 2018

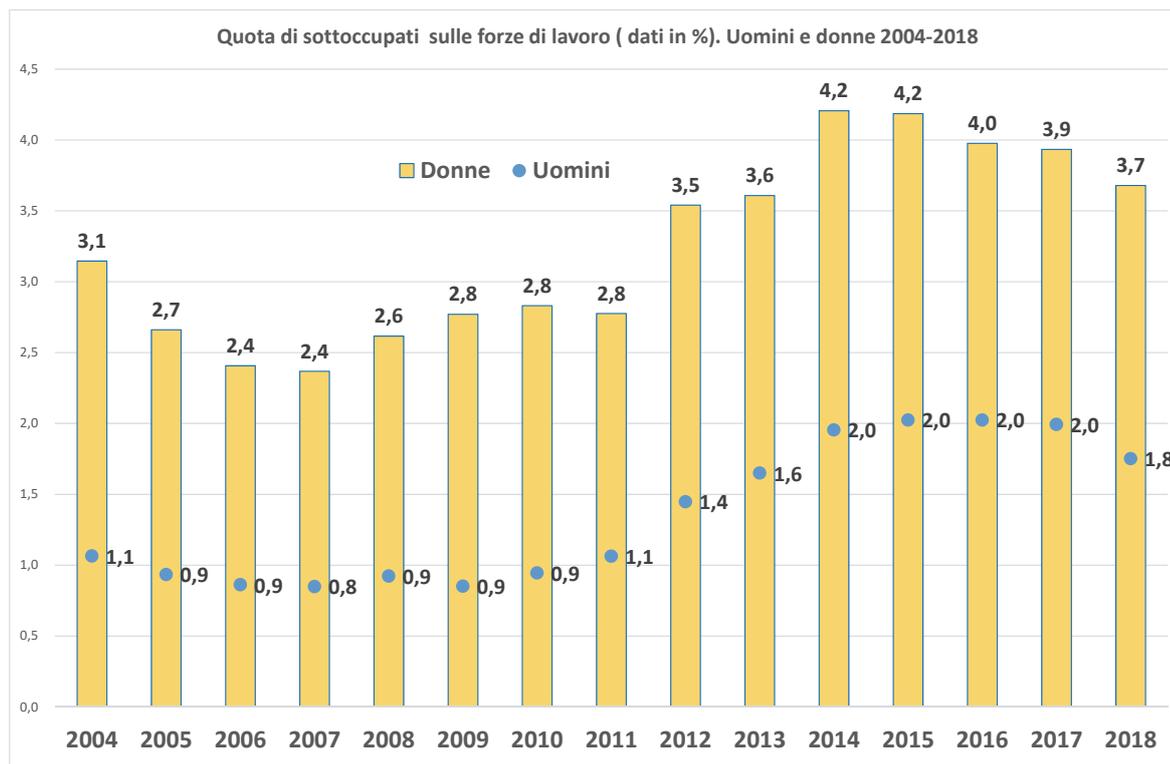


**Tasso di part time involontario 15 anni e oltre (su 100 occupati part-time 15 anni e oltre).
2004 - 2018**





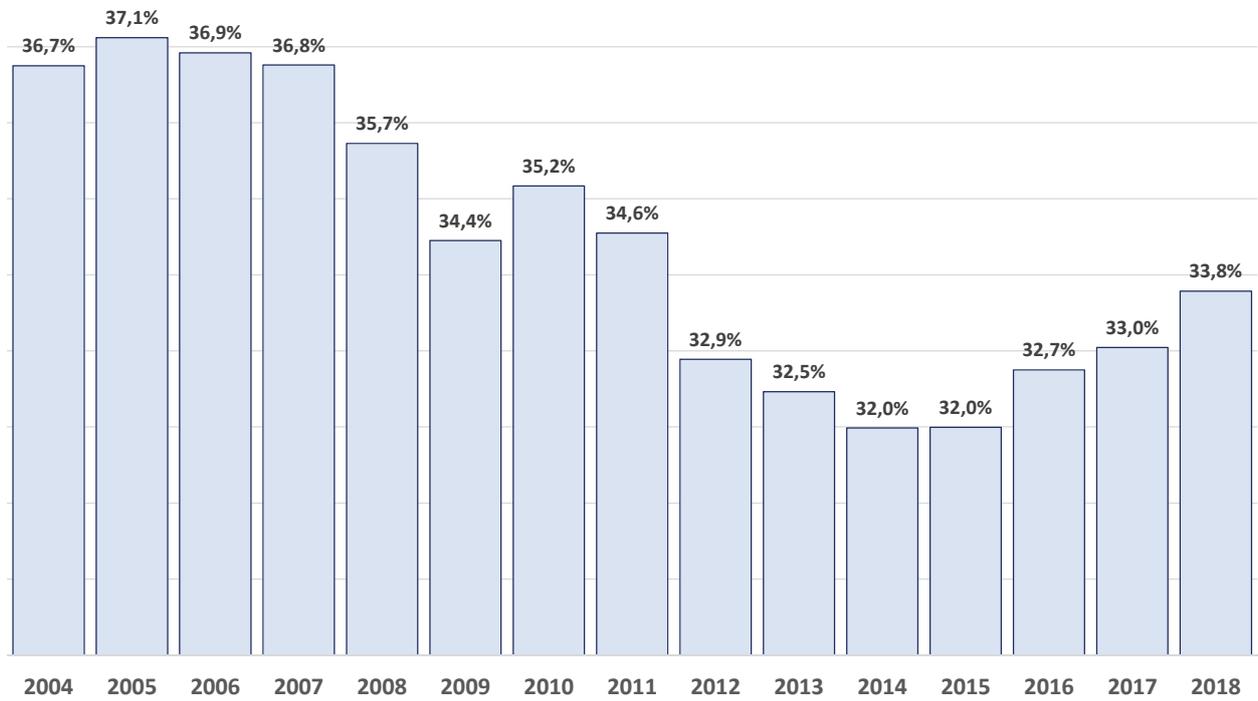




In senso opposto alle dinamiche descritte, vi è la crescita, avvenuta nel corso del triennio 2016 – 2018, della quota di occupati che hanno effettivamente lavorato un numero di ore settimanali pari o superiore alle 40 ore. Il processo ha interessato tutti i settori produttivi coinvolgendo sia gli uomini che le donne, seppur con percentuali diverse. Sulla base degli ultimi dati disponibili, riferiti al 2018, la quota di donne con ore settimanali effettivamente lavorate passa dal 32% del 2015 al 33,8% del 2018 mentre per gli uomini si passa dal 61% al 65%. L’incremento della quota di lavoratori “a tempo pieno” è speculare alla riduzione della quota di sottoccupati ma si accompagna a tassi di part time in crescita, soprattutto nella componente involontaria. Tutto questo potrebbe indicare che siamo in presenza di una divaricazione fra una componente forte e una debole e marginalizzata del nostro mercato del lavoro con la prima che accresce il numero di ore lavorate settimanalmente e la seconda che subisce il part time involontario⁴.

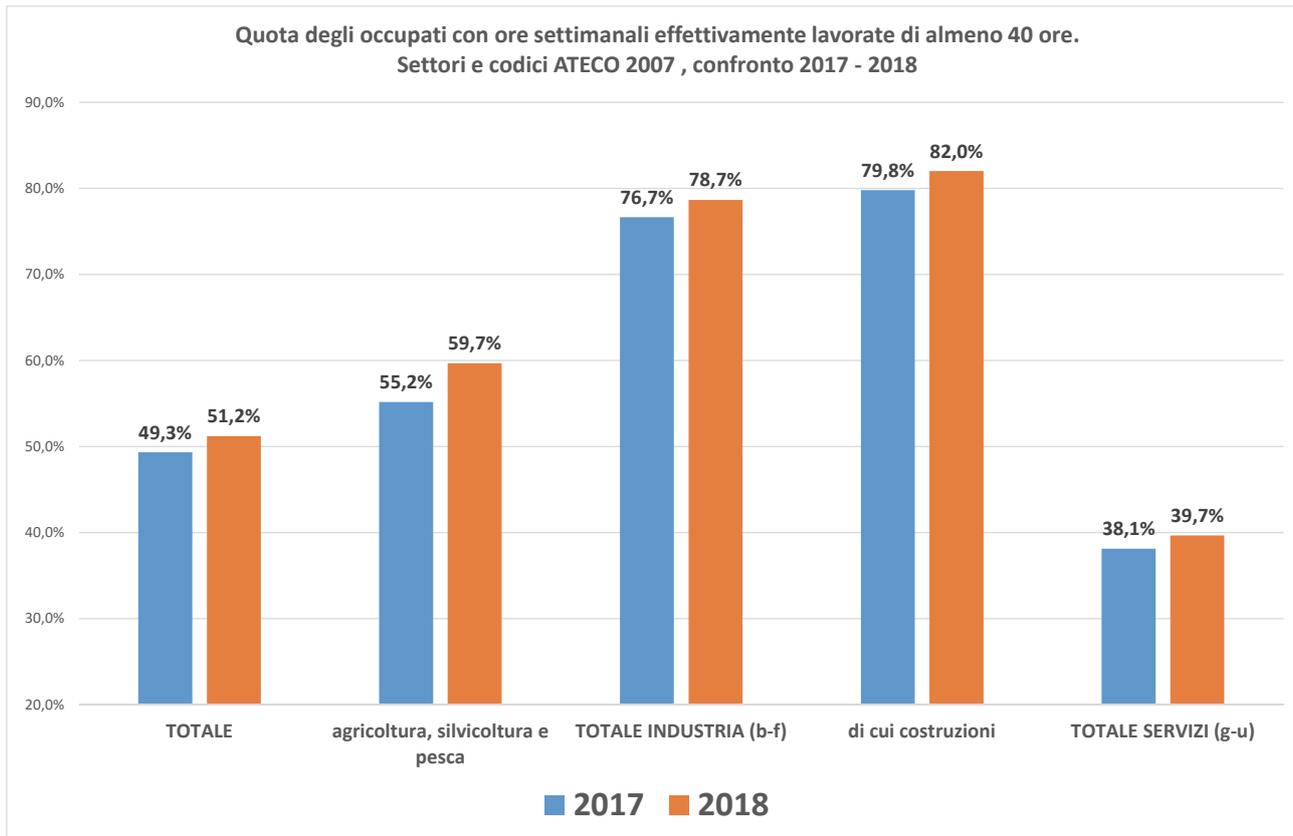
⁴ Teoricamente l’aumento delle ore lavorate potrebbe accompagnarsi, paradossalmente, alla crescita del part time, anche involontario, qualora ci fossero quote di occupati che fanno ricorso a part time multipli.

**Quota delle donne lavoratrici con ore settimanali effettivamente lavorate pari o superiori a 40.
2004 - 2018**

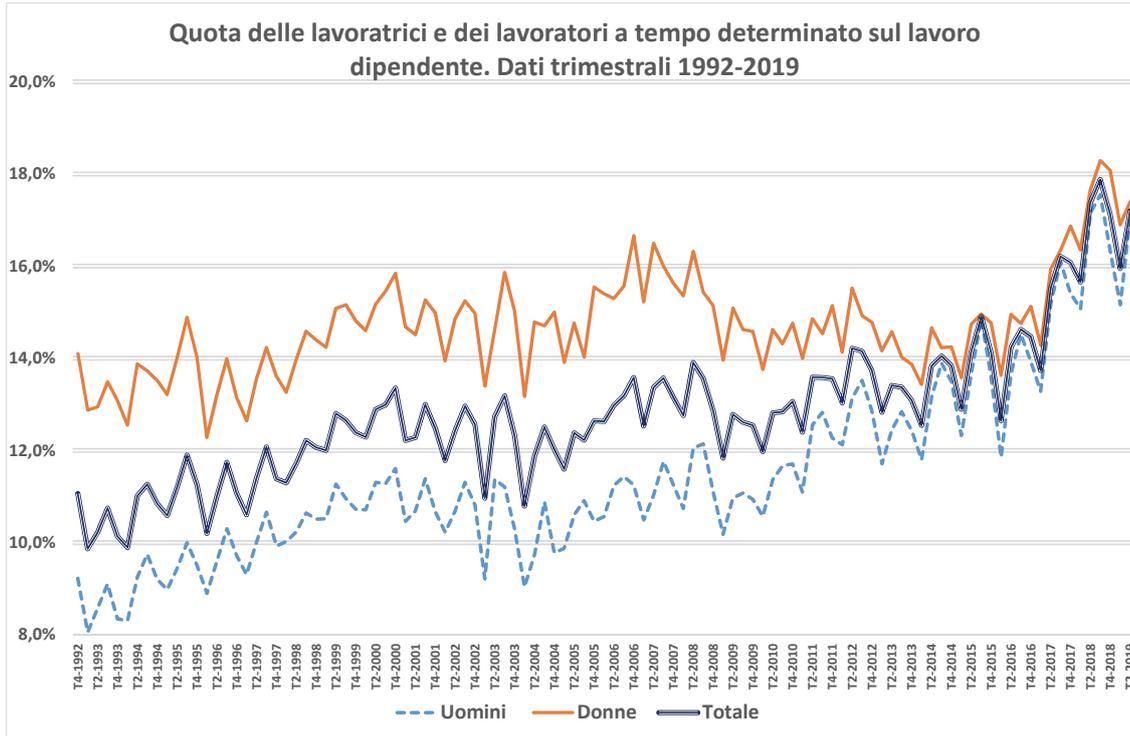


**Quota dei lavoratori con ore settimanali effettivamente lavorate pari o superiori a 40.
2004 - 2018**





Per ciò che riguarda il tipo di rapporto di lavoro, a tempo determinato e indeterminato, si osserva che la **quota di uomini con un rapporto di lavoro a termine** sul totale del lavoro dipendente tende negli anni a convergere verso i livelli della componente femminile partendo da percentuali sensibilmente inferiori. Se nel periodo immediatamente precedente la crisi del 2019 la quota di dipendenti maschi con un lavoro a termine era compresa fra il 10 e il 12%, quella riferita alle donne è arrivata a superare il 16%. Secondo i dati più recenti (2018 e secondo trimestre 2019) la quota del lavoro a termine sul totale del lavoro dipendente si attesta fra il 18 e il 17% per entrambi i sessi.



Indicatori del mercato del lavoro per donne e uomini, 2018, dai in percentuale (FONTE ISTAT)

	Donne	Uomini	Totale
Tasso di occupazione (occupati su pop. 15 - 64 anni)	49,5	67,6	58,5
Tasso di attività (occupati e in cerca di lavoro su pop. 15 -64 anni)	56,2	75,1	65,6
Tasso di disoccupazione	11,8	9,8	10,6
Quota occupati dipendenti a Tempo Determinato	18,1	16,3	17,1
Quota occupati dipendenti a tempo parziale	33,7	8,5	19,9
Quota tempo parziale involontario	60,2	74,8	64,1
Quota sottoccupati	4,2	1,9	2,9

1.2 *Le dinamiche dell'occupazione e le differenze di genere nell'analisi dei flussi occupazionali.*

- **Permanenza e transizioni dallo stato di disoccupazione**

I **tassi di transizione dalla disoccupazione all'occupazione** vede le donne penalizzate rispetto agli uomini, con il 21,8% delle disoccupate che trovano un'occupazione nell'arco dei 12 mesi contro il 25,7% degli uomini. Il 32,5% delle donne **rimangono nello stato di disoccupazione** contro il 41% degli uomini, mostrando come questi ultimi siano maggiormente esposti al rischio della disoccupazione di lungo periodo rispetto alle donne. Infine il **passaggio dalla disoccupazione all'inattività** nel periodo 2017-2018 riguarda il 46% circa delle disoccupate contro il 33,4% dei disoccupati maschi. In questo caso si può ipotizzare che le donne siano maggiormente sottoposte al rischio di passare nei ranghi dei "disoccupati scoraggiati" coloro, cioè che smettono di cercare un'occupazione perché sfiduciati.

- **Permanenza nello stato di inattività**

L'Italia presenta un basso tasso di attività (rapporto fra la somma di occupati e disoccupati e popolazione in età lavorativa) nei confronti con il resto dell'Unione Europea (65,6% nel 2018 contro il 73,7 della media UE nel 2018). A influenzare il tasso di attività contribuisce il tasso di permanenza nello stato di inattività (quota di persone in età lavorativa che non lavorano e non cercano lavoro). **Circa l'88% delle donne inattive nel 2017 permane in questa situazione nei 12 mesi successivi contro l'82% degli uomini.**

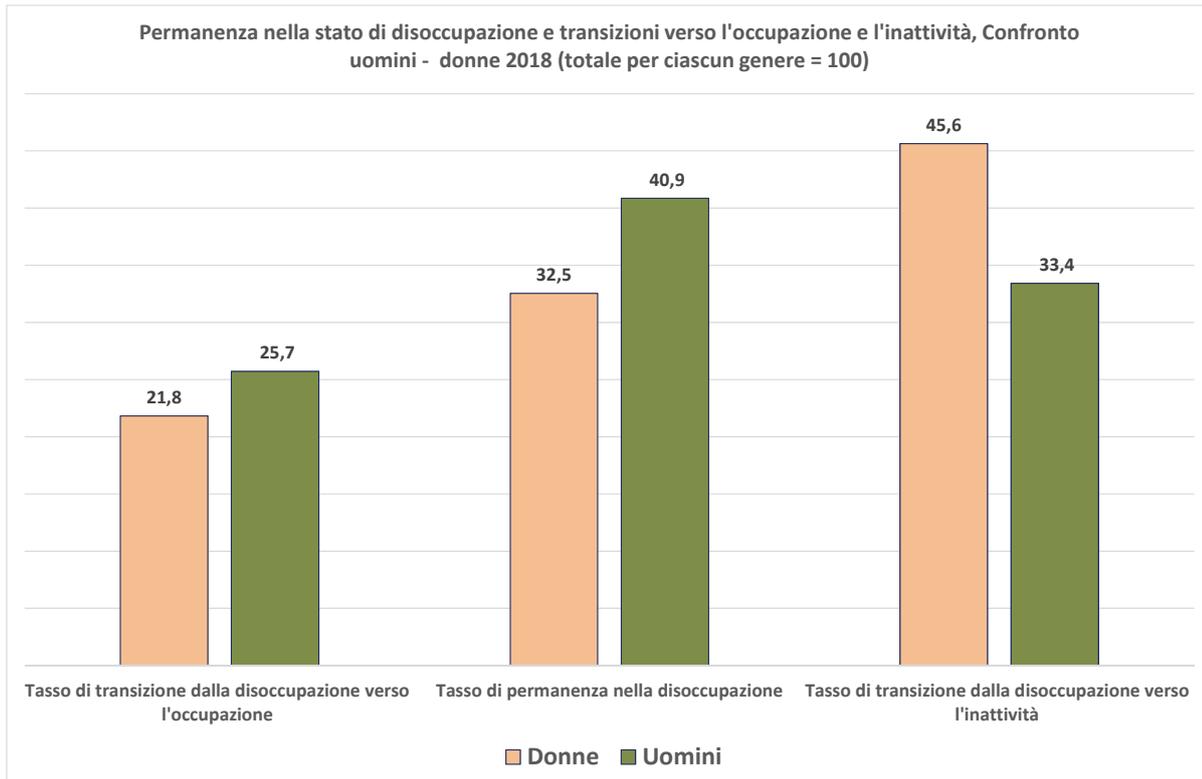
- **Transizioni e permanenze nell'occupazione a termine**

Altro elemento di interesse che emerge dall'osservazione dei flussi occupazionali riguarda il **tasso di transizione dall'occupazione a termine⁵ verso il tempo indeterminato. Prendendo in considerazione il periodo 2014 - primo semestre 2019 si osserva un aumento dei tassi di transizione al tempo indeterminato nel triennio 2014 – 2016⁶ e una successiva riduzione nel successivo biennio 2017-2018. I dati del 2019, riferiti al primo semestre, mostrano una sensibile crescita del tasso di transizione che passa al 22% circa sia**

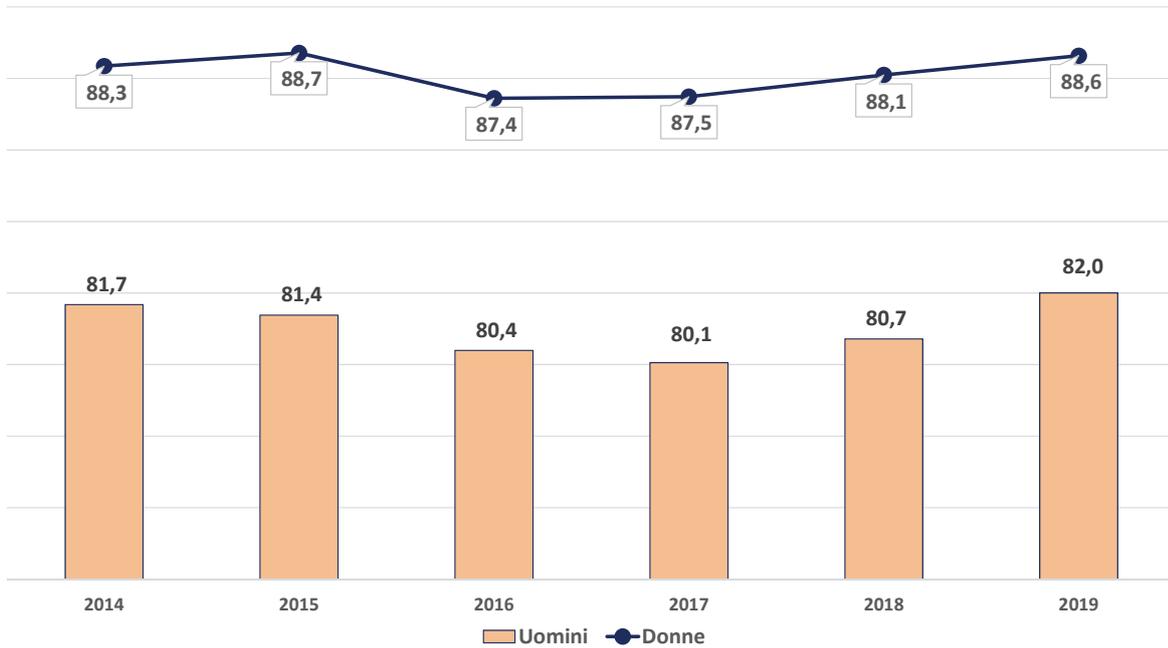
⁵ L'occupazione a termine comprende la somministrazione di lavoro. Il dato deriva dai risultati della Rilevazione sulle Forze di Lavoro nella parte dedicata alla sezione "Durata del lavoro" e che comprende le domande relative al "lavoro interinale". Si veda ISTAT, Rilevazione sulle Forze di lavoro, Questionario IV trimestre 2017, sezione C 2Attività lavorativa principale".

⁶ Con il comma 118 e ss. della Legge di Stabilità 2015 viene introdotto un incentivo generale per le assunzioni a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre del 2015.

per le donne che per gli uomini rispetto al 16,8% per la componente maschile e al 14,8% per quella femminile nel 2018. In questo caso l'aumento delle transizioni al tempo indeterminato può essere ricondotto alla riforma dei rapporti di lavoro a tempo determinato attuata con il Decreto Legge 87/2018, c.d. "Decreto dignità", convertito in legge con la Legge 9 agosto 2018, n. 96.



Tasso di permanenza nell'inattività (%).
Confronto Uomini - Donne, 2014 - 2019 (primo semestre)



Tasso di transizione dall'occupazione dipendente a termine verso l'occupazione a tempo indeterminato(%).
Confronto Uomini - Donne, 2014 - 2019 (primo semestre)



1.3 Occupazione e intensità di lavoro nei primi dati del 2019⁷

Da quanto detto sin qui emerge come il rallentamento dell'economia del 2018, ma anche dell'inizio del 2019, abbia avuto l'effetto di una rimodulazione dell'intensità del lavoro piuttosto che dei livelli di occupazione. Questo processo sembra aver interessato maggiormente le donne con un incremento del part time specie quello involontario. I dati recenti dell'ISTAT confermano le dinamiche descritte sino al 2018. L'Istituto di Statistica rileva, infatti, che *“l'aumento tendenziale dell'occupazione nel secondo trimestre 2019 è stato sostenuto interamente dal part time, cresciuto in un anno di 83 mila unità (+1,9%) a fronte della stabilità del tempo pieno.”*

L'ISTAT rileva inoltre come *“analizzando la dinamica di lungo periodo, in diverse fasi del ciclo economico il part time ha rivestito un ruolo di sostegno dell'occupazione. ... Il lavoro a tempo parziale ha ripreso forza negli ultimi tre trimestri tornando ad essere l'unica componente in aumento nel secondo trimestre 2019.”* **La crescita di oltre 1 milione di occupati part time dal periodo pre-crisi (+31,2% tra il secondo trimestre 2008 e il secondo 2019) è tuttavia dovuta soltanto al part time di tipo involontario.**

Un fattore che ha contribuito alla crescita del lavoro a orario ridotto è la progressiva terziarizzazione del mercato del lavoro, in particolare nei comparti dove il part time è più diffuso, a cui si associa la diminuzione nei settori dove il lavoro a tempo parziale è meno presente. Nel secondo trimestre 2019 l'incidenza del tempo parziale oscilla da un minimo del 7,5% nelle costruzioni (-619 mila occupati in confronto al secondo trimestre 2008) a un massimo del 57% nei servizi alle famiglie (+332 mila occupati) e del 35% di alberghi e ristorazione (+311 mila occupati). **Rispetto al 2008 si può stimare che circa un terzo dell'aumento del lavoro a orario ridotto sia dovuto al cambiamento della struttura dell'occupazione per settore di attività economica.** Anche l'andamento per professioni, legato a quello settoriale, ha portato un aumento di quelle svolte nelle attività commerciali e non qualificate (+774 mila e +479 mila occupati, rispettivamente) dove il part time è più diffuso (30,3% e 36,9%) e la diminuzione delle professioni operaie e qualificate (-991 mila e -165 mila) per le quali il lavoro a tempo parziale rimane meno diffuso (7,7% e 13,3%).

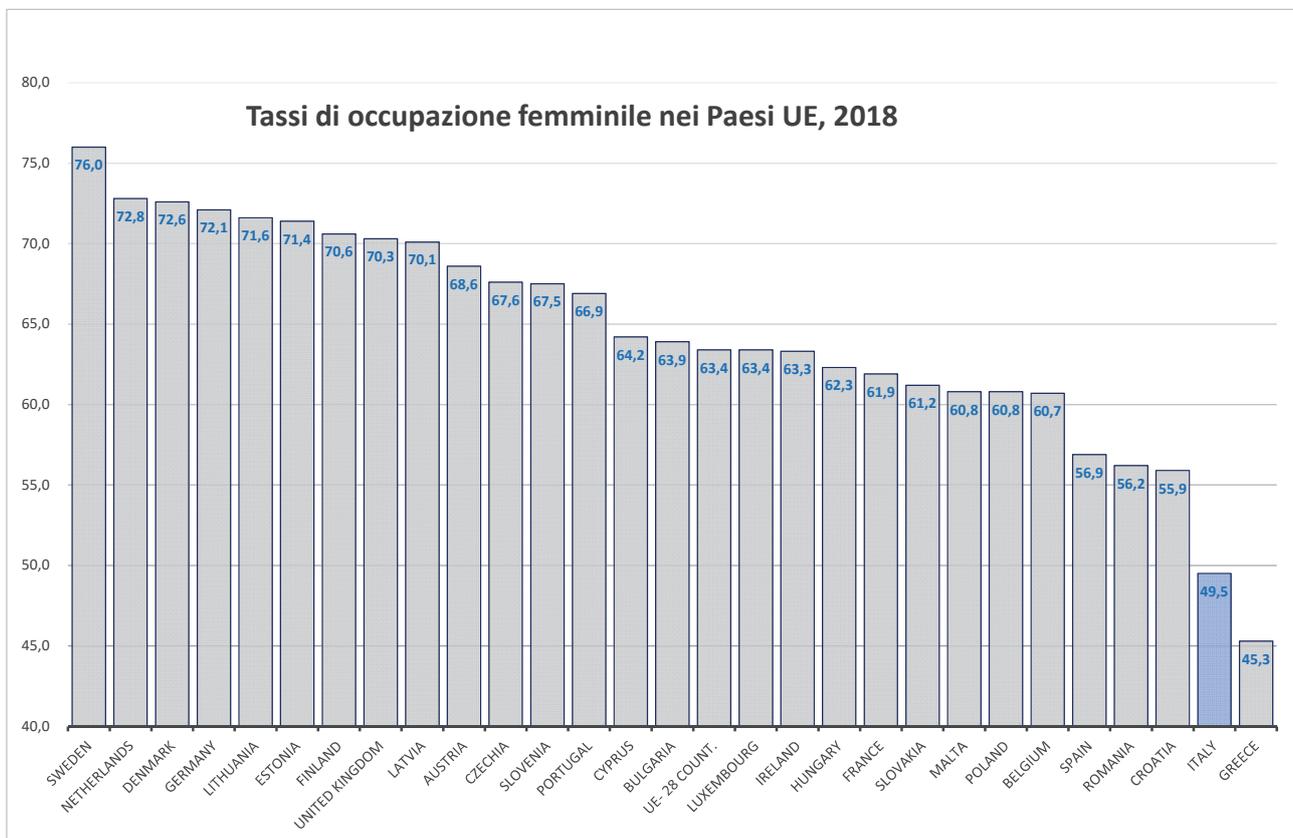
In definitiva, sottolinea l'ISTAT, più fattori concorrono a spiegare il forte aumento del part time negli anni: dal lato dell'offerta la maggiore presenza delle donne che, in alcuni casi, utilizzano questa forma di impiego per conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari, da quello della domanda come strumento da parte delle imprese per fronteggiare il ciclo economico sfavorevole, nonché la ricomposizione verso il terziario – soprattutto nei comparti a basso valore aggiunto – e verso le professioni dei servizi e non qualificate.

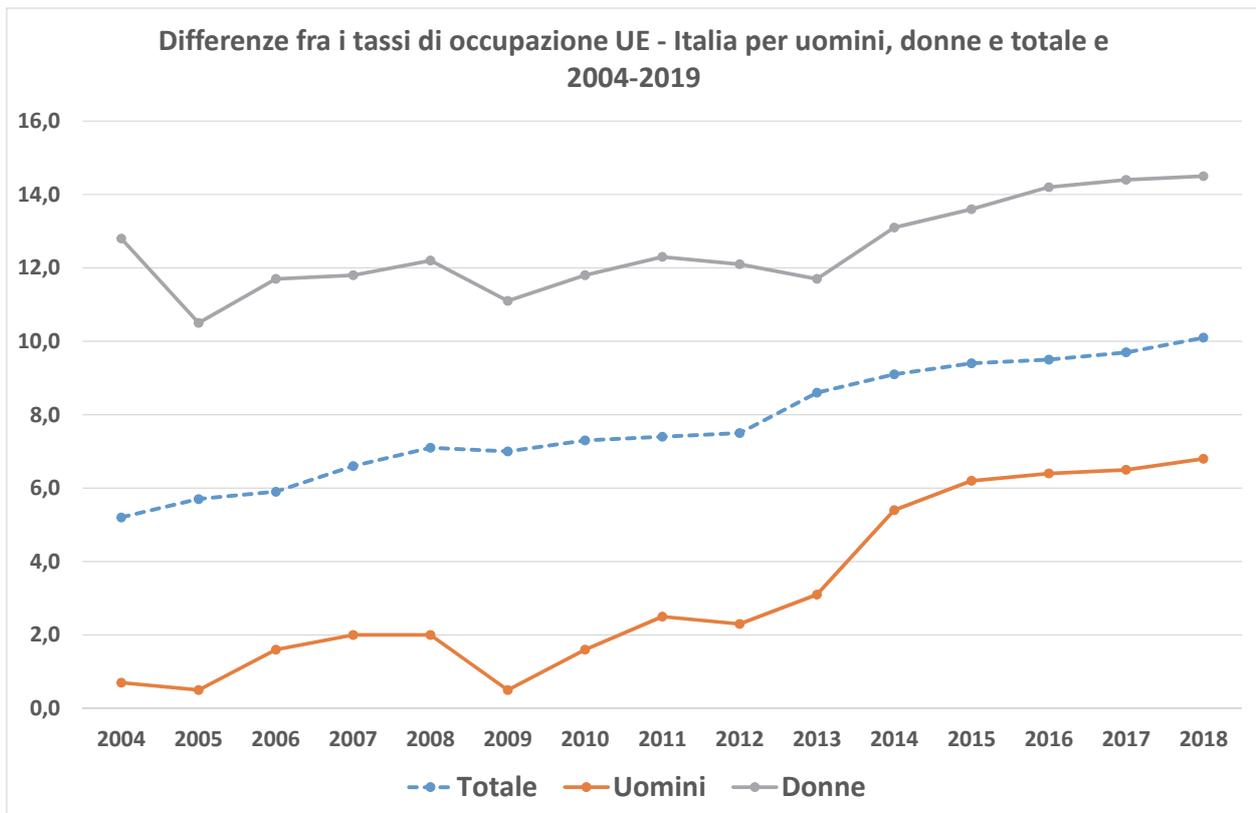
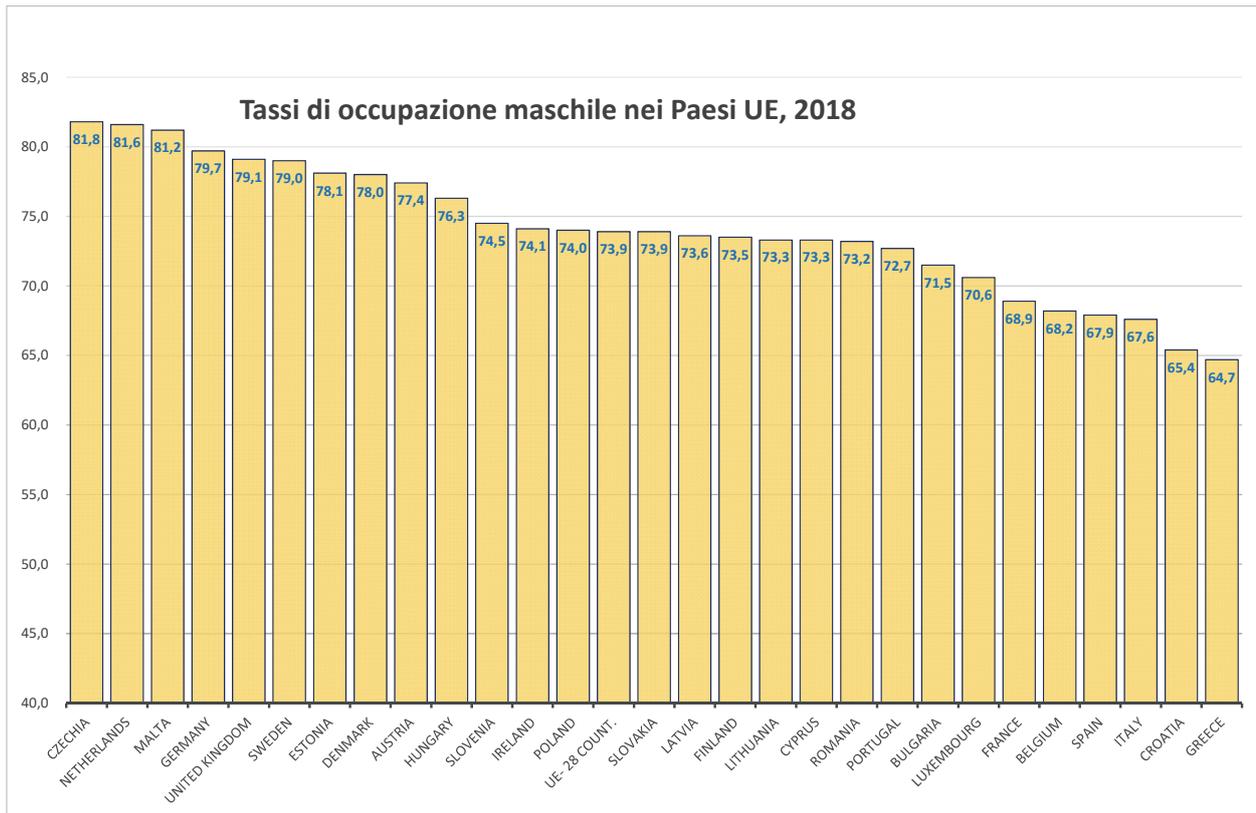
⁷ ISTAT, Il mercato del lavoro nel II trimestre 2019, una lettura integrata, 12 settembre 2019

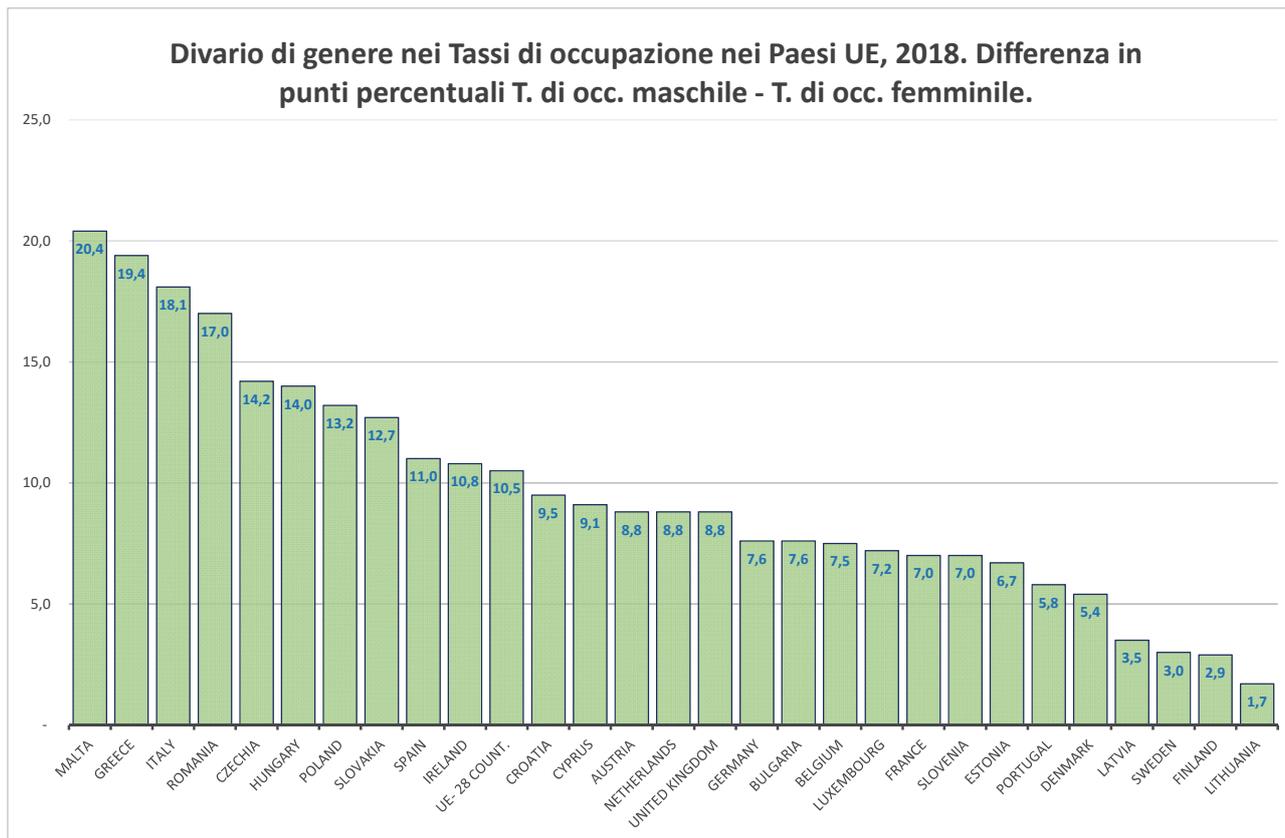
1.4 Il confronto con i Paesi UE

Il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da un **basso tasso di occupazione** (quota degli occupati sulla popolazione con età compresa fra i 15 e i 64 anni) nel confronto con la media dei Paesi UE: 58,5% contro il 68,6% dell'Unione Europea. Il divario fra il tasso di occupazione femminile italiano e quello medio europeo è ancora più elevato e pari 13,3 punti: 49,5% per le donne italiane contro il 63,4% della media UE (Dati EUROSTAT 2016).

A un basso tasso di occupazione, l'Italia associa il più alto divario, se si fa l'eccezione di Malta e Grecia, fra tasso di occupazione femminile e maschile. Il distacco, in questo caso, è di 19,4 punti a sfavore delle donne.

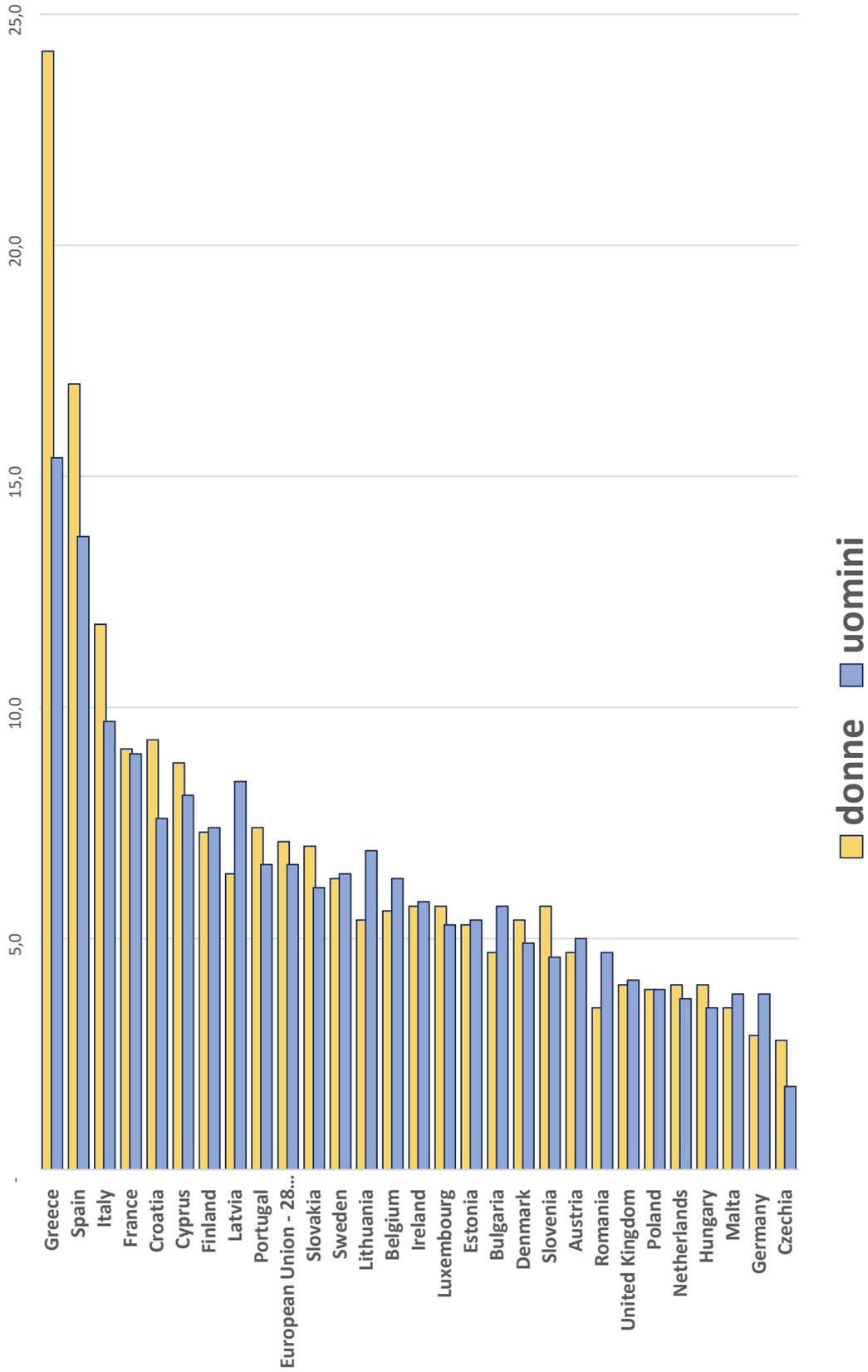






Riguardo al **tasso di disoccupazione** l'Italia, con un valore medio del 10,6% nel 2018, si colloca al terzo posto, risultato di un tasso di disoccupazione femminile del'11,8% del 9,7% per gli uomini.

Tassi di disoccupazione per genere nei Paesi UE 2018

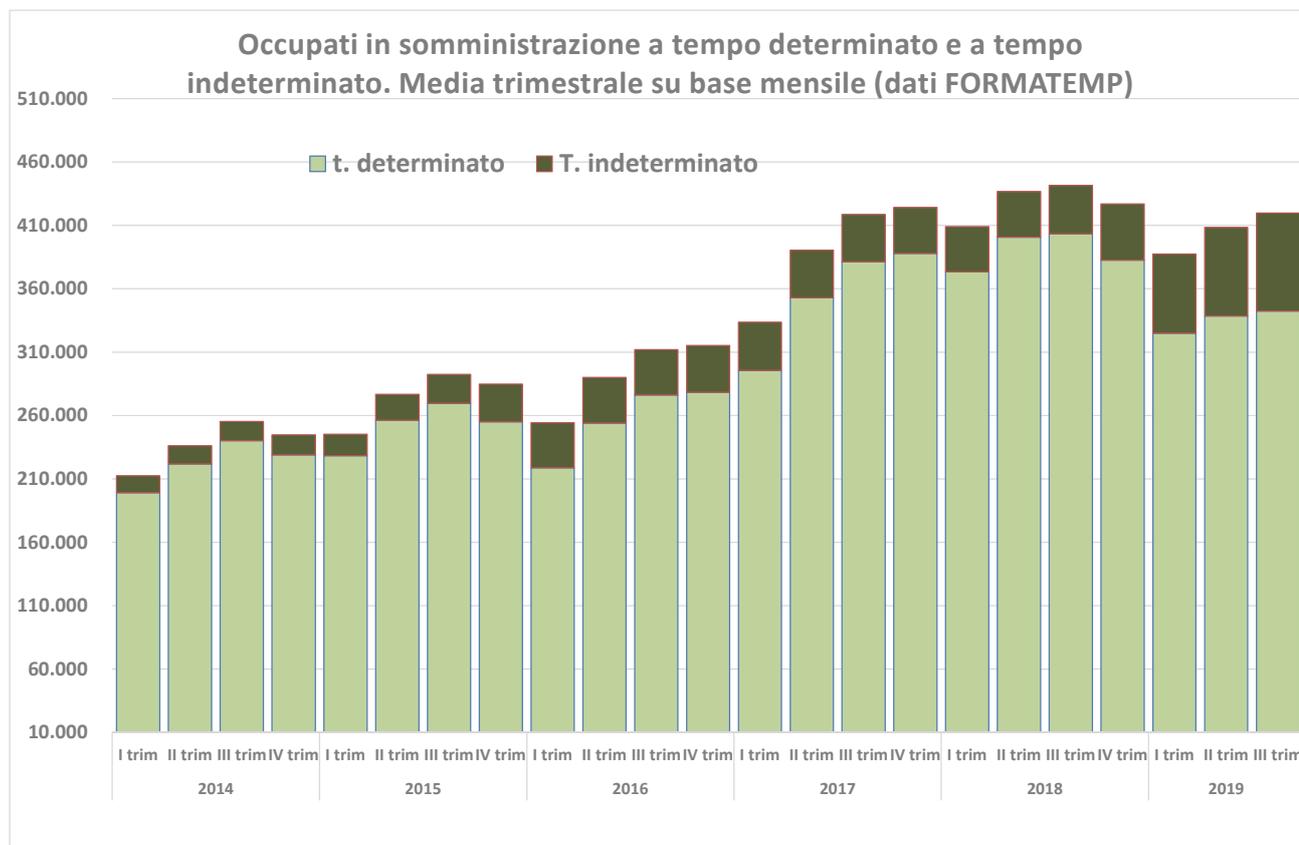


2. La Somministrazione di Lavoro

2.1 La Somministrazione di Lavoro in ottica di Genere

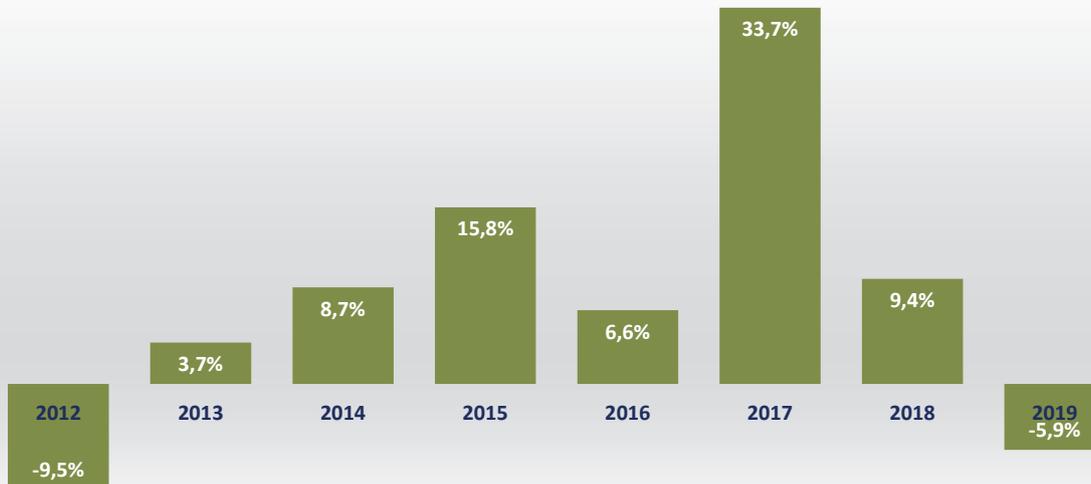
Nel periodo compreso fra tutto il 2018 e gennaio settembre 2019 la somministrazione di lavoro ha sperimentato un rallentamento prima e una variazione negativa poi dei volumi di occupazione. Nei primi 3 trimestri del 2019 l'occupazione in somministrazione si è ridotta del 6% circa rispetto allo stesso periodo del 2018. In compenso, nel corso del 2019 è cresciuta sensibilmente la quota degli occupati in somministrazione a tempo indeterminato passata al 16% contro l'8% circa del 2018.

Nel 2018 circa 189 mila donne hanno lavorato con un contratto di lavoro in somministrazione su un totale di circa 486 mila lavoratori (pari al 38,8%)⁸. La quota di lavoratrici in somministrazione è diminuita costantemente negli anni successivi alla recessione economica del 2009. **È importante notare che nel complesso dell'economia la quota di occupazione femminile appare in crescita, al contrario di quanto avviene nella somministrazione di lavoro.**



⁸ Il dato deriva dalla media annuale su base trimestrale per il 2018 degli assicurati netti INAIL in qualità di lavoratori in somministrazione.

Variazioni annue dell'occupazione in somministrazione, 2012 - 2019* (elab. su dati FORMATEMP)



*) media gennaio-settembre per il 2019

Occupazione in somministrazione: incidenza dei lavoratori a tempo indeterminato sul totale 2012 - 2019* (elab. su dati FORMATEMP)



*) media gennaio-settembre per il 2019

I livelli di occupazione femminile in somministrazione mostrano una minore variabilità rispetto al ciclo economico in confronto ai colleghi maschi. Nel corso della recessione economica del 2009 il numero di donne occupate in somministrazione ha subito una flessione del 27% circa rispetto al 2008 contro il -39% della componente maschile. Questa caratteristica del lavoro femminile non è aspetto esclusivo della

somministrazione, ma costituisce un aspetto generale dell'occupazione distinta per genere. Nel 2009 l'occupazione maschile si è ridotta del 2% circa rispetto al 2008, ma quella femminile si è contratta nella misura del -1,1% (per l'ISTAT sono considerati occupati anche i lavoratori in CIG da meno di 3 mesi).

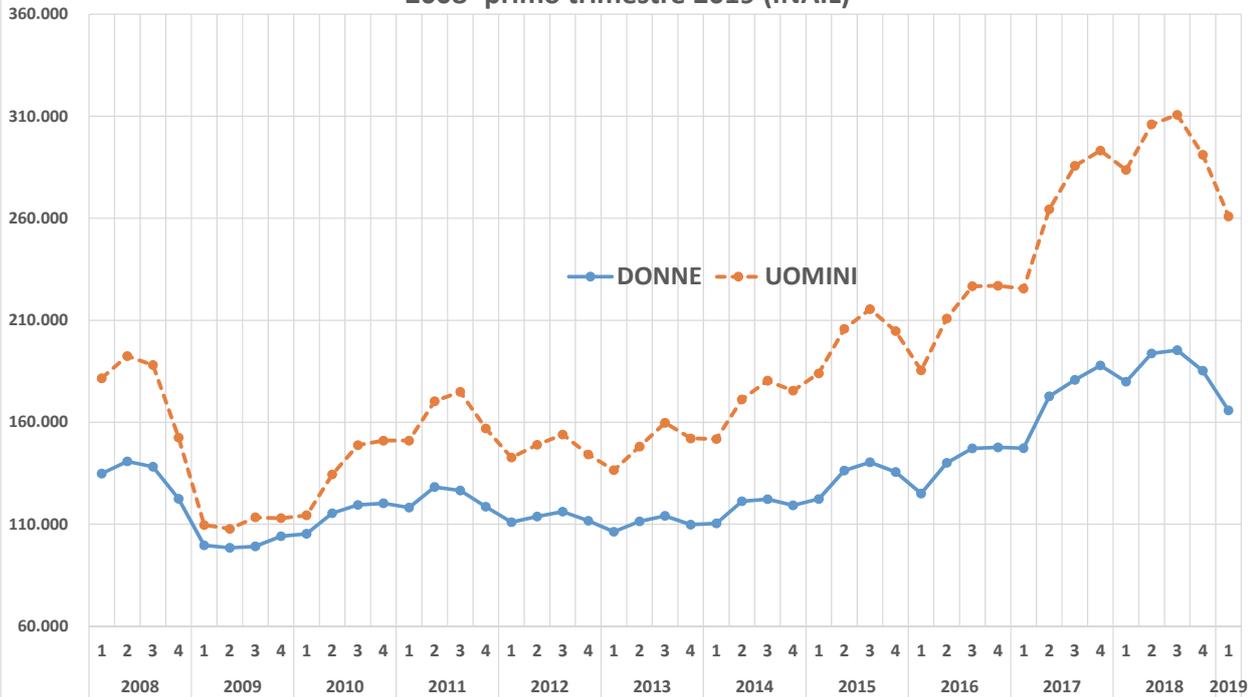
Sempre nel 2009 il numero di disoccupati maschi è aumentato del 20% rispetto al 2008, mentre il numero di donne disoccupate è aumentato dell'8%. **La minore variabilità dell'occupazione femminile deriva dalla diversa distribuzione settoriale rispetto a quella maschile nel settore della somministrazione.** Infatti, la quota di uomini occupati nell'industria in senso stretto (industria al netto delle costruzioni e comprendente i settori dell'energia e dell'acqua) supera di ben 20 punti quella attribuita alle donne (62,5% e 43,4% rispettivamente nel 2017). Nel settore terziario la quota di donne occupate (58,6%) supera la quota di uomini occupati (41,4%).

Tab. 1 Occupazione in somministrazione per genere, medie annuali su base trimestrale degli assicurati netti, dati INAIL 2008-2019*

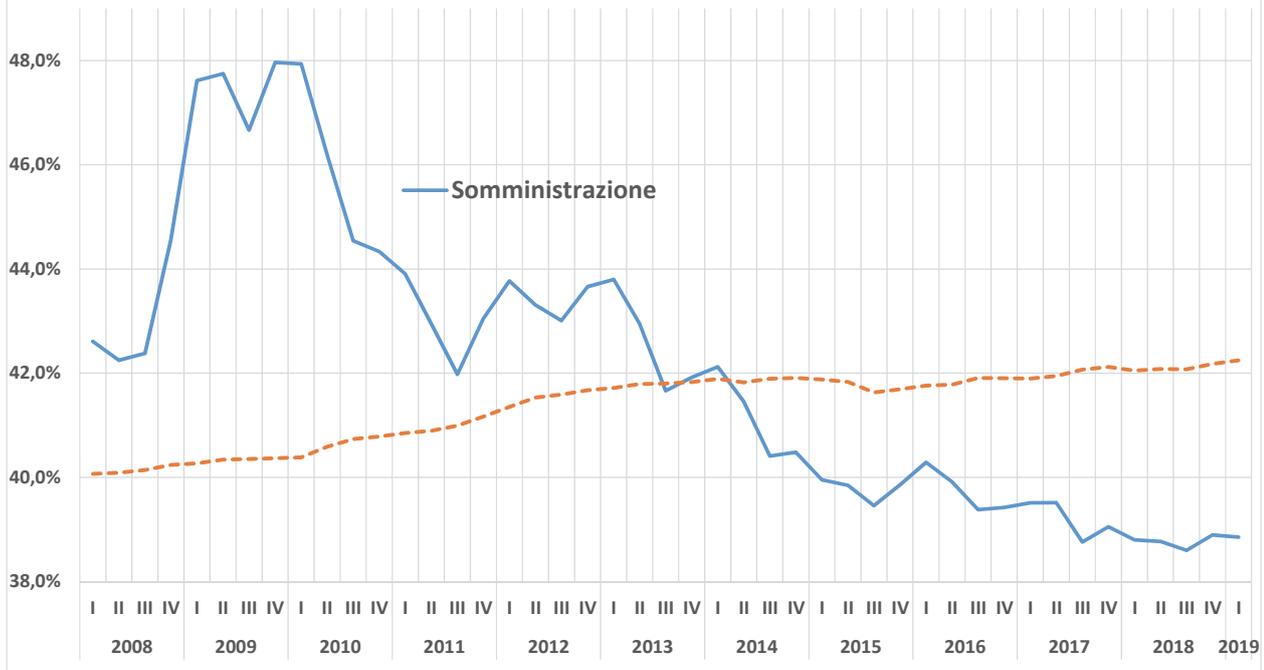
	DONNE	UOMINI	Totale
2008	134.116	178.641	312.758
2009	100.396	110.969	211.365
2010	115.123	137.150	252.273
2011	122.902	163.310	286.212
2012	113.225	147.484	260.709
2013	110.447	149.118	259.566
2014	118.343	169.708	288.051
2015	133.703	202.488	336.191
2016	140.041	212.492	352.534
2017	172.182	267.192	439.373
2018	188.567	297.872	486.438
2019*	165.802	260.928	426.730

**) il dato del 2019 è riferito al primo trimestre*

**Occupazione nella somministrazione di lavoro per genere dati trimestrali
2008- primo trimestre 2019 (INAIL)**

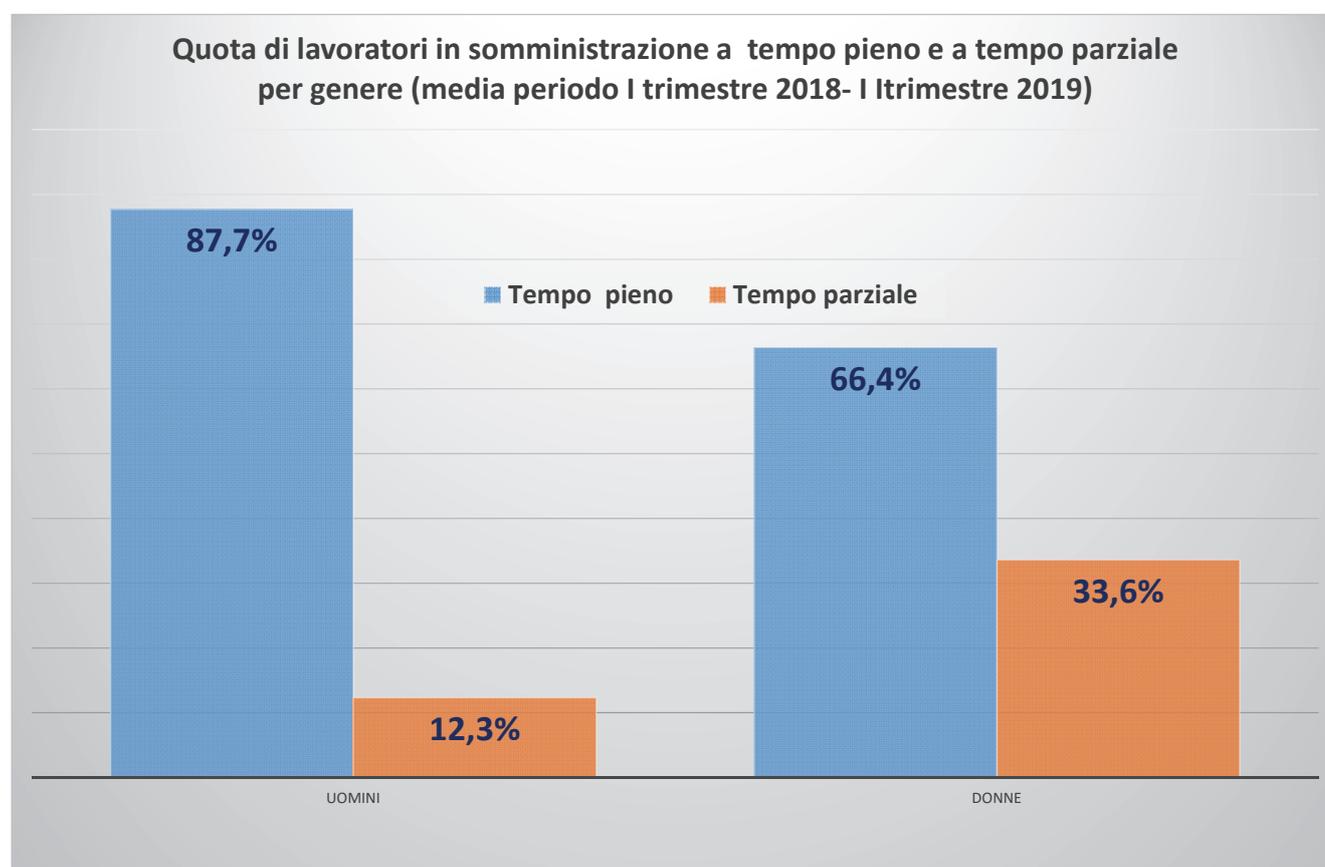


**Quota della componente femminile sull'occupazione in somministrazione e
sull'occupazione totale, dati trimestrali 2008 - primo trimestre 2019
(fonte INAIL e ISTAT)**



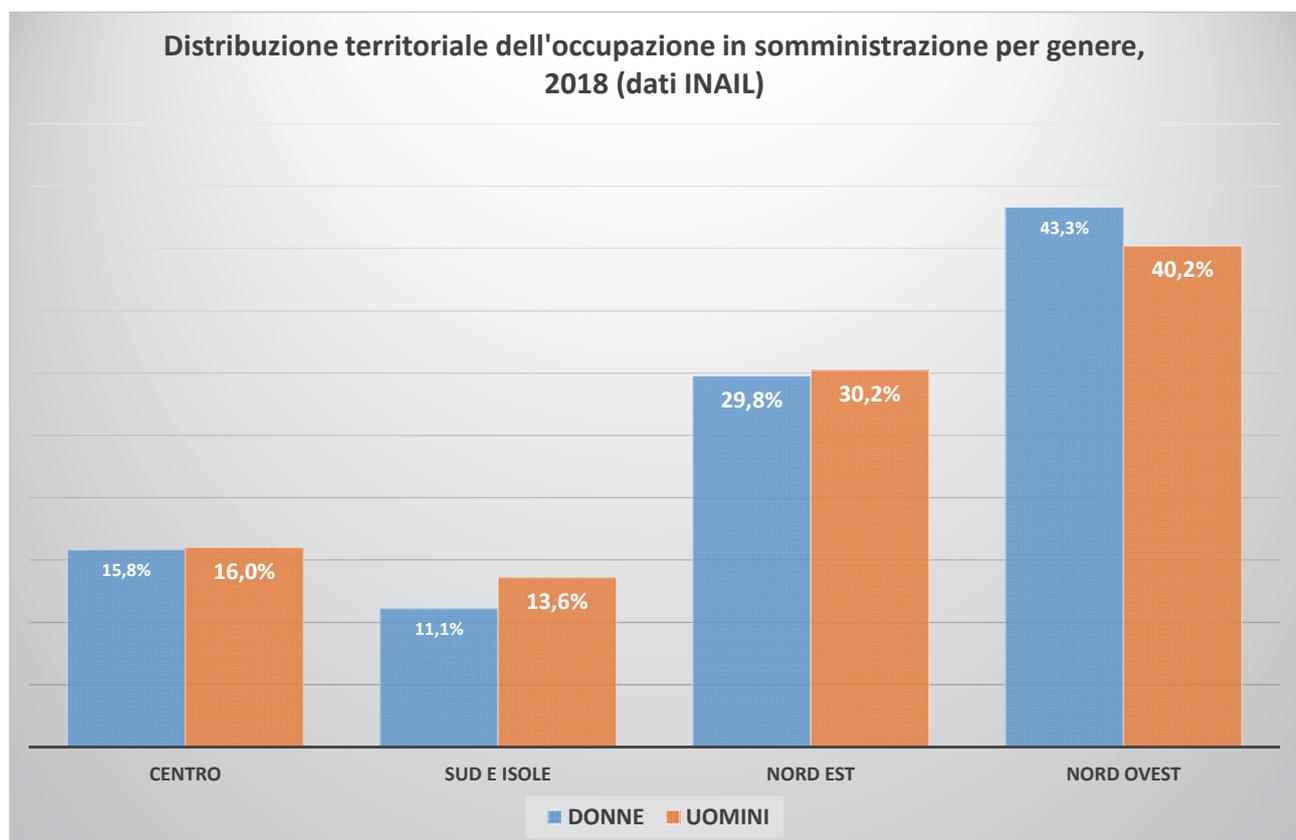
2.2 Differenze di genere nella distribuzione fra part time e tempo pieno nella somministrazione di lavoro

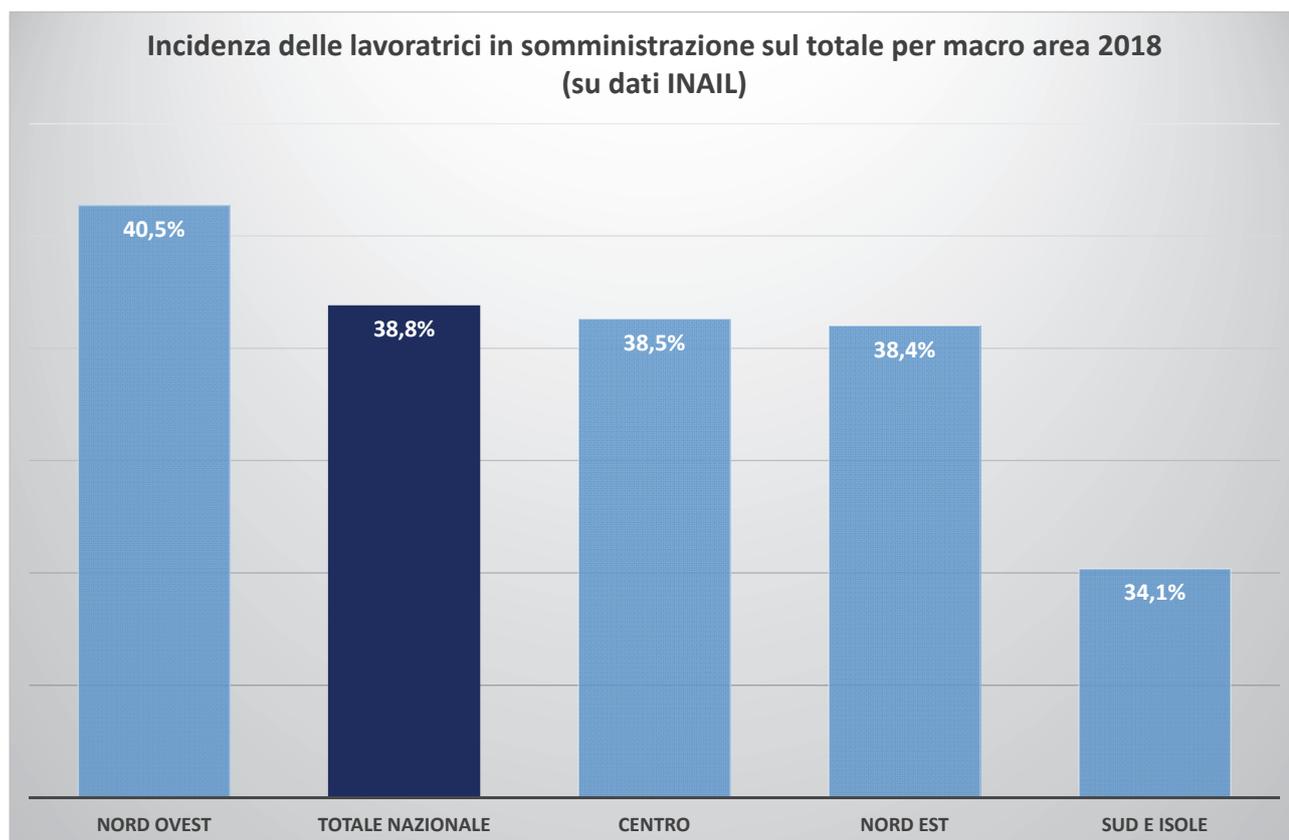
Circa il 34% delle donne in somministrazione sono occupate a tempo parziale contro il 12% circa dei colleghi maschi. Si presume che il tempo parziale possa rappresentare un modo per conciliare professione e attività di cura; occorre, però, domandarsi se il part time costituisca una vera scelta o una scelta obbligata. In altre parole, occorre verificare in che misura il part time nasconda fenomeni di sotto occupazione.



2.3 La distribuzione territoriale per genere dei lavoratori in somministrazione e le differenze regionali nelle quote di occupazione femminile.

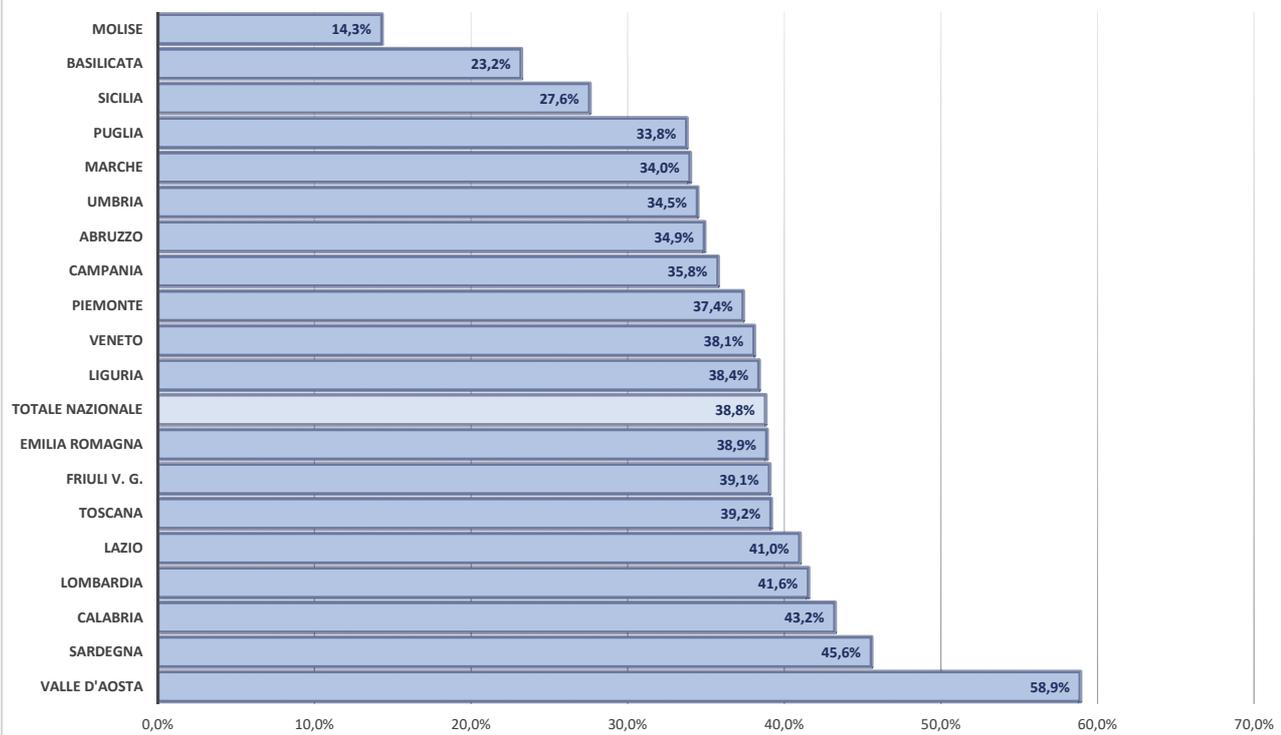
L'occupazione in somministrazione è fortemente concentrata nell'Italia settentrionale con il 70% circa sul totale nazionale. La quota di occupazione femminile nel Nord Italia è pari al 73% circa contro il 70,4% dell'occupazione maschile. Per ciò che riguarda l'incidenza di occupate in somministrazione osservata nella dimensione territoriale, si nota che la quota più elevata è stata conseguita nel Nord Ovest dove il 40,5% circa dell'occupazione in somministrazione è costituito da donne. Nel Nord EST e nel Centro l'incidenza femminile è prossima al 38% in linea con la media nazionale. Nel Mezzogiorno la quota di lavoratrici sul totale si ferma al 34%.





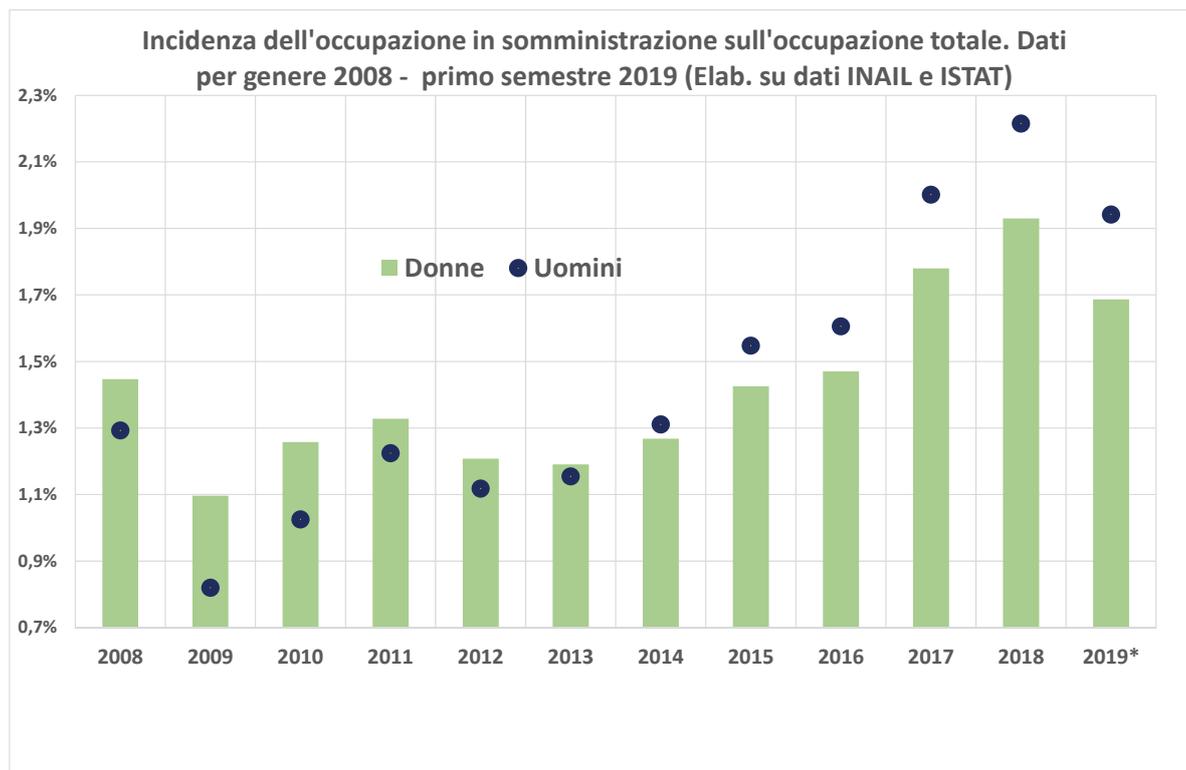
La percentuale di donne sul totale dell'occupazione in somministrazione appare molto differenziata fra le regioni italiane. La quota della componente femminile varia dal 14,3% in Molise al 59% circa della Valle d'Aosta. Al di sopra della media nazionale, pari al 39% circa, vi sono il Lazio, la Lombardia, la Calabria, la Sardegna oltre alla già citata Valle d'Aosta.

Incidenza delle lavoratrici in somministrazione sul totale per regione, 2018 (su dati INAIL)



2.4 Incidenza della somministrazione sull'occupazione complessiva per genere

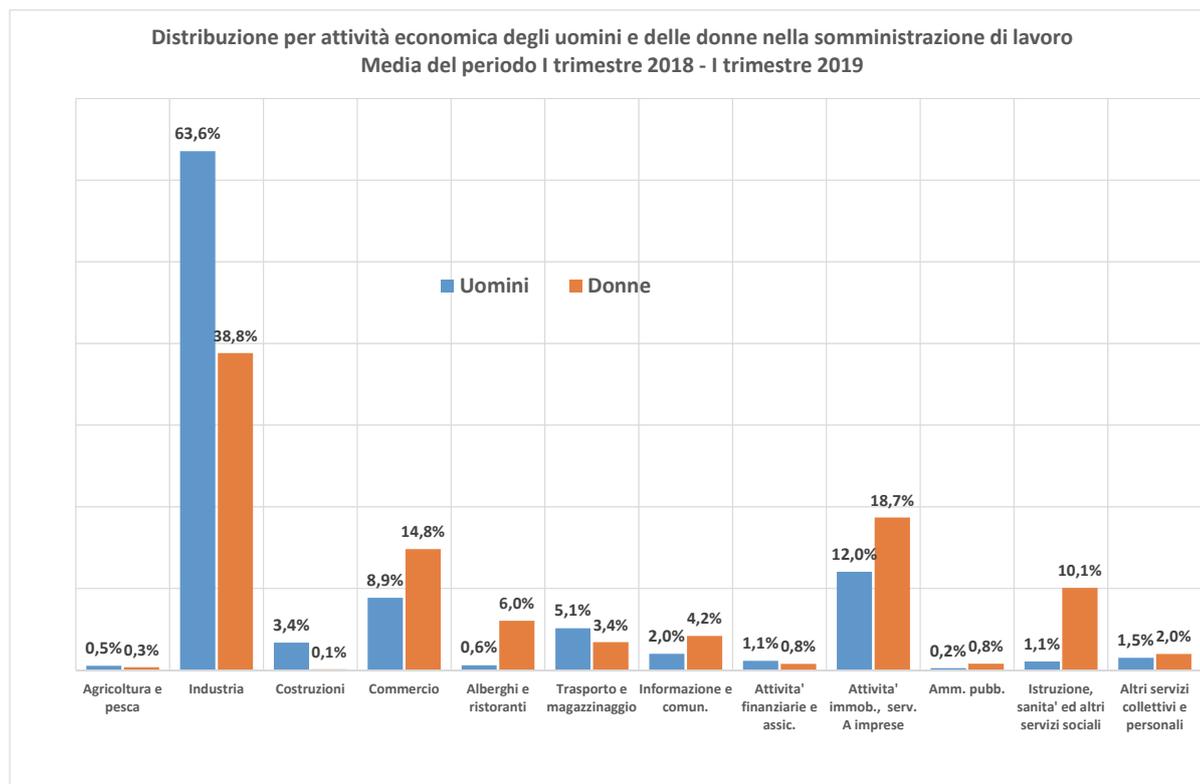
Le lavoratrici in somministrazione incidono, nel 2018, per l'1,9% sul complesso dell'occupazione femminile contro il 2,2% della componente maschile. Nel periodo 2008-2013 l'incidenza dell'occupazione in somministrazione femminile era superiore a quella maschile. Nel primo trimestre 2019 si osserva una riduzione del peso della Somministrazione sull'occupazione complessiva che passa all'1,7% per le donne e all'1,9% per gli uomini.



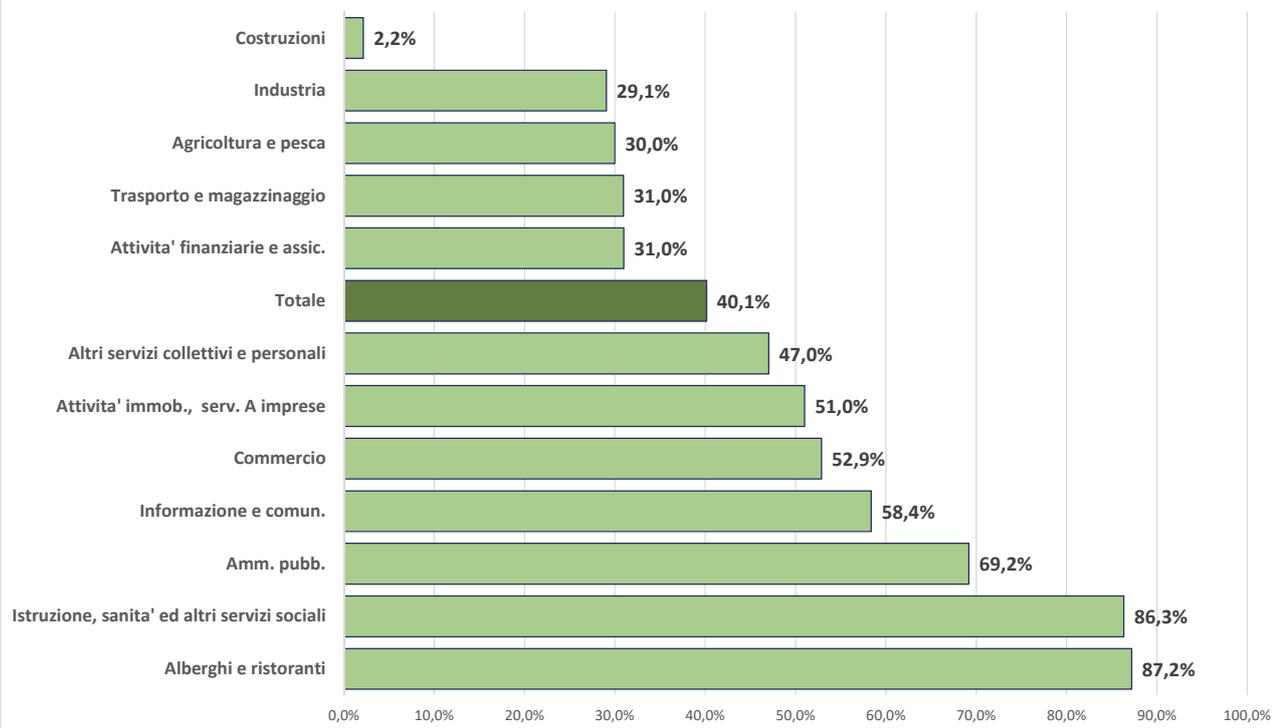
2.5 La distribuzione dell'occupazione femminile in somministrazione per settore. Periodo I trim. 2018- I trim. 2019

Le lavoratrici in somministrazione mostrano una distribuzione settoriale maggiormente orientata al terziario rispetto a quella degli uomini. La componente maschile dell'occupazione in somministrazione si concentra, invece, nell'industria con il 63,6% contro il 38,8% delle donne (media del periodo compreso fra il primo trimestre 2018 e il primo trimestre 2019, Micro dati ISTAT).

Per ciò che riguarda la **composizione** dell'occupazione per genere in ciascun settore, la percentuale di donne appare maggioritaria in 6 dei dodici settori ATECO 2007 aggregati. La quota di presenza femminile in somministrazione supera l'87% nel settore alberghiero, l'86% in quello dei servizi sociali (istruzione, sanità). Nella Pubblica Amministrazione l'incidenza femminile sfiora il 70%. Infine nei settori dei servizi alle imprese, nel commercio e nei servizi di informazione e comunicazione la quota di donne supera il 50% dei somministrati.



**Incidenza femminile nella somministrazione di lavoro per settore produttivo,
media periodo dal primo trimestre 2018 al primo trimestre 2019**



2.6 Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato

La tabella 2 mostra la composizione dell'occupazione in somministrazione per tipologia di contratto di lavoro (tempo determinato e indeterminato) rispettivamente per uomini e donne.

Facendo pari a 100 il numero delle lavoratrici in somministrazione, la percentuale dell'occupazione a tempo indeterminato è pari al 10% circa nel periodo compreso fra il I trimestre 2018 e il primo trimestre 2019 contro l'11,1% dei colleghi maschi. Le quote da lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato mostrano, inoltre, un sensibile aumento rispetto agli precedenti. Nella media 2016-2017 la quota di somministrati a tempo indeterminato era pari al 5,9% per gli uomini e al 7,9% per le donne.

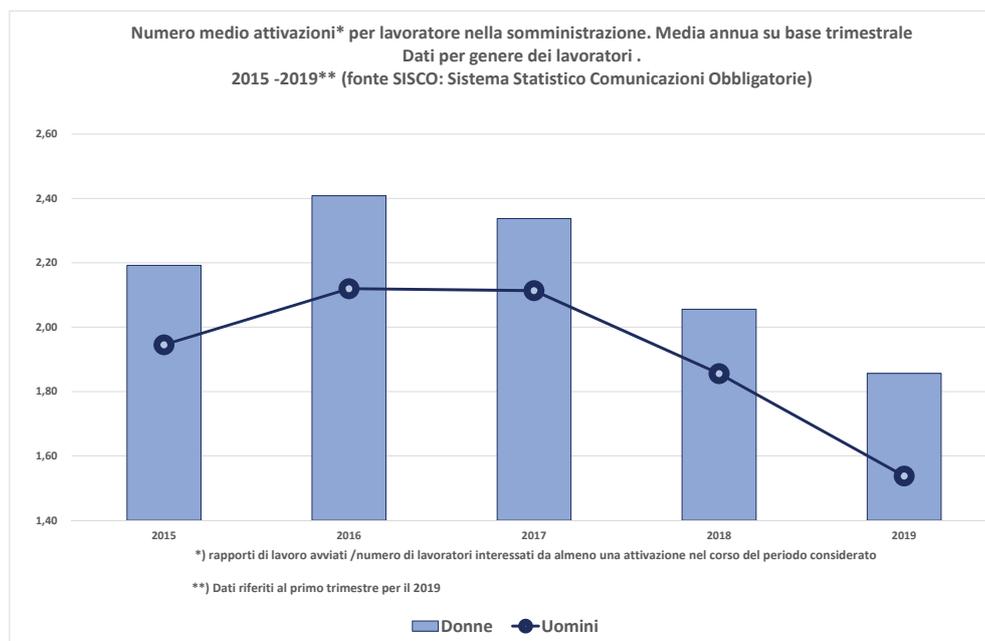
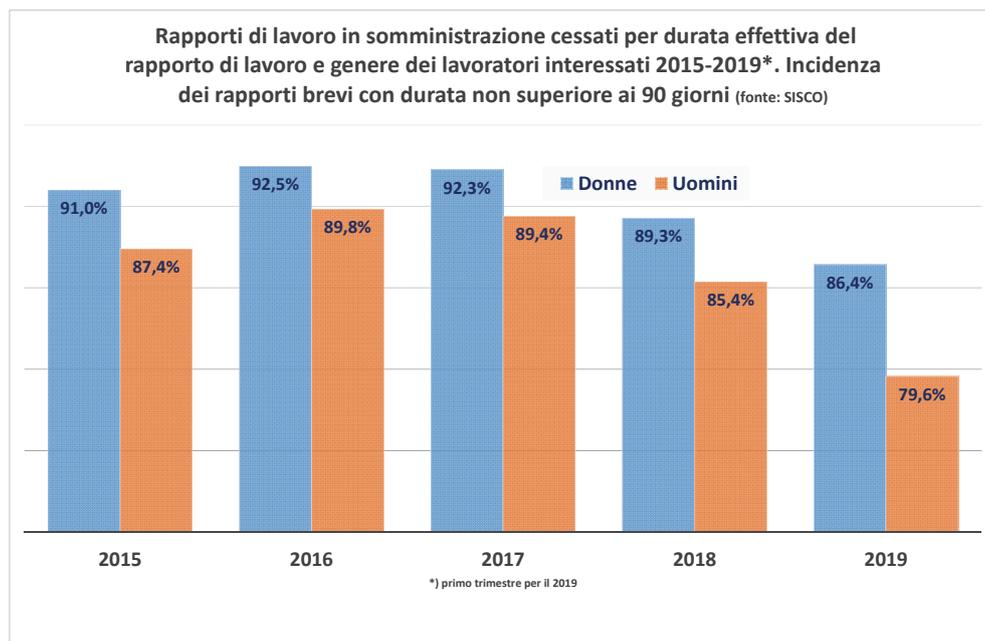
Tab. 2 Distribuzione dei lavoratori in somministrazione per tipologia di contratto di lavoro, a tempo indeterminato e a tempo determinato e per genere,

	Uomo		Donna	
	2016-2017	2018-2019*	2016-2017	2018-2019*
T. DET.	94,1%	88,9%	92,1%	90,1%
T. IND.	5,9%	11,1%	7,9%	9,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Micro dati ISTAT. *) Dati riferiti al primo trimestre per il 2019

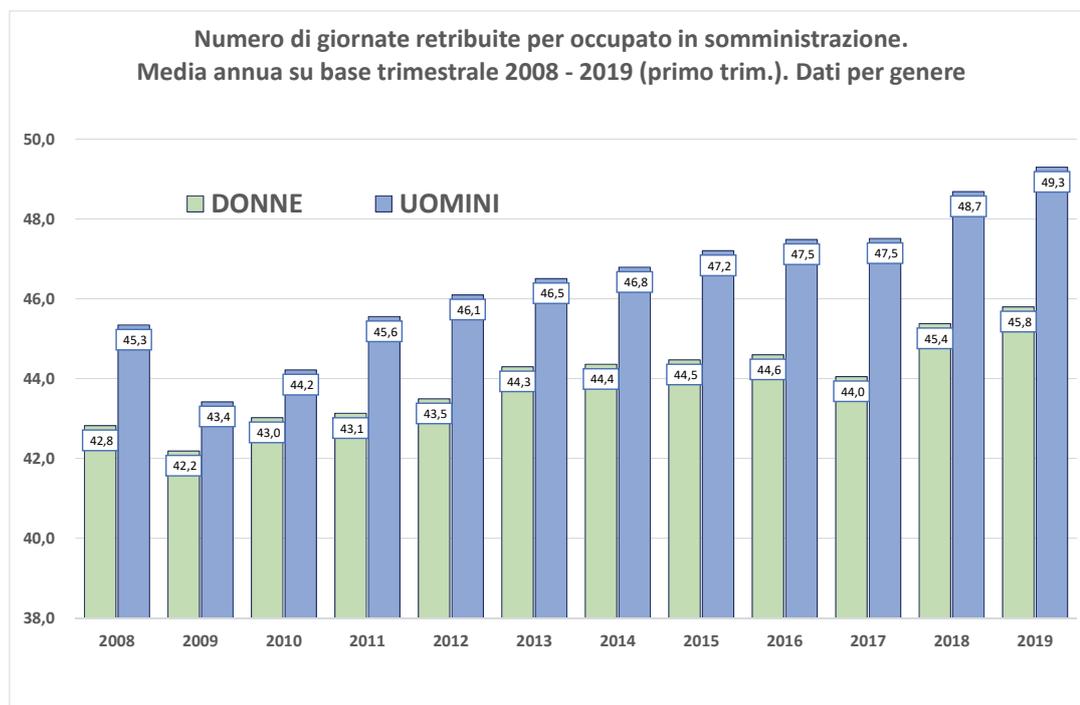
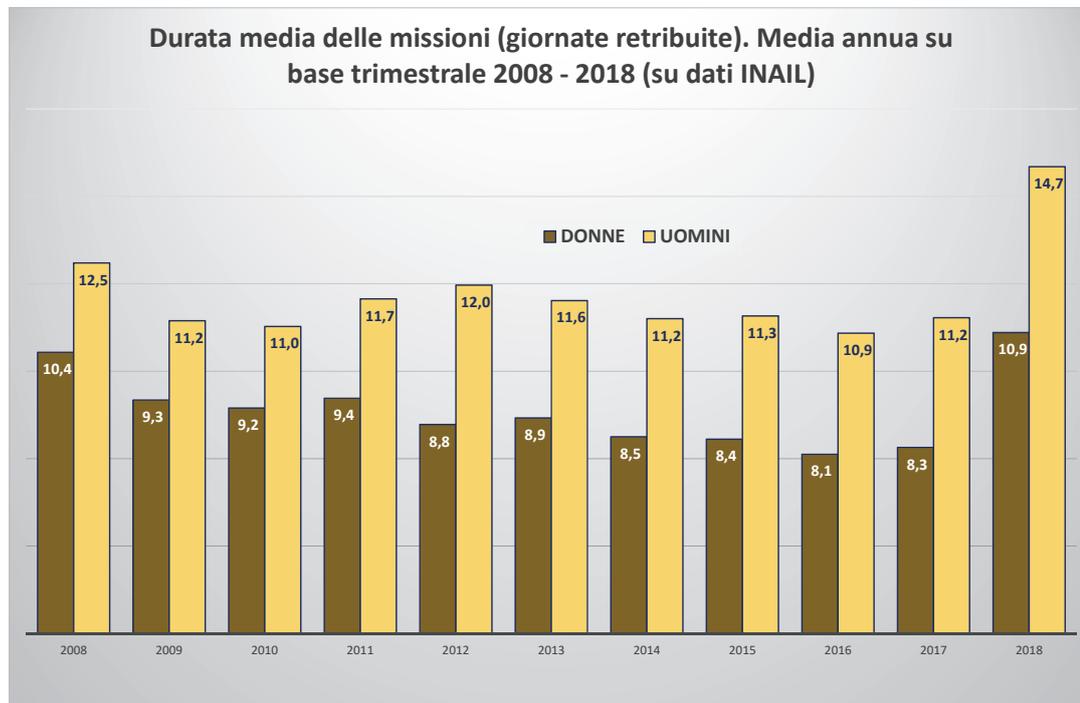
2.7 Durata delle missioni e turnover

Secondo i dati SISCO (Sistema Statistico Comunicazioni Obbligatorie) oltre l'85% dei rapporti di lavoro cessati nel 2018 avevano una durata non superiore ai 90 giorni: per le donne i contratti con questa durata sfioravano, sempre nel 2018, il 90% del totale contro l'85% dei rapporti di lavoro degli uomini. Si noti che la quota dei contratti brevi tende a ridursi dopo gli anni 2016 e 2017, periodo nel quale superava il 90%. Tende a diminuire anche il numero medio di avviamenti per lavoratore che passa da circa 2,3 per le donne e 2,1 per gli uomini nel 2017 a 1,7 per gli uomini e a poco più di 2 per le donne. I dati del primo trimestre 2019 mostrano il proseguimento della riduzione del turn over nella somministrazione di lavoro.



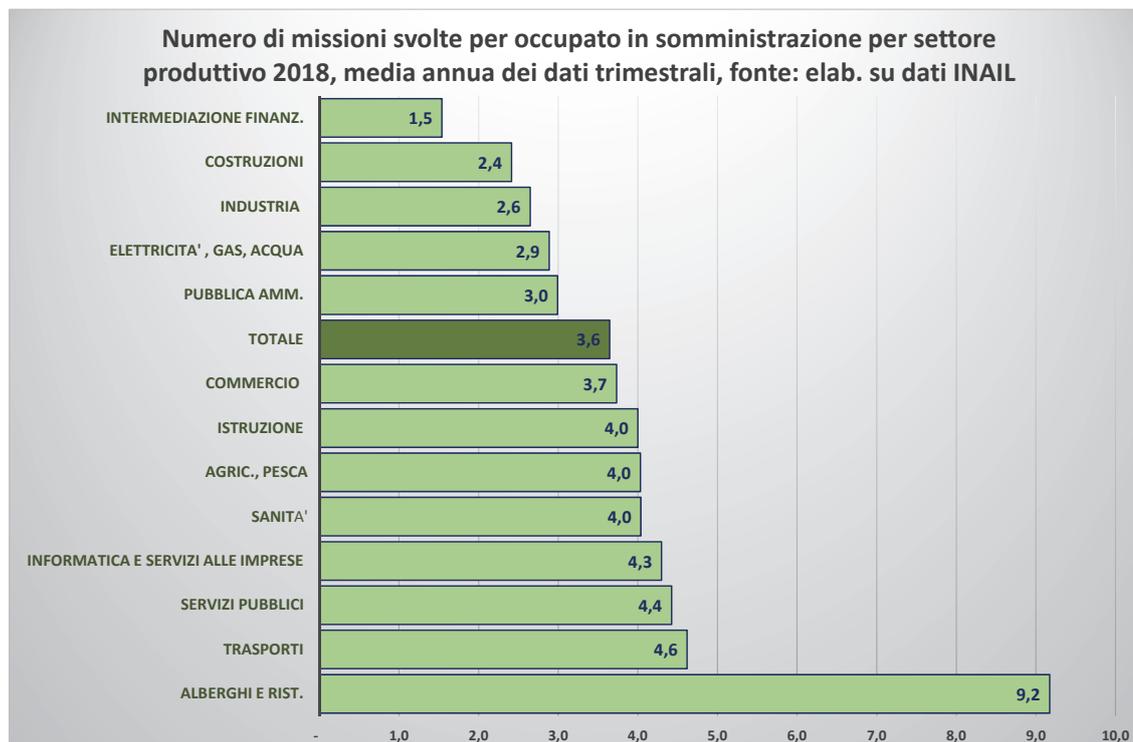
La durata media delle missioni per donne e uomini è, rispettivamente, pari a 10,9 e 14,7 giornate retribuite per missione nel 2018 contro le 8,3 e 11,2 rispettivamente nel 2017. Il numero di giornate retribuite in

media trimestrale per lavoratore è pari a 45,4 per le donne e a 48,7 per gli uomini, il numero più elevato se si prende in considerazione il periodo compreso fra il 2008 e il 2018. Nel primo trimestre 2019 si conferma l'aumento della durata della missione con circa 46 giornate per le donne e 49 per gli uomini.

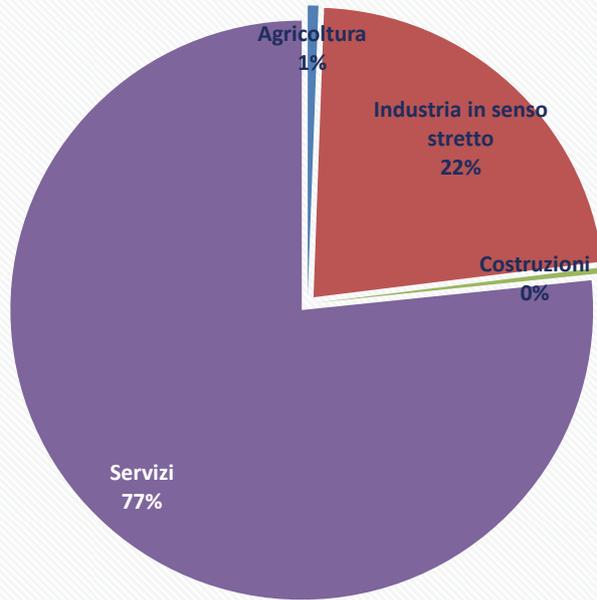


Dai dati INAIL si desume che le donne svolgono missioni più brevi e che sono sottoposte a un maggior turn over rispetto ai colleghi maschi. Il dato indica solo ordini di grandezza generali, in quanto, in questo caso, la dispersione intorno alla media è molto elevata. Per esempio, nel settore alberghiero il turn over è molto più elevato rispetto alla media con missioni molto brevi. Si può dire, quindi, che i rapporti descritti derivano

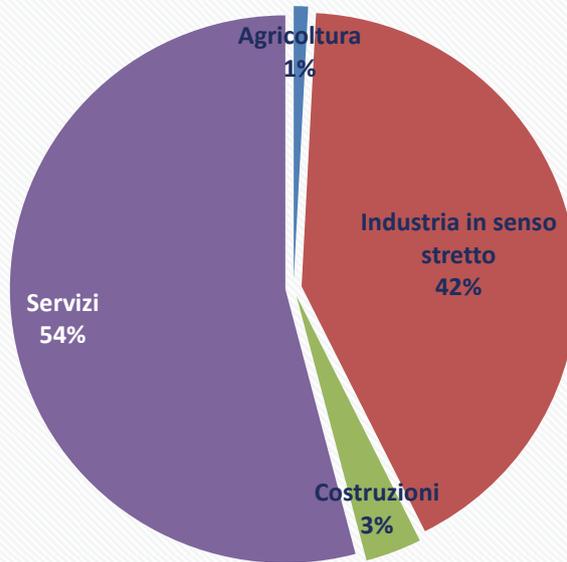
principalmente dalla differente distribuzione settoriale fra uomini e donne in somministrazione. Sulla base dei dati SISCO (Sistema Statistico delle Comunicazioni obbligatorie) il 77% delle missioni attivate per le donne riguarda il settore terziario, e solo il 22 nell'industria che mostra tassi di turn over inferiori a quelli osservati nel settore dei servizi. Al contrario, le missioni attivate per i somministrati di sesso maschile sono relativamente concentrate nell'industria con il 42% delle assunzioni. A questo proposito è opportuno ricordare, quindi, che il turnover nell'industria, riassunto dal numero di missioni attivate per lavoratore, è sensibilmente inferiore a quello del terziario, con la sola eccezione dell'intermediazione finanziaria.



Missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione per settore di attività economica . Donne, media 2018 su base trimestrale (fonte SISCO)



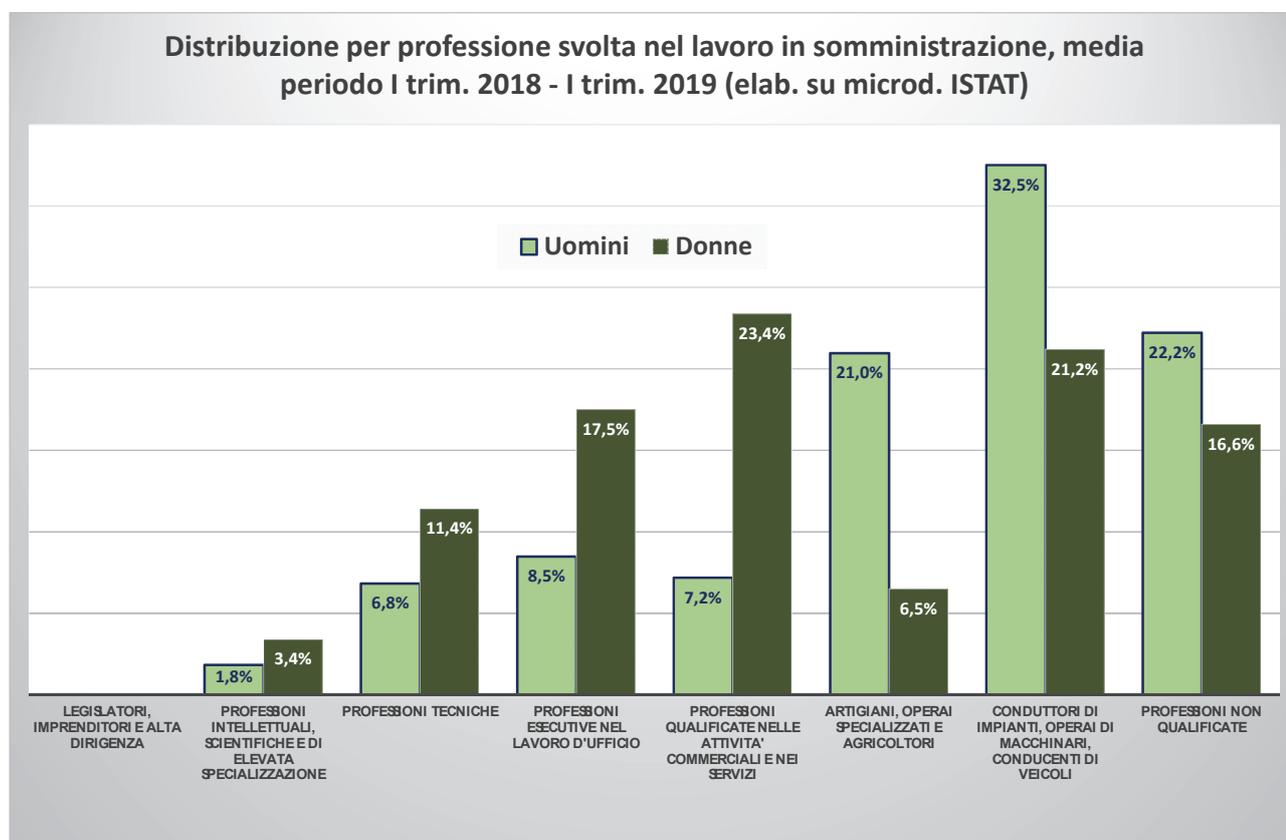
Missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione per settore di attività economica, distribuzione in %. Uomini, media 2018 su base trimestrale (fonte SISCO)



2.8 La “femminilizzazione” delle professioni

La **distribuzione** di uomini e donne in somministrazione per tipo di professione svolta vede una maggiore presenza relativa delle donne nelle professioni tecniche, in quelle esecutive di ufficio e nelle professioni qualificate del commercio e dei servizi. Nelle professioni intellettuali la quota di donne impiegata è esigua (1,7%) ma tripla rispetto a quella degli uomini.

Per ciò che riguarda l'**incidenza** femminile all'interno di ciascuna professione si deve rimarcare il forte peso assunto dalle donne con contratto in somministrazione nelle professioni qualificate nei servizi (circa il 69%), nelle professioni esecutive di ufficio, nelle professioni intellettuali e scientifiche e nelle professioni tecniche con una incidenza femminile superiore al 50%.



Incidenza della componente femminile in ciascuna professione - media da I trim. 2018 a I trim. 2019

Codice professione	Descrizione professione	% di donne
1	LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA	0,00%
2	PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE	55,41%
3	PROFESSIONI TECNICHE	52,88%
4	PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO	58,07%
5	PROFESSIONI QUALIFICATE NEI SERVIZI	68,57%
6	ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	17,19%
7	CONDUTTORI DI IMPIANTI, MACCHINARI, VEICOLI	30,43%
8	PROFESSIONI NON QUALIFICATE	33,39%
	Sul totale occupati in somministrazione	40,14%

2.9 Le retribuzioni

La retribuzione media delle lavoratrici in somministrazione è inferiore del 16% circa a quella degli uomini (media ponderata). Nel tempo pieno la differenza si riduce a - 7% a sfavore delle donne e a -12% per il tempo parziale.

Tab. 3 Retribuzione netta media dei lavoratori in somministrazione a tempo pieno e a tempo parziale distinti per genere. Periodo dal I trim. 2018 al I trim. 2019 (euro, media ponderata)

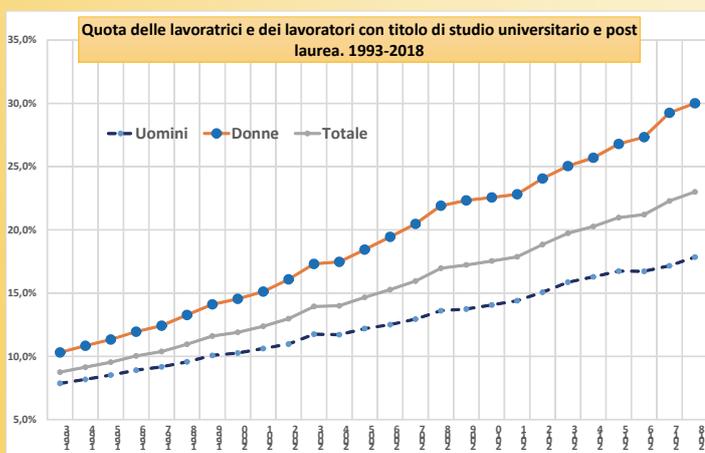
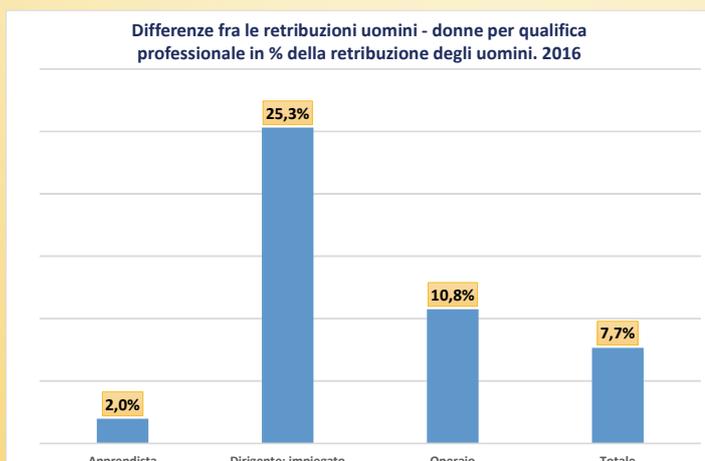
	Uomini	Donne	Media ponderata
Tempo pieno	1.278,7	1.188,2	-7,1%
Tempo parziale	800,8	704,8	-12,0%
Totale complessivo	1.219,9	1.025,8	-15,9%

Fonte: Micro dati ISTAT

I differenziali retributivi per genere (2016, fonte ISTAT)

Analizzando le differenze nelle retribuzioni fra uomini e donne alle dipendenze nel settore privato si rileva una differenza del 7,7% a favore degli uomini (*differenza fra retribuzione uomini - donne in % della retribuzione degli uomini*). Il differenziale aumenta sino al 13% nell'industria al netto delle Costruzioni. Il differenziale più alto si registra nelle attività finanziarie e assicurative (+20% a favore degli uomini). Nei servizi di informazione e comunicazione e nelle attività professionale scientifiche e tecniche il divario è prossimo al 16%. Il differenziale è minimo nei settori della ristorazione, nelle attività immobiliari, nelle attività artistiche e nel settore della sanità e assistenza, mentre nel settore del trasporto e del magazzinaggio la differenza è a favore delle donne (+9% rispetto agli uomini).

Se si osservano i dati sulla base della **qualifica professionale** emerge che gran parte dello svantaggio salariale delle donne è "spiegata" dal divario all'interno delle qualifiche di dirigenti e impiegati dove la componente maschile percepisce retribuzioni che superano del 25% quelle delle donne. Inoltre, lo svantaggio retributivo delle donne è contraddetto dal più alto livello di istruzione della componente femminile occupate, con una quota di laureate del 30% contro il 18% circa degli uomini nel 2018.



I differenziali retributivi per genere (2016, fonte ISTAT)

Retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti privati in euro (mediana). 2016

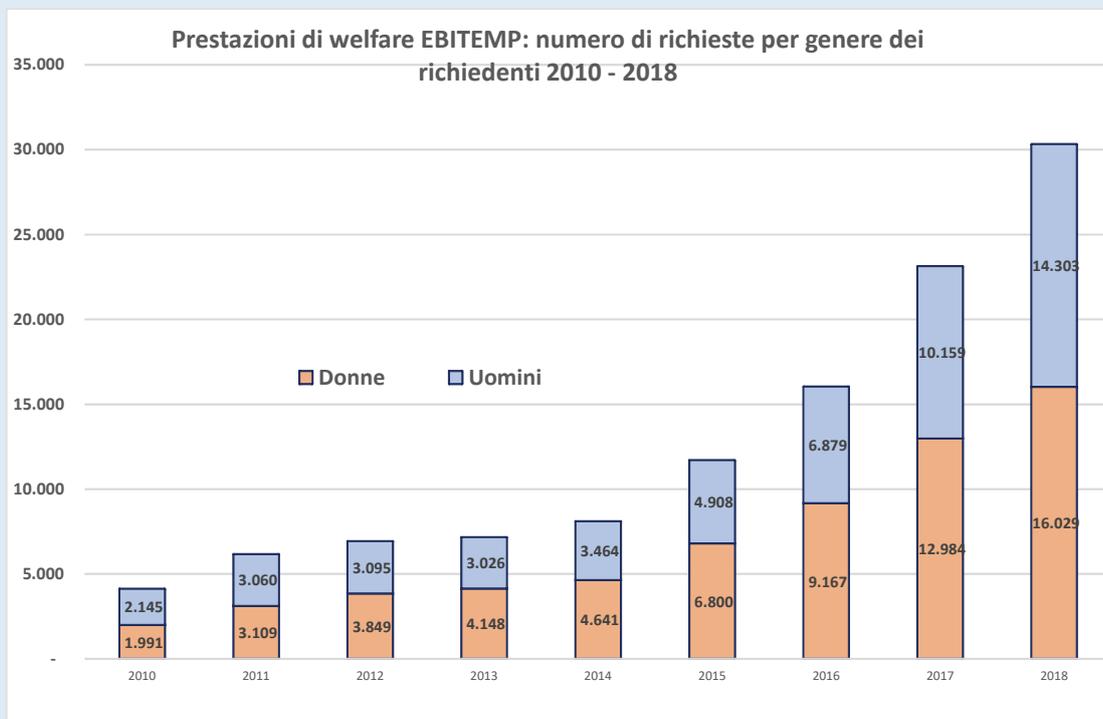
ATECO 2007	Uomini	Donne	Totale	Differenza fra retribuzione uomini - donne in % della retribuzione degli uomini.
TOTALE	11,6	10,7	11,2	7,7%
TOTALE INDUSTRIA (b-f)	12,4	11,5	12,2	7,1%
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	13,3	11,6	12,7	13,0%
Servizi (g-s, escluso o)	11,1	10,6	10,8	4,6%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	11,3	11,3	11,3	-0,3%
Trasporti e magazzinaggio	11,9	13,0	12,1	-9,3%
Servizi di alloggio e di ristorazione	10,0	9,9	10,0	1,1%
Servizi di informazione e comunicazione	15,9	13,3	14,8	16,3%
Attività finanziarie e assicurative	24,8	19,8	22,4	20,0%
Attività immobiliari	11,2	10,8	11,0	3,7%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	13,3	11,1	11,7	16,5%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi alle imprese	10,2	9,7	10,0	4,2%
Istruzione	11,4	10,4	10,6	9,3%
Sanità e assistenza sociale	10,5	10,1	10,2	4,1%
Attività artistiche, sportive, ecc.	10,4	10,3	10,3	1,0%
Altre attività di servizi	9,1	8,1	8,3	11,5%

APPENDICE

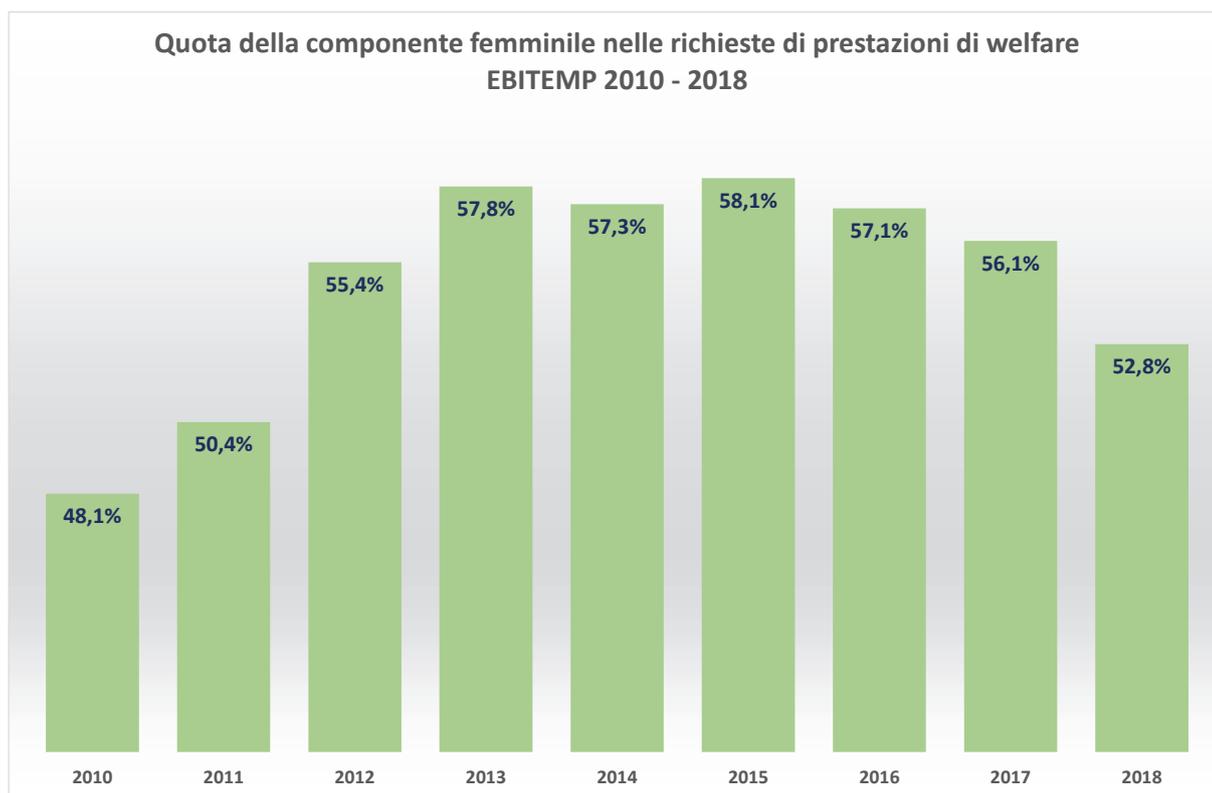
- **Le prestazioni di welfare EBITEMP nel 2018 secondo il genere dei richiedenti**
- **Le fonti dei dati**

LE PRESTAZIONI DI WELFARE EBITEMP SECONDO IL GENERE DEI RICHIEDENTI

Nel 2018 sono pervenute ad EBITEMP circa 30 mila richieste di prestazioni di welfare con un incremento del 30% rispetto all'anno precedente. Oltre 16 mila richieste, pari a poco meno del 53%, provengono dalle lavoratrici. Escludendo le prestazioni espressamente dedicate alle lavoratrici (sostegno maternità, contributo per l'asilo nido), la componente femminile prevale nelle richieste di contributi per la Retta Universitaria, per il Trasporto extraurbano e per la Tutela Sanitaria.



**Quota della componente femminile nelle richieste di prestazioni di welfare
EBITEMP 2010 - 2018**



Numero di richieste per prestazione di welfare EBITEMP e per genere, 2018

	Donne	Uomini	Totale
B.Libri Figli	945	1.098	2.043
B.Libri Lavoratore	4	8	12
C.Adozione	2	3	5
C.Asilo Nido	748		748
C.Asilo Nido Padri		65	65
C.Mobilita	13	33	46
C.Non Autosufficienza	53	88	141
C.Retta Universitaria	56	49	105
C.Trasporto Extraurbano	1.113	927	2.040
Piccoli Prestiti	752	2.037	2.789
Polizza Infortuni	215	690	905
S.Maternita	53		53
S.Maternita - Integrazione	129		129
T.Sanitaria	11.946	9.305	21.251
Totale complessivo	16.029	14.303	30.332

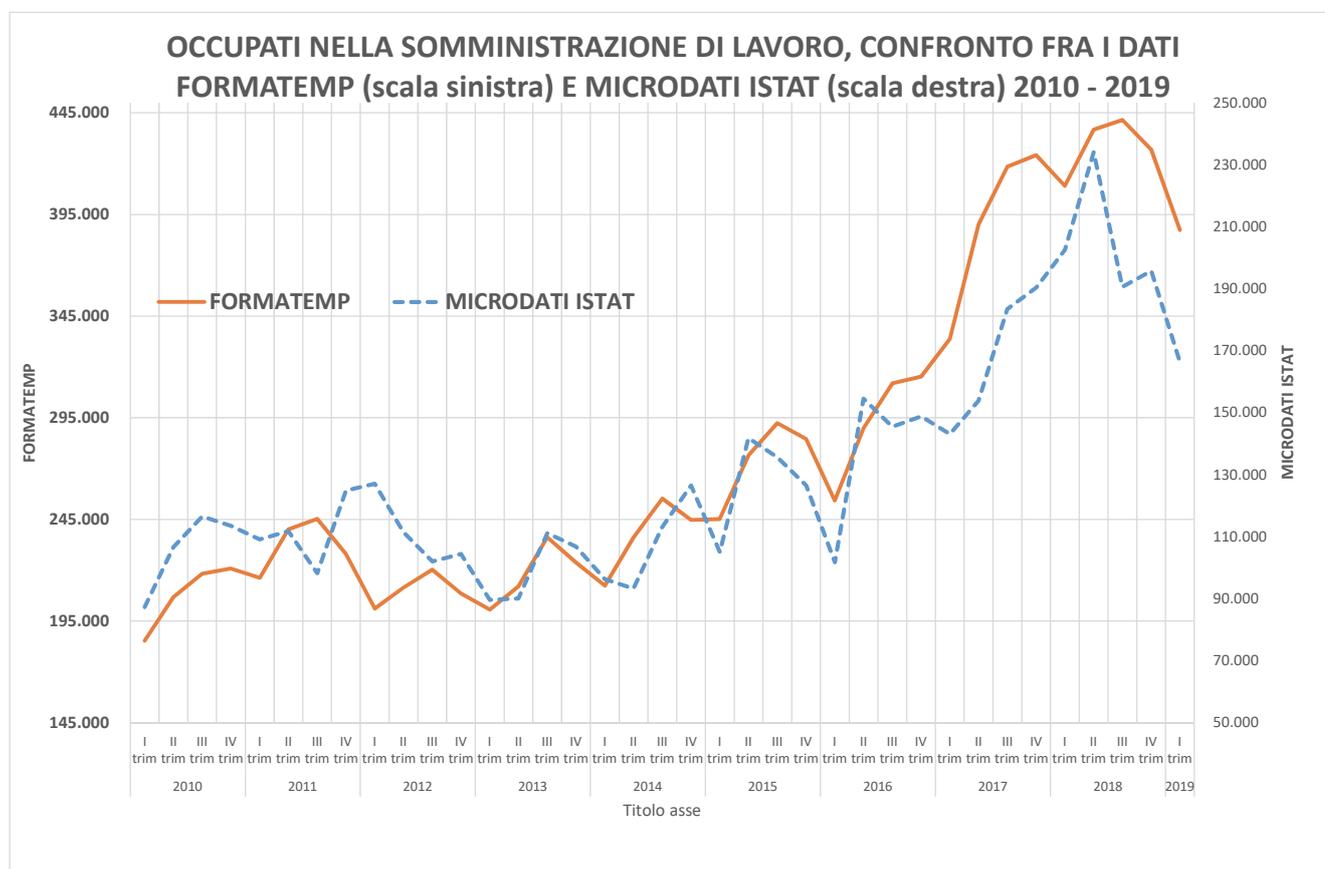
Ripartizione per genere delle richieste di prestazioni di welfare EBITEMP, 2018

	Donne	Uomini	Totale
B.Libri Figli	46,3%	53,7%	100,0%
B.Libri Lavoratore	33,3%	66,7%	100,0%
C.Adozione	40,0%	60,0%	100,0%
C.Asilo Nido	100,0%	0,0%	100,0%
C.Asilo Nido Padri	0,0%	100,0%	100,0%
C.Mobilita	28,3%	71,7%	100,0%
C.Non Autosufficienza	37,6%	62,4%	100,0%
C.Retta Universitaria	53,3%	46,7%	100,0%
C.Trasporto Extraurbano	54,6%	45,4%	100,0%
Piccoli Prestiti	27,0%	73,0%	100,0%
Polizza Infortuni	23,8%	76,2%	100,0%
S.Maternita	100,0%	0,0%	100,0%
S.Maternita - Integrazione	100,0%	0,0%	100,0%
T.Sanitaria	56,2%	43,8%	100,0%
Totale complessivo	52,8%	47,2%	100,0%

LE FONTI DEI DATI

Le fonti dei dati sono 3: INAIL, ISTAT, FORMATEMP (questi ultimi utilizzati come variabile di controllo).

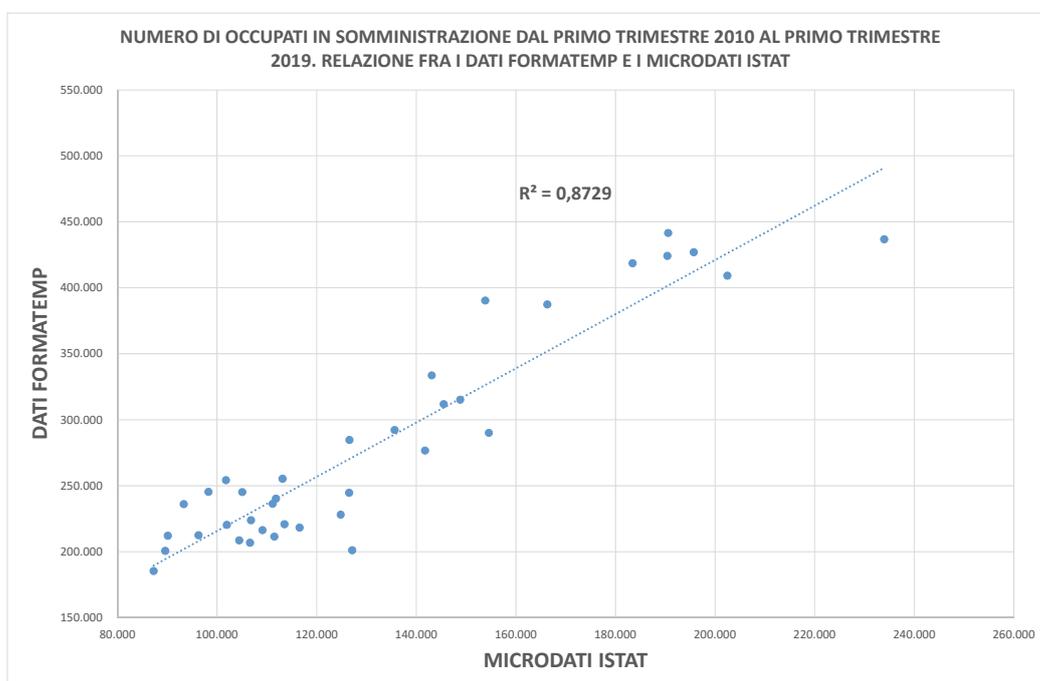
I **micro dati ISTAT** derivano dalla rilevazione sulle forze lavoro e sono la fonte più completa sul lavoro interinale/in somministrazione. Si riferiscono alla settimana della rilevazione e hanno una base trimestrale. I **dati INAIL** sono su base trimestrale e rilevano i lavoratori in somministrazione netti (codici fiscali presi una sola volta) nel trimestre. I **dati FORMATEMP** sono costituiti da lavoratori netti e/o posizioni lavorative nel mese. Nella figura che segue sono riportati come media trimestrale. Tutti e tre i flussi di dati mostrano una buona correlazione, segno che rispecchiano abbastanza fedelmente questo comparto del mercato del lavoro. Questo ci permette un loro utilizzo “integrato”.



Il grafico a dispersione confronta l'andamento del numero di occupati di due fonti diverse: quello di natura statistica (ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, MICRODATI, asse orizzontale) e quello di natura amministrativa di provenienza FORMATEMP (asse verticale) sulla base delle comunicazioni fornite all'Ente Bilaterale da parte delle APL.

Ogni punto rappresenta la relazione fra dato ISTAT e dato FORMATEMP per ciascun trimestre per il periodo 2010- I TRIM. 2019.

Il coefficiente di correlazione fra le due variabili mostra una relazione lineare superiore all'87% (tale coefficiente può assumere valori compresi fra -1 e 1). Il valore zero indica assenza di correlazione. In questo senso, possiamo affermare che il dato statistico (MICRODATI) rappresenta una buona approssimazione del dato di fonte amministrativa.



	Microdati ISTAT	FORMATEMP
Coefficiente di variazione*	3,62	3,51

serie dal I trim. 2010 al I trim. 2019

***) Il coefficiente di variazione è dato dal rapporto fra la media aritmetica di una serie statistica e la sua deviazione standard, se la media è diversa da zero. Costituisce un indice che permette di confrontare misure diverse degli stessi fenomeni.**

