

**GIOVEDÌ 6 OTTOBRE 2022**  
Venezia, Ca' Sagredo Hotel

CISSET

**1° evento annuale  
del Progetto  
quadriennale  
"TURISMO:  
GIOVANI -  
IMPRESE - LAVORO,  
IL VENETO VERSO  
MILANO-CORTINA  
2026"**



# TURISMO

## GIOVANI FORMAZIONE LAVORO

partner



con il patrocinio di

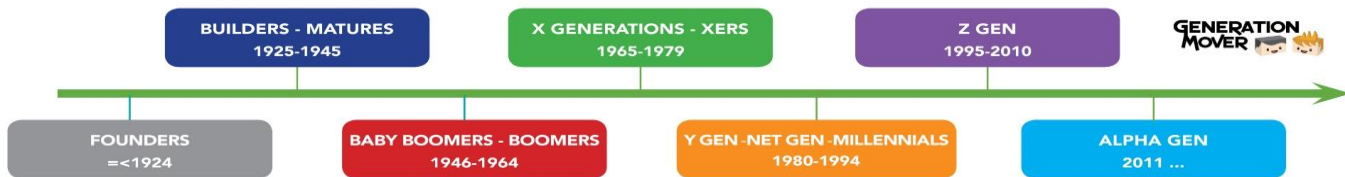




***Silvia Oliva, Fondazione Nord Est***

**GIOVANI E MERCATO DEL LAVORO:  
ALLA RICERCA DI NUOVI EQUILIBRI**

# 4 GENERAZIONI AL LAVORO: la Gen Z cambierà 18 lavori



**OTTIMISMO**

*Self-made man*



**CAUTELA**

*Autonomia e sicurezza*



**PRAGMATISMO**

*Vs. Competenza e Tempo*



**I-TOUCH GEN**

*YOLO Economy*

**BB**  
**58-76 ANNI**



**14,8 Milioni**

- 5 Milioni



- 2025 +/- 2.5 ml in  
**pensione**

**X GEN**  
**43-57 ANNI**



**14,3 Milioni**



**10,2 Milioni**

**MILLENNIALS**  
**28-42 ANNI**



**10,4 Milioni**



**6,8 Milioni**

**Z GEN**  
**12-27 ANNI**



**8,8 Milioni**



**> 1 Milione**

## **Le nuove generazioni esprimono una visione nuova del lavoro:**

- il lavoro come crescita personale e professionale;
- bilanciamento tra il tempo del lavoro e il tempo della vita personale
- l'attenzione verso i valori di cui le aziende devono essere portatrici (inclusione e sostenibilità)

## **Le imprese (alcune) rispondono con strategie nuove di gestione delle risorse umane (e non si tratta di paternalismo)**

- Formazione continua 40%
- Definizione di un percorso di crescita 34,9%
- Conciliazione vita-lavoro 31,7%
- Flessibilità oraria 28,1%

## **1.1 LE GRANDI DIMISSIONI: fenomeno in crescita con ricadute strutturali?**

I dati (INPS, VENETO LAVORO) registrano una crescita delle dimissioni volontarie: nel primo semestre 2022 sono state 624 mila, a fronte di 510mila del 2021 o delle 486mila pre-pandemia.

**Chi si è dimesso?** (Fonte il Sole 24Ore – 21 settembre 2022)

**76%** di dimissioni volontarie tra le cessazioni dei **Millenials**

**28%** di dimissioni volontarie tra le cessazioni della **Gen X**

**27%** di dimissioni volontarie tra le cessazioni della **Gen Z**

**Le ragioni? Non per rimanere a casa: diminuiscono gli inattivi**

Millenials: più tempo, più welfare – Gen Z e X: occasioni migliori

**Cresce il turn over che può portare a criticità (appartenenza, formazione, know how)**

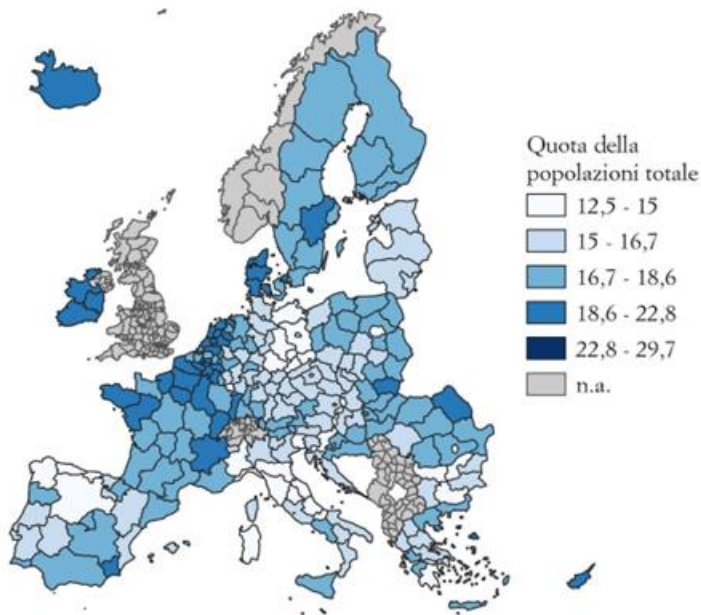
## 2. LA MANCANZA DI CANDIDATI (oltre la retorica del dibattito pubblico)

A fronte di un dibattito che contrapponeva «giovani scansafatiche» e «imprese schiaviste» **le assunzioni stagionali** nel settore turistico del litorale veneziano **nel corso della stagione 2022 hanno raggiunto i livelli pre pandemici** delle stagioni più performanti

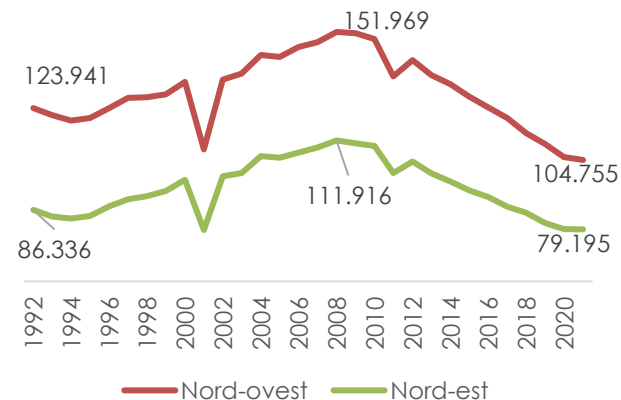
Ciononostante è **indubbia la maggiore difficoltà di reperimento di candidati. Quali sono le motivazioni?**

- vincoli numerici sul lato dell'offerta
- un'offerta più in grado di richiedere orari e condizioni migliori può mettere in difficoltà soprattutto le strutture più piccole e fragili
- il lavoro stagionale, soprattutto per i giovani, è ancillare rispetto al altri progetti di vita
- gli adulti, meno disponibili al lavoro stagionale, indicano la necessità di trovare occupazioni e reddito più stabile

## Quota Gen Z sulla popolazione totale



## Dinamica delle nascite nel NE e nel NO

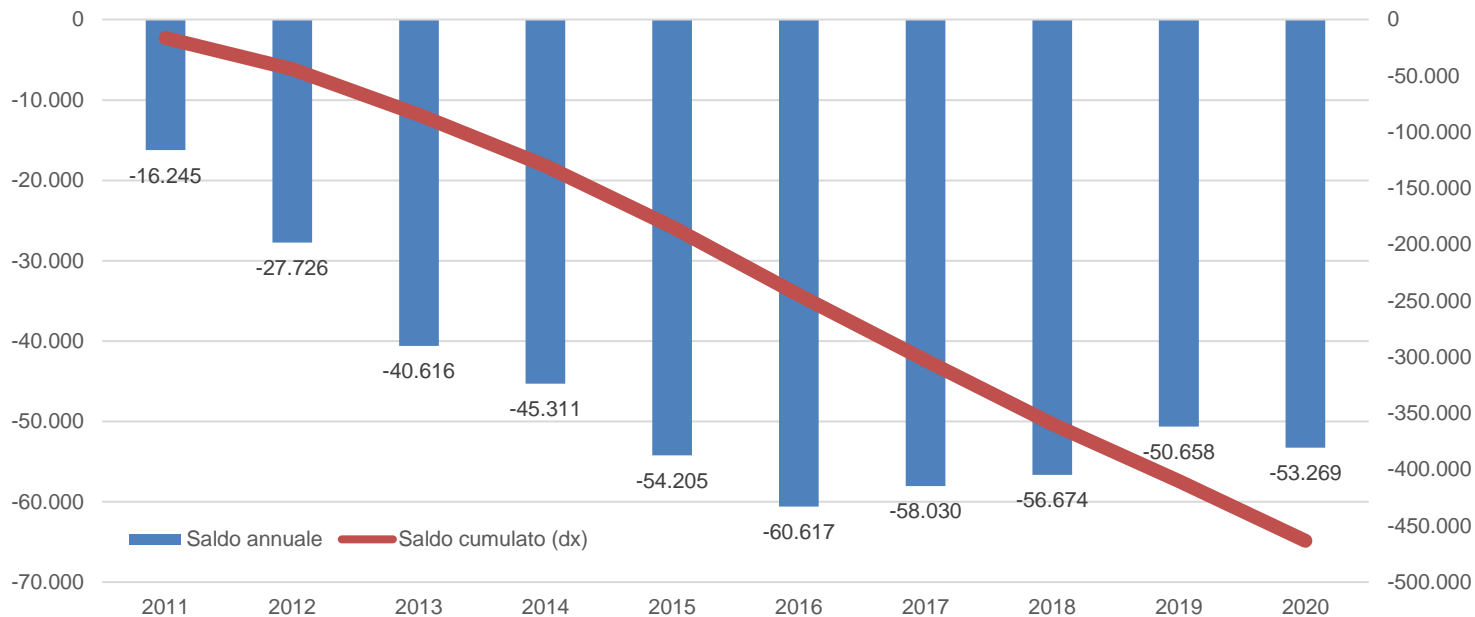


Fonte: FNE su dati Eurostat e Istat



## 2.1 Vincoli sul lato dell'offerta: la fuga dei giovani

### Saldo migratorio di italiani fino a 39 anni



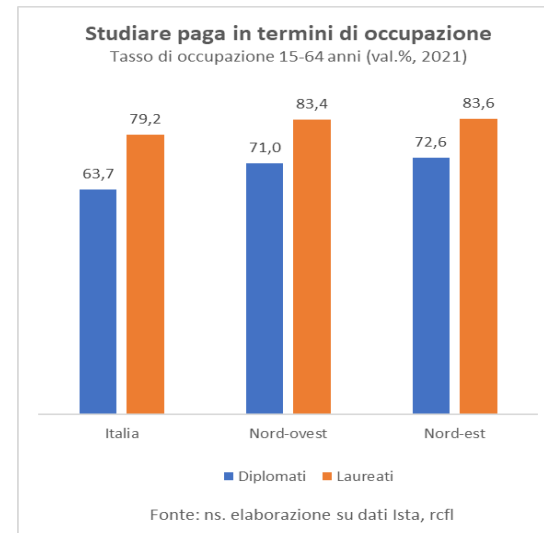
Fonte: FNE su dati Istat



## 2.2 Un'offerta di lavoro più competitiva: maggiore formazione e più occasioni di lavoro

### Popolazione per titolo di studio e classi di età (2021, val. %)

	35-64 anni	25-34 anni
Elementari/medie	36,6	18,8
diploma 2-3 anni	11,6	10,7
diploma 4-5 anni	33,6	38,6
laurea e post	18,2	31,9
Totale	100,0	100,0



**Chi sostituisce i lavoratori che vanno in pensione? I nuovi lavoratori hanno competenze e visioni differenti**

Fonte: FNE su dati Istat

## 2.2 Un'offerta di lavoro più competitiva: con più possibilità di scelta

### Veneto: principali indicatori del mercato del lavoro

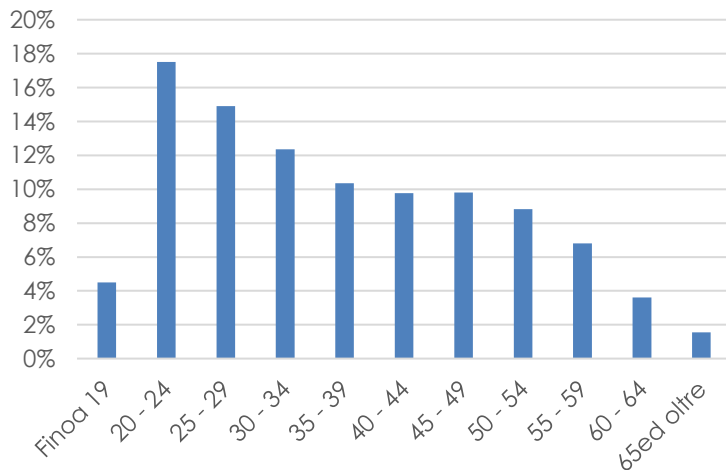
	Misura	2018	2019	2020	2021	2022
<b>1. Dinamica del lavoro dipendente*</b>						
Posizioni di lavoro dipendente. Totale (1)	saldo annuo., v.a. (000)	43,1	31,1	-40,7	61,9	61,0
Posizioni di lavoro dipendente. Industria (1)	saldo annuo., v.a. (000)	12,6	11,2	-0,4	8,5	17,3
Posizioni di lavoro dipendente. Terziario (1)	saldo annuo., v.a. (000)	27,8	19,0	-41,1	51,8	44,6
Assunzioni (1)	val. ass. (000)	464,5	427,7	283,6	356,8	463,5
di cui: a tempo indeterminato (1)	val. ass. (000)	55,7	63,4	48,6	51,8	72,0
Cessazioni (1)	val. ass. (000)	366,3	346,9	270,8	281,1	385,5
Trasformazioni in tempo ind. (1)	val. ass. (000)	30,6	48,4	34,0	26,6	45,2
Dimissioni da tempo ind. (1)	val. ass. (000)	47,8	50,6	44,0	55,1	70,8

Fonte: Veneto Lavoro (Agosto 2022)

## Cosa accadrà nei prossimi mesi con il rischio recessione?

## 2.3 Il lavoro stagionale da ripensare: oltre la stagione

### Dipendenti alloggio e ristorazione per età (val.%)



Il 37% dei lavoratori nell'alloggio e ristorazione ha meno di 30 anni e il 55% è donna.

### Il lavoro stagionale è ancora compatibile con queste caratteristiche?

- Meno giovani e con progetti di formazione più lunghi (anche in estate)
- Perdita dei benefici per le famiglie: assegno unico, isee, figli a carico, etc.
- Più donne al lavoro, più istruite, maggior esigenza di due redditi familiari stabili (Naspi dimezzata)

**Verso un lavoro più qualificato**

Fonte: FNE su dati Inps

Esiste ancora una quota importante di giovani disoccupati (Italia:16,9%; NE: 9,2%) e un numero rilevante di NEET (15-29 anni-Italia: 2100mila, NE: 249mila)che possono essere coinvolti e riportati al centro del mercato del lavoro

Il primo passo è la **FORMAZIONE**, evitando i fenomeni di abbandono scolastico, seguita o affiancata da **percorsi di accompagnamento al lavoro** e alla vita attiva

Rimangono fondamentali la qualità del lavoro, il rispetto delle regole sulla sicurezza e sul benessere dei lavoratori