

MISURE/107

I LAVORI STAGIONALI. CARATTERISTICHE STRUTTURALI E ARTICOLAZIONE DELLA DOMANDA E DELL'OFFERTA DI LAVORO

Un esame dei flussi desunti
dalle comunicazioni obbligatorie

Osservatorio Mercato del Lavoro

Febbraio 2022

Misure/107 di Maurizio Gambuzza e Laura Mulas
Elaborazioni cartografiche di Francesco Gatti
Cura editoriale di Paola Rocelli

Introduzione

In un precedente contributo¹ si è documentato come l'occupazione stagionale abbia conosciuto in Veneto e in Italia una crescita considerevole nel corso dell'ultimo decennio, in parte per effetto dell'espansione dei settori tipici del suo impiego (in primis le attività legate al turismo) e in parte come effetto "statistico" derivante – quale esito inatteso – dagli interventi normativi volti a contrastare la diffusione del "lavoro precario".² Nel corso del decennio scorso gli occupati stagionali sono più che triplicati, passando in regione da meno di 10mila unità in media annua ad oltre 30mila nel 2019 (da 80mila a oltre 260mila in Italia) e sono arrivati a rappresentare oltre il 13% del totale degli occupati a tempo determinato (partendo da una quota inferiore al 6%). Si tratta dunque di una componente non trascurabile dell'occupazione a termine, particolarmente rilevante non solo nei dati complessivi medi regionali quanto e soprattutto per gli effetti di concentrazione temporale e spaziale che ad essa risultano intrinsecamente connessi.

È proprio per approfondire maggiormente questi ultimi aspetti che in questo contributo sposteremo l'attenzione dai dati di stock medi desunti da Inps a quelli di flusso derivati dalle comunicazioni obbligatorie (Co) organizzate nel Silv. Queste infatti permettono, almeno con riferimento alla realtà regionale, di ampliare ed approfondire l'analisi su diversi fronti: innanzitutto consentono di includere nell'osservazione il lavoro dipendente in agricoltura³, settore questo escluso dall'ambito di rilevazione dell'Osservatorio sul lavoro dipendente Inps e certamente rilevante quale generatore di impieghi stagionali⁴; in secondo luogo consentono di disporre di informazioni più ricche e ad una granularità maggiore, tanto con riferimento alle caratteristiche degli attori coinvolti (lavoratori e imprese) quanto e soprattutto alla collocazione nel tempo e nello spazio degli eventi osservati; offrono poi la possibilità di esplorare meglio la distribuzione dei flussi di domanda stagionale in relazione a diverse fattispecie contrattuali (oltre al tempo determinato, l'apprendistato e il lavoro a chiamata); infine, disponendo di dati elementari vi è la possibilità di introdurre prospettive di analisi longitudinale che meglio possono permettere di cogliere caratteristiche proprie del funzionamento dei mercati del lavoro stagionale. Mentre quest'ultima direzione di ricerca sarà oggetto specifico di un prossimo contributo – e qui sarà solo marginalmente praticata – in questa sede ci si soffermerà sui primi tre aspetti, seguendo ancora un approccio prevalentemente descrittivo e di documentazione.

Va preliminarmente precisato che l'individuazione del lavoro stagionale nei dati desunti dalle Co è possibile ed attendibile solo a partire dall'inizio del 2013 quando è stata introdotta una loro specifica codificazione; pertanto le analisi che seguono, avendo prevalentemente la finalità di evidenziare le caratteristiche strutturali del fenomeno, si concentreranno soprattutto sulla finestra temporale che va dal 2014 al 2019, ultimo anno pre-pandemia al momento completo⁵, mentre minore attenzione sarà rivolta al 2020, eccessivamente condizionato dalla crisi tutt'ora in corso.⁶

1. Cfr. Veneto Lavoro, "Il lavoro stagionale. Caratteristiche e tendenze nel periodo 2008-2019", *Misure/100*, marzo 2021.

2. In particolare l'introduzione per i contratti a termine del contributo addizionale dell'1,4% sull'imponibile previdenziale che ha indotto sempre più le aziende ad esplicitare il carattere stagionale dei contratti di lavoro.

3. Del tutto trascurabile in riferimento al lavoro stagionale è ovviamente il settore pubblico, anch'esso incluso nell'ambito di osservazione delle Co.

4. Il lavoro in agricoltura presenta notevoli particolarità che lo rendono difficilmente osservabile tramite le singole e usuali fonti statistiche; per un esame dettagliato delle peculiarità dell'occupazione nel settore in Veneto si rinvia a Bertazzon L., 2019, "Il lavoro in agricoltura: la crescita dell'occupazione dipendente in un settore in rapido cambiamento", *Focus*, 3, Cliclavoroveneto.it e, in particolare in merito all'utilizzo dei voucher stagionali, anche Bertazzon L., 2011, "Il lavoro in agricoltura: tra l'impiego di manodopera stagionale immigrata e il consolidamento del lavoro occasionale accessorio", *I tartufi*, 39, entrambi in www.venetolavoro.it. Per un quadro di riferimento a livello nazionale cfr. Inps, 2021, *Statistiche in breve, Mondo agricolo*, novembre.

5. Al momento della chiusura di questo report non risultano ancora disponibili i dati completi del 2021.

6. In occasione dei monitoraggi congiunturali proposti dall'Osservatorio di Veneto lavoro si è avuto modo di documentare puntualmente come la crisi pandemica abbia colpito in misura significativa proprio le forme di lavoro a termine e, in modo particolare, quello stagionale. Si rinvia ai report mensili della *Bussola* e alle *Misure Covid* in www.venetolavoro.it.

Dopo un breve paragrafo iniziale che inquadra l'analisi dei flussi di lavoro stagionale nel medio periodo e sintetizza le principali linee di lettura emerse dal lavoro (par. 2), verranno illustrate, in funzione dei principali settori economici di utilizzo: la composizione della domanda di lavoro stagionale secondo le diverse tipologie di contratto utilizzate (par. 3), il suo peso sulla domanda complessiva (par. 4), le principali caratterizzazioni dei lavoratori coinvolti (par. 5) e, dopo una breve illustrazione delle durate previste e della distribuzione dei flussi per mese e qualifiche (par. 6), verrà proposto un esame dettagliato dei pattern di concentrazione territoriale del fenomeno (par. 7).

2. I flussi di lavoro stagionale: peso, tendenze e caratterizzazioni principali

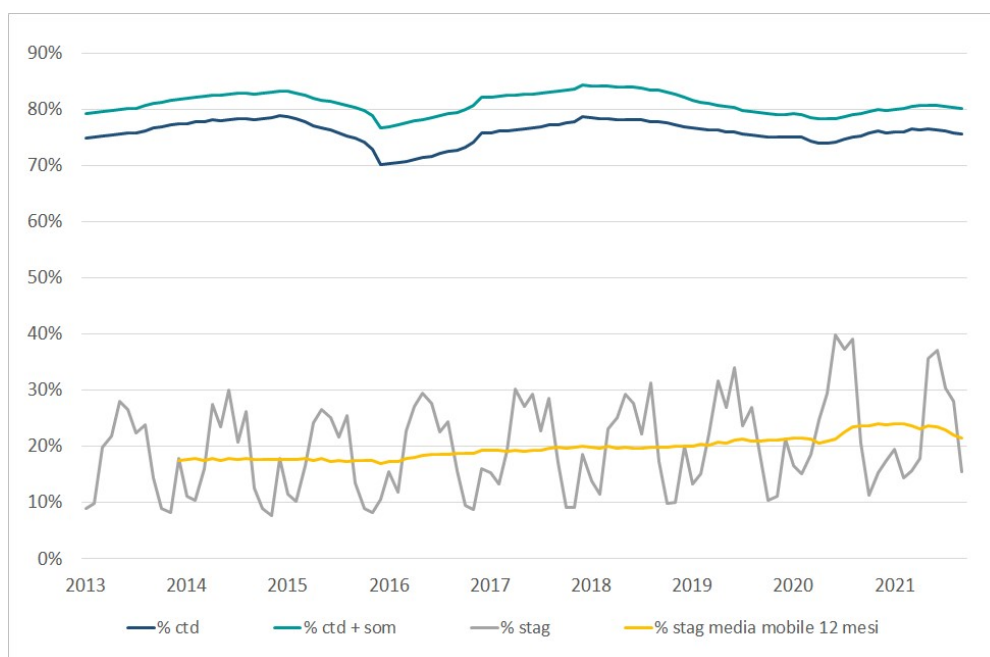
Esaminare il mercato del lavoro a partire da informazioni sui flussi piuttosto che da quelle sugli stock richiede inevitabilmente una necessaria "taratura" delle misure che si vanno a trattare per evitare di giungere a interpretazioni distorte della realtà. Come per effetto dell'utilizzo di una lente di ingrandimento, i flussi tendono ad ingigantire le dimensioni di instabilità che si celano normalmente dentro (o dietro) i dati di stock, la cui variazione anche modestissima tra due periodi di riferimento può essere l'esito di consistenti movimenti (flussi, appunto). Essi possono essere di uscita (per pensionamento, per la perdita del lavoro...), di ingresso, di transizioni da/a "posti" di lavoro oltre che come avviene proprio per le attività stagionali, di entrate/uscite infra-periodo di osservazione. Per rendere conto di queste distanze basti pensare che in Veneto, a fronte di uno stock medio annuo di circa 1,64 milioni di lavoratori dipendenti e di sue variazioni annuali nell'ordine di qualche decina di migliaia di unità, ogni anno si registrano oltre 650mila attivazioni e altrettante cessazioni di rapporti di lavoro dipendente (al netto del somministrato) che coinvolgono circa 600mila lavoratori. A questa elevata mobilità contribuisce considerevolmente il lavoro a termine che, a fronte di un peso sullo stock intorno al 16%-17% è responsabile di oltre $\frac{3}{4}$ dei flussi di assunzione e coinvolge annualmente una platea di circa 400mila lavoratori. È in tale quadro che va dunque collocato il lavoro stagionale.

Qual è il peso del lavoro stagionale tra i flussi nel mercato del lavoro regionale

L'esame dei flussi conferma la significativa e costante crescita del lavoro stagionale, con volumi che passano dalle circa 100mila assunzioni a metà del decennio passato alle 140mila del 2019, per poi scendere a 120mila nell'anno condizionato dalla crisi pandemica. Anche considerando il solo lavoro dipendente extra agricolo le 85mila assunzioni del 2019 hanno riguardato circa 69mila lavoratori, valori ben lontani dal dato medio mensile di stock misurato da Inps e che confermano l'ampiezza del bacino di lavoratori coinvolti nelle attività stagionali.

Se rapportata al totale della domanda di lavoro dipendente (considerando le principali tre forme contrattuali, tempo indeterminato, tempo determinato e apprendistato) possiamo rilevare una crescita progressiva dell'incidenza delle assunzioni stagionali (graf. 1): mediamente queste si attestano intorno al 21%-22% del totale, tre-quattro punti sopra i valori del 2013, con oscillazioni mensili che passano dal minimo del 10% e picchi del 33% in giugno (sempre tralasciando il periodo più recente, quando i vincoli alla mobilità individuale hanno inevitabilmente determinato un irrigidimento complessivo del mercato del lavoro e condizionato significativamente anche i tempi delle attività stagionali). È inoltre interessante notare che mentre l'incidenza del complesso dei rapporti a tempo determinato sul totale dei flussi ha oscillato nel periodo esaminato intorno al 75% e ha subito gli effetti dell'espansione delle assunzioni a tempo indeterminato incentivate, soprattutto nel 2015, la componente stagionale rappresenta ormai da tempo, in media d'anno, oltre $\frac{1}{4}$ dei flussi di lavoro a termine.

Graf. 1 – Veneto. Incidenza del lavoro a termine e stagionale sul totale delle assunzioni (cti + cap + ctd)



Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2021)

Lavoro vs lavori stagionali

Esistono diversità e articolazioni interne al fenomeno tali per cui è meglio parlare di lavori stagionali, di pluralità di stagionalità differenti per articolazione settoriale, temporale, spaziale, contrattuale, oltre che per caratteristiche dei lavoratori coinvolti. Differenze piuttosto stabili e, dunque, strutturali.

Con riguardo alla tipologia contrattuale utilizzata, considerando l'insieme delle comunicazioni dichiarate stagionali, il tempo determinato costituisce la forma tipica di reclutamento con oltre il 90% dei flussi complessivi, rimanendo relativamente modesto (e appannaggio delle aziende turistiche) l'utilizzo dell'apprendistato (appena il 4%-5% delle assunzioni); ai margini del lavoro dipendente ha registrato una certa espansione l'uso dei contratti intermittenti, limitati alle attività dei servizi e del turismo, che nel 2019 raddoppiano il volume dei contratti attivati cinque anni prima e si attestano intorno alle 10mila unità l'anno.

I due maggiori ambiti settoriali di impiego sono l'agricoltura e il turismo che si contendono il primato con, negli ultimi anni, oltre 50mila assunzioni a ctd ciascuno. L'industria alimentare mantiene una propria nicchia di domanda di lavoro stagionale, piuttosto stabile intorno alle 6mila assunzioni l'anno, mentre un maggiore dinamismo si registra nelle attività dei servizi non direttamente legati al turismo, dove nel periodo osservato i flussi sono più che raddoppiati e raggiungono negli ultimi anni le 25mila attivazioni.

Lavori stagionali e non stagionali

Ma al di là della consistenza complessiva risulta interessante guardare al ruolo che il lavoro stagionale riveste nei diversi comparti dell'economia, esaminandolo cioè in rapporto alla domanda totale. L'agricoltura si conferma un settore decisamente particolare dati i vincoli imposti dalla ciclicità dell'attività produttiva sulle modalità di impiego della manodopera: quasi i 2/3 dei contratti di lavoro dipendente più strutturati (ovvero senza contare le prestazioni occasionali) sono a tempo determinato stagionale; si tratta quasi esclusivamente di impiego di figure operaie e di occupazioni a bassa qualificazione, tratto quest'ultimo che contraddistingue in particolare gli stagionali (il 77% delle assunzioni riguarda professioni non qualificate, otto punti percentuali in più

rispetto ai non stagionali); le durate dei rapporti sono in un quarto dei casi inferiori al mese e nel 66% inferiori ai tre mesi, mentre i contratti non stagionali vedono prevalere durate più lunghe (il 46% oltre i tre mesi).

Nell'ambito dei servizi turistici è di tipo stagionale oltre un terzo della domanda di lavoro, con una tendenza alla crescita fino al 40% raggiunto nel 2019 e al 47% dell'anno della pandemia, quando le condizioni di incertezza hanno finito per penalizzare maggiormente i reclutamenti con orizzonti lavorativi più lunghi; si tratta prevalentemente dell'assunzione di figure qualificate nei servizi (il 58%), per quanto ciò che distingue la domanda stagionale è il peso delle figure non qualificate (24% contro una quota del 19% tra i non stagionali) e degli impiegati (8% contro 4%). Con riferimento alle durate previste dei rapporti di lavoro l'occupazione stagionale nel turismo può contare su periodi lavorativi piuttosto lunghi, dato che nel 39% dei casi sono comprese tra i 3 e i 6 mesi e nel 17% superano quest'ultima soglia; il confronto con i rapporti non stagionali è viziato per via della rilevante presenza tra questi ultimi dei contratti di brevissima durata, per lo più giornalieri, che sfiorano il 48% del totale.

Infine, per quanto riguarda l'industria alimentare il trend di moderata crescita quantitativa sopra osservato rispecchia abbastanza fedelmente la tendenza generale del comparto, per cui il peso della stagionalità rimane stabilmente intorno al 31% delle assunzioni; ma mentre tra i flussi non stagionali la parte largamente prevalente della domanda riguarda figure non qualificate (50%), tra gli stagionali dominano le figure operaie addette agli impianti di lavorazione in serie (59%). Le durate dei rapporti stagionali sono prevalentemente brevi: in sei casi ogni 10 inferiori ai tre mesi, soglia che all'opposto è superata dal 70% delle assunzioni non stagionali.

I lavoratori stagionali

Altrettanto decisi e marcati risultano i profili socio-demografici dei lavoratori coinvolti nei diversi ambiti produttivi, analizzati nel presente report sia con riferimento all'ammontare dei flussi che con riguardo ai lavoratori.

Per quanto riguarda l'agricoltura sono le caratteristiche del settore più che la stagionalità della domanda a definire il profilo dei lavoratori coinvolti: si tratta per lo più di manodopera maschile (oltre 7 su 10), di origine straniera (56%-58%), per di più fortemente polarizzata intorno ad alcune specifiche nazionalità (romeni, marocchini e indiani), con una significativa presenza di giovani (un terzo del totale) e di senior (un quarto). Emerge un elevato turnover dei lavoratori, testimoniato dalla più alta incidenza degli esordienti assoluti (collegata alla rilevanza della componente straniera, tipicamente più mobile) e degli esordi in azienda (circa la metà dei casi), ovvero di rapporti che riguardano lavoratori impiegati per la prima volta nelle imprese, senza particolari distinzioni tra stagionali e non; un tratto che differenzia l'agricoltura dagli altri settori nei quali emerge invece una maggiore fidelizzazione delle relazioni di lavoro stagionali. Rispetto ai non stagionali si nota solo una leggera maggiore presenza di lavoratori senior (il 22% contro il 17%) e la più frequente occorrenza di assunzioni multiple nel corso dell'anno (139 assunzioni ogni 100 lavoratori, contro 129 dei non stagionali).

Altrettanto caratterizzato, ma con una significativa differenziazione in funzione della stagionalità della domanda, risulta il profilo dei lavoratori dell'industria alimentare: prevalgono nettamente le donne (68% contro il 44% tra i non stagionali) italiane (83% rispetto al 78%) e in età centrale o matura, visto che i giovani sono il 24% (contro il 39% dei non stagionali) e i senior il 22% (rispetto appena il 6%). Si tratta di una manodopera fidelizzata presso le aziende con appena il 6% di esordi assoluti (l'11% tra i non stagionali) e il 29% complessivo in azienda (contro ben il 62%) e soggetta a più frequenti riassunzioni nel corso dell'anno (1,44 assunzioni a testa rispetto a 1,26).

Una maggiore fidelizzazione delle relazioni tra domanda e offerta si registra anche in riferimento alle attività turistiche, dove 57 lavoratori stagionali ogni 100 sono già conosciuti dalle imprese che li reclutano contro appena 24 tra i non stagionali. Dal punto di vista delle caratteristiche anagrafiche emerge un maggiore equilibrio di genere (le donne sono leggermente prevalenti tra i lavoratori non stagionali), la quota degli stranieri è prossima al 28%, elevato risulta l'impiego della manodopera più giovane, soprattutto tra i non stagionali (dove questa componente raggiunge ben il 48% dei casi) mentre gli stagionali sono di età più matura, con una quota di senior del 12% (contro appena il 6%).

I fenomeni di concentrazione

Con riferimento alla concentrazione della domanda di lavoro stagionale, spazio e tempo costituiscono i due fattori rilevanti, per molti versi tra loro interconnessi.

Le attività agricole presentano due picchi mensili, a settembre con la vendemmia e a gennaio con le attività di sistemazione dopo le raccolte e di trattamento in vista dell'inverno; il primo contraddistingue il lavoro stagionale (25% delle assunzioni contro il 16% delle non stagionali) e il secondo quello non stagionale (20% contro 12%). Oltre la metà della domanda stagionale si concentra nella provincia di Verona, seguita da Treviso e Rovigo; nell'insieme di questi tre ambiti territoriali si concentra l'84% delle assunzioni stagionali.

Ancora Verona emerge per la concentrazione delle lavorazioni dell'industria alimentare, con oltre il 60% delle assunzioni stagionali (e il 52% di quelle non stagionali) legate alle produzioni dolciarie, seguita da Rovigo dove sono soprattutto le lavorazioni ittiche a dar luogo al 13% dei flussi stagionali. La distribuzione mensile della domanda risulta meno polarizzata e comunque con addensamenti nei mesi estivi e in quelli invernali, rispettivamente in vista delle produzioni natalizie e pasquali.

Quanto al turismo, i 2/3 della domanda di lavoro stagionale si concentrano nella primavera e nel mese di giugno, mentre dal punto di vista territoriale spicca la provincia di Venezia (con il 49% dei flussi, sia stagionali che non), seguita da Verona (26% e 18%) e Belluno (13% e appena il 3%). Ma in questo caso il dato medio non rende adeguatamente conto delle diversità interne: a Belluno la rilevanza della stagione invernale montana fa sì che il solo mese di dicembre registri un volume di assunzioni stagionali pari all'insieme dei mesi estivi; e mentre Venezia ricalca e in larga misura determina il profilo medio, Verona si distingue per l'anticipo della stagione di almeno un mese.

3. Il perimetro di osservazione della domanda di lavoro stagionale

Negli anni dal 2014 al 2019, l'occupazione stagionale è stata interessata da una progressiva e consistente dinamica positiva, che non sembra aver risentito dei contraccolpi delle congiunture negative (tab.1). In questi 5 anni la crescita delle assunzioni totali di rapporti di lavoro stagionali ha conosciuto un aumento del +57%, passando dalle 97.700 nel 2014 alle 153.500 nel 2019.

Sul versante della domanda di lavoro, il perimetro di osservazione presenta confini piuttosto definiti sia in termini contrattuali che settoriali. Difatti, approfondendo l'analisi si possono distinguere peculiarità che per certi versi definiscono alcune caratteristiche strutturali dell'occupazione stagionale proprie del lavoro dipendente e non.

Tab. 1 – Assunzioni di lavoro stagionale per tipologia contrattuale e settore economico. Anni 2014 e 2019

	Totale	Apprendistato	Tempo determinato	Intermittente
Anno 2014				
Totale assunzioni	97.738	3.827	90.397	3.514
Agricoltura	35.544	14	35.503	27
Industria alimentare	5.368	81	5.264	23
Servizi turistici	44.205	3.319	37.850	3.036
Altri servizi	11.909	389	11.109	411
Altra industria	712	24	671	17
Anno 2019				
Totale assunzioni	153.555	6.597	137.071	9.887
Agricoltura	51.344	18	51.290	36
Industria alimentare	6.302	122	6.142	38
Servizi turistici	69.862	5.845	55.240	8.777
Altri servizi	24.363	600	22.745	1.018
Altra industria	1.684	12	1.654	18

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2021)

Settorialmente, i rapporti di lavoro stagionali interessano prevalentemente l'agricoltura, l'industria alimentare e i servizi turistici, con marcate specificità per quanto riguarda la distribuzione delle assunzioni. Nel 2019 i servizi turistici hanno interessato il 45% delle assunzioni con contratti stagionali e, a seguire per numerosità, troviamo l'agricoltura (33%), le altre attività del terziario (16%), l'industria alimentare (4%) e il resto del settore industriale (1%). Le attività del comparto primario e terziario sono quelle dunque che definiscono gran parte del bacino di riferimento della domanda di lavoro stagionale. Le assunzioni del settore industriale, sebbene rappresentino nel complesso il 5% della domanda di lavoro (8.000 nel 2019), concentrano in modo specifico la stagionalità delle produzioni alimentari che in parte possono considerarsi collaterali alle attività agricole e ai prodotti tipici delle festività del calendario.

Dal punto di vista contrattuale, il lavoro stagionale interessa principalmente tre forme, di seguito elencate, le quali vengono utilizzate in funzione della tipologia di produzione:

- il **contratto a tempo determinato**: è la forma contrattuale di lavoro dipendente maggiormente diffusa, la quale catalizza stabilmente circa il 90% delle assunzioni totali nell'ambito del lavoro stagionale (137.000 assunzioni nel 2019). Nel periodo osservato si è assistito ad un aumento delle assunzioni del +52% che ha interessato tutte le attività economiche. Per quanto riguarda la distribuzione settoriale, nel 2019 il 37% delle assunzioni sono avvenute in agricoltura (51.300) e il 40% nei servizi turistici (55.200). È il contratto più utilizzato anche nell'industria alimentare nonostante il peso meno rilevante delle assunzioni sul totale complessivo (6.300, 4%), mentre il restante 17% delle assunzioni (22.700) si distribuisce nel resto delle attività economiche del terziario;
- il **contratto di apprendistato**: costituisce una forma contrattuale di lavoro dipendente meno utilizzata che, nonostante sia stata interessata da una variazione positiva del +72% dal 2014, continua a riguardare circa il 4% dei rapporti di lavoro stagionale, con 6.600 assunzioni nel 2019. Settorialmente, quasi la totalità delle assunzioni avviene nel terziario (6.400), di cui poco meno del 90% esclusivamente nelle attività turistiche (5.800);
- il **contratto di lavoro intermittente**: considerando l'insieme dei contratti non appartenenti al lavoro dipendente, l'intermittente si configura come la principale forma contrattuale di tipo stagionale. È il contratto che nei cinque anni considerati ha registrato la crescita più intensa (+181%), totalizzando nel 2019 poco meno di 10.000 assunzioni (il 6% sul totale complessivo). Per quanto riguarda il suo utilizzo a livello settoriale, al pari dell'apprendistato appare specifico del terziario, il quale raccoglie 9.800 assunzioni totali (2019), di cui 8.800 solo nelle attività turistiche.

Sulla base di queste informazioni si è optato per approfondire le dinamiche del lavoro stagionale dipendente, in particolare e nel dettaglio del contratto a tempo determinato, essendo quest'ultimo la forma di lavoro stagionale più diffusa in assoluto a livello regionale. Inoltre, tale scelta ha permesso di orientare l'analisi anche in ottica di confronto con la domanda di lavoro dipendente (e la rispettiva forma contrattuale a tempo determinato non stagionale) al fine di arricchire il quadro conoscitivo sul tema rispetto a differenze e specificità. Tale perimetro di osservazione permette altresì di interpretare con maggiore precisione le dinamiche occupazionali all'interno di un quadro di riferimento omogeneo.

4. La domanda di lavoro stagionale dipendente

Osservando il totale delle assunzioni di lavoro dipendente stagionale (contratto a tempo determinato e di apprendistato) negli anni considerati, i dati evidenziano dal 2014 una tendenza in costante aumento fino al 2019, con un'intensificazione particolare durante l'ultimo triennio (tab. 2). Nel 2019 si registrano 143.700 assunzioni totali che corrispondono ad una crescita del +52% rispetto ai valori rilevati nel 2014. Nel 2020 - anno caratteristico e soggetto a vincoli normativi speciali che hanno influenzato il normale funzionamento del mercato del lavoro - si assiste ad un improvviso calo delle assunzioni dovuto alle ricadute della pandemia da Covid-19 e per tal motivo questa annualità, rappresentata per completezza d'informazione, non sarà presa in considerazione nell'analisi dinamiche del lavoro stagionale.

Tab. 2 – Assunzioni di lavoro dipendente (ctd e cap) stagionale e non stagionale per settore economico. Anni 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lavoro stagionale (cap + ctd)							
Totale assunzioni	94.224	100.160	104.910	126.392	135.556	143.668	122.152
- di cui a tempo determinato	90.397	95.926	100.158	120.451	129.474	137.071	118.382
Agricoltura	35.517	36.268	38.834	49.467	53.215	51.308	51.432
Industria alimentare	5.345	5.354	5.599	6.031	6.043	6.264	5.750
Servizi turistici	41.169	44.466	44.862	52.673	55.754	61.085	39.285
Altri servizi	11.498	13.325	14.535	17.042	19.188	23.345	24.397
Altra industria	695	747	1.080	1.179	1.356	1.666	1.288
Lavoro dipendente (cap + ctd + cti + som)							
Totale assunzioni	663.141	750.261	725.072	844.250	866.788	813.186	632.533
- di cui a tempo determinato	420.074	417.598	413.044	494.452	520.760	506.948	404.556
Agricoltura	55.497	56.371	59.488	73.541	81.582	79.197	80.583
Industria alimentare	15.029	17.322	17.273	19.292	20.234	20.006	17.745
Servizi turistici	115.274	126.074	124.465	147.401	152.470	151.305	82.944
Altri servizi	381.247	434.384	421.651	488.308	480.065	435.894	354.942
Altra industria	96.094	116.110	102.195	115.708	132.437	126.784	96.319
Incidenza % lavoro stagionale							
Totale assunzioni	14,2%	13,4%	14,5%	15,0%	15,6%	17,7%	19,3%
- di cui a tempo determinato	21,5%	23,0%	24,2%	24,4%	24,9%	27,0%	29,3%
Agricoltura	64,0%	64,3%	65,3%	67,3%	65,2%	64,8%	63,8%
Industria alimentare	35,6%	30,9%	32,4%	31,3%	29,9%	31,3%	32,4%
Servizi turistici	35,7%	35,3%	36,0%	35,7%	36,6%	40,4%	47,4%
Altri servizi	3,0%	3,1%	3,4%	3,5%	4,0%	5,4%	6,9%
Altra industria	0,7%	0,6%	1,1%	1,0%	1,0%	1,3%	1,3%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2021)

L'incremento più intenso delle assunzioni registrato durante il periodo 2017- 2019 interessa in modo particolare il settore agricolo e quello del turismo, e potrebbe in parte riflettere gli effetti di alcuni cambiamenti normativi che hanno fortemente limitato l'uso del lavoro accessorio, determinando un processo di "emersione" di una quota di posizioni lavorative prima non registrate nell'ambito dell'occupazione dipendente⁷. Lo scoppio della pandemia con le conseguenti norme sulle restrizioni agli spostamenti e sulla salvaguardia dei posti di lavoro potrebbe aver influenzato, se non anche interrotto, questa dinamica di assestamento.

L'andamento occupazionale positivo che ha caratterizzato la domanda di lavoro stagionale nel recente periodo non è dimostrato soltanto dall'aumento costante in termini assoluti delle assunzioni, ma anche dal peso rilevante che questa ha assunto rispetto alla domanda di lavoro dipendente complessiva. Nel 2019 la quota di assunzioni stagionali costituisce il 17,7% della domanda di lavoro dipendente, un'incidenza rilevante che negli ultimi cinque anni è aumentata di 3,5 punti percentuali. Se si prende in considerazione solamente il contratto a tempo determinato stagionale, il peso sulla rispettiva domanda di lavoro non stagionale aumenta al 27% (21,5% nel 2014). Si tratta dunque di un fenomeno rilevante sia in termini quantitativi che strutturali rispetto alle caratteristiche della domanda di lavoro del mercato regionale. Difatti, emergono concentrazioni più o meno intense a seconda del settore economico. Nel 2019 in agricoltura il 65% delle assunzioni con contratto di lavoro dipendente sono stagionali (un dato abbastanza stabile se si considera la tendenza complessiva). Seguono il turismo con il 40,4%, l'industria alimentare con il 31,3%, gli altri servizi con il 5,4%, e infine le altre attività dell'industria con l'1,3%.

La domanda di lavoro stagionale a tempo determinato

Focalizzando l'attenzione solo sui flussi di lavoro a tempo determinato, si rilevano alcune peculiarità per quanto riguarda la tipologia di lavoratori interessati (tab. 3). Rispetto alla domanda complessiva, nel periodo osservato le assunzioni coinvolgono mediamente il 55% di uomini, per la maggior parte italiani (60%), i quali si concentrano perlopiù nelle fasce d'età centrali (adulti, 54%).

Emergono tuttavia alcune differenze che sembrano stabilire e normalizzare aggregati di lavoratori stagionali sulla base del tipo di attività economica, che nonostante l'andamento positivo della domanda sono rimasti pressoché stabili negli ultimi 5 anni osservati:

- **l'agricoltura:** le assunzioni a tempo determinato di lavoro stagionale riguardano nel 2019 il 60% di lavoratori stranieri, prevalentemente uomini (72%) e adulti (49%). Le donne continuano a rappresentare a distanza di cinque anni una componente minoritaria (28%) e in leggero calo rispetto alla quota di assunzioni registrata nel 2014. Le assunzioni che riguardano la componente giovanile restano stabili al 30%, mentre si registra un aumento rilevante in riferimento alla quota di senior che dal 2014 cresce di ben 11 punti percentuali (20% nel 2019), una quota molto più consistente rispetto a quelle rilevate anche negli altri settori;
- **l'industria alimentare:** sebbene questo settore riguardi solo il 4% delle assunzioni a tempo determinato stagionale, al suo interno si registra una netta prevalenza della componente femminile, la quale sia nel 2014 che nel 2019 rappresenta stabilmente oltre il 70% delle assunzioni. Rispetto alla cittadinanza la domanda di lavoro stagionale che riguarda la componente straniera è residuale e si attesta al 15% sul totale del settore;
- **i servizi turistici:** in questo comparto le assunzioni si presentano più equilibrate dal punto di vista del genere, registrando nel 2019 il 51% di uomini e il 49% di donne. In riferimento alla cittadinanza si rileva una maggioranza di italiani (72% nel 2019) e di adulti (54%), senza particolari variazioni nella distribuzione tra i due anni osservati.

7. Si fa riferimento alle limitazioni rispetto all'uso di forme di lavoro accessorio in agricoltura e nel turismo introdotte con il decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 (legge di conversione 21 giugno 2017 n. 96).

Tab. 3 – Assunzioni con contratto a tempo determinato stagionale per tipologia di lavoratori.
Anni 2014 e 2019

	Totale	Agricoltura	Ind. alimentare	Servizi turistici	Altri servizi	Altra industria
Anno 2014						
Totale assunzioni	90.397	35.503	5.264	37.850	11.109	671
Uomini	48.086	22.702	1.246	18.115	5.462	561
Donne	42.311	12.801	4.018	19.735	5.647	110
Italiani	53.506	11.764	4.526	28.137	8.676	403
Stranieri	36.891	23.739	738	9.713	2.433	268
Giovani	29.539	12.202	749	13.063	169	3.356
Adulti	51.509	19.806	3.572	21.189	422	6.520
Senior	9.349	3.495	943	3.598	80	1.233
Anno 2019						
Totale assunzioni	137.071	51.290	6.142	55.240	22.745	1.654
Uomini	78.830	36.994	1.691	27.995	10.947	1.203
Donne	58.241	14.296	4.451	27.245	11.798	451
Italiani	84.359	20.604	5.208	39.832	17.681	1.034
Stranieri	52.712	30.686	934	15.408	5.064	620
Giovani	43.902	15.537	1.184	19.125	7.707	349
Adulti	71.151	24.993	3.479	29.668	11.947	1.064
Senior	22.018	10.760	1.479	6.447	3.091	241

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2021)

5. I lavoratori stagionali a tempo determinato

In questo paragrafo si analizzeranno a livello settoriale le caratteristiche dei lavoratori stagionali a tempo determinato secondo i dati rilevati nell'anno 2019 per quanto riguarda il genere, la cittadinanza (e i paesi di provenienza più diffusi), nonché le principali classi d'età. L'analisi verterà inoltre sul confronto delle caratteristiche socio-anagrafiche con i lavoratori assunti nei medesimi settori a tempo determinato non stagionale, nell'ottica di evidenziare differenze e distribuzioni caratteristiche.

Nel 2019 le assunzioni di lavoratori stagionali con contratto a tempo determinato pesano circa il 29% della domanda di lavoro a tempo determinato non stagionale (tab. 4). Si tratta di un dato che assume valori diversi se si considera i singoli settori economici: in agricoltura il peso delle assunzioni stagionali sale al 65%, nel turismo al 52% e nell'industria alimentare al 35%. Molto meno rilevante l'incidenza calcolata sulle assunzioni effettuate negli altri servizi del terziario (12%) e nel resto delle attività industriali (2%) a dimostrazione del fatto che il contratto stagionale è meno utilizzato nelle attività che non sono caratterizzate dalla stagionalità produttiva.

Se si considera il rapporto tra la quota di lavoratori e il rispettivo totale di assunzioni, si osserva come la **media di contratti stagionali attivati per lavoratore** si attesti intorno a 1,30 con qualche leggera variazione a livello settoriale. Confrontando il dato con il rispettivo insieme dei lavoratori assunti a tempo determinato (non stagionale), la media degli stagionali risulta essere leggermente superiore in agricoltura, nell'industria alimentare e nelle altre attività dell'industria, sintomo di una maggiore variabilità della domanda. La dinamica si inverte osservando i servizi turistici e le altre attività del terziario, dove si registra per gli stagionali una media di assunzioni per lavoratore più bassa pari a 1,22 (turismo) e 1,19 (Altri servizi), mentre per i non stagionali i valori sono considerevolmente più alti, ossia 1,70 (turismo) e 1,42 (altri servizi). L'elevata dinamicità del settore terziario è da ricondurre nel caso della componente non stagionale alle assunzioni con contratti di brevissima durata (entro i 7 giorni) e alla presenza del comparto dell'istruzione.

Tab. 4 – Lavoratori stagionali e non stagionali a tempo determinato
per principali caratteristiche e settori economici. Anno 2019

	Totale	Agricoltura	Ind. alimentare	Servizi turistici	Altri servizi	Altra industria
Lavoratori stagionali						
Totale assunzioni	137.071	51.290	6.142	55.240	22.745	1.654
Totale lavoratori	105.214	36.952	4.273	45.356	19.082	1.316
Assunzioni per lavoratore						
- esordienti assoluti	17.670	7.875	260	6.760	2.586	189
- esordienti in azienda	47.780	18.496	1.252	19.719	8.356	691
Uomini	59.449	26.246	1.357	23.009	8.878	900
Donne	45.765	10.706	2.916	22.347	10.204	416
Italiani	67.079	16.443	3.558	32.496	14.818	867
Stranieri	38.135	20.509	715	12.860	4.279	449
Giovani	35.297	11.645	1.013	16.475	6.433	291
Adulti	53.216	17.232	2.386	23.762	9.987	836
Senior	17.063	8.199	926	5.253	2.695	193
<i>Prime dieci nazionalità</i>						
Romania	13.005	8.347	209	3.427	945	193
Marocco	4.422	3.105	56	705	594	120
Bangladesh	2.074	172	29	1.712	197	9
India	1.887	1.724	23	84	68	2
Albania	1.841	545	48	1.009	257	10
Polonia	1.464	1.131	28	228	95	2
Nigeria	1.286	948	23	99	255	8
Pakistan	1.086	776	4	250	66	0
Moldova	939	240	39	533	131	13
Senegal	812	428	18	208	177	3
Lavoratori non stagionali						
Totale assunzioni	369.877	26056	9938	70435	199.160	64.288
Totale lavoratori	258.262	20.207	7.880	41.548	140.366	57.318
- esordienti assoluti	47.647	3.659	896	7.092	24.039	11.961
- esordienti in azienda	198.148	10.632	4.865	31.595	110.281	47.465
Uomini	139.683	14.578	4.436	19.492	60.510	45.987
Donne	118.579	5.629	3.444	22.056	79.856	11.331
Italiani	193.133	8.530	6.182	30.423	114.499	39.689
Stranieri	65.129	11.677	1.698	11.125	26.781	17.999
Giovani	88.739	6.588	3.110	19.961	46.577	15.750
Adulti	146.969	10.199	4.311	19.326	82.854	35.507
Senior	23.416	3.494	509	2.363	11.366	6.166
<i>Prime dieci nazionalità</i>						
Romania	17.422	3.231	460	2.012	6.941	5.320
Marocco	7.324	2.685	193	478	2.808	1.783
Albania	3.979	388	89	664	1.283	1.718
Bangladesh	3.351	252	17	1.260	840	1.152
Cina, Repubblica Popolare	2.852	236	5	1.401	793	467
India	2.565	1.030	37	247	876	489
Moldova	2.532	126	84	549	1.371	527
Nigeria	2.519	672	101	159	1.379	374
Pakistan	2.375	476	30	644	997	335
Senegal	1.676	417	111	197	769	277

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2021)

Altro aspetto caratteristico dei lavoratori stagionali riguarda la quota degli **“esordienti in azienda”**, ovvero quei lavoratori che nell’anno osservato hanno avuto rapporti di lavoro in aziende in cui non hanno mai lavorato. Se si guarda alla componente stagionale il peso degli esordienti in azienda corrisponde a circa il 45% dei lavoratori, mentre per la quota di non stagionali il valore raggiunge il 77% del totale, soprattutto grazie alle attività del turismo (76%), degli altri servizi (79%) e dell’industria (85%). Si tratta di un dato significativo, poiché indica che nel caso dei lavoratori stagionali esiste un rapporto più stabile tra lavoratore e azienda, la quale per certi versi è orientata ad assumere nelle diverse stagionalità lo stesso lavoratore a cadenza periodica. Tale tendenza emerge se si considerano anche gli **“esordienti assoluti”**, ovvero coloro che nell’anno osservato sono stati assunti per la prima volta in Veneto, per i quali l’incidenza degli stagionali è settorialmente più bassa rispetto ai lavoratori non stagionali. In particolar modo si distingue l’industria alimentare che, nel caso della componente stagionale, l’incidenza degli esordienti assoluti si attesta al 6% sul totale dei lavoratori del settore, mentre il peso degli esordienti in azienda è del 29%.

Per quanto riguarda il **genere**, tra i lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato stagionale la distribuzione totale mostra una prevalenza di uomini (57%), mentre per i non stagionali la quota cala leggermente (54%). A livello settoriale la distribuzione presenta delle peculiarità. In agricoltura l’incidenza della componente femminile con contratto stagionale si attesta al 29%, un dato pressoché uguale a quello rilevato per le donne non stagionali nello stesso settore (28%). Nei servizi turistici l’incidenza delle donne stagionali si avvicina alla parità con gli uomini (49%) e sale raggiungendo la maggioranza nelle altre attività del terziario (53%). Sul versante dei non stagionali le donne prevalgono sugli uomini sia nel turismo (53%) che negli altri servizi (57%).

Più nel dettaglio, circa il 71% delle lavoratrici stagionali è occupata nel settore dei servizi (di cui il 50% solo nel turismo), mentre per le non stagionali si tratta dell’86% (di cui il 19% nelle attività turistiche). Molto particolare risulta la composizione di genere dell’industria alimentare, dove per i lavoratori stagionali si registra una netta prevalenza di donne (68%), ma per i non stagionali la quota di lavoratrici scende al 44%. Con riferimento alle altre attività dell’industria, la presenza degli uomini è prevalente sia per la componente stagionale (80%), sia per quella non stagionale (68%).

Dal punto di vista della **cittadinanza** i lavoratori stagionali sono per la maggior parte italiani (64%), di cui poco meno della metà sono occupati nei servizi turistici e un quarto in agricoltura. Si tratta di un valore che scende al 15% per il turismo e al 4% per l’agricoltura se si considerano i lavoratori italiani occupati con contratto a tempo determinato non stagionale. I lavoratori stranieri stagionali costituiscono il 36% del totale, un’incidenza più elevata rispetto agli occupati non stagionali, che riguardano complessivamente il 25% dei lavoratori. Nel caso degli stagionali oltre il 50% dei lavoratori stranieri è occupato nel settore agricolo, mentre il 34% nei Servizi turistici. Guardando alla componente non stagionale quasi il 60% degli stranieri con contratto a tempo determinato lavora nel terziario, di cui il 17% nei servizi turistici. La quota rimanente si distribuisce tra l’agricoltura (18%) e l’industria (30%, di cui il 3% nel comparto alimentare). Con riferimento all’incidenza settoriale della componente straniera, l’agricoltura registra il valore più alto, pari al 56% per gli stagionali e al 58% per i non stagionali, confermando la presenza straniera in questo settore una caratteristica strutturale del mercato del lavoro. Nei servizi turistici l’incidenza dei lavoratori stranieri è del 28% nel caso degli stagionali (27% i non stagionali), mentre incidono per il 17% degli occupati nell’industria alimentare stagionale (22% i non stagionali). Rispetto ai **Paesi di origine**, le 10 nazionalità più presenti coprono circa il 76% dei lavoratori stranieri stagionali, mentre nel caso dei non stagionali la copertura scende al 72%. Le nazionalità più diffuse sia nel caso della componente stagionale che non stagionale sono Romania e Marocco, mentre a seguire per numerosità emerge il Bangladesh per gli stagionali e l’Albania per i non stagionali. Si possono inoltre distinguere delle nazionalità che appartengono esclusivamente alla componente stagionale e viceversa a quella non stagionale, come i cinesi (occupati prevalentemente nel turismo non stagionale) e i polacchi (occupati quasi esclusivamente nel settore agricolo con contratto stagionale).

Per quanto riguarda la distribuzione in funzione delle **classi di età**, si osserva una situazione diversa per i lavoratori stagionali e non, specialmente per quanto riguarda l'incidenza totale e settoriale dei lavoratori giovani e senior. I lavoratori stagionali sono per il 50% adulti, per il 34% giovani e per il 16% senior. Con riferimento alla componente giovanile stagionale, a livello settoriale si osserva un'incidenza dei giovani più elevata per la categoria di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non stagionale. Per la componente stagionale si registra un'incidenza più rilevante in agricoltura (il 32% dei lavoratori) e nei servizi turistici (36%), mentre nell'industria alimentare il peso della categoria scende al 24%. I giovani non stagionali, sebbene riguardino complessivamente il 25% del totale, nei servizi turistici fanno registrare un'incidenza del 48%, mentre in agricoltura del 33% e nell'industria alimentare del 39%. Più accentuate sono le differenze che riguardano la componente Senior, che nel caso dei non stagionali si attesta solamente al 9% del totale ed è caratterizzata da un'incidenza più elevata in agricoltura, dove costituisce circa il 17% dei lavoratori non stagionali del settore, mentre resta più residuale nelle altre attività osservate. Nel caso dei Senior stagionali, oltre a costituire una quota numericamente più rilevante sul totale complessivo (16%), si registra un'incidenza settoriale più elevata: in agricoltura e nell'industria alimentare sono il 22% dei lavoratori, mentre il 12% nei servizi turistici.

6. La distribuzione mensile, le durate dei contratti e le qualifiche di assunzione

Con riferimento al 2019, si può osservare come la domanda di lavoro nei settori con marcata stagionalità si intensifichi in determinati momenti dell'anno, diversi a seconda dell'attività economica (tab. 5).

Tab. 5 – Assunzioni mensili con contratto a tempo determinato stagionale e non per settore economico.
Anno 2019

	Totale assunzioni	Agricoltura	Ind. alimentare	Servizi turistici	Altri servizi	Altra industria
Lavoro stagionale						
Totale anno	137.071	51.290	6.142	55.240	22.745	1.654
Gennaio	8.839	6.187	829	1.002	731	90
Febbraio	7.103	2.958	728	2.417	920	80
Marzo	11.970	3.252	328	6.190	2.045	155
Aprile	19.105	3.659	238	11.212	3.782	214
Maggio	15.165	3.629	221	8.250	2.841	224
Giugno	19.107	3.662	390	10.934	3.939	182
Luglio	10.698	3.426	589	4.557	1.999	127
Agosto	9.100	4.633	1.202	2.234	865	166
Settembre	16.990	12.757	865	1.440	1.805	123
Ottobre	5.910	3.021	358	1.237	1.216	78
Novembre	5.130	2.513	232	1.109	1.148	128
Dicembre	7.954	1.593	162	4.658	1.454	87
Lavoro non stagionale						
Totale anno	369.877	26.056	9.938	70.435	199.160	64.288
Gennaio	37.405	5.171	749	4.917	19.169	7.399
Febbraio	27.948	1.655	805	5.035	14.739	5.714
Marzo	29.716	1.661	702	6.401	15.349	5.603
Aprile	30.187	1.796	834	6.562	15.872	5.123
Maggio	31.268	1.877	1.069	6.326	16.091	5.905
Giugno	30.008	1.825	897	6.659	15.058	5.569
Luglio	25.480	1.808	754	5.846	11.519	5.553
Agosto	17.910	1.963	388	4.535	8.089	2.935
Settembre	53.550	4.226	880	6.274	35.207	6.963
Ottobre	36.836	1.526	1.051	6.630	21.365	6.264
Novembre	28.587	1.474	1.055	5.828	15.592	4.638
Dicembre	20.982	1.074	754	5.422	11.110	2.622

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2021)

La stagionalità del **settore agricolo** è caratterizzata da un picco di assunzioni nel mese di settembre, periodo in cui solitamente si compie la vendemmia. Solo il mese di settembre copre circa il 25% della domanda annuale con 12.700 assunzioni totali (4.600 il mese di agosto). La stagionalità appare marcata soprattutto se la si confronta con la componente non stagionale a tempo determinato, che oltre a totalizzare annualmente la metà delle assunzioni rispetto alla quota stagionale (26.000), nel mese di settembre arriva a sole 4.200 assunzioni (1.900 nel mese di agosto).

Per quanto riguarda l'**industria alimentare** i dati sembrano evidenziare una dinamica caratteristica interessata da una stagionalità sia per la componente stagionale che non stagionale. Nel primo caso si osserva un picco di 1.200 assunzioni nel mese di agosto (590 nel mese di luglio), che rappresenta circa il 20% delle assunzioni nell'anno, mentre nel secondo caso (le non stagionali) si rilevano tre momenti di picco, rispettivamente a maggio, a ottobre e a novembre, i quali congiuntamente costituiscono il 32% della domanda annuale. Questa dinamica di doppia stagionalità è da ricondurre alla diversità delle produzioni: i contratti stagionali sono stipulati in funzione delle produzioni dolciarie, quelli a tempo determinato fanno riferimento ad attività industriali collaterali alle produzioni agricole.

Il **settore turistico** stagionale presenta principalmente due marcati picchi di assunzioni nei mesi di aprile (11.200) e di giugno (10.900) che insieme totalizzano il 40% della domanda complessiva dell'anno osservato. La tendenza delle assunzioni con contratti a tempo determinato (non stagionale) invece appare molto più lineare, con leggere oscillazioni in aumento in primavera/estate.

Per quanto riguarda le categorie settoriali stagionali degli "altri servizi" e dell'"altra industria" non emergono particolarità nell'andamento delle assunzioni.

Le durate dei contratti

Il carattere della stagionalità emerge analizzando anche le **durate contrattuali** dei rapporti di lavoro a tempo determinato. Come mostrato nella tabella 6, nel caso dei contratti stagionali prevalgono le assunzioni con durata 1-3 mesi, le quali costituiscono circa il 34% del totale (26% per le assunzioni non stagionali). A seguire emergono i rapporti di lavoro con durata prevista dai 3 a i 6 mesi, che rappresentano il 29% delle assunzioni totali (22% per le assunzioni non stagionali). Il 21% delle assunzioni stagionali non supera i 30 giorni lavorativi e nel caso dei contratti non stagionali l'incidenza sale al 28%. Sulle brevissime durate infatti, prevalgono i contratti a tempo determinato non stagionale come mostrano i dati riferiti ai periodi inferiori ai 3 giorni: per gli stagionali riguardano il 3% delle assunzioni, ma per i non stagionali il 14% sul totale.

A livello settoriale si possono ricavare alcune indicazioni in merito alla durata delle diverse stagionalità. In **agricoltura** emergono le assunzioni con contratti di breve durata: buona parte delle assunzioni si esauriscono entro 1-3 mesi (42%) e a seguire per rilevanza emergono quelle di durata non superiore ai 30 giorni (26%).

Nel settore dell'**industria alimentare**, caratterizzato da "doppia stagionalità", circa il 44% delle assunzioni stagionali rientrano nella categoria 1-3 mesi, mentre per i non stagionali le durate sono tendenzialmente più lunghe (47% con durata 3-6 mesi).

Nei **servizi turistici** prevalgono i contratti di durata tra i 3 e i 6 mesi (39%), e a seguire quelli di 1-3 mesi (28%). Nel caso del turismo emergono importanti differenze con la componente non stagionale: il 48% delle assunzioni rappresenta contratti che non superano i 30 giorni (16% quelli stagionali) e il 39% non vanno oltre i 3 giorni (appena il 4% per gli stagionali).

Tab. 6 – Assunzioni con contratto a tempo determinato stagionale e non per durata contrattuale prevista, qualifica e settore economico. Anno 2019

	Totale	Agricoltura	Ind. alimentare	Servizi turistici	Altri servizi	Altra industria
Lavoro stagionale						
Totale	137.071	51.290	6.142	55.240	22.745	1.654
<i>Qualifiche</i>						
Dirigenti	214	1	-	177	35	1
Prof. intellettuali	3.280	-	9	2.017	1.251	3
Prof. tecniche	2.647	7	44	1.867	710	19
Impiegati	6.716	74	171	4.434	1.997	40
Prof. qualificate dei servizi	40.256	511	390	32.205	7.038	112
Operai specializzati	15.941	9.299	1.118	1.308	3.660	556
Conduttori e operai	7.821	1.651	3.629	100	2.154	287
Prof. non qualificate	60.196	39.747	781	13.132	5.900	636
<i>Durate previste</i>						
30 giorni	28.369	13.376	1.043	8.787	4.878	285
- fino a 3 gg	3.832	109	15	2473	1.226	9
1-3 mesi	46.510	21.289	2.674	15.725	6.247	575
3-6 mesi	39.967	8.118	2.107	21.295	7.803	644
Oltre 6 mesi	22.225	8.507	318	9.433	3.817	150
Lavoro non stagionale						
Totale	369.877	26.056	9.938	70.435	199.160	64.288
<i>Qualifiche</i>						
Dirigenti	525	10	12	148	268	87
Prof. intellettuali	62.262	16	43	3.049	58.188	966
Prof. tecniche	19.284	108	281	2.267	12.215	4.413
Impiegati	31.481	346	481	2.918	21.920	5.816
Prof. qualificate dei servizi	86.613	645	1.401	47.029	36.277	1.261
Operai specializzati	48.301	5.399	1.562	1.242	11.433	28.665
Conduttori e operai	25.367	1.469	1.152	199	12.807	9.740
Prof. non qualificate	96.044	18.063	5.006	13.583	46.052	13.340
<i>Durate previste</i>						
30 giorni	105.022	4.507	858	33.596	56.993	9.068
- fino a 3 gg	52.972	60	58	27.228	25.251	375
1-3 mesi	95.676	9.745	2.192	15.882	43.783	24.074
3-6 mesi	81.817	5.345	4.693	12.311	41.251	18.217
Oltre 6 mesi	87.362	6.459	2.195	8.646	57.133	12.929

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2021)

Le qualifiche di assunzione

Rispetto alle qualifiche professionali di assunzione con contratti a tempo determinato stagionale si possono osservare delle peculiarità interessanti rispetto ai profili maggiormente utilizzati e alla loro distribuzione settoriale (tab. 6).

Complessivamente, sul totale delle assunzioni stagionali a tempo determinato il 44% della domanda riguarda le professioni non qualificate. Anche per il lavoro non stagionale si tratta della qualifica di assunzione più diffusa, ma con una quota decisamente inferiore (26%) che viene compensata dalle professioni qualificate dei servizi (23%), dalle professioni intellettuali (17%) e dagli operai specializzati (13,1%). Ad eccezione delle professioni intellettuali, questa distribuzione si osserva anche per il lavoro stagionale, con una quota più alta delle professioni qualificate dei servizi (29%) e leggermente più bassa di operai specializzati (12%). Restano residuali invece le assunzioni stagionali con qualifiche dirigenziali, intellettuali, tecniche ed impiegatizie che al contrario sono più diffuse nel lavoro non stagionale, specialmente nelle altre attività dei servizi.

Analizzando la distribuzione a livello settoriale emergono delle concentrazioni caratteristiche a seconda dell'attività produttiva. In **agricoltura**, il 77% delle assunzioni stagionali riguarda le professioni non qualificate, mentre la restante quota si distribuisce tra operai specializzati (18%), conduttori e operai (3%) e le professioni qualificate dei servizi (1%). Per quanto riguarda il lavoro non stagionale si osserva una distribuzione simile, che vede le professioni non qualificate maggiormente diffuse (69%) e a seguire per numerosità gli operai specializzati (21%). L'**industria alimentare** presenta una distribuzione maggiormente caratterizzata a seconda del contratto considerato: nell'ambito del lavoro stagionale si osserva una prevalenza di conduttori e operai (59%), mentre in quello del lavoro non stagionale si rileva una quota più consistente di professioni non qualificate (50%). Tale diversità è connessa al tipo di attività svolta che, nel caso del lavoro stagionale, interessa prevalentemente la produzione dolciaria e dunque coinvolge l'utilizzo degli impianti di lavorazione in serie. Nei **servizi turistici** le assunzioni stagionali privilegiano le professioni qualificate dei servizi (58%) e la manodopera non qualificata (24%). Si tratta di un pattern che interessa anche la distribuzione delle qualifiche di assunzione a tempo determinato non stagionali, dove si osserva però una più alta concentrazione delle professioni qualificate (67%) e una quota leggermente più bassa di quelle non qualificate (19%). Per quanto riguarda gli **altri servizi** del terziario, che normalmente non includono attività produttive tipicamente stagionali, si osserva una distribuzione delle qualifiche piuttosto diversa a seconda del tipo di contratto utilizzato. Sul versante delle assunzioni di lavoro stagionale emergono tre qualifiche maggiormente diffuse: le professioni qualificate dei servizi (31%), la manodopera non qualificata (26%) e gli operai specializzati (16%). Invece, considerando le assunzioni con contratto a tempo determinato non stagionale, queste professioni sono ridimensionate e si osserva una quota preponderante delle professioni intellettuali (29%), legata soprattutto alla presenza del comparto istruzione. Inoltre, a differenza della domanda di lavoro stagionale, emergono anche le professioni impiegate (11%) e calano notevolmente gli operai specializzati (6%).

Relativamente alle **attività industriali**, ad esclusione del comparto alimentare, si osserva una generale prevalenza delle basse qualifiche sia per le assunzioni stagionali che per quelle con contratto a tempo determinato non stagionale. Più nel dettaglio, la domanda di lavoro stagionale in queste attività interessa maggiormente le professioni non qualificate (38%), gli operai specializzati (34%) e i conduttori e operai (17%), mentre nell'ambito delle assunzioni non stagionali si osserva una preponderanza di operai specializzati (45%) rispetto alla manodopera non qualificata (21%).

7. Stagionalità e territorio

Complessivamente, Verona è la provincia che nel 2019 raggiunge la quota più elevata di rapporti di lavoro stagionali, con 52.400 assunzioni, che corrispondono al 38% del totale osservato (tab. 7). A seguire per rilevanza emergono Venezia con 39.100 assunzioni (29%), Treviso con 11.100 (8%), Rovigo con 10.600 (8%), Padova con 8.800 (6%) e infine Vicenza con 4.400 (3%).

Analizzando sinteticamente la distribuzione territoriale delle assunzioni in funzione del settore economico emerge che:

- **agricoltura:** delle 51.290 assunzioni totali del settore oltre il 54% sono stipulate nella provincia di Verona (27.500), il 18% a Treviso (9.200 assunzioni) e il 12% a Rovigo;
- **industria alimentare:** il 60% delle assunzioni stagionali a tempo determinato sono effettuate in provincia di Verona (3.660) e il 13% a Rovigo (818);
- **servizi turistici:** in questo settore si distinguono Venezia con il 49% delle assunzioni (27.300), Verona con il 26% (14.600) e Belluno con il 13% (7.200).

Tab. 7 – Assunzioni con contratto a tempo determinato stagionale e non per province e settore economico.
Anno 2019

	Totale assunzioni	Agricoltura	Ind. alimentare	Servizi turistici	Altri servizi	Altra industria
Lavoro stagionale						
VENETO	137.071	51.290	6.142	55.240	22.745	1.654
Belluno	10.645	1.197	148	7.185	2.069	46
Padova	8.779	4.393	240	2.770	1.289	87
Rovigo	10.662	6.195	818	1.005	2.314	330
Treviso	11.111	9.255	323	608	869	56
Venezia	39.105	1.304	502	27.320	9.452	527
Verona	52.373	27.535	3.660	14.627	6.006	545
Vicenza	4.396	1.411	451	1.725	746	63
Lavoro non stagionale						
VENETO	369.883	26.056	9.938	70.435	199.160	64.288
Belluno	12.743	518	174	2.373	7.196	2.482
Padova	57.512	2.962	913	6.976	35.941	10.711
Rovigo	18.108	2.155	550	1.683	9.856	3.865
Treviso	54.407	5.192	1.288	6.274	28.959	12.702
Venezia	93.128	5.032	912	34.434	41.968	10.778
Verona	84.872	8.154	5.155	12.820	46.139	12.596
Vicenza	49.113	2.043	946	5.875	29.101	11.154

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2021)

Ogni provincia è inoltre interessata da una distribuzione delle assunzioni stagionali diversa a seconda dei settori economici che la contraddistinguono. A Verona oltre l'80% delle assunzioni stagionali a tempo determinato avvengono in agricoltura (54%) e nel settore dei servizi turistici (28%). Venezia, seconda a Verona per totale di assunzioni stagionali effettuate, è caratterizzata da una rilevante quota di contratti stagionali nel turismo che, come visto prima, corrispondono alla metà delle assunzioni stagionali del settore (27.300).

Treviso, la terza provincia per numero di assunzioni stagionali (11.100), totalizza l'83% delle assunzioni in agricoltura (9.200). Belluno concentra quasi il 70% delle assunzioni stagionali nei servizi turistici, mentre a Rovigo poco meno del 60% viene effettuato in agricoltura.

Una parte consistente delle assunzioni stagionali di Padova (50%) si trova nel settore agricolo, mentre a Vicenza circa il 70% delle assunzioni riguardano l'agricoltura (32%) e il turismo (39%).

Analizzando territorialmente l'**incidenza delle assunzioni stagionali sul totale della domanda a tempo determinato**, si registra un peso particolarmente rilevante del lavoro stagionale a Belluno, dove le assunzioni stagionali raggiungono il 46%. L'incidenza del lavoro stagionale resta rilevante anche nelle province di Verona (38%), Rovigo (37%) e Venezia (30%), calando invece a Treviso (17%), Padova (13%) e Vicenza (8%).

Settorialmente, in **agricoltura** l'incidenza delle assunzioni stagionali in agricoltura è elevata in quasi tutte le province, in particolar modo a Verona e a Rovigo dove superano il 70%. A Vicenza e a Venezia si registrano i valori più bassi, che si attestano rispettivamente sotto il 40% e sotto il 20%.

Per quanto riguarda i **servizi turistici** l'incidenza diventa rilevante nelle province a carattere turistico, quali Verona (53%), Belluno (75%) e Venezia (44%).

Nell'ottica di approfondire al meglio le caratteristiche del lavoro stagionale si è optato per rappresentare una lettura dei dati che consentisse di apprezzare meglio le specificità produttive attraverso il dettaglio comunale.

La figura 1 e la tabella 8 mostrano l'incidenza del lavoro stagionale dipendente (ctd + cap) rispetto alla domanda complessiva in funzione dei tre settori principali (agricoltura, industria alimentare e turismo). Dalla prima immagine, riferita al totale delle assunzioni (1), è subito visibile come i territori appartenenti alle province di Treviso, Padova e Vicenza siano quelli caratterizzati da un'incidenza più bassa delle assunzioni stagionali, contrariamente alle zone di confine del bellunese, alla provincia di Verona e alla città di Venezia.

L'intensità dell'incidenza dei contratti di lavoro dipendente stagionali di queste tre zone si diversifica in funzione del settore economico. Nella figura che illustra il settore agricolo (2), le aree territoriali con un'intensità più elevata di assunzioni stagionali riguardano le zone del veronese e della provincia di Rovigo. Per quanto riguarda l'industria alimentare (3) certi comuni di Verona e Rovigo possiedono un'incidenza più rilevante di assunzioni con contratti di lavoro dipendente stagionali, anche se l'intensità si manifesta in modo meno marcato rispetto alle altre attività economiche.

Analizzando l'incidenza delle assunzioni stagionali che interessano i servizi turistici (4), le aree più intensificate si confermano quelle situate nella provincia di Verona, in particolare nella zona che si affaccia sul lago di Garda, e a Belluno, prevalentemente nei territori confinanti con il Trentino Alto-Adige.

Tab. 8 – Assunzioni di lavoro dipendente stagionale per settore economico. Incidenza % sulla domanda di lavoro dipendente complessiva. Anno 2019

Inc. % assunzioni stagionali	Numero di comuni	Assunzioni totali	Assunzioni stagionali (ctd + cap)	di cui			
				Agricoltura	Ind. alimentare	Servizi turistici	Altro
0	24	4.895	-	-	-	-	-
<3%	97	181.807	2.775	686	109	880	1.100
3-10%	139	203.188	11.098	6.456	642	1.697	2.303
10-25%	118	240.520	30.875	11.034	1.361	10.159	8.321
25-50%	112	88.775	31.874	20.525	1.779	7.337	2.233
>50%	73	94.001	67.049	12.607	2.373	41.012	11.057
Totale	563	813.186	143.671	51.308	6.264	61.085	25.014

Fonte: ns. elab. su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2021)

La tabella 8 permette di quantificare, con riferimento al 2019, i flussi di assunzioni stagionali in funzione dei settori e dei livelli di incidenza sulla domanda complessiva. I dati riportati da un lato descrivono un contesto regionale piuttosto variegato, ma dall'altro mettono in evidenza aggregati specifici in cui si rileva una forte connessione tra luogo, attività produttiva e intensità di utilizzo del contratto stagionale.

È interessante notare come quasi la metà dei comuni si collochi nelle fasce di incidenza medio-basse (dal 3% al 25%), pur avendo totalizzato circa il 55% della domanda di lavoro dipendente complessiva (443.700 assunzioni su 813.200 totali).

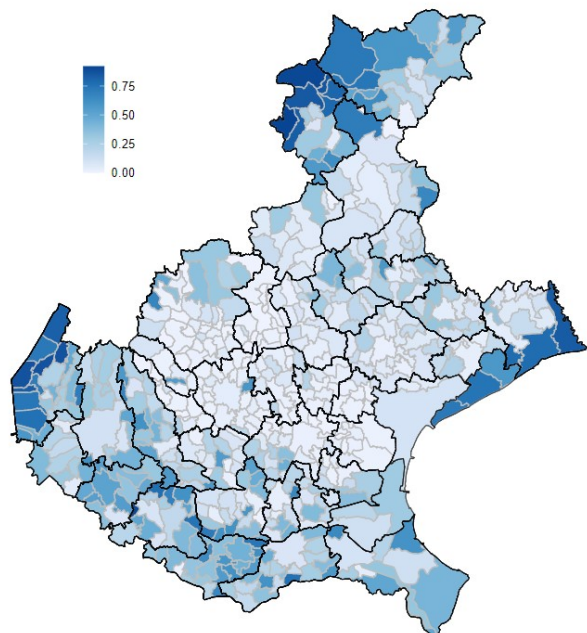
Circa la metà dei flussi stagionali (67.000) rientra invece nei territori con un'incidenza superiore al 50% sulla domanda di lavoro dipendente, interessando solamente 73 comuni su 563 totali. Ciò significa che l'utilizzo del contratto stagionale è piuttosto selettivo sia in termini di territorio che di attività produttiva. Infatti, guardando il dettaglio settoriale, buona parte di queste assunzioni stagionali (con un'incidenza sopra il 50%) sono avvenute nel settore turistico (41.000) e anche per quanto riguarda l'industria alimentare in questa fascia di incidenza si rileva la quota di assunzioni più consistente del settore (circa il 38% delle assunzioni). Allo stesso tempo, sempre in questi 73 comuni, si registra un numero importante di assunzioni stagionali appartenenti agli altri settori del terziario e dell'industria (circa il 25%), un fatto che indica un utilizzo più intenso e generalizzato del contratto stagionale nei territori appartenenti a questa categoria.

Il settore agricolo fa registrare invece la quota più consistente di assunzioni stagionali (40%) nei comuni con un'incidenza medio-alta (tra il 25 e il 50%) sulla domanda di lavoro dipendente complessiva.

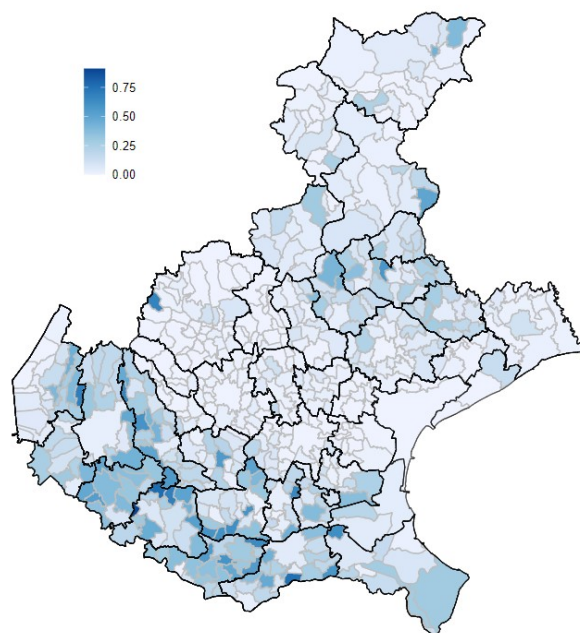
Da notare, infine, che i territori nei quali non si registrano assunzioni stagionali sono limitati a soli 24 comuni che nel 2019 hanno totalizzato poco meno dell'1% della domanda di lavoro dipendente complessiva del Veneto (4.900 assunzioni).

Figura 1 – Incidenza delle assunzioni di lavoratori stagionali dipendenti sul totale della domanda di lavoro per settore economico e comune. Anno 2019

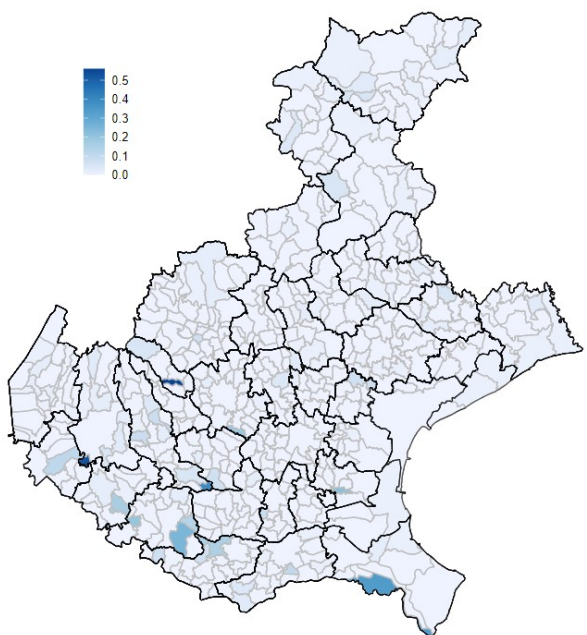
1. Percentuale lavoratori stagionali totali



2. Percentuale lavoratori stagionali settore agricolo



3. Percentuale lavoratori stagionali industria alimentare



4. Percentuale lavoratori stagionali servizi turistici

