

ANDAMENTI E CARATTERISTICHE DEL LAVORO “ATIPICO” NELL’INDUSTRIA ALIMENTARE E DELLE BEVANDE

a cura dell’Ufficio Studi della Fondazione Metes – 14 maggio 2024

Premessa

La presente nota è dedicata all’analisi del lavoro “atipico” nel settore dell’industria alimentare e delle bevande. In particolare, sulla base dei dati amministrativi messi a disposizione dell’INPS e dall’INAIL proviamo ad approfondire la diffusione nel settore di quelle tipologie occupazionali diverse dai tradizionali contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato e dalle forme di lavoro autonomo.

Nello specifico, nelle pagine che seguono sarà possibile trovare informazioni sulla numerosità e sulle caratteristiche dei lavoratori

dell’industria alimentare e delle bevande titolari di contratti di lavoro

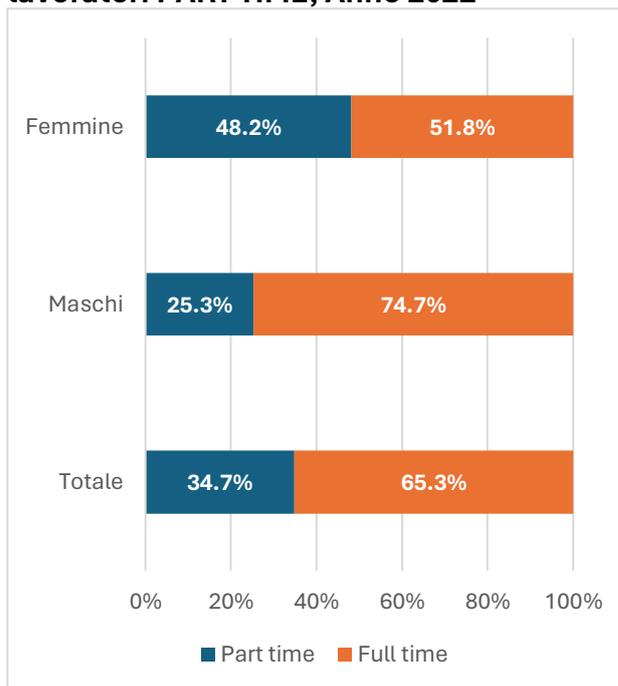
- part time;
- intermittente;
- di somministrazione.

Questo lavoro, insieme ai bollettini statistici realizzati in precedenza dall’Ufficio studi della Fondazione Metes¹, rappresenta un ulteriore contributo per una lettura integrata delle dinamiche che in questi ultimi anni riguardano l’occupazione nel settore dell’industria alimentare e delle bevande italiana².

Quanti sono i lavoratori PART TIME nell’Industria alimentare e delle bevande?

La presenza di lavoro part time nell’anno è un fenomeno rilevante anche nell’industria alimentare e delle bevande: nel 2022 nel complesso 158.676 lavoratori hanno avuto nel corso dell’anno almeno un rapporto di lavoro part time (34,7% del totale); il livello massimo era stato raggiunto nel 2019 (36,8%) mentre nel 2008 tale quota era ben inferiore (pari al 24,1%). Per i lavoratori part time si registra una retribuzione media di 11.243,94 euro, il 48% della retribuzione media di settore, e una media di 221 giornate retribuite. La maggiore presenza di lavoro part time si registra per le donne. Infatti, il numero di lavoratrici che nel 2022 hanno avuto almeno un rapporto di lavoro part time è pari a 90.793, contro 67.883 maschi. Nel 2022 il 25% dei dipendenti maschi ha avuto almeno un rapporto di lavoro a tempo parziale mentre tra le femmine la quota di lavoratrici con almeno un part time nell’anno è pari a circa il 48%.

Figura 1 – Incidenza % del numero dei lavoratori PART TIME, Anno 2022



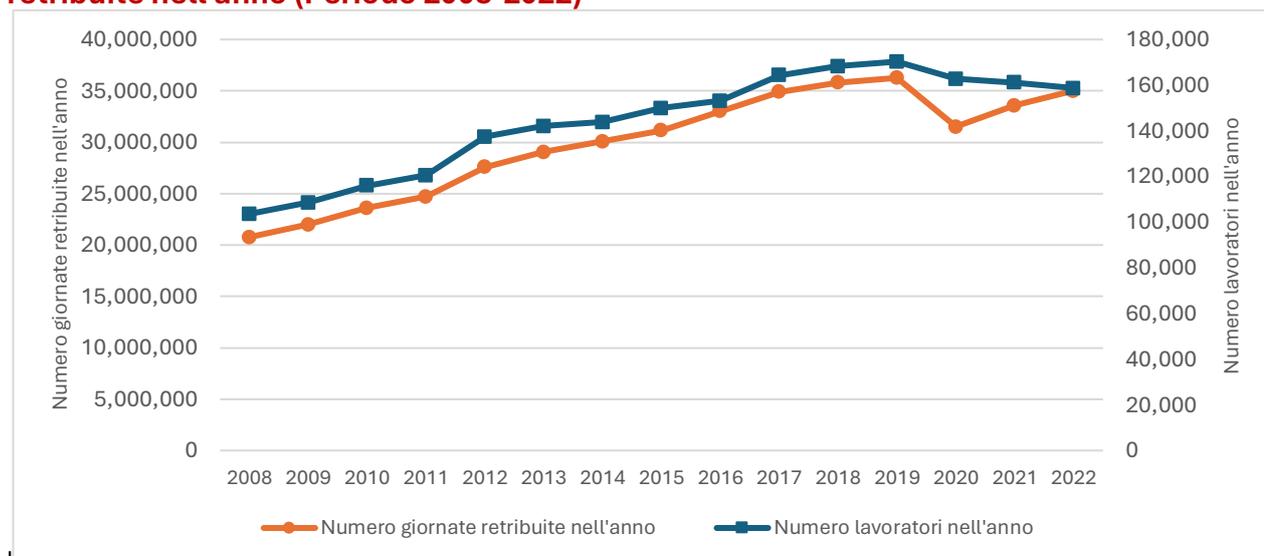
Fonte: Elaborazioni Fondazione Metes su dati INPS

¹ Bollettino Statistico della Fondazione Metes n. 6 - Ottobre 2020 diffuso il 6 novembre 2020; Bollettino Statistico della Fondazione Metes n. 12 - Marzo 2022 diffuso il 31 marzo 2022; Bollettino Statistico della Fondazione Metes n. 17 - Dicembre 2023 diffuso il 18 dicembre 2023

² Per completare la lettura della diffusione delle forme di lavoro non standard nell’industria alimentare e delle bevande è necessario ricordare che nel 2022 secondo l’INPS erano complessivamente 71.960 i lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ricevuto una retribuzione media di 9.059,50 euro e sono stati impegnati in media per 149,3 giornate annue. I lavoratori con contratti a tempo determinato dell’industria alimentare e delle bevande sono in prevalenza uomini (53%) con un’età inferiore a 34 anni (51%), svolgono mansioni operaie (91%) e sono impegnati in regioni del Nord (44%). Rispetto al 2008 la numerosità dei lavoratori con contratti a tempo determinato è aumentata dell’8%.

Considerando la distribuzione per **qualifica**, nel 2022 la componente degli operai part time con 131.467 lavoratori rappresenta l'82,9% del totale, mentre l'11,5% è costituito dagli impiegati, il 5,4% dagli apprendisti, lo 0,2% dai quadri e lo 0,04% dai dirigenti. Per quanto riguarda la distribuzione per **età**, nel 2022 la prevalenza dei lavoratori part time si colloca nelle classi "da 25 a 34 anni" (23,9% sul totale) e "da 45 a 54 anni" (23,0%). Analizzando la distribuzione dei lavoratori part time per **area geografica** di lavoro, nel 2022 il 40,0% è impiegato nelle regioni del Nord; segue il Sud con il 29,4%, il Centro con il 16,7%, le Isole con il 13,8% e infine lo 0,003% lavora all'estero.

Figura 2 – Evoluzione del numero lavoratori dipendenti part time e numero medio giornate retribuite nell'anno (Periodo 2008-2022)



Fonte: Elaborazioni Fondazione Metes su dati INPS

Rispetto alla **tipologia contrattuale** si evidenzia che il numero di lavoratori dipendenti part time con contratto a tempo indeterminato (inclusi anche gli apprendisti) nel 2022 è pari a 104.656 lavoratori (66,0% del totale). I lavoratori part time con contratto a tempo determinato sono invece 42.118 (26,5% del totale) mentre gli stagionali

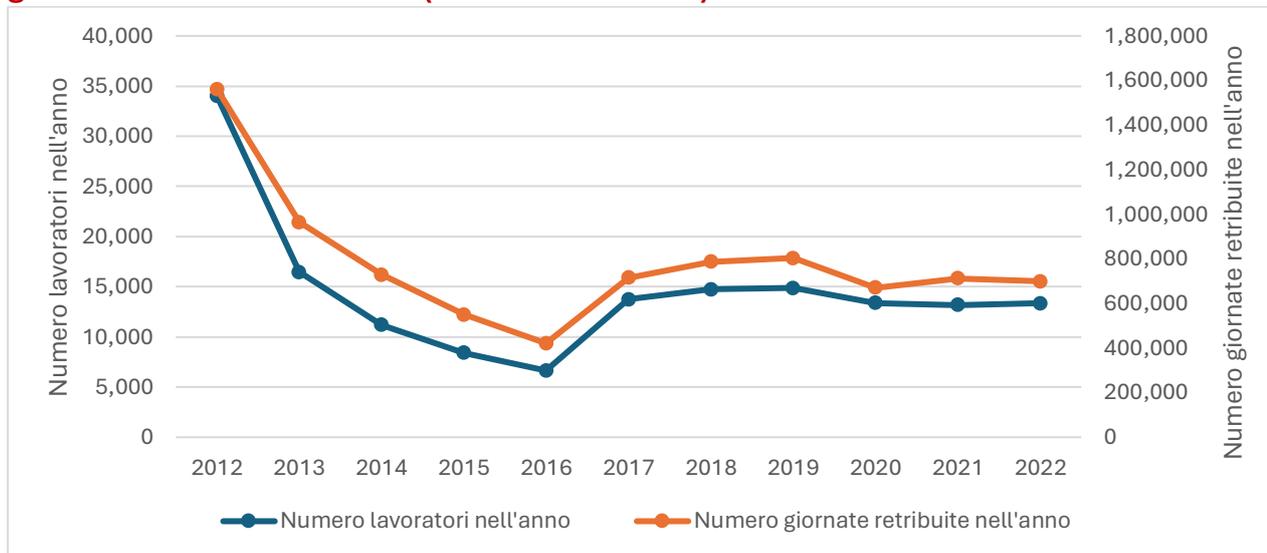
part time sono 11.902 (7,5% del totale). La figura 2 evidenzia la crescita che nel periodo 2008-2022 ha caratterizzato sia la numerosità dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale (+53,1%) sia la numerosità delle giornate retribuite nell'anno (+68,5%) dei lavoratori part time.

Quanti sono i lavoratori dipendenti intermittenti nell'industria alimentare e delle bevande?

Nel 2022 nell'industria alimentare e delle bevande il numero di lavoratori dipendenti intermittenti con almeno una giornata retribuita nell'anno è risultato pari a 13.361 (+1,5% rispetto al 2021). A **livello territoriale** osserviamo che nel 2022 il 75% dei lavoratori intermittenti lavorano nelle regioni del Nord; circa il 17% nel Centro e circa l'8% sono gli intermittenti del Mezzogiorno (Sud + Isole). Per quanto riguarda la distribuzione per **età** nel 2022 la prevalenza dei lavoratori intermittenti si colloca nelle classi "fino a 24 anni" (49% sul totale) e "da 25 a 34 anni" (15%); quanto al

genere c'è una prevalenza delle lavoratrici (54%). La **retribuzione** media annua nel 2022, pari a 2.348,51 euro nel complesso. Nel 2022 il numero medio di **giornate retribuite** è pari a 52. Osservando la distribuzione per **attività economica** (secondo la classificazione ISTAT Ateco2007) emerge che nel 2022 il 97% dei lavoratori intermittenti è occupato nell'industria alimentare, mentre il 3% lavora nell'industria delle bevande. Analizzando i dati per qualifica si osserva che nel 2022 il 96% del numero medio di lavoratori dipendenti intermittenti è operaio mentre solo il 4% svolge mansioni impiegatizie.

Figura 3 – Evoluzione del numero lavoratori dipendenti intermittenti e numero medio giornate retribuite nell'anno (Periodo 2012-2022)



Fonte: Elaborazioni Fondazione Metes su dati INPS

La numerosità dei lavoratori dipendenti intermittenti dell'industria alimentare e delle bevande nel periodo 2012-2022 evidenzia andamenti altalenanti. Dopo una forte crescita registrata nel 2012, segue – dopo il varo della riforma Fornero del mercato del lavoro - una costante decrescita. A partire dal 2017, in coincidenza con l'abolizione dei voucher, si evidenzia una ripresa che prosegue fino al 2019. Nel 2020 la caduta

della produzione e dei consumi dovuta all'applicazione delle misure restrittive adottate per il contenimento della pandemia Covid-19 fa registrare una leggera flessione sia nella numerosità dei lavoratori intermittenti sia nel numero delle giornate retribuite. Più recentemente, dopo l'ulteriore flessione rilevata nel 2021, il trend subisce una inversione tornando in crescita nel 2022.

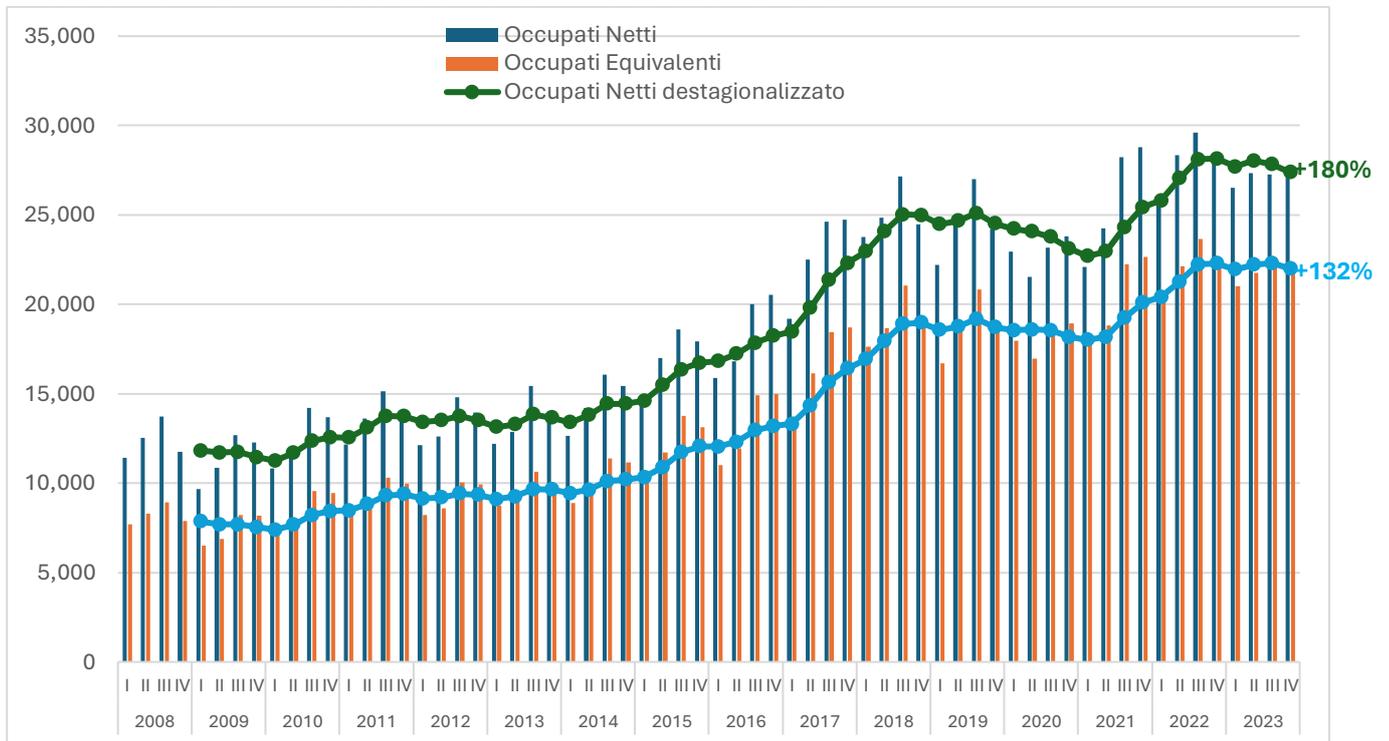
Quanti sono i lavoratori con contratti di somministrazione nell'industria alimentare e delle bevande?

L'ultima sezione di questa nota è dedicata all'analisi della numerosità dei lavoratori con contratti di somministrazione impegnati nel settore dell'Industria alimentare e delle bevande. In questo caso i dati presentati sono quelli relativi alle comunicazioni INAIL che vengono pubblicati trimestralmente dall'Osservatorio nazionale di Ebitemp, l'Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo. Il contratto di lavoro in somministrazione prevede che un'impresa

appositamente autorizzata assuma lavoratori per essere utilizzati temporaneamente da altre imprese. Questo tipo di rapporto di lavoro coinvolge quindi tre soggetti: il somministratore o agenzia per il lavoro (autorizzato a svolgere questa attività dal Ministero del Lavoro che gestisce uno specifico Albo nazionale), l'utilizzatore (che utilizza il lavoro di personale non assunto direttamente ma dipendente del somministratore) e il lavoratore³.

³ Definizione INPS

Figura 4 – Andamento del numero dei lavoratori in somministrazione nell'industria alimentare, delle bevande e del tabacco tra il I trimestre 2008 e il IV trimestre 2023



Fonte: Elaborazioni Fondazione Metes su dati Ebitemp-INAIL (2024)

La figura 4 rappresenta l'andamento della numerosità dei lavoratori in somministrazione impegnati nel settore dell'industria alimentare e delle bevande tra 2008 e 2023, distinguendo tra occupati netti e occupati equivalenti. Per "occupati netti" si intendono i lavoratori in somministrazione/interinali considerati una sola volta e che hanno svolto almeno una missione di lavoro nel periodo di riferimento; gli "occupati equivalenti" sono invece un valore statistico ottenuto dividendo le giornate retribuite per il numero di giorni lavorativi del periodo, fissato teoricamente in 63 giornate per trimestre.

Nel IV trimestre del 2023 gli occupati netti nell'industria alimentare e delle bevande erano 27.398, -4% rispetto allo stesso trimestre del 2022 e +13% se estendiamo il confronto allo stesso trimestre del 2019 anche per un confronto con il periodo pre-Covid. Anche per la numerosità degli occupati

equivalenti, che nel IV trimestre del 2023 era pari a 22.053, si registra una diminuzione del -2% rispetto al IV trimestre dell'anno precedente mentre si rileva un incremento +18% rispetto allo stesso trimestre del 2019. Depurando i dati trimestrali dagli effetti della stagionalità⁴ è possibile infine analizzare l'andamento complessivo che ha caratterizzato la numerosità dei lavoratori con contratti di somministrazione nell'industria alimentare e delle bevande nel periodo 2009-2023. Come si può osservare, i lavoratori in somministrazione sono aumentati del 180% in termini di occupati netti e del 132% in termini di occupati equivalenti. Nello stesso periodo per il complesso dell'economia italiana si rileva una crescita inferiore dei lavoratori in somministrazione: +85% in termini di occupati netti e +111% in termini di occupati equivalenti. La tabella 1 riporta infine i principali dati relativi alla numerosità

⁴ La stagionalità è stata estratta mediante l'applicazione di una media mobile a 5 termini sulla serie storica iniziale.

Tabella 1 – Occupati in somministrazione a livello regionale

Regione	Occupati Netti (IV trimestre 2023)	Var. % (IV trimestre 2022/ IV trimestre 2022)	Occupati Equivalenti (IV trimestre 2023)	Var. % (IV trimestre 2022/ IV trimestre 2022)
Abruzzo	699	10,3%	534,41	9,2%
Basilicata	57	-26,0%	44,95	-3,5%
Calabria	230	-26,5%	205,77	-31,2%
Campania	559	3,7%	462,23	2,3%
Emilia-Romagna	4.849	-7,2%	3.989,16	-4,2%
Friuli-Venezia Giulia	707	-11,0%	619,69	-9,1%
Lazio	467	-33,1%	343,40	-32,6%
Liguria	408	14,3%	287,33	2,2%
Lombardia	7.426	-0,2%	6.130,81	2,4%
Marche	1.013	8,0%	836,21	7,1%
Molise	18	-21,7%	13,21	-19,2%
Piemonte	2.676	-6,7%	2.057,81	-9,7%
Puglia	407	0,7%	327,75	-4,3%
Sardegna	71	-1,4%	61,38	22,8%
Sicilia	259	7,0%	166,63	-3,2%
Toscana	1.473	-8,5%	1.102,99	-12,4%
Trentino-Alto Adige	752	-8,6%	565,82	-6,0%
Umbria	436	-32,1%	360,82	-18,0%
Valle d'Aosta	13	-40,9%	10,54	-6,4%
Veneto	4.841	4,6%	3.897,95	7,0%

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ebitemp-INAIL (2023)

dei lavoratori in somministrazione nell'industria alimentare e delle bevande nelle regioni italiane. Si può osservare innanzitutto che circa il 72% degli occupati netti rilevati nel IV trimestre 2023 si concentra in quattro regioni: Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Piemonte. Nelle stesse regioni si concentra invece circa il 66% degli occupati equivalenti. Per quanto riguarda

invece le variazioni tendenziali tra IV trimestre 2022 e IV trimestre 2023 in termini di occupati netti l'incremento più consistente è registrato in Liguria (+14,3%) mentre la flessione più accentuata riguarda la Valle d'Aosta (-40,9%). In termini di occupati equivalenti la crescita tendenziale più elevata riguarda la Sardegna (+22,8%) mentre per il Lazio si evidenzia la flessione più marcata (-32,6%).

Approfondimento

Secondo i dati esposti in precedenza, il settore dell'industria alimentare italiana non appare, quindi, immune dalla diffusione delle forme di lavoro precario. Le nostre elaborazioni evidenziano infatti l'incremento registrato negli anni nell'incidenza dei contratti part time che nel 2023 riguardano oltre un terzo dei lavoratori del settore. A questo si aggiungono, da un lato, l'elevata diffusione dei contratti intermittenti tra le categorie di lavoratori più vulnerabili (donne e giovani) e, dall'altro, la notevole crescita registrata negli anni nella numerosità dei contratti di somministrazione.

Anche per l'industria alimentare, come più in generale per l'intero sistema economico nazionale, emerge uno scenario occupazionale in cui l'elevata diffusione di forme di lavoro atipico diffusasi a partire dagli anni '90 con il pacchetto Treu e proseguita successivamente prima con la legge Biagi del 2003 e poi con la riforma Fornero del 2012 e il Jobs Act del 2015 precarizza i rapporti di lavoro. Il risultato è una crescente discriminazione di queste tipologie di lavoratori non standard che beneficiano di tutele in termini previdenziali ed assistenziali strutturalmente inferiori rispetto a quelle garantite ai lavoratori con tipologie contrattuali standard.

D'altronde l'obiettivo della «lotta al precariato, con qualunque forma si presenti e in tutti i settori produttivi», oltre a rappresentare uno dei tre impegni chiave assunti dalla FLAI CGIL nell'ambito del suo VIII Congresso nazionale, svoltosi a Roma tra il 7 e il 9 febbraio 2023, costituisce uno degli elementi cruciali su cui la nostra categoria sindacale ha focalizzato la propria attività di contrattazione. Al riguardo, con il recente rinnovo del CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare siglato il 1° marzo 2024, sono stati adottati importanti provvedimenti per «valorizzare i contratti alle dirette dipendenze delle imprese» nell'ottica di contribuire a «diminuire la precarietà» nel settore dell'industria alimentare. Fissando nell'articolo 18 del nuovo CCNL «il limite complessivo dei contratti a tempo determinato, in somministrazione a tempo determinato e indeterminato (staff leasing) che possono essere attivati rispetto ai contratti a tempo indeterminato» al 25%, il nuovo CCNL si pone obiettivi concreti in termini di riduzione della numerosità dei rapporti di lavoro atipici nell'industria alimentare.

L'impatto di questa azione contrattuale andrà chiaramente monitorato nei prossimi mesi sia per verificarne l'effettiva applicazione nelle aziende alimentari italiane sia per valutare se l'effetto del nuovo CCNL sarà in grado di rappresentare finalmente un argine all'onda lunga della precarietà che caratterizza il mercato del lavoro anche nell'industria alimentare italiana.

In questo contesto non è possibile non ricordare l'iniziativa referendaria assunta dalla CGIL che in queste settimane è impegnata nella raccolta delle firme per proporre all'elettorato quattro quesiti che propongono la cancellazione di alcune norme che hanno avuto effetti devastanti sul lavoro in Italia.