



Consigliera di Parità
Provincia di Novara



LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DEL LAVORO
OPERANTI NEL TERRITORIO DI NOVARA E
PROVINCIA

Maggio 2005



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

INDICE

Premessa	2
Introduzione	4
Analisi	6
Conclusioni	20
Allegato	23
Vademecum	26
Indirizzi Utili	29

PREMESSA

Lo scenario legislativo si è notevolmente trasformato da quando nel 1997, con la L. 196/97 Legge Treu è stato introdotto il lavoro interinale, considerato all'epoca la massima forma di flessibilità vigente nel mercato del lavoro. Infatti il recente D.Lgs. 276/2003, Legge Biagi, ha ampliato questo dispositivo contrattuale determinandone una estensione degli effetti con l'eliminazione dei limiti e divieti esistenti in precedenza. Si è passati così dal lavoro interinale a quella che è stata definita la *disciplina della somministrazione del lavoro* ossia la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, così come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 276/2003.

Nel corso degli ultimi anni si è assistito anche sul nostro territorio al proliferare di questa tipologia di servizio, tanto da indurre una riflessione per coglierne l'efficacia.

Ciò che si tenta di dimostrare con questo lavoro è il ruolo delle agenzie di somministrazione di lavoro in quanto strumenti possibili per il potenziamento nella ricerca del lavoro stesso, sia in qualità di mediatori tra lavoratori e aziende nell'ottenimento di un impiego a tempo indeterminato, sia come nuovo servizio in grado di garantire agli utenti continuità e una più vasta gamma di opportunità lavorative.

Attenzione particolare è stata rivolta alla valutazione delle differenze di genere, per comprendere se le nuove disposizioni siano effettivamente in grado di favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro ed eventualmente in quali termini.

Numerose analisi hanno infatti dimostrato quanto le donne vivano tuttora in uno stato di permanente debolezza nel mercato del lavoro e quanto ad esse vengano generalmente proposti i lavori più precari e meno remunerativi.

Un aspetto specifico che abbiamo voluto indagare è rappresentato dal momento più critico nella vita lavorativa di molte donne: la maternità. Si è tentato, infatti, di capire se la maternità rappresenti effettivamente un ostacolo alla carriera di una donna che si trova quindi costretta a servirsi di tipologie di servizio quali le agenzie e, allo stesso tempo, di conoscere quanto queste riescano ad essere di reale aiuto.

La legge Biagi, nata con lo scopo di dinamicizzare il mercato del lavoro e quindi favorire i lavoratori definiti svantaggiati, a due anni dall'introduzione non ne ha risolto i problemi ed ha favorito un'ulteriore precarizzazione proprio tra i lavoratori e le lavoratrici più deboli. Proprio per tentare di rispondere a questo interrogativo si è convenuto di analizzare uno tra gli strumenti modificati dalla legge attraverso la somministrazione di un questionario ai responsabili delle filiali delle agenzie presenti nel territorio della provincia.

L'indagine fornisce solamente uno spaccato di quella che è la realtà delle cose, in primo luogo perché i dati raccolti si riferiscono ad un arco di tempo limitato e potrebbero perciò aver già subito dei cambiamenti; in secondo luogo perché l'indagine prende in

considerazione la sola realtà provinciale estrapolandola un po' fittiziamente dal contesto più generale nel quale è inserita.

Tuttavia, a nostro parere, lo studio può rivelarsi un utile strumento per una riflessione che mostri la situazione esistente sul territorio di competenza rispetto alla tematica trattata, chiarendo anche le nuove e reali competenze che fanno capo alle agenzie che oggi si occupano di intermediazione nel mondo del lavoro.

Le Consigliere di Parità

INTRODUZIONE

La ricerca è stata condotta mediante questionari indirizzati alle società di somministrazione di lavoro operanti sul territorio provinciale: una parte (60% circa) dei dati è stata raccolta attraverso la presentazione diretta del questionario al/alla responsabile della filiale, mentre una parte è stata ricavata dai questionari debitamente compilati inviati a mezzo posta.

Questa distinzione si è resa necessaria per via delle dimensioni piuttosto considerevoli del territorio provinciale che hanno infatti impedito un contatto diretto con le agenzie dislocate al di fuori dell'area della città di Novara. Nonostante questa divergenza i dati raccolti risultano ugualmente attendibili e cumulabili anche se, com'è naturale, l'approccio diretto ha permesso di acquisire informazioni aggiuntive, anche di carattere informale, sull'attività delle diverse società.

A questo proposito si è potuto rilevare un atteggiamento poco collaborativo di alcune delle agenzie visitate personalmente: se infatti da un lato non si può registrare la disponibilità o viceversa la reticenza delle risposte postali, dall'altro il contatto individuale permette di evidenziare l'apertura o il poco interesse degli intervistati, talvolta interpretabile come una vera e propria ritrosia nel fornire dati sulla propria attività.

Complessivamente però, si può affermare uno spirito partecipativo dei/delle responsabili intervistati che, più o meno in modo preciso e approfondito, hanno risposto al questionario. In un paio di casi si è ricevuta una risposta negativa alla prima richiesta di collaborazione che si è però trasformata in una disponibilità alla compilazione individuale del questionario e al successivo inoltrare via posta.

Solamente uno degli intervistati si è dimostrato non collaborativo: dopo la prima visita con esito negativo, si è reso non disponibile più volte e non ha restituito il questionario neppure via posta.

Il numero di questionari raccolti è pertanto pari a 22 su 23 presentati.

L'ipotesi di un'accoglienza poco positiva collegata alla ritrosia nel fornire informazioni interne ha condotto alla strutturazione di un questionario piuttosto semplice e veloce (cfr. allegato), in grado di evidenziare pochi ma significativi dati su tre macro-gruppi prioritari: caratteristiche dell'utenza, peculiarità del servizio e elementi distintivi del territorio.

Un'intervista di questo genere ha consentito di avvicinarsi alle agenzie operanti sul territorio per comprenderne disponibilità e collaborazione, nonché sensibilità in tema di politiche attive per il lavoro femminile anche in previsione di futuri rapporti.

La linearità dei dati raccolti, soprattutto in termini di informazioni demografiche sull'utenza, si è inoltre rilevata molto utile nell'offrire un quadro riassuntivo di uno specifico segmento del mercato del lavoro nella Provincia di Novara individuando, al

contempo, una serie di coordinate che meritano una comparazione con i dati globali relativi al territorio.

A tale proposito appare indispensabile introdurre alcuni dati statistici relativi alla realtà novarese estrapolati dalle indagini nazionali e regionali condotte sulla forza lavoro e sui valori demografici.

Secondo dati (elaborati su indagine ISTAT circa la Forza Lavoro) nell'anno 2003 la regione Piemonte attesta l'occupazione maschile pari al 59,4% e quella femminile al 39,7% (per le donne il dato è decisamente superiore rispetto al 1999, infatti l'occupazione femminile in quell'anno era pari al 35,3% mentre quella maschile al 58,1%). Analizzando nello specifico la provincia di Novara nel 2003 la situazione appare più confortante rispetto a quella regionale: l'occupazione maschile corrisponde al 59,9% mentre quella femminile è pari al 44,6%.

In particolare il dato relativo alle lavoratrici ha conosciuto un trend estremamente positivo: nel 1999 il valore era pari a 36,5%, facendo decrescere quindi il tasso di disoccupazione da 9,6% a 4,3%. Si è registrata invece un'inversione di tendenza per ciò che concerne l'occupazione maschile: da 63,9% nel 1999 a 59,9% nel 2003; il tasso di disoccupazione sale quindi da 2,2% a 3,1%.

I dati demografici sono stati invece estratti dalla Banca Dati Demografica Evolutiva (BDDE) curata dalla Regione Piemonte ed aggiornati all'anno 2003.

La popolazione complessiva del territorio provinciale corrisponde a 350.689 unità, di cui 169.954 uomini e 180.735 donne. Il comune più popolato è ovviamente Novara che registra 102.260 abitanti, seguito da Borgomanero (19.886 abitanti), Trecate (17.704 abitanti), Arona (14.426 abitanti) e Galliate (14.210 abitanti).

Significativo il fatto che relativamente alle fasce d'età interessate (dai 20 ai 55 anni), vi sia una netta predominanza della popolazione maschile rispetto a quella femminile, nell'ordine medio di circa 400 unità in più. In corrispondenza dell'età lavorativa si registrano infatti più uomini, mentre a partire dal 55° anno di età è decisamente superiore il numero delle donne, che hanno pertanto una speranza di vita superiore¹.

Per quanto attiene invece il livello di istruzione è possibile riferire solamente considerazioni generiche, per via dell'impossibilità di reperire dati suddivisi per genere. Come si desume dalle statistiche della Regione Piemonte in materia di istruzione aggiornate all'anno scolastico 2003/2004, il numero di studenti iscritti in scuole secondarie di II grado è pari a 13.182 unità. Risulta quindi che, sul complesso di 15.000 giovani appartenenti alla fascia d'età 15-19 anni, l'87,88% sta proseguendo il proprio percorso scolastico.

¹ A titolo esemplificativo si riportano i dati relativi alla popolazione con oltre 85 anni: nella fascia dagli 85 agli 89 anni il numero delle donne è poco meno del triplo di quello degli uomini (3.031 contro 1.186), oltre i 90 anni il rapporto cresce ulteriormente (799 uomini contro 2.882 donne).

ANALISI

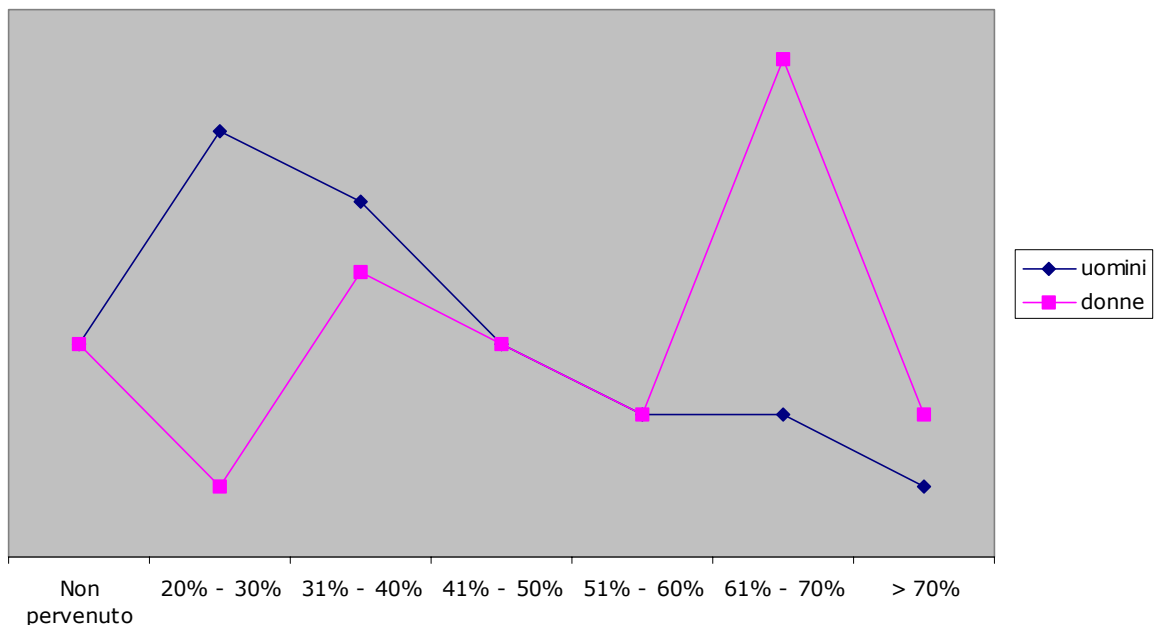
Come si è accennato in precedenza, la prima parte del questionario è volta all'individuazione di dati quantitativi e qualitativi relativi alla composizione dell'utenza che, per trovare un impiego, si rivolge alle agenzie di somministrazione del lavoro. Per consentire una lettura immediata e comprensibile dell'indagine ad ogni quesito seguirà la riflessione correlata.

Qual è il numero di uomini e donne che vi hanno presentato il curriculum nell'arco degli ultimi sei mesi?

La prima domanda ha lo scopo di analizzare le differenze di atteggiamento tra i due generi nei confronti di questa forma di intermediazione del lavoro. Poiché, secondo l'elaborazione su indagine ISTAT riguardo alle forze di lavoro, il tasso di disoccupazione della provincia di Novara è pari a 3,7%, suddiviso in un 3,1% maschile e un 4,3% femminile, era prevedibile che la percentuale di curricula presentati fosse per la maggior parte femminile. La tendenza è stata conforme alle aspettative.

Tre agenzie (13,6% del totale) presentano una situazione paritaria, in cui cioè la percentuale di curricula maschili e femminili è equivalente, e altre tre non sono state in grado di fornire i dati richiesti. (cfr. Grafico 1)

GRAF. 1 - percentuale curricula presentati in relazione al genere

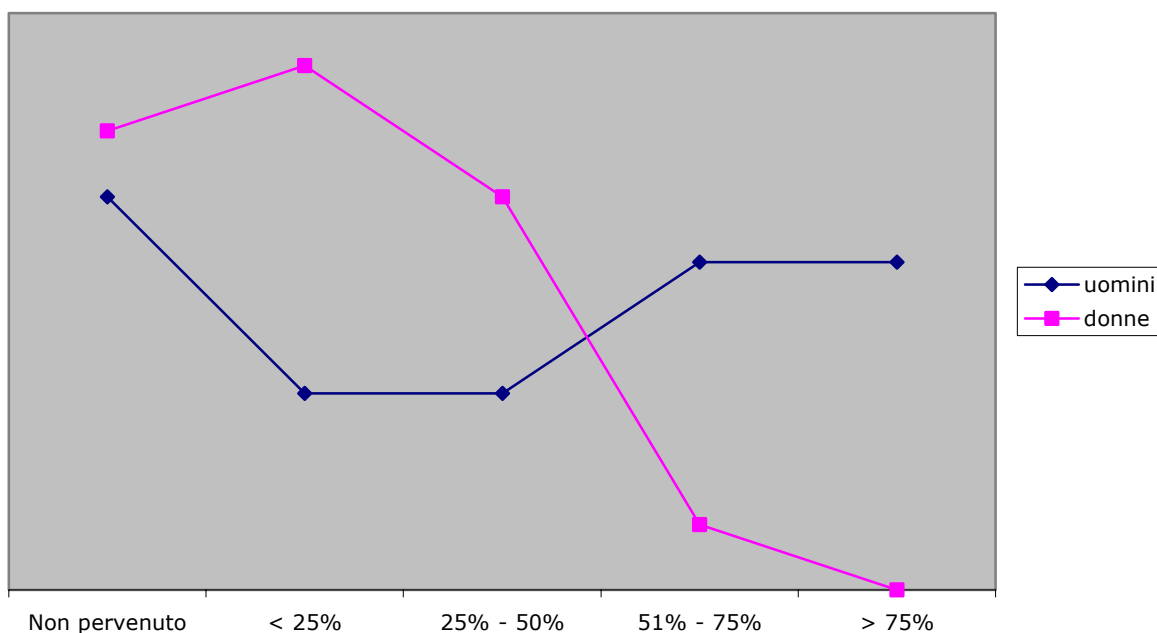


Escludendo queste ultime e quella che costituisce l'eccezione (con il 70% di curricula maschili proposti) la cui spiegazione è riconducibile al recente avvio di attività dell'agenzia, prima operante nel mercato come cooperativa a partecipazione prevalentemente maschile, è evidente come le domande presentate da utenti femminili superino complessivamente il 50% del numero totale di curricula.

Qual è il numero di uomini e donne cui siete riusciti a trovare un impiego nello stesso periodo di tempo?

A partire da questi dati, si è poi analizzato attraverso la seconda domanda la corrispondenza tra la percentuale di candidature e quella effettiva d'impiego. I dati emersi sono rappresentati nel Grafico 2.

GRAF. 2 - percentuali d'impiego in relazione al genere



Una percentuale piuttosto alta (che si aggira intorno al 30%) rappresenta la quantità di dati non pervenuti; numerose, infatti, sono le agenzie che non hanno diffuso questi valori adducendo diverse motivazioni quali la presunta sensibilità dei dati, l'impossibilità di darne una stima attendibile o lo stretto rapporto di questi ultimi con il fatturato aziendale.

Dai dati ottenuti è stato possibile evidenziare una netta preponderanza di assunzioni maschili: spesso ciò dipende dalle caratteristiche della società utilizzatrice del personale, dal settore in cui questa opera e dalle mansioni richieste. Nel territorio sono

infatti insediate per la maggior parte aziende metalmeccaniche che impiegano, per consuetudine ed esigenze, personale maschile a causa di incarichi particolarmente faticosi o di compiti tradizionalmente riservati agli uomini.

Ciò nonostante, in due casi si è riscontrata un'inversione di tendenza che, pur non potendo influire sull'analisi complessiva, fa registrare un dato interessante.

L'apertura, infatti, di un'azienda di confezionamento e l'avvio dell'outlet di Vicolungo ha consentito a due agenzie in particolare di aumentare le possibilità di impiego per le donne; essendo questi settori permeati di diversi ruoli in cui è preferita l'assunzione di organico femminile.

Senza dubbio, queste prime due sono state le domande che hanno creato maggiori problemi agli intervistati: l'arco temporale piuttosto esteso e la difficoltà obiettiva nella stima dei valori hanno influito molto sulla precisione delle risposte. Ad esempio, per il primo indicatore (la considerazione dei primi sei mesi dell'anno 2004) si è riscontrata difficoltà nell'effettuare un'analisi a così ampio raggio poiché si registrano differenze anche solo a livello stagionale.

Indispensabile a questo punto è risultata essere un'analisi più approfondita delle caratteristiche dell'utenza: età, scolarità e modalità di presenza nel mercato del lavoro.

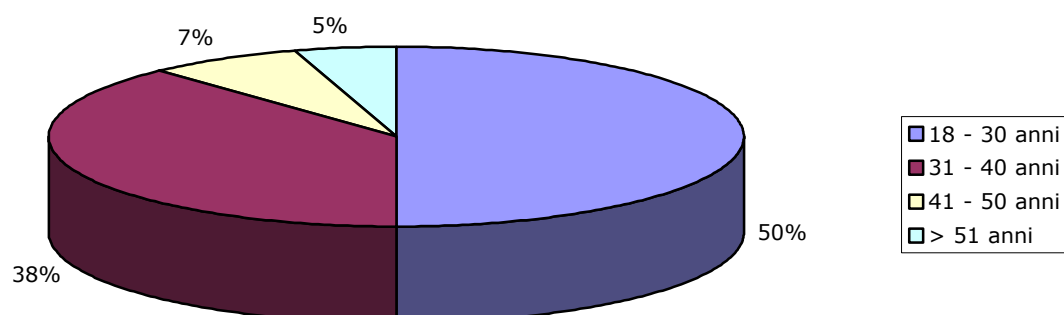
Quali sono le fasce di età che maggiormente usufruiscono del vostro servizio?

Per ciò che concerne l'età (cfr. Grafico 3), in base alle risposte raccolte, sono state individuate quattro fasce, per ciascuna delle quali si è osservato il grado di fruizione del servizio.

Come si evince dal grafico, il gruppo più cospicuo riguarda i giovani dai 18 ai 30 anni che raggiungono il 50% delle candidature totali presentate. Elevato è comunque anche il dato relativo alla fascia d'età compresa tra i 31 e i 40 anni (38,1%).

Se da un lato, il primo dato era probabile poiché riguarda coloro che si affacciano sul mondo del lavoro e che quindi tentano ogni strada per inserirsi, dall'altro lato la seconda percentuale evidenzia una situazione alquanto preoccupante sottolineando la precarietà che il mercato del lavoro impone in questo periodo anche a soggetti già attivi da diverso tempo.

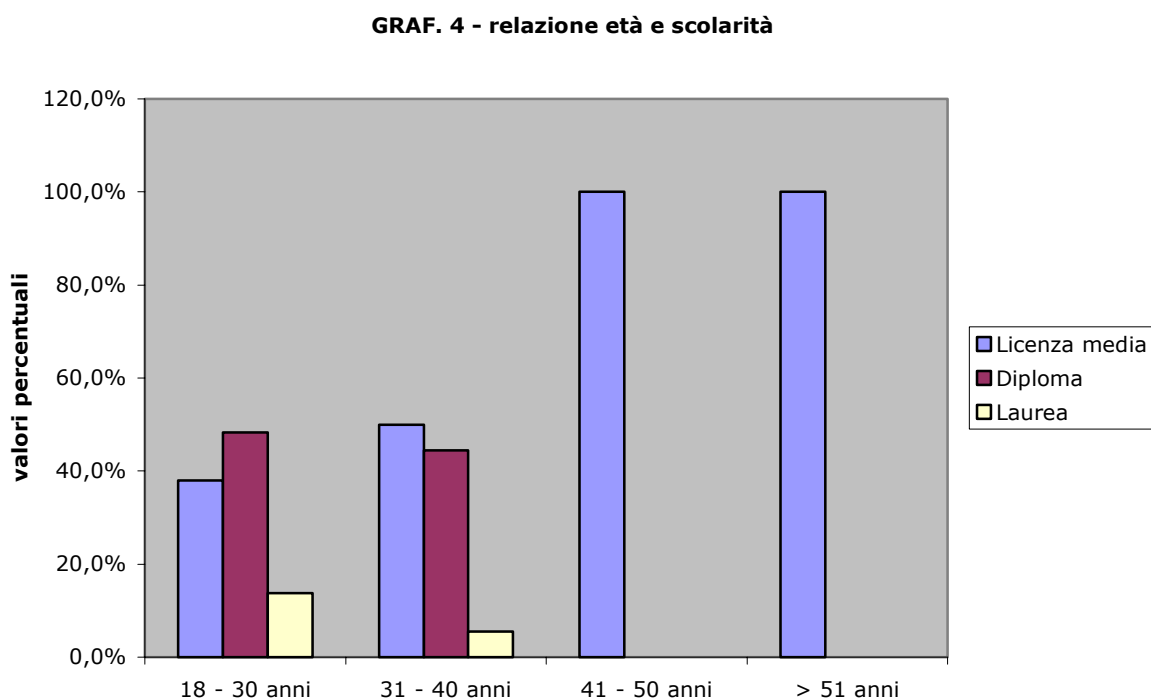
GRAF. 3 - fasce di età maggiormente rappresentate



Un dato inaspettato riguarda gli utenti con un'età maggiore di 51 anni che costituiscono il 4,8% del totale; percentuale abbastanza elevata se considerata in relazione alla tipologia di servizio offerto. È anche vero però, che questo valore è il risultato di due situazioni particolari presenti nel territorio ed entrambe riconducibili alla realtà cittadina. La prima è un'agenzia che, essendo situata nel centro di Novara è senza dubbio crocevia di un passaggio continuo della più vasta tipologia di soggetti: alcuni dei quali hanno pianificato la propria candidatura, altri trasformato l'occasione in opportunità. La seconda agenzia, invece, presenta una situazione quasi opposta, sia in relazione alla sua posizione periferica che, come precisato dalla responsabile, raggiunge prettamente gli abitanti del quartiere limitrofo, sia per ciò che riguarda il *modus operandi* dell'agenzia stessa. La politica è, infatti in questo caso, quella di preferire candidati appartenenti ad una fascia d'età più alta perché considerati maggiormente affidabili e responsabili. Risulta subito evidente che l'agenzia si trova ad operare in uno dei contesti più particolari della città come testimoniato dagli avvisi e dalle offerte pubblicate anche in lingua araba; unico caso riscontrato nel corso dell'indagine.

Qual è la scolarità più frequente dei vostri utenti in relazione alle varie fasce d'età? (Licenza media, Diploma., Laurea...)

L'età è stata poi correlata, tramite una domanda specifica, con un altro importante indicatore demografico: il livello d'istruzione. I dati emersi dal confronto sono riportati nel Grafico 4.



Sulla base delle fasce d'età precedentemente individuate, si è osservata la distribuzione dei soggetti in relazione al titolo di studio conseguito. Nella fascia più giovane (dai 18 ai 30 anni) si registra una prevalenza, seppur non marcata, di istruzione superiore; è questo l'unico gruppo in cui è presente un discreto tasso di laureati.

Con l'avanzare dell'età, si nota come, invece, il livello d'istruzione decresca tanto che la licenza media è l'unico titolo rilevabile per gli utenti di età superiore ai 41 anni. Più confortanti le percentuali relative alla fascia dai 31 ai 40 anni in cui, infatti, ancora si riscontra un 44,4% di diplomati contro un poco più alto 50% di soggetti che hanno conseguito la sola licenza media.

Per comprendere a pieno le caratteristiche degli utenti ed i meccanismi che soggiacciono al loro comportamento, sono state poste una serie di domande relative alle modalità di approccio e di eventuale successivo utilizzo del servizio.

La maggior parte degli utenti si presenta a voi per un primo lavoro o per una successiva occupazione?

La quinta domanda del questionario vuole conoscere il momento più frequente in cui un soggetto decide di rivolgersi ad un'agenzia di somministrazione del lavoro. La percentuale di soggetti (18,2%) che si affaccia sul mercato del lavoro affidandosi ad un'agenzia è decisamente inferiore rispetto a quella di coloro (63,6%) che sfruttano questo servizio per trovare occupazioni successive a quella conclusa.

Il valore percentuale residuale riguarda quelle agenzie in cui viene dichiarata una situazione paritaria tra le due forme di contatto.

C'è una percentuale significativa di utenti che dopo un primo impiego si ripresenta a voi?

Se SÌ riuscite a garantire una continuità di servizio?

Se NO qual è il motivo secondo voi?

- *Offerte inadeguate*
- *Lavoro tempo indeterminato*
- *Altro*

Per tentare di cogliere la validità del servizio offerto e la soddisfazione degli utenti si è successivamente indagato sul grado di fidelizzazione che le agenzie riescono ad instaurare. Quasi la totalità degli intervistati afferma che una percentuale significativa dei propri utenti si ripresenta al termine dell'incarico in cerca di un nuovo impiego. Più della metà delle agenzie (55%) stima di essere in grado di garantire una buona continuità di servizio, il 25% che ciò dipende dalle attitudini e dal comportamento dei lavoratori più che dalle competenze dell'agenzia; solo una piccola percentuale (10%) ammette di non riuscire a ricollocare i propri lavoratori. Dato interessante è che la risposta negativa è riconducibile a due agenzie della stessa catena che operano in due città diverse della provincia.

Un 10% degli intervistati si è astenuto dal rispondere alla domanda: non si è potuto tuttavia approfondire l'argomento poiché tali questionari appartengono a quelli somministrati mezzo posta.

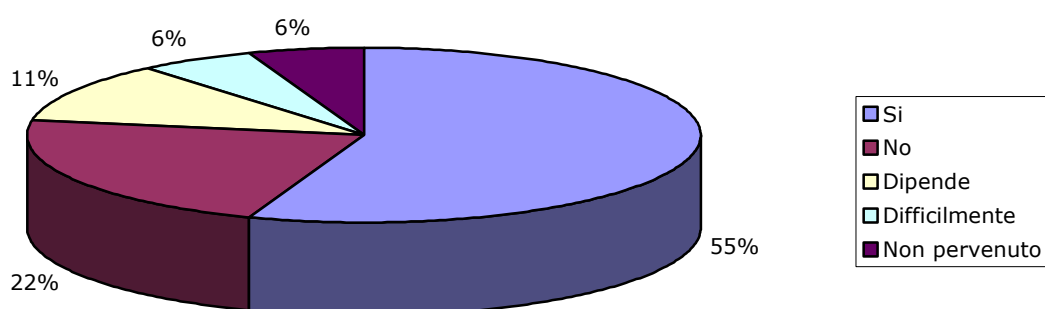
Avete avuto casi di donne che si sono rivolte al vostro servizio al rientro dal periodo di maternità?

Se SÌ siete riusciti a trovar loro occupazione?

Per ricondurre l'analisi al campo di maggiore interesse per l'organismo promotore della ricerca, ci si è focalizzati sul comportamento delle donne, in un momento particolare come è quello del rientro dal periodo di maternità (cfr. Grafico 5).

Circa l'82% degli intervistati ha ricevuto candidature da parte di questa categoria di donne attestando quindi il desiderio di queste ultime di ricollocarsi nel mondo del lavoro e le conseguenti difficoltà incontrate. Ciò è dimostrato ulteriormente dal fatto che un 22,2% ha ammesso l'incapacità di fornire un impiego alle neo mamme, mentre un 11,1% ribadisce che molto dipende da competenze e specializzazioni delle aspiranti lavoratrici nonché dalla durata del periodo di inattività. Infatti, anche tra chi ha risposto positivamente (55,6%) c'è chi ammette di essere stato in grado di offrire una nuova opportunità solo alle donne con figli di almeno un anno.

GRAF. 5 - possibilità di occupazione femminile dopo la maternità



*Qual è la tipologia di lavoro che maggiormente gli utenti cercano?
Qual è quella che più facilmente riuscite ad offrire?*

- Operaio
- Lavoro impiegatizio
- Call center
- Lavori domestici
- Personale per pubblici esercizi
- Grande distribuzione
- Altro

L'indagine presenta poi un secondo gruppo di domande inerenti alle caratteristiche del servizio offerto poste in relazione anche a quelle che sono le aspettative dell'utenza.

Fondamentale, a questo proposito è stato raccogliere e, successivamente incrociare, i dati riguardanti le tipologie di lavoro richieste dall'utenza e quelle effettivamente disponibili sul mercato di riferimento.

Come prevedibile, l'offerta maggiore riguarda il settore operaio (62,1%) cui corrisponde una altrettanto considerevole richiesta pari al 43,2%: dato che rispecchia la scolarità medio-bassa dell'utenza in grado anche di calibrare le proprie competenze, e le esigenze delle agenzie che riescono ad offrire per lo più questa opportunità.

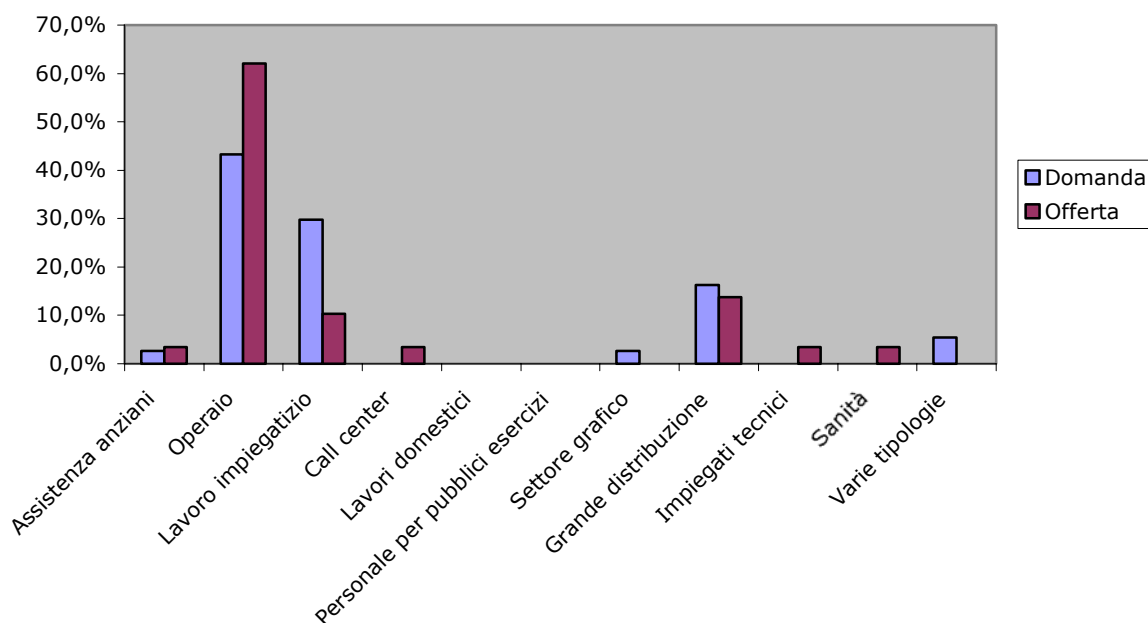
Osservando il Grafico 6 si nota tuttavia una ancora maggiore correlazione tra domanda e offerta in altri settori: i servizi di assistenza agli anziani (seppur presenti in piccole percentuali) e l'impiego nella grande distribuzione, ambito che invece occupa il 13,8% dei lavoratori, conquistando quindi una buona quota di mercato.

Grande disparità si presenta invece nel settore impiegatizio dove la domanda è addirittura il triplo dell'offerta.

Situazioni di squilibrio si riscontrano anche per altre figure professionali: ci sono casi come i telefonisti di call center, gli impiegati tecnici e gli operatori socio sanitari in cui l'offerta non è controbilanciata dalla domanda che si presenta inesistente o quasi; e casi inversi come i tecnici del settore grafico che non riescono a collocarsi nel mercato per la mancanza di richiesta.

Altre tipologie di lavoro (lavori domestici, personale pubblici esercizi) inserite tra le opzioni del questionario, non sono state menzionate dagli intervistati perché presenti in misura minima o solo in corrispondenza di particolari eventi e periodi.

GRAF. 6 - richiesta e offerta di tipologie di lavoro



Generalmente gli utenti si rivolgono a voi in cerca di un lavoro specifico o di un impiego in generale?

La domanda è volta ad individuare le preferenze espresse dagli utenti al momento della candidatura, talvolta presentata per la ricerca di un lavoro specifico talvolta per un impiego in generale.

Più della metà dei soggetti (54,5%) si propone perché alla ricerca di un generico impiego, mentre poco meno di un terzo (27,3%) presenta domande specifiche; solo il 18,2% degli intervistati ritiene che tra le candidature pervenute si possa individuare una situazione paritaria tra le due modalità di approccio, espresse dagli utenti.

La netta preponderanza di richieste indistinte rispecchia la tipologia del servizio offerto; questo unito alle caratteristiche individuali più diffuse tra l'utenza (bassa scolarità, quindi scarsa specializzazione) e alla situazione del mercato lavorativo locale spiega perché la figura professionale maggiormente ricercata e, allo stesso tempo offerta, sia quella dell'operaio.

Un responsabile di agenzia ha voluto rimarcare come il genere e la scolarità siano fortemente correlati alle aspettative dei singoli lavoratori: le donne con una scolarità alta mirano infatti a lavori specifici, mentre gli uomini con titoli di studio medio-bassi sono quasi sempre disponibili a ricoprire qualsiasi mansione.

Va tuttavia precisato però che spesso anche gli utenti che inizialmente si propongono con ruoli precisi si dichiarano, per necessità, flessibili a ricoprire anche altri incarichi.

Secondo la vostra esperienza gli utenti accedono ai vostri servizi più per un'idea spontanea o in risposta alle vostre iniziative (pubblicitarie- di promozione)?

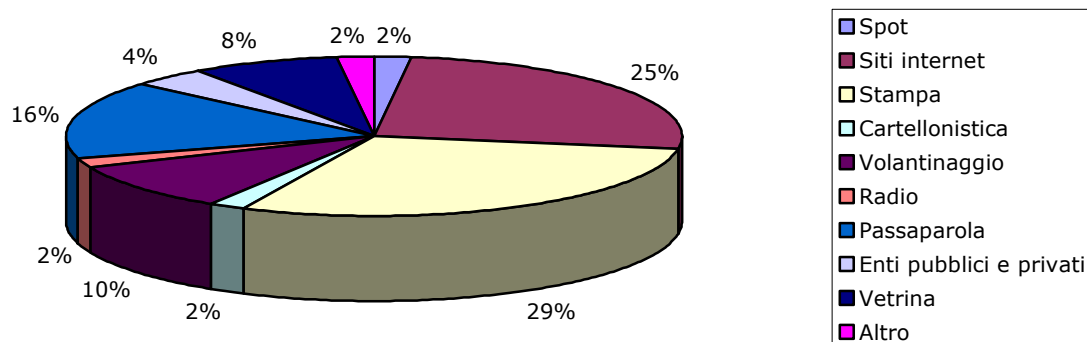
Qual è lo strumento di promozione che maggiormente utilizzate?

- Spot
- Siti Internet
- Stampa
- Cartellonistica
- Volantinaggio
- Radio
- Passaparola
- Altro

Attraverso le due domande si è cercato di indagare sulle forme di promozione utilizzate dalle agenzie e sull'efficacia di queste in relazione alla risposta dell'utenza.

Più della metà dei lavoratori (56,5%) si presenta alle agenzie di somministrazione per iniziativa personale, perché conosce il servizio offerto per esperienza propria o di altri e lo giudica uno strumento funzionale all'ingresso nel mondo del lavoro; solo il 21,7% invece si avvicina alle agenzie in risposta ad iniziative promozionali. Per una discreta percentuale (17,4%) è difficile stabilire la reale motivazione, mentre alcune agenzie tengono a sottolineare l'importanza del word-of-mouth (passaparola).

GRAF. 7 - strumenti di promozione



Nel Grafico 7 sono riportati gli strumenti di promozione maggiormente utilizzati. È immediato ed evidente il ruolo primario rivestito dalla stampa locale (29,4%) ma efficace è anche la comunicazione in rete che, attraverso siti internet specializzati e/o propri, raggiunge il 25,5% degli utenti. Un altro veicolo piuttosto importante è, come già accennato, il passaparola che si attesta su una percentuale del 16% circa; questo è da considerarsi segnale positivo del funzionamento di questa tipologia di servizio nonché del grado di soddisfazione dell'utenza in proposito.

Un buon numero di intervistati considera poi piuttosto validi sia il volantinaggio (9,8%) sia l'esposizione di annunci nelle vetrine di ogni singola filiale (7,8%); la vetrina diventa a quel punto un mezzo per offrire un contatto diretto tra l'agenzia e i potenziali lavoratori. Minimo o quasi impercettibile l'utilizzo di altri media.

Il gruppo successivo di domande si propone invece di conoscere più da vicino la realtà novarese delle agenzie di somministrazione del lavoro, non solo in merito alla quantità di personale in esse impiegata, ma soprattutto in relazione alla percentuale di assunzioni interne e ripartizioni di incarichi effettuate in base al genere.

Qual è il numero di addetti che lavora nella vostra agenzia? Quanti uomini? Quante donne?

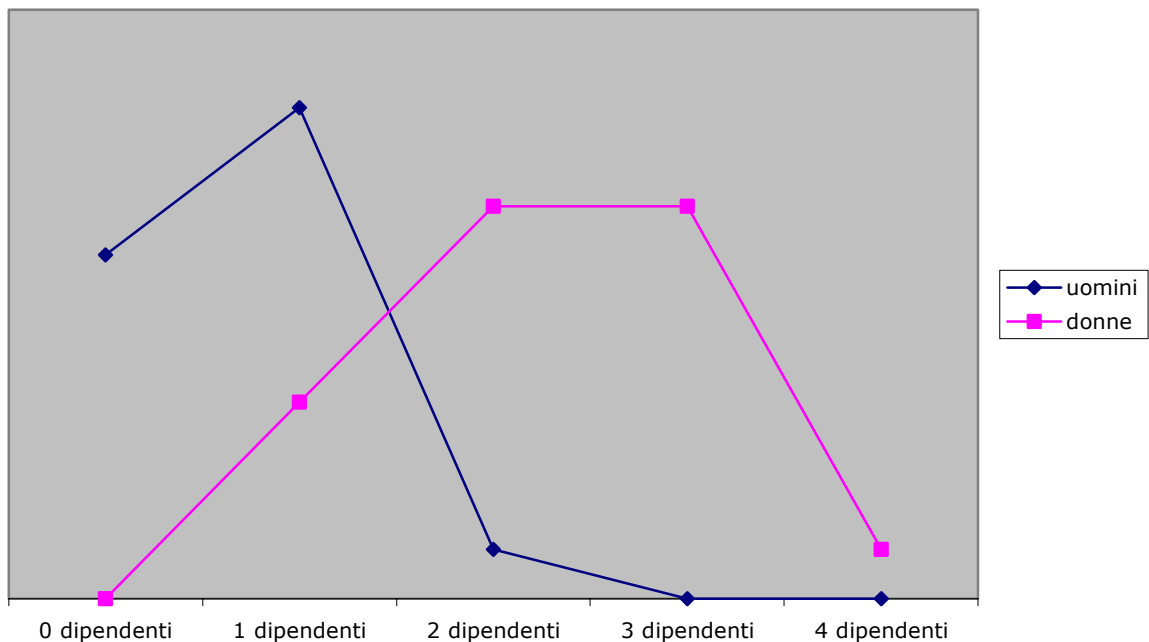
All'interno della vostra agenzia uomini e donne svolgono indifferentemente le stesse mansioni - commerciale/ selezione/ amministrazione - o esistono ruoli definiti in base al genere? (Considerare una situazione di lavoro mista anche nel caso in cui la vostra filiale sia composta totalmente da personale maschile o femminile)

Chi effettua la selezione del personale? Come?

Innanzitutto, attraverso la domanda numero 13, si è notato come la maggior parte delle agenzie (50%) sia composta da un organico di tre dipendenti, che si riduce di una unità nel 22,7% dei casi o, viceversa, cresce di una nel 13,6%.

Alcune agenzie sono interamente composte da personale femminile; in tutte si registra comunque una netta prevalenza di donne, come è osservabile dal Grafico 8.

GRAF. 8 - rapporto tra impiegati uomini e donne all'interno delle agenzie



Data la preponderante presenza di donne le appendici della domanda 13 non hanno evidenziato dati rilevanti: non è stato infatti possibile individuare incombenze chiaramente maschili o femminili.

Il 75% circa degli intervistati ha dichiarato la totale intercambiabilità di uomini e donne nello svolgimento delle comuni mansioni d'agenzia. Solo in casi percentuali minimi si predilige affidare incarichi commerciali al personale maschile e funzioni di selezione a quello femminile, ma la decisione sembra non avere particolari motivazioni.

Alla luce dei dati raccolti è risultata alquanto ridondante la domanda 14, attraverso la quale ci si prefiggeva di inquadrare la figura preposta alla selezione del personale.

Solo una delle agenzie prevede infatti una figura specifica, l'addetta alla selezione, mentre elevata è la percentuale di casi (28,6%) in cui la mansione è svolta indifferentemente dal personale dell'agenzia e quella (33,3%) in cui il compito è attribuito al/alla responsabile dell'agenzia stessa.

Il 33,3% dei casi in cui si dichiara il ruolo del selezionatore come prettamente femminile va letto nell'ottica di cui sopra si è detto: il personale delle agenzie è quasi totalmente composto da donne per cui il dato non fa altro che confermare quelli precedenti.

La modalità di selezione è però unanime: lo strumento usato è sempre il colloquio.

In particolare per una delle agenzie è fondamentale la conoscenza diretta ed approfondita dei candidati, che si trasforma così in un vero e proprio rapporto di fiducia: il selezionatore è infatti colui che accompagna l'aspirante lavoratore presso l'azienda committente, seguendolo così da vicino in tutto il percorso di valutazione.

L'ultima sezione del questionario è indirizzata alla raccolta di informazioni circa l'attività e l'integrazione delle agenzie nel territorio provinciale.

Da quanto tempo la vostra filiale opera sul territorio?

Con la domanda 16 si è indagato sulla presenza delle agenzie in termini temporali. Sono emerse discrete percentuali, rispettivamente del 31,8% e 27,3%, relative a chi opera in Novara e provincia da tre e quattro anni. Decisamente inferiori sono invece le società "pioniere", cioè quelle attive da cinque (13,6%) e sei anni (18,2%), diffuse più o meno in concomitanza con l'apertura del mercato degli intermediari del lavoro anche alle aziende private.

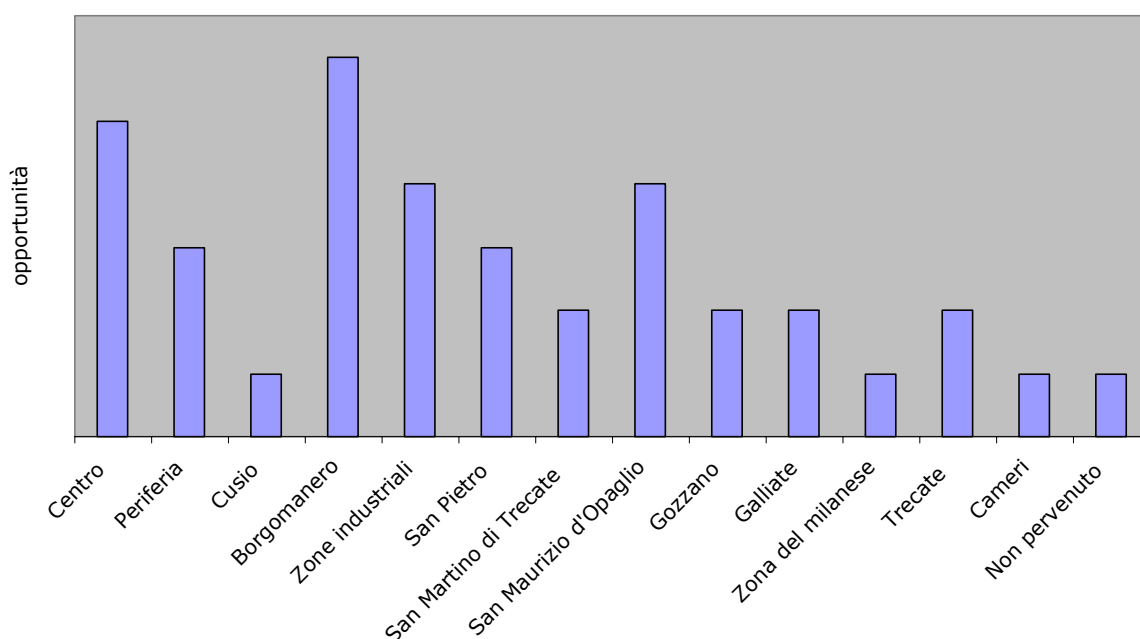
Secondo la vostra esperienza quali sono le zone della provincia che offrono maggiori opportunità d'impiego?

Obiettivo della domanda era quello di individuare al tempo stesso le modalità di azione delle agenzie in termini di approccio al mercato, e i bacini maggiormente produttivi della provincia novarese. Come previsto le zone più ricettive sono quelle industriali, ossia quelle in cui la richiesta di personale operaio è più elevata, indicate più o meno dettagliatamente dagli intervistati.

Osservando il Grafico 9 è doveroso rimarcare il posizionamento di un'agenzia anche nel territorio milanese e di una nella provincia limitrofa del Cusio. Quest'ultima società in particolare trova nella provincia vicina un facile sbocco anche per via della collocazione geografica, è infatti collocata a Borgomanero, mentre la prima deve molto probabilmente l'estensione dell'attività al territorio lombardo alle caratteristiche dell'utenza. L'agenzia

in questione, infatti predilige aspiranti lavoratori in fasce di età più mature in grado di garantire maggiore affidabilità e, presumibilmente, più disponibili a spostarsi per lavoro fuori dal centro cittadino.

GRAF. 9 - zone di maggior impiego



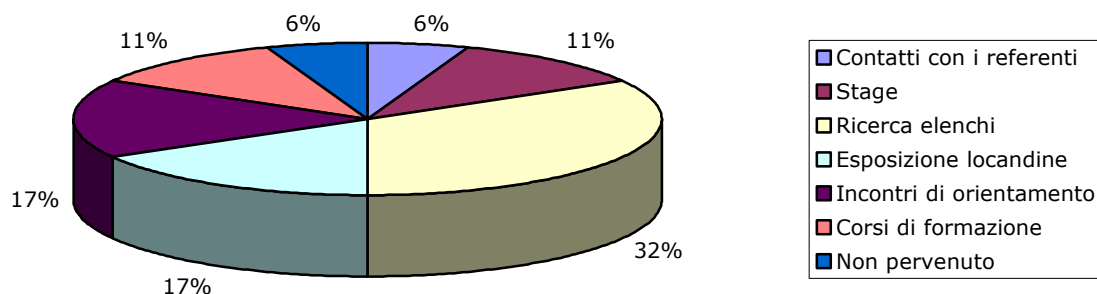
*Intrattenete rapporti con le scuole, l'università e gli enti di formazione?
Se SI in che modo?*

Unanime infine il ricorso ad iniziative di vario genere volte a intrattenere rapporti con enti di formazione, scuole ed università.

Il Grafico 10 consente di evidenziare gli strumenti maggiormente utilizzati per il contatto e per l'effettiva ricerca e selezione del personale: la modalità più sfruttata (33,3%) risulta essere la consultazione degli elenchi dei neo-diplomati o neo-laureati, seguita da veri e propri incontri di orientamento (16,7%) ed esposizione di locandine o annunci presso le strutture di formazione (16,7%).

Leggermente meno valorizzate le opportunità di stage offerte agli studenti e la realizzazione di corsi di formazione specifici (che rappresentano entrambe solo l'11,1% dei casi).

GRAF. 10 - strumenti di contatto con enti di formazione



Prima che vi contattassimo avevate mai sentito parlare della Consigliera di Parità e delle attività realizzate dalle Consigliere Provinciali durante l'ultimo anno?

Obiettivo dell'ultima domanda del questionario era quello di rilevare tra gli operatori del mercato del lavoro la consapevolezza della presenza delle Consigliere di Parità. Purtroppo ne è emerso un dato abbastanza scoraggiante: solo il 23% circa degli intervistati dichiara di aver "sentito parlare" di questa figura istituzionale, di questi una sola referente ha una conoscenza approfondita dell'argomento per via di un interesse personale divenuto anche oggetto di tesi di laurea, mentre il restante 77% circa dei soggetti ammette di essere venuto a conoscenza dell'esistenza della Consigliera e del suo ruolo solo con il nostro incontro.

Sotto questo aspetto per cui, l'indagine ha assunto importanza non solo in relazione al tentativo di ricerca, osservazione ed analisi della realtà del territorio, ma anche in merito alla possibilità di diffondere informazioni utili a creare efficaci reti di collaborazione tra soggetti operanti nel medesimo campo.

CONCLUSIONI

I dati emersi nel corso dell'indagine sembrano evidenziare alcuni aspetti piuttosto preoccupanti nel mercato del lavoro nella provincia di Novara.

Sebbene secondo i valori raccolti a livello regionale Novara vanti un tasso di disoccupazione piuttosto basso, dall'analisi delle fasce d'età che usufruiscono dell'intermediazione offerta dalle agenzie di somministrazione del lavoro, è evidente come la metà degli utenti sia costituita da over 30.

La precarietà del lavoro temporaneo non riguarda pertanto solamente i giovani ancora in cerca di un'occupazione stabile il più possibile corrispondente al loro percorso formativo, ma anche soggetti adulti costretti ad "integrare" questa provvisorietà nella loro professione. Grazie infatti al grado di continuità piuttosto elevato che le agenzie riescono ad offrire a lavoratori competenti e disponibili, è stato spontaneo per questi ultimi adeguarsi sempre più alla stagionalità del mercato e alla più estrema flessibilità di mansioni e orari. Questo dato dimostra allo stesso tempo quanto sia difficile per le agenzie garantire un lavoro a tempo indeterminato e quanto, nei casi in cui ciò si verifica, questo dipenda unicamente dalle capacità e dall'affidabilità di ciascun lavoratore. In ogni caso, il 55% delle agenzie private stima di essere in grado di garantire buona continuità nel servizio e di essere quindi un aiuto valido nella ricerca di un impiego.

Altro aspetto di particolare rilievo è la tipologia di lavoro offerto dal territorio: per la maggior parte lavoro operaio. L'elevata correlazione tra domanda e offerta di lavoro fa dedurre che i potenziali lavoratori siano consapevoli delle loro competenze e autorizza a credere che il livello di istruzione medio-basso non sia riflesso di una tendenza generale ma espressione delle particolarità del mercato del lavoro proprio della provincia. Si confida pertanto nel fatto che soggetti con scolarità più elevata individuino altri canali per l'accesso al mercato o che preferiscano rivolgersi a zone limitrofe dove le possibilità di un lavoro più qualificato siano più concrete.

L'elevato tasso di studenti (circa 88% sul totale dei giovani) frequentanti gli istituti medi superiori cittadini e i numerosi iscritti alla sola Università del Piemonte Orientale (che non assorbe ovviamente tutti gli universitari novaresi), non troverebbero infatti conferma nella modesta scolarità degli utenti delle agenzie per il lavoro.

Poco confortanti risultano i dati riguardanti le lavoratrici: viene infatti confermata la più generale difficoltà riscontrata dalle donne nell'entrata e nella permanenza nel mondo del lavoro. Come rilevato dai dati elaborati su indagine ISTAT in base al territorio di competenza è il genere femminile a registrare un tasso di disoccupazione più alto. Il dato viene confermato dai risultati dell'indagine: è donna infatti la stragrande maggioranza di utenti delle agenzie di somministrazione di lavoro, ma (dato ancor più sconcertante) sono ancora le donne quelle impiegate in misura minore.

Questa difficoltà è strettamente correlata alle caratteristiche del mercato del lavoro locale i cui settori prediligono lavoratori uomini, riducendo così non solo le possibilità di scelta offerte alle donne ma precludendo loro l'accesso stesso al mercato.

In particolare uno dei settori storicamente a prevalenza femminile, quello tessile, sta attraversando in questo momento un periodo di grave crisi e non è quindi in grado di offrire ulteriori opportunità di inserimento a disoccupate ed inoccupate. Se le aziende tessili infatti vantavano la collocazione di circa 5.000 addetti, nel corso degli ultimi quindici anni si sono registrate numerose chiusure e rilevanti licenziamenti, che hanno condotto ad un decremento di oltre il 40% degli occupati. Le donne in particolare rappresentano una percentuale superiore della metà degli addetti del comparto e la crisi non fa altro che aggravare la loro posizione: molte delle lavoratrici vengono licenziate o, nella migliore delle ipotesi, si trovano costrette a mutare i loro contratti in part-time. A molte altre è oltretutto negata la possibilità di inserirsi in altre realtà dove le capacità e le competenze femminili siano altresì richieste.

Ulteriore ostacolo che le donne si trovano ad affrontare è il rientro dalla maternità, problema che difficilmente riesce a trovare risposta. Circa l'82% degli intervistati dichiara, infatti, di aver ricevuto candidature da parte di questa categoria di donne e solo il 22,2% ammette l'incapacità di fornire un impiego alle neomamme, mentre un 11,1% ribadisce che molto dipende da competenze e specializzazioni delle aspiranti lavoratrici nonché dalla durata del periodo di inattività. Il 55,6% delle agenzie, infatti, sostiene di essere in grado di offrire una nuova opportunità solo alle donne con figli di almeno un anno.

Le recenti cronache evidenziano poi un ulteriore problema legato all'età media dei dipendenti, che appare piuttosto elevata. Un terzo almeno dei dipendenti ha più di 45 anni e risulta pertanto difficilmente ricollocabile nel mercato del lavoro. Elemento questo presumibilmente riconducibile ai dati raccolti durante l'indagine che, come già evidenziato, mostrano un 12% circa di utenti over 40, ancora costretti alla precarietà del lavoro temporaneo.

Un indicatore positivo che emerge chiaramente tra gli esiti della ricerca è l'elevata distribuzione di personale femminile all'interno delle agenzie di somministrazione del lavoro. Infatti, se come prevedibile il settore delle risorse umane offre svariate tipologie di mansioni adatte all'organico femminile mettendone in luce presenza e qualità, il resto del mercato troppo poco spesso offre reali opportunità alle donne. Una situazione controtendenza è stata riscontrata nell'ambito delle agenzie di lavoro dove in rarissimi casi si prediligono le donne per funzioni di selezione e gli uomini per mansioni commerciali, seguendo una classificazione di compiti quasi sessista, ma al contrario è valorizzata l'intercambiabilità dei ruoli. Non sembrano essere quindi le modificazioni legislative il vero impulso ad un incremento lavorativo per le donne, quanto piuttosto la

presenza di numerose agenzie di somministrazione che offrono al loro interno nuovi posti di lavoro.

Un'ultima considerazione che emerge dallo studio è riconducibile alla scarsa conoscenza dell'istituzione della Consigliera di Parità. Purtroppo, oltre il 75% degli intervistati misconosce l'esistenza di questa figura e della sua importanza per favorire l'accesso delle donne nel mercato del lavoro e per la lotta contro le discriminazioni.

La situazione si rivela pertanto preoccupante: se teniamo conto che gli operatori delle agenzie sono uno degli anelli nel mercato, la loro impreparazione in materia penalizza le utenti stesse. Fondamentale è la loro formazione al fine di fornire ai lavoratori un bagaglio di informazioni utili non solo all'ingresso ma anche alla permanenza nel mercato del lavoro. Uno di questi strumenti, spesso poco conosciuti o poco valorizzati, sono proprio i poteri concessi alle Consigliere di Parità.

Grazie alla loro autonomia e, allo stesso tempo, allo stretto legame che le vede impegnate all'individuazione di prassi e metodologie analoghe a livello nazionale, le Consigliere sono in grado di rilevare situazioni di squilibrio di genere sui luoghi di lavoro al fine di individuare procedure efficaci contro le eventuali forme di discriminazione (diretta o indiretta) riscontrate e, all'occasione, agire in giudizio sottoponendo la causa in questione al Giudice del Lavoro.

Si dimostra pertanto essenziale il compito di promozione strettamente richiesto all'istituzione: è necessario diffondere politiche di pari opportunità presso soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro. La vigilanza sui piani di azioni positive adottati dalle Amministrazioni dello Stato e dagli Enti Pubblici e la promozione di propri, dovrebbe pertanto passare anche attraverso iniziative studiate e realizzate in collaborazione con questi operatori che possano creare un'effettiva corrispondenza tra le teoriche possibilità di impiego per le lavoratrici e le reali occasioni offerte alle donne per rendersi protagoniste del mercato del lavoro.

ALLEGATO

Questionario per agenzie di somministrazione di lavoro

Ragione sociale: _____

Indirizzo: _____

Utenti

- 1) Qual è il numero di uomini e donne che vi hanno presentato il curriculum nell'arco degli ultimi sei mesi? (I dati possono essere riportati anche in valori percentuali o riferirsi ad un arco temporale ristretto purché indicato)
- 2) Qual è il numero di uomini e donne cui siete riusciti a trovare un impiego nello stesso periodo di tempo? (I dati possono essere riportati anche in valori percentuali o riferirsi ad un arco temporale ristretto purché indicato)
- 3) Quali sono le fasce di età che maggiormente usufruiscono del vostro servizio?
- 4) Qual è la scolarità più frequente dei vostri utenti in relazione alle varie fasce d'età? (Licenza media, Diploma., Laurea...)
- 5) La maggior parte degli utenti si presenta a voi per un primo lavoro o per una successiva occupazione?
- 6) C'è una percentuale significativa di utenti che dopo un primo impiego si ripresenta a voi?
Se SÌ riuscite a garantire una continuità di servizio?

Se NO qual è il motivo secondo voi?
 - Offerte inadeguate
 - Lavoro tempo indeterminato
 - Altro
- 7) Avete avuto casi di donne che si sono rivolte al vostro servizio al rientro dal periodo di maternità?
Se SÌ siete riusciti a trovar loro occupazione?

Servizio

8) Qual è la tipologia di lavoro che maggiormente gli utenti cercano?

- Operaio
- Lavoro impiegatizio
- Call center
- Lavori domestici
- Personale per pubblici esercizi
- Grande distribuzione
- Altro _____

9) Qual è quella che più facilmente riuscite ad offrire?

- Operaio
- Lavoro impiegatizio
- Call center
- Lavori domestici
- Personale per pubblici esercizi
- Grande distribuzione
- Altro _____

10) Generalmente gli utenti si rivolgono a voi in cerca di un lavoro specifico o di un impiego in generale?

11) Secondo la vostra esperienza gli utenti accedono ai vostri servizi più per un'idea spontanea o in risposta alle vostre iniziative (pubblicitarie- di promozione)?

12) Qual è lo strumento di promozione che maggiormente utilizzate?

- Spot
- Siti Internet
- Stampa
- Cartellonistica
- Volantinaggio
- Radio
- Passaparola
- Altro _____

13) Qual è il numero di addetti che lavora nella vostra agenzia? Quanti uomini?
Quante donne?

14) All'interno della vostra agenzia uomini e donne svolgono indifferentemente le stesse mansioni - commerciale/ selezione/ amministrazione - o esistono ruoli definiti in base al genere? (Considerare una situazione di lavoro mista anche nel caso in cui la vostra filiale sia composta totalmente da personale maschile o femminile)

15) Chi effettua la selezione del personale? Come?

Territorio

16) Da quanto tempo la vostra filiale opera sul territorio?

17) Secondo la vostra esperienza quali sono le zone della provincia che offrono maggiori opportunità d'impiego?

18) Intrattenete rapporti con le scuole, l'università e gli enti di formazione?
Se SI in che modo?

Prima che vi contattassimo avevate mai sentito parlare della Consigliera di Parità e delle attività realizzate dalle Consigliere Provinciali durante l'ultimo anno?

VADEMECUM

(Dlgs 276/2003 – Circolare Min. Lavoro n. 7 del 22/2/05)

Le attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro introdotte riguardano:

- la somministrazione di lavoro;
- l'intermediazione pura tra domanda e offerta di lavoro;
- la ricerca e la selezione del personale;
- il supporto alla ricollocazione professionale nel mercato del lavoro di prestatori, singolarmente o collettivamente considerati.

Oltre alle cosiddette **agenzie di somministrazione**, cui viene richiesta apposita autorizzazione attraverso l'iscrizione all'Albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, vengono inoltre individuati **altri soggetti** che possono effettuare attività di mediazione:

- università pubbliche e private,
- i Comuni, le Camere di Commercio e gli Istituti di scuola secondaria di secondo grado;
- le associazioni dei datori di lavoro, i sindacati dei lavoratori e gli enti bilaterali (organismi costituiti da una o più associazioni di datori e lavoratori allo scopo di determinare funzioni sul mercato del lavoro),
- l'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro, mediante la costituzione di un'apposita fondazione.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

È un contratto concluso da una impresa utilizzatrice ed un soggetto somministratore autorizzato per la fornitura di personale a tempo indeterminato o determinato.

Modalità

Detto contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve riportare diversi elementi: ad esempio estremi dell'autorizzazione, data di inizio e durata del contratto, causali della somministrazione, luogo e orario della prestazione.

In particolare la mancanza della forma scritta è sanzionata con la previsione della nullità del contratto e la conseguente considerazione dei lavoratori come dipendenti dell'utilizzatore a tutti gli effetti. È nulla inoltre qualsiasi clausola che abbia l'effetto di limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della fornitura.

Tipologie di somministrazione

Possono riguardare sia il tempo determinato sia quello indeterminato.

La somministrazione di lavoro **a tempo determinato** è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche quando si tratti di prestazioni di lavoro riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione può essere invece concluso **a tempo indeterminato** solo nei seguenti casi:

- per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico,
- per servizi di pulizia, custodia e portineria,
- per servizi di spostamento di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci,
- per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi e magazzini,
- per attività di consulenza direzionale,
- per attività di marketing e analisi di mercato,
- per la gestione di call-center,
- per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti.

È inoltre possibile ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato in tutti i casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Caratteristiche del rapporto di lavoro

I lavoratori sono da intendersi sempre assunti dall'impresa somministratrice, e quindi legati ad essa da un rapporto di lavoro subordinato, benché svolgano la loro attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore. Il somministratore è infatti investito del potere disciplinare in caso di infrazioni commesse dal lavoratore, è responsabile della diffusione delle informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute ed ha il compito di versare la retribuzione ed ogni altra spettanza nei confronti dei lavoratori.

Nei periodi in cui il lavoratore non presta il proprio lavoro rimane comunque a disposizione del somministratore ed ha diritto a percepire un'indennità di disponibilità, il cui importo è specificato nel contratto di lavoro.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Circa le mansioni è inoltre diritto del lavoratore l'assegnazione dei compiti indicati nel contratto di somministrazione; in caso di mancato rispetto ed attribuzione di mansioni superiori o non equivalenti al lavoratore spettano le differenze retributive.

Il prestatore di lavoro assegnato all'utilizzatore gode anche della fruizione di tutti i servizi sociali ed assistenziali spettanti ai dipendenti occupati nella stessa unità produttiva, nonché dei diritti sindacali.

A maggiore garanzia del lavoratore, il decreto 276 ha stabilito che la stessa impresa è solidalmente responsabile con l'agenzia di somministrazione del suddetto trattamento nonché dei contributi previdenziali dovuti.

La somministrazione è vietata:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero,
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce la fornitura,
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale per lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce la fornitura,
- a favore di imprese che non dimostrano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Obblighi dell'impresa utilizzatrice nei confronti delle OOSS

Fermi restando eventuali vincoli stabiliti dai CCNL, l'impresa utilizzatrice deve comunicare alla RSA o, in mancanza, alle strutture territoriali:

- il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione prima della stipula del contratto: qualora ciò sia dettato da motivi di urgenza, l'informazione può essere data nei cinque giorni successivi;
- il numero, i motivi, la durata e la qualifica dei lavoratori interessati: tale comunicazione avviene a consuntivo, ogni dodici mesi ed il datore di lavoro può servirsi anche della propria associazione.

Somministrazione irregolare e conseguenze

Se la somministrazione è avvenuta al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dagli artt. 20 e 21, lettere a), b), c), d) ed e) il lavoratore può chiedere con ricorso giudiziale notificato anche all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro alle sue dipendenze, con effetto dall'inizio della somministrazione. Esso va, comunque, preceduto dal tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 cpc.

INDIRIZZI UTILI

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Al sito www.welfare.gov.it è possibile raccogliere altre informazioni e consultare l'elenco delle agenzie autorizzate, tramite l'accesso lavoro.

Associazioni agenzie per il lavoro:

AILT – v.le Europa 15, 00144 Roma – tel. 06.54210608 – www.ailt.it

A.I.L.T., Associazione Nazionale delle Imprese di Lavoro Temporaneo (ora Agenzie per il Lavoro), fondata il 13 aprile 2000 ed entrata nel sistema di CONFINDUSTRIA nel luglio dello stesso anno

APLA – c.so di Porta Vittoria 28, 20122 Milano – tel. 02.5413171 – www.apla.info

APLA, Agenzie per il Lavoro Associate

CONFINTERIM – V. Frua 22, 20146 Milano – tel. 02.43981184 – www.confinterim.it

CONFINTERIM è la Confederazione costituita dalle due Associazioni di Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo: ASSOINTERIM (che raggruppa le Società del Centro-Nord) e FEDERINTERIM (con le Società ubicate al Sud)

Sindacati degli atipici:

ALAI-CISL – v. Nizza 53, 00198 Roma – tel. 06.8416378 – www.alai.cisl.it

ALAI, Associazione Lavoratori Atipici e Interinali, nasce nel luglio del '98 con l'obiettivo di offrire rappresentanza e tutela a chi è impegnato nei nuovi lavori

CPO-UIL – v. Lucullo 6, 00187 Roma – tel. 06.4753337 – www.uil.it/cpo

CPO, Comitato per l'Occupazione

NIDIL-CGIL – v. Palestro 78, 00185 Roma – tel. 06.44340310 – www.nidil.gov.it

NIDIL-Cgil, Nuove Identità di Lavoro, è una struttura sindacale, nata nel 1998, per dare voce e rappresentanza ai lavoratori atipici, a chi lavora senza tutela e senza una rete di protezione sociale