

## MISURE/100

# IL LAVORO STAGIONALE. CARATTERISTICHE E TENDENZE NEL PERIODO 2008-2019

Le principali evidenze dai dati Inps-Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

Osservatorio Mercato del Lavoro

Marzo 2021

## **Introduzione**

Con questa Misura intendiamo iniziare a gettar luce intorno ad una particolare forma di impiego della forza lavoro, quella stagionale, che ha assunto rilievo crescente nel mercato del lavoro regionale ed italiano.

Il lavoro stagionale ha infatti conosciuto una crescita rilevante nelle ultime decadi, sia in termini assoluti sia con riferimento all'occupazione complessiva e a quella a termine. Una crescita che, al pari di quella del lavoro a tempo parziale, è parsa a lungo non subire i contraccolpi delle congiunture negative, anzi quasi alimentarsi con esse. Più di recente, con la crisi Covid-19, il lavoro stagionale è stato invece individuato come una delle forme di impiego maggiormente penalizzate dalle difficoltà del momento e, al contempo, tra quelle meno conosciute, per cui il disegno delle misure di intervento ha segnato particolare difficoltà di ancoraggio a criteri robusti e condivisi.

Il contratto stagionale rappresenta, nelle logiche regolative, una eccezione nell'eccezione: già il tempo determinato è stato introdotto quale deroga al contratto a tempo indeterminato, lo stagionale deroga ulteriormente ai principi regolativi del tempo determinato. In più ha per lungo tempo goduto di un trattamento di favore anche rispetto alle garanzie di reddito durante i periodi di disoccupazione legato com'è alle attività turistiche e agricole che strutturalmente sono condizionate dal calendario. Due settori riconosciuti come terreni sui quali puntano le politiche di sviluppo del nostro paese.

D'altra parte, lo stagionale rappresenta anche un versante assai particolare della precarietà occupazionale, per una parte subita e per una parte scelta, che merita maggiore attenzione anche sul versante regolativo delle condizioni di lavoro.

Rispetto alla pluralità di problemi sopra enunciati, questo primo contributo ha l'ambizione più limitata di costituire un riferimento sul tema, con la proposta da una parte di una breve ed essenziale introduzione agli aspetti definitori e regolativi di tale contratto, dall'altra di un dimensionamento del fenomeno, del suo peso rispetto ad altre forme di occupazione e delle sue dinamiche recenti. A tal fine si è deciso di limitare l'attenzione ai dati messi a disposizione dall'Inps nell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo perché – pur con quest'ultimo rilevante limite (il comparto agricolo è uno dei maggiori generatori di lavori stagionali) – è al momento quella che:

- offre la possibilità di inquadrare il lavoro stagionale tra le altre e principali forme di occupazione dipendente;
- consente di guardare al nostro contesto territoriale di interesse (la regione Veneto) nel quadro nazionale e in comparazione con le altre regioni italiane;
- rende disponibile una serie dati, con dettaglio mensile, sufficientemente lunga da permettere di seguire l'evoluzione di questa forma di impiego in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e all'andamento complessivo del mercato del lavoro.

### **1. Definizione e aspetti regolativi del contratto stagionale**

Il contratto stagionale è la forma giuridica che regola il lavoro a termine nei settori economici e nelle aziende caratterizzati dall'intensificazione della domanda in certi periodi dell'anno, legata ad esempio ad aspetti climatici o ricorrenze sistematiche.

L'elencazione dei settori soggetti a cicli periodici di incremento del lavoro è avvenuta con Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963, a solo un anno di distanza dalla disciplina del contratto a tempo determinato (l. 230/1962). La definizione della stagionalità consegue quindi, fin dall'origine, a una disciplina del contratto a tempo determinato che stabilisce la necessità di motivare le ragioni dell'apposizione del termine e limita l'utilizzo del tempo determinato attraverso vincoli numerici e normativi. Tale nesso di causalità nonché le limitazioni generali non si applicano invece ai datori di lavoro delle attività stagionali, che possono utilizzare il contratto in oggetto senza soggiacere ai vincoli del tempo determinato ordinario.

### *1.1. Ambiti settoriali di utilizzo del contratto stagionale*

L'elencazione delle attività stagionali fa tutt'oggi riferimento al Dpr del 1963. Per quanto questo ricomprenda numerose produzioni ormai desuete e necessiterebbe pertanto di una significativa revisione e aggiornamento, la strada scelta dal legislatore è stata piuttosto quella di delegare (si veda ad esempio il Jobs Act, dlgs. 81/2015) alla contrattazione collettiva il ricomprendere altre tipologie di imprese tra le attività stagionali sulla base del settore merceologico (attraverso la contrattazione collettiva nazionale), del luogo di svolgimento dell'attività (con la contrattazione collettiva territoriale, come avvenuto per esempio per le zone a prevalente vocazione turistica<sup>1</sup>) o di specifiche lavorazioni interne al ciclo produttivo (attraverso la contrattazione aziendale).

Il settore primario è tradizionalmente uno dei più interessati dalla stagionalità, e non a caso numerose attività agricole (raccolta e conservazione), di allevamento, pesca e relative alle cave di alta montagna rientrano tra i settori stagionali identificati dal Dpr del 1963.

Per quanto riguarda il settore secondario all'interno dell'elenco del 1963 le attività più ricorrenti sono riferite ai vari ambiti della produzione alimentare: "Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande", "Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua" oltre ad altre più specifiche. Il contratto metalmeccanico ha definito come stagionali al suo interno quelle attività caratterizzate da un'intensificazione di lavoro per un periodo che non può superare i 6 mesi e solo per alcuni momenti dell'anno. Inoltre diverse imprese del settore hanno firmato accordi aziendali che contengono la possibilità di avvalersi di personale a termine stagionale rispettando la limitazione temporale dei 6 mesi come lasco di tempo in cui avvalersi dello stesso. La stagionalità è stata altresì prevista nel settore comunicazione dell'artigianato<sup>2</sup>.

Nel settore terziario il turismo individua un altro tipico ambito ricompreso nell'originario Dpr alla voce "Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi"; vi rientrano inoltre "Fiere ed esposizioni", "Preparazione e produzione di spettacoli", "Attività cinematografiche estive". Successivamente gli accordi collettivi Federalberghi e Federturismo hanno confermato l'accesso delle aziende del settore alle disposizioni generali sulla stagionalità<sup>3</sup>. Sono stati inoltre sottoscritti accordi che hanno previsto

---

<sup>1</sup> Il CCNL Terziario, distribuzione e servizi rimanda alla contrattazione territoriale la determinazione delle località a prevalente vocazione turistica.

<sup>2</sup> Il settore comunicazione dell'artigianato ricomprende arti grafiche, stampa, editoria, cartografica, servizi di progettazione ed informatica, etc.

<sup>3</sup> Nell'accordo si considerano stagionali le attività che nel corso dell'anno osservano uno o più periodi di chiusura al pubblico e si prevede la possibilità di apporre un termine ai contratti anche in periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica

l'applicazione delle norme sul contratto stagionale per le imprese con cicli periodici rientranti nei contratti collettivi del commercio<sup>4</sup>, pubblici esercizi e ristorazione collettiva e del settore aereo - servizi aeroportuali, in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodi dell'anno. Con contrattazione collettiva sono state considerate stagionali tutte le attività svolte dalle aziende ed enti esercenti attività di trasporto a fune, considerando stagionali tutte le assunzioni a tempo determinato nel settore. Infine, per le cooperative sociali sono state definite stagionali, oltre a quelle elencate dal Dpr del 1963, attività quali centri estivi, campi scuola, e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole, potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi e invernali), attività di servizi in territori interessati da flussi turistici<sup>5</sup>.

### *1.2. Regole per l'utilizzo dei contratti a tempo determinato e del contratto stagionale*

L'utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato in Italia, come abbiamo notato, è stato originariamente regolato dalla l. 230/1962, che per lungo tempo ha rappresentato la cornice normativa di riferimento con aggiustamenti nel 2001 (dlgs. 368/2001) e nel 2014 (Decreto Poletti). È a partire dalla l. 92/2012, "Riforma Fornero", e successivamente attraverso il dlgs. 81/2015, "Jobs Act", e la l. 96/2018 (di conversione del decreto 87/2018, il "Decreto Dignità"), che sono stati progressivamente introdotti vincoli e disincentivi all'uso del contratto a termine con l'obiettivo di contrastare la precarietà e di qualificare il contratto a tempo indeterminato come "forma comune del rapporto di lavoro dipendente" (art. 1 dlgs. 81/2015).

Per quanto questi interventi abbiano, come vedremo, mantenuto un regime speciale per il lavoro stagionale, le significative limitazioni introdotte per il ricorso a personale a tempo determinato non possono che ripercuotersi sulle più ampie strategie di reclutamento e gestione del personale a termine da parte delle imprese, ridefinendo il campo di opportunità e di convenienze di utilizzo dei contratti stagionali. Vale dunque la pena richiamare le regole generali di utilizzo dei rapporti a termine e le principali modifiche introdotte nel tempo.<sup>6</sup>

- Contributo addizionale destinato a finanziare l'indennità di disoccupazione

L'art. 2 della già citata Riforma Fornero ha previsto per i contratti a termine un costo a carico dell'azienda maggiore rispetto a quelli a tempo indeterminato (contributo addizionale pari all'1,4% sull'imponibile previdenziale) destinato a finanziare l'indennità di disoccupazione Naspi. Il Decreto Dignità ha successivamente disposto che tale contributo venga aumentato dello 0,5% a ogni proroga. Tale contributo addizionale era dovuto per i contratti a termine stagionali nei

---

dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale (Accordo Federalberghi, Faita, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil del 31/10/2018). Inoltre nel 2019 Federturismo Confindustria, Aica, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil hanno convenuto sull'opportunità di includere nell'esonero del pagamento del contributo addizionale tutte le ipotesi di stagionalità, siano esse di fonte legale (Dpr del 1963) che contrattuale.

<sup>4</sup> Il CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo ha definito la diretta correlazione tra l'andamento dell'occupazione e l'intensificazione dell'attività legata al flusso della clientela come una caratteristica del settore non solo per le aziende che osservano nel corso dell'anno una o più chiusure al pubblico, ma anche per le aziende ad apertura annuale.

<sup>5</sup> Accordo Agci Solidarietà, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali, Fp-Cgil, Fps-Cisl, Fisascat-Cisl, Uil-Fpl, Uiltucs.

<sup>6</sup> Non si prenderanno qui in considerazione, se non marginalmente, le norme "speciali" introdotte più di recente in risposta alla situazione imposta dalla crisi della pandemia da Covid-19.

settori di attività definiti come tali sulla base della contrattazione collettiva, ma non per quelli previsti dal Dpr del 1963.<sup>7</sup>

- Limiti numerici di contratti a termine

La legge ed i contratti collettivi impongono un tetto massimo di posizioni lavorative a tempo determinato per le aziende pari al 20% rispetto alle posizioni a tempo indeterminato<sup>8</sup>. I contratti stagionali sono esclusi da tale disciplina.

- Stacco temporale (*stop & go*)

Il Jobs Act e il Decreto Dignità hanno ridefinito la disciplina del cosiddetto *stop & go*, ossia uno stacco temporale che deve intercorrere tra la scadenza di un rapporto di lavoro a tempo determinato e l'eventuale stipula di un successivo contratto a termine tra lo stesso lavoratore e la stessa azienda, divenuto pari ad almeno 10 giorni se il primo contratto ha durata fino a 6 mesi e 20 giorni in caso di contratti di durata di oltre 6 mesi. Anche questa disciplina non trova applicazione nel caso dei contratti stagionali.

- Vincolo di causalità

Il Decreto Dignità ha imposto regole più restrittive circa il vincolo di causalità che, già presente nella legge del 1962, era stato allentato con la riforma del 2001. Dal 2018 la stipula di contratti a termine superiori a 12 mesi o la proroga di contratti a termine deve essere espressamente giustificata da esigenze oggettive e temporanee da parte dell'azienda, ovvero incrementi significativi e non prevedibili dell'attività<sup>9</sup>. Questa disposizione è mirata ad escludere che l'utilizzo dei contratti a termine avvenga per sostituire lavoratori o per ricorrere a contratti a tempo determinato all'interno di andamenti non straordinari dell'attività. Tale necessità di giustificare con la causalità il ricorso ad assunzioni a tempo determinato non si applica per il contratto di lavoro stagionale.

- Durata complessiva del rapporto di lavoro

Il Decreto Dignità ha ridotto a 24 mesi il periodo massimo di permanenza a tempo determinato di un lavoratore presso la medesima azienda in analoghe mansioni<sup>10</sup>. Questo limite non si applica ai contratti stagionali, ed i relativi periodi non vengono calcolati neppure nel caso di cumulo con contratti a termine ordinari presso lo stesso datore di lavoro.

---

<sup>7</sup> La legge del 2012 stabiliva che il contributo addizionale non si applicava 1) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti; 2) ai contratti di lavoro in apprendistato; 3) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche Amministrazioni; 4) ai contratti di lavoro domestico (ma non in regime di somministrazione); 5) ai rapporti a tempo determinato degli operai agricoli; 6) alle assunzioni a tempo determinato di lavoratori in mobilità avvenute sino al 31 dicembre 2016 (stante la successiva abrogazione della norma); 7) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali previste dal Dpr del 1963.

Nel 2020 la situazione emergenziale dettata dalla pandemia ha portato ulteriormente ad una modifica delle regole, con lo stop al pagamento del contributo addizionale per i contratti a termine delle attività stagionali e dei piccoli lavori (fino a tre giorni) nel turismo e pubblici esercizi nei casi individuati dai Ccnl (Circolare Inps n. 91/2020).

<sup>8</sup> Il limite del 20% è derogabile con i contratti collettivi nazionali, e in caso di utilizzo del contratto di lavoro in somministrazione la soglia sale al 30%.

<sup>9</sup> Sull'impatto del Decreto Dignità sui contratti a termine e in somministrazione si veda la Misura 79/2018.

<sup>10</sup> Cfr. Misura 79/2018 cit.

### 1.3. Tipologie di contratti stagionali

Le aziende e i datori di lavoro la cui attività è considerata ciclica sulla base della legge o degli accordi collettivi analizzati precedentemente possono ricorrere durante i periodi dell'anno in cui si verifica l'incremento di attività ad assunzioni a termine attraverso tre forme contrattuali con clausola di stagionalità: contratto a tempo determinato, apprendistato, contratto di lavoro intermittente.

In particolare nell'apprendistato stagionale si sovrappongono gli incentivi retributivi, contributivi e giuridici della tipologia contrattuale in parola alla possibilità, per i datori di lavoro che svolgono l'attività in cicli stagionali, di apporre un termine al contratto stesso in base alle esigenze aziendali.

## 2. Consistenza dell'occupazione stagionale in Veneto e in Italia

Sulla base dei dati Inps - Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo<sup>11</sup>, si osserva che in Veneto i lavoratori stagionali occupati con contratti a tempo determinato o di apprendistato risultavano nel 2019 mediamente 32.000; nel 2008 erano appena 9.700 e sono quindi più che triplicati nel periodo considerato (**tab. 1**).

**Tab. 1 – Occupati dipendenti del settore privato extra agricolo in Veneto e Italia. Valori medi annui**

	A) Stagionali	B) Tempo determinato	C) Tempo indeterminato	Totale	% stagionale/ A+B	% stagionale/ totale
<b>Veneto</b>						
2008	9.701	157.055	1.129.817	1.296.573	5,8%	0,7%
2012	9.982	153.777	1.081.606	1.245.365	6,1%	0,8%
2013	23.309	132.229	1.061.778	1.217.316	15,0%	1,9%
2016	24.413	153.629	1.085.106	1.263.148	13,7%	1,9%
2019	32.037	207.816	1.145.924	1.385.776	13,4%	2,3%
<b>Italia</b>						
2008	78.290	1.732.743	10.661.427	12.472.460	4,3%	0,6%
2012	76.738	1.650.132	10.344.780	12.071.650	4,4%	0,6%
2013	164.839	1.453.768	10.191.049	11.809.656	10,2%	1,4%
2016	177.969	1.558.642	10.619.864	12.356.475	10,2%	1,4%
2019	262.841	2.147.072	10.900.148	13.310.060	10,9%	2,0%

Fonte: ns. elab. su dati Inps – Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

Nel 2008 il lavoro stagionale rappresentava in Veneto il 6% del lavoro a termine (l'insieme costituito dagli occupati a tempo determinato e dagli stessi stagionali) e lo 0,7% sul totale dei occupati dipendenti. A partire dal 2013 esso è passato a pesare per il 13% dell'occupazione a termine e per oltre il 2% sul totale degli occupati. Il salto quantitativo di questa forma di occupazione è avvenuto dunque tra il 2012 e il 2013, sulla scorta delle modifiche legislative che hanno introdotto il contributo addizionale dell'1,4% per la stipula dei contratti a termine non stagionali. Nel 2013 i lavoratori stagionali in Veneto sono aumentati di 13.000 unità rispetto all'anno precedente (+134%) pur in una fase congiunturale di recessione (variazione annua negativa di tutte le altre forme di reclutamento); in Italia la crescita è stata di oltre 88.000 unità, pari al +115% sull'anno precedente. Anche dopo questo

<sup>11</sup> Ricordiamo che tale fonte prende in considerazione l'insieme dei lavoratori occupati con contratti a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato; con riferimento a queste ultime due tipologie di rapporto, l'Inps distingue l'insieme degli occupati stagionali. L'unità statistica è costituita dai lavoratori che hanno avuto almeno un versamento contributivo nel periodo di osservazione e le osservazioni sono effettuate su base mensile. In merito si rinvia alla nota metodologica reperibile in <https://www.inps.it/osservatoristatistici/15>.

primo balzo l'uso del contratto stagionale ha continuato ad aumentare, mediamente di 1.500 unità ogni anno, tanto da far divenire il lavoro stagionale, insieme a quello ad orario ridotto, la forma di occupazione in costante aumento anche negli anni di crisi e recessione.

L'incremento dell'utilizzo del contratto stagionale riflette pertanto l'emergere di un diverso orientamento da parte delle imprese nel formalizzare con attenzione come "stagionali" rapporti che, in assenza delle citate norme che hanno ristretto e penalizzato economicamente l'uso dei contratti a tempo determinato, avrebbero benissimo potuto continuare a essere formalizzati con questa seconda tipologia contrattuale. Con il risultato di rendere "statisticamente" e amministrativamente più precisa la delimitazione della domanda di lavoro stagionale e di spingere la contrattazione tra le parti sociali a regolare con maggiore attenzione l'impiego di tali contratti.

Come abbiamo detto, il forte aumento dell'occupazione stagionale in Veneto rispecchia un'analogha tendenza a livello nazionale, visto che in entrambi i casi tra il 2008 e il 2019 gli occupati stagionali su media annua si sono più che triplicati (+230% in regione e +236% in Italia). Il Veneto, proprio in virtù di una specializzazione in settori caratterizzati da una marcata stagionalità, come il turismo, occupa da questo punto di vista una posizione di primo piano tra le regioni italiane: se infatti rappresenta all'incirca il 10% dell'occupazione dipendente del Paese, considerando gli occupati stagionali l'incidenza raggiunge il 12%. La regione si colloca stabilmente tra le prime in Italia e dal 2013 è seconda solo al Trentino Alto Adige che, con un peso di appena il 2% sull'occupazione totale concentra il 13% degli stagionali.<sup>12</sup>

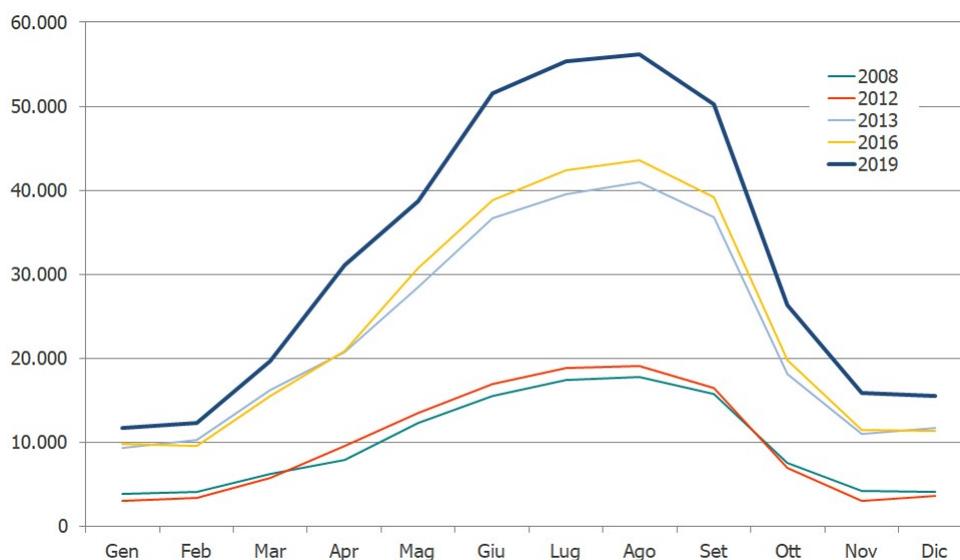
Fin qui abbiamo fatto riferimento ai dati medi annuali. Si tratta di un'informazione certamente rilevante ma assai parziale per rendere conto dell'effettiva diffusione e consistenza dell'occupazione stagionale che, per definizione e strutturalmente – e dunque in larga misura a prescindere dal forte incremento del volume di occupazione registrato tra il 2008 e il 2019 – presenta una distribuzione fortemente squilibrata a favore dei mesi estivi (**graf. 1**). Fino al 2012 gli stagionali in Veneto erano circa 4.000 nel periodo invernale e raggiungevano i 18.000 nel picco di agosto; dopo l'impennata del 2013, nei mesi invernali risultano mediamente impiegati 10.000 lavoratori ed in piena estate si superano le 50.000 posizioni lavorative.

Per misurare compiutamente il passaggio del lavoro stagionale da forma piuttosto marginale a modalità rilevante di reclutamento dei lavoratori a termine basta considerare che nei mesi estivi esso è arrivato a coprire quasi un quarto dell'intera occupazione temporanea (**graf. 2**). Tale quota, rimasta piuttosto stabile nel triennio 2013-2015, ha poi risentito delle dinamiche più generali del mercato del lavoro e degli effetti delle politiche di decontribuzione volte alle stabilizzazioni dei lavoratori a termine: dapprima si è progressivamente ridotta, fino a toccare la quota del 18% nel 2018, per effetto della grande nuova espansione dei rapporti a tempo determinato (che ha seguito la fase di prosciugamento del bacino dell'occupazione a termine determinato dovuta all'esonero triennale del 2015), mentre nell'ultimo anno esaminato è tornata a crescere nuovamente oltre il 22%. Il tutto, da notare, in presenza di una crescita assoluta del picco agostano degli occupati stagionali che ha raggiunto il massimo di 56.000 posizioni nel 2019.

---

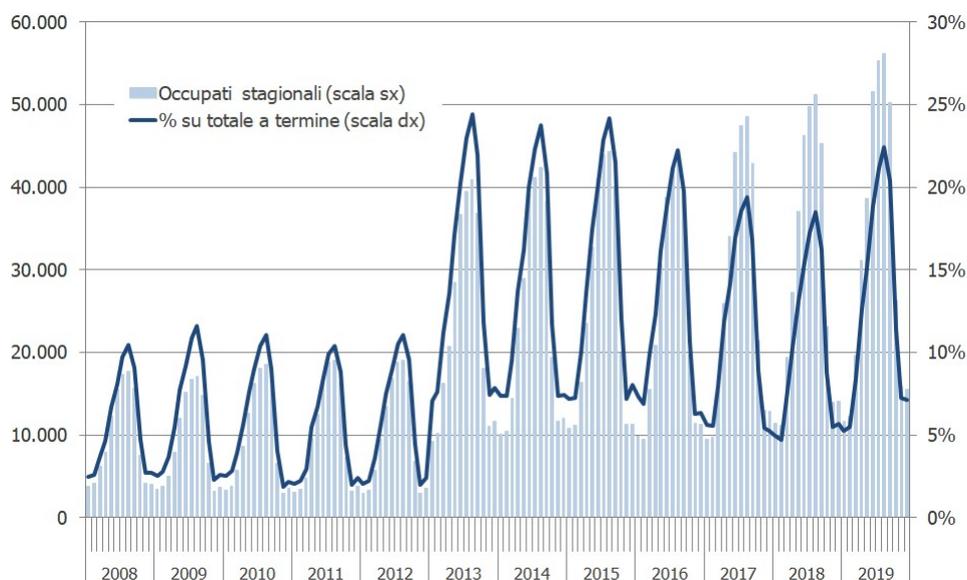
<sup>12</sup> È interessante notare che prima delle modifiche apportate dalla legge Fornero, nel 2012, solo tre regioni concentravano più della metà dell'occupazione stagionale in Italia: il Trentino Alto Adige (24%), l'Emilia Romagna (15%) e il Veneto (13%); nel 2019 le stesse tre regioni pesano per il 37%, con il Trentino Alto Adige che ha visto ridursi significativamente il suo peso ma, con oltre 35.000 stagionali medi annui (che rappresentano ben il 12% del totale dipendenti delle due province autonome) rimane saldamente in prima posizione assoluta.

**Graf. 1 – Veneto. Lavoro dipendente nel settore privato extra agricolo: distribuzione mensile degli occupati stagionali**



Fonte: ns. elab. su dati Inps – Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

**Graf. 2 – Veneto. Lavoro dipendente nel settore privato extra agricolo: distribuzione mensile degli occupati stagionali e loro incidenza sul totale occupati a termine**



Fonte: Ns elab. su dati Inps – Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

I settori tipici in cui viene maggiormente impiegato il lavoro stagionale (sempre al netto dell'agricoltura, che è bene ribadire non è osservata dalla fonte qui utilizzata) sono rappresentati, tanto in Veneto che in Italia, dall'industria alimentare e dai servizi turistici, in particolare gli alloggi e la ristorazione (**tab. 2**). Nella regione, questi settori raccoglievano nel 2012 il 78% del lavoro stagionale, mentre al termine del periodo considerato tale quota si è ridotta al 67,5% del totale; pressoché analoga la tendenza in Italia, dove le medesime quote sono passate dal 78% al 69,4%.

L'industria alimentare ha conosciuto nel periodo 2008-2019 ritmi di crescita particolarmente significativi, segnando un +258%, ma il suo peso sul totale dell'occupazione stagionale rimane tuttavia marginale, appena il 6%; in media d'anno, nelle industrie di trasformazione alimentare ogni 100 occupati temporanei, 29 sono stagionali.

Nei servizi, che occupano in media 2019 il 93% degli stagionali in Veneto, il ricorso a questo contratto è avvenuto in misura significativa anche al di fuori dei settori tipici: le attività turistiche in senso stretto, alloggio e ristorazione, hanno registrato una crescita del 172%, mentre il resto dei servizi un +373%. Ciò non toglie che la componente stagionale si riveli cruciale in particolar modo per le attività ricettive, dove essa rappresenta a livello medio annuo il 70% degli occupati a termine e sfiora il 40% del totale dipendenti; i medesimi valori, nel campo della ristorazione, sono rispettivamente il 24% e il 9%.

**Tab. 2 – Occupati dipendenti stagionali, a tempo determinato e totali per settore: valori medi annui 2012 e 2019**

	2012			2019		
	Stagionale	Tempo determ.	Totale	Stagionale	Tempo determ.	Totale
<b>Veneto</b>						
Totale	9.982	153.777	1.245.365	32.037	207.816	1.385.776
Industria in s.s.	576	28.252	477.054	2.047	27.696	421.882
- Alimentare	538	4.553	37.875	1.927	4.703	41.922
Servizi	9.375	117.424	677.796	29.854	164.038	795.721
- Alloggi				11.371	4.904	29.006
- Ristorazione	7.229	22.683	90.446	8.331	27.054	91.433
Tot settori tipici	7.767	27.236	128.321	21.629	36.661	162.361
<b>Italia</b>						
Totale	76.738	1.650.132	12.071.650	262.841	2.147.072	13.310.060
Industria in s.s.	8.160	239.399	3.513.444	17.986	207.178	2.930.894
- Alimentare	7.228	44.466	364.650	16.227	45.567	381.364
Servizi	68.145	1.287.155	7.512.737	243.286	1.745.766	8.747.218
- Alloggi				105.432	51.096	264.146
- Ristorazione	52.650	254.594	916.236	60.750	275.167	944.058
Tot settori tipici	59.878	299.060	1.280.886	182.409	371.830	1.589.568

Fonte: ns. elab. su dati Inps – Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

Si rivela pertanto particolarmente utile scendere a un maggior dettaglio di definizione delle attività svolte dai lavoratori stagionali (**tab. 3**). Oltre un terzo di essi sono occupati nei soli servizi di alloggio (35% del totale) e considerando anche ristorazione, intrattenimento, commercio, attività artistico-ricreative, servizi alla persona e attività immobiliari possiamo notare come l'area del terziario legata al turismo assorbe l'80% del lavoro stagionale non agricolo.

Oltre alla ricettività, sono diversi i settori nei quali il lavoro stagionale costituisce una quota di assoluto rilievo sul relativo totale dell'occupazione dipendente (graf. 3), aspetto ancora più significativo se tenessimo conto della concentrazione temporale delle prestazioni lavorative e non ci basassimo sul dato medio annuale: ancora una volta oltre la ricettività (dove il lavoro a termine copre i 4/5 dell'occupazione) spiccano le attività artistico-creative (dove lo stagionale ha un peso del 31,3% sui dipendenti complessivi annui), le attività di intrattenimento (28,1%), la produzione cinematografica (10,6%) e le attività museali e culturali (10,3%).

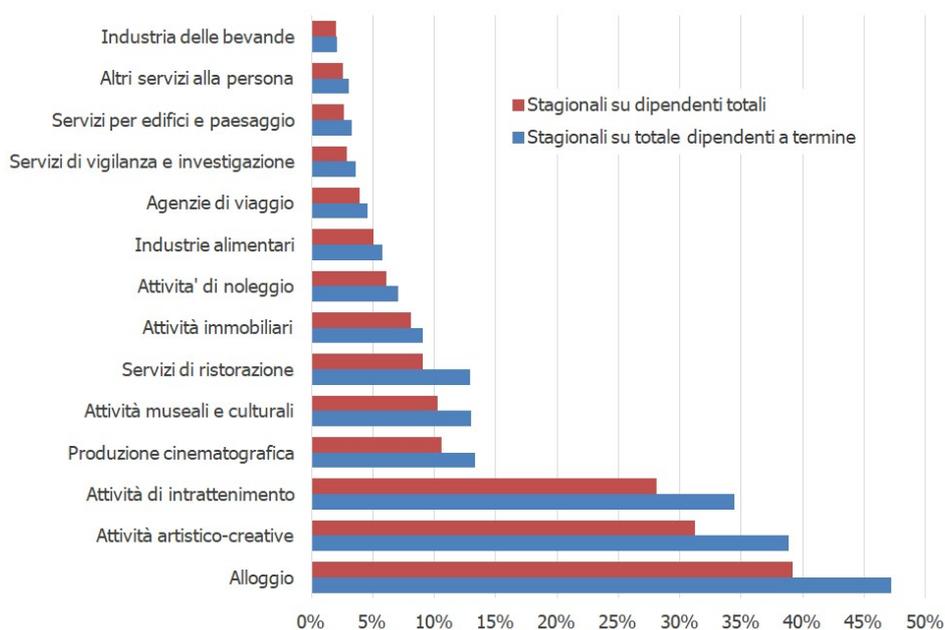
Emergono infine alcune peculiarità del Veneto che, rispetto ai dati nazionali, vede un utilizzo più intenso di tale contratto e concentra quote rilevanti dell'occupazione stagionale dell'intero paese (ricordiamo che sul totale complessivo il Veneto occupa il 12% degli stagionali). Ciò riguarda settori come le attività immobiliari (dove il Veneto occupa il 34,6% dei lavoratori stagionali italiani), i servizi di vigilanza e investigazione (44%), le attività museali e culturali (38%), i servizi per edifici e paesaggio (24%).

**Tab. 3 – Occupati dipendenti medi annui con contratto stagionale per principali attività - Anno 2019**

	Veneto			Italia		
	Dip. stagionali	Comp. %	Inc. su tot. dip.	Dip. stagionali	Comp. %	Inc. su tot. dip.
<b>Totale</b>	32.037	100,0%	2,3%	262.841	100,0%	2,0%
Alloggio	11.371	35,5%	39,2%	105.432	40,1%	39,9%
Servizi di ristorazione	8.331	26,0%	9,1%	60.750	23,1%	6,4%
Attività di intrattenimento	2.103	6,6%	28,1%	19.735	7,5%	21,8%
Industrie alimentari	1.801	5,6%	5,1%	15.520	5,9%	4,4%
Commercio al dettaglio	1.536	4,8%	1,3%	7.543	2,9%	0,6%
Servizi per edifici e paesaggio	922	2,9%	2,6%	3.803	1,4%	0,9%
Attività artistico-creative	792	2,5%	31,3%	3.936	1,5%	14,5%
Attività di fornitura di personale	756	2,4%	1,6%	7.601	2,9%	1,9%
Commercio all'ingrosso	708	2,2%	1,1%	3.916	1,5%	0,6%
Altri servizi alla persona	601	1,9%	2,6%	4.647	1,8%	1,8%
Trasporto terrestre	471	1,5%	1,0%	5.081	1,9%	1,0%
Altri servizi alle imprese	335	1,0%	1,4%	3.595	1,4%	0,9%
Attività immobiliari	324	1,0%	8,1%	937	0,4%	2,1%
Istruzione	260	0,8%	0,7%	1.452	0,6%	0,4%
Produzione cinematografica	178	0,6%	10,6%	2.598	1,0%	6,7%
Servizi di vigilanza e investigazione	176	0,5%	2,9%	397	0,2%	0,5%
Magazzinaggio	173	0,5%	0,6%	2.874	1,1%	0,9%
Attività museali e culturali	155	0,5%	10,3%	411	0,2%	2,7%
Attività di organizzazioni associative	130	0,4%	1,4%	856	0,3%	0,8%
Industria delle bevande	126	0,4%	2,0%	707	0,3%	2,4%
Agenzie di viaggio	117	0,4%	4,0%	1.880	0,7%	5,5%
Attività di noleggio	116	0,4%	6,1%	1.326	0,5%	4,8%

Fonte: ns. elab. su dati Inps – Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo

**Graf. 3 – Veneto. Incidenza % dell'occupazione dipendente stagionale. Anno 2019 (valori medi annui)**



Fonte: ns. elab. su dati Inps – Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo