



REGIONE DEL VENETO

**VENETO**  
**LAVORO**

# LA DOMANDA DI LAVORO STAGIONALE NELLE AREE TURISTICHE DEL VENETO

## Caratteristiche e traiettorie di reclutamento dei lavoratori

Tartufi/60

Ottobre 2024



*Tartufi /60 - LA DOMANDA DI LAVORO STAGIONALE NELLE AREE TURISTICHE DEL VENETO  
Caratteristiche e traiettorie di reclutamento dei lavoratori*

a cura di Andrea Mamprin

con la collaborazione di Monia Barazzuol, Letizia Bertazzon, Stefania Maschio

VENETO LAVORO  
Osservatorio Mercato del Lavoro  
Via Ca' Marcello, 67b  
30172 - Venezia Mestre  
[www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)  
[osservatorio.mdl@venetolavoro.it](mailto:osservatorio.mdl@venetolavoro.it)

## SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>1. IL PERIMETRO DI OSSERVAZIONE</b> .....	<b>5</b>
<b>2. LE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI STAGIONALI</b> .....	<b>6</b>
<b>3. I BACINI DI RECLUTAMENTO</b> .....	<b>8</b>
<i>Alcune questioni di metodo sulle modalità di definizione dei bacini di reclutamento e la questione degli arrivi dall'estero</i> .....	<i>9</i>
3.1. Identificazione dei bacini di reclutamento .....	10
3.2. Bacini di reclutamento e qualifiche professionali .....	12
3.3. Bacini di reclutamento per comparti e dimensioni aziendali .....	14
<b>4. LE DIRETTRICI DI RECLUTAMENTO NELLE AREE TURISTICHE</b> .....	<b>15</b>
<b>5. COME STANNO CAMBIANDO I BACINI DI RECLUTAMENTO</b> .....	<b>20</b>
<b>6. SINTESI DELLE PRINCIPALI EVIDENZE EMERSE</b> .....	<b>23</b>
<b>Appendice</b> .....	<b>25</b>

## INTRODUZIONE

Le dinamiche occupazionali che contraddistinguono l'ambito turistico, strettamente legate alla progressiva espansione dell'attività e condizionate dai processi evolutivi che ne accompagnano lo sviluppo<sup>1</sup>, hanno un impatto rilevante nel mercato del lavoro regionale e sempre più ne condizionano l'andamento. Quest'ambito occupazionale rappresenta infatti uno dei comparti più attivi nel reclutamento di lavoratori in regione e nel corso degli ultimi anni, al netto della flessione durante il periodo pandemico, ha registrato un veloce incremento sia della domanda di lavoro che delle posizioni lavorative in essere.<sup>2</sup>

Il mercato del lavoro in questo settore continua tuttavia a caratterizzarsi per un peculiare ricorso al lavoro temporaneo, spesso a carattere stagionale, con un elevato fabbisogno professionale concentrato in alcuni periodi dell'anno e talora condizionato dai tempi non sempre certi delle ricorrenze stagionali. Nell'attuale contesto di crescente selettività e scarsità dell'offerta, questo fabbisogno rischia sempre più spesso di rimanere insoddisfatto evidenziando persistenti difficoltà nel reperimento di personale<sup>3</sup>.

Al fine di individuare e conoscere le dimensioni, l'eterogeneità e le dinamiche evolutive della domanda di lavoro nel comparto turistico del Veneto, l'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro ha condotto nel corso degli ultimi anni alcuni specifici approfondimenti<sup>4</sup> offrendo un presidio divenuto via via sempre più sistematico ed attento alle necessità di comprensione del fenomeno. Lo scorso anno, nell'analisi condotta e confluita in una specifica pubblicazione,<sup>5</sup> l'osservazione delle dinamiche occupazionali nel settore turistico è stata declinata, per la prima volta, in chiave territoriale associando i movimenti nel mercato del lavoro a sette specifici cluster turistici individuati nel territorio regionale.

Valorizzando l'impostazione adottata in quell'analisi e prendendo spunto da altre esplorazioni condotte in passato dall'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro<sup>6</sup>, l'approfondimento presentato in questo report propone un ulteriore affondo conoscitivo sulle caratteristiche e le dinamiche della stagionalità nel comparto turistico regionale. Nello specifico, valorizzando ancora di più la dimensione geografica, si è cercato di ricostruire, attraverso alcune *proxy* sulle provenienze dei lavoratori stagionali ricavate dall'elaborazione dei dati del Sistema informativo lavoro veneto (Silv), le traiettorie degli spostamenti in questo settore<sup>7</sup>.

L'attenzione è stata rivolta, nello specifico, all'identificazione dei bacini di reclutamento cui attingono i datori di lavoro nelle diverse aree turistiche al fine di descriverne, in maniera più strutturata, le caratteristiche ed intercettare eventuali cambiamenti nel tempo. Adottando un approccio metodologico per certi aspetti innovativo, si è cercato di rispondere ad alcune domande. Quanti lavoratori trovano impiego nel comune in cui risiedono e quanti invece arrivano da distanze considerevoli? Si possono identificare specifici bacini di reclutamento e come si differenziano nelle aree turistiche? Ci sono stati dei cambiamenti nel tempo?

<sup>1</sup> Sul tema si rimanda alle riflessioni e alle analisi raccolte dall'Osservatorio del Turismo Regionale Federato <https://osservatorioturismoveneto.it/>

<sup>2</sup> Cfr. i report di monitoraggio del mercato del lavoro regionale curati dall'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro pubblicati nelle collane *Bussola* e *il Sestante*, [www.venetolavoro.it/prodotti](http://www.venetolavoro.it/prodotti)

<sup>3</sup> Secondo le informazioni ricavabili dalla rilevazione Excelsior sulle prospettive occupazionali e i fabbisogni professionali delle imprese, se da un lato il turismo registra un elevato numero di assunzioni dall'altro sembra fare sempre più difficoltà nel trovare personale. Infatti, nonostante esistano settori con maggiori difficoltà di reperimento dei lavoratori, il turismo è quello in cui questa difficoltà è maggiormente aumentata, passando dal 41% al 48%. Cfr. Anpal-Unioncamere (2023), "Excelsior informa i programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle Camere di Commercio: anno 2023" <https://excelsior.unioncamere.net/>

<sup>4</sup> Si rimanda, in particolare, alle analisi condotte nell'ambito delle attività di monitoraggio condotte dall'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro e pubblicate nella collana *Misure* in [www.venetolavoro.it/misure](http://www.venetolavoro.it/misure).

<sup>5</sup> Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2023), "La domanda di lavoro nel settore turistico", in *Misure/118*, agosto, [www.venetolavoro.it/misure](http://www.venetolavoro.it/misure).

<sup>6</sup> Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2021), "Domanda di lavoro e mobilità geografica dell'offerta. Un'analisi alla luce dell'informazione sul domicilio dei lavoratori assunti in Veneto", in *Misure/104*, ottobre, [www.venetolavoro.it/misure](http://www.venetolavoro.it/misure)

<sup>7</sup> Si ringraziano, per il supporto e gli spunti utili alla definizione di quest'analisi, Banca d'Italia – Sede di Venezia, il Ciset e la Direzione Turismo della Regione del Veneto.

Dopo una breve descrizione del perimetro di osservazione in cui si illustrano metodologia e ipotesi di lavoro (capitolo 1), il percorso di analisi proposto in questo report apre con la descrizione delle caratteristiche dell'occupazione stagionale nelle sette aree turistiche del Veneto (capitolo 2). Successivamente, entrando nel dettaglio della connotazione spaziale dei movimenti nel mercato del lavoro, verranno descritte le traiettorie degli spostamenti dei lavoratori in base alle distanze tra comune di lavoro e comune di residenza (capitolo 3). Verranno in particolare evidenziate le differenze tra aree turistiche in relazione alla distribuzione delle qualifiche dei lavoratori, passando poi ad un dettaglio più granulare sui bacini cui attingono le imprese evidenziando il peso di specifiche "rotte" di reclutamento (capitolo 4). Verranno infine analizzate (capitolo 5) le variazioni intercorse nel tempo descrivendo le dinamiche di cambiamento della mobilità geografica nelle specifiche aree.

## 1. IL PERIMETRO DI OSSERVAZIONE

L'osservazione delle dinamiche occupazionali nella prospettiva territoriale qui proposta, focalizza l'attenzione sulle caratteristiche della domanda di lavoro stagionale proveniente dalle principali aree turistiche della regione. Nello specifico, si fa riferimento alla suddivisione su base comunale proposta nell'analisi delle dinamiche occupazionali realizzata lo scorso anno<sup>8</sup> in cui sono state identificate, sulla base dei tratti che le distinguono e dell'addensamento della domanda di lavoro generata, sette specifiche aggregazioni:

- le città d'arte, che corrispondono ai comuni di Padova, Vicenza, Treviso, Verona e Venezia;
- la Costa, comprendente tutti i comuni del litorale veneto che si affacciano sull'Adriatico ad esclusione del comune di Venezia;
- le Dolomiti, che comprendono i comuni individuati dal sistema turistico locale specifico;
- il Lago di Garda, di cui fanno parte sia i comuni che si affacciano direttamente sul lago sia quelli dell'entroterra con cui costituiscono un unicum di destinazione;
- le Terme euganee, ricalcando il territorio già individuato dal sistema turistico locale specifico;
- l'Altopiano di Asiago che comprende i sette comuni dell'altopiano;
- le Colline del Prosecco di Conegliano e Valdobbiadene, che comprende i comuni "core zone" e "buffer zone" indicati dall'Unesco.

Per circoscrivere in questi territori il comparto turistico è stata utilizzata l'aggregazione settoriale adottata da Veneto Lavoro in accordo con la classificazione Ateco 2007.<sup>9</sup> Essa raggruppa un insieme di attività economiche attinenti al settore turistico<sup>10</sup> che include, oltre agli ambiti della ricettività e della ristorazione, diverse altre attività legate funzionalmente al comparto stesso.

La ricostruzione delle dinamiche occupazionali e, dunque, delle caratteristiche della domanda di lavoro stagionale è avvenuta utilizzando i dati del Sistema informativo lavoro del Veneto (Silv) in cui confluiscono e vengono sistematizzate le informazioni contenute nelle Comunicazioni Obbligatorie effettuate dalle aziende localizzate in regione. Nello specifico, ai fini dell'analisi si è portata l'attenzione ai rapporti di lavoro a termine attivati nell'ambito dei "servizi turistici" identificando nel numero di lavoratori assunti l'unità statistica di riferimento per le elaborazioni. Nel caso di lavoratori assunti da più aziende nello stesso anno è stato considerato solo il rapporto di lavoro più lungo<sup>11</sup> valorizzando le informazioni ad esso collegate.

<sup>8</sup> Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2023), "La domanda di lavoro nel settore turistico", in *Misure/118*, agosto, [www.venetolavoro.it/misure](http://www.venetolavoro.it/misure).

<sup>9</sup> Veneto Lavoro (2016), "Classificazione delle informazioni e opzioni di riclassificazione", in *Grammatica delle comunicazioni obbligatorie/2*, 16 dicembre, [www.venetolavoro.it/tempi-metodi](http://www.venetolavoro.it/tempi-metodi)

<sup>10</sup> Ambito dei "servizi turistici" così come definito nell'apposita sezione riportata in Appendice metodologica.

<sup>11</sup> In questo caso vengono sommati tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato di uno stesso lavoratore con una stessa azienda in uno stesso anno (sempre limitatamente ai mesi di picco). Va specificato che una piccola quota di questi lavoratori oltre che lavorare con più aziende lavora anche in più aree turistiche in uno stesso anno. Questi lavoratori andrebbero conteggiati quindi più volte, una per ogni area in cui hanno lavorato, il che comporterebbe una complicazione all'interpretazione dei dati a fronte di

Per la descrizione delle caratteristiche della domanda di lavoro stagionale si fa riferimento ai rapporti di lavoro in essere nel 2023; per l'analisi delle dinamiche evolutive si guarda il periodo 2013-2023. Nell'analisi, sono stati considerati i contratti a tempo determinato relativi ai rapporti di lavoro che sono stati attivati dalle unità produttive localizzate in Veneto appartenenti al settore privato. La scelta di limitarsi a questa fattispecie contrattuale rispecchia la necessità di isolare il fenomeno delle assunzioni legate ai picchi stagionali del settore turistico. In questo senso si è ulteriormente limitata l'analisi ai soli mesi estivi, considerando la stagione che va da giugno a settembre, ovvero ai mesi per i quali la maggior parte delle aree turistiche presenta stabilmente il numero più elevato di lavoratori a tempo determinato.<sup>12</sup>

Ai fini dell'analisi territoriale, l'attribuzione di un lavoratore a una determinata area turistica è stata effettuata considerando il comune di localizzazione dell'unità lavorativa che ha effettuato l'assunzione. Le informazioni riguardanti le variabili geografiche associate al rapporto di lavoro (residenza e sede lavorativa) saranno utilizzate ed interpretate in una duplice prospettiva: da un lato si farà riferimento alla collocazione del luogo di lavoro in relazione alle aree turistiche del Veneto, dall'altro alla residenza del lavoratore attraverso un approccio simile a quello delle matrici di Origine/Destinazione (O/D) impiegate negli studi sulla domanda di mobilità. Esse verranno impiegate per definire i bacini di reclutamento dei lavoratori, ovvero le aree geografiche dalle quali le aziende attingono per reperire la manodopera stagionale necessaria. Mentre nelle matrici O/D, per definire i percorsi effettuati con periodicità dai lavoratori vengono considerati la localizzazione del posto di lavoro e il domicilio del lavoratore, in questo approfondimento (nel quale peraltro non ci si riferisce al concetto di mobilità in senso stretto) le dimensioni geografiche considerate sono la residenza del lavoratore e la localizzazione dell'unità lavorativa in cui viene assunto.

A questo proposito occorre sottolineare che le informazioni presenti in Silv riferite all'indirizzo del lavoratore risultano formalmente attribuite al campo domicilio. Di fatto, dopo alcune verifiche sui dati presenti nell'archivio e grazie ad alcuni riscontri in merito alle modalità con cui vengono effettuate le registrazioni nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie<sup>13</sup>, è stato possibile assumere – peraltro con maggior certezza nel caso dei lavoratori stagionali e interessati da spostamenti di lungo raggio – che le informazioni presenti in Silv siano di fatto riconducibili alla residenza del lavoratore. È, infatti, del tutto plausibile ipotizzare che lavoratori provenienti da lunghe distanze per un impiego limitato nel tempo risiedano (con o senza l'elezione di un domicilio diverso) in zone limitrofe a quelle della struttura in cui lavorano, mentre la loro residenza resti più stabilmente vincolata al luogo di provenienza.

## 2. LE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI STAGIONALI

Nel 2023 le sette aree turistiche del Veneto hanno generato, nei mesi di picco, un flusso di attivazioni contrattuali a tempo determinato che, complessivamente, ha interessato circa 66mila lavoratori. La maggiore parte di essi si concentra in tre aree: la Costa, le città d'arte e il Lago di Garda (23mila, 22mila e 13mila, rispettivamente) (**tab. 2.1**).

---

una numerosità veramente esigua: nel periodo considerato (dal 2013 al 2023) l'incidenza di questi lavoratori varia dallo 0,3% allo 0,6% sul totale di quelli a tempo determinato considerati di ciascun anno.

<sup>12</sup> Ogni area turistica in realtà è caratterizzata da picchi diversi sia nell'estensione temporale che nell'intensità della presenza di lavoratori a tempo determinato, nello specifico due zone hanno un comportamento peculiare: nelle Colline del Prosecco, ad esempio, la stagionalità è appena accennata e tuttavia i mesi scelti sono quelli caratterizzati dai numeri di lavoratori a tempo determinato maggiori; le Terme euganee invece hanno un unico mese di reale flessione nel numero di lavoratori corrispondente a febbraio mentre a luglio ne hanno una meno forte. Per omogeneità di trattazione anche per queste aree le analisi si limiteranno al periodo che va da giugno a settembre. Nel complesso, le stagionalità delle varie aree sono da considerarsi persistenti nel tempo in quanto dal 2013 non mostrano variazioni significative, con l'unica eccezione del *lockdown* del 2020.

<sup>13</sup> Più consulenti ed operatori del settore hanno confermato sia la prassi di non eleggere un domicilio diverso dalla residenza per spostamenti legati ad attività lavorative di breve periodo, sia la consuetudine di comunicare le informazioni relative all'anagrafica del lavoratore utilizzando le informazioni relative alla residenza.

La distribuzione delle qualifiche dei lavoratori<sup>14</sup> restituisce come profili più diffusi quello dei camerieri (28,9%) e del personale che risulta inquadrato come non qualificato<sup>15</sup> (21,6%); ne consegue che la metà dei lavoratori assunti a tempo determinato nei servizi turistici risulta appartenere a una di queste due fattispecie. La concentrazione di specifiche tipologie professionali nelle aree turistiche appare in certa misura legata alle caratteristiche intrinseche del turismo nelle aree stesse. Mentre nelle Dolomiti e nell'Altopiano di Asiago la percentuale di camerieri è maggioritaria e supera il 40%, nelle altre aree emergono specializzazioni differenti.

Nelle Colline del Prosecco, ad esempio, risultano essere molto frequenti le assunzioni di baristi e addetti alla ristorazione (26% contro il 13,8% del totale) e di cuochi (17,5% contro 12,7%). Nelle città d'arte la domanda di lavoro è elevata per i professionisti del benessere e dell'intrattenimento<sup>16</sup> (8,8% contro 4,7% del totale), mentre nell'area delle Terme euganee interessa in modo rilevante i tecnici (quali massaggiatori e bagnini) e il personale qualificato (17,1% contro 9,4%).

**Tab. 2.1 – Veneto. Distribuzione % dei lavoratori assunti con contratti a tempo determinato per area turistica e principali caratteristiche (2023)**

	Città d'arte	Costa	Lago di Garda	Dolomiti	Terme euganee	Colline del Prosecco	Altopiano di Asiago	Totale aree turistiche
<b>Totale</b>								
Val. ass.	21.533	23.313	12.834	4.418	2.434	747	750	66.029
Comp. %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>- profilo professionale</b>								
Impiegati (accoglienza, segreteria, amministr.)	9,2	8,6	9,3	7,3	10,3	4,6	3,7	8,8
Tecnici e personale qualificato	10,1	10,5	7,0	3,9	17,6	9,2	5,2	9,4
Professionisti del benessere e dell'intrattenimento	8,8	3,2	3,5	0,5	0,4	1,3	1,7	4,8
Cuochi	10,3	13,7	13,5	15,7	12,2	17,5	12,4	12,7
Baristi e addetti ristorazione	16,9	12,4	13,4	7,1	10,2	26,0	12,3	13,8
Camerieri	26,3	28,4	29,7	40,4	27,6	26,6	45,3	28,9
Personale non qualif. (pulizie, facchini, custodi)	18,4	23,2	23,6	25,0	21,6	14,7	19,3	21,6
<b>- genere</b>								
Uomini	54,7	49,5	49,5	47,1	44,9	37,9	37,2	50,6
Donne	45,3	50,5	50,5	52,9	55,1	62,1	62,8	49,4
<b>- età</b>								
15-24 anni	30,4	28,4	26,4	32,4	18,6	37,9	35,2	28,8
25-34 anni	28,9	18,1	22,6	20,7	17,1	26,0	17,2	22,7
35-44 anni	17,7	17,6	19,4	15,1	18,6	15,4	14,1	17,8
45-54 anni	14,1	20,0	18,7	16,8	25,1	11,9	19,2	17,7
55-64 anni	7,4	13,2	11,3	13,2	18,9	8,6	12,0	11,1
>65 anni	1,0	2,8	1,6	1,8	1,7	0,3	2,3	1,8
N.d.	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
<b>- cittadinanza</b>								
Italiani	65,6	70,5	68,9	78,3	78,3	75,2	84,4	69,6
Stranieri	34,4	29,5	31,1	21,7	21,7	24,8	15,6	30,4

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV

La distribuzione per genere indica un sostanziale equilibrio tra uomini e donne nel complesso delle aree turistiche, ma in alcune di esse, anche in ragione della peculiare specializzazione dell'attività turistica, come ad esempio le Colline del Prosecco e l'Altopiano di Asiago, si nota una certa prevalenza di donne (62,1% e 62,8% rispettivamente contro il 49,4% del totale delle aree).

<sup>14</sup> Per maggiori dettagli sulla suddivisione delle qualifiche utilizzata in questo report si rimanda all'appendice metodologica.

<sup>15</sup> Questa categoria potrebbe essere sovradimensionata e di fatto comprendere una varietà più ampia di figure professionali che nella pratica, in base a logiche elusive, vengono inquadrare contrattualmente con profili più bassi di quelli effettivamente posseduti.

<sup>16</sup> In particolare, attori, strumentisti e ballerini.

Coerentemente con il fatto che il lavoro stagionale spesso si presta ad essere un impiego accessorio per giovani studenti o funzionale a percorsi di ingresso o transizione nel mercato del lavoro<sup>17</sup>, ben il 50% circa dei lavoratori interessati da un rapporto di lavoro stagionale in ambito turistico risulta avere un'età inferiore ai 35 anni. Nelle Colline del Prosecco e nell'Altopiano di Asiago si registrano incidenze particolarmente elevate di under 25 (37,9% e 35,2% rispettivamente), mentre le Terme euganee si distinguono per un peso relativamente maggiore dei lavoratori tra i 55 e i 64 anni che raggiunge il 17,8% contro l'11,1% del totale delle aree.

Per quanto riguarda i cittadini stranieri, la loro percentuale arriva al 30,4% dei lavoratori considerati ma la loro distribuzione nelle varie aree turistiche è abbastanza disomogenea e vanno dal 15,6% dell'Altopiano di Asiago al 34,4% delle città d'arte.

**Tab. 2.2 – Veneto. Distribuzione % dei lavoratori assunti con contratti a tempo determinato per principali caratteristiche e qualifiche (2023)**

	Impiegati	Tecnici e personale qualificato	Prof. del benessere e dell'intrattenimento	Cuochi	Baristi e addetti ristorazione	Camerieri	Personale non qualificato	Totale
<b>Totale</b>								
Val. ass.	5.812	6.220	3.146	8.364	9.100	19.097	14.290	66.029
Comp. %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>- genere</b>								
Uomini	35,8	52,9	52,2	84,9	39,1	40,3	56,3	50,6
Donne	64,2	47,1	47,8	15,1	60,9	59,7	43,7	49,4
<b>- età</b>								
15-24 anni	27,1	29,6	37,6	17,6	33,1	34,7	23,0	28,8
25-34 anni	25,9	20,9	32,6	24,6	26,4	21,6	18,1	22,7
35-44 anni	16,1	15,0	13,4	23,0	18,5	16,1	19,5	17,8
45-54 anni	17,4	18,4	8,0	20,0	14,6	16,6	21,8	17,7
55-64 anni	11,1	13,3	4,5	12,6	6,7	9,7	15,3	11,1
>65 anni	2,4	2,7	0,8	2,2	0,8	1,3	2,5	1,8
N.d.	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
<b>- cittadinanza</b>								
Italiani	87,0	84,2	83,6	62,4	78,9	69,8	51,2	69,6
Stranieri	13,0	15,8	16,4	37,6	21,1	30,2	48,8	30,4

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Le differenti distribuzioni delle caratteristiche sociodemografiche dei lavoratori nelle sette aree turistiche considerate dipendono almeno in parte dalla diversa richiesta di professionalità dei territori stessi (**tab. 2.2**). Alcune qualifiche, infatti, mostrano prevalenze più o meno accentuate di determinati profili: i cuochi, ad esempio, sono in gran parte uomini (84,9%) mentre camerieri, addetti alla ristorazione e impiegati sono in misura maggiore donne. Gli stranieri sono invece molto presenti tra il personale non qualificato (48,8%).

### 3. I BACINI DI RECLUTAMENTO

Definite le caratteristiche dei lavoratori stagionali impiegati nelle sette aree turistiche del Veneto, l'analisi proposta prosegue con l'esplorazione della connotazione spaziale dei movimenti nel mercato del lavoro. Da dove vengono i lavoratori a tempo determinato necessari a soddisfare la domanda di lavoro durante i picchi stagionali? Quanto distano le traiettorie degli spostamenti generati da questa domanda di lavoro?

<sup>17</sup> Sul tema si rimanda, ad esempio, alle evidenze del rapporto realizzato nell'ambito della collaborazione tra Fondazione Giuseppe Toniolo della Diocesi di Verona e Veneto Lavoro (2021), "Un futuro sospeso: il settore turistico veronese tra ripartenza e cambiamento. Un'indagine su occupazione, percorsi professionali e possibilità di valorizzazione delle risorse umane", [www.venetolavoro.it/work\\_](http://www.venetolavoro.it/work_)

Per rispondere a questi interrogativi verranno individuati e descritti i bacini di reclutamento dei lavoratori definiti in base alla distanza tra il comune di residenza e il comune di lavoro.

*Alcune questioni di metodo sulle modalità di definizione dei bacini di reclutamento e la questione degli arrivi dall'estero*

Per definire geograficamente i bacini di reclutamento si sono considerati il comune di residenza dei lavoratori e il comune in cui si colloca l'unità aziendale cui è riferita l'assunzione. In prima battuta si è deciso di suddividere i reclutamenti in intra ed extra-comunali mutuando la classificazione che Istat offre per gli spostamenti per motivi di studio e lavoro nell'ambito dei Censimenti permanenti della popolazione e delle abitazioni.<sup>18</sup> I lavoratori occupati in un comune diverso da quello in cui risiedono sono stati suddivisi in base alla distanza che intercorre tra i due comuni, individuata attraverso la matrice delle distanze prodotta da Istat e calcolata come distanza ottima tra i due "centroidi" delle Sezioni di Censimento in cui sono posizionati i Municipi<sup>19</sup> in base al grafo stradale del 2020, mentre la geografia dei comuni è quella al primo gennaio 2021. Questo significa che la distanza tra la sede del datore di lavoro e la residenza del lavoratore non è da intendersi come la distanza stradale tra due indirizzi, bensì come *proxy* di quella tra le due rispettive localizzazioni<sup>20</sup>. I lavoratori che hanno residenza fuori dal comune di lavoro sono stati quindi suddivisi in altre tre fasce: fino a 20 km, tra 20 e 50 km, oltre i 50km. Per garantirsi una confrontabilità temporale della nomenclatura dei comuni e, quindi, di tutte le variabili ad essi legate, è stata effettuata un'operazione di allineamento alla configurazione al 30 giugno 2024, con la riattribuzione dei comuni che non esistono più alle nuove realtà in cui sono confluiti.

Nel tentativo di identificare la dimensione geografica degli spostamenti, occorre tuttavia tener conto di una quota di lavoratori provenienti dall'estero: si tratta di cittadini stranieri arrivati in Italia appositamente per svolgere un lavoro stagionale oppure, appena arrivati, che vengono assunti a tempo determinato nel turismo. Ai fini dell'analisi, sembra opportuno arrivare a scorporare questi soggetti dalle classificazioni in precedenza ipotizzate, perché di fatto rappresentano un bacino di lavoratori che si caratterizza in modo differente. Un cittadino comunitario, ad esempio, può liberamente lavorare nei paesi dell'Unione Europea pur mantenendo la residenza all'estero. È evidente, dunque, che per una parte dei lavoratori stranieri le informazioni disponibili facciano riferimento al domicilio e non alla residenza; tuttavia, poiché non è disponibile una variabile che definisca con chiarezza queste situazioni è quantificarne con certezza il loro peso.

Per provare a circoscrivere le dimensioni di questo sottoinsieme di soggetti è utile ricorrere ad una stima, individuando dei segmenti di lavoratori stranieri con elevata probabilità di far parte di questo target. Dopo una prima suddivisione in comunitari e non comunitari - per questi ultimi, infatti, la possibilità di occupazione è subordinata alla presenza di un regolare permesso di soggiorno abilitante al lavoro - si è analizzato il motivo del permesso di soggiorno e lo *status* indicato nella Comunicazione Obbligatoria di assunzione. In base a queste informazioni, i cittadini non comunitari con permesso di soggiorno per "lavoro stagionale" e quelli "in attesa di permesso di soggiorno"<sup>21</sup> sono risultati circa 1.300.

**Veneto. Stima lavoratori non comunitari con permesso di soggiorno abilitante al lavoro stagionale e lavoratori comunitari potenzialmente domiciliati in Italia con contratto a tempo determinato nelle aree turistiche della regione (2023)**

	Lavoratori
Non comunitari con permesso per lavoro stagionale	202
Non comunitari in attesa di permesso	1.093
Comunitari con domicilio presso il datore di lavoro	588
Comunitari con domicilio nello stesso comune del datore di lavoro e in "esordio assoluto"	426
<b>Totale</b>	<b>2.309</b>

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

<sup>18</sup> Istat differenzia gli spostamenti per studio e lavoro in popolazione che si sposta all'interno dello "stesso comune di dimora abituale" e "fuori dal comune di dimora abituale". Sebbene in questo approfondimento si punti a delineare i bacini di reclutamento e non tanto la geografia degli spostamenti casa-lavoro, la dicotomizzazione proposta da Istat appare comunque una buona base di partenza per l'analisi.

<sup>19</sup> "Aggiornamento 2021 della Matrice delle Distanze temporali dei Comuni Italiani", Istat, nota tecnica, 2023

<sup>20</sup> A tutte le persone che lavorano nel comune A e residenti nel comune B verrà attribuito lo stesso numero di km calcolati come distanza tra i "centroidi" delle sezioni di censimento che contengono i Municipi dei due comuni.

<sup>21</sup> Cfr. Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2024), "Decreto flussi 2022. Quali esiti nel mercato del lavoro regionale? Un tentativo di verifica a partire dalle Comunicazioni Obbligatorie", in *Misure/120*, marzo, [www.venetolavoro.it/misure](http://www.venetolavoro.it/misure)

Più complessa, invece, è stata la stima del numero dei non residenti in Italia tra i lavoratori comunitari – nel complesso poco più di 5mila – perché non si dispone di variabili che li possano discriminare. Allo scopo si sono analizzate alcune variabili *proxy* che hanno permesso di individuare, anche in questo caso, i segmenti di popolazione straniera con alte probabilità di appartenere alla categoria dei cittadini stranieri domiciliati in Veneto ma residenti all'estero. Una delle ipotesi è che questi soggetti eleggano domicilio nelle prossimità del luogo di lavoro. In base a questo assunto, un target è dunque rappresentato dai lavoratori comunitari domiciliati presso la struttura in cui lavorano (in tutto 588). Per individuare questa corrispondenza, poiché gli indirizzi presenti in Silv non sono normalizzati<sup>22</sup>, si è resa necessaria un'operazione di *data cleaning* i cui dettagli sono descritti in Appendice.

L'operazione di stima di questo insieme di lavoratori ha portato ad includere anche i cittadini comunitari che lavorano nello stesso comune in cui sono domiciliati e che stanno facendo il loro esordio assoluto<sup>23</sup> nel mercato del lavoro regionale (426 lavoratori)<sup>24</sup>. Tra i lavoratori comunitari si arriva, quindi, a definire un totale di circa 1.100 potenziali residenti all'estero occupati in Veneto nei picchi stagionali<sup>25</sup>.

Sommando gli insiemi appena individuati si perviene a una stima complessiva di circa 2.300 lavoratori stranieri impiegati nelle attività stagionali del comparto turistico e provenienti direttamente dall'estero.

### 3.1. Identificazione dei bacini di reclutamento

Considerando la distanza tra il comune di residenza e quello di lavoro quale *proxy* delle traiettorie degli spostamenti dei lavoratori, le elaborazioni condotte sui dati Silv hanno permesso innanzitutto di identificare il riferimento territoriale a cui afferiscono i differenti bacini di reclutamento. Sulla base dei criteri di suddivisione individuati (analiticamente descritti nel precedente box), le analisi riferite al 2023 hanno evidenziato come, nel complesso delle sette aree turistiche del Veneto, il 40,7% dei lavoratori con contratti a tempo determinato risieda nello stesso comune in cui lavora (**tab. 3.1**). Questa misura viene qui assunta come capacità di autocontenimento spaziale.<sup>26</sup>

Se due lavoratori su cinque risiedono all'interno dello stesso comune in cui lavorano, la restante parte arriva dunque da altri territori. Ma da quanto distante? Dai comuni vicini, ovvero posti a una distanza inferiore ai 20 km, arriva il 18,3% di lavoratori e un'ulteriore quota arriva dai comuni tra i 20 e i 50 km (13,8%). Il 23,7% proviene da comuni posti a una distanza rilevante dal comune di lavoro, ovvero superiore ai 50 km (ed in questo caso è del tutto probabile che buona parte di essi sia in realtà domiciliata, ufficialmente o meno, nelle vicinanze del posto di lavoro). L'insieme dei lavoratori stranieri provenienti dall'estero si attesta, invece, al 3,5% del totale.

<sup>22</sup> Il sistema di data entry delle Comunicazioni Obbligatorie non prevede l'auto completamento degli indirizzi né pratiche di normalizzazione degli indirizzi ex post.

<sup>23</sup> Sono quei lavoratori che compaiono per la prima volta in Silv. Un esordio assoluto può sottendere varie fattispecie di lavoratori. Potrebbero essere lavoratori residenti che per ragioni di età sono alla prima esperienza lavorativa in assoluto, o lavoratori già presenti nel mercato del lavoro ma che vengono assunti per la prima volta da un'azienda in Veneto. Questi lavoratori potrebbero essere domiciliati in Veneto e aver lavorato sempre fuori regione o residenti in altre regioni per la prima volta occupati in Veneto o ancora lavoratori esteri (residenti o meno in Italia) che iniziano a lavorare per un'azienda in Veneto.

<sup>24</sup> Nel caso di lavoratori residenti all'estero e domiciliati nello stesso comune della struttura in cui lavorano, potrebbero esserci lavoratori che ripetono l'esperienza della stagione per più anni. In questo caso non si tratterebbe di esordio assoluto in quanto già effettuato negli anni precedenti. Sarebbe tuttavia difficile distinguerli dagli stranieri residenti in Veneto. In Silv il segmento dei comunitari residenti nello stesso comune della struttura in cui lavorano e che non sono alla prima esperienza lavorativa in Veneto è di circa 2.122 soggetti.

<sup>25</sup> Va da sé che questo numero sconta una serie di falsi positivi e falsi negativi. Al suo interno, ad esempio, ricadono infatti i giovani comunitari residenti che a vario titolo fanno il loro esordio nel mercato del lavoro, ma vengono esclusi gli stranieri residenti all'estero domiciliati in un comune diverso da quello in cui lavorano.

<sup>26</sup> Spesso il concetto di autocontenimento si applica a un'area estesa su più comuni e anche in questo caso avrebbe potuto essere intesa come l'insieme dei comuni di ciascuna area turistica. Tuttavia, alcune tra le aree considerate, hanno comuni non contigui territorialmente; è il caso delle città d'arte ma anche la Costa risulta separata in due tronconi dal comune di Venezia. Si è quindi optato per misurare l'autocontenimento comunale.

**Tab. 3.1 – Distribuzione % dei lavoratori assunti con contratti a tempo determinato per area turistica e distanza dal comune di residenza (2023)**

	Città d'arte	Costa	Lago di Garda	Dolomiti	Terme euganee	Colline del Prosecco	Altopiano di Asiago	Totale aree turistiche
<b>Totale</b>								
Val. ass.	21.533	23.313	12.834	4.418	2.434	747	750	66.029
Comp. %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lavora nello stesso comune di residenza	55,6	38,0	28,8	32,0	19,9	30,8	38,7	40,7
Lavora in comune che dista fino a 20 km	8,1	14,3	33,9	15,4	53,2	49,8	25,3	18,3
Lavora in comune che dista fino a 50 km	14,4	15,5	12,8	6,1	12,9	8,8	12,9	13,8
Lavora in comune che dista oltre 50 km	18,1	28,6	21,2	43,1	12,1	8,0	19,7	23,7
Lavoratori provenienti dall'estero	3,7	3,7	3,3	3,4	1,9	2,5	3,3	3,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Le differenze nelle dimensioni dell'autocontenimento delle sette aree analizzate sono rilevanti<sup>27</sup>. Le città d'arte sono un caso a sé stante; con il 55,6% dei lavoratori impiegati nello stesso comune di residenza, staccano di oltre 15 punti le aree che seguono in termini di percentuali di autocontenimento. Tra le altre aree, l'Altopiano di Asiago e la Costa (38,7% e 38% rispettivamente) sono quelle che mostrano percentuali più vicine al dato complessivo. Le Dolomiti, le Colline del Prosecco e il Lago di Garda sono invece accomunate da percentuali di autocontenimento attorno al 30% mentre più distanti si collocano le Terme euganee che si fermano al 18,1%. Va comunque specificato che la percentuale di persone che lavorano nel comune in cui risiedono non è sufficiente a descrivere in toto la geografia della domanda di lavoro in quanto le distanze degli spostamenti da fuori comune possono variare molto al di là delle percentuali di autocontenimento.

Le realtà occupazionali delle Terme euganee e delle Colline del Prosecco risultano reclutare la metà dei loro lavoratori stagionali in comuni limitrofi, ovvero in un'area che si situa in un raggio di 20 km. Nelle Dolomiti invece, pur avendo una percentuale di autocontenimento simile a quella delle Colline del Prosecco, l'assunzione di due stagionali su cinque riguarda lavoratori provenienti da oltre 50 km di distanza. Se è vero che la geografia amministrativa dell'area dolomitica sembra avere una certa rilevanza,<sup>28</sup> è vero anche che due terzi dei lavoratori bellunesi di questo target proviene da fuori regione e dunque con spostamenti di lunghissimo raggio.

**Tavola 3.1 – Veneto. Classificazione delle aree turistiche in relazione alla distribuzione dei lavoratori per distanza dalla localizzazione dell'unità locale di assunzione (2023)**

Area	Autocontenimento	Reclutamento di corto-medio raggio (<50 km)	Reclutamento di lungo Raggio (>50 km)
Città d'arte	Molto alto	Basso	Basso
Costa	Alto	Medio	Medio
Lago di Garda	Medio	Alto	Basso
Dolomiti	Medio	Basso	Alto
Terme euganee	Basso	Molto alto	Molto basso
Colline del Prosecco	Medio	Molto alto	Molto basso
Altopiano di Asiago	Alto	Alto	Basso

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

<sup>27</sup> In via del tutto esplorativa si è provato a rilevare la presenza di relazioni tra le percentuali di autocontenimento a livello comunale con alcune variabili sociodemografiche e relative al mercato del lavoro comunale (residenti, tasso di occupazione, tasso di disoccupazione, peso del settore turistico sul totale degli addetti, rapporto addetti/occupati ecc.) ma non sono state trovate relazioni degne di nota.

<sup>28</sup> In provincia di Belluno i comuni hanno la superficie media più elevata rispetto alla media regionale (53 kmq contro 32 kmq) e una densità demografica molto più bassa della media regionale (59 abitanti per kmq contro 290).

Da quest'analisi emergono, in sintesi, tre tipologie di aree (**tavola 3.1**):

- il primo gruppo è composto da aree con elevato livello di autocontenimento; le città d'arte, l'Altopiano di Asiago e la Costa. Indubbiamente queste tre aree hanno livelli di concentrazione diversi: se l'autocontenimento è massimo nelle città d'arte, diventa minore nell'Altopiano di Asiago in cui però c'è una forte presenza di lavoratori che risiedono a corte e medie distanze, mentre la Costa ha anche una discreta quota di lavoratori che risiedono a oltre 50 km;
- il secondo gruppo è quello che vede un medio o basso autocontenimento ma una forte presenza di lavoratori che risiedono in comuni entro i 50 km dal comune di lavoro: è il caso del Lago di Garda, delle Terme Euganee e delle Colline del Prosecco;
- il terzo gruppo è costituito dall'area delle Dolomiti che è caratterizzata da una presenza elevata di lavoratori che risiedono a più di 50 km e coperture medio-basse sulle distanze inferiori.

### 3.2. Bacini di reclutamento e qualifiche professionali

Posto che le diverse tipologie di aree e il peso dei comparti turistici sottesi (alloggi, ristorazione, ecc.) influenzano la composizione dei profili professionali richiesti, come si relazionano le qualifiche con i bacini di reclutamento? La tipologia di qualifiche richieste dalle strutture turistiche influenza la distanza da cui arrivano i lavoratori stagionali?

**Tab. 3.2 – Veneto. Distribuzione % dei lavoratori assunti con contratti a tempo determinato per qualifica e distanza dal comune di residenza (2023)**

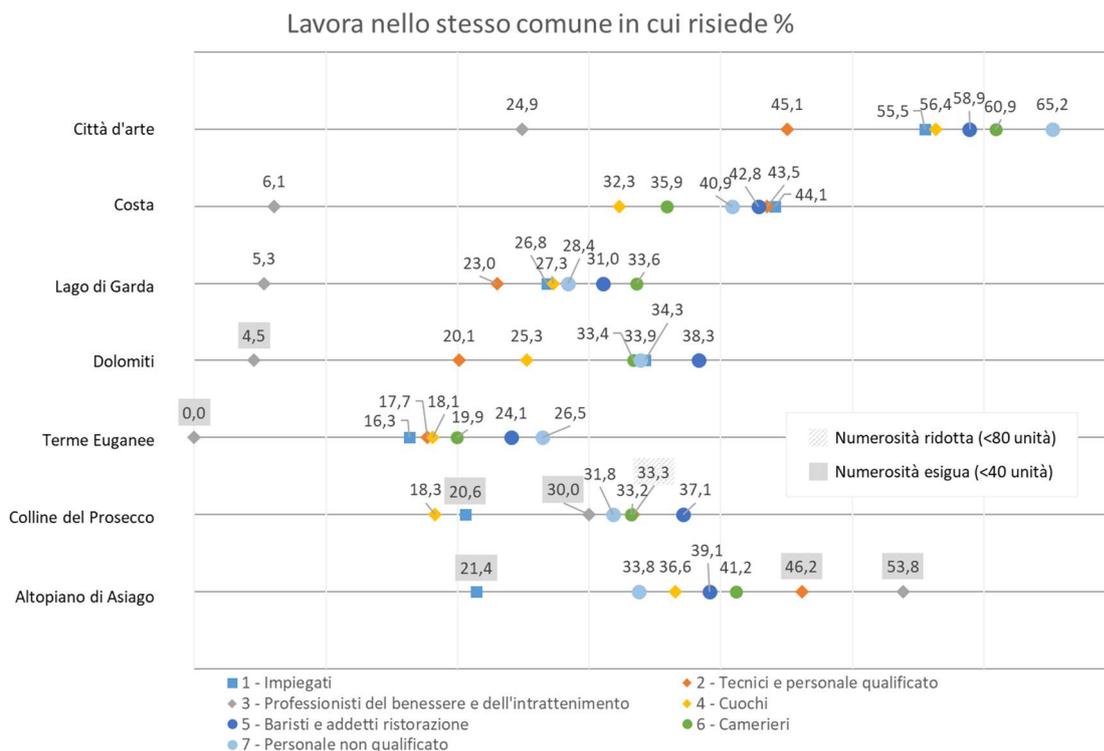
	Impiegati	Tecnici e personale qualificato	Prof. del benessere e dell'intrattenimento	Cuochi	Baristi e addetti ristorazione	Camerieri	Personale non qualificato	Totale
<b>Totale</b>								
Val. ass.	5.812	6.220	3.146	8.364	9.100	19.097	14.290	66.029
Comp. %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lavora nello stesso comune di residenza	42,4	38,6	17,5	36,4	46,2	42,1	43,8	40,8
Lavora in comune che dista fino a 20 km	20,2	22,2	7,7	15,6	20,6	18,2	18,0	18,2
Lavora in comune che dista fino a 50 km	17,3	15,5	11,0	12,1	14,0	13,5	13,5	13,8
Lavora in comune che dista oltre 50 km	18,6	22,1	57,0	33,4	17,3	22,9	18,4	23,7
Lavoratori provenienti dall'estero	1,4	1,7	6,8	2,5	1,8	3,3	6,3	3,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Analizzando la distribuzione delle distanze per qualifica professionale si possono identificare essenzialmente tre gruppi (**tab. 3.2**). Il primo è quello formato dagli impiegati, baristi/addetti alla ristorazione, camerieri e personale non qualificato che ha percentuali di autocontenimento superiori al 42%: questo significa che le aziende del comparto turistico che cercano questo tipo di profili individuano due lavoratori su cinque nello stesso comune in cui sono localizzate. Il secondo gruppo è quello dei cuochi e dei tecnici/personale qualificato, ovvero profili a media qualificazione che tendenzialmente hanno percentuali di autocontenimento un po' inferiori: tuttavia mentre i tecnici vengono reperiti in maggiore misura nelle vicinanze (22,2% risiede in un comune che dista fino a 20 km da quello di lavoro contro 18,2% del totale), i cuochi provengono da distanze superiori (33,4% risiede in un comune che dista più di 50 km da quello di lavoro contro 23,7% del totale). Infine, i professionisti del benessere e dell'intrattenimento sono caratterizzati da una percentuale molto bassa di autocontenimento (sotto il 20%): quasi il 60% dei lavoratori con questo profilo proviene da più di 50 km di distanza e un ulteriore 7% arriva direttamente dall'estero<sup>29</sup>.

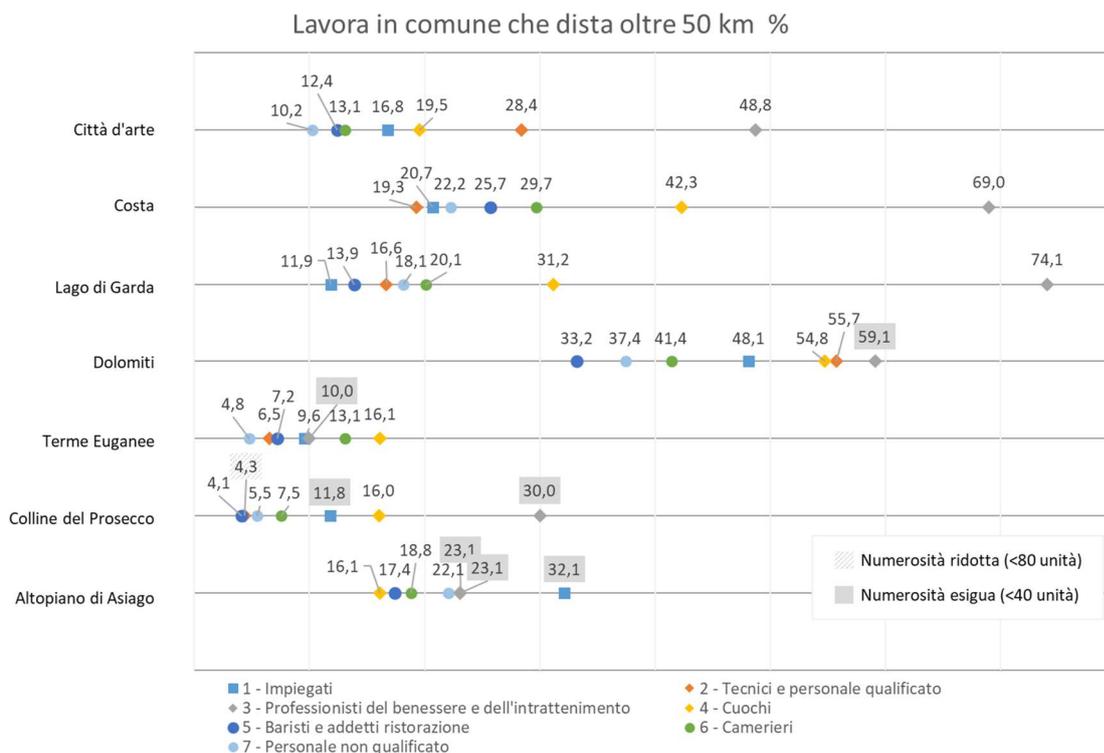
<sup>29</sup> Va ribadito che le aree che contano una presenza rilevante di lavoratori con questa qualifica sono le città d'arte, il Lago di Garda e la Costa (8,8%, 3,5% e 3,2% rispettivamente) mentre per le altre è del tutto trascurabile.

**Graf. 3.1 – Veneto. Lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e che lavorano nello stesso comune in cui risiedono per area turistica e qualifica (2023)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Graf. 3.2 – Veneto. Lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e che lavorano a più di 50 km dal comune di residenza per area turistica e qualifica (2023)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Entrando nel dettaglio delle aree turistiche si può comunque osservare una certa variabilità nelle ricorrenze associate alle diverse figure professionali (**graff. 3.1 e 3.2**). Nelle città d'arte il profilo con la percentuale di autocontenimento più elevato è quello del personale non qualificato con il 65,2% di lavoratori occupati nello stesso comune di residenza. In quest'area le percentuali di autocontenimento sono molto elevate anche per camerieri, baristi/addetti alla ristorazione, cuochi e impiegati (tutti superiori al 55%); nel caso dei tecnici e dei professionisti del benessere e dell'intrattenimento, la quota di autocontenimento è più bassa rispetto alle altre qualifiche, ma è comunque 4 volte più elevata rispetto all'area che si posiziona seconda (24,9% contro 6,1% della Costa). Tra le zone con le percentuali più basse di lavoratori impiegati nello stesso comune di residenza ci sono le Terme euganee dove, peraltro, risulta particolarmente contenuta la quota di personale impiegatizio reclutato in ambito intra-comunale (solo il 16%).<sup>30</sup>

Nelle Dolomiti, ovvero l'area caratterizzata dalla percentuale di personale proveniente da distanze maggiori, più della metà delle assunzioni dei cuochi e dei tecnici interessa lavoratori residenti in comuni situati a più di 50 km dal luogo di lavoro. Si tratta di profili che in generale evidenziano bacini di reclutamento particolarmente ampi, come anche nel caso dei camerieri dove uno su due risiede a più di 50 km dal luogo di lavoro. Per quanto riguarda i professionisti del benessere e dell'intrattenimento le percentuali di reclutamento a lungo raggio sono elevatissime: 3 lavoratori su 4 nell'area del Lago di Garda e nella Costa (74,1% e 69% rispettivamente), 1 su 2 nelle città d'arte. Nella Costa si segnala anche una significativa variabilità nel caso dei cuochi: da un lato uno su tre vive nello stesso comune in cui lavora, dall'altro il 42% risiede a oltre 50km.

### 3.3. Bacini di reclutamento per comparti e dimensioni aziendali

Oltre all'area geografica e alle qualifiche, vi sono anche altre variabili che risultano influire sulla geografia dei bacini di reclutamento. In prima battuta, il comparto turistico è composto da molti ambiti occupazionali che hanno caratteristiche molto diversificate tra loro, sia come tipologia di offerta di servizi che come tipologia di professionalità richieste (**tab. 3.3**).

**Tab. 3.3 – Veneto. Lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e che lavorano a più di 50 km dal comune di residenza per dettaglio settoriale dell'azienda (2023)**

	Alberghi	Altri esercizi ricettivi	Ristoranti	Altri esercizi di ristorazione/ bar	Altri servizi turistici	Totale
<b>Totale</b>						
Val. ass.	21.879	5.169	19.614	10.145	9.222	66.029
Comp. %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lavora nello stesso comune di residenza	37,8	41,0	44,8	47,4	32,4	40,8
Lavora in comune che dista fino a 20 km	19,0	20,5	16,2	19,6	17,9	18,2
Lavora in comune che dista fino a 50 km	13,6	15,3	12,5	13,0	16,9	13,8
Lavora in comune che dista oltre 50 km	25,4	20,3	22,6	17,7	30,2	23,7
Lavoratori provenienti dall'estero	4,2	2,9	3,9	2,3	2,6	3,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

In questo senso la ristorazione mostra percentuali più elevate di autocontenimento rispetto alla media complessiva, soprattutto nella componente della ristorazione legata alle gelaterie, pasticcerie e bar (47,4% contro il 40,8% complessivo). Quote di reclutamenti a distanze elevate sono invece associate soprattutto ai servizi turistici legati agli stabilimenti balneari, parchi divertimento e teatri (30,2% contro il 23,7%), ambiti nei quali ha sicuramente un certo peso la forte incidenza di tecnici e professionisti dell'intrattenimento (come già osservato, tra le figure per le quali si osservano quote di reclutamento su distanze più elevate).

<sup>30</sup> Di fatto le percentuali di autocontenimento di tutte le qualifiche hanno i loro valori massimi nelle città d'arte. Solo i professionisti del benessere e dell'intrattenimento dell'Altopiano e delle Colline del Prosecco hanno percentuali di autocontenimento più elevate, ma la presenza di questi lavoratori in queste aree è del tutto trascurabile.

**Tab. 3.4 – Veneto. Lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e che lavorano a più di 50 km dal comune di residenza per dimensione dell'azienda (2023)**

	Aziende con meno di 5 stagionali	Da 6 a 15 stagionali	Da 15 a 50 stagionali	Più di 50 stagionali	Totale
<b>Totale</b>					
Val. ass.	13.036	18.652	17.866	16.475	66.029
Comp. %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lavora nello stesso comune di residenza	52,7	46,3	36,2	30,4	40,8
Lavora in comune che dista fino a 20 km	19,7	16,8	18,3	18,5	18,2
Lavora in comune che dista fino a 50 km	12,1	13,1	13,4	16,3	13,8
Lavora in comune che dista oltre 50 km	12,5	20,1	28,2	31,7	23,7
Lavoratori provenienti dall'estero	3,1	3,7	3,9	3,1	3,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Anche le dimensioni delle aziende<sup>31</sup> sembrano avere una certa relazione con le distanze di reclutamento (**tab. 3.4**): al crescere del numero di stagionali richiesti aumenta la quota di lavoratori che risiedono a lunghe distanze dal comune di lavoro e parallelamente diminuisce la quota di autocontenimento. Per le aziende che risultano impiegare al massimo 5 stagionali, nel periodo considerato, la quota di lavoratori che risiede nel comune in cui lavora è pari al 52,7% contro il 40,8% del totale.

Va sottolineato che tutte le variabili considerate hanno delle forti interrelazioni tra loro e ognuna contribuisce a spiegare una parte del fenomeno. Le dimensioni aziendali sono associate ad alcuni sottosettori specifici; a loro volta, i sottosettori sono legati ad alcune professionalità e la loro presenza nei territori è caratterizzata da alcune concentrazioni riconoscibili. Il fatto che un'azienda possa assumere uno stagionale che risiede nel comune in cui ha sede l'attività è quindi un mix di tutte queste caratteristiche.<sup>32</sup>

#### 4. LE DIRETTRICI DI RECLUTAMENTO NELLE AREE TURISTICHE

I bacini di reclutamento delle sette aree turistiche considerate hanno caratteristiche diverse tra loro sia in relazione alle percentuali di autocontenimento, sia alla quantità di lavoratori stagionali provenienti da medie e lunghe distanze. Il livello di autocontenimento, tuttavia, pur essendo un indicatore molto utile per descrivere l'estensione dei bacini di reclutamento, nulla dice sulla struttura interna dei bacini stessi. La quantità di lavoratori attribuita a ciascuna area è distribuita omogeneamente o proviene in gran parte da un numero ristretto di comuni? I lavoratori impiegati in una determinata area turistica arrivano in gran parte da un piccolo gruppo di comuni o sono distribuiti più o meno omogeneamente tra molti? Andando a un livello di granularità più dettagliato, esistono direttrici di reclutamento residenza-lavoro quantitativamente più rilevanti di altre?

Per rispondere a queste domande, in prima battuta viene analizzata la concentrazione dei lavoratori stagionali nei comuni di ciascuna area. Se la concentrazione è bassa vuol dire che i lavoratori stagionali attribuiti a un'area sono distribuiti omogeneamente tra tutti i comuni dell'area; al contrario un'alta concentrazione indica che alcuni comuni condensano la gran parte dei lavoratori di un'area. A tal fine si sono calcolati gli indici di Herfindahl-Hirschman<sup>33</sup> per ciascuna delle aree (**tab. 4.1 e tavola 4.1**).

<sup>31</sup> In quest'analisi, le dimensioni aziendali sono state approssimate con il numero di lavoratori stagionali richiesti.

<sup>32</sup> Alcune analisi esplorative condotte sui dati (indice di associazione di Goodman-Kruskall, tree analysis) indicano che sembra essere l'area a determinare maggiormente la propensione all'autocontenimento, seguita da qualifiche, sottosettori e dimensioni.

<sup>33</sup> Indici di Herfindahl-Hirschman con valori inferiori a 0.01 indicano una bassa concentrazione, indici tra 0,15 e 0,25 indicano una concentrazione moderata e indici sopra lo 0,25 indicano un'elevata concentrazione ("Horizontal Merger Guidelines (08/19/2010)". justice.gov. United States Department of Justice. August 19, 2010. Retrieved October 9, 2024.)

**Tab. 4.1 – Misure della concentrazione dei lavoratori: indici standardizzati di Herfindahl-Hirschman calcolati per comuni di lavoro e di residenza nelle varie aree turistiche (2023)**

Area	Indice sui comuni di lavoro	Indice sui comuni di residenza
Città d'arte	0,249	0,155
Costa	0,114	0,042
Lago di Garda	0,061	0,028
Dolomiti	0,137	0,020
Terme euganee	0,292	0,052
Colline del Prosecco	0,093	0,050
Altopiano di Asiago	0,245	0,112

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Le Terme euganee risultano l'area con il livello di concentrazione maggiore (0,292); questo significa che in quest'area pochi comuni concentrano gran parte dei lavoratori stagionali assunti: i comuni di Abano Terme e Montegrotto Terme, infatti, riuniscono più del 75% degli stagionali che lavorano nell'area. Anche le città d'arte e l'Altopiano di Asiago riportano indici elevati. In queste tre aree il comune principale attrae più di metà dei lavoratori di ciascuna area; Venezia arriva al 55,1%, Asiago al 52,1% e Abano Terme al 50,9%. L'area con la concentrazione più bassa invece è quella del Lago di Garda in cui bisogna sommare i primi quattro comuni per arrivare al 50% dei lavoratori. Quest'area e le Colline del Prosecco sono caratterizzate quindi da una presenza di lavoratori stagionali maggiormente distribuita tra i vari comuni.

Spostando invece l'attenzione sui comuni di residenza da cui provengono i lavoratori presenti nelle varie aree, si possono individuare essenzialmente due situazioni. La prima è quella delle città d'arte e dell'Altopiano di Asiago che sono caratterizzate da indici di concentrazione mediamente elevati: in queste due aree più di un quarto dei lavoratori proviene da un solo comune. Le altre aree mostrano invece indici di concentrazione decisamente più bassi, indicando situazioni in cui i lavoratori provengono in maniera diffusa da più comuni.

**Tavola 4.1 – Veneto. Classificazione delle aree per livello di concentrazione dei lavoratori per comune di lavoro e comune di provenienza (2023)**

Area	Livello di concentrazione dei lavoratori stagionali tra i comuni dell'area	Livello di concentrazione delle provenienze dei lavoratori stagionali
Città d'arte	Alto	Medio
Costa	Medio	Basso
Lago di Garda	Basso	Basso
Dolomiti	Medio	Basso
Terme euganee	Alto	Basso
Colline del Prosecco	Medio	Basso
Altopiano di Asiago	Alto	Medio

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Emergono quindi alcune tipologie di distribuzione territoriale delle direttrici di reclutamento all'interno delle sette aree (**tab. 4.2**). I lavoratori stagionali del turismo delle città d'arte e dell'Altopiano di Asiago sono prevalentemente concentrati in un numero ristretto di comuni all'interno dell'area e in gran parte provengono da pochi comuni. Sono quindi aree in cui una parte rilevante dei lavoratori insiste su poche direttrici tipicamente caratterizzate da lavoratori che vivono e risiedono nel comune principale dell'area. Nel caso delle città d'arte il 35% dei lavoratori dell'area, ovvero uno su tre, lavora e risiede nel comune di Venezia, mentre nel caso dell'Altopiano il 20% dei lavoratori stagionali dell'area lavora e risiede nel comune di Asiago.

Le Terme euganee costituiscono un gruppo a sé stante in cui la maggior parte dei lavoratori si concentra su un numero ridotto di comuni, ma le loro provenienze sono maggiormente distribuite. In effetti tra le prime dieci direttrici dell'area per numero di lavoratori ben sei hanno come comune di lavoro Abano Terme, ma la direttrice più rilevante (gli stagionali che lavorano e risiedono nel comune di Abano) si ferma all'11,3% del totale dei lavoratori dell'area.

La Costa, le Dolomiti e le Colline del Prosecco sono invece caratterizzate da una forza lavoro stagionale distribuita su un numero maggiore di comuni (sebbene non così ampio) e su provenienze distribuite su vari comuni. La direttrice più rilevante di ciascuna di queste aree corrisponde a una quota sul totale di lavoratori stagionali che varia dal 9 al 13%.

L'area del Lago di Garda infine è caratterizzata da una distribuzione diffusa dei lavoratori nei vari comuni che la compongono e anche da un'elevata dispersione delle provenienze dei lavoratori stessi. La direttrice più importante, costituita dagli stagionali che risiedono e lavorano a Malcesine, non arriva al 5% del totale dei lavoratori dell'area.

Al di là delle direttrici intra-comunali, che sono comunque prevalenti tra quelle con numeri di lavoratori elevati (a livello regionale nove tra le prime dieci direttrici sono intra-comunali), esistono alcuni pattern in quelle extra-comunali che vale la pena sottolineare.

**Tab. 4.2 – Le principali direttrici di reclutamento comunali per ogni area; numero di stagionali e peso sul totale lavoratori dell'area (2023)**

Comune di lavoro	Comune di residenza	Numero lavoratori	%	Comune di lavoro	Comune di residenza	Numero lavoratori	%
<b>Città d'arte</b>				<b>Costa</b>			
Venezia	Venezia	7.460	34,6	Jesolo	Jesolo	3.015	12,9
Verona	Verona	2.796	13,0	Chioggia	Chioggia	1.686	7,2
Padova	Padova	935	4,3	Caorle	Caorle	1.278	5,5
Vicenza	Vicenza	519	2,4	San Michele al T.	San Michele al T.	1.159	5,0
Venezia	Mira	323	1,5	Cavallino-Treporti	Cavallino-Treporti	1.149	4,9
Venezia	Spinea	294	1,4	Jesolo	San Donà di Piave	740	3,2
Treviso	Treviso	273	1,3	Jesolo	Eraclea	434	1,9
Venezia	Cavallino-Treporti	168	0,8	Caorle	San Stino di L.	366	1,6
Venezia	Mogliano Veneto	162	0,8	San Michele al T.	Portogruaro	285	1,2
Venezia	Padova	162	0,8	Jesolo	Venezia	247	1,1
<b>Lago di Garda</b>				<b>Dolomiti</b>			
Malcesine	Malcesine	601	4,7	Cortina d'Ampezzo	Cortina d'Ampezzo	408	9,2
Bardolino	Bardolino	514	4,0	Auronzo di Cadore	Auronzo di Cadore	186	4,2
Lazise	Lazise	492	3,8	Livinallongo Col di L.	Livinallongo Col di L.	107	2,4
Garda	Garda	478	3,7	Val di Zoldo	Val di Zoldo	85	1,9
Peschiera del Garda	Peschiera del G.	405	3,2	Alleghe	Alleghe	73	1,7
Torri del Benaco	Torri del Benaco	237	1,8	Falcade	Falcade	72	1,6
Brenzone sul Garda	Brenzone sul G.	206	1,6	San Vito di Cadore	San Vito di Cadore	72	1,6
Castelnuovo del G.	Castelnuovo del G.	195	1,5	Comelico Superiore	Comelico Superiore	68	1,5
Lazise	Castelnuovo del G.	190	1,5	Cortina d'Ampezzo	San Vito di Cadore	63	1,4
Castelnuovo del G.	Verona	186	1,4	Rocca Pietore	Rocca Pietore	63	1,4
<b>Terme euganee</b>				<b>Colline del Prosecco</b>			
Abano Terme	Abano Terme	275	11,3	Conegliano	Conegliano	66	8,8
Abano Terme	Padova	140	5,8	Vittorio Veneto	Vittorio Veneto	57	7,6
Abano Terme	Montegrotto T.	135	5,5	Susegana	Susegana	20	2,7
Montegrotto Terme	Montegrotto T.	103	4,2	Conegliano	Susegana	19	2,5
Montegrotto Terme	Abano Terme	85	3,5	Pieve di Soligo	Pieve di Soligo	16	2,1
<b>Altopiano di Asiago</b>							
Asiago	Asiago	152	20,3				
Roana	Roana	64	8,5				
Asiago	Roana	42	5,6				
Asiago	Gallio	36	4,8				
Gallio	Gallio	33	4,4				

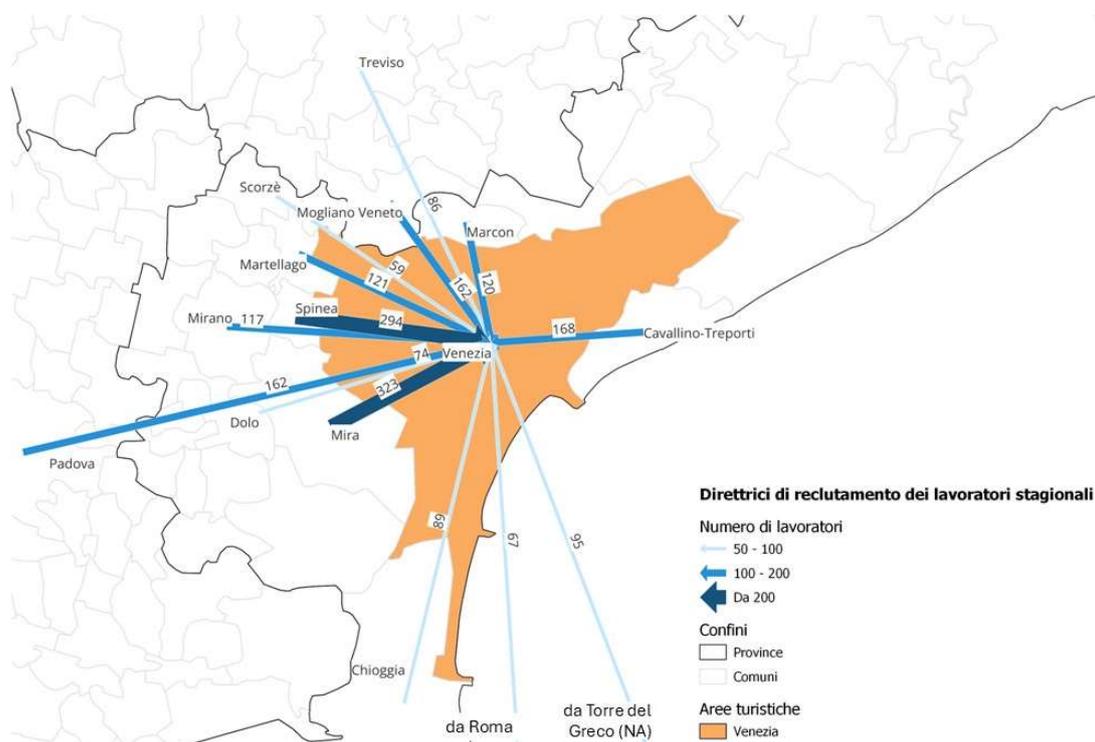
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Il comune di Venezia (**fig. 4.1**) è quello in cui si concentra il maggior numero di lavoratori stagionali del turismo a livello regionale; 11.872 dipendenti pari al 18% di tutti gli stagionali considerati nel complesso delle sette aree. Nonostante 7.460 di questi risiedano a Venezia, più di 4 mila lavoratori stagionali provengono da fuori comune. I flussi di reclutamento più consistenti arrivano dalla cintura urbana: circa 300 lavoratori si spostano da Mira così come da Spinea, seguite da Cavallino-Treporti, Mogliano, Martellago, Marcon.

Un'altra direttrice importante è costituita dai lavoratori che risiedono a Padova: in questo caso è del tutto probabile che siano qui domiciliati e che usufruiscano della mobilità pubblica per spostarsi quotidianamente verso il capoluogo regionale. Da porre in evidenza anche due flussi di lunghissimo raggio sopra i 50 dipendenti stagionali che arrivano da Roma e da Torre del Greco<sup>34</sup>.

Andando a considerare la porzione a nord della Costa (**fig. 4.2**), quella che va da Cavallino-Treporti a San Michele al Tagliamento, i flussi più consistenti sono quelli attratti da Jesolo. Da San Donà di Piave provengono 740 stagionali e altri 434 da Eraclea: queste sono le due direttrici di lavoratori più consistenti a livello regionale tra quelle extra-comunali. Altri due flussi di stagionali importanti arrivano da Venezia e da Musile di Piave, entrambi superiori ai 200 lavoratori. Di minore portata, ma sempre superiori ai cento lavoratori, le provenienze da Cavallino-Treporti e Treviso. Altri flussi importanti di lavoratori sono quelli che hanno come provenienza San Stino di Livenza e come comune di lavoro Caorle e quelli che hanno come residenza Portogruaro e lavorano a San Michele al Tagliamento (366 e 285 rispettivamente). Molti dei lavoratori extra-comunali di Caorle provengono da San Donà di Piave, Eraclea, Portogruaro e Concordia Sagittaria, mentre San Michele al Tagliamento riceve anche flussi dalla confinante Latisana. Da segnalare come San Donà di Piave, sia per il suo bacino demografico, sia per la vicinanza e centralità rispetto a molti dei comuni costieri, costituisce un bacino di reclutamento importante per la Costa: 1.039 lavoratori risiedono in questo comune.

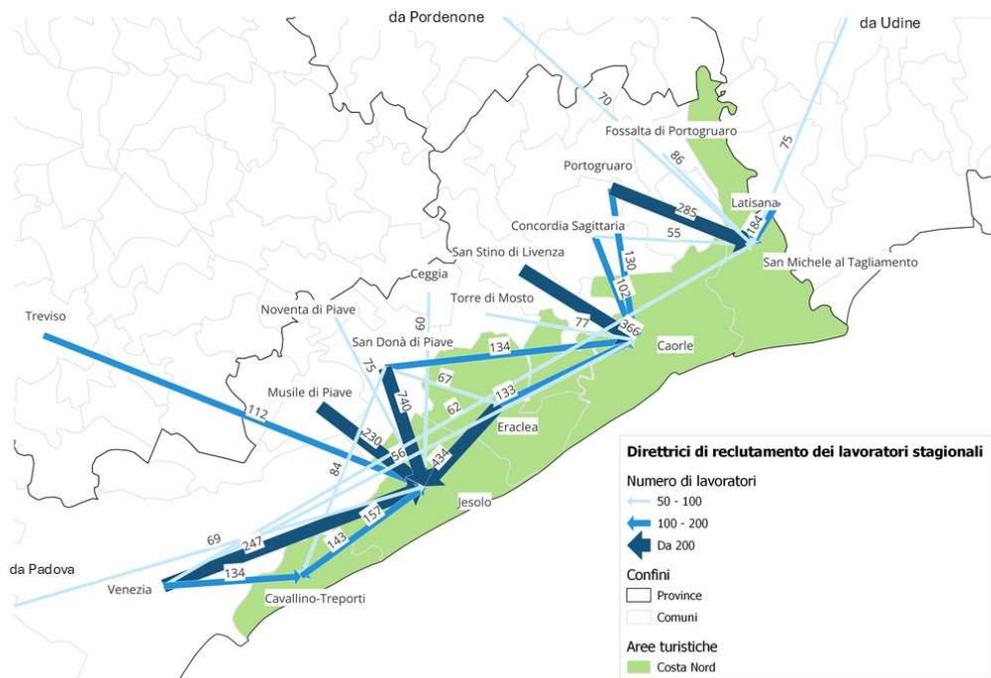
**Fig. 4.1 - Direttrici di reclutamento extra-comunali\* nel comune di Venezia (2023)**



\* Si considerano i movimenti che interessano più di 50 lavoratori.  
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv e cartografia Istat

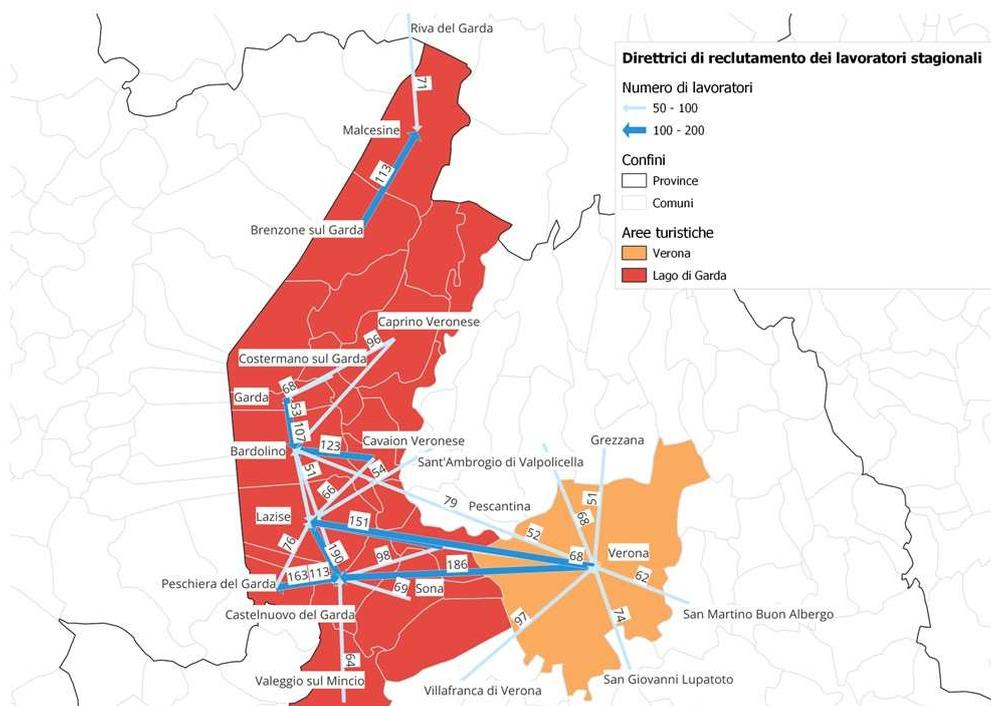
<sup>34</sup> Questo flusso sembra essere l'esempio di uno dei tanti casi di bacini fortemente ancorati nel territorio e legati a specifiche reti di reclutamento in ambito nazionale. Aziende o settori specifici che per il reperimento del personale necessario si muovono, anche su lunghe distanze, sfruttando relazioni fiduciarie.

**Fig. 4.2 – Direttrici di reclutamento extra-comunali\* nella parte nord della Costa Veneta (2023)**



\* Si considerano i movimenti che interessano più di 50 lavoratori.  
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv e cartografia Istat

**Fig. 4.3 – Direttrici di reclutamento extra-comunali\* nel Lago di Garda (2023)**



\* Si considerano i movimenti che interessano più di 50 lavoratori.  
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv e cartografia Istat

L'area del Garda (**fig. 4.3**), come visto in precedenza, è l'area turistica con la minore concentrazione territoriale di stagionali nel turismo, sia in termini di comuni di lavoro che di comuni da cui provengono i lavoratori. Ciononostante, possono essere individuate alcune zone interne in cui le direttrici di lavoro extra-comunali sono più consistenti. In particolare, la zona di Castelnuovo del Garda<sup>35</sup>, Lazise, Bardolino e, in misura minore, Garda concentra gran parte delle direttrici superiori ai 50 lavoratori. 190 tra gli stagionali che lavorano a Castelnuovo provengono da Lazise, altri 186 da Verona, 113 da Peschiera, mentre Bardolino riceve lavoratori soprattutto da Cavaion Veronese e Garda. Il comune di Verona, che occupa molti lavoratori nelle attività turistiche lì presenti, è un importante bacino per i comuni del Lago, di fatto il secondo comune per numero di residenti che vi lavorano, superato di poco solo da Bardolino. Va detto anche che esistono molti flussi extra-comunali intra-area, ovvero molti lavoratori risiedono in un comune del Garda o in un altro comune ma sempre facente parte dell'area turistica. In alcuni casi esistono anche importanti flussi bidirezionali, come nel caso di Castelnuovo-Peschiera e di Garda-Bardolino.

## 5. COME STANNO CAMBIANDO I BACINI DI RECLUTAMENTO

I dati visti finora restituiscono alcuni spunti sulla complessità del reclutamento che caratterizza soprattutto alcune aree turistiche e alcuni segmenti dell'occupazione stagionale. In alcune realtà la percentuale di lavoratori che risiedono a più di 50 km dal luogo di lavoro è considerevole, così come per alcuni tipi di qualifiche la ricerca di lavoratori si fa più complessa da un punto di vista geografico.

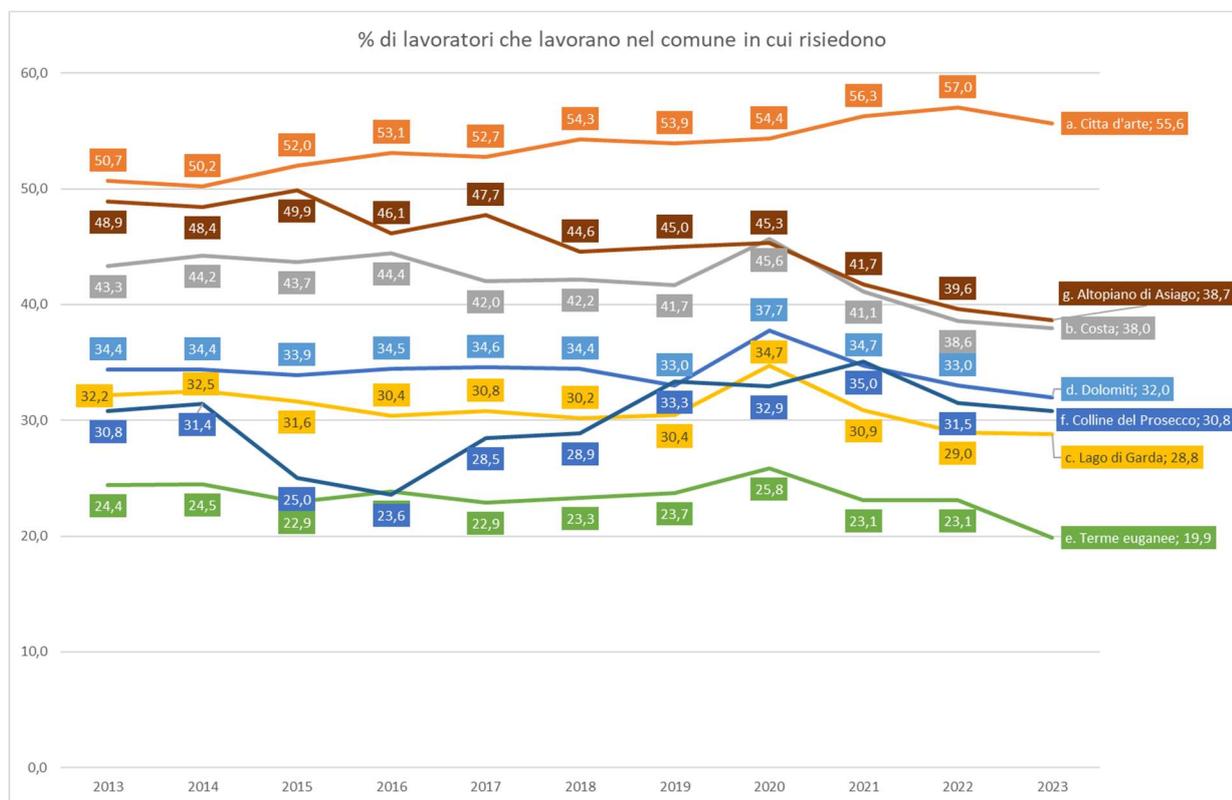
Se queste difficoltà sono comunque legate principalmente ad alcune zone o a qualifiche specifiche, la lettura del fenomeno nel tempo aggiunge un elemento di criticità che sembra essere maggiormente trasversale. Analizzando in prospettiva diacronica i dati dei reclutamenti degli stagionali del turismo dal 2013 al 2023, emerge una tendenza diffusa alla diminuzione delle percentuali di autocontenimento dei lavoratori delle aree turistiche, ovvero l'offerta di lavoro nei comuni turistici sembrerebbe coprire in maniera sempre meno adeguata la domanda di lavoro del settore turistico di ciascun comune (**graf. 5.1 e 5.2**).

L'unica area in cui la quota di lavoratori occupati nel comune di residenza è maggiore nel 2023 rispetto a dieci anni fa è quella delle città d'arte (55,6% del 2023 contro il 50,7% nel 2013). In tutte le altre aree le percentuali di autocontenimento non solo sono in calo da vari anni, ma sono sistematicamente inferiori rispetto a quelle di dieci anni fa. Nella maggior parte delle aree turistiche il picco dell'autocontenimento, per ovvie ragioni, è coinciso con l'anno della pandemia e delle restrizioni, tranne che per le Dolomiti in cui il picco è slittato di alcuni mesi. Nell'altopiano di Asiago la quota di lavoratori che ha la residenza nello stesso comune in cui lavora è di fatto costantemente scesa in tutto il periodo osservato, con una flessione di 10 punti percentuali complessivi (48,9% nel 2021 contro il 38,7% attuale).

Ma da dove provengono allora i lavoratori, essendo la quota dei residenti nei comuni turistici divenuta via via meno rilevante? In misura sempre maggiore arrivano da lunga distanza, ovvero da più di 50 km dal comune di lavoro (**tab. 5.1 e graf. 5.3**): in tutte le aree turistiche, ad eccezione delle città d'arte, la quota di questi reclutamenti è sistematicamente più elevata rispetto a quella di dieci anni fa. In particolare, si segnalano tre situazioni in cui sono ipotizzabili le maggiori difficoltà di reperimento del personale: le Dolomiti, la Costa e il Lago di Garda. Le strutture di queste aree stanno infatti fronteggiando il problema della progressiva riduzione della quota di autocontenimento, impiegando sempre più dipendenti provenienti da lunghe distanze.

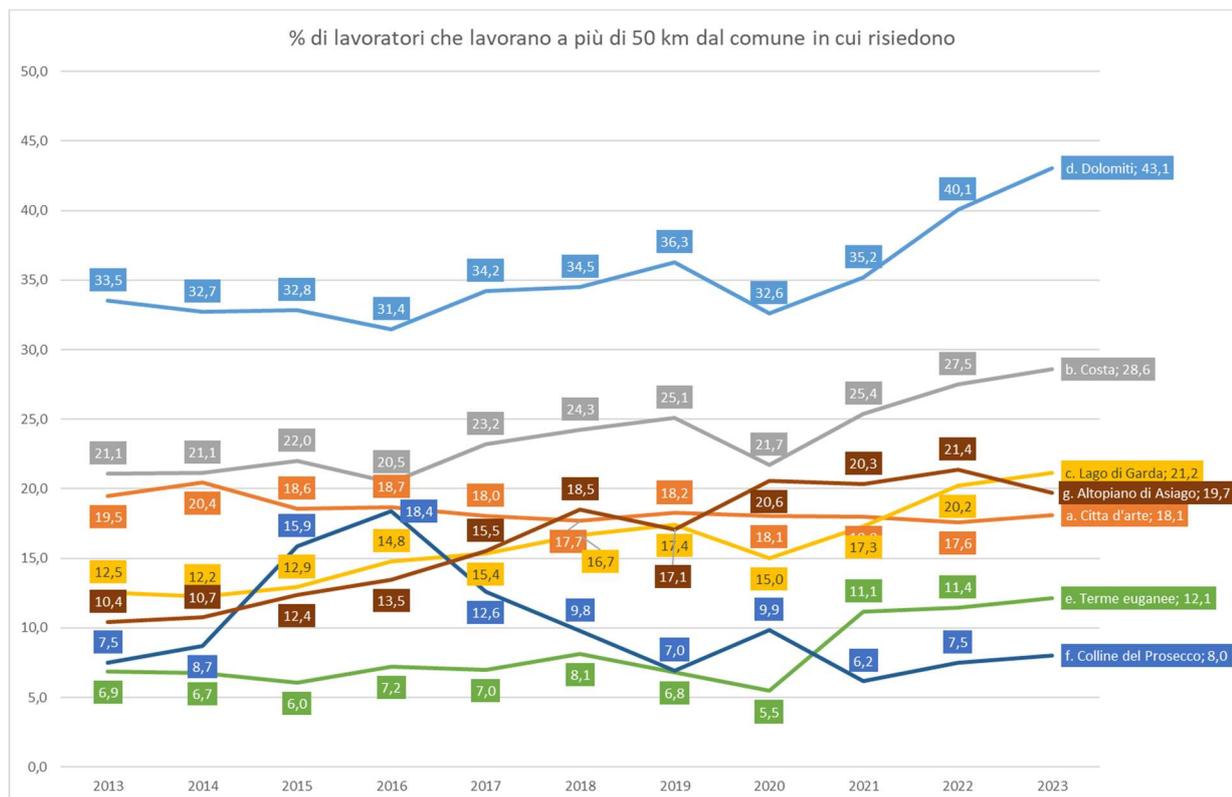
<sup>35</sup> Questa è la zona legata in misura particolare ai parchi tematici e di divertimento.

**Graf. 5.1 – Veneto. Lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e che lavorano nello stesso comune in cui risiedono per area turistica. Incid. % (2013-2023)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Tab. 5.2 – Veneto. Lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e che lavorano a più di 50 km dal comune di residenza per area turistica. Inc. % (2013-2023)**



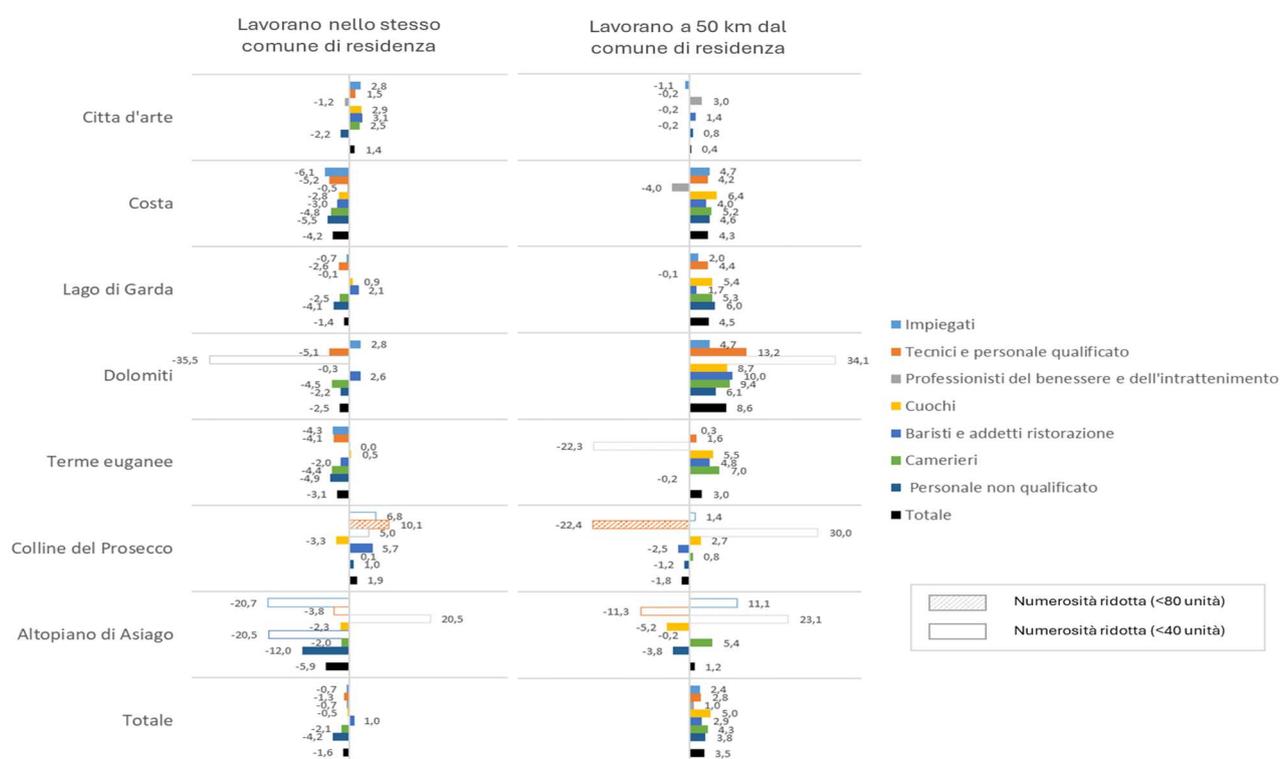
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Tab. 5.1 – Veneto. Lavoratori assunti con contratti a tempo determinato per tipologia di reclutamento: variazioni nel periodo 2018-2023**

	Autocontenuti		Totale stagionali		Saldo 2018-2023		Variazione % 2018-2023	
	2018	2023	2018	2023	Autocon- tenuti	Totale stagionali	Autocon- tenuti	Totale stagionali
Città d'arte	10.570	11.983	19.477	21.533	1.413	2.056	13,4	10,6
Costa	8.325	8.849	19.738	23.313	524	3.575	6,3	18,1
Lago di Garda	3.413	3.697	11.306	12.834	284	1.528	8,3	13,5
Dolomiti	1.272	1.413	3.694	4.418	141	724	11,1	19,6
Terme euganee	620	504	2.600	2.434	-116	-166	-18,7	-6,4
Colline del Prosecco	239	230	828	747	-9	-81	-3,8	-9,8
Altopiano di Asiago	289	290	648	750	1	102	0,3	15,7
Totale	24.728	26.966	58.291	66.029	2.238	7.738	9,1	13,3

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Graf. 5.3 – Variazione 2018-2023 delle percentuali di lavoratori assunti con contratti a tempo determinato che lavorano a più di 50 km dal comune di residenza per area turistica e qualifica**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Va tuttavia specificato che se è vero che l'autocontenimento registra una flessione in molti territori, questo accade non perché diminuisce il numero dei lavoratori che risiede e lavora nello stesso comune, ma perché questo segmento cresce meno di quello del totale degli stagionali del turismo. Tra il 2018 e il 2023 il loro numero è cresciuto di quasi 8mila unità, pari a una variazione del 13,3%. Anche i lavoratori del turismo che lavorano e risiedono nello stesso comune sono cresciuti nello stesso periodo ma del 9,1%. Quindi una maggiore pressione della domanda di lavoratori stagionali nel turismo non genera una crescita altrettanto elevata dell'offerta di lavoro tra i residenti di quel comune.<sup>36</sup> Scendendo a un livello di qualifica si possono

<sup>36</sup> Non sembra esserci una spiegazione univoca al fenomeno. In parte la variabile demografica sembra entrare in gioco e almeno a livello aggregato d'area turistica la relazione tra autocontenimento e variazione dei residenti in età 15-34 pare sussistere, ma una volta che si scende al livello comunale la relazione viene meno. Va detto che il lavoro nel turismo è solo una delle componenti della domanda di lavoro in un territorio e quindi l'offerta di lavoro può indirizzarsi altrove, sia da un punto di vista settoriale che geografico. Come visto in precedenza nella definizione dell'autocontenimento sembrano entrare in gioco molte variabili tra le quali la conformazione territoriale, le qualifiche presenti nel territorio, i sottosettori del turismo e la dimensione delle aziende.

colgiere alcune variazioni degne di nota. Per quanto riguarda la Costa, la diminuzione delle percentuali di autocontenimento è trasversale a tutte le qualifiche e quasi speculari sono gli aumenti di reclutamenti oltre i 50 km. Da segnalare in particolar modo la variazione dei reclutamenti di lungo raggio dei cuochi la cui quota cresce di 6,3 punti percentuali. Come visto, i reclutamenti di lungo raggio nell'area delle Dolomiti sono particolarmente aumentati (+8,6% tra 2018 e 2023), incrementi che raggiungono picchi molto elevati per alcuni profili professionali quali, ad esempio, i tecnici che crescono di 13,2 punti percentuali<sup>37</sup>, i baristi e i camerieri anch'essi con crescite importanti (+10,0% e +9,4% rispettivamente). Questi ultimi mostrano crescite sensibili di reclutamenti a largo raggio anche nelle Terme euganee e nell'Altopiano di Asiago (+7,0% e +5,4% rispettivamente).

## 6. SINTESI DELLE PRINCIPALI EVIDENZE EMERSE

- Il mercato del lavoro nel settore turistico – contraddistinto da un significativo incremento della domanda di lavoro nel corso degli ultimi anni – continua a caratterizzarsi per un elevato ricorso al lavoro temporaneo, spesso a carattere stagionale, con un elevato fabbisogno di personale concentrato in alcuni periodi dell'anno.
- Nel 2023 le aree turistiche del Veneto hanno generato, nei mesi di picco, un flusso di attivazioni contrattuali a tempo determinato che, complessivamente, ha interessato 66mila lavoratori. La maggior parte di essi si concentra in tre aree: la Costa veneta, le città d'arte e il Lago di Garda. Coerentemente con il fatto che il lavoro stagionale spesso si presta ad essere un impiego accessorio per giovani studenti oppure funzionale a percorsi di ingresso o transizione nel mercato del lavoro, ben il 50% circa dei lavoratori interessati da un rapporto di lavoro stagionale in ambito turistico risulta avere un'età inferiore ai 35 anni. Circa la metà dei lavoratori risulta inquadrato con la qualifica di cameriere (28,9%) e personale non qualificato (21,6%).
- Considerando la distanza tra il comune di residenza e quello di lavoro quale *proxy* delle traiettorie degli spostamenti dei lavoratori, le analisi riferite al 2023 hanno evidenziato come, nel complesso delle sette aree turistiche del Veneto, il 40,7% dei lavoratori con contratti a tempo determinato risieda nello stesso comune in cui lavora (misura di autocontenimento). Dai comuni vicini, ovvero posti a una distanza inferiore ai 20 km, arriva il 18,3% dei lavoratori e un'ulteriore quota arriva dai comuni tra i 20 e i 50 km (13,8%); il 23,7% proviene invece da comuni posti a una distanza superiore ai 50 km. L'insieme dei lavoratori stranieri giunti dall'estero si attesta, invece, al 3,5% del totale.
- Pur con livelli di concentrazione diversi, città d'arte, Altopiano di Asiago e Costa veneta mostrano, nell'insieme, un elevato livello di autocontenimento; Lago di Garda, Terme euganee e Colline del Prosecco, che si contraddistinguono per un medio o basso autocontenimento, hanno una forte presenza di lavoratori che risiedono in comuni entro i 50 km; l'area delle Dolomiti si caratterizza per una presenza elevata di lavoratori che risiedono a più di 50 km e coperture medio-basse sulle distanze inferiori.
- Il gruppo degli impiegati, baristi/addetti alla ristorazione, camerieri e personale non qualificato ha percentuali di autocontenimento superiori al 42%; cuochi e tecnici/personale qualificato, ovvero profili a media qualificazione mostrano invece un livello di autocontenimento inferiore. Quasi il 60% dei professionisti del benessere e dell'intrattenimento proviene da più di 50 km di distanza e un ulteriore 7% arriva direttamente dall'estero.
- Al crescere delle dimensioni aziendali aumenta la quota di lavoratori stagionali che risiedono a lunghe distanze dal comune di lavoro e parallelamente diminuisce la quota di autocontenimento. Per le aziende che risultano impiegare al massimo 5 stagionali, nel periodo considerato la quota di lavoratori che risiede nel comune in cui lavora è pari al 52,7% contro il 40,8% del totale.

<sup>37</sup> In quest'area sono soprattutto tecnici della produzione alimentare

- Analizzando i dati dei reclutamenti degli stagionali in ambito turistico dal 2013 al 2023, emerge una tendenza diffusa alla diminuzione delle percentuali di autocontenimento dei lavoratori delle aree turistiche facendo presupporre una ridotta capacità dell'offerta di lavoro in questi territori di soddisfare la domanda di lavoro del settore turistico imponendo reclutamenti sempre più spesso su distanze maggiori.
- In misura via via più consistente i lavoratori arrivano da lunga distanza, ovvero da più di 50 km dal comune di lavoro: in tutte le aree turistiche, ad eccezione delle città d'arte, la quota di questi reclutamenti è sistematicamente più elevata rispetto a quella di dieci anni fa. Questa componente risulta in crescita soprattutto nelle Dolomiti, nella Costa veneta e nel Lago di Garda. Le strutture di queste aree stanno infatti fronteggiando il problema della progressiva riduzione della quota di autocontenimento, impiegando sempre più dipendenti provenienti da lunghe distanze.

I bacini di reclutamento delle sette aree turistiche considerate hanno caratteristiche diverse tra loro sia in relazione alle percentuali di autocontenimento, sia alla quantità di lavoratori stagionali provenienti da medie e lunghe distanze. Di seguito il quadro sinottico delle principali evidenze emerse in corrispondenza di ognuna delle sette aree qui analizzate.

Area	Da dove vengono gli stagionali	Distribuzione interna lavoratori	Trend	Specificità sulle qualifiche
Città d'arte	Autocontenimento elevato: la maggioranza dei lavoratori arriva dallo stesso comune in cui sono impiegati	Il peso di Venezia all'interno di questi comuni è maggioritario; più della metà degli stagionali dell'area lavora nel capoluogo regionale	Nel lungo periodo sta aumentando l'autocontenimento	I professionisti del benessere e dell'intrattenimento hanno un peso rilevante e solo il 25% risiede nell'area
Costa veneta	2 stagionali su 5 provengono dallo stesso comune in cui lavorano; la parte che arriva da fuori comune è distribuita tra medie e lunghe distanze	Uno stagionale su tre lavora a Jesolo; Venezia concentra il maggior numero di lavoratori stagionali a livello regionale	Nel lungo periodo sta diminuendo l'autocontenimento e aumentando la quota di lavoratori da lunghe distanze	Il 40% dei cuochi risiede a più di 50 km dal comune di lavoro. La quota di lavoratori che provengono da oltre 50 km è in crescita per tutte le qualifiche
Lago di Garda	Prevalgono i reclutamenti a corto/medio raggio: i lavoratori provengono soprattutto da comuni entro i 50 km di distanza	I lavoratori sono molto distribuiti tra i vari comuni dell'area	Nel lungo periodo sta diminuendo l'autocontenimento e aumentando la quota di lavoratori da lunghe distanze	Il 34% dei camerieri lavora nel comune in cui risiede, mentre il 31% dei cuochi arriva da più di 50 km di distanza
Dolomiti	Alto tasso di reclutamento a lungo raggio. Nonostante uno stagionale su tre provenga dal comune in cui lavora, più del 40% proviene da lunghe distanze	Uno stagionale su tre lavora a Cortina; i lavoratori provengono da un ampio numero di comuni	Nel lungo periodo sta diminuendo l'autocontenimento e aumentando la quota di lavoratori da lunghe distanze	I tecnici/personale qualificato che provengono da oltre 50 km sono più del 50%, percentuale in crescita di 13 punti rispetto al 2018. Anche i cuochi da oltre 50 km sono sopra il 50%.
Terme euganee	Basso autocontenimento: la maggioranza dei lavoratori arriva da comuni entro i 20 km di distanza dal comune di lavoro	Elevata concentrazione tra i comuni: la metà degli stagionali lavora ad Abano Terme	Soprattutto negli ultimi anni, leggero calo dell'autocontenimento e crescita dei reclutamenti da lunghe distanze	I cuochi che provengono da oltre 50 km sono in crescita di 7 punti percentuali rispetto al 2018
Colline del Prosecco	Basso autocontenimento: quasi la metà dei lavoratori arriva da comuni entro i 20 km di distanza dal comune di lavoro	Distribuzione dei lavoratori tra più comuni; provenienze distribuite tra più comuni	Leggero calo dell'autocontenimento; solo marginale crescita dei reclutamenti da lunghe distanze	Aumenta di 6 punti la quota dei baristi/addetti alla ristorazione che proviene dagli stessi comuni in cui lavorano
Altopiano di Asiago	Autocontenimento elevato e reclutamenti a corto/medio raggio: il 40% degli stagionali risiede nei comuni di lavoro	Lavoratori concentrati in pochi comuni; più della metà degli stagionali lavora ad Asiago	Costante riduzione del numero di lavoratori impiegati nel comune di residenza	Il personale non qualificato che proviene dallo stesso comune in cui lavora è in riduzione di 12 punti rispetto al 2018. I cuochi da oltre 50 km aumentano di 5 punti rispetto al 2018

## APPENDICE

**Tavola A1 – Classificazione dei comuni per aree turistiche individuate**

Città d'Arte	Costa Veneta	Lago di Garda	Dolomiti	Terme euganee	Colline UNESCO del Prosecco di Conegliano e Valdobbiadene	Altopiano di Asiago
Verona Vicenza Treviso Venezia Padova	Caorle Cavallino-Treporti Chioggia Eraclea Jesolo San Michele al Tagliamento Porto Tolle Porto Viro Rosolina	Affi Bardolino Brentino Belluno Brenzzone Bussolengo Caprino Veronese Castelnuovo del Garda Cavaion Veronese Costermano Ferrara di Monte Baldo Garda Lazise Malcesine Pastrengo Peschiera del Garda Rivoli Veronese San Zeno di Montagna Sommacampagna Sona Torri del Benaco Valeggio sul Mincio	Agordo Alleghe Auronzo di Cadore Borca di Cadore Calalzo di Cadore Canale d'Agordo Cencenighe Agordino Cibiana di Cadore Colle Santa Lucia Comelico Superiore Cortina d'Ampezzo Danta di Cadore Domegge di Cadore Falcade Gosaldo La Valle Agordina Livinallongo del Col di Lana Lorenzago di Cadore Lozzo di Cadore Ospitale di Cadore Perarolo di Cadore Pieve di Cadore Rivamonte Agordino Rocca Pietore San Nicolò di Comelico San Pietro di Cadore San Tomaso Agordino San Vito di Cadore Santo Stefano di Cadore Selva di Cadore Taibon Agordino Val di Zoldo Vallada Agordina Valle di Cadore Vigo di Cadore Vodo di Cadore Voltago Agordino Zoppè di Cadore	Abano Terme Arquà Petrarca Baone Battaglia Terme Cervarese Santa Croce Cinto Euganeo Este Galzignano Terme Lozzo Atestino Monselice Montegrotto Terme Rovolon Teolo Torreglia Vò	Cison di Valmarino Conegliano Farra di Soligo Follina Miane Pieve di Soligo Refrontolo Revine Lago San Pietro di Feletto San Vendemiano Susegana Tarzo Valdobbiadene Vidor Vittorio Veneto	Asiago Enego Foza Gallio Lusiana-Conco Roana Rotzo

**Tavola A2 – Definizione delle “qualifiche” adottata da Veneto Lavoro e applicata ai dati del Sistema Informativo Lavoro del Veneto (Silv)\***

Grandi gruppi (1)	Gruppi (1)	Gruppi (2)	Classi (3)
Dirigenti	Dirigenti	Tutte le qualifiche	Impiegati (accoglienza, segreteria, amministrazione)
Professioni intellettuali	Professioni dello spettacolo	Tutte le qualifiche	Professionisti del benessere e dell'intrattenimento
Professioni intellettuali	Spec. tecnico-scientifiche, sociali e della salute	Tutte le qualifiche	Tecnici e personale qualificato
Professioni intellettuali	Specialisti della formazione	Tutte le qualifiche	Tecnici e personale qualificato
Professioni qualif. dei servizi	Qualificati attivita' commerciali	Tutte le qualifiche	Tecnici e personale qualificato
Professioni qualif. dei servizi	Qualificati attivita' turistiche	Assistenti di viaggio e croupier	Tecnici e personale qualificato
Professioni qualif. dei servizi	Qualificati attivita' turistiche	Baristi e addetti ristorazione	Baristi e addetti ristorazione
Professioni qualif. dei servizi	Qualificati attivita' turistiche	Camerieri d'albergo	Camerieri
Professioni qualif. dei servizi	Qualificati attivita' turistiche	Cuochi	Cuochi
Professioni qualif. dei servizi	Qualificati servizi alla persona e di sicurezza	Parrucchieri-estetisti	Tecnici e personale qualificato
Professioni qualif. dei servizi	Qualificati servizi socio-sanitari	Ausiliari socio-sanitari	Tecnici e personale qualificato
Professioni tecniche	Tecnici dei servizi pubblici e alle persone	Formatori, istruttori e allenatori	Professionisti del benessere e dell'intrattenimento
Professioni tecniche	Tecnici dei servizi pubblici e alle persone	Guide e operatori turistici	Professionisti del benessere e dell'intrattenimento
Professioni tecniche	Tecnici dei servizi pubblici e alle persone	Tecnici dei servizi sociali	Tecnici e personale qualificato
Professioni tecniche	Tecnici dei servizi pubblici e alle persone	Tecnici serv. ricr.-culturali	Professionisti del benessere e dell'intrattenimento
Professioni tecniche	Tecnici dell'amministrazione	Tutte le qualifiche	Tecnici e personale qualificato
Professioni tecniche	Tecnici dell'organizzazione	Tecnici rapporti con i mercati	Tecnici e personale qualificato
Professioni tecniche	Tecnici della produzione	Tecnici preparazione alimentare	Tecnici e personale qualificato
Professioni tecniche	Tecnici della salute	Altri tecnici paramedici	Tecnici e personale qualificato
Professioni tecniche	Tecnici scienze fisiche e ingegneristiche	Tecnici informatico-statistici	Tecnici e personale qualificato
Impiegati	Tutte le qualifiche	Tutte le qualifiche	Impiegati (accoglienza, segreteria, amministrazione)
Operai specializzati	Tutte le qualifiche	Tutte le qualifiche	Tecnici e personale qualificato
Conduttori e operai semi-spec.	Tutte le qualifiche	Tutte le qualifiche	Personale non qualificato (pulizie, facchini, custodi)
Professioni non qualificate	Tutte le qualifiche	Tutte le qualifiche	Personale non qualificato (pulizie, facchini, custodi)

\* a partire dalla Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali Istat. Cfr. Veneto Lavoro (2016), Grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie /2. Classificazione delle informazioni e opzioni di riclassificazione, in Tempi e Metodi, dicembre, [www.venetolavoro.it/tempi-metodi](http://www.venetolavoro.it/tempi-metodi)

**Tavola A3 – Definizione dei “servizi turistici” adottata da Veneto Lavoro e applicata ai dati del Sistema Informativo Lavoro del Veneto (Silv)**

	Tipologia di attività	Attività
Servizi turistici	Alloggio	Alberghi; Villaggi turistici; Ostelli della gioventù; Rifugi di montagna; Colonie marine e montane; Affittacamere per brevi soggiorni, case e appartamenti, b&b; Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte; Alloggi per studenti e lavoratori con servizi di tipo alberghiero
	Ristorazione	Ristorazione con somministrazione; Ristorazione senza somministrazione - preparazione di cibi da asporto; Gelaterie e pasticcerie; Ristorazione ambulante; Ristorazione su treni e navi; Catering per eventi, banqueting; Mense; Catering continuativo su base contrattuale; Bar e altri esercizi simili senza cucina
	Altro	Attività delle agenzie di viaggio; Attività dei tour operator; Servizi di biglietteria per eventi teatrali e d'intrattenimento; Attività delle guide e degli accompagnatori turistici; Organizzazione di convegni e fiere; Altre rappresentazioni artistiche; Altre attività di supporto alle rappresentazioni artistiche; Altre creazioni artistiche e letterarie; Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche; Attività di biblioteche ed archivi; Attività di musei; Gestione di luoghi e monumenti storici e attrazioni simili; Attività degli orti botanici, dei giardini zoologici e delle riserve naturali; Altre attività connesse con le lotterie e le scommesse; Gestione di stadi; Gestione di piscine; Gestione di impianti sportivi polivalenti; Gestione di altri impianti sportivi nca; Attività di club sportivi; Gestione di palestre; Enti e organizzazioni sportive, promozione di eventi sportivi; Altre attività sportive nca; Parchi di divertimento e parchi tematici; Discoteche, sale da ballo night-club e simili; Gestione di stabilimenti balneari: marittimi, lacuali e fluviali; Sale giochi e biliardi; Altre attività di intrattenimento e di divertimento nca; Servizi di centri per il benessere fisico (esclusi gli stabilimenti termali); Stabilimenti termali.

## Tavola A4 – Note sul processo di normalizzazione e confronto degli indirizzi presenti in Silv

Per poter effettuare il confronto tra gli indirizzi delle unità lavorative e quelli delle residenze dei lavoratori presenti in Silv sono state necessarie alcune operazioni preliminari. La normalizzazione degli indirizzi presenti in Silv ha richiesto due passaggi. Il primo è il *parsing*, che consiste nello “spezzare” la stringa di testo dell’indirizzo nelle sue parti elementari: in questo caso si è deciso che le parti elementari fossero la Denominazione Urbanistica Generica (DUG), la Denominazione Ufficiale (DUF), il civico (eventualmente con l’indicazione dell’interno/scala) e l’eventuale indicazione della frazione o località. Prima di effettuare il *parsing* è stato comunque effettuato un *data cleaning* per togliere anomalie che avrebbero potuto inficiare o complicare il procedimento stesso. Fondamentalmente si è trattato di togliere caratteri speciali quali le virgole, togliere gli spazi in eccesso, portare tutta la stringa in maiuscolo, sostituire le abbreviazioni con la forma estesa ed effettuare alcune operazioni di correzione. Una volta eseguita questa fase di pre-processamento, il primo step del *parsing* è stato quello di separare il DUG, che tendenzialmente costituisce la prima parte dell’indirizzo, per mezzo di un confronto con una lista il più possibile esaustiva di potenziali DUG. Questa lista è stata ottenuta mettendo insieme tre liste di DUG fornite da Inail, Aci e Mtct per un totale di 471 DUG univoci a cui ne sono stati aggiunti altri ad hoc emersi dall’osservazione dei dati presenti in Silv.

Una volta individuato e separato il DUG si è proceduto all’individuazione del civico e dell’eventuale località. Per separarli dal resto dell’indirizzo si è usata un’espressione regolare che prevedeva di individuare la parte di stringa che cominciava a partire da un numero e terminava con la fine della stringa stessa. Le uniche eccezioni rilevanti rispetto a questa regola di estrazione sono gli indirizzi che includono una data, le quali sono state individuate previamente e trattate in maniera differenziata. Infine, la parte relativa al DUF si è estratta per differenza. Oltre a questa pratica di *parsing* si è effettuata una standardizzazione rispetto alla parte del civico/località in quanto riportati in molteplici forme diverse. Sono stati individuate una ventina di casistiche principali, poi ricondotte a un formato standard per mezzo dell’uso di espressioni regolari.

Non avendo attivato un processo di validazione con indirizzari *ad hoc*, la normalizzazione dell’indirizzo così effettuata, è un’operazione necessaria ma non sufficiente ad effettuare un confronto tra indirizzo di residenza del lavoratore e quello dell’unità produttiva. In questo senso, uno stesso indirizzo potrebbe differire per un numero minimo di caratteri; basti pensare la possibilità in cui il DUF contenga il nome di un personaggio storico, che potrebbe essere riportato in forma completa o solo per mezzo del cognome. Per ovviare a questo problema si è proceduto pertanto al calcolo della distanza tra indirizzi normalizzati in maniera tale da non considerare solamente le stringhe totalmente uguali ma anche differenti per un numero ridotto di caratteri. La distanza usata è quella di Levenshtein ovvero il conteggio del numero di eliminazioni, inserimenti e sostituzioni necessarie per trasformare l’indirizzo A nell’indirizzo B ed è stata applicata solo nel caso di indirizzi riferiti allo stesso comune.

**Tab. A1 – Comuni per area turistica in cui lavora il maggior numero di lavoratori stagionali (2023)**

Città d'arte			Costa			Lago di Garda			Dolomiti		
Comuni	Lavoratori	%	Comuni	Lavoratori	%	Comuni	Lavoratori	%	Comuni	Lavoratori	%
Venezia	11.872	55,1	Jesolo	7.961	34,1	Lazise	2.088	16,3	Cortina d'Ampezzo	1.540	36,1
Verona	4.967	23,1	San Michele al T.	4.164	17,9	Bardolino	1.804	14,1	Auronzo di Cadore	438	10,3
Padova	2.040	9,5	Caorle	3.576	15,3	Castelnuovo del G.	1.617	12,6	Livinallongo Col di L.	326	7,6
Vicenza	1.187	5,5	Cavallino-Treporti	2.700	11,6	Malcesine	1.406	11,0	Falcade	240	5,6
Treviso	668	3,1	Chioggia	2.205	9,5	Peschiera del G.	1.319	10,3	Alleghe	229	5,4
Terme Euganee			Colline del Prosecco			Altopiano di Asiago					
Comuni	Lavoratori	%	Comuni	Lavoratori	%	Comuni	Lavoratori	%			
Abano Terme	1.239	50,9	Conegliano	231	30,9	Asiago	391	52,1			
Montegrotto T.	602	24,7	Vittorio Veneto	94	12,6	Roana	139	18,5			
Este	122	5,0	San Vendemiano	75	10,0	Gallio	105	14,0			
Teolo	104	4,3	Susegana	65	8,7	Lusiana Conco	37	4,9			
Monselice	103	4,2	Pieve di Soligo	52	7,0	Enego	22	2,9			

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Tab. A2 – Comuni in cui risiede il maggior numero di lavoratori stagionali che lavora in ciascuna area (2023)**

Città d'arte			Costa			Lago di Garda			Dolomiti		
Comuni	Lavoratori	%	Comuni	Lavoratori	%	Comuni	Lavoratori	%	Comuni	Lavoratori	%
Venezia	7.525	34,9	Jesolo	3.232	13,9	Bardolino	746	5,8	Cortina d'Ampezzo	431	9,8
Verona	2.829	13,1	Chioggia	1.735	7,4	Verona	726	5,7	Auronzo di Cadore	204	4,6
Padova	1.128	5,2	Caorle	1.330	5,7	Garda	708	5,5	San Vito di Cadore	143	3,2
Vicenza	567	2,6	Cavallino-Trep.	1.305	5,6	Lazise	669	5,2	Pieve di Cadore	123	2,8
Treviso	372	1,7	San Michele al T.	1.178	5,1	Castelnuovo d.G.	660	5,1	Livinallongo Col di L.	118	2,7
Terme Euganee			Colline del Prosecco			Altopiano di Asiago					
Comuni	Lavoratori	%	Comuni	Lavoratori	%	Comuni	Lavoratori	%			
Abano Terme	374	15,4	Conegliano	117	15,7	Asiago	202	26,9			
Montegrotto T.	255	10,5	Vittorio Veneto	90	12,0	Roana	118	15,7			
Padova	222	9,1	Susegana	49	6,6	Gallio	72	9,6			
Due Carrare	95	3,9	Pieve di Soligo	37	5,0	Lusiana Conco	40	5,3			
Monselice	94	3,9	San Vendemiano	31	4,1	Enego	22	2,9			

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv