



Finanziato
dall'unione europea
NextGenerationEU



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



REGIONE del VENETO

VENETO
LAVORO

GRAMMATICA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE / 11

La domanda di lavoro stagionale in Veneto: questioni di misurazione e ipotesi di stima

Tempi&Metodi



Dicembre 2025

Questo Working Paper (WP), che va ad aggiungersi alla serie “Grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie”, affronta alcune questioni relative all’osservazione del lavoro stagionale e propone un esercizio di stima volto a delineare, oltre gli eventi formalmente individuati, la reale diffusione di questa modalità occupazionale in regione.

Esso costituisce un tassello del programma dell’Osservatorio regionale Mercato del Lavoro teso a documentare e valorizzare l’intero processo statistico-conoscitivo basato sulle CO.

GRAMMATICA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE/11

La domanda di lavoro stagionale in Veneto: questioni di misurazione e ipotesi di stima

a cura di Andrea Mamprin e Letizia Bertazzon

VENETO LAVORO

Osservatorio regionale Mercato del Lavoro

Via Ca’ Marcello, 67b

30172 - Venezia Mestre

www.venetolavoro.it

osservatorio.mdl@venetolavoro.it

INDICE

1.	Premessa	4
2.	La domanda di lavoro stagionale in Veneto secondo le C.O.....	6
3.	La domanda di lavoro stagionale “effettiva”	9
	3.1 <i>La stima dei rapporti di lavoro stagionali “di fatto” a tempo determinato e in apprendistato</i>	9
	3.2 <i>La stima dei rapporti di lavoro stagionali “di fatto” nella somministrazione</i>	13
4.	Stima dei rapporti di lavoro stagionali in base alla definizione “allargata”	15
5.	Considerazioni conclusive	18

1. Premessa

Ancora oggi alla base della definizione delle attività stagionali, come previsto dal D.Lgs. 81/2015, vi è l'elenco contenuto nel D.P.R. n. 1525 del 1963. Si tratta di un repertorio di settori e lavorazioni accomunati da un'intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno, legata a fattori climatici, produttivi o di domanda. A questo elenco si affiancano, inoltre, le attività individuate come stagionali dalla contrattazione collettiva nazionale di settore, che può integrare o aggiornare le casistiche tradizionalmente riconosciute dalla normativa.

Più di recente, il cosiddetto "Collegato Lavoro" (legge n. 203/2024) ha introdotto l'art. 11 che costituisce una norma di interpretazione autentica dell'art. 21, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs. n. 81/2015. Con tale intervento¹, il legislatore ha di fatto ampliato l'ambito delle attività che possono essere considerate "stagionali", stabilendo che in tale categoria rientrano non solo quelle elencate nel D.P.R. n. 1525/1963, ma anche quelle "organizzate per far fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge".

Dal punto di vista applicativo, la stagionalità rappresenta "un'eccezione nell'eccezione": se, infatti, il contratto a tempo determinato nasce come deroga rispetto alla forma ordinaria del rapporto a tempo indeterminato, l'attributo della stagionalità introduce a sua volta ulteriori dispense ai principi che regolano il tempo determinato, per agevolare l'utilizzo laddove la prestazione sia riferita a settori caratterizzati da picchi di incremento dell'attività lavorativa.

A questo proposito, va sottolineato che – pur essendovi una maggiore probabilità di riscontrare cicli periodici di incremento di lavoro in riferimento a determinati settori e profili professionali – la stagionalità rappresenta prioritariamente una qualifica della tipologia di attività, ovvero della fattispecie contrattuale, e non identifica *tout court* una categoria soggettiva distinta. Non esiste infatti una definizione di lavoratore stagionale, esistono invece rapporti di lavoro a tempo determinato funzionali allo svolgimento di attività stagionali.

Nella prassi, per semplicità, si tende comunque a parlare di "lavoro stagionale" e di "lavoratori stagionali", riferendosi a coloro che operano in queste attività, anche se, va sottolineato, essi potrebbero non essere impiegati in via esclusiva o ricorrente in questo genere di attività. Le situazioni riconducibili al lavoro stagionale possono assumere, infatti, configurazioni molto diverse tra loro a seconda della tipologia di lavoratori e delle professionalità coinvolte.² In via generale, il tratto distintivo che accomuna i lavoratori che in modo ciclico o ricorrente risultano impegnati in attività a carattere stagionale sono le frequenti transizioni tra lavoro e non lavoro.

Esiste, a questo proposito, una quota non trascurabile di lavoratori per i quali il lavoro stagionale, per diverse ragioni (es. necessità di conciliazione, tipologia di contesto lavorativo, opportunità di integrazione salariale ecc.), rappresenta una forma di lavoro ciclicamente stabile grazie anche alla possibilità di accedere a forme di sostegno al reddito – anche se non necessariamente ai programmi di politica attiva finalizzati a supportare la ricollocazione³ – nei periodi non lavorati, all'interno di una routine consolidata.⁴

¹ La norma di interpretazione autentica punta a chiarire la qualificazione del concetto di stagionalità, superando l'ambiguità che da anni contrapponeva l'elenco legale del D.P.R. 1525/1963 alle previsioni dei CCNL comparativamente più rappresentativi.

² Si possono distinguere, ad esempio, situazioni contraddistinte da ricorrente ciclicità, come avviene per alcune figure professionali altamente specializzate nel settore turistico; situazioni in cui l'accesso all'attività stagionale risulta per lo più "accidentale", come nel caso dei giovani studenti o di lavoratori stranieri impiegati temporaneamente in agricoltura; situazioni in cui i flussi stagionali della domanda diventano "funzionali" a specifiche necessità dei lavoratori, permettendo di coniugare periodi di attività e inattività.

³ In genere questi lavoratori beneficiano dell'indennità di disoccupazione e rivolgendosi ai Centri per l'Impiego della regione per la stipula del Patto di Servizio, necessaria per poter beneficiare della Naspi, pur senza un'effettiva disponibilità all'immediata rioccupazione. Si tratta, di fatto, di soggetti considerati "da non disturbare", probabilmente condizionati da un mix di opportunità e convenienze che li porta, ciclicamente, da un'esperienza lavorativa stagionale all'altra. Il trattamento di favore riservato ai lavoratori stagionali, anche rispetto alle garanzie di reddito durante i periodi di disoccupazione, interessa in particolar modo 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.

L'individuazione delle diverse tipologie di lavoratori interessati dai rapporti stagionali e la loro quantificazione assume una certa rilevanza, oltre che per una corretta lettura e comprensione delle dinamiche occupazionali, nella definizione dei percorsi lavorativi cui ancorare qualsivoglia tentativo di programmazione di politiche per il lavoro maggiormente mirate.

Per fare questo è possibile avvalersi del patrimonio informativo contenuto negli archivi amministrativi del Sistema informativo lavoro veneto (Silv), andando innanzitutto a ricostruire le caratteristiche e le dimensioni della stagionalità "dichiarata", ovvero quella desumibile esplicitamente dalle Comunicazioni Obbligatorie, per poi esplorare le dimensioni "effettive" del fenomeno, così come delineate dalla ciclicità dei flussi nel mercato del lavoro regionale. Alla base di questo ulteriore tentativo di analisi si colloca l'assunzione che le ricorrenze legate alla stagionalità o a forme di ciclicità di altra natura abbiano una rilevanza maggiore di quelle immediatamente desumibili dalle informazioni raccolte nella prassi amministrativa.

Le stime presentate in questo report mirano a due differenti obiettivi. Il primo è quello di provare a definire un'ipotesi esaustiva di stagionalità per quanto riguarda il mercato del lavoro regionale, allargando l'osservazione sia ai rapporti di lavoro a termine che, pur non identificati come tali, assumono di fatto le caratteristiche di quelli stagionali, sia includendo nel computo le missioni in somministrazione per le quali non si dispone di esplicita identificazione. Il secondo obiettivo – che rappresenta più che altro un tentativo di ulteriore esplorazione del bacino della stagionalità – è quello di provare a quantificare il potenziale ammontare dei rapporti di lavoro che potrebbero rientrare in questa fattispecie, tenendo conto di una definizione ampia, che – come chiarito nell'interpretazione fornita nel "Collegato Lavoro" – punta ad includere l'insieme delle attività volte a soddisfare l'intensificazione della domanda in determinati periodi dell'anno, oppure legata ad esigenze tecnico produttive o collegate a cicli stagionali.

⁴ Per un maggior dettaglio della classificazione degli utenti dei Centri per l'impiego si rinvia agli approfondimenti "I disoccupati amministrativi dei Centri per l'Impiego" della collana *I tartufi*, in www.venetolavoro.it/tartufi

2. La domanda di lavoro stagionale in Veneto secondo le C.O.

Il lavoro stagionale ha conosciuto una crescita rilevante nel corso degli anni, sia in termini assoluti sia in rapporto all'occupazione complessiva⁵. Tale incremento è riconducibile, da un lato, all'espansione dei settori tradizionalmente caratterizzati da questo tipo di impiego (*in primis* le attività legate al turismo), dall'altro, a una più accurata identificazione del carattere stagionale dei rapporti di lavoro.⁶

In base alle informazioni desumibili dalle Comunicazioni Obbligatorie, si qualificano come stagionali i rapporti di lavoro esplicitamente dichiarati tali al momento dell'assunzione. Nei modelli UNILAV (nello specifico nel modulo di assunzione) è presente un apposito campo dedicato all'indicazione del carattere stagionale del rapporto di lavoro. Esso assume la forma di "flag" (stagionale sì/no) applicabile a margine dell'indicazione della tipologia contrattuale utilizzata.

Sulla base di questa informazione – limitando l'osservazione ai soli rapporti a tempo determinato e in apprendistato⁷ – le assunzioni stagionali effettuate dalle unità locali delle aziende in Veneto sono aumentate di circa il 56% nel corso di un decennio. Tra i tempi determinati sono passate dalle circa 96mila del 2015 alle oltre 150mila del 2024 con una crescita del 57%; nell'apprendistato sono passate dalle 4.200 del 2015 alle circa 6.200 del 2024, con un incremento del 47%. Rispetto al totale delle attivazioni contrattuali, nel 2024, il peso di quelle stagionali raggiunge il 27% nel tempo determinato e si attesta al 14% nel caso dell'apprendistato (**tab. 2.1**).

Tab. 2.1 – Veneto. Assunzioni con contratto di apprendistato e tempo determinato stagionale e non stagionale. Val. ass. e incidenza % sul totale dei contratti per tipologia (2015-2024)

	Apprendistato			Tempo determinato			Inc. % stagionali	
	Non stagionali	Stagionali	Totale	Non stagionali	Stagionali	Totale	Apprendistato	Tempo determinato
2015	22.818	4.231	27.049	321.438	95.912	417.350	15,6	23,0
2016	28.515	4.752	33.267	312.737	100.153	412.890	14,3	24,3
2017	34.835	5.942	40.777	373.848	120.434	494.282	14,6	24,4
2018	39.783	6.080	45.863	391.085	129.453	520.538	13,3	24,9
2019	40.739	6.597	47.336	369.834	137.061	506.895	13,9	27,0
2020	27.549	3.775	31.324	287.279	118.372	405.651	12,1	29,2
2021	38.244	5.858	44.102	358.378	130.604	488.982	13,3	26,7
2022	42.114	6.334	48.448	411.704	141.006	552.710	13,1	25,5
2023	39.527	6.396	45.923	401.362	148.821	550.183	13,9	27,0
2024	36.936	6.221	43.157	404.565	150.104	554.669	14,4	27,1
<i>Variazione 2024/2015</i>								
Val. ass.	14.118	1.990	16.108	83.127	54.192	137.319		
Variaz. %	61,9	47,0	59,6	25,9	56,5	32,9		

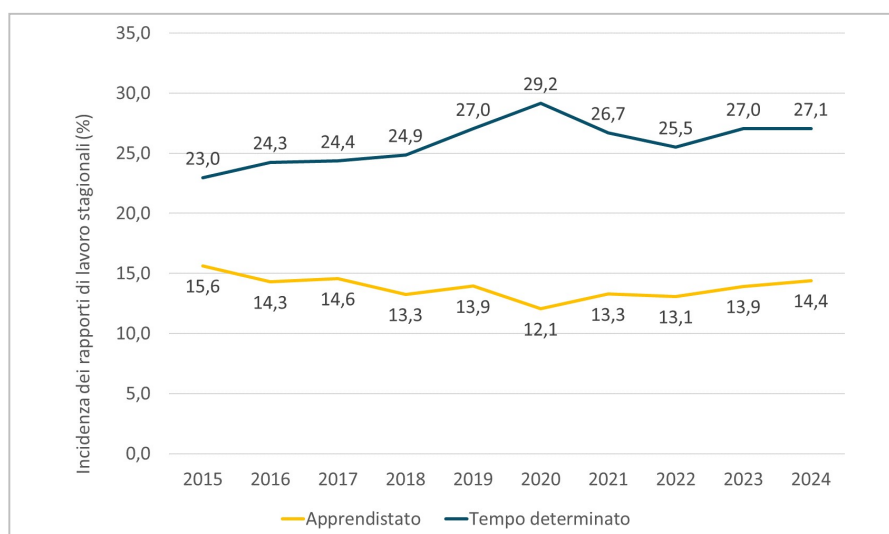
Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

⁵ Per una disamina dettagliata delle dinamiche occupazionali relativamente al lavoro stagionale in Veneto si rimanda agli approfondimenti curati dall'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro "I lavori stagionali. Caratteristiche strutturali e articolazione della domanda e dell'offerta di lavoro. Un esame dei flussi desunti dalle comunicazioni obbligatorie", Misure/107 (2022) e "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" Misure/100 (2021), www.venetolavoro.it/misure. Per i dati di monitoraggio delle dinamiche occupazionali, anche con riferimento allo stagionale, si rimanda alle pubblicazioni trimestrali della collana Il Sestante, www.venetolavoro.it/sestante.

⁶ L'esenzione dal contributo addizionale NASpl prevista per i contratti a termine stagionali (art. 2, comma 28, l. 92/2012) — che esenta tali rapporti dall'addizionale dell'1,4% e, dal 2018, anche dalla maggiorazione dello 0,50% sui rinnovi introdotta dal d.l. 87/2018 ("Decreto Dignità") — ha reso economicamente rilevante la corretta qualificazione della natura stagionale del rapporto.

⁷ L'art. 44, co. 5, del D.Lgs. 81/2015 prevede che, per le aziende con attività su cicli stagionali, i contratti collettivi possano prevedere modalità particolari di svolgimento dell'apprendistato anche "a tempo determinato", in deroga al principio generale della natura a tempo indeterminato dell'apprendistato. La norma attribuisce quindi alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere il ricorso al contratto a termine in apprendistato per i datori di lavoro che operano su cicli stagionali.

Graf. 2.1 – Veneto. Assunzioni con contratto di apprendistato e tempo determinato stagionale. Incidenza % sul totale dei contratti per tipologia (2015-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

I contratti di apprendistato hanno registrato una dinamica espansiva soprattutto dopo il Jobs Act⁸, passando da 27mila assunzioni del 2014 alle 47mila del 2019. Dopo la brusca frenata delle attivazioni nel 2020, esito dei provvedimenti adottati per far fronte all'emergenza sanitaria nel periodo della pandemia, il numero dei rapporti di lavoro si è dapprima riallineato ai livelli pre-Covid (48mila assunzioni nel 2022) per poi subire una nuova flessione negli anni successivi (43mila nel 2024) che ha interessato, in particolar modo, l'apprendistato professionalizzante nel comparto industriale⁹. Poiché le attivazioni di contratti di apprendistato stagionali (fatta eccezione per l'anno della pandemia) sono rimaste più o meno costanti a partire dal 2016, l'incidenza sul totale delle attivazioni mostra dapprima un trend di leggera flessione e, successivamente, una marcata ripresa a partire dal 2020 (graf. 2.1)

Tab. 2.2 – Veneto. Assunzioni con contratto di apprendistato e tempo determinato stagionale. Val. ass. e incidenza % sul totale dei contratti per settore (2015-2024)

	Apprendistato		Tempo determinato		Incid. % stagionali	
	Totale	- di cui stagionali	Totale	- di cui stagionali	Apprendistato	Tempo determ.
Agricoltura	203	7	78.090	49.390	3,4	63,2
Industria alimentare	1.153	73	14.400	4.620	6,3	32,1
Manifattura escluso alimentare	7.572	3	37.963	645	0,0	1,7
Altro industria	225	2	2.199	124	0,9	5,6
Costruzioni	4.808	8	28.784	711	0,2	2,5
Commercio all'ingrosso	2.440	72	12.954	1.848	3,0	14,3
Commercio al dettaglio	4.174	345	32.688	4.564	8,3	14,0
Servizi turistici	11.852	5.519	141.593	65.604	46,6	46,3
Trasporti e logistica	1.099	5	28.838	2.974	0,5	10,3
Servizi di pulizia	104	0	9.252	6.144	0,0	66,4
Editoria e cultura	111	24	20.387	3.539	21,6	17,4
Attività immobiliari	374	30	5.711	2.365	8,0	41,4
Altri servizi destinati alla vendita	8.217	132	31.725	4.619	1,6	14,6
Servizi non destinati alla vendita	825	1	110.085	2.957	0,1	2,7
Agricoltura	203	7	78.090	49.390	3,4	63,2
Industria in senso stretto	8.950	78	54.562	5.389	0,9	9,9
Costruzioni	4.808	8	28.784	711	0,2	2,5
Servizi destinati alla vendita	28.371	6.127	283.148	91.657	21,6	32,4
Servizi non destinati alla vendita	825	1	110.085	2.957	0,1	2,7
Totale	43.157	6.221	554.669	150.104	14,4	27,1

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

⁸ Stimolata anche dalla previsione di un generoso programma di incentivazioni.

⁹ Cfr. Veneto Lavoro in collaborazione con Confartigianato Imprese Veneto (2025), "L'apprendistato in Veneto. Un focus sulle imprese a valore artigiano", in *Contributi e ricerche*, giugno, www.venetolavoro.it/work_

Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, a differenza delle dinamiche registrate per la totalità delle assunzioni che mostrano due importanti rallentamenti, uno avvenuto nel 2019 e l'altro negli ultimi due anni, per quanto riguarda la componente degli stagionali si è registrata (anche in questo caso, fatta eccezione per l'anno del Covid) una costante espansione.

In considerazione di queste due tipologie contrattuali, i rapporti di lavoro stagionali si differenziano per alcune specificità settoriali (**tab. 2.2**). Mentre nell'apprendistato la connotazione stagionale è quasi esclusivamente legata al turismo (tanto che, nel 2024, ben 5.500 assunzioni stagionali su 6.200, pari all'88,7%, sono relative a questo settore), per quanto riguarda i tempi determinati, i servizi turistici hanno sì un peso importante ma condiviso con l'agricoltura, raggiungendo nell'insieme i due terzi del totale.

Più in generale, l'incidenza dei rapporti di lavoro stagionali risulta essere particolarmente elevata in agricoltura e nel commercio, mentre nella Pubblica Amministrazione e nell'ambito dell'istruzione l'utilizzo di questa modalità occupazionale è residuale. Piuttosto contenuto è pure il suo impiego nelle costruzioni e nell'industria, con l'unica eccezione del comparto alimentare, settore fortemente legato al mondo agricolo, dove il ricorso allo stagionale risulta essere elevato (qui, nel 2024, un contratto a tempo determinato su tre risultava a carattere stagionale).

Tab. 2.3 – Veneto. Missioni in somministrazione, assunzioni a tempo determinato totali e stagionali per settore (2024)

	Val. ass.			Comp. %		
	Missioni in somm.	Assunzioni t. determ.	Assunzioni t. det. stagionale	Missioni in somm.	Assunzioni t. determ.	Assunzioni t. det. stagionale
Agricoltura	655	78.090	49.390	0,5	14,1	32,9
Industria alimentare	9.718	14.400	4.620	7,1	2,6	3,1
Manifattura escluso alimentare	42.492	37.963	645	31,0	6,8	0,4
Altro industria	1.410	2.199	124	1,0	0,4	0,1
Costruzioni	1.951	28.784	711	1,4	5,2	0,5
Commercio all'ingrosso	5.734	12.954	1.848	4,2	2,3	1,2
Commercio al dettaglio	12.817	32.688	4.564	9,3	5,9	3,0
Servizi turistici	20.661	141.593	65.604	15,1	25,5	43,7
Trasporti e logistica	19.447	28.838	2.974	14,2	5,2	2,0
Servizi di pulizia	91	9.252	6.144	0,1	1,7	4,1
Editoria e cultura	8.235	20.387	3.539	6,0	3,7	2,4
Attività immobiliari	596	5.711	2.365	0,4	1,0	1,6
Altri servizi destinati alla vendita	10.124	31.725	4.619	7,4	5,7	3,1
Servizi non destinati alla vendita	3.242	110.085	2.957	2,4	19,8	2,0
Agricoltura	655	78.090	49.390	0,5	14,1	32,9
Industria in senso stretto	53.620	54.562	5.389	39,1	9,8	3,6
Costruzioni	1.951	28.784	711	1,4	5,2	0,5
Servizi	80.947	393.233	94.614	59,0	70,9	63,0
Totale	137.173	554.669	150.104	100,0	100,0	100,0

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

Per completezza di informazione, la disamina sulla distribuzione dei rapporti di lavoro a termine interessati dalla stagionalità viene integrata con le informazioni riferite alla ripartizione settoriale delle missioni in somministrazione – nella maggior parte dei casi a termine¹⁰ – attivate nel contesto regionale (**tab. 2.3**). Pur avendo una certa rilevanza nell'ambito dei servizi turistici, esse sono pressoché assenti in agricoltura; risultano, invece, particolarmente numerose nel settore manifatturiero (31%). Di questa peculiare distribuzione, che si differenzia in modo significativo da quella osservata per il tempo determinato, bisognerà tener conto nelle ipotesi di stima della componente stagionale presente per questa tipologia contrattuale.

¹⁰ Per un approfondimento sulle dinamiche del lavoro somministrato si rimanda alla recente pubblicazione a cura dell'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2025), "Grammatica delle comunicazioni obbligatorie/10. La somministrazione di lavoro: modalità di osservazione, criteri di computo ed effetti sui saldi", in *Tempi& Metodi*, maggio, www.venetolavoro.it/tempi-metodi.

3. La domanda di lavoro stagionale “effettiva”

Come già osservato, uno degli obiettivi di questa analisi è quello di provare a delineare un perimetro della stagionalità nel mercato del lavoro veneto, quanto possibile esaustivo, capace di intercettare l’insieme dei rapporti di lavoro a termine che, al di là dell’identificazione formale, possono essere ricondotti nell’alveo della stagionalità o, adottando un’accezione più ampia, intercettino ciclicità ricorrenti della domanda di lavoro. Rientrano in questa categoria, da un lato, tutti quei rapporti di lavoro che non vengono contrassegnati come stagionali nella Comunicazione Obbligatoria di attivazione ma che per le loro caratteristiche possono essere considerati tali¹¹, dall’altro, vanno incluse le missioni in somministrazione a tempo determinato destinate, in concreto, ad un utilizzo di tipo stagionale.¹²

Da un punto di vista statistico, queste due fattispecie – pur apparentemente slegate – possono essere ricondotte ad un unico esercizio di modellazione. Le attività di stima di seguito presentate prendono in considerazione l’insieme dei rapporti di lavoro (tempo determinato, apprendistato e missioni in somministrazione) attivati nel triennio 2022-2024.

3.1 La stima dei rapporti di lavoro stagionali “di fatto” a tempo determinato e in apprendistato

Sul piano metodologico, la classificazione dei rapporti di lavoro non esplicitamente contrassegnati come stagionali pur avendone tutte le caratteristiche, rappresenta un chiaro esempio di “label noise” (errore nell’assegnazione dell’etichetta). In situazioni di questo tipo, le tecniche di stima partono dall’assunzione che le registrazioni esplicitamente contrassegnate, nello specifico con l’indicazione “Sì” nel flag “stagionale”, presentino un’indicazione corretta della tipologia del rapporto di lavoro e, a partire da queste informazioni, si cerchi di determinare la probabilità che quelle con indicazione “No” possano in realtà essere considerate come stagionali. Per fare questo è necessario stabilire quali siano le caratteristiche dei rapporti di lavoro che ne determinano il carattere stagionale.

Nello specifico, le variabili qui individuate che concorrono alla definizione di stagionalità sono: la sua durata, il tipo di attività svolta e il tipo di contratto applicato. L’analisi di queste caratteristiche può essere effettuata scegliendo tra due approcci analitici: uno di tipo regolamentare/contrattuale, l’altro empirico a partire dai dati a disposizione. Il primo approccio, da un punto di vista operativo, risulta complesso e dispendioso, poiché richiede la raccolta e l’analisi delle previsioni normative presenti nei diversi CCNL applicati ai rapporti di lavoro (più di 400 CCNL diversi nell’insieme oggetto di analisi) in riferimento alle possibilità di utilizzo del lavoro stagionale. Il secondo – quello qui utilizzato – punta a definire le combinazioni delle caratteristiche che portano alla classificazione di un rapporto di lavoro stagionale o non stagionale a partire dall’analisi dei flussi delle attivazioni contrattuali.

L’insieme dei dati analizzati rappresenta uno scenario di classificazione binaria e questo ha permesso l’utilizzo della tecnica della *Random Forest* sia per la robustezza di questo metodo, sia perché la maggior parte delle variabili predittive candidate risultano di tipo categoriale e si prestano meno ad altre tecniche analoghe quali, ad esempio, la regressione logistica. Il modello ipotizzato prevede una variabile *target*, che nella fattispecie è la valorizzazione del flag stagionale, e una serie di *features* (variabili esplicative) per mezzo delle quali si intende predire lo stato della variabile target. Le variabili impiegate come “predittori” nel modello sono:

- il settore merceologico del datore di lavoro (codice Ateco con dettaglio a 4 cifre);
- il territorio, ovvero il Centro per l’impiego (Cpi) in cui si colloca l’attività lavorativa;
- la durata prevista, in giornate di lavoro, definita all’attivazione del rapporto di lavoro a termine;
- il momento dell’anno in cui viene attivato il rapporto di lavoro.

¹¹ Anche per via di comunicazioni errate o non complete.

¹² Nonostante la normativa non escluda la possibilità di ricorrere alla somministrazione per lo svolgimento di attività stagionali, le informazioni sui rapporti di lavoro attivati dalle agenzie per il lavoro e quelle riferite alle missioni attivate presso le aziende raccolte attraverso il modello UNISOMM non prevedono, come per le altre tipologie contrattuali, la specifica indicazione della natura stagionale o non stagionale del rapporto di lavoro.

Nel dettaglio, poiché la normativa (nello specifico le previsioni del D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525) fornisce un elenco dettagliato delle attività riconosciute come stagionali, il ricorso alla classificazione Ateco a 4 cifre permette una buona *proxy* dell'insieme da considerare. Il riferimento territoriale al Cpi dove ha sede l'unità locale dell'azienda presso la quale si svolge l'attività lavorativa consente di catturare con sufficiente dettaglio le differenze tra le aree della regione: potenzialmente anche in uno stesso settore, il ricorso al lavoro stagionale potrebbe infatti essere collegato alle caratteristiche intrinseche di una peculiare area geografica. Ad esempio, nel settore turistico, le attivazioni stagionali nei mesi invernali (dicembre - gennaio) risultano appannaggio quasi esclusivo dell'area delle Dolomiti mentre nelle altre aree della regione è decisamente poco utilizzato. La scelta di considerare le giornate di lavoro previste al momento dell'attivazione del contratto risponde alla necessità di valorizzare l'informazione della durata di questi rapporti per testare se esistono delle differenze sistematiche rispetto a quelle dei tempi determinati non stagionali. Infine, il momento dell'anno in cui si attiva il rapporto di lavoro assume particolare significato, se considerato in combinazione con l'informazione sul settore economico. L'unità di misura usata in questo caso è semi-mensile, ovvero riferita a periodi di quindici giorni circa, per disporre di un dettaglio maggiore. Con l'obiettivo di conservare la ricchezza informativa delle variabili incluse nell'analisi, soprattutto relativamente ai settori Ateco, non è stato applicato alcun procedimento di *lumping*, ovvero di riduzione del numero delle modalità.

Data la sostanziale diversità nel peso e delle caratteristiche della stagionalità tra i rapporti di lavoro in apprendistato e quelli a tempo determinato – differenza peraltro coerente con i diversi obiettivi di impiego – si è optato per l'utilizzo di due classificatori differenziati, generati comunque a partire dalle stesse variabili predittive.

Per quanto riguarda i tempi determinati il modello è stato costruito a partire dai dati di 1 milione e 658 mila rapporti di lavoro attivati tra il 2022 e il 2024. In prima battuta, attraverso l'uso della *Random Forest*, è stata calcolata la combinazione di *iperparametri*¹³ e parametri che permette di stimare, dove manca, l'indicazione del carattere stagionale o meno grazie all'impiego dei quattro *predittori* individuati¹⁴. Una volta effettuata questa operazione si è passato poi a definire, tra quelli ipotizzati, quali rapporti di lavoro possano essere considerati stagionali pur senza un'indicazione esplicita.

Il risultato che propone il modello è, di fatto, la probabilità associata ad ogni rapporto di lavoro di essere stagionale¹⁵: vengono pertanto considerati a carattere stagionale tutti quei rapporti di lavoro ai quali il modello attribuisce un'elevata probabilità di essere stagionali sulla base dei parametri considerati. Operativamente, questo avviene stabilendo una determinata soglia di probabilità che, date le caratteristiche del modello stesso, in questo caso deve mantenersi al di sotto di quella standard dello 0,5¹⁶. Nello specifico si è optato per una soglia pari a 0,327, derivante dal numero atteso di rapporti di lavoro stagionali "nascosti", stimato come somma delle probabilità dei casi con flag stagionale "No".

Adottando questo criterio, gli esiti della stima portano a quantificare, per il complessivo triennio preso in considerazione, circa 108 mila ulteriori rapporti di lavoro a tempo determinato "di fatto" a carattere stagionale, che si andrebbero a sommare ai 440 mila esplicitamente individuati nelle Comunicazioni Obbligatorie "da flag".

¹³ In un modello di *machine learning* gli *iperparametri* sono i parametri che devono essere fissati a priori e che quindi non vengono calcolati dall'algoritmo. Il *tuning* degli *iperparametri*, ovvero la combinazione che permette un modello di stima ottimale, è stato effettuato tramite una *grid search OOB-based* su un *sample* casuale di 300 mila rapporti di lavoro a tempo determinato. Sono state testate 96 combinazioni dei seguenti *iperparametri*: numero di alberi, numero di variabili candidate per *split* a ogni nodo, numero minimo di osservazioni nei nodi terminali, criterio di suddivisione. Per ognuna di queste combinazioni è stato calcolato il *Brier score*. La combinazione di *iperparametri* con il punteggio migliore è risultata essere la seguente: 300 alberi, una variabile candidata per *split* a ogni nodo, 50 osservazioni minime nei nodi terminali, criterio di suddivisione "Extratrees". Questa combinazione di *iperparametri* è stata quindi impiegata nel modello complessivo per stimare i parametri ottimali.

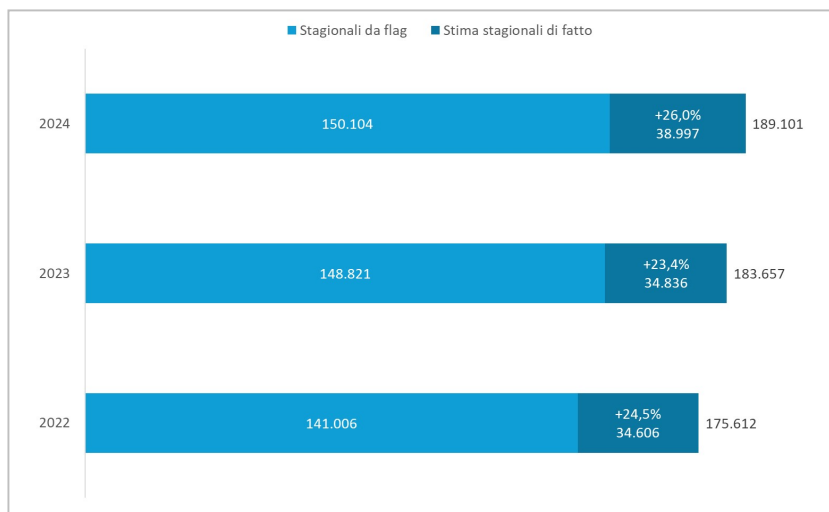
¹⁴ L'AUC (Area Under the Curve) del ROC (Receiver Operating Characteristic) del modello dei tempi determinati è pari a 0,964.

¹⁵ La probabilità proposta in prima battuta dal modello di *Random Forest* è stata ricalibrata, in quanto il *reliability diagram* aveva segnalato una relazione tra probabilità predetta e frequenza osservata non completamente allineata alla diagonale, per quanto fosse ugualmente molto buona. Si è scelto quindi di adottare una ricalibrazione delle probabilità usando il metodo del *Platt scaling* (logistica su *logit* delle probabilità).

¹⁶ Sia l'indice di Youden che il *probability thresholding* per Top-K indicano che il *cutoff* è più basso rispetto a 0,5. L'indice di Youden indica che la soglia di probabilità sopra la quale considerare come stagionale un rapporto di lavoro è lo 0,245.

Alle attivazioni di rapporti di lavoro stagionale ufficiali, ne andrebbero pertanto aggiunte un 25% medio annuo in più, corrispondenti ad attivazioni stagionali “di fatto” (graf. 3.1): questo significa che ogni cinque attivazioni di rapporti di lavoro stagionali, quattro sono effettivamente registrate come tali e una ne ha tutte le caratteristiche pur non aparendo nelle statistiche ufficiali.

Graf. 3.1 – Veneto. Assunzioni con contratto a tempo determinato stagionale e stima degli stagionali “di fatto” (2022-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

Tab. 3.1 – Veneto. Assunzioni a tempo determinato, stagionali “da flag” e stagionali “di fatto”. Val. ass. e comp. % per principali caratteristiche (2024)

	Val. ass.			Comp. %		
	Assunzioni t. determ.	Stagionali “da flag”	Stagionali “di fatto”	Assunzioni t. determ.	Stagionali “da flag”	Stagionali “di fatto”
Maschi	257.932	60.413	15.715	46,5	40,2	40,3
Femmine	296.737	89.691	23.282	53,5	59,8	59,7
Fino a 29 anni	202.474	53.773	14.880	36,5	35,8	38,2
30 – 54 anni	281.940	70.901	18.117	50,8	47,2	46,5
55 anni e oltre	70.255	25.430	6.000	12,7	16,9	15,4
Italiani	383.138	89.757	23.865	69,1	59,8	61,2
Stranieri	171.531	60.347	15.132	30,9	40,2	38,8
Nessun titolo/ND	82.853	37.069	7.484	14,9	24,7	19,2
Licenza elementare/media	145.581	50.964	13.161	26,2	34,0	33,7
Qualifica prof./diploma	227.619	52.345	15.415	41,0	34,9	39,5
Laurea	98.616	9.726	2.937	17,8	6,5	7,5
Dirigenti/alta specializzazione	80.414	8.497	1.878	14,5	5,7	4,8
Prof tecniche/esecutive d'ufficio	62.876	11.753	3.952	11,3	7,8	10,1
Prof. qualificate nei servizi	144.534	46.728	11.552	26,1	31,1	29,6
Operai specializzati e conduttori di impianti	99.304	24.273	5.875	17,9	16,2	15,1
Prof non qualificate	167.539	58.853	15.740	30,2	39,2	40,4
Altro	2	0	0	0,0	0,0	0,0
S.R.L.	211.188	55.415	15.378	38,1	36,9	39,4
Impresa Individuale	67.955	30.968	8.571	12,3	20,6	22,0
S.P.A.	50.863	8.293	2.556	9,2	5,5	6,6
Cooperativa	35.887	8.851	1.507	6,5	5,9	3,9
S.N.C.	24.715	11.355	2.125	4,5	7,6	5,4
Società di Persone	24.547	17.624	4.836	4,4	11,7	12,4
S.A.S.	18.672	8.733	1.508	3,4	5,8	3,9
Altro privato	31.039	7.731	2.373	5,6	5,2	6,1
PA	89.803	1.134	143	16,2	0,8	0,4
Totale	554.669	150.104	38.997	100,0	100,0	100,0

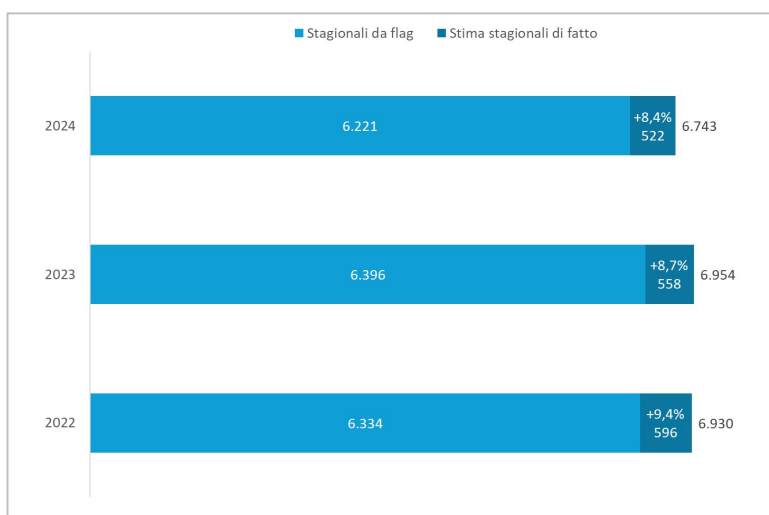
Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

La suddivisione degli stagionali “di fatto” sulla base delle principali caratteristiche dei lavoratori impiegati e dei datori di lavoro risulta pienamente allineata a quelle degli stagionali ufficiali, ovvero “da flag” (**tab. 3.1**). La distribuzione per sesso, età, cittadinanza, titolo di studio, qualifica e tipo di impresa, tutte variabili esterne al modello, confermano sia una notevole vicinanza tra i due insiemi, sia una uniforme distanza di entrambi dal complesso dei contratti a tempo determinato.

Per quanto riguarda l’apprendistato, il modello di stima – costruito a partire da un numero inferiore di rapporti di lavoro, circa 138mila, considerato il peso minore dello stagionale per questa tipologia contrattuale – prevede una combinazione ottimale di *iperparametri* analoga a quella del modello generato per il tempo determinato¹⁷. La soglia di probabilità per individuare i rapporti stagionali “di fatto” tra quelli che non hanno il flag è pari a 0,141.

In questo caso, l’esito della stima, porta a identificare – sempre per l’intero triennio oggetto di osservazione – ulteriori 1.700 rapporti di lavoro stagionali che andrebbero ad aggiungersi ai 19mila esplicitamente identificati attraverso le informazioni desumibili dalle Comunicazioni Obbligatorie. Considerando le attivazioni in apprendistato a carattere stagionale ufficiali, l’apporto della stima risulta più contenuto rispetto a quanto invece rilevato nel caso del tempo determinato, attestandosi attorno a un +8-9% annuo (**graf. 3.2**).

Graf. 3.2 – Veneto. Assunzioni in apprendistato stagionali e stima degli stagionali “di fatto” (2022-2024)



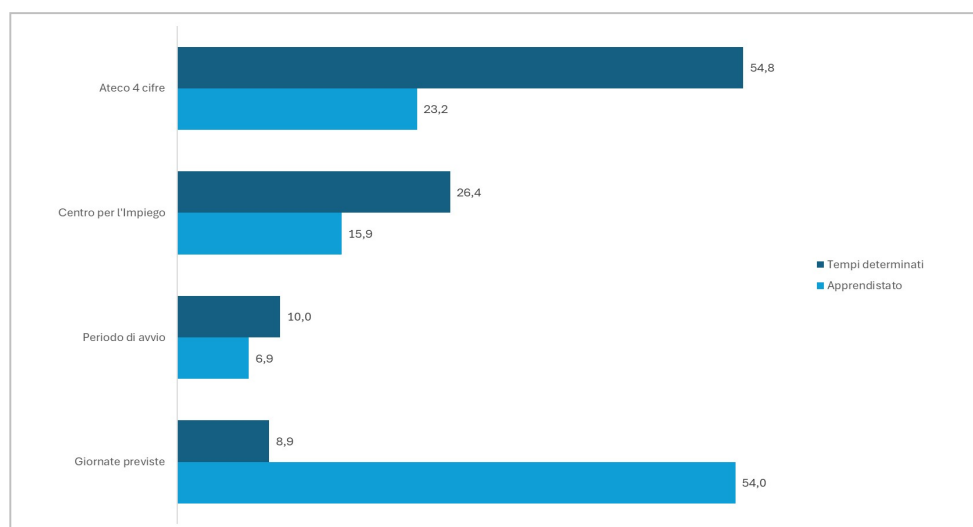
Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

Per quanto riguarda l’*importance*¹⁸, la variabile che incide maggiormente varia tra i due modelli di classificazione. Nel caso dei contratti a tempo determinato la variabile dominante è il settore; più di metà dell’accuratezza di questo modello dipende infatti dal codice Ateco di riferimento per l’attività produttiva (**graf. 3.3**). La quarta parte dell’accuratezza è attribuibile invece al territorio, ovvero al Cpi in cui si colloca l’azienda che attiva il rapporto di lavoro. Per quanto riguarda l’apprendistato, invece, la variabile più importante è la durata prevista del contratto; anche il settore è determinante, ma poiché praticamente tutte le attivazioni stagionali vengono effettuate nel turismo, il fatto che la variabilità tra i settori sia decisamente inferiore potrebbe dipendere dal fatto che il contributo di questa variabile si esaurisce nei primi *split* dell’algoritmo.

¹⁷ Vedi nota 13. L’AUC (Area Under the Curve) del ROC (Receiver Operating Characteristic) del modello degli apprendistati è pari a 0.999. Il *reliability diagram* ha segnalato una relazione tra probabilità predetta e frequenza osservata molto allineata alla diagonale e pertanto non si è proceduto ad alcuna calibrazione.

¹⁸ L’*importance* è stata calcolata con il metodo “permutation” e quindi è al netto della numerosità delle modalità.

Graf. 3.3 – Importance dei predittori nei due modelli



Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

3.2 La stima dei rapporti di lavoro stagionali “di fatto” nella somministrazione

Il modello generato per predire i rapporti stagionali “di fatto” tra i tempi determinati, può essere usato anche per stimare l’impatto della stagionalità tra le missioni in somministrazione. Come anticipato, nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie l’informazione sulla stagionalità del rapporto di lavoro non è una variabile prevista e, in questo caso, si rende pertanto necessaria una stima degli stagionali *tout court*.

Il modello adottato è stato generato dalle informazioni disponibili per i tempi determinati, ponendo particolare attenzione alla rilevanza del settore nel definire il risultato finale. Come rilevato nel paragrafo 2, infatti, le incidenze settoriali delle missioni in somministrazione e dei tempi determinati risultano essere in parte dissimili. Vista la rilevanza del settore nel definire il modello di stima, al fine di evitare possibili distorsioni nelle stime, dal dataset dei contratti a tempo determinato sono stati esclusi tutti i codici Ateco per i quali risultassero meno di 20 rapporti di lavoro stagionale per ciascuno dei tre anni considerati.

Gli esiti della stima hanno individuato un ammontare annuo di circa 15mila missioni a tempo determinato a potenziale carattere stagionale, con un peso sul totale del 10%-11% (**tab. 3.2**).

Tab. 3.2 – Veneto. Missioni in somministrazione e stima delle missioni stagionali “di fatto” (2022-2024)

	2022	2023	2024
Totale missioni	156.051	139.139	137.173
Stima stagionali	14.825	14.662	14.342
Incidenza stagionali missioni	9,5%	10,5%	10,5%
Incidenza stagionali “da flag” nei tempi determinati	25,5%	27,0%	27,1%
Incidenza stagionali “effettivi” nei tempi determinati	31,8%	33,4%	34,1%

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

L’incidenza dello stagionale osservata nel caso delle missioni in somministrazione è quindi decisamente inferiore a quella riscontrata tra i tempi determinati (nel 2024, circa il 27% secondo i dati ufficiali e circa il 34% considerando anche gli stagionali “di fatto”) e questa differenza, comunque plausibile, dipende in buona parte dalla diversa concentrazione di queste tipologie contrattuali. I lavoratori stagionali, infatti, sono fortemente presenti nell’agricoltura e nel turismo mentre l’impiego delle missioni riguarda soprattutto la manifattura. Di fatto, anche in questo caso, il 40% delle missioni stagionali sono attribuibili ai servizi turistici (**tab. 3.3**), ma il peso di questo settore nel complesso delle missioni è molto ridotto rispetto al caso dei tempi determinati (15,1% contro il 25,5% dei tempi determinati, **tab. 2.3**).

Tab. 3.3 – Veneto. Missioni in somministrazione e stima delle missioni stagionali “di fatto” per settore (2022-2024)

	Missioni	Stima stagionali	Incidenza %	Composizione stagionali %
Agricoltura	655	609	93,0	4,2
Industria alimentare	9.718	3.826	39,4	26,7
Manifattura escluso alimentare	42.492	110	0,3	0,8
Altro industria	1.410	104	7,4	0,7
Costruzioni	1.951	20	1,0	0,1
Commercio all'ingrosso	5.734	506	8,8	3,5
Commercio al dettaglio	12.817	704	5,5	4,9
Servizi turistici	20.661	5.750	27,8	40,1
Trasporti e logistica	19.447	357	1,8	2,5
Servizi di pulizia	91	4	4,4	0,0
Editoria e cultura	8.235	852	10,3	5,9
Attività immobiliari	596	104	17,4	0,7
Altri servizi destinati alla vendita	10.124	1.312	13,0	9,1
Servizi non destinati alla vendita	3.242	84	2,6	0,6
Agricoltura	655	609	93,0	4,2
Industria in senso stretto	53.620	4.040	7,5	28,2
Costruzioni	1.951	20	1,0	0,1
Servizi	80.947	9.673	11,9	67,4
Totale	137.173	14.342	10,5	100,0

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

Per quanto riguarda, invece, le caratteristiche delle missioni in somministrazione a carattere stagionale risultano solo parzialmente allineate con quelle dei contratti a tempo determinato stagionali (**tab. 3.4**). Questa discrepanza è spiegabile in buona parte con una differenza a monte delle caratteristiche dei rapporti a tempo determinato e delle missioni, alla tipologia dei lavoratori coinvolti e al target di imprese che ricorrono alla somministrazione, in grandissima maggioranza Srl e Spa.

**Tab. 3.4 – Veneto. Assunzioni stagionali a tempo determinato, stima delle missioni stagionali “di fatto”.
Comp. % per principali caratteristiche (2024)**

	Val. ass.		Comp. %	
	Tempi det. stagionali*	Missioni in sommin. stagion.	Tempi det. stagionali*	Missioni in sommin. stagion.
Maschi	76.128	6.689	40,3	46,6
Femmine	112.973	7.653	59,7	53,4
Fino a 29 anni	68.653	6.411	36,3	44,7
30 - 54	89.018	6.340	47,1	44,2
55 e oltre	31.430	1.591	16,6	11,1
Italiani	113.622	10.408	60,1	72,6
Stranieri	75.479	3.934	39,9	27,4
Nessun titolo/ND	44.553	499	23,6	3,5
Licenza elementare/media	64.125	4.018	33,9	28,0
Qualifica prof./diploma	67.760	8.113	35,8	56,6
Laurea	12.663	1.712	6,7	11,9
Dirigenti/alta specializzazione	10.375	446	5,5	3,1
Prof tecniche/esecutive d'ufficio	15.705	1.982	8,3	13,8
Prof. qualificate nei servizi	58.280	5.601	30,8	39,1
Operai specializzati e conduttori di impianti	30.148	3.958	15,9	27,6
Prof non qualificate	74.593	2.218	39,4	15,5
Altro/ND	0	137	0,0	1,0
S.R.L.	70.793	8.599	37,4	60,0
Impresa Individuale	39.539	266	20,9	1,9
S.P.A.	10.849	3.856	5,7	26,9
Cooperativa	10.358	763	5,5	5,3
S.N.C.	13.480	193	7,1	1,3
Società di Persone	22.460	128	11,9	0,9
S.A.S.	10.241	214	5,4	1,5
Altro privato	10.104	244	5,3	1,7
PA	1.277	79	0,7	0,6
Totale	189.101	14.342	100,0	100,0

* viene considerata la somma degli stagionali da flag e quelli di fatto

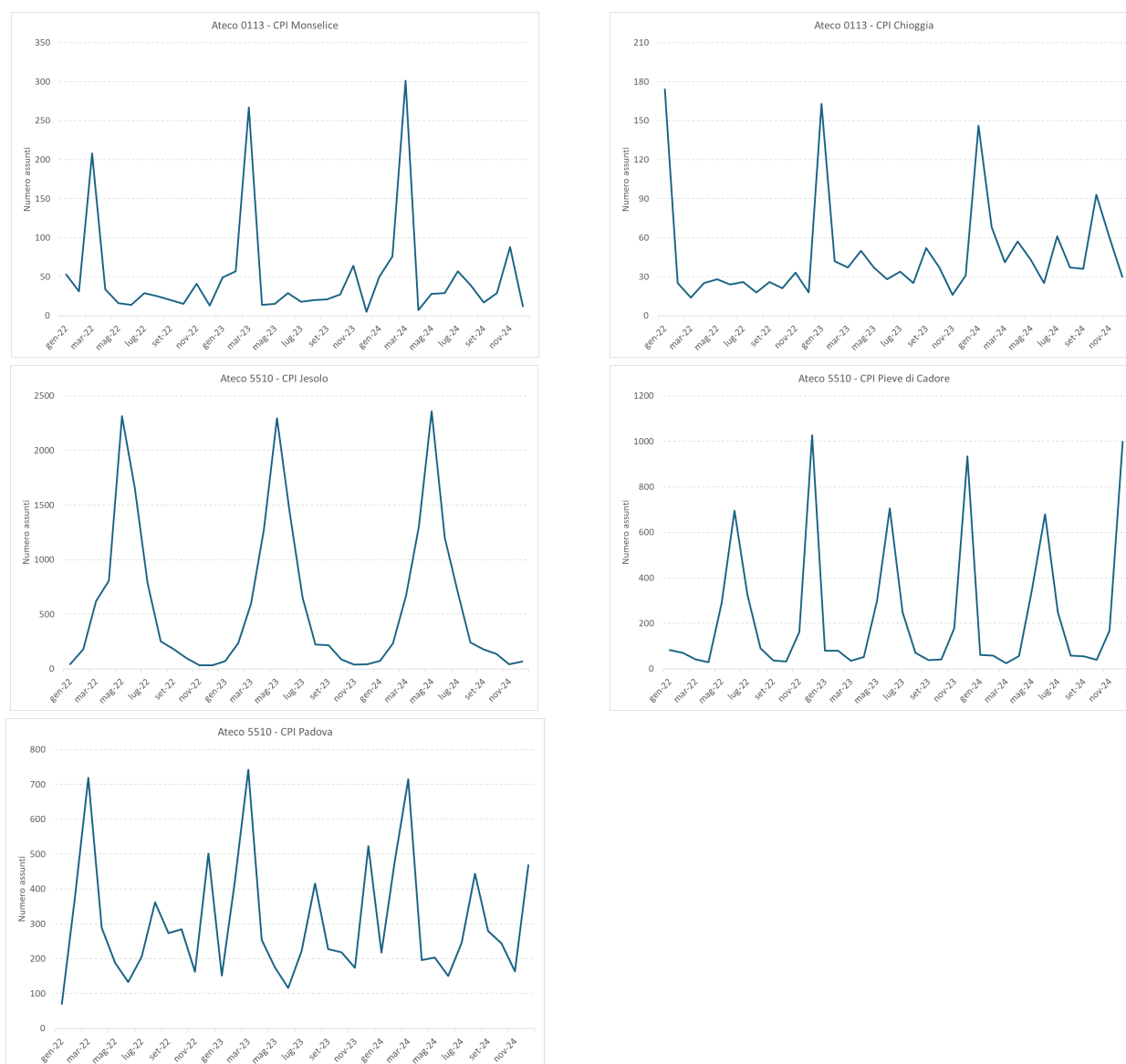
Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

4. Stima dei rapporti di lavoro stagionali in base alla definizione “allargata”

Come anticipato nel paragrafo introduttivo, il “Collegato Lavoro” (legge n. 203/2024) ha dato un’interpretazione estensiva del concetto di stagionalità, ampliando l’ambito delle attività considerate tali oltre l’elenco del D.P.R. n. 1525/1963. Questa interpretazione, infatti, riconosce ai contratti collettivi la possibilità di individuare ulteriori attività a carattere ciclico, alle quali possono essere applicate le deroghe previste per il lavoro stagionale.

Quale potrebbe essere l’impatto di questa nuova accezione sulla diffusione di questo tipo di contratti? Quanto ancora si allargherebbe il perimetro dei rapporti di lavoro complessivamente intercettati nel mercato del lavoro regionale? Per rispondere a queste domande si è considerato di proporre una stima, anche in questo caso, a partire dalle informazioni disponibili nel Silv e andando, nello specifico, a identificare il complesso dei rapporti di lavoro attivati in momenti di picco delle assunzioni all’interno di settori caratterizzati da una qualche forma di stagionalità. In primis vanno quindi individuati i settori contraddistinti da ricorrenze cicliche nelle attivazioni contrattuali; in seconda battuta, all’interno di questi settori, vanno identificate i mesi cui fanno riferimento i picchi delle assunzioni.

Fig. 4.1 – Veneto. Lavoratori assunti ogni mese nel settore Ateco 01.13 nei Cpi di Monselice e Chioggia e nel settore Ateco 55.10 nei Cpi di Jesolo, Pieve di Cadore e Padova (2022-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

Per l'individuazione dei settori caratterizzati da picchi stagionali, sono state inizialmente conteggiate le assunzioni¹⁹ suddivise per settore Ateco (con dettaglio a 4 cifre), mese e anno. In fase esplorativa sono emerse alcune evidenze che hanno portato ad includere un'ulteriore variabile di segmentazione ovvero il Cpi cui afferisce territorialmente l'attività lavorativa; di fatto l'informazione relativa al settore viene declinata nei vari territori in cui si effettuano le assunzioni²⁰. Questa scelta è stata dettata dal fatto che in molti casi all'interno di uno stesso settore sono compresenti stagionalità differenti legate a differenti specializzazioni territoriali. Ne sono degli esempi, come dimostrano i grafici della **fig. 4.1**, le ricorrenze rilevate nel settore della coltivazione di ortaggi, meloni, radici e tuberi (Ateco 01.13) che convivono, localmente, con stagionalità specifiche legate a particolari colture autoctone; nella zona del Cpi di Monselice si registra un picco di assunzioni nel mese di marzo dovuta alla raccolta dell'asparago bianco di Pernumia, mentre nella zona di Chioggia il picco si registra a gennaio in concomitanza con la raccolta del radicchio tardivo. Un altro esempio è quello legato al settore turistico e nello specifico con riferimento agli alberghi e strutture ricettive (Ateco 55.10): le assunzioni effettuate nella zona di Jesolo fanno registrare un picco delle assunzioni nel mese di maggio, ovvero all'apertura della stagione balneare, mentre il Cpi di Pieve di Cadore²¹ è caratterizzato da una stagionalità *double-pick* che, oltre al periodo estivo (con un picco a giugno), fa osservare un massimo assoluto nel mese di dicembre, in concomitanza con il periodo delle festività. Nella zona di Padova, da parte sua, il volume massimo di assunzioni viene raggiunto nel mese di marzo, ovvero all'inizio della stagione termale: in questo Cpi, infatti, sono ricompresi i territori di Abano Terme e Montegrotto.

Per poter stabilire che un settore è stagionale sono necessari due requisiti *ad hoc* della curva delle assunzioni. Il primo è relativo alla correlazione "inter-annuale", ovvero i profili mensili devono essere simili tra i vari anni, e il secondo è che questi profili mensili non possono essere troppo "piatti" e devono quindi essere caratterizzati da uno o più picchi²².

Delle 907 combinazioni tra Cpi e Ateco, circa un terzo (295) risultano interessate da una stagionalità forte e altre 130 da una stagionalità media, meno forte della prima ma comunque presente²³. Questo significa che, nel triennio considerato, il numero di assunzioni relative a settori e Cpi caratterizzati da stagionalità forte sono complessivamente 851mila a cui se ne aggiungono altre 536mila contraddistinte da stagionalità media. Questi numeri però non vanno tradotti automaticamente in assunzioni stagionali perché vanno considerate solo le attivazioni che vengono effettuate nei mesi di picco e per individuarle è stato utilizzato un criterio misto: nel caso di serie con stagionalità forte sono stati considerati come mesi di picco tutti i mesi con numero di assunzioni al di sopra della mediana di ogni specifico anno. Nel caso di serie con stagionalità media e di serie con stagionalità forte, ma con territorio residuale "Altro", sono stati selezionati solo i mesi con un numero di assunzioni superiori al terzo quartile di ciascun anno.

Con questo distinguo le assunzioni avvenute durante picchi stagionali nei settori a stagionalità forte risultano, nel triennio, circa 507mila a cui se ne aggiungono altre 181mila riferite a settori contraddistinti da stagionalità media (**tab. 4.1**). Nell'insieme, considerando questo ulteriore allargamento risultante da un'interpretazione estensiva della definizione di stagionale, si possono individuare circa 688mila assunzioni che andrebbero ad incrementare ulteriormente il bacino potenziale della stagionalità in regione.

¹⁹ Se un lavoratore viene assunto più volte nello stesso mese, settore e Cpi viene conteggiato una volta sola, al fine di evitare eventuali effetti distorsivi.

²⁰ Al fine di garantire una certa robustezza, all'interno di ogni settore, i Cpi che hanno un picco massimo mensile inferiore alle 50 assunzioni vengono aggregati in un Cpi fittizio residuale.

²¹ Il Cpi di Pieve di Cadore, comprende tutto il Cadore, il Comelico e la conca Ampezzana.

²² Per quanto riguarda la correlazione inter-annuale, è stata calcolata la correlazione mese su mese per copie di anni, dopodiché viene calcolata la media di queste correlazioni. Se la correlazione è alta per tutti gli anni, la correlazione finale sarà elevata. Per quanto riguarda la presenza di picchi, è stata calcolata una ANOVA a due vie senza interazione usando come variabili il mese e l'anno di assunzione. Elevati valori della correlazione assieme a *p-value* bassi indicano una stagionalità forte.

²³ La stagionalità viene considerata "forte" se la serie di assunzioni riporta correlazione maggiore di 0,9 e *p-value* inferiore a 0,05, viene considerata "media" se la correlazione è tra 0,8 e 0,9 e il *p-value* tra 0,05 e 0,1.

Tab. 4.1 – Veneto. Assunzioni per livello di stagionalità del settore e Cpi e assunzioni durante i picchi stagionali (2022-2024)

	Totale assunzioni	Assunzioni durante i picchi stagionali
Forte	851.226	506.754
Media	535.720	181.323
Assente	840.507	0
Totale	2.227.453	688.077

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

Se confrontiamo questi risultati con gli esiti della stima precedente si può arrivare ad un quadro d’insieme sufficientemente completo (tab. 4.2). Oltre ai 459mila rapporti di lavoro stagionali del periodo 2022-2024 per i quali si dispone dell’informazione sul carattere stagionale “da flag”, le procedure di stima proposte nel paragrafo precedente ne individuano altri 66mila con riferimento ai contratti a tempo determinato e all’apprendistato e 44mila in riferimento alle missioni in somministrazione, da considerare come stagionali “di fatto”. In totale, nel triennio considerato, l’insieme dei rapporti di lavoro effettivamente contraddistinti da stagionalità arriverebbe ad includere circa 569mila assunzioni.

Tab. 4.2 – Veneto. Assunzioni per stagionalità del settore e Cpi e assunzioni durante i picchi stagionali (2022-2024)

	Totale assunzioni
Stagionale “da flag” (td + apprendistato)	458.882
Stagionale “di fatto” (td + apprendistato)	66.286
Stima stagionali nelle missioni	43.829
Stagionale “allargato”	244.716
Non stagionale	1.413.740
Totale	2.227.453

Fonte: ns. elab. su dati Silv, estrazione del 25 aprile 2025

Considerando ora un campo di osservazione più allargato, quello definito nell’ambito dell’interpretazione fornita dal “Collegato Lavoro”, la platea dei potenziali stagionali si allargherebbe ulteriormente, includendo ulteriori 245mila assunzioni, definite sulla base di un criterio di non sovrapposizione dei 688mila eventi intercettati attraverso la stima sopra descritta, con quelli ufficialmente identificati o già intercettati precedentemente.²⁴ L’obiettivo, in questo caso, è infatti quello di implementare un dettaglio conoscitivo laddove non presente, ovvero in quei settori e Cpi per i quali, in base alle evidenze disponibili, non sono immediatamente rilevabili rapporti di lavoro stagionali pur in presenza di attributi delle assunzioni che presentano tratti tipici della stagionalità.²⁵

La stima proposta con riferimento agli ulteriori 245mila rapporti di lavoro da considerare potenzialmente come stagionali rappresenta un’ipotesi di massima in ragione del fatto che, ovviamente, non tutte le assunzioni effettuate nei mesi di picco, in settori e territori caratterizzati da stagionalità, siano necessariamente – pur in presenza di un’elevata probabilità che possano esserlo – stagionali.

In definitiva, pur con le limitazioni del processo di stima, nel triennio 2022-2024, il potenziale bacino dei rapporti di lavoro stagionali in Veneto si sarebbe attestato – sommando le diverse componenti risultanti dall’esplorazione proposta – attorno alle 814mila unità. Si tratterebbe di un numero decisamente superiore a quello ufficialmente identificabile attraverso l’informazione inserita al momento dell’attivazione contrattuale nella Comunicazione Obbligatoria, pari al 70% di rapporti stagionali in più. Il peso degli stagionali sul totale dei rapporti di lavoro a termine e in somministrazione si attesterebbe attorno al 37% (anziché al 20%).

²⁴ Molti dei rapporti lavoro intercettati attraverso la stima dell’insieme allargato della stagionalità coincidono con quelli già contrassegnati “da flag” o ipotizzati come stagionali “di fatto”. Inoltre, non sono state considerate le combinazioni di settori e Cpi per le quali fossero già presenti dei rapporti stagionali “da flag” o “di fatto”.

²⁵ Va specificato che la maggior parte delle assunzioni che viene codificata come “stagionale ampliata”, proviene di fatto da settori per i quali sono già presenti rapporti stagionali da flag o di fatto, i quali però non sono distribuiti in tutti i Cpi di quel settore. Sono invece residuali i rapporti di lavoro che vengono codificati come “stagionali ampli” in quanto provenienti da settori per i quali sono del tutto assenti stagionali da flag o di fatto.

5. Considerazioni conclusive

Secondo i dati disponibili, nel corso degli ultimi anni il lavoro stagionale in regione ha conosciuto una crescita rilevante. Soprattutto in alcuni settori e territori, sono aumentate le attivazioni di rapporti di lavoro a termine contraddistinte da ricorrenze cicliche, interessando un numero crescente di lavoratori.

La corretta identificazione del carattere stagionale dei rapporti di lavoro – attributo dell'attività e non dei lavoratori che le svolgono – può contribuire a una migliore lettura delle dinamiche occupazionali, ma anche alla puntuale definizione delle singole esperienze lavorative specie in funzione della ricostruzione dei percorsi lavorativi.

L'esplorazione delle informazioni disponibili e l'esercizio di stima presentato in questo report hanno portato l'attenzione sulla parziale identificazione del carattere stagionale dei rapporti di lavoro evidenziando l'esistenza di situazioni potenzialmente riconducibili alla stagionalità che non vengono rilevate come tali nella pratica amministrativa. Permangono, inoltre, forme di ciclicità riferite a picchi di attivazioni contrattuali in regione che risultano, in realtà, più diffuse di quelle che i dati ufficialmente consentono di rilevare.

Il primo passo dell'analisi condotta ha portato ad intercettare l'esistenza di una quota di rapporti di lavoro a carattere stagionale che, per affinità di caratteristiche, andrebbero ricondotte tra quelle formalmente identificate come tali. Nel dettaglio, con riferimento al 2024, si tratterebbe di circa il 25% di rapporti di lavoro stagionali in più per quanto riguarda il tempo determinato (passando quindi da un'incidenza complessiva del 27% al 34%); del 9% in più nel caso dell'apprendistato. A questo insieme allargato è stato possibile ricondurre anche le missioni in somministrazione per le quali, in assenza di informazioni, è stato stimato il carattere stagionale sulla base dei criteri di stagionalità identificati per i rapporti di lavoro a termine (circa il 10% di tutte le missioni).

Nell'insieme, partendo da un bacino di circa 460mila attivazioni di rapporti di lavoro stagionali nel triennio 2022-2024, si arriva a definire un potenziale bacino della stagionalità che si estende arrivando a raggiungere le 570mila assunzioni, con un conseguente incremento del peso di questa tipologia contrattuale sul totale dei rapporti di lavoro a termine.

Il secondo passo dell'analisi ha portato ad indagare i possibili effetti dell'adozione di una definizione più ampia delle casistiche riconducibili in modo puntuale alla stagionalità. Estendendo l'esercizio di stima condotto, in considerazione delle dinamiche occupazionali intercettate nel mercato del lavoro regionale, in particolare con riferimento alle specifiche ciclicità territoriali e settoriali, si sono ipotizzate le dimensioni (massime) alle quali potrebbe arrivare il bacino del lavoro stagionale in regione.

Nella pratica, gli effetti di questo provvedimento — che resta comunque subordinato alla disciplina definita dalla contrattazione collettiva — potranno essere colti nei prossimi anni, con la progressiva definizione delle relative regole applicative. Occorrerà in ogni caso considerare che, come dimostrato, nel mercato del lavoro regionale la stagionalità, o più in generale una domanda di lavoro a termine legata a fabbisogni ciclici e ricorrenti, riguarda una quota rilevante della domanda complessiva di lavoro e coinvolge un numero significativo di lavoratori che, sistematicamente o occasionalmente, si trovano a gestire fasi di transizione tra lavoro e non lavoro.