

# **Non è un lavoro per donne?**

## Indagine sul lavoro somministrato da una prospettiva di genere

Osservatorio Ebitemp  
Commissione Pari Opportunità

---

Indagine svolta da:

Giulia Fabbri  
Ph.D. Ricercatrice Indipendente

Letizia Schietroma  
Dottore di Ricerca Università degli Studi di Cassino e  
del Lazio Meridionale

Ferdinando Verardi  
Professore Straordinario Pegaso Università Digitale



# Indice

Sommario	4
Introduzione	5
1. Le donne nel mercato del lavoro: una panoramica	7
2. La situazione nel contesto del lavoro in somministrazione	14
3. Le donne nel lavoro somministrato. Analisi degli anni 2019 e 2020	14
3.1 Analisi dell'anno 2019	16
3.2 Analisi dell'anno 2020	20
3.3 Analisi comparata degli anni 2019 e 2020	24
4. Le donne migranti nel lavoro in somministrazione	31
4.1 Introduzione: una panoramica sulla popolazione migrante e il mercato del lavoro	31
4.2 Lavoratori migranti nel lavoro in somministrazione: analisi preliminare in prospettiva di genere	36
5. Percezione soggettiva dell'esperienza lavorativa e violenza di genere nel lavoro in somministrazione	50
6. Conclusioni	61
Bibliografia e Sitografia	64

## Sommario

- Nel 2019 le donne interessate dall'attivazione di almeno un rapporto di lavoro in somministrazione sono state 358.130, pari al 42,4% del totale.
- Il settore di attività in cui sono maggiormente impiegate è quello dei Servizi, che raccoglie 513.270 lavoratrici.
- Le donne sono impiegate più degli uomini in rapporti di lavoro di breve e brevissima durata: all'aumentare della componente maschile nei rapporti di lavoro di durata più lunga, la componente femminile diminuisce.
- Nel 2020 le lavoratrici interessate dall'attivazione di almeno un rapporto di lavoro in somministrazione sono state 304.535, pari al 42,3% del totale. Sebbene la componente maschile continui a essere maggiormente interessata dall'attivazione di rapporti di lavoro, la diminuzione dei rapporti di lavoro ha interessato entrambi i generi.
- Il settore dei Servizi continua a essere il settore di attività nel quale le donne sono maggiormente impiegate (352.102).
- Diversamente dall'anno precedente, nel 2020 gli uomini costituiscono la maggioranza in tutte le classi di durata dei rapporti di lavoro (sia in quelli di lungo termine sia in quelli di breve e brevissima durata).
- In generale, le donne migranti presentano tassi di disoccupazione più alti di quelli maschili, sebbene questi dati cambino in modo significativo al variare delle nazionalità. La comunità ucraina è l'unica a registrare un tasso di occupazione femminile più alto (66,5%) rispetto a quello maschile (59,9%). Questa variabilità emerge anche nel caso del lavoro in somministrazione, nel qual caso la situazione cambia in modo significativo all'interno delle 16 comunità straniere analizzate.

## Introduzione

Il report qui presentato costituisce l'elaborazione finale dei risultati della ricerca "Non è un lavoro per donne? Indagine sul lavoro somministrato in prospettiva di genere", che si è posta in continuità con l'indagine dei flussi della somministrazione di lavoro in prospettiva di genere elaborata nel 1° report presentato dalla Commissione Pari Opportunità EBITEMP in riferimento ai dati 2018 e ai primi dati 2019. Il report qui proposto vuole quindi proseguire tale traiettoria di indagine e propone un'analisi del lavoro somministrato disarticolata per genere e, successivamente, per nazionalità in riferimento al biennio 2019-2020.

Dopo una introduzione in cui viene offerta una panoramica circa la situazione dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro che delinea i principali elementi di criticità (gender pay gap, "soffitto di cristallo", disparità nei tassi di occupazione e disoccupazione, divario pensionistico di genere), l'indagine si focalizza sul lavoro in somministrazione.

L'analisi si basa principalmente sulla rielaborazione dei dati provenienti dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e si concentra sugli anni 2019 e 2020 separatamente e in prospettiva comparata<sup>1</sup>.

Tale analisi permette di fotografare la situazione relativa non solo al numero di attivazioni e di cessazioni in riferimento a donne e uomini, ma anche i settori lavorativi in cui le donne sono maggiormente impiegate, le fasce d'età maggiormente interessate da contratti di lavoro in somministrazione e la durata dei rapporti di lavoro.

La situazione che emerge in riferimento al 2020 risente naturalmente anche dell'esplosione della pandemia da Covid-19 e dal lockdown del 2020 che, come è noto, hanno provocato una contrazione del lavoro generalizzata e che ha investito anche il lavoro in somministrazione.

---

1. Ulteriori fonti sono stati i Rapporti annuali e le note trimestrali sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alcuni rapporti Anpal, alcuni rapporti redatti da Istat, Inail, Ministero del Lavoro, Inps.

Una sezione successiva è dedicata alla situazione lavorativa di migranti (provenienti sia da Paesi EU che extra-EU). Dopo un'introduzione che inquadra il lavoro migrante in un contesto generale, l'analisi si è concentrata sul lavoro in somministrazione.

L'esiguità di dati circa la presenza di migranti nel lavoro in somministrazione si è mostrata ancora più significativa quando la ricerca si è andata focalizzando sulle donne migranti nel lavoro in somministrazione. Sono estremamente limitate infatti le informazioni disponibili circa le condizioni all'interno delle quali donne di diverse nazionalità si trovano impiegate con un contratto in somministrazione. Rilevando tale carenza, l'analisi si è concentrata sui dati disponibili, offrendo una prima (seppure limitata) mappatura della situazione. L'ultima sezione del Rapporto, infine, è basata sull'analisi di 189 questionari anonimi sottoposti a donne che, nel biennio 2019-2020, sono state interessate da un contratto di lavoro in somministrazione.

Tale sezione è finalizzata a far emergere la percezione soggettiva delle donne impiegate in somministrazione in termini di soddisfazione personale, condizioni di lavoro, bilanciamento lavoro/vita privata, coerenza con il proprio percorso di studi/competenze professionali e così via. Una parte del questionario si è poi concentrata su eventuali episodi di violenza o molestia subiti dalle donne sul luogo di lavoro. Si è ritenuto infatti che un'indagine sulle condizioni di lavoro in prospettiva di genere non potesse non tenere conto anche del fenomeno della violenza di genere nel contesto lavorativo.

Le informazioni estratte dalle risposte al questionario non intendono essere esaustive ma vogliono proporre una possibile (e necessaria) traiettoria di indagine e una metodologia che possa essere migliorata e applicata nuovamente in future indagini.

## I. Le donne nel mercato del lavoro: una panoramica

Questa ricerca si inserisce in un periodo storico particolarmente significativo. Nel momento in cui l'indagine viene elaborata, l'avvio della campagna vaccinale segna un punto di svolta rispetto a un anno connotato dal dilagare a livello mondiale del virus Covid-19.

Come molti studi stanno dimostrando, la pandemia ha avuto tra i suoi effetti anche quello di acuire a livello globale le disuguaglianze sociali, in termini di divario economico, accesso alle cure e rischio di contagio sulla base di molteplici fattori, tra cui la classe, la nazionalità e/o l'etnia e il genere<sup>2</sup>.

I dati Istat pubblicati a febbraio 2021 di fatto confermano tale tendenza in riferimento anche al quadro occupazionale italiano<sup>3</sup>.

L'indagine statistica ha infatti rilevato a dicembre 2020 101.000 occupati in meno rispetto a novembre dello stesso anno, di cui 99.000 sono donne.

---

2. Ne è un esempio, nel contesto della pandemia, il caso dei cosiddetti "lavoratori essenziali", i cui impieghi sono connotati dalla presenza fisica (non possono essere svolti, cioè, in smart working), dalla precarietà e dalla bassa remunerazione. Si veda a questo proposito Sabrina Marchetti, "Pericolosi, precari, poco pagati", *Jacobin Italia*, N. 8, Autunno 2020, pp. 94-99; Shehzad Ali, Miqdad Asaria and Saverio Stranges, "Covid-19 and inequality: are we all in this together?", *Canadian Journal of Public Health*, N. 111, June 2020, pp. 415-416; Vania Brino, Eleonora Di Maria, Valentina De Marchi e Anna Carreri (a cura di), "Covid-19 e lavoro: sguardi interdisciplinari", *Economia e società regionale*, N. 2, 2020.

3. Per i dati relativi al rapporto Istat si veda il resoconto Istat pubblicato il 1° febbraio 2021 e disponibile al seguente link <https://www.istat.it/it/archivio/253019>, ultima consultazione giugno 2021.

## LE DIFFERENZE DI GENERE

### PROSPETTO 1. POPOLAZIONE PER GENERE E CONDIZIONE PROFESSIONALE

Dicembre 2020, dati destagionalizzati

	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali	
		dic20	dic20	ott-dic20	ott-dic20	dic20	dic20
		nov20	nov20	lug-set20	lug-set20	dic19	dic19
		(assolute)	(percentuali)	(assolute)	(percentuali)	(assolute)	(percentuali)
<b>MASCHI</b>							
Occupati	13.309	-2	0,0	+30	+0,2	-132	-1,0
Disoccupati	1.202	+14	+1,1	-63	-4,9	-96	-7,4
Inattivi 15-64 anni	4.995	-20	-0,4	-1	0,0	+144	+3,0
<b>FEMMINE</b>							
Occupati	9.530	-99	-1,0	+22	+0,2	-312	-3,2
Disoccupati	1.055	+20	+2,0	-75	-6,5	-126	-10,6
Inattivi 15-64 anni	8.764	+62	+0,7	+18	+0,2	+338	+4,0
<b>TOTALE</b>							
Occupati	22.839	-101	-0,4	+53	+0,2	-444	-1,9
Disoccupati	2.257	+34	+1,5	-137	-5,6	-222	-8,9
Inattivi 15-64 anni	13.759	+42	+0,3	+17	+0,1	+482	+3,6

A dicembre, inoltre, si registra una tendenza molto diversa tra uomini e donne: mentre per i primi resta stabile il tasso di occupazione e diminuisce il tasso di inattività (-0,1 punti), per le seconde scende il tasso di occupazione (-0,5 punti) e aumenta quello di inattività (+0,4 punti). Guardando all'andamento annuale, i dati confermano che nel 2020 l'occupazione femminile ha subito flessioni molto più significative rispetto a quella maschile: dei 444mila lavoratori in meno registrati a dicembre 2020 rispetto a dicembre 2019, 312mila sono donne.

Sebbene negli altri mesi del 2020 non sia stato registrato un divario significativo come quello di dicembre e nonostante l'inversione di tendenza del solo mese di ottobre (quando le lavoratrici sono aumentate di 38mila unità, a fronte dei 51mila lavoratori in meno), la disparità tra uomini e donne in termini di tassi di occupazione, disoccupazione e inattività costituisce una condizione costante anche nei periodi in cui entrambi i generi registrano dati positivi.

Confrontando il trimestre ottobre-dicembre 2020 con luglio-settembre 2020, quando l'occupazione è aumentata di 53mila unità, si osserva che, mentre l'occupazione maschile è cresciuta di 30.000 unità, quella femminile si è fermata a 22.000. Al contempo, il numero di inattivi è aumentato di 17mila unità, e sono tutte donne (+18.000 donne, -1.000 uomini).

## LE DIFFERENZE DI GENERE

### PROSPETTO 1. POPOLAZIONE PER GENERE E CONDIZIONE PROFESSIONALE

Dicembre 2020, dati destagionalizzati

	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali	
		dic20 nov20	dic20 nov20	ott-dic20 lug-set20	ott-dic20 lug-set20	dic20 dic19	dic20 dic19
		(assolute)	(percentuali)	(assolute)	(percentuali)	(assolute)	(percentuali)
<b>MASCHI</b>							
Occupati	13.309	-2	0,0	+30	+0,2	-132	-1,0
Disoccupati	1.202	+14	+1,1	-63	-4,9	-96	-7,4
Inattivi 15-64 anni	4.995	-20	-0,4	-1	0,0	+144	+3,0
<b>FEMMINE</b>							
Occupati	9.530	-99	-1,0	+22	+0,2	-312	-3,2
Disoccupati	1.055	+20	+2,0	-75	-6,5	-126	-10,6
Inattivi 15-64 anni	8.764	+62	+0,7	+18	+0,2	+338	+4,0
<b>TOTALE</b>							
Occupati	22.839	-101	-0,4	+53	+0,2	-444	-1,9
Disoccupati	2.257	+34	+1,5	-137	-5,6	-222	-8,9
Inattivi 15-64 anni	13.759	+42	+0,3	+17	+0,1	+482	+3,6

Il quadro che emerge da tale situazione è indubbiamente conseguenza di una serie di stravolgimenti che hanno colpito il mondo del lavoro a causa dell'emergenza sanitaria. Nonostante ciò, non è la pandemia ad aver prodotto tali divari: al contrario, la crisi generata dalla diffusione del Covid-19 si è innestata su una situazione di disparità che è strutturale, radicata e di lunga durata, e ne ha acuito i tratti. Come emerge dal Bilancio di genere (anno finanziario 2019) realizzato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel 2019 l'occupazione femminile ha superato la soglia del 50% ma è ancora lontana dalla media europea, che si attesta al 64,1%, e il divario di occupazione tra uomini e donne continua a essere significativo, pari al 17,9%.

La maternità e la cura dei figli continuano a condizionare negativamente l'entrata (o il rientro dopo la maternità) nel mondo del lavoro delle donne, le donne occupate in part-time aumentano e nel 60% dei casi il part-time non è una scelta della lavoratrice, il che espone le donne a una maggiore incidenza di mansioni poco qualificanti, scarse possibilità di carriera, minore retribuzione, precarietà.

Nel 2019 le lavoratrici dipendenti con bassa paga raggiungevano l'11,5%, mentre i lavoratori il 7,9%, con un divario di genere pari a -3,6 punti percentuali<sup>4</sup>.

Nel 2019 il divario retributivo in Italia è uno dei più bassi in Europa (il 4,7% dell'Italia a fronte, ad esempio, del 20,9% della Germania), ma questo dato non restituisce un quadro completo in quanto esso si riferisce al metodo europeo di calcolo del divario retributivo di genere, denominato “unadjusted gender pay gap”.

Tale dato rappresenta la differenza tra la retribuzione media oraria lorda degli uomini e quella delle donne ma non tiene conto di altri fattori che incidono sul divario retributivo, come le differenze a livello di istruzione, ore di lavoro, tipologia di impiego e così via<sup>5</sup>.

Oltre a ciò, una percentuale più bassa relativa al divario retributivo di genere non indica necessariamente una maggiore uguaglianza tra uomini e donne: secondo le analisi Eurostat, nei Paesi Europei con un unadjusted gender pay gap minore (come l'Italia) il tasso di occupazione femminile è di molto inferiore a quello maschile.

Al contrario, nei Paesi Membri con un più alto tasso di divario retributivo le donne sono concentrate nei settori lavorativi a più bassa retribuzione e/o negli impieghi part-time.

---

4. Si veda il Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2019, realizzato e pubblicato nel 2020 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e disponibile al seguente link [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_genere/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/), ultima consultazione giugno 2021.

5. Per i dati circa il gender pay gap in Italia e in Europa si veda Eurostat [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en), ultima consultazione giugno 2021. Per la definizione di unadjusted gender pay gap si veda il rapporto della Commissione Europea Tackling the gender pay gap in the European Union, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, [https://www.dag.mef.gov.it/dipartimento/comitato\\_commissioni/cug/documenti/CommEU\\_tackling-the-gender-pay-gap\\_dic2013.pdf](https://www.dag.mef.gov.it/dipartimento/comitato_commissioni/cug/documenti/CommEU_tackling-the-gender-pay-gap_dic2013.pdf), ultima consultazione giugno 2021.

Il divario retributivo di genere è poi determinato da molti altri fattori, tra cui la presenza del cosiddetto “soffitto di cristallo”, una maggiore presenza delle donne nel lavoro non pagato (lavoro di cura e domestico), la segregazione settoriale e quindi una sotto-rappresentazione delle donne nei settori lavorativi in cui le retribuzioni sono più alte e, infine, fattori di discriminazione generale che, soprattutto nel settore privato, causano una minore retribuzione delle donne rispetto a colleghi maschi, a parità di mansione<sup>6</sup>.

Un quadro più completo della situazione relativa al gender pay gap è offerto dalle analisi dello European Institute for Gender Equality che, rielaborando dati Eurostat, ha calcolato il reddito mensile medio e ha evidenziato che in Italia quello delle donne è del 18% inferiore rispetto a quello degli uomini<sup>7</sup>.

Inoltre, considerando il gender overall earnings gap (divario di genere relativo al reddito complessivo) al posto del unadjusted gender pay gap, i dati Eurostat mostrano che in Italia il divario retributivo di genere sale al 43,7%<sup>8</sup>.

---

6. Si veda l'analisi della Commissione Europea “The gender pay gap situation in the EU” al link [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en), ultima consultazione giugno 2021 e l'analisi elaborata dello European Institute for Gender Equality “What lies behind the gender pay gap?” al link <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>, ultima consultazione giugno 2021.

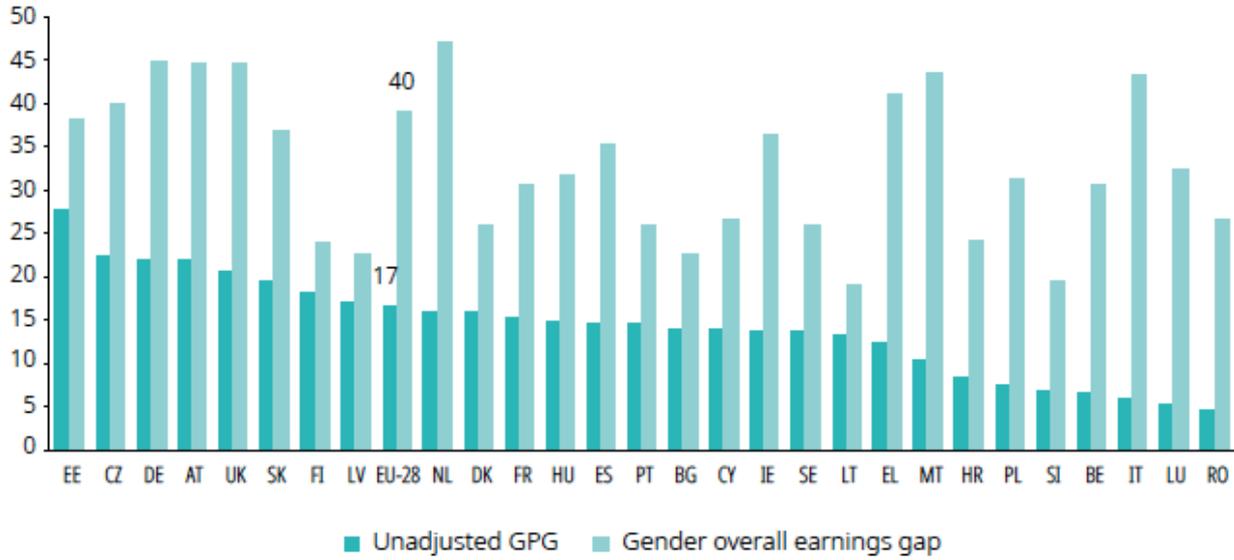
7. Si veda il rapporto “Gender Inequalities in care and consequences for the labour market”, Luxembourg: Publication Office of the European Union, realizzato da EIGE (European Institute for Gender Equality) e disponibile al seguente link <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>, ultima consultazione giugno 2021.

8. Al contrario dei dati precedenti, aggiornati al 2019, questo ultimo dato, l'ultimo disponibile, si riferisce al 2014. Si veda <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teqges01/default/table?lang=en>, ultima consultazione giugno 2021.

Il gender overall earnings gap è un indicatore sintetico che misura l'impatto di tre fattori: il reddito orario medio, la media mensile delle ore di lavoro retribuite e il tasso di occupazione.

Fonte: Eurostat rielaborati da Eige

Figure 6. Gender gaps in unadjusted gross hourly pay and in overall earnings, by country (% 15 +, EU-28, 2014)



Fonte: Eurostat



A questo si aggiunge il lavoro di cura non retribuito, che in Italia (ma non solo) presenta ancora una connotazione prevalentemente femminile. Secondo il Rapporto Oxfam 2020 il valore monetario del lavoro di cura non pagato svolto dalle donne nel mondo è pari a 10.8 trilioni l'anno<sup>9</sup>.

Nella classifica sulla disparità salariale nel mondo del Global Gender Gap Report 2020 l'Italia ha perso sei posizioni (dalla 70esima alla 76esima) e ha registrato un guadagno annuo maschile di 31.600 euro, contro i circa 17.900 euro delle donne, sulle quali incidono, considerando il lavoro di cura, anche molte più ore di lavoro non retribuito<sup>10</sup>.

La sotto-rappresentazione delle donne in posizioni manageriali – nonostante le donne abbiano in media un livello di istruzione più alto degli uomini<sup>11</sup> – conduce anche a un significativo divario pensionistico di genere.

Nell'Unione Europea tale divario si attesta su una media del 30%, e l'Italia è uno dei Paesi con il tasso più alto: le pensionate italiane percepiscono una pensione del 32% inferiore rispetto a quella degli uomini (dati 2018)<sup>12</sup>.

---

9. Si veda il rapporto Time to Care. Unpaid and Underpaid Care Work and the Global Inequalities Crisis, realizzato e pubblicato da Oxfam nel 2020, disponibile al seguente link <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf?sequence=36>, ultima consultazione giugno 2021.

10. Si veda il Global Gender Gap Report 2020, realizzato dal World Economic Forum e disponibile al seguente link [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf), ultima consultazione giugno 2021.

11. I dati Istat ed Eurostat mostrano che, nel 2019, le donne con almeno il diploma sono il 64,5% (gli uomini il 59,8%), mentre le donne laureate sono il 22,4% contro il 16,8% degli uomini. Si veda il report Istat sui livelli di istruzione e i ritorni occupazionali al seguente link <https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>, ultima consultazione giugno 2021.

12. Si veda Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1#:~:text=In%202018,%20women%20in%20the,lower%20than%20that%20of%20men.&text=The%20largest%20difference%20was%20observed,43%25%20less%20pension%20than%20men>, ultima consultazione giugno 2021.

## 2. La situazione nel contesto del lavoro in somministrazione

I contratti di lavoro in somministrazione sono contratti con i quali le imprese utilizzatrici richiedono manodopera ad agenzie autorizzate (somministratrici), che mettono a disposizione uno o più lavoratori/lavoratrici suoi dipendenti. La somministrazione coinvolge quindi tre soggetti: l'agenzia, l'impresa e il lavoratore/la lavoratrice, tra i quali vengono stipulati due contratti distinti (a tempo determinato o indeterminato): il primo tra agenzia e lavoratore/lavoratrice, il secondo tra impresa e agenzia.

In riferimento al lavoro in somministrazione, l'indagine svolta dalla Commissione Pari Opportunità di Ebitemp mostra che nel 2018 le donne componevano il 38,8% del totale dei lavoratori in somministrazione. La maggiore presenza delle donne in specifici settori – come il terziario – ha fatto sì che l'occupazione femminile in somministrazione subisse una minore variabilità rispetto al ciclo economico, in confronto all'occupazione maschile maggiormente concentrata in settori più sensibili alle variazioni economiche (come quello dell'industria in senso stretto).

Nonostante, in linea generale, l'occupazione femminile sia in crescita, negli anni successivi al 2009 le lavoratrici in somministrazione sono andate diminuendo in modo costante. Inoltre, anche nel contesto del lavoro somministrato le donne registrano una maggiore presenza nel part-time: in riferimento al periodo 2018-2019, l'87,7% degli uomini era impiegato a tempo pieno contro il 66,4% delle donne, mentre nel tempo parziale il 33,6% era composto da donne, contro il 12,3% degli uomini.

Le lavoratrici in somministrazione svolgono inoltre missioni più brevi e subiscono un maggiore turnover rispetto ai colleghi uomini. Per quanto riguarda il gender pay gap, infine, nel periodo compreso tra il primo trimestre 2018 e il primo trimestre 2019 la retribuzione media delle lavoratrici è inferiore del 15,9% rispetto a quella degli uomini<sup>13</sup>.

**Tabella 1 – Attivazioni dei rapporti di lavoro in somministrazione per periodo di riferimento, genere. Anno 2020. Valori assoluti e percentuali e variazioni tendenziali percentuali**

	Attivazioni 2020						Variazione tendenziale		
	Uomini		Donne		Totale		Uomini	Donne	Totale
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%			
1 gen - 22 feb	112.266	54,2	94.986	45,8	207.252	100	-3,7	-2,6	-3,2
23 feb - 8 mar	25.012	56,3	19.451	43,7	44.463	100	-13,2	-18,1	-15,4
9 mar - 30 apr	39.571	54,7	32.722	45,3	72.293	100	-59,8	-63,1	-61,4
<b>1 gen - 30 apr</b>	<b>176.849</b>	<b>54,6</b>	<b>147.159</b>	<b>45,4</b>	<b>324.008</b>	<b>100</b>	<b>-27,5</b>	<b>-29,9</b>	<b>-28,6</b>

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS, dati al 26/05/2020

13. Si veda l'indagine realizzata dalla Commissione Pari Opportunità di Ebi-temp, La somministrazione di lavoro in prospettiva di genere, 2019.

## 3. Le donne nel lavoro somministrato. Analisi degli anni 2019 e 2020

### 3.1 Analisi dell'anno 2019

Per quanto riguarda l'occupazione nel lavoro in somministrazione, nel 2019 si registra una minore presenza delle donne rispetto agli uomini, che conferma i dati circa una generale minore occupazione femminile rispetto a quella maschile. Il numero di lavoratrici interessate dall'attivazione di almeno un rapporto di lavoro in somministrazione è 358.130 (486.133 lavoratori), mentre i rapporti di lavoro attivati sono stati 644.019 in riferimento alle donne e 757.287 in riferimento agli uomini.

Osservando la disarticolazione dei dati per età e genere, emerge un divario di genere più significativo nelle classi d'età "fino a 24 anni" e "da 25 a 34": in questi due casi, i rapporti di lavoro attivati per lavoratori sono stati rispettivamente 187.798 e 236.672, mentre i rapporti attivati per lavoratrici sono stati 121.944 e 184.277.

Il divario tende poi a diminuire nelle classi d'età "da 35 a 44" e "da 55 a 64", mentre la classe "da 45 a 54" è l'unica in cui le donne registrano un maggior numero di rapporti di lavoro attivati (139.880 a fronte dei 127.872 per gli uomini), sebbene il numero di lavoratrici interessate da almeno un'attivazione sia inferiore a quello dei lavoratori (71.624 contro 77.360).

**Fonte: rielaborazione dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie**

ANNO	CLASSE D'ETA'	Rapporti di lavoro		Lavoratori		Numero medio attivazioni per lavoratore	
		Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
2019	Fino a 24	187.798	126.788	1,48	121.944	70.893	1,72
	Da 25 a 34	236.672	152.766	1,55	184.277	109.214	1,69
	Da 35 a 44	153.393	98.438	1,56	150.551	83.782	1,80
	Da 45 a 54	127.872	77.360	1,65	139.880	71.624	1,95
	Da 55 a 64	47.235	28.530	1,66	44.951	21.399	2,10
	65 ed oltre	4.317	2.251	1,92	2.416	1.218	1,98
	<b>Totale</b>	<b>757.287</b>	<b>486.133</b>	<b>1,56</b>	<b>644.019</b>	<b>358.130</b>	<b>1,80</b>

Guardando al settore di attività economica, si osserva che il settore dei servizi è quello in cui sono maggiormente impiegati sia gli uomini che le donne, ma per queste ultime rappresenta il settore in cui sono attivate quasi la totalità delle missioni: su 766.186 missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione per gli uomini, il 56% è stato attivato nel settore dei servizi, mentre nel caso delle lavoratrici il 79% delle missioni attivate rientra nel settore suddetto (513.270 su un totale di 651.130). L'industria in senso stretto rappresenta il secondo settore di maggiore impiego per entrambi i generi, sebbene si registri un divario significativo tra uomini (301.893 missioni attivate per lavoratori) e donne (130.445 missioni attivate per lavoratrici).

Il settore delle costruzioni rappresenta per uomini e donne rispettivamente il terzo e il quarto settore di impiego, ed è quello in cui le donne sono meno impiegate (2.454 missioni attivate). Viceversa, l'agricoltura costituisce il settore di minore impiego per gli uomini (9.076 missioni attivate) e il terzo settore di impiego per le donne (4.961 missioni attivate).

**Fonte: rielaborazione dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie**

ANNO	Settore di Attività					
	Agricoltura	Industria	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi	Totale
<b>Maschi</b>						
2019	9.076	331.373	301.893	29.480	425.737	766.186
<b>Femmine</b>						
2019	4.961	132.899	130.445	2.454	513.270	651.130

Per quanto riguarda la durata dei rapporti di lavoro in somministrazione, si registra una predominanza di rapporti di lavoro di breve e brevissima durata sia per gli uomini che per le donne: nel caso dei lavoratori, nel 2019 il 59% delle cessazioni hanno riguardato rapporti di lavoro di durata fino a 30 giorni, mentre nel caso delle donne il 69%. Il divario di genere in questo caso, però, è solo apparentemente poco significativo.

All'interno della macrocategoria relativa ai rapporti di lavoro fino ai 30 giorni, se si osservano le sottocategorie relative alla durata emerge che le cessazioni riguardanti le donne sono maggiori rispetto a quelle degli uomini nei rapporti di lavoro di 1 giorno (170.555 cessazioni relative alle donne e 164.029 relative agli uomini) e di 2-3 giorni (79.762 cessazioni relative alle donne e 73.581 relative agli uomini), mentre sono inferiori rispetto agli uomini nei rapporti di lavoro della durata di 4-30 giorni (190.416 cessazioni relative alle donne e 206.035 relative agli uomini).

Per i rapporti di lavoro di durata superiore, sebbene si riscontri un numero inferiore di cessazioni per entrambi i generi, il divario di genere aumenta a sfavore delle donne con l'aumentare della durata del rapporto di lavoro: per i rapporti da 31 a 90 giorni 147.651 cessazioni hanno riguardato uomini e 102.946 donne; per i rapporti da 91 a 365 giorni 142.754 cessazioni hanno riguardato uomini e 87.282 donne; per i rapporti da 366 giorni e oltre 17.323 cessazioni hanno riguardato uomini e 9.462 donne.

**Fonte: rielaborazione dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie**

ANNO	DURATA EFFETTIVA DEL RAPPORTO DI LAVORO (GIORNI)	CESSAZIONI		
		Maschi	Femmine	Totale
2019	Fino a 30	443.645	440.733	884.378
	1	164.029	170.555	334.584
	2-3	73.581	79.762	153.343
	4-30	206.035	190.416	396.451
	31-90	147.651	102.946	250.597
	91-365	142.754	87.282	230.036
	366 e oltre	17.323	9.462	26.785
	<b>Totale</b>	<b>751.373</b>	<b>640.423</b>	<b>1.391.796</b>

A fronte di una generale maggiore occupazione in rapporti di lavoro di breve durata per entrambi i generi, ciò che emerge da tali dati è però una maggiore occupazione delle donne in rapporti di lavoro in somministrazione di breve e brevissima durata e una loro minore presenza nei rapporti di lavoro più stabili.

Per gli uomini è riscontrabile il dato opposto: il numero di cessazioni relative ai lavoratori è più basso di quello relativo alle lavoratrici nei rapporti di lavoro di breve e brevissima durata (1 giorno e 2-3 giorni), mentre aumenta nei rapporti di lavoro più a lungo a termine.

### 3.2 Analisi dell'anno 2020

In riferimento al 2020 si riscontra un totale di 1.042.735 attivazioni, registrando una diminuzione di attivazioni di rapporti di lavoro in somministrazione, in modo simile per entrambi i generi (rispetto al 2019, nel 2020 sono stati attivati 178.679 rapporti di lavoro in meno per i lavoratori e 179.892 per le lavoratrici).

Il numero di attivazioni resta maggiore per gli uomini (578.608) rispetto alle donne (464.127), come pure il numero di lavoratori interessati da almeno un'attivazione (413.880) rispetto alle lavoratrici (304.535).

Per quanto riguarda le classi d'età l'andamento circa il divario di genere resta pressoché in linea con quello dell'anno precedente: le differenze di genere maggiori restano decisamente significative nelle classi "giovani", registrando 144.736 rapporti di lavoro attivati per uomini nella classe "fino a 24" e 186.309 per la classe "da 25 a 34", contro rispettivamente i 83.123 e 135.114 attivati per le donne.

Il divario aumenta invece nella classe "da 35 a 44" (115.219 rapporti di lavoro attivati per uomini, 107.066 per le donne), mentre la classe d'età "da 45 a 54" anni continua a presentare un maggior numero di rapporti di lavoro attivati per lavoratrici (102.900, a fronte dei 93.557 per lavoratori), mentre il numero di lavoratori interessati è pressoché lo stesso (63.530 uomini e 63.828 donne).

Per quanto riguarda i settori di attività, entrambi i generi continuano a essere maggiormente impiegati in quello dei servizi, con una maggiore presenza di lavoratrici (296.774 uomini e 352.102 donne).

**Fonte: rielaborazione dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie**

ANNO	CLASSE D'ETA'	Rapporti di lavoro	Lavoratori (b)	Numero medio attivazioni per lavoratore (A/B)	Rapporti di lavoro	Lavoratori (b)	Numero medio attivazioni per lavoratore (A/B)
		(A)	(B)		(A)	(B)	
		Maschi			Femmine		
2020	Fino a 24	144.736	109.231	1,33	83.423	56.460	1,48
	Da 25 a 34	186.309	134.121	1,39	135.114	92.399	1,46
	Da 35 a 44	115.219	81.392	1,42	107.066	70.686	1,51
	Da 45 a 54	93.557	63.530	1,47	102.900	63.828	1,61
	Da 55 a 64	35.952	23.845	1,51	33.770	20.029	1,69
	65 ed oltre	2.835	1.761	1,61	1.854	1.133	1,64
	<b>Totale</b>	<b>578.608</b>	<b>413.880</b>	<b>1,40</b>	<b>464.127</b>	<b>304.535</b>	<b>1,52</b>

L'industria in senso stretto, come nell'anno precedente, continua a costituire il secondo settore di impiego per entrambi i generi, sebbene con un divario significativo (260.724 uomini e 112.033 donne). Il settore delle costruzioni si attesta come terzo settore d'impiego per gli uomini (23.735) e quarto per le donne (1.826), mentre vice versa l'agricoltura occupa il terzo posto per le donne (5.363) e quarto per gli uomini (9.820). È interessante osservare che, sebbene le donne siano impiegate in larga parte nel settore dei servizi (anche più degli uomini), per le donne si riscontra un divario anche intersettoriale, poiché al di fuori del settore dei servizi la loro occupazione cala drasticamente – fenomeno, questo, non ugualmente riscontrabile per gli uomini. Infatti, mentre 352.102 donne sono state occupate nel settore dei servizi, solo 119.222 sono quelle impiegate nella totalità degli altri settori.

Lo stesso non si può dire per gli uomini, dei quali 296.774 sono stati impiegati nei servizi, e 294.279 sono stati occupati negli altri settori di attività.

## Fonte: rielaborazione dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

ANNO	SETTORE DI ATTIVITA'					
	Agricoltura	Industria	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi	Totale
Maschi						
2020	9.820	284.459	260.724	23.735	296.774	591.053
Femmine						
2020	5.363	113.859	112.033	1.826	352.102	471.324

Guardando alla durata dei rapporti di lavoro in somministrazione, anche nel 2020 le cessazioni relative ai rapporti di breve durata (fino a 30 giorni) rappresentano per entrambi i generi più della metà del totale (circa il 61%), sebbene essi costituiscano il 53% nel caso degli uomini e il 60% nel caso delle donne (307.357 cessazioni per i lavoratori e 278.623 per le lavoratrici).

Contrariamente a quanto riscontrato nel 2019 – e cioè che, a fronte di una maggiore occupazione nei rapporti di lavoro di breve durata (fino a 30 giorni) sia per le lavoratrici che per i lavoratori, le donne sono risultate maggiormente impiegate nei rapporti di lavoro di breve e brevissima durata, mentre gli uomini impiegati nei rapporti di lavoro di più lungo termine – nel 2020 gli uomini risultano maggiormente occupati delle donne in tutte le classi di durata.

Se, nell'anno precedente, le donne registravano un maggior numero di cessazioni degli uomini per i rapporti di lavoro di 1 o 2-3 giorni, nel 2020 gli uomini registrano un più alto numero di cessazioni rispetto alle donne sia nei rapporti di lavoro di 1 o 2-3 giorni (anche se di poco: rispettivamente 79.147 cessazioni per gli uomini e 74.655 per le donne; 46.924 per gli uomini e 45.176 per le donne), sia in quelli più stabili, sebbene il divario è più significativo con l'aumentare della stabilità del rapporto di lavoro (142.233 cessazioni per gli uomini per rapporti di 31-90 giorni e 101.398 per le donne; 107.607 cessazioni per gli uomini per rapporti di

lavoro di 91-365 giorni e 73.545 per le donne; 18.618 cessazioni per gli uomini per rapporti di lavoro di 365 giorni e oltre, 10.213 per le donne).

**Fonte: rielaborazione dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie**

ANNO	DURATA EFFETTIVA DEL RAPPORTO DI LAVORO (GIORNI)	CESSAZIONI		
		Maschi	Femmine	Totale
2020	Fino a 30	307.357	278.623	585.980
	1	79.147	74.655	153.802
	2-3	46.924	45.176	92.100
	4-30	181.286	158.792	340.078
	31-90	142.233	101.398	243.631
	91-365	107.607	73.545	181.152
	366 e oltre	18.618	10.213	28.831
	<b>Totale</b>	<b>575.815</b>	<b>463.779</b>	<b>1.039.594</b>

### 3.3 *Analisi comparata degli anni 2019 e 2020*

In riferimento al 2020, anche il lavoro in somministrazione ha risentito degli effetti della diffusione del virus Covid-19 e delle conseguenti misure di contenimento. Le variazioni che hanno riguardato i rapporti di lavoro in somministrazione nel periodo della pandemia confermano la situazione generale per quanto riguarda le differenze di genere.

Secondo il Rapporto realizzato da Anpal nel periodo di riferimento 1° gennaio 2019 – 30 aprile 2020, le attivazioni di rapporti di lavoro in somministrazione sono state in totale 324.008, di cui 176.849 per lavoratori e 147.159 per lavoratrici.

Rispetto al totale delle attivazioni di rapporti di lavoro in somministrazione nel periodo di riferimento (324.008), i rapporti di lavoro più stabili (tempo indeterminato) registrano una prevalenza maschile (9.571 uomini contro 4.820 donne). Sul totale delle attivazioni, il 5,4% è rappresentato da uomini con rapporti a tempo indeterminato (contro il 3,3 delle donne), l'84,7% da uomini con rapporti a termine uguali o inferiori a 91 giorni (contro l'87% delle donne) e il 9,9% da rapporti a termine superiori a 91 giorni (contro il 9,2 delle donne).

Emerge, dunque, che la componente maschile ha una maggiore presenza nel lavoro più stabile, mentre quella femminile è maggiormente presente nel lavoro molto precario (rapporti di brevissima durata), mentre nei rapporti di breve durata il divario è meno significativo.

**Tabella 2 – Attivazioni dei rapporti di lavoro in somministrazione per tipologia di contratto e genere. Anno 2020. Valori assoluti e percentuali e variazioni tendenziali percentuali**

	2020											
	TI			A termine <=91 gg			A termine >91 gg			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<i>Valori assoluti</i>												
1 gen - 22 feb	7.185	3.402	10.587	94.050	83.696	177.746	11.031	7.888	18.919	112.266	94.986	207.252
23 feb - 8 mar	1.101	618	1.719	21.664	17.052	38.716	2.247	1.781	4.028	25.012	19.451	44.463
9 mar - 30 apr	1.285	800	2.085	34.119	28.067	62.186	4.167	3.855	8.022	39.571	32.722	72.293
<b>1 gen - 30 apr</b>	<b>9.571</b>	<b>4.820</b>	<b>14.391</b>	<b>149.833</b>	<b>128.815</b>	<b>278.648</b>	<b>17.445</b>	<b>13.524</b>	<b>30.969</b>	<b>176.849</b>	<b>147.159</b>	<b>324.008</b>
<i>Valori percentuali</i>												
1 gen - 22 feb	6,4	3,6	5,1	83,8	88,1	85,8	9,8	8,3	9,1	100	100	100
23 feb - 8 mar	4,4	3,2	3,9	86,6	87,7	87,1	9,0	9,2	9,1	100	100	100
9 mar - 30 apr	3,2	2,4	2,9	86,2	85,8	86,0	10,5	11,8	11,1	100	100	100
<b>1 gen - 30 apr</b>	<b>5,4</b>	<b>3,3</b>	<b>4,4</b>	<b>84,7</b>	<b>87,5</b>	<b>86,0</b>	<b>9,9</b>	<b>9,2</b>	<b>9,6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Variazioni tendenziali rispetto al 2019</i>												
1 gen - 22 feb	-36,0	-29,2	-33,9	-1,1	-2,6	-1,8	7,0	15,5	10,4	-3,7	-2,6	-3,2
23 feb - 8 mar	-32,9	-15,7	-27,6	-10,6	-18,9	-14,5	-23,1	-10,5	-18,0	-13,2	-18,1	-15,4
9 mar - 30 apr	-67,5	-55,4	-63,7	-59,9	-64,9	-62,3	-55,6	-44,2	-50,7	-59,8	-63,1	-61,4
<b>1 gen - 30 apr</b>	<b>-43,1</b>	<b>-34,2</b>	<b>-40,4</b>	<b>-26,7</b>	<b>-31,1</b>	<b>-28,8</b>	<b>-22,8</b>	<b>-14,0</b>	<b>-19,2</b>	<b>-27,5</b>	<b>-29,9</b>	<b>-28,6</b>

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS, dati al 26/05/2020

Comparando l'andamento tra il 2019 e il 2020, il primo trimestre del 2020 registra una diminuzione delle attivazioni pari all'11,8%, rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. In particolare, nel mese di marzo si osserva la decrescita più significativa, pari a -34% e la Lombardia – che rappresenta la Regione che in genere registra il 25% del totale nazionale delle attivazioni – registra 9.500 attivazioni in meno solo per il mese di marzo. Tali dati sono il risultato delle misure di contenimento attuate a seguito della diffusione dell'emergenza sanitaria generata dalla diffusione del Covid-19, che hanno portato a significative restrizioni e interruzioni delle attività lavorative dapprima in Lombardia e in Veneto e, successivamente, su tutto il territorio nazionale.

Il calo dell'11,8% delle attivazioni rispetto al primo trimestre del 2019 ha colpito in modo più significativo le donne (-13%) rispetto agli uomini (-10,8%): in particolare, in riferimento al solo mese di marzo, le lavoratrici sono state interessate da una diminuzione delle attivazioni pari al -37,9%, mentre i lavoratori da una diminuzione pari al -30,6%.

Nel primo trimestre del 2020, inoltre, si registra un calo del 9% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente per quanto riguarda i lavoratori interessati da almeno un'attivazione. In questo caso il calo interessa in modo più marcato gli uomini (-11,1%) rispetto alle donne (-6,1%).

Anche le cessazioni registrano una diminuzione rispetto al primo trimestre del 2019, pari al 5,7%, interessando più le lavoratrici (-8,9%) dei lavoratori (-2,7%). Nei tre mesi di riferimento, il calo più significativo riguarda il mese di marzo (pari a -26%), in modo decisamente più marcato per le donne (-34,1%) rispetto agli uomini (-19%). Per quanto riguarda la durata dei rapporti di lavoro, nel primo trimestre del 2020 la maggior parte di essi sono di durata uguale o inferiore ai 30 giorni (63%), sebbene tale concentrazione sia lievemente in calo rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (65%).

Come già evidenziato a livello annuale, tale dinamica interessa più la componente femminile di quella maschile (il 67% di lavoratrici è impiegato in un contratto di durata uguale o inferiore ai 30 giorni, contro il 59% di lavoratori), sebbene il divario sia lievemente diminuito rispetto al primo trimestre del 2019, quando il 71% di lavoratrici era impiegato con un contratto di lavoro uguale o inferiore ai 30 giorni, a fronte del 60% di lavoratori). Aumentano di due punti percentuali per entrambi i generi i rapporti di lavoro con durata tra 31 e 90 giorni (nel primo trimestre del 2020 rappresentano il 20% del totale, contro il 18% del primo trimestre del 2019), e riguardano in misura maggiore gli uomini (22%) rispetto alle donne (18%); mentre si registra un incremento anche nelle cessazioni di rapporti di durata superiore a un anno, in riferimento ai quali la crescita ha riguardato in modo maggiore le donne (+128 cessazioni rispetto al primo trimestre 2019) rispetto agli uomini (+51 cessazioni).

Nel corso del secondo trimestre 2020 prosegue il calo di attivazioni, registrando in totale 168.491 attivazioni, a fronte delle 365.304 dello stesso periodo dell'anno precedente. È da notare che, mentre nel 2019 il secondo trimestre aveva visto un aumento delle attivazioni rispetto al primo trimestre (+26.085 rapporti di lavoro attivati), nel 2020 la tendenza si inverte e nel secondo trimestre il numero delle attivazioni diminuisce significativamente rispetto ai tre mesi precedenti (-131.145 rapporti di lavoro attivati). Il secondo trimestre del 2020 si configura come quello con il più basso numero di attivazioni dell'intero anno.

Rispetto al secondo trimestre del 2019, il calo colpisce in modo più significativo le donne: le lavoratrici sono state interessate da una diminuzione delle attivazioni del -55%, mentre i lavoratori del -52%.

La diminuzione ha riguardato tutte le classi d'età, in modo più significativo per le donne fino ai 44 anni e per gli uomini dai 65 anni in poi. In calo anche le cessazioni, che nel secondo trimestre del 2020 si attestano su un totale di 165.849, di cui 70.846 hanno riguardato le donne e 94.993 gli uomini. Per quanto riguarda la durata dei rapporti di lavoro, quelli di durata uguale o inferiore ai 30 giorni continuano a rappresentare la maggioranza (62%), in modo più marcato per le donne (66,7%) rispetto agli uomini (58,9%).

I rapporti di lavoro più stabili, (della durata di un anno o più), al contrario sono stati solo 5.178 (in diminuzione rispetto al secondo trimestre del 2019, quando se ne sono registrati 6.668), di cui il 62% ha riguardato i lavoratori e il 37% le lavoratrici. In calo, infine, anche le cessazioni relative ai rapporti di lavoro da 31 a 90 giorni, che nel secondo trimestre del 2020 sono 40.866, contro 58.981 del secondo trimestre 2019. In questo caso, i rapporti di lavoro cessati in riferimento alle lavoratrici sono stati -6.042, quelli in riferimento ai lavoratori -12.073.

Il terzo trimestre del 2020 presenta una lieve ripresa delle attivazioni rispetto al trimestre precedente, ma comunque in calo rispetto allo stesso trimestre del 2019. Nel 2020 si registrano infatti 284.102 attivazioni totali, contro le 353.365 dell'anno precedente. Il numero di rapporti di lavoro attivati è maggiore negli uomini (158.777 rapporti di lavoro attivati) rispetto alle donne (125.325 rapporti di lavoro attivati). Anche il numero di lavoratori interessati da almeno un'attivazione è in diminuzione, si registrano infatti 190.771 lavoratori nel terzo trimestre 2020 contro i 215.396 del 2019 ed è maggiore negli uomini (110.318) che nelle donne (80.453). Il calo rispetto al terzo trimestre del 2019 ha coinvolto tutte le classi d'età e ha colpito in modo più significativo i lavoratori (-20,2%) rispetto alle lavoratrici (-19,1%) e quanto riguarda i rapporti di lavoro attivati, ma la dinamica si inverte guardando ai lavoratori interessati da

almeno un'attivazione, che diminuiscono in modo leggermente maggiore tra le donne (-11,6%) che tra gli uomini (-11,4). Anche le cessazioni registrano una flessione: nel terzo trimestre 2020 si registrano 270.882 cessazioni, di cui 149.776 hanno riguardato gli uomini e 121.106 le donne. Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, si registrano -88.961 cessazioni. Per quanto concerne la durata, i rapporti di lavoro fino a 30 giorni continuano a costituire la maggioranza (58,2%) sebbene siano in calo rispetto allo stesso trimestre del 2019, quando andavano a rappresentare il 61%. I rapporti di brevissima durata continuano a riguardare in modo più significativo le donne, per le quali rappresentano il 61,1%, rispetto agli uomini, per i quali invece compongono il 55,9% del totale.

I rapporti di lavoro di durata uguale o superiore a un anno, pur continuando a rappresentare la minoranza più significativa, nel terzo trimestre 2020 sono in lieve aumento (6.692) rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (6.004). Come nel 2019, tuttavia, essi hanno riguardato in modo più significativo gli uomini, per i quali rappresentano il 65,3% del totale, rispetto alle donne, per le quali invece costituiscono il 34,6%, in lieve diminuzione per gli uomini rispetto allo stesso trimestre del 2019 (quando componevano il 66%) e in lieve aumento per le donne (34% nel terzo trimestre 2019). In calo anche le cessazioni relative ai rapporti di lavoro da 31 a 90 giorni, che nel 2020 sono 64.708, a fronte delle 69.588 del terzo trimestre 2019.

I rapporti di questa durata continuano a interessare in modo maggiore i lavoratori, per i quali rappresentano il 24,8% (37.156 cessazioni su 149.776 totali) rispetto alle lavoratrici, per le quali rappresentano il 22,7% (27.552 cessazioni su 121.106 totali).

Nel quarto trimestre 2020 si registrano 290.506 rapporti di lavoro attivati, facendo emergere un calo delle attivazioni del 15,6% rispetto allo stesso periodo del 2019. Le attivazioni hanno riguardato in misura maggiore gli uomini (161.410 rapporti di lavoro attivati) rispetto alle donne (129.096 rapporti di lavoro attivati).

Il numero di lavoratori interessati da almeno un'attivazione è invece in crescita, attestandosi a 202.403 a fronte delle 195.550 del 2019, e continua a essere maggiore in riferimento agli uomini (117.883) rispetto alle donne (84.550). Tale crescita è il risultato dell'aumento registrato nella sola componente maschile (+8,3%), mentre quella femminile registra un calo del 2,7%.

Per quanto riguarda le classi d'età, l'incremento che ha coinvolto i lavoratori ha riguardato tutte le classi d'età, mentre il decremento della componente femminile ha colpito in modo più significativo le classi più giovani, compensato da una crescita per la fascia dei 45-54 anni. Le cessazioni continuano a essere in calo, attestandosi a 315.751 a fronte delle 381.411 del quarto trimestre 2019 e continuando a interessare in misura maggiore gli uomini (176.876) rispetto alle donne (138.875). Per quanto concerne la durata, i rapporti di lavoro di 30 giorni o meno continuano a rappresentare la maggioranza (54,5%), sebbene in calo rispetto al terzo trimestre 2020 e al quarto dell'anno precedente, quando costituivano il 63% del totale.

Le donne continuano a essere le più interessate dai rapporti di durata uguale o inferiore a 30 giorni: sono infatti 82.388 le cessazioni di rapporti di lavoro di tale durata in riferimento alle donne, andando a comporre il 59,3% del totale, a fronte delle cessazioni in riferimento alla componente maschile, che si attestano al 50,8%. Rispetto allo stesso trimestre del 2019, il calo delle cessazioni di rapporti di lavoro di durata uguale o inferiore a 30 giorni ha interessato entrambi i generi, sebbene in modo più significativo le donne (che scendono di quasi 10 punti percentuali) rispetto agli uomini (che scendono di 7 punti percentuali).

In aumento invece le cessazioni relative ai rapporti di lavoro più stabili, di durata uguale o superiore a un anno. Nonostante questi continuino a costituire la tipologia di rapporto più sottorappresentata, rispetto al quarto trimestre del 2019 essi aumentano di 2.669 unità (11.119 nel 2020, 8.450 nel 2019).

Il divario di genere, tuttavia, è significativo: su 11.119 cessazioni in riferimento a tale classe di durata, 7.307 riguardano gli uomini e 3.812 le donne.

Crescono anche le somministrazioni di durata 31-90 giorni, che nel quarto trimestre 2020 si attestano a 79.329, contro le 67.065 dell'anno precedente (+23,2%). Tale aumento riguarda in modo più significativo gli uomini (+25,8%) rispetto alle donne (+19,5%) e, in riferimento all'ultimo trimestre 2020, i rapporti di lavoro di 31-90 continuano a presentare una maggiore componente maschile, per la quale essi rappresentano il 27,1% del totale, mentre per le donne il 22,5%.

## 4. Le donne migranti nel lavoro in somministrazione

### 4.1 Introduzione. Una panoramica sulla popolazione migrante e il mercato del lavoro.

Al 1° gennaio 2019 in Europa i cittadini stranieri erano 21.8 milioni, il 4,9% della popolazione residente. La maggior parte di essi si concentra in Germania (10,1 milioni), Italia (5.3 milioni), Francia (4.9 milioni) e Spagna (4.8 milioni).

**Table 1.1:** Non-national population, by group of citizenship, 1 January 2019  
(thousands)

	Total	Citizens of another EU Member State	Non-EU citizens	Stateless
Belgium	1 400.2	900.6	498.6	1.0
Bulgaria	95.8	9.6	84.3	1.9
Czechia	557.5	225.4	332.1	0.0
Denmark	525.8	205.7	311.8	8.3
Germany	10 089.3	4 293.9	5 783.9	11.5
Estonia	199.2	20.1	179.1	0.0
Ireland (*)	612.0	336.7	275.0	0.3
Greece	831.7	196.7	635.0	0.0
Spain	4 840.2	1 679.9	3 158.7	1.6
France (*)	4 882.6	1 460.9	3 421.7	0.0
Croatia	66.5	17.2	48.5	0.8
Italy	5 255.5	1 554.0	3 700.7	0.8
Cyprus	155.6	:	:	0.0
Latvia	266.6	6.1	260.3	0.2
Lithuania	47.2	6.9	39.2	1.0
Luxembourg	291.3	240.3	50.8	0.2
Hungary	180.5	71.2	109.3	0.1
Malta	83.3	:	:	0.0
Netherlands	1 068.1	520.4	534.8	12.9
Austria	1 427.1	719.2	703.4	4.4
Poland	289.8	29.0	260.2	0.6
Portugal	480.3	132.5	347.8	0.0
Romania	121.1	57.8	63.0	0.3
Slovenia	138.2	20.1	118.1	0.0
Slovakia	76.1	56.1	18.5	1.5
Finland	256.0	95.1	159.7	1.2
Sweden	920.1	302.0	598.4	19.8
United Kingdom	6 171.9	3 681.9	2 490.1	0.0
Iceland	44.3	36.5	7.7	0.0
Liechtenstein	13.1	6.9	6.2	0.0
Norway	584.1	343.6	237.8	2.6
Switzerland	2 146.4	1 370.4	775.5	0.5

Fonte: Eurostat

Nel 2019 il tasso di attività per cittadini di altri Paesi europei si attestava a 82%, a fronte del 70% dei cittadini non comunitari e del 78,6% dei cittadini nativi<sup>15</sup>.

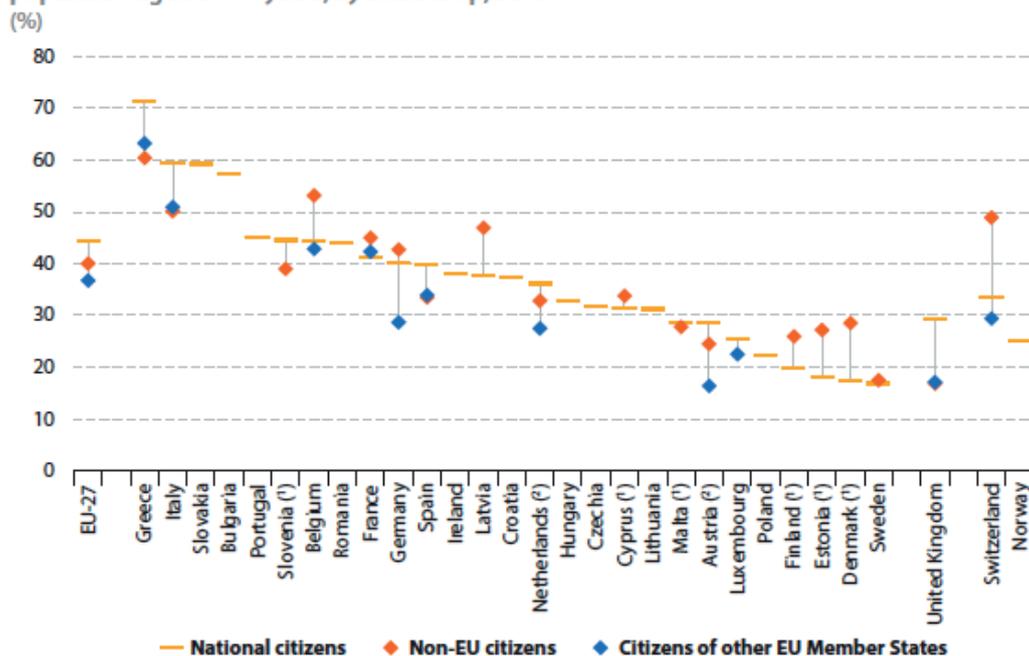
Da un punto di vista di genere, i tassi di attività delle donne sono significativamente più bassi rispetto a quelli degli uomini, e tale divario si accentua in riferimento alla popolazione migrante. Il tasso di attività delle cittadine non comunitarie è infatti del 57,5%, circa 25 punti percentuali in meno di quello maschile. In Belgio, Francia e Croazia il tasso di attività di cittadine non comunitarie è inferiore al 50%, mentre in Lituania sale a 81%. Il tasso di occupazione per i cittadini europei nativi nel 2019 si attestava al 73,8%, mentre quello dei cittadini stranieri era inferiore di otto punti percentuali. La Grecia ha registrato il più basso tasso di occupazione per cittadini di altri Paesi europei (50,1%), mentre il Belgio quello più basso per cittadini non comunitari (44%). Il tasso di disoccupazione per cittadini nativi tra i 20 e i 64 anni era del 6,1%, mentre saliva a 7,9% per cittadini di altri Paesi europei e a 14,7% per cittadini non comunitari. Il tasso di disoccupazione più alto di cittadini di altri Paesi europei è stato registrato in Grecia (26,6%), Spagna (15,2%) e Italia (13,9%). L'Italia figura anche tra i tre Paesi europei (insieme ancora a Grecia e Spagna), in cui viene registrato uno dei tassi più alti di disoccupazione strutturale, quella cioè a lungo termine che si protrae per almeno un anno.

Dall'indagine emerge anche che i cittadini stranieri in Europa sono più soggetti dei cittadini nativi a contratti di lavoro temporaneo: il 26,8% di cittadini non comunitari nel 2019 è stato impiegato con un contratto di lavoro a termine, contro il 16,9% di cittadini di altri Paesi europei e il 13,1% dei nativi.

---

15. Con l'espressione "cittadini non comunitari" si intendono cittadini di Paesi che non fanno parte dell'Unione Europea (cittadini extra-UE), mentre con l'espressione "cittadini nativi" si fa riferimento ai cittadini del Paese in cui sono attualmente residenti.

**Figure 2.9: Long-term unemployment as a percentage of total unemployment for the population aged 20-64 years, by citizenship, 2019 (%)**



La stessa dinamica si registra per quanto riguarda il lavoro part-time: il 25,4% dell'intera forza lavoro europea è composta da cittadini non comunitari impiegati con un contratto part-time, contro il 22,4% dei cittadini di altri Paesi europei e il 17,2% dei nativi. L'Italia si posiziona tra i primi cinque Paesi con i tassi di impiego part-time più alti per cittadini non comunitari, attestandosi al 26,6%<sup>16</sup>

La Nel 2019, inoltre, si riscontra una sovra-rappresentazione di cittadini non comunitari in specifiche professioni, quali gli addetti alle pulizie e i collaboratori domestici, gli addetti all'assistenza delle persone, lavoratori edili e personale non qualificato alle miniere, alle costruzioni e ai trasporti. Al contempo, i cittadini non comunitari sono sottorappresentati nel settore dell'insegnamento, delle attività finanziarie e amministrative e del lavoro agricolo specializzato<sup>17</sup>

16. Per questa prima sezione si veda il rapporto Eurostat Migrant Integration Statistics, 2020 edition, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021

17. Si vedano le Statistiche sulla migrazione verso l'Europa della Commissione Europea al seguente link [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe\\_it](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_it), ultima consultazione giugno 2021..

Per quanto riguarda l'Italia, al 1° gennaio 2019 i cittadini stranieri residenti sono 5.255 milioni, andando a comporre l'8,7% della popolazione. Per quanto riguarda i cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti in Italia, al periodo di riferimento risultavano essere 3.717 milioni, con una leggera prevalenza maschile (51,7%).

I cittadini provenienti dal continente africano costituiscono il 31,2% del totale, i cittadini degli Stati del continente asiatico il 30,4%, i cittadini provenienti dall'Europa centro-orientale il 27,9% e quelli dei Paesi dell'America centro-meridionale il 9,3%. Le dieci comunità più numerose nel 2019 sono quelle provenienti da: Marocco, Albania, Cina (Repubblica popolare cinese), Ucraina, India, Filippine, Bangladesh, Egitto, Pakistan, Moldavia (Repubblica di Moldavia). Tra queste, l'Albania e la Cina presentano una composizione di genere equilibrata, dal momento che le donne rappresentano rispettivamente il 49% e il 49,8%. Sebbene in termini generali le donne costituiscano circa la metà della popolazione migrante, guardando alle singole comunità si osservano dei divari di genere decisamente consistenti in riferimento a specifiche nazionalità.

La comunità ucraina e quella moldova, ad esempio, presentano una maggiore componente femminile (rispettivamente del 78,5% e 66,6%), come conseguenza anche di una sovra-rappresentazione delle donne provenienti da Ucraina e Moldavia nell'ambito del lavoro domestico e di cura. Di contro, le donne provenienti da Bangladesh, Egitto e Pakistan sono in numero inferiore rispetto ai propri connazionali e compongono rispettivamente il 27,7%, il 32,4% e il 28,4% delle proprie comunità di appartenenza. Al di fuori delle dieci nazionalità più numerose in Italia, le donne rappresentano una percentuale significativamente più alta degli uomini nella comunità brasiliana (72,4%), peruviana (58,2%), russa (81,2%), cubana (73,3%), georgiana (82%), statunitense (61%), dominicana (62,3%); mentre sono molto sotto-rappresentate nella comunità senegalese (26,4%), maliana (3,9%), gambiana (2,9%), afghana (6,1%), guineana (13,9%) e somala (27,9%).

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, nel 2019 gli occupati stranieri di 15 anni e oltre sono 2.505.186, le persone non occupate e in cerca di lavoro 401.960 e gli inattivi 1.175.059. I tassi di occupazione dei cittadini stranieri sono abbastanza elevati (62,8% per i cittadini provenienti da un altro Paese europeo e 60,1% per i cittadini non comunitari), mentre i tassi di disoccupazione dei cittadini stranieri sono più alti di quelli degli italiani nativi: 14% per i cittadini di un altro Paese europeo e 13,8% per i cittadini non comunitari, a fronte del 9,5% dei nativi.

Per tutti e tre i gruppi (italiani nativi, cittadini UE e cittadini non comunitari), la componente femminile fa registrare più alti tassi di disoccupazione e più bassi tassi di occupazione: il tasso di occupazione delle italiane è del 50,2%, a fronte del 67,3% maschile, quello delle donne provenienti da altri Paesi europei è del 55% contro il 74,1% maschile e quello delle donne non comunitarie è del 46,5% a fronte del 74% maschile. Per quanto riguarda i tassi di disoccupazione, le donne italiane registrano un tasso del 10,4%, contro l'8,8% maschile, le donne provenienti da Paesi europei del 15,6% a fronte del 12,1% maschile e le donne non comunitarie del 16,7% contro l'11,7% maschile. Nonostante ciò, all'interno di alcune comunità il divario di genere è più consistente.

Il tasso di disoccupazione delle donne egiziane, ghanesi, tunisine, marocchine, bangladesi e indiane è molto elevato (rispettivamente: 54,3%, 52,7%, 39,5%, 36,4%, 32,6% e 32,5%), così come le donne pakistane, bangladesi ed egiziane fanno registrare altissimi tassi di inattività (rispettivamente: 89,4%, 84,1% e 83,5%). Quello delle donne ucraine è l'unico caso in cui si registra un tasso di occupazione femminile più alto (66,5%) rispetto a quello degli uomini (59,9%). In altri casi, il divario di genere nel tasso di occupazione è particolarmente significativo, come nel caso del Bangladesh (uomini: 85,5%, donne: 10,7%), dell'Egitto (uomini: 85,2%, donne: 7,5%), dell'India (uomini: 83%, donne: 16%), del Marocco (uomini: 66,1%, donne: 19,4%), del Pakistan (uomini: 74,5%, donne: 7,3%) e della Tunisia (uomini: 72%, donne: 20,7%).

## 4.2 Lavoratori migranti nel lavoro in somministrazione: analisi preliminare in prospettiva di genere

Per quanto concerne il lavoro in somministrazione, i dati disponibili disarticolati per genere ed etnia sono molto limitati. In generale, nel 2020 dei 1.043.000 rapporti di lavoro in somministrazione attivati, 219.199 ha riguardato lavoratori stranieri, di cui 46.923 comunitari e 172.26 extra-comunitari.

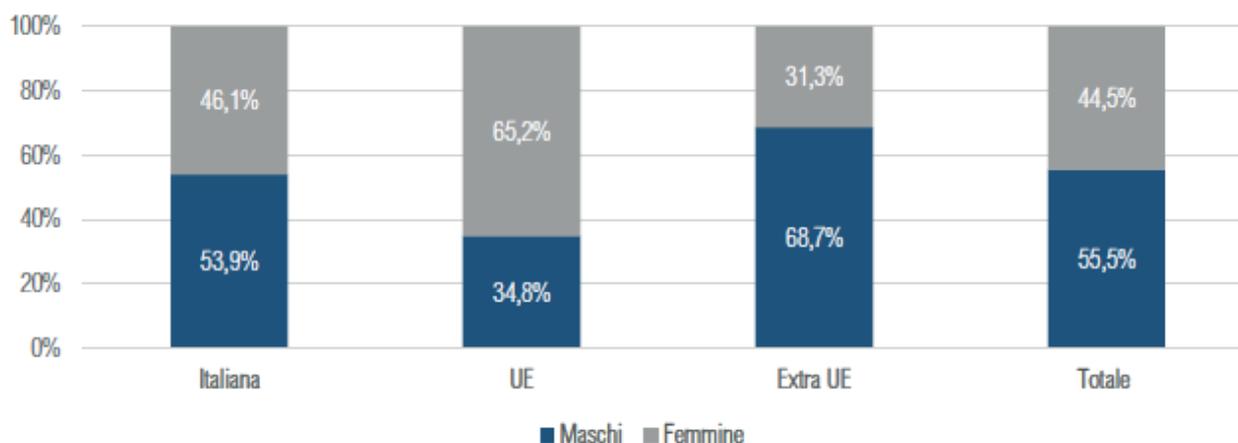
CITTADINANZA	V.a.	Comp. %	Var. % 2020/2019
Italiani	823.801	79,0	-26,1
Stranieri	219.199	21,0	-23,9
UE <sup>(a)</sup>	46.923	4,5	-24,9
Extra UE <sup>(a)</sup>	172.276	16,5	-23,6
<b>Totale</b>	<b>1.043.000</b>	<b>100,0</b>	<b>-25,7</b>

(a) Lavoratori nati all'estero e di cittadinanza non italiana

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Ulteriori, seppure esigue, informazioni possono essere tratte dai Rapporti annuali sulla presenza dei migranti prodotti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e realizzati singolarmente per le 16 nazionalità maggiormente presenti sul territorio italiano (albanese, bengalese, cinese, ecuadoriana, egiziana, filippina, indiana, marocchina, moldova, nigeriana, pakistana, peruviana, senegalese, srilankese, tunisina e ucraina)<sup>19</sup>

18. Cfr. XI Rapporto Annuale “Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia”, a cura della Direzione Generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2021.



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Ulteriori, seppure esigue, informazioni possono essere tratte dai Rapporti annuali sulla presenza dei migranti prodotti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e realizzati singolarmente per le 16 nazionalità maggiormente presenti sul territorio italiano (albanese, bengalese, cinese, ecuadoriana, egiziana, filippina, indiana, marocchina, moldova, nigeriana, pakistana, peruviana, senegalese, srilankese, tunisina e ucraina<sup>19</sup>

---

19. Gli ultimi dati disponibili sono relativi al 2019. Per le successive sezioni si vedano i Rapporti annuali sulla presenza dei migranti elaborati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel 2020 in riferimento al 2019.

## Albania

Nel 2019 le attivazioni di contratti in somministrazione per cittadini appartenenti alla comunità albanese sono state 21.616, mentre sono cessati 21.588 rapporti di lavoro in somministrazione. Nella comunità in questione la composizione di genere è abbastanza equilibrata, dal momento che le donne rappresentano il 54,7% delle attivazioni e il 16% delle lavoratrici non comunitarie assunte con un contratto di somministrazione nel 2019.

Genere	Albania		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	54,7%	-30,4%	32,9%	-17,4%	16,0%
Maschi	45,3%	-36,0%	67,1%	-18,9%	6,5%
<b>Totale=100%</b>	<b>21.616</b>	<b>-33,0%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>9,6%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Tali dati confermano un generale minore coinvolgimento delle donne albanesi nel mondo del lavoro. Il tasso di occupazione femminile è infatti del 38,6%, a fronte del 72,4% maschile. Anche il tasso di inattività femminile è superiore alla media non comunitaria e si attesta sul 52,9%. Le donne infine rappresentano il 33% degli occupati albanesi nel 2019.

## Bangladesh

Nel 2019 le attivazioni di contratti in somministrazione per cittadini appartenenti alla comunità bengalese sono 7.943, mentre i rapporti di lavoro in somministrazione cessati sono 7.809. Nel caso della comunità presa in esame la composizione di genere non è affatto bilanciata: le donne rappresentano infatti il 9,1% delle attivazioni, andando a costituire solo l'1% delle lavoratrici non comunitarie destinatarie di un contratto in somministrazione nel 2019.

Genere	Bangladesh		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	9,1%	-10,5%	32,9%	-17,4%	1,0%
Maschi	90,9%	-16,7%	67,1%	-18,9%	4,8%
<b>Totale=100%</b>	<b>7.943</b>	<b>-16,2%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>3,5%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Questi dati confermano lo scarso coinvolgimento delle donne bengalesi nel mondo del lavoro in generale: la comunità bengalese si configura come la terza comunità, tra quelle non comunitarie, con il più basso tasso di occupazione femminile (10,7%, a fronte dell'83,5% maschile).

## Cina

La comunità cinese risulta scarsamente coinvolta dal lavoro in somministrazione: nel 2019 le attivazioni di contratti in somministrazione sono stati 761, mentre le cessazioni 883. La composizione di genere è abbastanza bilanciata, con la componente femminile che rappresenta il 51,8% delle attivazioni e quella maschile il 48,2%.

Genere	Cina		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	51,8%	-37,7%	32,9%	-17,4%	0,5%
Maschi	48,2%	-33,9%	67,1%	-18,9%	0,2%
<b>Totale=100%</b>	<b>761</b>	<b>-35,9%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>0,3%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

In generale la componente femminile fa registrare un buon coinvolgimento nel mondo del lavoro. Sebbene il tasso di occupazione femminile sia più basso di quello maschile (rispettivamente 69,8% e 81,2%), tuttavia tali differenze sono più contenute rispetto a quelle registrate nel complesso nella popolazione non comunitaria. Le donne cinesi inoltre costituiscono il 45,9% degli occupati cinesi nel 2019. Da segnalare tuttavia un decremento del 2,6% del tasso di occupazione femminile nell'ultimo anno.

## Ecuador

Nel caso della comunità ecuadoriana, nel 2019 sono stati attivati 5.702 contratti di lavoro in somministrazione, mentre ne sono stati cessati 5.763. La composizione di genere mostra una, seppur lieve, maggiore presenza femminile: le donne ecuadoriane rappresentano infatti il 53,2% dei contratti di lavoro in somministrazione attivati, mentre gli uomini ecuadoriani rappresentano il 46,8%. Il 4,1% del totale delle attivazioni in somministrazione per lavoratori non comunitari coinvolge le donne ecuadoriane.

Genere	Ecuador		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	53,2%	-20,1%	32,9%	-17,4%	4,1%
Maschi	46,8%	-21,1%	67,1%	-18,9%	1,8%
Totale=100%	5.702	-20,6%	224.986	-18,4%	2,5%

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Questi dati sono in linea con un generale buon coinvolgimento della componente femminile nel mondo del lavoro. Il tasso di occupazione delle donne ecuadoriane è infatti del 57,8% e anche il tasso di inattività femminile è inferiore alla media non comunitaria, attestandosi sul 31,3%, mentre il tasso di disoccupazione è del 16,2%. Le donne ecuadoriane inoltre compongono il 46% del totale degli occupati di questa comunità nel 2019.

## Egitto

Nel 2019 le attivazioni di contratti di lavoro in somministrazione per cittadini appartenenti alla comunità egiziana sono state 4.385, mentre le cessazioni sono state 4.258. La composizione di genere è estremamente polarizzata a sfavore della componente femminile, che costituisce solo l'1,4% delle lavoratrici non comunitarie assunte con un contratto in somministrazione nel 2019. Le donne sono state coinvolte nel 23,1% delle attivazioni, a fronte del 76,9% degli uomini.

Genere	Egitto		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	23,1%	13,7%	32,9%	-17,4%	1,4%
Maschi	76,9%	-16,2%	67,1%	-18,9%	2,2%
<b>Totale=100%</b>	<b>4.385</b>	<b>-10,7%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>1,9%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Anche in questo caso tali dati confermano una tendenza che riguarda in modo più generale le donne egiziane nel mondo del lavoro: esse presentano infatti un tasso di occupazione significativamente basso (7,5%, a fronte dell'85,2% maschile) e il tasso di inattività femminile è dell'83,5%. Nel caso della comunità in questione, inoltre, si registra anche un importante gender pay gap sia nel lavoro dipendente (dove la retribuzione mensile media maschile supera quella femminile di 330 euro) sia nel lavoro agricolo (dove lo scarto supera le 500 euro).

## Filippine

Per la comunità filippina i rapporti di lavoro in somministrazione attivati nel 2019 sono stati 3.449, mentre quelli cessati 3.368. Anche in questo caso la composizione maschile costituisce la maggioranza: i lavoratori filippini rappresentano il 58,4%, a fronte del 41,6% della componente femminile.

Genere	Filippine		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	41,6%	-29,7%	32,9%	-17,4%	1,9%
Maschi	58,4%	-37,5%	67,1%	-18,9%	1,3%
<b>Totale=100%</b>	<b>3.449</b>	<b>-34,5%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>1,5%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

In questo caso tali dati si discostano dalla tendenza generale che invece, nel caso della comunità filippina, vede un maggiore coinvolgimento della componente femminile rispetto a quella maschile. Le donne filippine presentano infatti il più elevato tasso di occupazione (pari all'80,4%) tra le principali comunità non comunitarie, il più basso tasso di inattività (15,2%) e il secondo più basso tasso di disoccupazione (5%).

## India

Nel 2019 i contratti in somministrazione attivati per lavoratori e lavoratrici indiani sono stati nel complesso 9.837, mentre quelli cessati 9.854. Nella comunità presa in esame la composizione di genere è fortemente polarizzata: le donne, infatti, sono destinatarie del 20,9% dei rapporti di lavoro in somministrazione attivati, mentre gli uomini il 79,1%.

Genere	INDIA		Totale non comunitari		Incidenza su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	20,9%	-13,1%	32,9%	-17,4%	2,8%
Maschi	79,1%	-33,3%	67,1%	-18,9%	5,2%
<b>Totale=100%</b>	<b>9.837</b>	<b>-29,9%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>4,4%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Tali dati confermano l'andamento generale della componente femminile nella comunità indiana, nella quale le donne presentano un elevato tasso di disoccupazione (32,5%), un basso tasso di occupazione (16%, a fronte dell'83% maschile) e un alto tasso di inattività (76,2%). La componente femminile rappresenta solo il 12,1% degli occupati indiani.

## Marocco

Le attivazioni di contratti di lavoro in somministrazione per lavoratori appartenenti alla comunità marocchina nel 2019 sono state 25.245, mentre le cessazioni sono state 25.194. Anche in questo caso la polarizzazione nella composizione di genere è a favore dei lavoratori: essi, infatti, sono stati

destinatari del 71,4% dei rapporti di lavoro in somministrazione attivati, a fronte del 28,6% della componente femminile.

Genere	Marocco		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	28,6%	-19,4%	32,9%	-17,4%	9,7%
Maschi	71,4%	-28,4%	67,1%	-18,9%	11,9%
<b>Totale=100%</b>	<b>25.245</b>	<b>-26,0%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>11,2%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Anche nel caso della comunità presa in esame, i dati relativi al lavoro in somministrazione confermano la tendenza generale, che vede le donne marocchine scarsamente coinvolte nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione femminile, infatti, è del 19,4% (a fronte del 66,1% maschile), mentre il tasso di inattività si attesta sul 69,6%.

## Moldavia

Nel 2019 i contratti di lavoro in somministrazione attivati per lavoratori appartenenti alla comunità moldava sono stati 6.609, mentre i rapporti di lavoro cessati sono stati 6.605. In questo caso la polarizzazione di genere è ribaltata in favore della componente femminile, che è destinataria del 58,8% dei rapporti di lavoro attivati, a fronte del 41,2% della componente maschile. Le donne moldave rappresentano inoltre più del 5% delle lavoratrici non comunitarie assunte con un contratto in somministrazione nel 2019.

Genere	Moldova		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	58,8%	-27,0%	32,9%	-17,4%	5,2%
Maschi	41,2%	-32,4%	67,1%	-18,9%	1,8%
<b>Totale=100%</b>	<b>6.609</b>	<b>-29,3%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>2,9%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Tali dati confermano il quadro generale relativo al coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro: il 64% dei lavoratori moldavi sono infatti donne, e il loro tasso di inattività è inferiore alla media non comunitaria (25,8%, a fronte del 43,9% registrato per il totale delle donne non comunitarie). Va osservato che tale situazione è anche fortemente legata all'impiego nel settore del lavoro domestico in larga parte di donne provenienti da Paesi dell'Est europeo, tra cui la Moldavia: il 46% dei moldavi è infatti occupato nel settore dei Servizi pubblici, sociali e alle persone.

Questo emerge anche dal fatto che il lavoro domestico costituisce l'unico settore in cui le donne moldave percepiscono un salario di circa 20 in più rispetto agli uomini, mentre nel lavoro dipendente il gender pay gap registra una retribuzione media maschile superiore di 580 a quella femminile, e di 277 euro nel lavoro agricolo.

## Nigeria

Nel 2019 le attivazioni di contratti di lavoro in somministrazione per lavoratori appartenenti alla comunità nigeriana sono state 15.952, mentre le cessazioni registrate per il 2018 sono state 15.756. La composizione di genere appare sbilanciata, dal momento che le donne compongono il 28,1% delle attivazioni, a fronte del 71,9% riscontrato per gli uomini.

Genere	Nigeria		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	28,1%	8,6%	32,9%	-17,4%	6,0%
Maschi	71,9%	37,2%	67,1%	-18,9%	7,6%
<b>Totale=100%</b>	<b>15.952</b>	<b>27,7%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>7,1%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

La comunità nigeriana presenta in generale una tendenza negativa per quanto concerne il coinvolgimento nel mondo del lavoro. Tale tendenza è determinata soprattutto da una bassa incidenza di occupati all'interno della comunità nigeriana maschile (sebbene tale tasso sia comunque più alto di quello relativo alla componente femminile, rispettivamente 51,1% e 39,4%),

ma anche da un andamento tendenziale dell'occupazione preoccupante per quanto riguarda gli uomini: se il tasso di occupazione femminile ha registrato un calo dello 0,9% nell'ultimo anno, il tasso di occupazione maschile è sceso di 5 punti percentuali.

## Pakistan

Nel 2019 le attivazioni di contratti in somministrazione per cittadini pakistani sono state 10.825, mentre le cessazioni 10.802. Anche in questo caso la composizione di genere è significativamente sbilanciata: le donne pakistane, infatti, costituiscono solo il 3,1% dei rapporti di lavoro in somministrazione attivati, mentre gli uomini il 96,9%. Le donne inoltre rappresentano solo lo 0,5% delle lavoratrici comunitarie interessate da un contratto in somministrazione nel 2019, mentre gli uomini il 7%.

Genere	Pakistan		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	3,1%	-40,7%	32,9%	-17,4%	0,5%
Maschi	96,9%	-11,5%	67,1%	-18,9%	6,9%
<b>Totale=100%</b>	<b>10.825</b>	<b>-12,9%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>4,8%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Questo quadro rientra in un panorama più ampio di basso coinvolgimento delle donne pakistane nel mondo del lavoro. Il tasso di occupazione femminile è del 7,3%, mentre quello degli uomini del 74,5%. Anche per quanto riguarda l'inattività le donne pakistane non presentano dati incoraggianti: l'inattività si attesta sull'83%. Le donne appartenenti alla comunità in questione, inoltre, compongono solo il 4,7% degli occupati di nazionalità pakistana.

## Perù

Le attivazioni di contratti di lavoro in somministrazione per lavoratori e lavoratrici peruviani/e nel 2019 sono state 7.252, mentre le cessazioni 7.251. La composizione di genere è abbastanza equilibrata a favore delle donne, dal momento che esse costituiscono il 56,7%, mentre gli uomini il 43,3%. Le donne peruviane, inoltre, rappresentano il 5,5% delle lavoratrici non comunitarie assunte con un contratto di somministrazione nel 2019.

Genere	Perù		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	56,7%	-6,6%	32,9%	-17,4%	5,5%
Maschi	43,3%	-27,4%	67,1%	-18,9%	2,1%
<b>Totale=100%</b>	<b>7.252</b>	<b>-16,9%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>3,2%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Tale andamento conferma una situazione di coinvolgimento delle donne peruviane nel mercato del lavoro positiva, dal momento che esse costituiscono il 55,3% degli occupati peruviani e presentano un tasso di occupazione del 66,3%.

## Senegal

Nel 2019 le attivazioni di contratti di lavoro in somministrazione per cittadini/e appartenenti alla comunità senegalese sono state 23.281, mentre le cessazioni 23.071. La composizione di genere appare notevolmente polarizzata: le donne senegalesi rappresentano infatti il 15,6% dei rapporti di lavoro in somministrazione attivati, mentre gli uomini l'84,4%.

Genere	SENEGAL		Totale non comunitari		Incidenza su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2018/2017	v. %	Variazione % 2018/2017	
Femmine	15,6%	13,3%	32,9%	-17,4%	4,9%
Maschi	84,4%	-10,5%	67,1%	-18,9%	13,0%
<b>Totale=100%</b>	<b>23.281</b>	<b>-7,5%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>10,3%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Tale quadro conferma il generale scarso coinvolgimento delle donne senegalesi all'interno del mercato del lavoro, che conduce a diversi tassi di occupazione tra uomini (77,9%) e donne (25,7%). Le donne inoltre compongono solo il 10,2% degli occupati senegalesi. Tuttavia, nell'ultimo anno si è riscontrato un aumento del tasso di occupazione femminile del 4,8%.

## Sri Lanka

Nel 2019 i contratti di lavoro in somministrazione attivati per i cittadini e le cittadine della comunità srilankese sono stati 2.147, mentre le cessazioni 2.062. La composizione di genere appare polarizzata: le donne compongono il 17,7% delle occupate con contratti di lavoro in somministrazione, mentre gli uomini l'82,3%. Le donne srilankesi inoltre rappresentano solo lo 0,5% delle lavoratrici non comunitarie interessate da un contratto di somministrazione nel 2019.

Genere	Sri Lanka		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	17,7%	-26,5%	32,9%	-17,4%	0,5%
Maschi	82,3%	-21,2%	67,1%	-18,9%	1,2%
<b>Totale=100%</b>	<b>2.147</b>	<b>-22,2%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>1,0%</b>

Fonte: Elaborazione Area SplINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

In generale, nella comunità srilankese si registrano significative differenze di genere nel coinvolgimento nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione maschile si attesta sull'81,4%, mentre quello femminile sul 49,6%. Il tasso di occupazione femminile inoltre è in calo del 3,1%, mentre il tasso di disoccupazione femminile è del 17,5%. Le donne srilankesi, infine, compongono il 35,1% del totale degli occupati nel 2019.

## Tunisia

Nel 2019 le attivazioni di contratti in somministrazione per cittadini/e appartenenti alla comunità tunisina sono state 5.220, mentre le cessazioni relative al 2018 sono state 5.215. Anche in questo caso la situazione rispetto alla composizione di genere appare sbilanciata a sfavore delle donne tunisine, che sono state interessate dal 28,2% dei rapporti di lavoro in somministrazione attivati, a fronte del 71,8% per quanto riguarda gli uomini.

Genere	Tunisia		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	28,2%	-25,7%	32,9%	-17,4%	2,0%
Maschi	71,8%	-27,9%	67,1%	-18,9%	2,5%
<b>Totale=100%</b>	<b>5.220</b>	<b>-27,3%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>2,3%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

La componente femminile presenta in generale uno scarso coinvolgimento nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione femminile è infatti del 20,7%, a fronte del 72% maschile. Tuttavia, il tasso di occupazione femminile ha registrato un aumento di 8,2 punti percentuali nell'ultimo anno. La componente femminile presenta dati non incoraggianti anche sul fronte dell'inattività (65,6%) e su quello della disoccupazione, che arriva quasi al 40%.

## Ucraina

Nel 2019 le attivazioni di contratti in somministrazione per lavoratori e lavoratrici appartenenti alla comunità ucraina sono state 7.048, mentre le cessazioni 7.033. Da rilevare che, rispetto all'anno precedente, si registra un calo di assunzioni in somministrazione, sia per la componente femminile (-23,2%) sia per quella maschile (-28,4%).

La composizione di genere appare in questo caso polarizzata a favore delle donne ucraine, le quali rappresentano il 61,6% dei rapporti di lavoro in somministrazione attivati nel 2019, mentre gli uomini il 38,4%. Le donne ucraine rappresentano circa il 6% delle lavoratrici non comunitarie interessate da un contratto in somministrazione nel 2019.

Genere	Ucraina		Totale non comunitari		Incidenza % su totale non comunitari
	v. %	Variazione % 2019/2018	v. %	Variazione % 2019/2018	
Femmine	61,6%	-23,2%	32,9%	-17,4%	5,9%
Maschi	38,4%	-28,4%	67,1%	-18,9%	1,8%
<b>Totale=100%</b>	<b>7.048</b>	<b>-25,3%</b>	<b>224.986</b>	<b>-18,4%</b>	<b>3,1%</b>

Fonte: Elaborazione Area SpINT di Anpal Servizi su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Questi dati confermano il generale significativo coinvolgimento delle donne ucraine nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione femminile è infatti del 66,5%, mentre quello maschile del 60%. Le donne ucraine rappresentano inoltre l'80,7% del totale degli occupati appartenenti a questa comunità. Anche il tasso di inattività femminile è inferiore alla media non comunitaria e si attesta sul 23,5%.

Anche in questo caso, come in quello delle donne moldave, tale andamento è anche conseguenza della sostanziale occupazione delle donne ucraine nel settore dei Servizi pubblici, sociali e alle persone, che accoglie circa il 65% dei lavoratori ucraini.

Anche in questo caso, le donne ucraine impiegate nel lavoro domestico percepiscono una retribuzione di 94 euro maggiore rispetto agli uomini, mentre il gender pay gap si manifesta nel lavoro dipendente, dove in media la retribuzione maschile è superiore a quella femminile di 400 euro.

## 5. Percezione soggettiva dell'esperienza lavorativa e violenza di genere nel lavoro in somministrazione

In questa sezione vengono analizzate le risposte a 189 questionari anonimi somministrati a donne che hanno attivo o che hanno avuto un contratto di lavoro in somministrazione in riferimento al biennio 2019-2020. Il questionario, composto da 27 domande a risposta multipla e aperte, è stato strutturato in due parti: nella prima parte (prime 14 domande) si è chiesto alle partecipanti di rispondere a quesiti relativi alla propria esperienza soggettiva nel lavoro in somministrazione, in termini di soddisfazione personale, avanzamenti di carriera, stabilizzazione, miglioramento della situazione economica, bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata/famiglia, coerenza tra impiego e percorso di studi.

Nella seconda parte (dalla domanda n. 15 alla n. 27), l'attenzione si è concentrata sulla eventuale esperienza di forme di violenza, molestie, abusi sia in termini fisici che psicologici, e in generale di discriminazioni legate al genere sul luogo di lavoro. Secondo un'indagine Istat riferita al 2016 (ultimi dati disponibili) sono un milione 404mila le donne che nella propria vita hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul lavoro. Per quanto riguarda i soli ricatti a sfondo sessuale sul lavoro, sono un milione 173mila le donne che hanno subito ricatti sessuali nella propria vita lavorativa. La percentuale dei casi in cui questi eventi non vengono denunciati né sul luogo di lavoro né alle forze dell'ordine è altissima e sfiora l'81%<sup>20</sup>.

---

20. Cfr. l'indagine Istat al link <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>.

Il 29 ottobre 2021 inoltre l'Italia ha completato il processo di ratificazione della Convenzione OIL n. 190 del 2019 per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, che definisce l'espressione "violenza e molestie sul luogo di lavoro" come "insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

Questo concetto include la violenza e le molestie di genere che sono definite dalla convenzione come quelle perpetrate nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali<sup>21</sup>. La gravità di un fenomeno che appare chiaramente radicato viene rilevata anche dal rapporto INAIL del 2021, che offre una panoramica sul fenomeno e sulla legislazione relativa e propone informazioni e suggerimenti su come riconoscere, affrontare e prevenire situazioni di violenza nell'ambiente lavorativo<sup>22</sup>

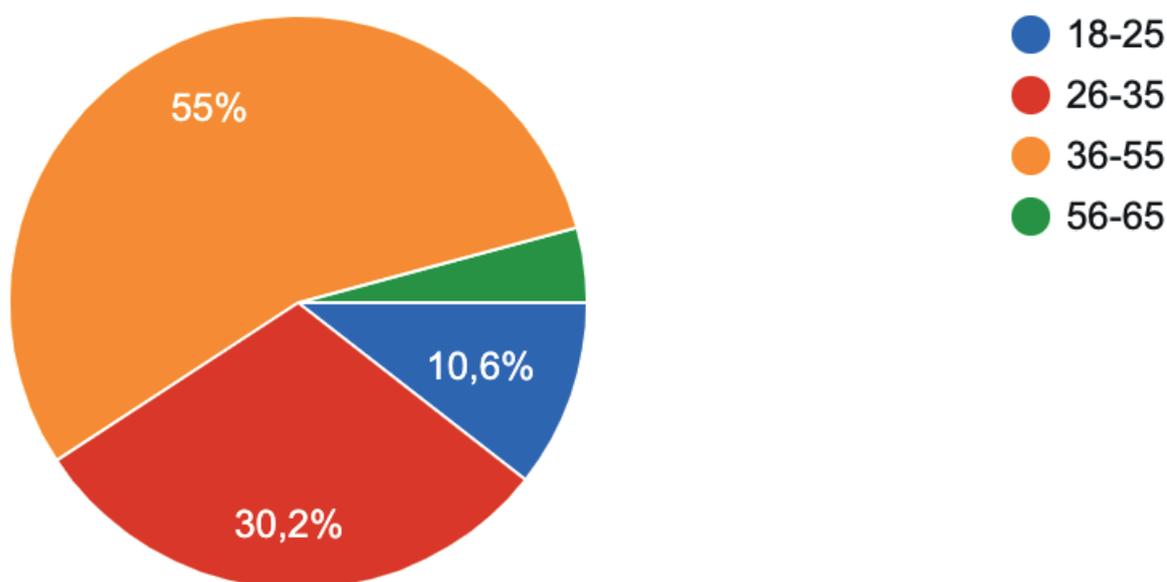
In questo contesto, si rileva la necessità di implementare da un lato la raccolta di informazioni e dati aggiornati circa il fenomeno della violenza di genere sul luogo di lavoro, dall'altro di implementare azioni concrete volte a rendere l'ambiente di lavoro un luogo sicuro. Le informazioni tratte dai questionari somministrati nell'ambito di questa ricerca non intendono essere esaustive né di offrire dati statisticamente rilevanti ma piuttosto di proporre da un lato un primo metodo di indagine, dall'altro di tratteggiare le caratteristiche del fenomeno in piccola scala, con l'auspicio che questo tipo di ricerche possano essere replicate in futuro su campioni più ampi.

---

21. Organizzazione Internazionale del Lavoro, "Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro", Convenzione n. 190, Raccomandazione n. 206, 2019.

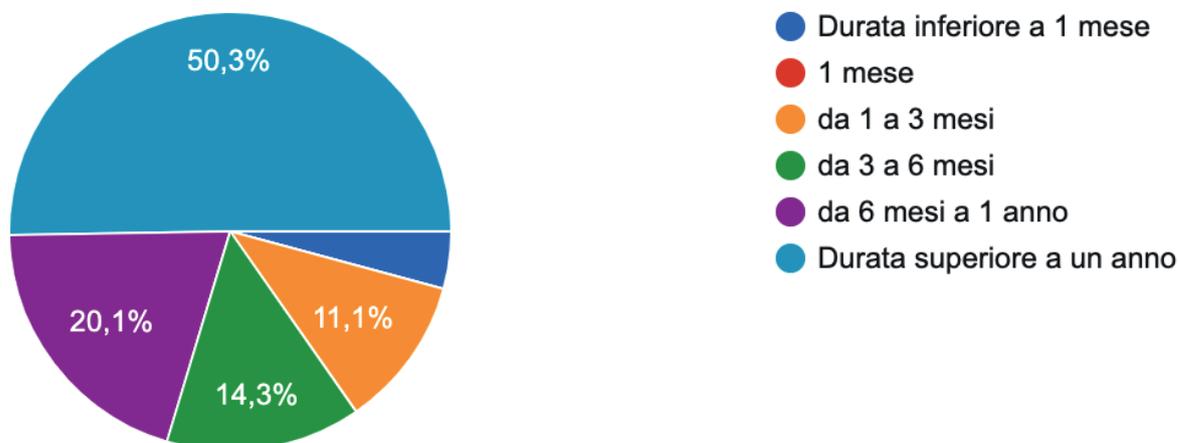
22. Gli ultimi dati disponibili sono relativi al 2019. Per le successive sezioni si vedano i Rapporti annuali sulla presenza dei migranti elaborati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel 2020 in riferimento al 2019.

Per quanto riguarda le informazioni preliminari, la maggior parte delle partecipanti all'indagine si attesta su una fascia di età medio-giovane: il 55% dichiara di avere tra i 36 e i 55 anni, il 30,2% tra i 26 e i 35, il 10,6% tra i 18 e i 25 e una componente minoritaria (4,2%) tra i 56 e i 65 anni (Immagine 1).



**Immagine 1: classi d'età**

Il 93,1% inoltre è di nazionalità italiana, e la componente restante è composta da nazionalità argentina, camerunense, gambiana, georgiana, rumena e macedone. Il 73% delle partecipanti afferma di essere o essere stata impiegata nel settore dei Servizi, mentre il 20,1% nel settore dell'Industria. La componente restante afferma di essere stata impiegata come operaia, metalmeccanica, avvocatata e nella logistica, senza specifiche ulteriori. Per quanto concerne la durata del rapporto di lavoro, la metà delle partecipanti (50,3%) afferma di essere stata interessata da un contratto di lavoro in somministrazione della durata superiore a un anno, il 20,1% tra i 6 mesi e un anno, il 14,3% tra i 3 e i 6 mesi, l'11,1% tra 1 e 3 mesi e il 4,2% della durata inferiore a un mese.

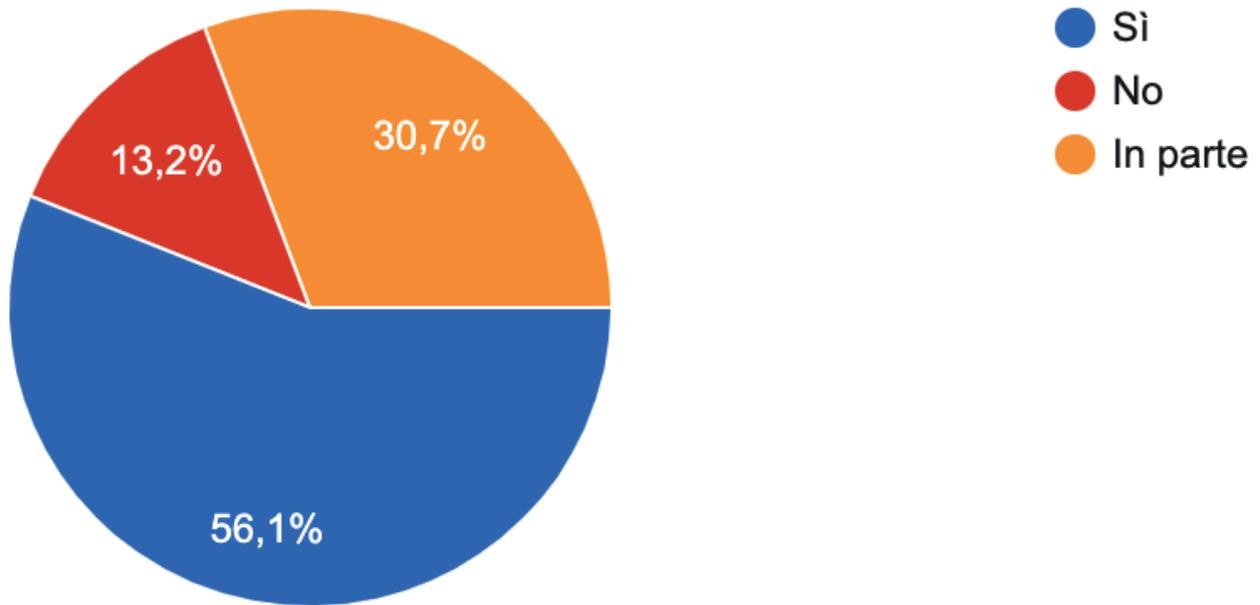


**Immagine 2: durata del rapporto di lavoro**

Una significativa maggioranza delle partecipanti afferma che il proprio impiego in somministrazione non è stato coerente con il proprio percorso di studi/formazione professionale o lo è stato solo in parte (rispettivamente il 48,7% e il 22,8%). Più positiva invece è la percezione circa la valorizzazione personale nell'impiego di riferimento: il 30,2% afferma di essersi sentita essere stata valorizzata come persona e come lavoratrice, il 27,5% risponde "abbastanza" e il 30,2% dichiara di aver avuto una percezione negativa. Si registra un dato positivo anche per quanto riguarda la percezione circa l'acquisizione di nuove competenze nel corso dell'esperienza del lavoro in somministrazione: il 63% afferma di aver acquisito nuove competenze spendibili sul mercato del lavoro, il 27% afferma di aver rafforzato competenze di cui già disponeva e solo il 10,1% dichiara di non aver acquisito nuove competenze.

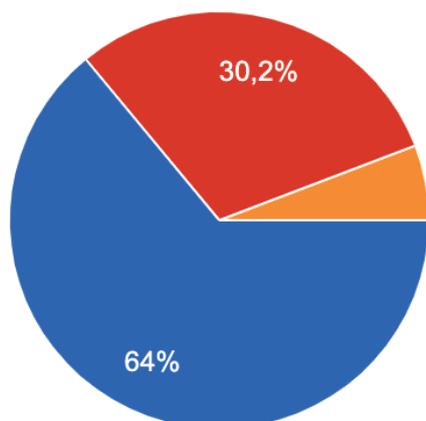
Per quanto concerne le lavoratrici che hanno terminato il proprio rapporto di lavoro in somministrazione, il 54,6% di esse pensa che questa esperienza non ha aumentato le proprie possibilità di ottenere un impiego stabile, il 25,9% afferma che ciò è avvenuto solo in parte, mentre solo il 19,4% dichiara che l'esperienza di lavoro in somministrazione ha effettivamente contribuito a ottenere una situazione lavorativa stabile.

Per quanto concerne il miglioramento della propria situazione economica le risposte sono più incoraggianti, dal momento che solo il 13,2% dichiara che l'esperienza del lavoro in somministrazione non ha contribuito a migliorare la propria condizione economica, a fronte del 56,1% che risponde in modo affermativo e il 30,7% che risponde "in parte".



**Immagine 3: miglioramento della situazione economica**

Il quadro appare invece negativo per quanto riguarda gli avanzamenti di carriera: solo il 3,7% afferma di aver goduto di avanzamenti di carriera nell'ambito del proprio impiego in somministrazione, mentre il 91,5% afferma che ciò non è accaduto (il restante 4,8% risponde "in parte"). La conciliazione tra lavoro e vita privata/famiglia appare abbastanza bilanciata, ove il 64% afferma di essere riuscita a conciliare lavoro e vita personale. Tra le partecipanti che hanno affermato invece di aver riscontrato delle difficoltà a conciliare i due aspetti, la maggioranza (30,2%) afferma di aver dovuto sacrificare la propria famiglia/vita privata, mentre solo il 5,8% ha affermato di aver sacrificato il lavoro (ad esempio lavorando part-time invece che full-time)



- Sì, sono riuscita a conciliare il lavoro e la famiglia senza problemi
- Non molto, ho dovuto sacrificare parzialmente la mia famiglia/vita privata
- Non molto, ho dovuto sacrificare parzialmente il lavoro (ad esempio lavorando part-time invece di full-time)

**Immagine 4: conciliazione lavoro/ vita privata**

Circa la metà delle donne che hanno partecipato (53,4%) affermano inoltre di aver usufruito delle prestazioni previste dalla bilateralità contrattuale. In chiusura della prima sezione, alle partecipanti è stato chiesto se fossero in generale soddisfatte della propria esperienza di lavoro in somministrazione. Il 13,2% ha risposto di non essere soddisfatta, il 45,5% di esserlo in parte e il 41,3% di esserlo del tutto. Alla domanda aperta conclusiva della prima sezione, che chiedeva di aggiungere altre considerazioni relative alla propria esperienza lavorativa in somministrazione, hanno risposto 49 partecipanti. Di queste, solo due hanno offerto considerazioni positive (la prima ha affermato che il proprio impiego ha costituito una buona opportunità di lavoro, e la seconda ha affermato che il supporto dell'organizzazione sindacale di riferimento è stato rilevante. Le risposte restanti tratteggiano un quadro pressoché negativo della situazione.

La maggior parte di esse fa riferimento a una bassa retribuzione, a una condizione cronica di precarietà, a una mancanza di sicurezza economica nel lungo periodo, all'impossibilità di avanzare di carriera, a una mancanza di tutele e a una mancata corrispondenza tra le mansioni assegnate e le proprie competenze.

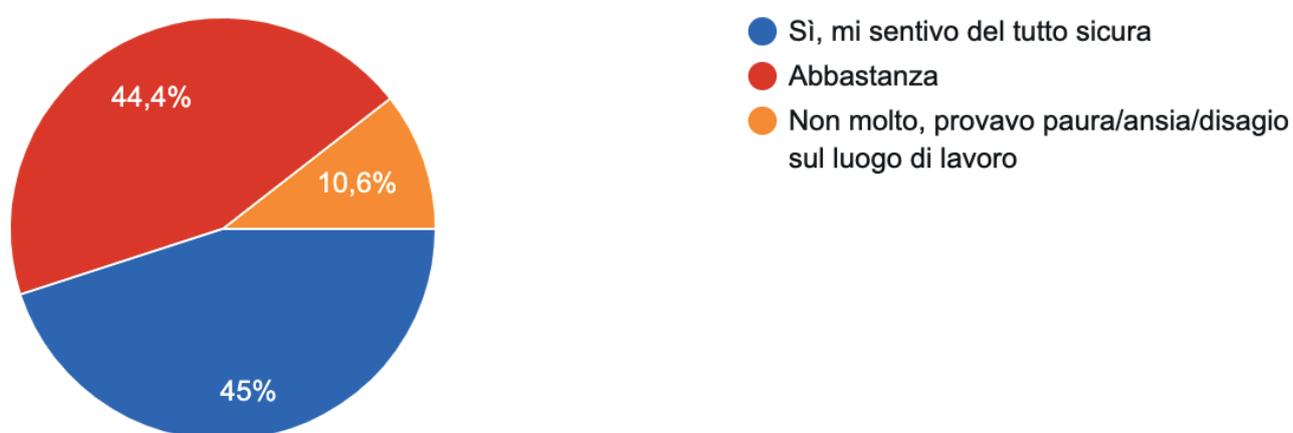
Una considerazione ricorrente in molte risposte riguarda una differenza di trattamento tra i lavoratori in somministrazione e quelli dipendenti dell'azienda/ente in cui si è impiegati. Tale disparità penalizza le lavoratrici in somministrazione in termini di mansioni, retribuzione, trattamento, riconoscimento, tutele e rispetto dei diritti sul luogo di lavoro.

Una lavoratrice in particolare riassume tali elementi ed aggiunge anche difficoltà da un punto di vista relazionale derivanti dalla natura precaria del contratto in somministrazione, affermando che “i contratti e i livelli sono applicati in maniera discrezionale e non rispettano le competenze e il titolo di studio. Non viene data nessuna certezza di un'assunzione diretta da parte dell'azienda in cui si lavora e il trattamento economico è inferiore alla mansione svolta.

Disparità fra lavoratori somministrati e dipendenti (i somministrati ricevono lo stipendio il 15 del mese successivo a quello lavorato mentre i dipendenti lo ricevono il 27 del mese lavorato). I somministrati non accedono a premi aziendali o altri riconoscimenti economici. In caso di interruzione del rapporto di lavoro con l'azienda l'agenzia per il lavoro avvisa il lavoratore con pochissimo preavviso mentre il lavoratore è tenuto a dare un preavviso di almeno 30 giorni lavorativi se non vuole avere delle penali e delle trattenute sul TFR.

Spesso il lavoro somministrato diventa una situazione cronica nel tempo che non porta mai a un'assunzione diretta da parte delle aziende prolungando negli anni la situazione di precarietà e impossibilità di programmare il futuro anche in lavoratori che a 40/50 anni ambiscono ad avere una situazione lavorativa stabile. Non dà la possibilità di sentirsi integrati nel posto di lavoro in quanto si vive ogni esperienza lavorativa come un luogo di passaggio, dove le relazioni durano il tempo del contratto che in qualunque momento può essere interrotto”. Le parole più ricorrenti per descrivere l'esperienza del lavoro in somministrazione utilizzate dalle lavoratrici sono “sfruttamento legalizzato”, “dipendenti di serie B”, “precarietà”, “sottopagato”.

La sezione successiva del questionario ha avuto l'obiettivo indagare se e come la violenza di genere si manifesta sul luogo di lavoro nelle esperienze personali delle partecipanti. Alla domanda "si sentiva al sicuro nell'ambiente di lavoro da lei vissuto durante l'impiego in somministrazione?" il 45% afferma di essersi sentita sicura, il 44,4% risponde "abbastanza" e il 10,6% afferma di non essersi sentita al sicuro e di aver provato ansia/disagio/paura sul luogo di lavoro.



**Immagine 5: percezione di sicurezza/insicurezza nell'ambiente di lavoro**

er quanto riguarda le molestie verbali (apprezzamenti non graditi e non richiesti, fischi), l'89,4% dichiara di non aver mai subito molestie di questo tipo, il 3,7% dichiara di averle subito una sola volta e il 6,9% dichiara di averle subite più di una volta. La quasi totalità del campione (93,1%) dichiara di non aver mai subito contatti fisici non desiderati da colleghi o superiori sul luogo di lavoro, il 3,7% dichiara di aver subito tali contatti indesiderati una volta e il 3,2% più di una volta. La quasi totalità delle partecipanti non ha mai subito molestie sessuali (98,9%) sul luogo di lavoro, e nessuna delle partecipanti ha mai subito violenza fisica e/o sessuale sul luogo di lavoro. Il 96,8% delle partecipanti non ha mai subito un ricatto a sfondo sessuale, il 2,1% lo ha subito una volta e l'1,1% più di una volta.

Le percentuali cambiano quando si tratta di abusi psicologici (intimidazioni, minacce, umiliazioni verbali): l'81,5% afferma di non aver mai subito tali abusi, mentre il 5,3% afferma di averli subiti una sola volta e il 13,2% più di una volta (ovvero 35 donne sul totale delle partecipanti).

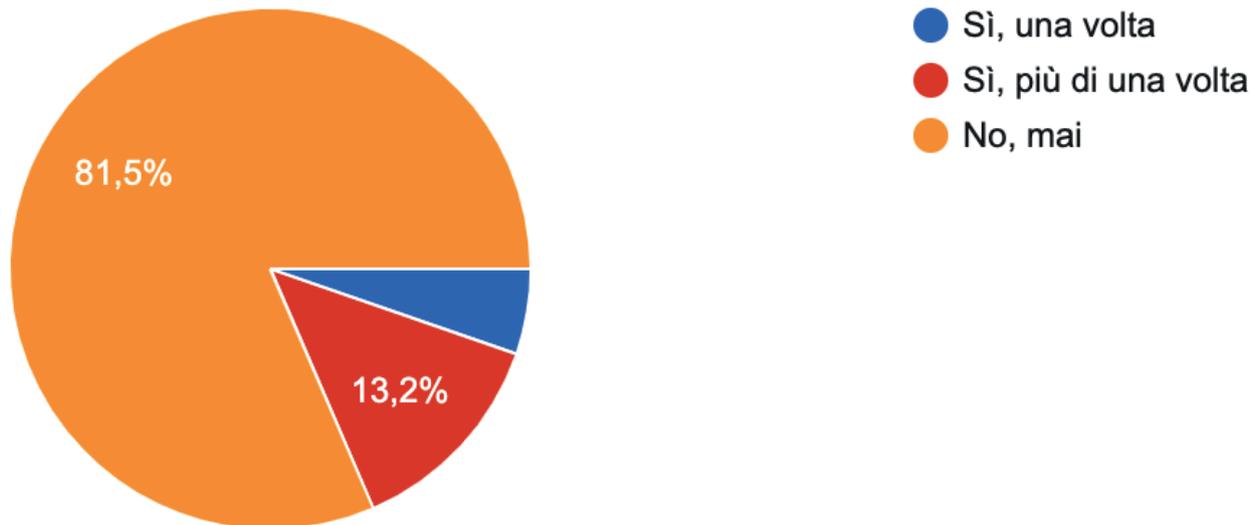


Immagine 6: abusi psicologici

Tre partecipanti inoltre dichiarano di essere state costrette (una o più volte) a lasciare il lavoro a causa di molestie, persecuzioni, abusi e violenze da parte di uno o più colleghi o datori di lavoro. Tra le partecipanti che hanno affermato di aver subito una delle tipologie di violenze e abusi descritte in precedenza, il 96,3% afferma di non aver denunciato l'accaduto. Alla domanda circa le motivazioni per le quali l'abuso non è stato denunciato hanno risposto 46 partecipanti.

Di queste, il 32,6% dichiara di non aver denunciato per evitare problemi nella propria vita privata e/o nel contesto lavorativo, il 10,8% afferma di non aver denunciato perché non ha fiducia nei procedimenti giudiziari, e il 32,6% non ha denunciato per paura di essere licenziata o di subire ritorsioni sul luogo di lavoro.

A queste risposte se ne aggiungono altre che possono essere raggruppate in una motivazione relativa alla imminente risoluzione del rapporto di lavoro, sia volontaria (una partecipante afferma di essersi licenziata) sia involontaria (una partecipante afferma di essere stata licenziata e un'altra afferma che il proprio contratto sarebbe scaduto dopo tre giorni dall'abuso, e pertanto ha scelto di non denunciare).

Due partecipanti hanno gestito in modo personale l'accaduto, l'una chiedendo e ottenendo un trasferimento di sede e l'altra facendo presente all'abusante di essere perseguibile penalmente. Le risposte di altre cinque partecipanti mostrano invece una sottovalutazione dell'abuso o un mancato riconoscimento dell'abuso come tale. Tre di esse affermano infatti che l'abuso subito non era abbastanza grave da necessitare una denuncia, una partecipante dichiara di aver sottovalutato le molestie verbali subite e un'ultima dichiara di non aver mai subito molestie o abusi, solo avances non desiderate.

Quest'ultima risposta fornisce un'informazione importante relativa al livello di informazione e consapevolezza circa cosa di fatto siano la violenza di genere e la molestia a sfondo sessuale. Le avances sessuali non desiderate rientrano infatti nella definizione di molestia sessuale, pur tuttavia la partecipante che afferma di averle subite afferma altresì di non aver subito molestie. Ciò è indicativo del fatto che spesso gli apprezzamenti e/o i contatti fisici non richiesti non sono considerati molestie a sfondo sessuale dalle donne stesse che li subiscono. È possibile, pertanto, che la mancanza di una consapevolezza diffusa circa cosa siano le molestie e la violenza basate sul genere abbia in parte anche condizionato le risposte al questionario in questione.

Da questo punto di vista emerge quindi la necessità sia di incrementare le azioni di informazione e sensibilizzazione circa la violenza di genere sui luoghi di lavoro non solo con gli attori esterni del mondo del lavoro ma anche con lavoratrici e lavoratori stessi, dall'altro lato si rileva la necessità di sviluppare metodologie di indagine che possano eliminare i bias e ottenere informazioni il più possibile aderenti alla situazione reale.

Infine, il 30,1% delle partecipanti afferma di essersi sentita discriminata come donna. Alla domanda aperta successiva, nella quale si chiede il motivo e alla quale hanno risposto 24 partecipanti, 8 risposte attengono alla sfera della discriminazione connessa con la maternità, 4 fanno riferimento a battute, insulti e frasi discriminatorie, 6 si riferiscono in generale alla permanenza di una mentalità maschilista e 6 sono connesse al fenomeno del “soffitto di cristallo”, per il quale determinati fattori sociali (tra cui il genere) pongono ostacoli all’avanzamento di carriera.

Il 25,4% delle partecipanti, infine, afferma di non sapere cosa siano i Centri Antiviolenza per donne. Quest’ultimo dato suggerisce ancora una volta la necessità di azioni diffuse e capillari volte a una maggiore sensibilizzazione circa la violenza di genere nelle sue molteplici forme, ivi incluse quelle che si manifestano nelle specifiche dinamiche lavorative.

## 6. Conclusione

Indubbiamente, a causa della sempre più veloce avanzata della tecnologia, il mondo del lavoro è cambiato rapidamente. E con esso il diritto, il quale segue con difficoltà i mutamenti sociali. Infatti, spetta proprio al diritto dare considerazione a livello modulare alle attese delle persone e cittadini. La conseguenza di questa inattività ha portato alla crescita in tutto il mondo del lavoro precario, fragile, flessibile, lavoro autonomo, lavoro con contratto a breve termine, lavoro nero socialmente differenziato. La precarietà del lavoro ha radici storiche e lontane che, in spazi e tempi diversi, richiamano quasi sempre condizioni di lavoro femminili peggiori di quelle maschili, con statuti di diritti e protezioni residuali rispetto agli standard garantiti agli uomini. Il lavoro femminile è considerato aggiuntivo o complementare rispetto a quello maschile. Ancora oggi, si desume che la disoccupazione, sottoccupazione, povertà economica e vulnerabilità sociale colpiscano prevalentemente le donne e che il dilemma della conciliazione tra lavoro familiare non retribuito e lavoro per il mercato rappresentano una problematica tutta al femminile. L'analisi della precarietà, inoltre, reca automaticamente con sé la necessità di chiarire sovrapposizioni e distinzioni rispetto al concetto e alla pratica della flessibilità, altro lemma solitamente coniugato in chiave femminile. Infatti, la flessibilità oggi richiesta e praticata pressoché in tutti gli ambiti lavorativi ricorda sommariamente la duttilità e le capacità di adattamento che un certo essenzialismo di genere accorda alle donne come qualità estrinseche al sesso, consolidando così il binomio stereotipato di flessibilità-femminilità.

Da queste condizioni appena delineate derivano tutte le perdite di sicurezza sociale che si osservano nell'arena simbolica e nel piano concreto dell'impoverimento delle capacità e competenze. Per evitare questo bisogna abbandonare la logica che la donna è naturalmente adatta al lavoro domestico e sfornita della forza fisica necessaria per affrontare il mondo

che negli ultimi decenni ha interessato l'economia e della maggiore disponibilità di professioni nel settore dei servizi. Bisogna ripensare il concetto di maternità che, molto spesso, viene visto come ostacolo alla permanenza nel mercato del lavoro retribuito e alla crescita di carriera.

La maternità segna, dunque, un passaggio cruciale per le donne che divengono bersaglio di “pressioni sociali”. Le responsabilità familiari, socialmente riconosciute come femminili, riducono il tempo che le donne possono dedicare al lavoro retribuito e, contemporaneamente, le espone al rischio di essere considerate dai datori di lavoro come lavoratrici inaffidabili e/o più costose. A tal proposito si deve osservare, inoltre, che quando le formule contrattuali flessibili concepite per favorire la promozione della conciliazione famiglia-lavoro retribuito sono a esclusivo appannaggio delle lavoratrici, rischiano di trasformarsi in “trappole di genere” che provocano ulteriori segregazioni. In conclusione, possiamo affermare che l'attenzione per le pratiche discorsive attraverso cui le coppie costruiscono i ruoli e le responsabilità familiari e professionali è fondamentale per superare il divario di genere ancora esistente. Tuttavia, è indispensabile il contemporaneo riferimento al quadro più ampio delle azioni di natura politico-istituzionale volte a favorire la conciliazione famiglia-lavoro retribuito. Queste ultime, infatti, possono favorire la crescita occupazionale femminile e migliori condizioni di benessere per le madri impegnate nel mercato del lavoro retribuito. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro deve rivestire un ruolo molto importante nello sviluppo dell'economia di un territorio.

Un primo passo positivo, in tal senso, si segnala alla fine del 2021. Infatti, il primo febbraio scorso l'Istat ha pubblicato i dati sull'andamento dell'occupazione in Italia a dicembre 2021.

I dati sono alquanto confortanti. Rispetto al mese precedente (novembre), dicembre ha fatto emergere una diminuzione dei disoccupati e la sostanziale stabilità degli occupati e degli inattivi. Il numero di

occupati a dicembre 2021 è superiore a quello di dicembre 2020 del 2,4% (+540mila unità).

Tra i dati più interessanti, la crescita del numero di occupati tra le donne, i dipendenti a termine e le persone con meno di 50 anni d'età. Tra le varie informazioni risaltano quelle relative alle assunzioni che, nel periodo gennaio-ottobre 2021, hanno visto un balzo in avanti, rispetto allo stesso periodo del 2020, facendo risultare un saldo positivo di 990mila nuovi contratti di lavoro. Di questi circa 774mila sono rapporti a termine o in somministrazione. Questa spinta, per quanto non stabile nel tempo, ha permesso a molte persone di riavvicinarsi al mondo del lavoro, anche solo per farsi conoscere ed apprezzare dalle aziende, nella speranza di una stabilizzazione futura. Queste tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine) hanno sicuramente reso possibile un aumento dell'occupazione, rimane tuttavia per le donne una forte penalizzazione nelle missioni di breve durata e nel part-time obbligatorio.

La speranza futura è che il legislatore non faccia marcia indietro ma piuttosto prosegua con questi obiettivi perché è con la somministrazione che si contribuisce sensibilmente all'impiego a tempo indeterminato. Negli ultimi dieci anni in media, infatti, sono stati attivati ogni anno più di 11 mila contratti a tempo indeterminato attraverso la somministrazione. La somministrazione contribuisce in maniera rilevante alla partecipazione dei giovani al mercato del lavoro e rappresenta uno strumento efficace di ingresso nel mercato del lavoro per i più giovani, capace di promuovere nuove occasioni di lavoro successive alla prima occupazione. È interessante notare come negli ultimi anni si stia assistendo ad una sempre maggior crescita nella domanda di professioni tecniche e altamente qualificate proprio attraverso la somministrazione. Professioni, queste, dove la quota di donne è particolarmente elevata (78.2% nel 2020).

## Bibliografia e Sitografia

Ali, Shehzad, Miqdad Asaria and Saverio Stranges, “Covid-19 and inequality: are we all in this together?”, Canadian Journal of Public Health, N. 111, June 2020, pp. 415-416.

Brino, Vania, Eleonora Di Maria, Valentina De Marchi e Anna Carreri (a cura di), “Covid-19 e lavoro: sguardi interdisciplinari”, Economia e società regionale, N. 2, 2020.

Commissione Pari Opportunità di Ebitemp, “La somministrazione di lavoro in prospettiva di genere”, 2019.

Direzione Generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, “XI Rapporto Annuale ‘Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia’”, 2021.

European Commission, “Tackling the gender pay gap in the European Union”, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, [https://www.dag.mef.gov.it/dipartimento/comitato\\_commissioni/cug/documenti/CommEU\\_tackling-the-gender-pay-gap\\_dic2013.pdf](https://www.dag.mef.gov.it/dipartimento/comitato_commissioni/cug/documenti/CommEU_tackling-the-gender-pay-gap_dic2013.pdf).

European Commission, “The gender pay gap situation in the EU”, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)

European Commission, [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe\\_it](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_it).

European Institute for Gender Equality (EIGE), “What lies behind the gender pay gap?”, <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

European Institute for Gender Equality (EIGE), “Gender Inequalities in care and consequences for the labour market”, Luxembourg: Publication Office of the European Union, <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.

Eurostat, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en).

Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teqges01/default/table?lang=en>.

Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1#:~:text=In%202018,%20women%20in%20the,lower%20than%20that%20of%20men.&text=The%20largest%20difference%20was%20observed,43%25%20less%20pension%20than%20men.>

Eurostat “Migrant Integration Statistics”, 2020 edition, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021.

Istat, <https://www.istat.it/it/archivio/253019>, 1° febbraio 2021.

Istat, <https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>, 22 luglio 2020.

Istat, <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>.

Marchetti, Sabrina, “Pericolosi, precari, poco pagati”, *Jacobin Italia*, N. 8, Autunno 2020, pp. 94-99.

Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_genere/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/).

Organizzazione Internazionale del Lavoro, “Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro”, Convenzione n. 190, Raccomandazione n. 206, 2019.

Oxfam, “Time to care. Unpaid and underpaid care work and the global inequalities crisis”, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf?sequence=36>.

World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2020”, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf).