

# ESTATE 2021. COME È ANDATA?

---



Abbiamo chiesto ai protagonisti che hanno lavorato nel turismo - Persone e Aziende - come è andata la seconda stagione estiva "dell'era covid-19".

*Si ringraziano i partner che hanno supportato la comunicazione e diffusione del progetto*



Italia a Tavola



sala&cucina  
MAGAZINE DI ACCOGLIENZA E RISTORAZIONE

bargiornale.it

Ristoranti





## INDICE

---

	Pag.
PRESENTAZIONE	3
LA VOCE DEI LAVORATORI - HIGHLIGHT	4
LA VOCE DEI LAVORATORI - LE RISPOSTE	12
LA VOCE DEGLI IMPRENDITORI - HIGHLIGHT	24
LA VOCE DEGLI IMPRENDITORI - LE RISPOSTE	26

---

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

## PRESENTAZIONE

---

Noi di LavoroTurismo abbiamo la consapevolezza che come sito, come persone, come impresa, siamo dei protagonisti nel lavoro, nei settori Turismo, Ospitalità e Ristorazione.

Oltre 6.000 aziende e 200.000 candidati registrati nel sito, ci permettono di attivare iniziative da una posizione privilegiata.

Ecco perché già da qualche anno attiviamo iniziative per stimolare, incentivare, supportare tutti gli stakeholder legati al mondo del lavoro nei nostri settori.

Vi invito a seguirci sul nostro sito, sui social e partecipando agli eventi che organizziamo in tutta Italia.

Questo del 2021 è il **4° sondaggio** di fine estate, il secondo "dell'era covid-19".

Per le **località stagionali**, l'estate 2021 è stata una buona estate, per alcune ottima; le aziende hanno registrato elevati tassi di occupazione. Lo stesso non si può affermare per le **grandi città**, dove il turismo ha continuato a soffrire la mancanza di stranieri provenienti da altri continenti, condizionati da viaggi aerei e restrizioni anti-Covid.

Come è successo per l'estate 2020, anche quella del 2021 è **iniziata in ritardo**, e con molte **incertezze e dubbi** da parte degli imprenditori. Incertezze che hanno determinato un basso numero di lavoratori assunti a inizio stagione.

Noi di LavoroTurismo cogliamo *il pretesto* del sondaggio per affrontare le tematiche del lavoro.

Questo del 2021 lo consideriamo il **sondaggio della maturità**; abbiamo migliorato e aumentato le domande, inserito domande scomode, affrontato tematiche che ancora oggi in parte tabù: formazione, giorno libero, valorizzazione della professionalità, qualità degli alloggi...

Abbiamo svolto due sondaggi separati: uno per i lavoratori, uno per gli imprenditori.

Il sondaggio non ha la pretesa di verità globale, ma rappresenta la voce **vera** di una parte di collaboratori e imprenditori. Il nostro intento è di attivare una **presa di coscienza** e una **crescita professionale** di tutti i protagonisti, e nel contempo stimolare **momenti di riflessione e di confronto**, nell'interesse di tutti.

---

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

## SEZIONI DEL SONDAGGIO

Il report del sondaggio è suddiviso in **quattro sezioni**:

- Sez. 1 e 2: LA VOCE DEI LAVORATORI – HIGHLIGHT e LE RISPOSTE
- Sez. 3 e 4: LA VOCE DEGLI IMPRENDITORI – HIGHLIGHT e LE RISPOSTE

Nelle **sezioni HIGHLIGHT** abbiamo evidenziato quelli che noi riteniamo gli aspetti più significativi, inserendo **commenti e valutazioni personali**.

Nelle **sezioni LE RISPOSTE**, abbiamo al contrario riportato i valori riscontrati e inserito – quando necessario – **informazioni neutre**, affinché i lettori potessero valutare le risposte ottenute in autonomia di giudizio.

## GRAZIE A CHI HA COLLABORATO E... A CHI VORRÀ FARLO IN FUTURO

In questo sondaggio abbiamo chiesto ai partecipanti un maggiore impegno, più tempo... A queste persone e imprenditori va il mio forte e sentito ringraziamento.

Preziosi sono stati i contributi dei **partner** che ci hanno supportato nella comunicazione e diffusione del progetto:

- |                    |                     |                        |
|--------------------|---------------------|------------------------|
| ❖ ABI professional | ❖ Edihouse          | ❖ Ristoranti           |
| ❖ AMIRA            | ❖ FormazioneTurismo | ❖ sala&cucina          |
| ❖ Appuntiturismo   | ❖ Gpstudios         | ❖ Solidus              |
| ❖ bargiornale      | ❖ GuidaViaggi       | ❖ Teamwork Hospitality |
| ❖ Congusto         | ❖ Italia a Tavola   |                        |
| ❖ dolcegiornale    | ❖ Qualitytravel     |                        |

Nel ringraziare chi ha creduto nel progetto, **invito chi vorrà a farlo in futuro a mettersi in contatto con noi**: aziende, media partner, associazioni, enti pubblici, professionisti del settore, tecnici, esperti di comunicazioni... Tutti possono contribuire per migliorare questa iniziativa.

Di seguito vi presentiamo i risultati e le maggiori evidenze.

Grazie a chi leggerà questi contenuti e a chi vorrà utilizzarli per far crescere il nostro Paese,

*Oscar Galeazzi, amministratore di LavoroTurismo.*

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*



## LA VOCE DEI LAVORATORI - HIGHLIGHT

### PRESENTAZIONE

Al sondaggio per i lavoratori hanno partecipato **1.650** persone. Escluso una parte iniziale, nel proseguo del sondaggio sono state considerate **solo** persone che hanno lavorato durante l'estate **con un rapporto stagionale**.

In base alle risposte dei candidati, ne emerge in generale un quadro positivo; i lavoratori hanno nel complesso **promosso i loro datori di lavoro**.

È importante evidenziare che al sondaggio hanno partecipato **solo lavoratori stagionali**; molti di questi lavorano da anni nel settore. Questo determina in genere una **bassa aspettativa** del lavoratore su alcuni temi, come informazioni e formazione sul lavoro, argomenti non molto diffusi nelle aziende.

Le aspettative personali determinano le risposte, prima ancora i comportamenti. Nei prossimi anni le **aspettative cresceranno velocemente**. Questa è dunque una raccomandazione alle aziende, affinché perseguano con **determinazione** ma anche con **rapidità** il loro percorso di crescita e di miglioramento delle condizioni di lavoro, perché quello che oggi è considerato positivo, accettato, tollerato, non è garantito che lo sia domani.

Un esempio di ciò che voglio dire, la mancanza del giorno libero: fino a pochi anni fa, nei lavori stagionali era la regola; oggi se non lo offri, oltre che essere fuori norma (questo anche prima!), hai seri problemi a trovare personale che venga a lavorare in azienda. Fra pochi anni, si porrà il problema di offrire a tutti, anche agli stagionali, due giorni liberi.

### ELENCO HIGHLIGHT

1. NON HO LAVORATO PERCHE'...
2. LE INFORMAZIONI PRIMA DI INIZIARE A LAVORARE
3. LAVORO STAGIONALE: SCELTA E SODDISFAZIONE
4. I FATTORI CHE DETERMINANO LA SCELTA DI UN LAVORO
5. STIPENDI, ORARI E GIORNI LIBERI
6. ALLOGGIO: UN BENEFIT-PROBLEMA
7. IL TRATTAMENTO DEI DIPENDENTI
8. QUANTO SONO COMPETENTE, E QUANTO MI DEVO FORMARE?

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

## 1. NON HO LAVORATO PERCHE'...

### *Non per il reddito di cittadinanza.*

L'ESTATE 2021 ha registrato un'elevatissima carenza di personale, valutata da alcuni per un 20% dell'occupazione, ad avviso di altri anche con percentuali superiori.

Ci siamo trovati nella **situazione un po' surreale**, di tante aziende stagionali con carenze di organico e in disperata ricerca di collaboratori, e migliaia di persone assunte a tempo indeterminato in hotel e aziende turistiche in città e in località non stagionali, **in cassa integrazione**.

Nell'estate 2021 si è verificata quella che io definisco la **tempesta perfetta del lavoro nel turismo**: specialisti che per insicurezza hanno cambiato settore, personale straniero che per paura o per restrizioni non è venuto a lavorare in Italia, persone che rifiutavano le offerte di lavoro, professionisti a casa e pagati dallo Stato perché in cassa integrazione.

Già nel maggio 2020 - a seguito di un sondaggio - avevo segnalato il pericolo della forte carenza di personale specializzato, ma **io stesso non avevo previsto un fenomeno di tale entità**.

Il 75% delle persone che non hanno lavorato, ha cercato ma **non lo ha trovato**. Il dato può apparire **sconcertante**; eppure parlando con le persone durante la nostra attività di ricerca di personale e di supporto alle persone, questo elemento è emerso e confermato spesso.

**Perché così tante persone non hanno trovato lavoro?** Di seguito i principali motivi:

1. lo hanno cercato - come si fa normalmente - prima della stagione, quando ancora c'erano poche posizioni aperte per l'incertezza sul numero di assunzioni da parte delle aziende;
2. non hanno usato tutti i canali disponibili, in particolare quelli online;
3. hanno avuto proposte per periodi brevi (2-3 mesi), di poco interesse per chi si deve trasferire;
4. avevano - in parte ridotta - politiche di sostegno al reddito;
5. per altri fattori secondari.

**Contrariamente all'opinione comune**, in particolare tra gli imprenditori, la percentuale di persone con reddito di cittadinanza è risultato molto basso. (3%). Molte le persone che usufruivano della NASPI (28%).

In misura difficile da rilevare, il fenomeno - certamente presente - che reddito di cittadinanza e NASPI abbiano incentivato a rimanere all'estero **stranieri che normalmente lavorano in Italia**.



## 2. LE INFORMAZIONI PRIMA DI INIZIARE A LAVORARE

*Un quadro migliore rispetto alle attese.*

I settori turismo-ristorazione-ospitalità, sono da sempre tacciati di scarsa trasparenza e di cose dette/non dette. Abbiamo quindi posto delle domande per capire quanto le persone erano informate in merito alle loro condizioni di lavoro, **prima** di iniziare a lavorare.

Il quadro che si ricava è migliore rispetto alle mie personali aspettative. Solo il 2,5 persone su cento afferma di non aver **FIRMATO IL CONTRATTO**, un adempimento obbligatorio certo, ma che fino a pochi anni fa era poco rispettato. Di certo le conseguenze derivanti dal non far firmare il contratto, ha "contribuito" a ottenere questi risultati.

**STIPENDIO.** Si critica spesso – giustamente - il fatto che negli annunci di lavoro quasi mai è riportata la retribuzione offerta, contrariamente a quanto avviene in molti Paesi esteri. Per gran parte dei casi questo atteggiamento non nasconde una volontà di scarsa trasparenza; è piuttosto dovuto al fatto che c'è grande diversità di stipendi nelle aziende, determinati del livello professionale che si valuta, ma anche che poi si trova, dalla situazione contingente dell'azienda, dalla tipologia di contratto, e anche da un forte elemento di contrattazione tra le parti.

Comunque avere un 75% di persone che sapevano e/o hanno percepito quanto atteso, non è un dato da trascurare. Il 4% dei candidati che ha percepito uno stipendio superiore alla sua aspettativa, rafforza la valutazione positiva del dato. Si evidenziano nel contempo **elementi di criticità** legati al fatto che per lo stipendio, circa il 40% delle persone aveva informazioni parziali (33,5) o assenti (8%).

Anche il **LIVELLO CONTRATTUALE DI ASSUNZIONE** pare sia un'informazione molto fornita; personalmente non mi aspettavo un dato così elevato.

Alla richiesta se le aziende hanno **FORMATO** e dato adeguate **INFORMAZIONI** ai lavoratori sulle attività da svolgere, il 36% ha ricevuto informazioni adeguate, il 36% sufficienti, non adeguate per il 28%. Sono valori che possono leggersi **in due modi contrapposti: positivo o negativo**. Lo storico ci dice che le aziende stagionali non sono molto attente alla formazione dei collaboratori; in questo contesto, avere il 72% dei lavoratori che ritiene la formazione adeguata o sufficiente è un dato certamente positivo. D'altra parte avere quasi un 30% di lavoratori poco o affatto formati, non è certo un dato trascurabile.

Anche in questo caso, ritengo che il valore sia **più positivo del reale**, legato come già accennato a un basso livello di aspettative dei lavoratori stagionali.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*



### 3. LAVORO STAGIONALE: SCELTA E SODDISFAZIONE

*Soddisfatti, ma per molti non è  
una scelta.*

Alla domanda se **TI PIACE E SEI SODDISFATTO** del tuo attuale lavoro, quasi il 75% ha espresso una valutazione positiva. Questo è un dato significativo, che ribadisce – nel caso ci fosse bisogno – che **chi lavora nel settore è contento di farlo**: il lavoro piace!

Meno gradita è invece la **SCELTA DEL LAVORO STAGIONALE**, che **per oltre il 50% è una necessità**. Un messaggio chiaro che molte persone preferirebbero un rapporto di lavoro continuativo.

Sappiamo che il lavoro stagionale ha dei vantaggi e offre molte opportunità, che per contro richiede sacrifici; dobbiamo fare in modo che almeno in parte si riducano i sacrifici e aumentino i vantaggi (stipendi più elevati, benessere sul lavoro, qualità di vita...).

### 4. I FATTORI CHE DETERMINANO LA SCELTA DI UN LAVORO

*Le aziende devono iniziare a  
fare employer branding.*

Abbiamo chiesto alle persone i **FATTORI DI ATTRAZIONE** più importanti nella scelta di un lavoro rispetto a un altro.

Fino a pochi anni fa, il denaro era l'elemento trainante; oggi non è più così. Ci sono elementi valutati più importanti.

Non stupisce il primo posto del **benessere sul posto di lavoro**; interessante vedere al 2° posto la **valorizzazione della persona e del loro lavoro**, terza posizione lo **stipendio**, in quarta **giorni liberi e buoni orari di lavoro**.

Questo è un **messaggio forte e chiaro**: se un'azienda vuole attrarre dipendenti, non può agire solo sulla leva del **denaro, non è più sufficiente**; deve agire contemporaneamente su altri fattori, e lo deve fare con tecniche di **employer branding**, visto che dall'esterno una persona ha difficoltà a valutare aspetti come il benessere sul lavoro e la valorizzazione della persona.

Le pratiche di employer branding sono poco diffuse nei nostri settori, quasi sconosciute nelle aziende stagionali. L'employer branding sarà nei prossimi anni uno **strumento determinante per acquisire collaboratori**.

Non nego una piccola delusione nel vedere che la motivazione della **formazione**, ovvero "scelgo il posto dove imparo di più", è all'ultimo posto. La considero una conseguenza normale di un sondaggio al quale hanno partecipato molti professionisti che svolgono questa professione da molti anni.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

## 5. STIPENDI, ORARI E GIORNI LIBERI

*Un trend negativo che ancora  
non ha invertito la rotta.*

Se escludiamo chi risponde di non poter confrontare tra **STIPENDIO** percepito nell'ultima stagione e stipendio precedente, è un segnale di allarme leggere che quasi il 32% dei partecipanti ha **guadagnato meno**.

In merito agli **ORARI DI LAVORO**, escludendo chi ha lavorato in part time, oltre il 55% delle persone ha lavorato ogni giorno **troppe ore**: da 9 a più di 12.

A questo aggiungiamo un altro dato, che rispetto all'anno precedente **quasi il 40% dichiara di aver lavorato più ore**.

**Non è un segnale positivo**, solo in parte "giustificato" dalla forte carenza di personale che ha caratterizzato la stagione estiva, che ha avuto una ricaduta negativa sui lavoratori stessi.

In merito al **GIORNO LIBERO** settimanale di riposo, quasi **1 lavoratore su 5 non ha mai avuto giorno libero** durante tutto il loro impiego lavorativo, **1 su 3 se includiamo gli occasionali**.

Stupisce positivamente il 5% con **due giorni liberi** ogni settimana.

Nel complesso i lavoratori stagionali **lavorano troppe ore e non hanno adeguati turni di riposo**.

Come scrissi un anno fa, c'è molta strada da percorrere.

## 6. ALLOGGIO: UN BENEFIT-PROBLEMA

*Un problema ricorrente non  
affrontato in modo strategico.*

Se escludiamo le persone che non hanno usufruito di alloggio, circa il 64% dei partecipanti promuove questo benefit offerto dalle aziende, il 36% lo bocchia. Nei commenti (facoltativi), si sono espressi principalmente persone con opinioni negative.

L'alloggio è per l'azienda un costo in più. Nelle località stagionali i costi degli appartamenti in affitto sono estremamente alti, perché destinati in gran parte a turisti; questo determina che spesso l'azienda per contenere i costi offre alloggi sovraffollati, ben poco graditi ai lavoratori.

L'alloggio degli stagionali è un problema del quale tanti parlano ma ben pochi fanno qualcosa. Poco e male si muovono le aziende, che dovrebbero unirsi per attivare azioni comuni di edilizia e di gestione degli immobili (case del personale).

Meno ancora fanno gli enti pubblici, dei quali non ho al momento notizie di azioni realizzate in merito. Il pubblico dovrebbe stimolare e incentivare l'azione del privato, evitando eccessi speculativi e puntando su una logica di supporto alle persone e di beneficio per il territorio.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*



## 7. IL TRATTAMENTO DEI DIPENDENTI

*Non negativo ma si deve  
migliorare. Rapidamente.*

Alla domanda sulla soddisfazione di **TRATTAMENTO DA PARTE DELL'AZIENDA** abbiamo ottenuto valutazioni positive per i 2/3 (66%), negative per 1/3. Possiamo essere soddisfatti? Io penso di no; un terzo a mio avviso è una quota ancora molto alta.

Le **CONDIZIONI DI LAVORO** rispetto all'anno precedente sono risultate: migliori per 41,4%, uguali per il 36,8%, peggiori per il 21,8%. Anche in questo caso condizioni peggiorate per un lavoratore su 5 non sono poche.

Alla domanda **TORNERESTI A LAVORARE** nell'azienda, le valutazioni positive hanno rappresentato nel complesso quasi il 60%, negative 16,5%, intermedie 25,2. Valori interpretabili anch'essi sia in termini **positivi**, sia **negativi**, e non è escluso che entrambe le posizioni siano corrette. In mancanza di termini di paragone oggettivi, occorre valutarli in un'ottica di continuo miglioramento.

## 8. QUANTO SONO COMPETENTE, E QUANTO MI DEVO FORMARE?

*Un argomento da sviluppare  
con le persone.*

Un ultimo gruppo di domande ha analizzato quanto le persone si ritenevano competenti, quanto le loro competenze sono state valorizzate e se avevano carenze di tipo formativo.

Alla domanda se sono state **VALORIZZATE LE COMPETENZE**, l'82% ha risposto positivamente.

Un approfondimento dei casi in cui **non sono state pienamente valorizzate**, ci riporta che per il 20% l'azienda non conosceva tutte le competenze del dipendente, un 29% che non erano necessarie al ruolo svolto, un 15% che la valorizzazione delle competenze poteva addirittura creare conflitti interni.

L'ultima domanda, la più importante, ha indagato se la persona ritenesse di avere **CARENZE DI COMPETENZE** che influiscono negativamente sul lavoro. Se sommiamo le valutazioni di chi afferma di non avere carenze con quelle che ne hanno ma che non influiscono sul lavoro, vediamo che il **76,5** del campione afferma di **non avere questo problema**.

Da una valutazione superficiale ne esce un quadro decisamente positivo su tutti i fronti! Una **valutazione esperta** rivela l'esatto **contrario**; mi segnala che le persone non hanno la consapevolezza che la formazione è un processo continuo, che non si ferma mai, e che è praticamente impossibile oggi non avere carenze professionali.

Preoccupa inoltre che la mancata consapevolezza porterà – in un periodo più o meno lungo - parte di queste persone ad avere problemi di opportunità lavorative, legate al mancato aggiornamento.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*



Questo della formazione continua è un argomento del quale si parla molto ma che a quanto pare giunge in modo molto fievole alle orecchie dei diretti interessati.

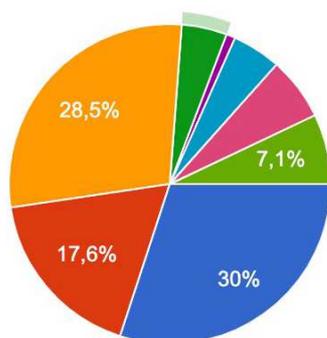
La formazione è uno strumento determinante, per la vita delle persone e per il benessere delle aziende. È un argomento troppo importante per non affrontarlo in modo più impattante, sul quale lo Stato dovrebbe fare molto di più, **prima** che le persone abbiano problemi e difficoltà, prima di attivare tardive azioni "di mantenimento". Aiutiamo di più e meglio le persone a crescere professionalmente; questi investimenti sono migliori e più efficaci, se attivati seriamente.

## LA VOCE DEI LAVORATORI – LE RISPOSTE

La sezione **LE RISPOSTE**, riporta i valori ottenuti e commenti – quando necessari - oggettivi, per stimolare una valutazione autonoma e personale.

### A. AREA OPERATIVA ED ESPERIENZA

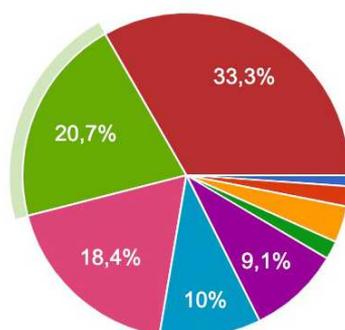
In quale area operativa lavori?



- Ristorante, Bar, Food & Beverage
- Cucina, Pasticceria, Panificazione
- Front office & Reservation
- Housekeeping, Pulizie e Servizi
- Animazione, Wellness & Beauty
- Servizi di Incoming, Outgoing
- Amministrazione, Management
- Altra area operativa

Sono rappresentate tutte le aree operative in modo abbastanza uniforme rispetto al mondo professionale. Le aree più importanti riguardano i settori F&B, cucina e front office, che rappresentano insieme circa il 75%.

Da quanto tempo lavori nei settori turismo, hotel / ospitalità, ristorazione, bar / pubblici esercizi?



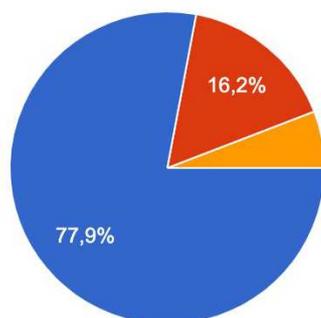
- Mai lavorato, ma mi piacerebbe
- Meno di 3 mesi
- Meno di 6 mesi
- Da 6/12 mesi
- Da 1/3 anni
- Da 3-5 anni
- Da 5-10 anni
- Da 10-20 anni
- Da più di 20 anni

Gran parte degli utenti ha molta esperienza di lavoro nel settore. Le due fasce più alte – 10-20 anni e più di 20 anni – rappresentano da sole oltre il 50%.

### B. LAVORATO QUESTA ESTATE?

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

Hai avuto un  
impiego  
stagionale  
durante l'estate?

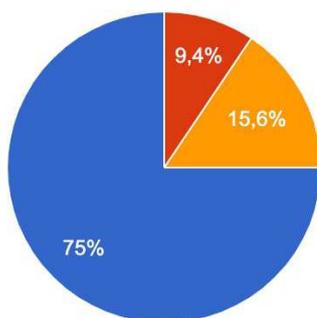


- Ho lavorato con impiego stagionale
- Ho avuto un impiego NON stagionale
- Non ho lavorato

Quasi l'80% delle persone che ha partecipato al sondaggio, ha lavorato con un impiego stagionale; circa un 16% con un impiego non stagionale (indeterminato e altri).

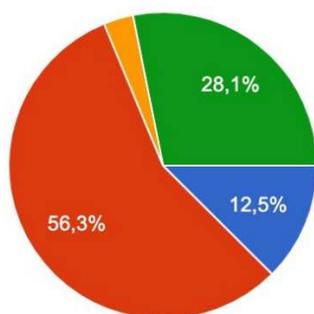
## C. SE NON HAI LAVORATO...

Perché non hai  
lavorato?



- Ho cercato e non ho trovato
- Non ho cercato perché non interessato
- Non ho cercato per esigenze personali/famigliari

In quale  
situazione eri?



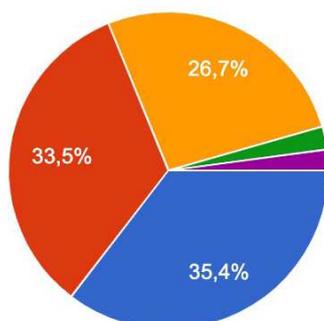
- Cassa integrazione
- Disoccupato senza nessun sostegno al reddito
- Disoccupato con reddito di cittadinanza
- Disoccupato con NASPI

Il 3% aveva il reddito di cittadinanza.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

## D. PRIMA DI INIZIARE A LAVORARE, APPENA INIZIATO...

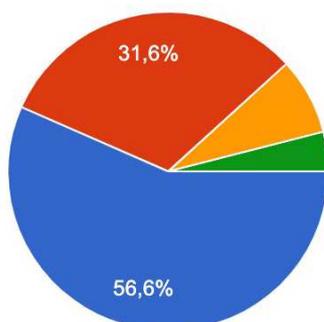
Hai firmato il  
contratto di  
assunzione?



- Si, prima di iniziare a lavorare
- Si, il giorno di inizio
- Si, dopo aver iniziato a lavorare.
- No, mai firmato
- No, ho lavorato senza assunzione

Il 2% delle persone ha lavorato senza assunzione. Il 2, non ha mai firmato il contratto.

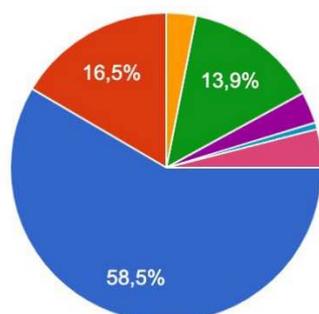
Hai avuto  
adeguate  
informazioni sul  
lavoro?



- Si, esaurienti
- Si, parziali
- Si, ma molto poche
- Poco o nulla

Si, ma molto poche: 7,8%. Poco o nulla: 4%.

Eri informato sullo  
stipendio che  
avresti percepito?

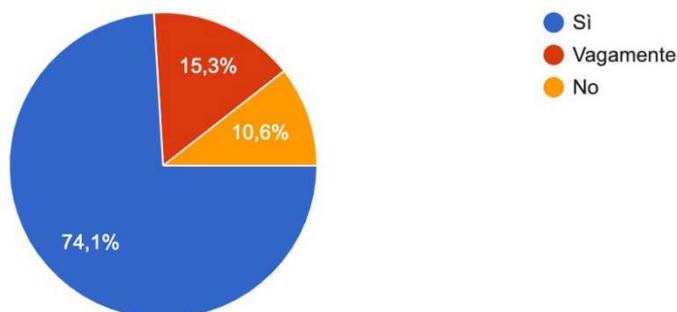


- Si, pienamente
- Si, parzialmente. Ho percepito l'importo che mi aspettavo.
- Si, parzialmente. Ho percepito di più della mia aspettativa.
- Si, parzialmente. Ho percepito meno della mia aspettativa.
- No, nessuna indicazione. Ho percepit...
- No, nessuna indicazione. Ho percepit...
- No, nessuna indicazione. Ho percepit...

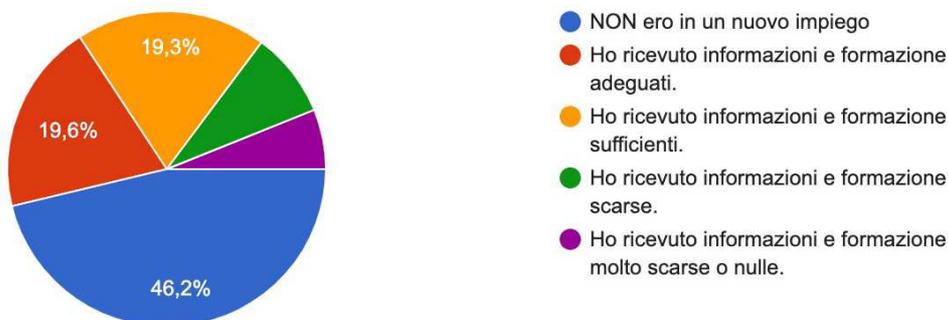
Il 58,5% dei partecipanti era pienamente consapevole dello stipendio percepito, il 16,5 in modo parziale ma ha percepito l'importo aspettato. Il 4% dei candidati ha percepito uno stipendio superiore alle aspettative. Circa il 40% delle persone aveva informazioni parziali (33,5) o assenti (8%).

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

Eri informato sul  
livello contrattuale  
di assunzione?



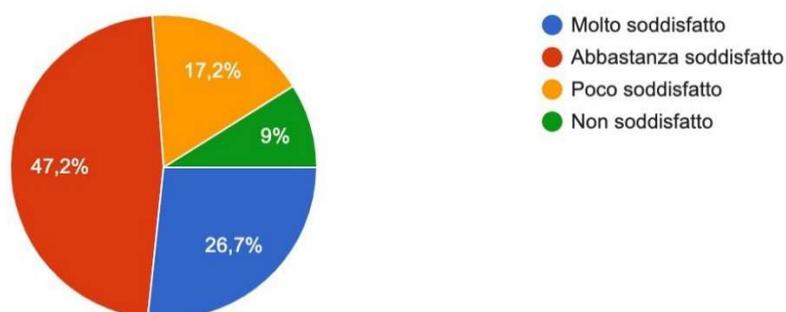
Se eri a un nuovo  
impiego, prima e  
appena iniziato a  
lavorare, ti hanno  
formato e ti  
hanno dato  
sufficienti  
informazioni sulle  
attività da  
svolgere?



Se escludiamo i lavoratori non di primo impiego, il 36 ha ricevuto informazioni adeguate, il 36% sufficienti, non adeguate per quasi il 28%.

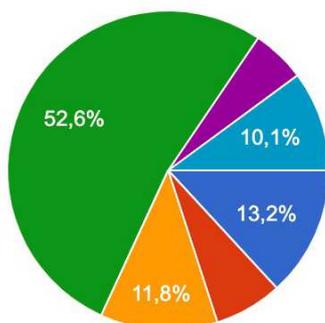
## E. TU, IL TUO LAVORO, LE TUE CONDIZIONI

Quanto ti piace,  
quanto sei  
soddisfatto del  
tuo attuale  
lavoro?



*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

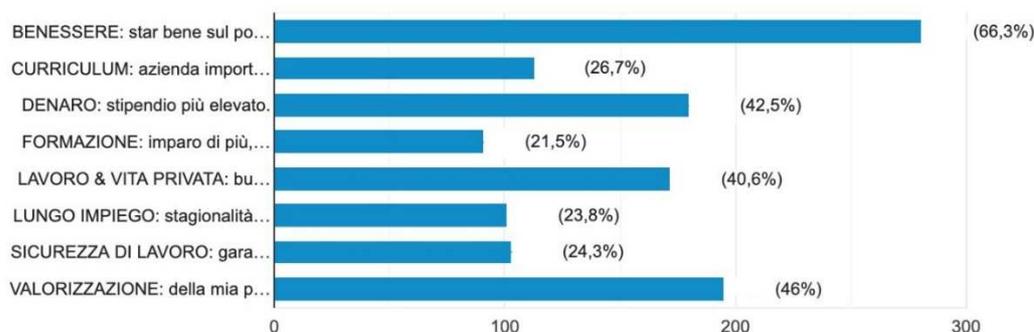
**Perché stai  
facendo un lavoro  
stagionale?**



- Ottengo guadagni più elevati.
- Concilio lavoro e studio.
- Maggiori esperienze, formazione più rapida.
- Necessità: non ho trovato altro.
- Voglia di cambiare e provare altri lavori.
- Per acquisire nuove competenze.

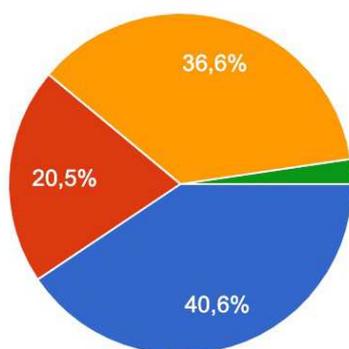
Quasi un 7% studia e lavora.

**Quali sono i fattori  
di attrazione che ti  
fanno preferire un  
lavoro a un altro  
del lavoro? Scegli  
3 voci.**



Ogni persona ha votato i 3 elementi che maggiormente determinano la preferenza per un luogo di lavoro. Tra tutti emergono: il benessere sul posto di lavoro, la valorizzazione della persona e del loro lavoro, lo stipendio e gli orari di lavoro.

**Tuo abituale luogo  
di residenza.**

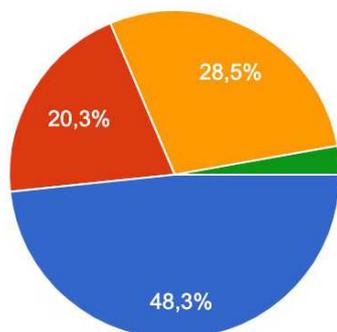


- Nord Italia
- Centro Italia
- Sud Italia
- Estero

Estero: 2,4%.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

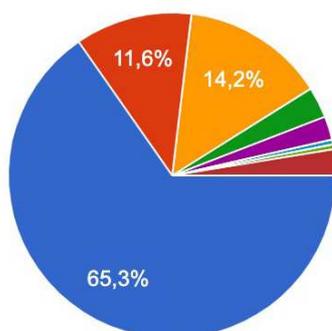
## Tuo luogo di lavoro



- Nord Italia
- Centro Italia
- Sud Italia
- Estero

Estero: 2,8%.

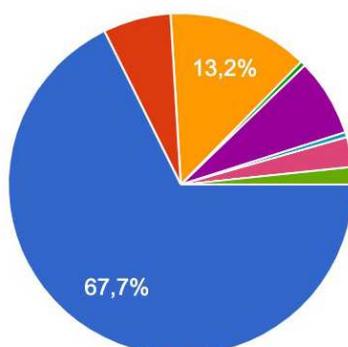
## In quale tipologia di azienda hai lavorato?



- Hotel, residence, servizi di ospitalità
- Villaggi turistici, camping.
- Ristoranti, servizi ristorazione
- Bar, pubblici esercizi
- Servizi viaggi e vacanze: agenzie viaggi, tour operator...
- Servizi di pulizie e sicurezza
- Servizi benessere e animazione
- Servizi di assistenza e supporto
- Altri servizi

Netta predominanza di hotel, seguiti da ristorazione e villaggi turistici.

## In quale tipo di località?

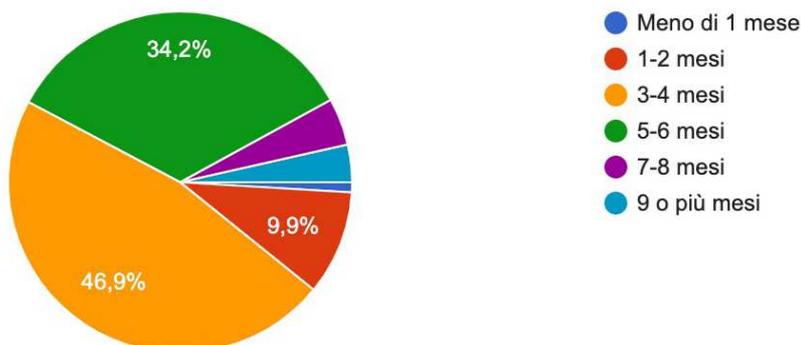


- Mare
- Lago
- Montagna
- Terme
- Città
- Nave
- Collina
- Altro

Mare 67,7, montagna 13,2, città 7,3, lago 6,4: questi i dati più significativi. Sono comunque presenti tutte le location.

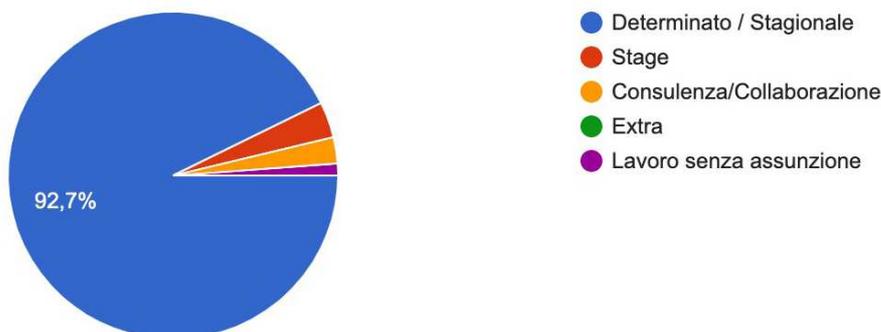
*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

### Quanti mesi hai lavorato?



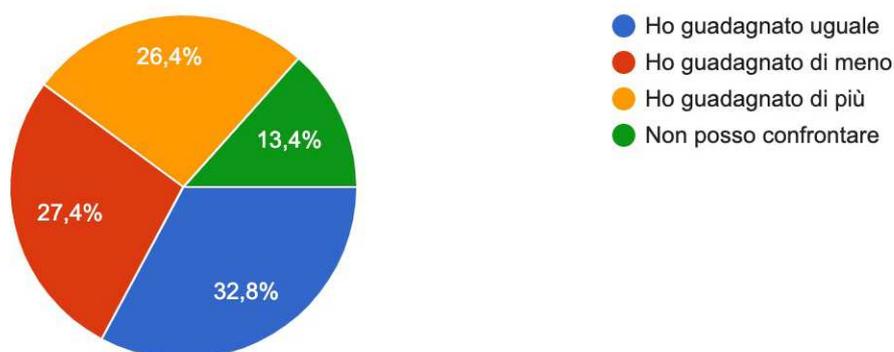
Quasi metà delle persone (47%) ha lavorato 3-4 mesi; importante anche la quota dei 5-6 mesi (34%). Più di 6 mesi ha lavorato l'8% del campione.

### Che tipo di impiego hai avuto?



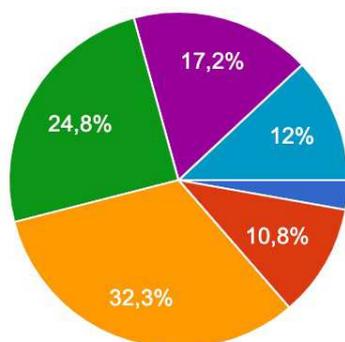
Dopo le prime risposte sono stati esclusi dal sondaggio coloro che hanno svolto un lavoro a tempo indeterminato; conseguente la preponderanza del contratto a tempo determinato/stagionale. Stage 3,5%. Consulenza/collaborazione: 2,6%. Lavoro senza assunzione: 1,2%.

### Rispetto al tuo precedente impiego, quanto hai guadagnato?



*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

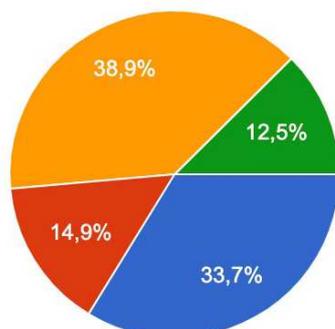
Quante ore  
lavoravi in media  
ogni giorno  
(escluso i pasti)?



- Part time
- 6-7 ore
- 8 ore
- 9-10 ore
- 11-12 ore
- Più di 12 ore

Part time: 2,8%.

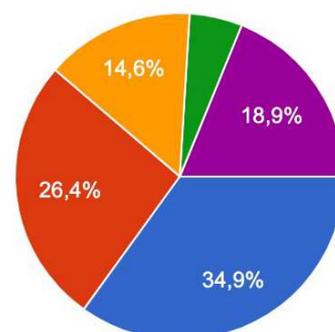
Rispetto al tuo  
precedente  
impiego, a parità  
di tipo di  
contratto, hai  
lavorato...



- Più ore
- Meno ore
- Uguale
- Non posso confrontare

Escludendo i "Non posso confrontare", abbiamo questi risultati: Più ore 38,5, Meno ore 17, Uguale 44,5.

Avevi il giorno  
libero  
settimanale?

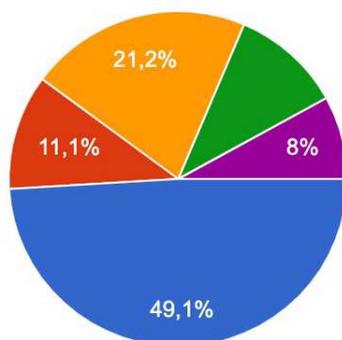


- Sì, sempre
- Sì, tranne alcuni periodi di lavoro più intenso
- Sì, occasionalmente, quando possibile
- Sì, avevo 2 giorni liberi a settimana
- No, mai. Non era previsto

Sì, avevo 2 giorni liberi a settimana: 5,2%.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

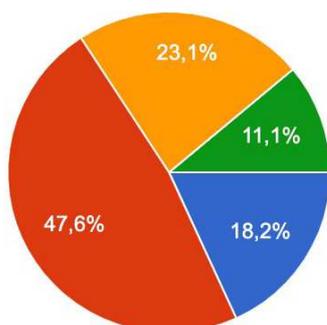
Se l'azienda ti ha fornito l'alloggio, qual è la tua valutazione?



- Non ho usufruito dell'alloggio
- Ottimo
- Adeguato
- Modesto
- Scadente

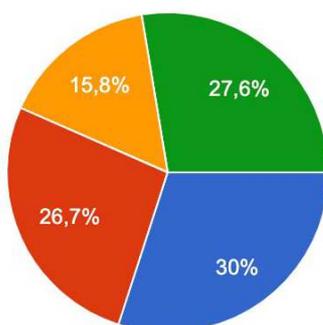
Se escludiamo il 49% delle persone che non ha usufruito di alloggio, i dati si modificano come segue: Ottimo 21,8, Adeguato 41,7, Modesto 20,8, Scadente 15,7.

Quanto sei soddisfatto del trattamento dell'azienda nei confronti del personale?



- Ottimo
- Adeguato
- Insufficiente
- Scadente

Rispetto allo scorso anno, quale frase rappresenta meglio la realtà?



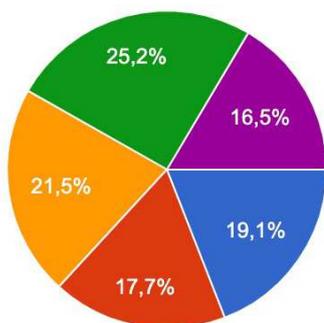
- Ho avuto condizioni di lavoro migliori
- Ho avuto condizioni di lavoro uguali
- Ho avuto condizioni di lavoro peggiori
- Per vari motivi, non posso fare confronti

Se escludiamo coloro che non possono fare confronti (27,6%), i dati si modificano come segue: Condizioni migliori 41,4, Uguali 36,8, peggiori 21,8.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

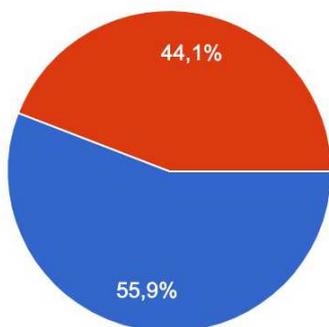


### Torneresti a lavorare nell'azienda?



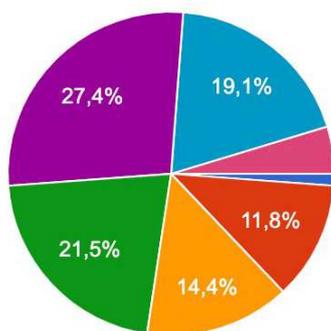
- Sì, ho già concordato
- Se possibile/se l'azienda ha piacere, sì
- Sì, salvo non trovi un impiego annuale
- Solo se non trovo di meglio
- No, assolutamente

### Sesso



- Maschio
- Femmina

### La tua fascia d'età



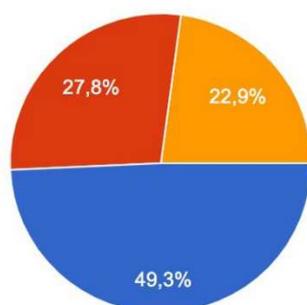
- Meno di 20
- 20-25
- 26-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- Più di 60

Più di 60: 4,7%. Meno di 20: 1,2%.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

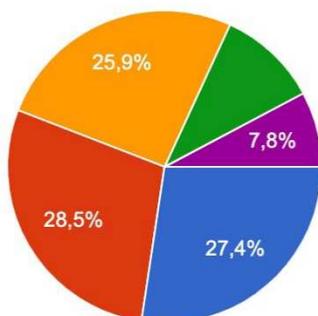
## F. LE TUE COMPETENZE, CONOSCENZE, ABILITÀ

Svolgevi compiti non di tua competenza, perché di livello più basso e/o di un altro ruolo?



- No. Svolgevo solo compiti adeguati al mio ruolo.
- Svolgevo pochi compiti NON di mia competenza.
- Svolgevo molti compiti non competenti la mia mansione.

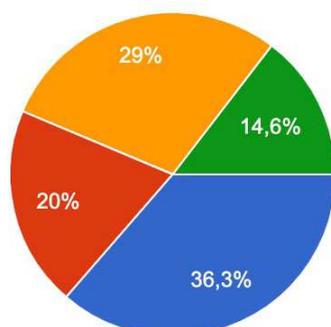
Quanto le tue competenze sono state utilizzate e valorizzate nel tuo lavoro?



- Pienamente, al 100%
- Molto, all'80%
- Abbastanza, al 60%
- Poco, al 40%
- Molto poco, al 20%

Poco: 10,4%.

Perché le tue competenze non sono state utilizzate e valorizzate al meglio?

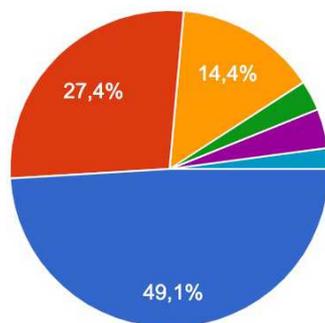


- Sono state utilizzate e valorizzate al meglio
- Non conosco tutte le mie competenze.
- Non erano necessarie per la mansione che svolgevo.
- Potevano creare difficoltà o problemi con i colleghi o nell'azienda.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*



Hai carenze di  
competenze che  
influiscono  
negativamente sul  
lavoro? Se sì, scegli  
la più importante.



- NON HO carenze di competenze per il ruolo ricoperto.
- Ho carenze MA NON TALI da influire su lavoro e carriera.
- Ho carenze NELLE LINGUE.
- Ho carenze di ABILITÀ PRATICHE.
- Ho CARENZE TEORICHE, di conoscenze professionali.
- Ho carenze di COMPETENZE TRASVERSALI, soft skills (lavoro in te...

Carenze nelle lingue = 14,4%, di abilità pratiche = 3,1%, teoriche di conoscenze professionali = 4%, di competenze trasversali / soft skills = 2,1%.

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

## LA VOCE DEGLI IMPRENDITORI - HIGHLIGHT

### PRESENTAZIONE

Al sondaggio per i lavoratori hanno partecipato 332 aziende, in gran parte di piccole e medie dimensioni.

### ELENCO HIGHLIGHT

1. COME È ANDATA LA STAGIONE 2021.
2. ASSUNZIONI & RICERCA DI PERSONALE
3. QUANTO LE COMPETENZE RISPONDEVANO ALLE ESIGENZE

#### 1. COME È ANDATA LA STAGIONE 2021.

*È andata bene, anzi... molto bene!*

Partita in ritardo e con inevitabili incertezze, la stagione estiva è stata, **per le località stagionali, una grande stagione.**

Anche se non era oggetto del sondaggio, sappiamo che le aziende in città d'arte e di località non prettamente stagionali, hanno ancora sofferto per la ridotta presenza del turista "di lungo raggio".

Alla domanda "quanto sei soddisfatto della stagione, le risposte positive superano l'85%; di questi, il 12% ha addirittura detto moltissimo. Consci della ritrosia con la quale gli imprenditori si sbilanciano, è un dato elevatissimo!

A questo aggiungiamo un 77% che ci informa che il loro fatturato è aumentato, e di questi per quasi il 22% è molto superiore alla stagione precedente.

#### 2. ASSUNZIONI & RICERCA DI PERSONALE

*Grandi difficoltà, forte carenza di personale.*

L'incertezza iniziale ha certamente influito nelle ridotte assunzioni di inizio stagione, ma poi le aziende hanno assunto e anche più del solito (43%).

In realtà, avrebbero assunto molto di più, se avessero trovato il personale. Quasi il 70% delle aziende ci informa che avuto **molta difficoltà** nella ricerca di personale.

Secondo le aziende, tra le cause di questa carenza, troviamo due grandi tematiche:

- le ben poco apprezzate **azioni di sostegno al reddito**: l'ampiamente discusso Reddito di cittadinanza, rinforzato da Indennità di disoccupazione;

*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*



- **la persona:** Mancanza di voglia e passione per il lavoro e Formazione non adeguata.

Presente anche se in misura notevolmente inferiore, un po' di **autocritica**: quasi un'azienda su cinque ha evidenziato tra le cause di difficoltà di reperimento di personale la scarsa valorizzazione dei collaboratori, circa una su sei comportamenti non corretti delle aziende.

In merito ai settori nei quali la carenza di personale è più marcata, si confermano al primo posto il settore servizi di sala e bar, seguiti dalla cucina. Ma la rivelazione, la star del 2021, è il settore pulizie, che negli anni precedenti vedeva attenzioni ridotte, e che quest'anno invece ha evidenziato una fortissima carenza di cameriere ai piani.

### 3. QUANTO LE COMPETENZE RISPONDEVANO ALLE ESIGENZE

*Un quadro positivo ma che  
rivela punti oscuri, sui quali le  
aziende devono giocare un  
ruolo più attivo.*

Se osserviamo il "bicchiere mezzo pieno, rileviamo che nel complesso gli imprenditori hanno promosso i loro collaboratori in merito alle loro abilità pratiche e alle conoscenze teoriche, con valutazioni positive superiori al 50% e lievemente insufficienti per quasi il 40. Positive anche le valutazioni sulle soft skills.

Se valutiamo il "... mezzo vuoto" notiamo che comunque le valutazioni di livelli scarsi, rappresentano comunque una quota importante: 20% per le soft skills, 14,5 per le conoscenze teoriche, 8,5 per quelle pratiche.

Il settore più apprezzato e qualificato è quello di cucina e pasticceria, segue il front office. Quello meno qualificato il settore dei servizi, seguito dal settore pulizie e cucina.

Stupisce non poco vedere valutazioni così alte per il settore pulizie; un segnale chiaro del fatto che le aziende stagionali dedicano poca attenzione alla formazione in azienda e chiedono personale già formato, anche nei casi in cui la formazione sarebbe molto veloce ed efficace.

Nella tematica della formazione, le aziende stagionali raramente entrano in gioco in modo attivo, rivendicando carenze professionali che devono essere sempre colmate da altri.

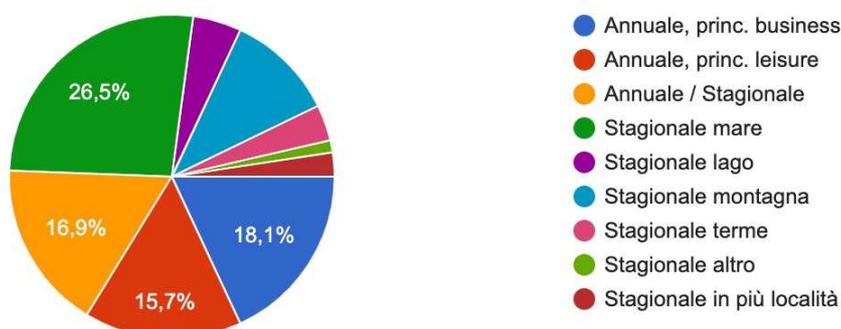
Questo sarà un aspetto che evolverà e che certamente vedrà le aziende più protagoniste.

## LA VOCE DEGLI IMPRENDITORI – LE RISPOSTE

La sezione **LE RISPOSTE**, riporta i valori ottenuti e commenti – quando necessari - oggettivi, per stimolare una valutazione autonoma e personale.

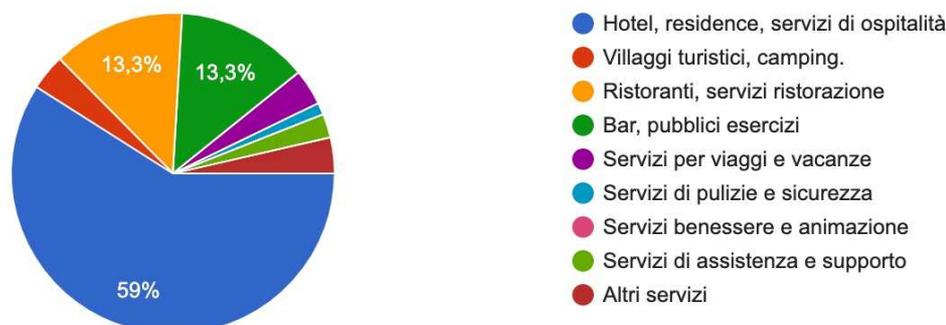
### A. PER CONOSCERTI

#### Il tuo tipo di attività.



Aziende per gran parte stagionali, di varie tipologie di località.

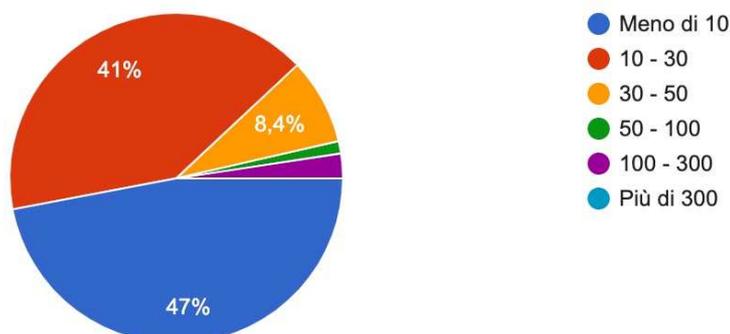
#### La tua tipologia di azienda



Sono rappresentate aziende in tutti i settori, anche se la parte preponderante è data da Hotel (63%), Ristorazione, bar e villaggi turistici.

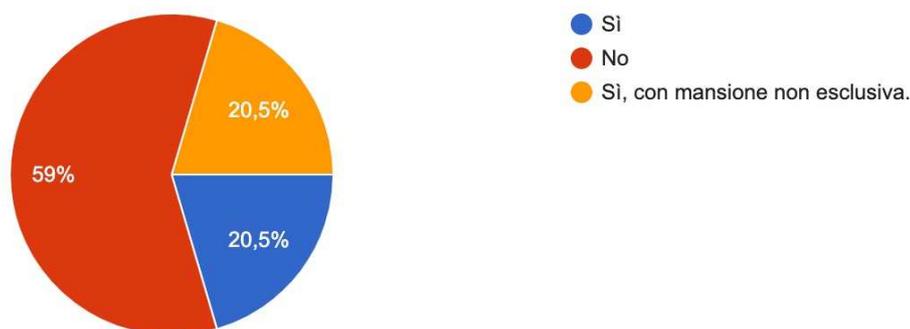
*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

Quanti dipendenti ha  
la tua azienda?

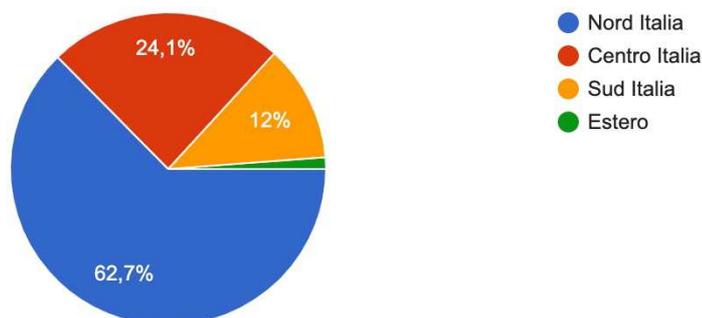


Hanno partecipato per gran parte aziende di media e piccola dimensione.

Nella tua azienda è  
presente un  
responsabile alla  
ricerca, selezione e  
gestione del  
personale?



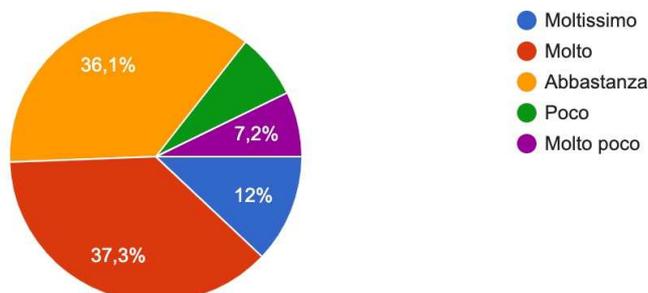
Sede della tua  
azienda.



*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

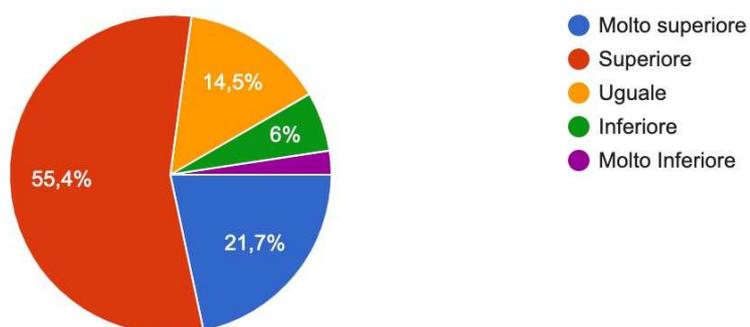
## B. COME E' ANDATA

Quanto sei  
soddisfatto della  
stagione 2021?



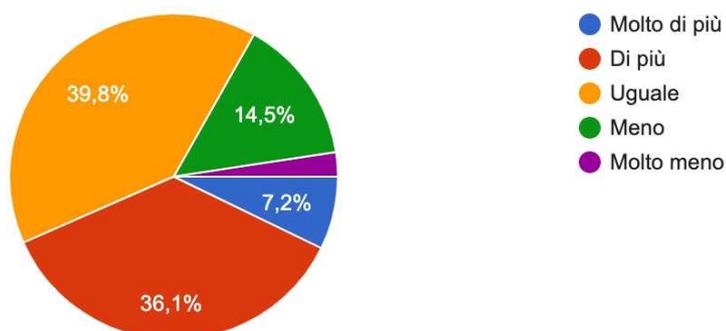
Poco è il 7,2%, stesso valore del Molto poco.

Il tuo fatturato  
rispetto all'estate  
precedente



Molto inferiore: 2,4%

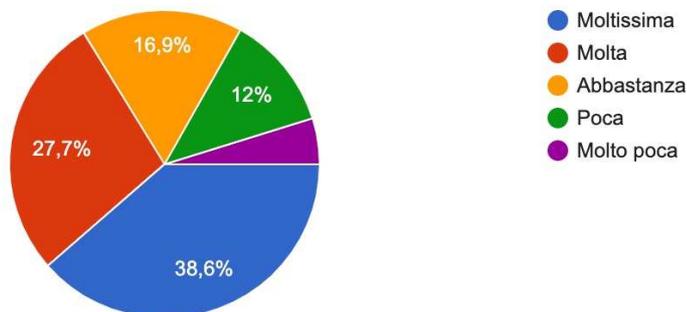
Quanto hai assunto  
rispetto all'anno  
precedente?



Molto meno: 2,4%.

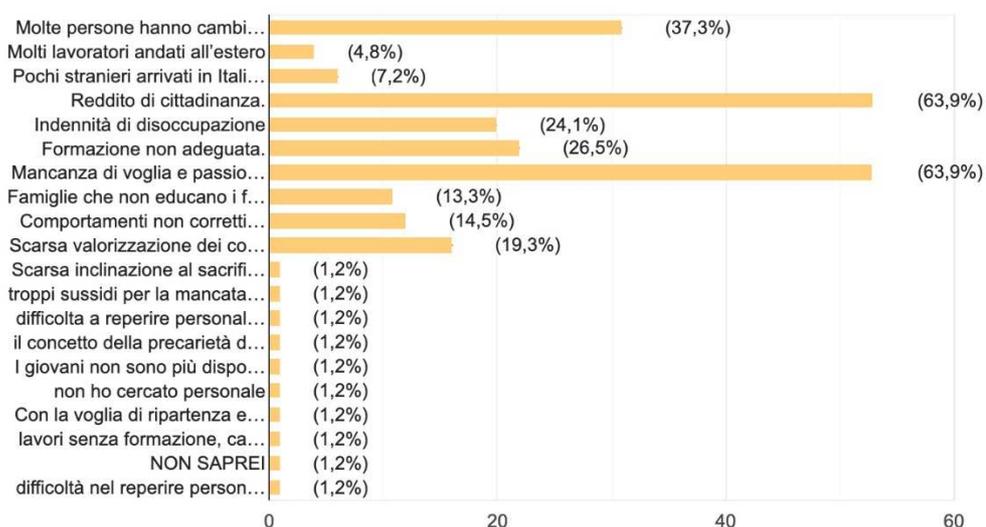
*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

### Hai avuto difficoltà nella ricerca personale?

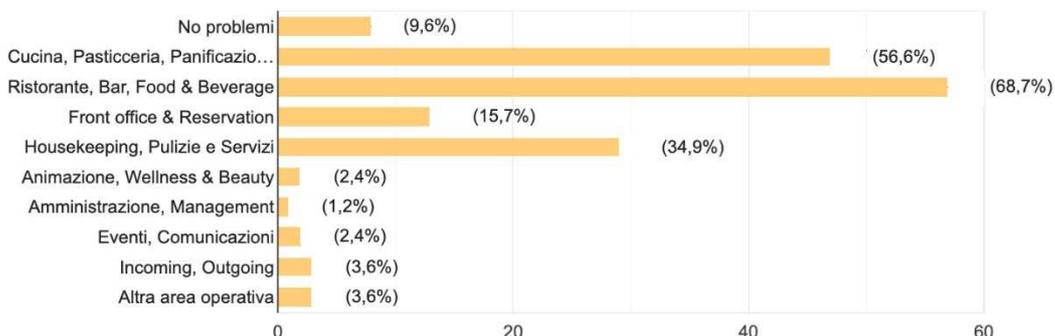


Molto poca: 4,8%

### Quali ritieni siano le principali cause delle difficoltà di reperimento di personale? (max 3 risposte)

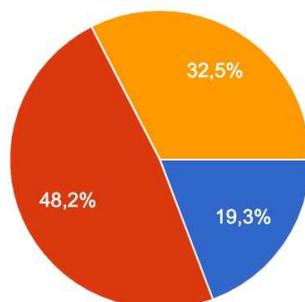


### Eventuali problemi di ricerca di personale in quali settori? (ammesse più risposte)



*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*

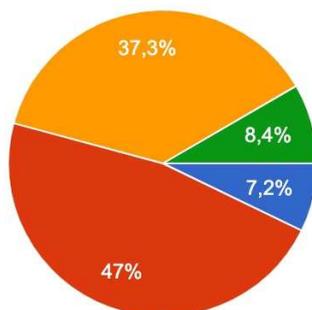
In generale, quanto  
hai pagato i tuoi  
collaboratori rispetto  
agli ultimi 3 anni (il  
2020 è stato un anno  
anomalo)?



- Molto di più
- Poco di più
- Uguale
- Meno

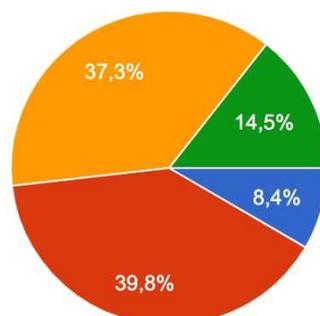
## C. COME VALUTI I TUOI COLLABORATORI

Le loro abilità  
pratiche  
professionali



- Più che adeguate
- Adeguate al ruolo
- Quasi adeguate
- Scarse

Le loro competenze  
teoriche

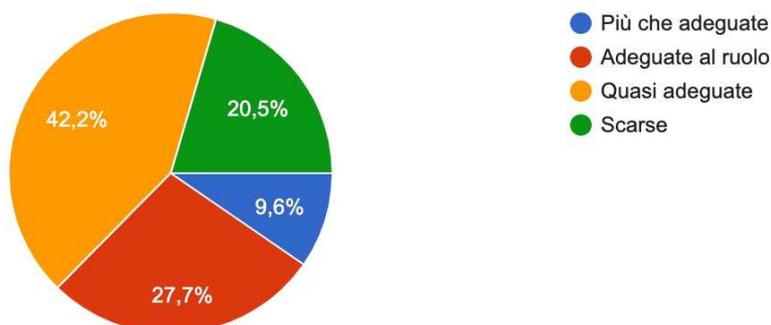


- Più che adeguate
- Adeguate al ruolo
- Quasi adeguate
- Scarse

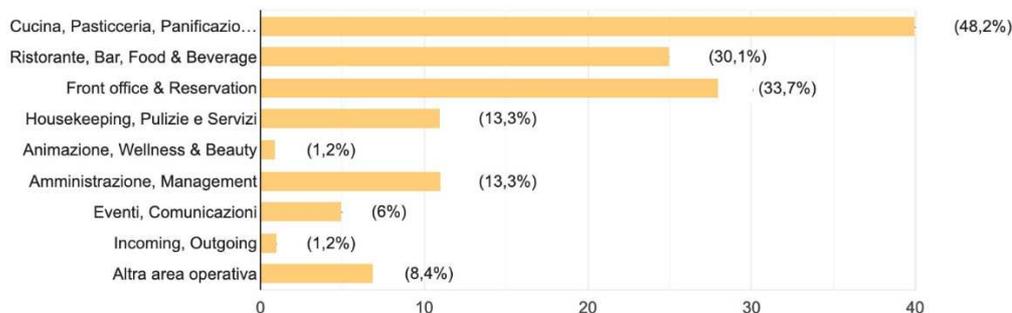
*I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it*



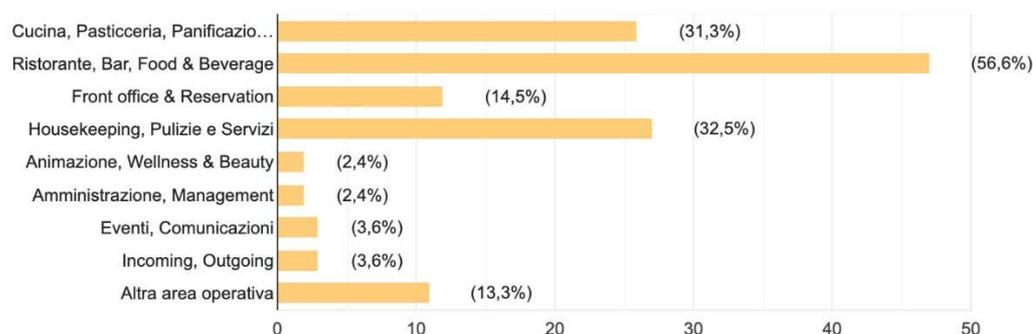
Le competenze  
trasversali o soft  
skills (lavoro in team,  
leadership,  
organizzazione,  
problem solving...)



Il personale di quale  
settore è  
professionalmente  
più qualificato? Max  
2 opzioni



Il personale di quale  
settore è  
professionalmente  
più carente? Max 2  
opzioni



I contenuti del documento possono essere utilizzati, citando la fonte: LavoroTurismo.it