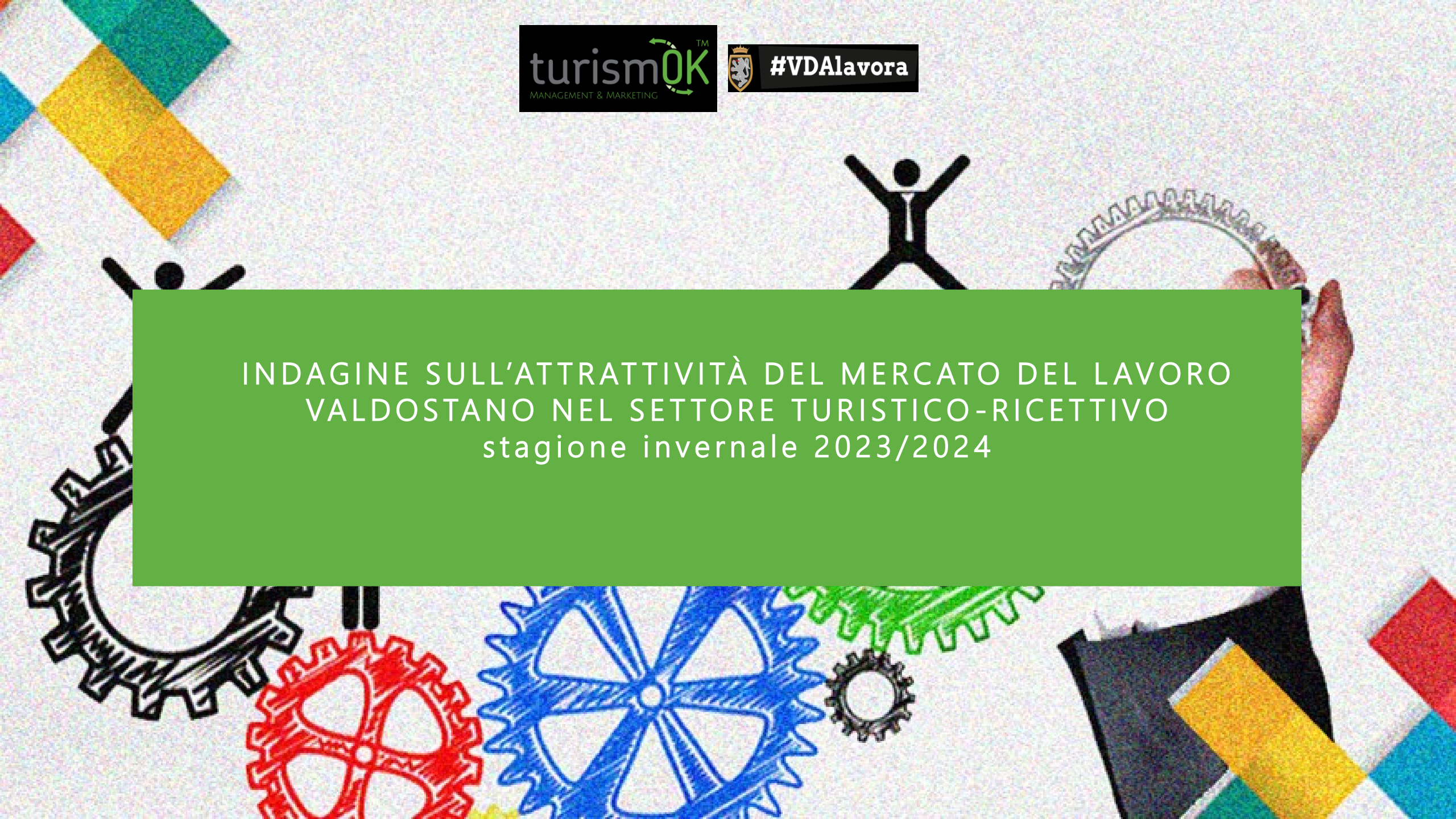


INDAGINE SULL'ATTRATTIVITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO
VALDOSTANO NEL SETTORE TURISTICO-RICETTIVO
stagione invernale 2023/2024



INDICE

1. Metodologia

2. Analisi dati

2.1 **Caratteristiche** dei rispondenti

2.2 **Percezione dell'esperienza lavorativa** in Valle d'Aosta

2.3 **Percezioni e idee** di coloro che **non hanno mai lavorato** in Valle d'Aosta

2.4 **L'ambiente montano** come sede lavorativa: **un'opportunità?**

2.5 **Impiego del tempo libero**

2.6 **Modalità di spostamento** sul territorio valdostano

2.7 **Domicilio** durante l'esperienza lavorativa stagionale in Valle d'Aosta

2.8 **L'ambiente di lavoro** come luogo per lo **sviluppo di amicizie?**

2.9 **La retribuzione** economica

2.10 **Il costo della vita**

2.11 **Benefit esterni** aggiuntivi

2.12 **Intenzioni** per la prossima stagione - ESTATE 2024

3. Spunti di riflessione

METODOLOGIA

01

METODOLOGIA – FOCUS stagione invernale

Target obiettivo: lavoratori dipendenti durante la stagione invernale 2023/2024, valdostani e non, impiegati nel settore ricettivo → oltre 3.000 fonte *ADAVA*

Questionario:

- 17 domande (16 a risposta chiusa e 1 a risposta aperta)
- Formato digitale

Periodo di somministrazione:

- Chiusura stagione invernale 2023/2024

Canali di somministrazione:

- Social media (LinkedIn, Whatsapp, Facebook, ..)
- DEM e Recall Adava
- Comunicati stampa
- Mailing, recall e Broadcast turismOK

Documentazione integrativa:

- Report e studi ufficiali sul mercato del lavoro in Valle d'Aosta
- Interviste a keys stakeholder

→ Risposte raccolte: **436** pari a circa il **14%** dei lavoratori impiegati nella stagione invernale 2023/2024 in Valle d'Aosta.

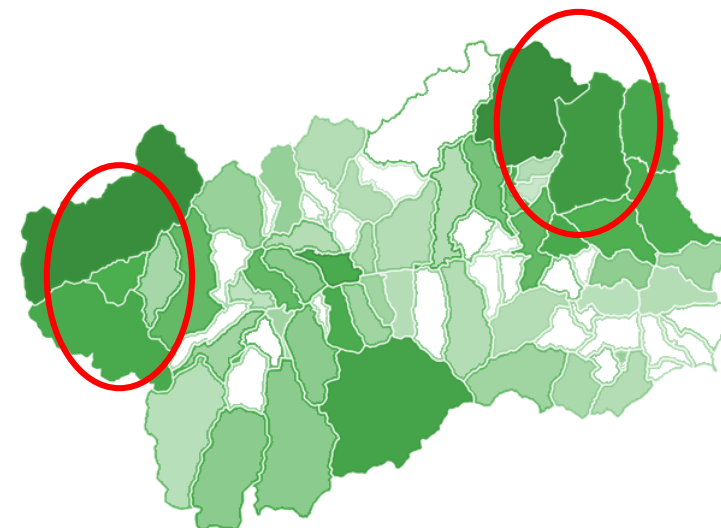
ANALISI DATI

02

2.1 Inquadramento generale e caratteristiche dei rispondenti *Offerta ricettiva alberghiera in Valle d'Aosta 2023*

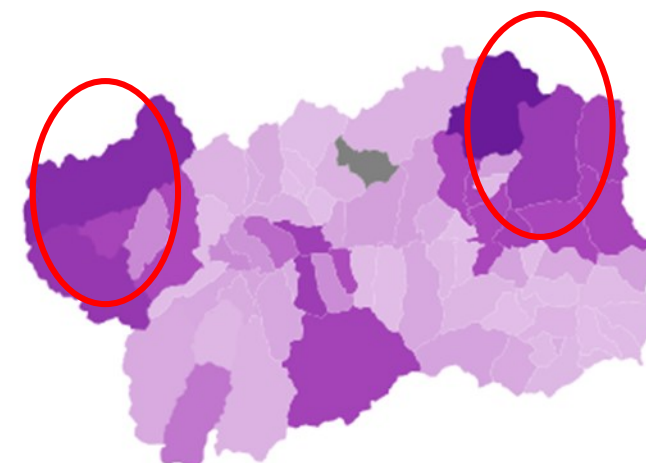
tasso di risposta in linea distribuzione delle strutture ricettive alberghiere (hotel e RTA – Dimensionamento e Servizi offerti) sul territorio valdostano nel 2023.

Flussi turistici: Distribuzione principalmente nelle aree del **Monte Bianco, Monte Cervino e Monte Rosa**. Alto contributo degli Italiani soprattutto di prossimità

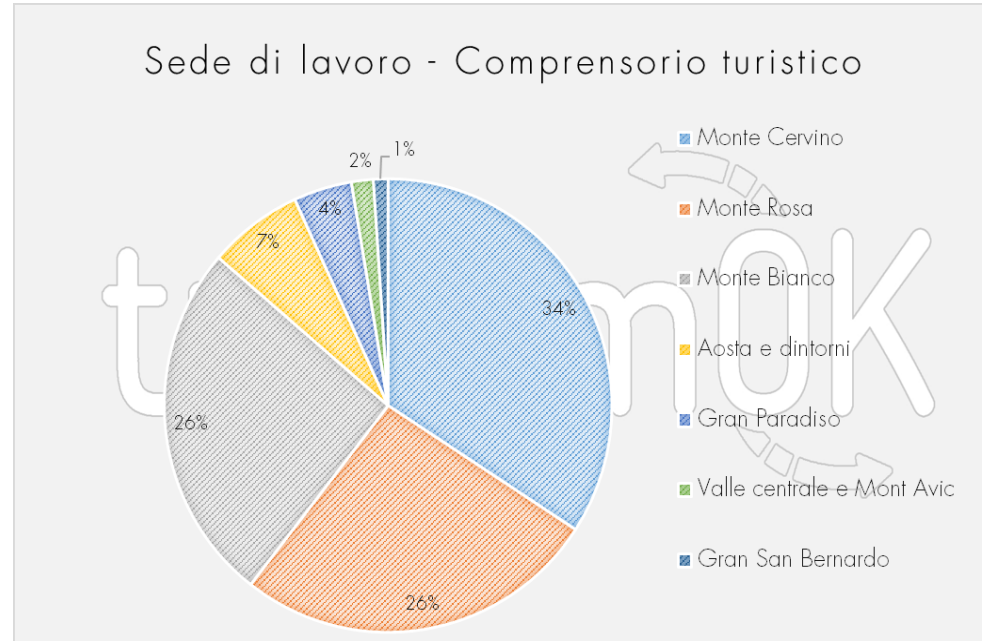


Fonte: Dati ufficiali
RAVA

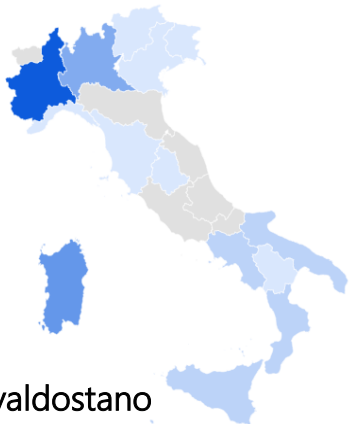
Presenze per comune



2.1 Inquadramento generale e caratteristiche dei rispondenti *Sede di lavoro* – stagione invernale 2023/2024

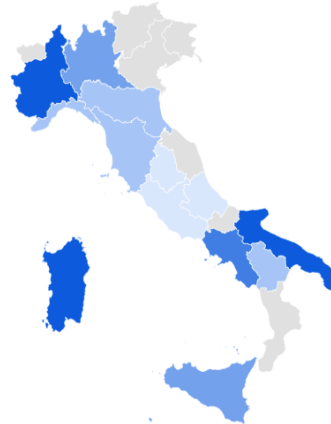


Comprensorio turistico Monte Rosa



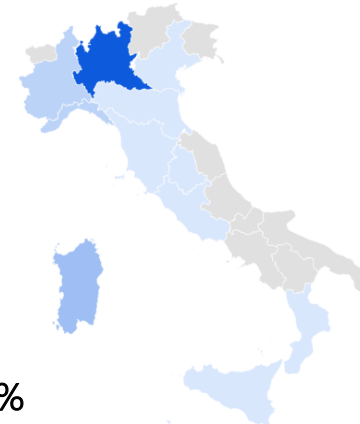
30% è valdostano

Comprensorio turistico Monte Cervino



40%

Comprensorio turistico Monte Bianco



50%

2.1 Inquadramento generale e caratteristiche dei rispondenti

Provenienza dei lavoratori - stagione invernale 2023/2024 in Valle d'Aosta

- 98% dei rispondenti sono **italiani**, di questi la maggioranza ha già lavorato in passato in Valle d'Aosta
- 56% dei rispondenti provengono da altre regioni

Provenienza	Val %
Valle d'Aosta	44%
Piemonte	10%
Lombardia	8%
Sardegna	8%
Campania	4%
Puglia	4%
Sicilia	3%
Liguria	3%
Toscana	2%
Calabria	2%
Emilia Romagna	2%
Umbria	2%
Basilicata	2%
Veneto	1%
Lazio	1%
Ucraina	1%
Abruzzo	1%
Trentino	1%
Friuli Venezia Giulia	1%
Francia	1%

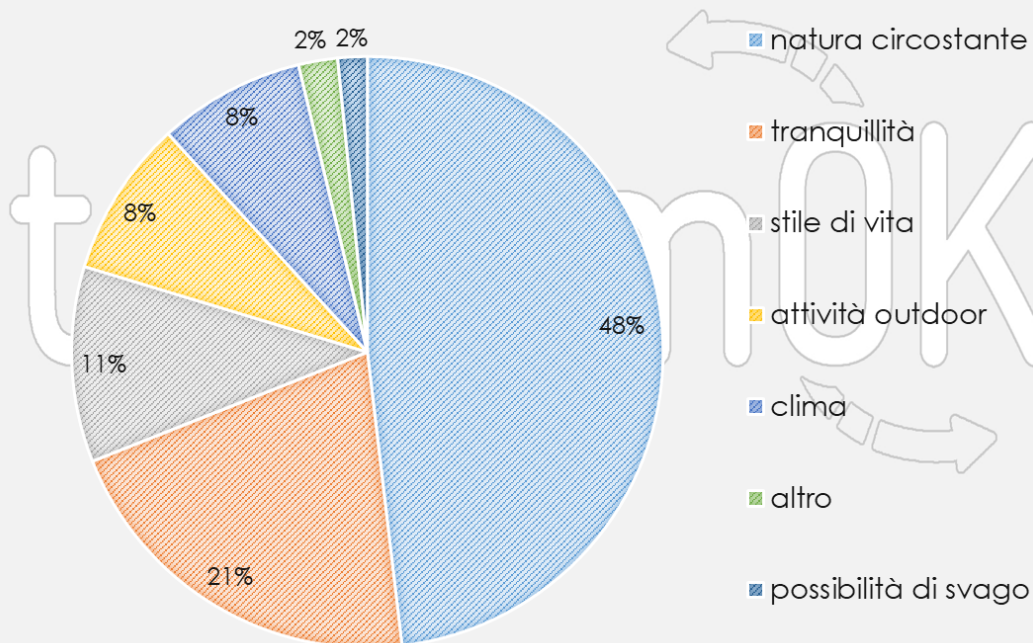
18% {

} 16%

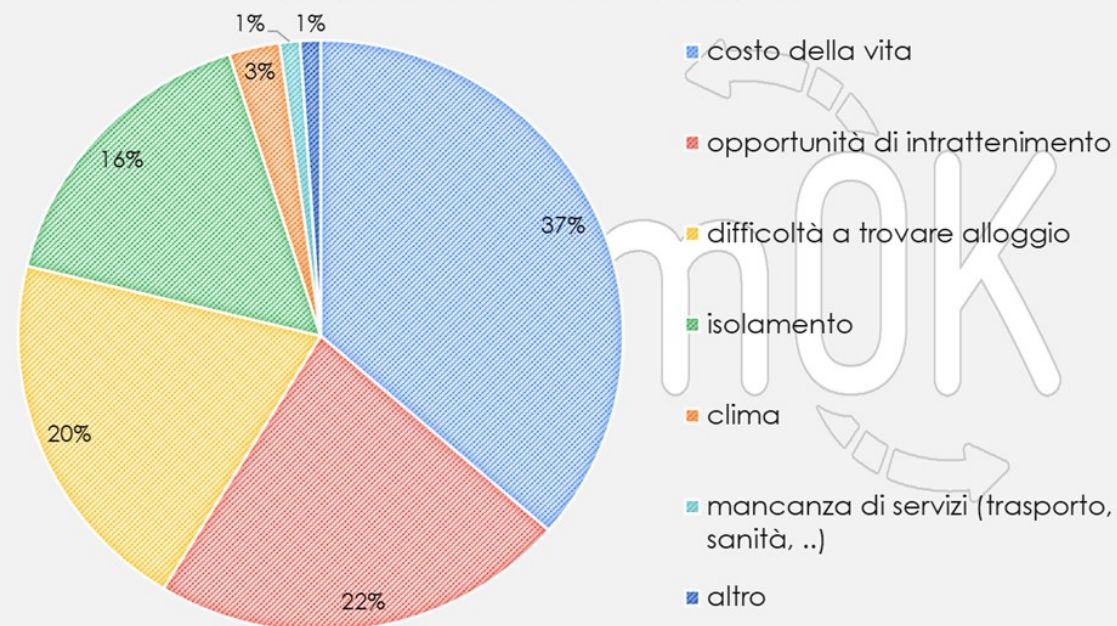
2.2 Percezione dell'esperienza lavorativa in Valle d'Aosta

Aspetti complementari positivi e Negativi

Opinione sui fattori esogeni positivi di coloro che hanno già effettuato un'esperienza lavorativa in Valle d'Aosta



Opinione sui fattori esogeni negativi di coloro che hanno già effettuato un'esperienza lavorativa in Valle d'Aosta



RELAZIONE PERCEZIONE – ESPERIENZA (12% – 88%)

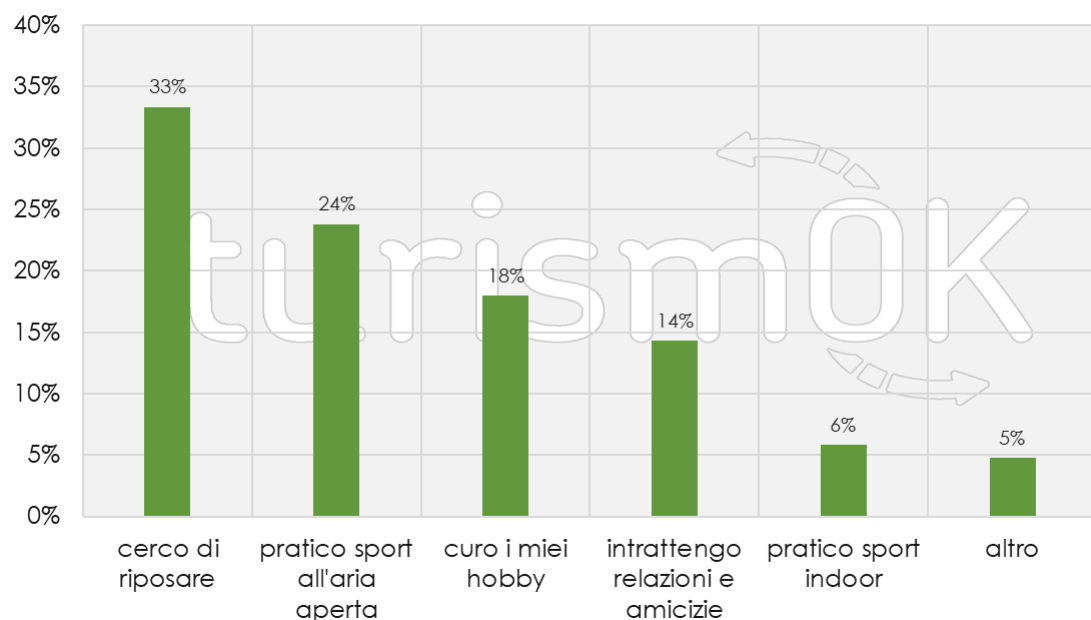
Reputa la Montagna un elemento capace di creare un valore aggiunto all'esperienza lavorativa in Inverno 50% in Estate 42%. 1/4 non lo considera un valore

2.5 Impiego del tempo libero

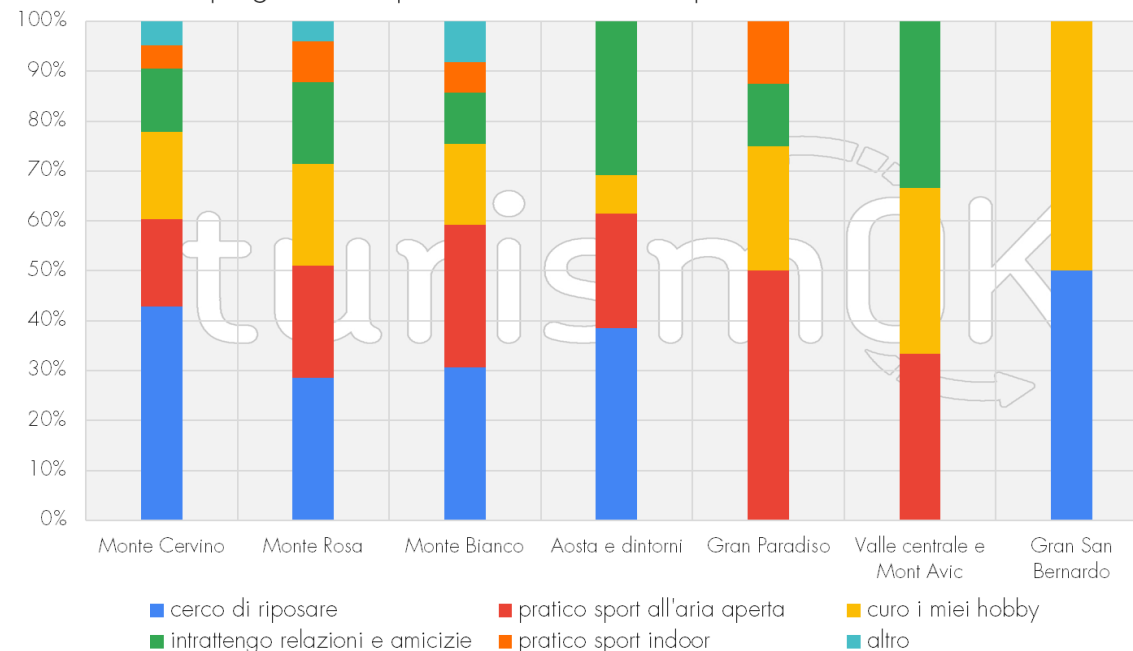
La maggior parte dei lavoratori della stagione invernale in Valle d'Aosta dedica parte del proprio tempo libero per rilassarsi (33%), praticare sport all'aria aperta (24%) e per curare i propri interessi (18%).

Differente ripartizione delle attività svolte in funzione dei comprensori turistici: es. **Gran Paradiso e Valle Centrale e Mont Avic** -> praticare sport all'aria aperta.

Impiego del tempo libero



Impiego del tempo libero nei vari comprensori turistici Valdostani



2.6 Modalità di spostamento sul territorio valdostano

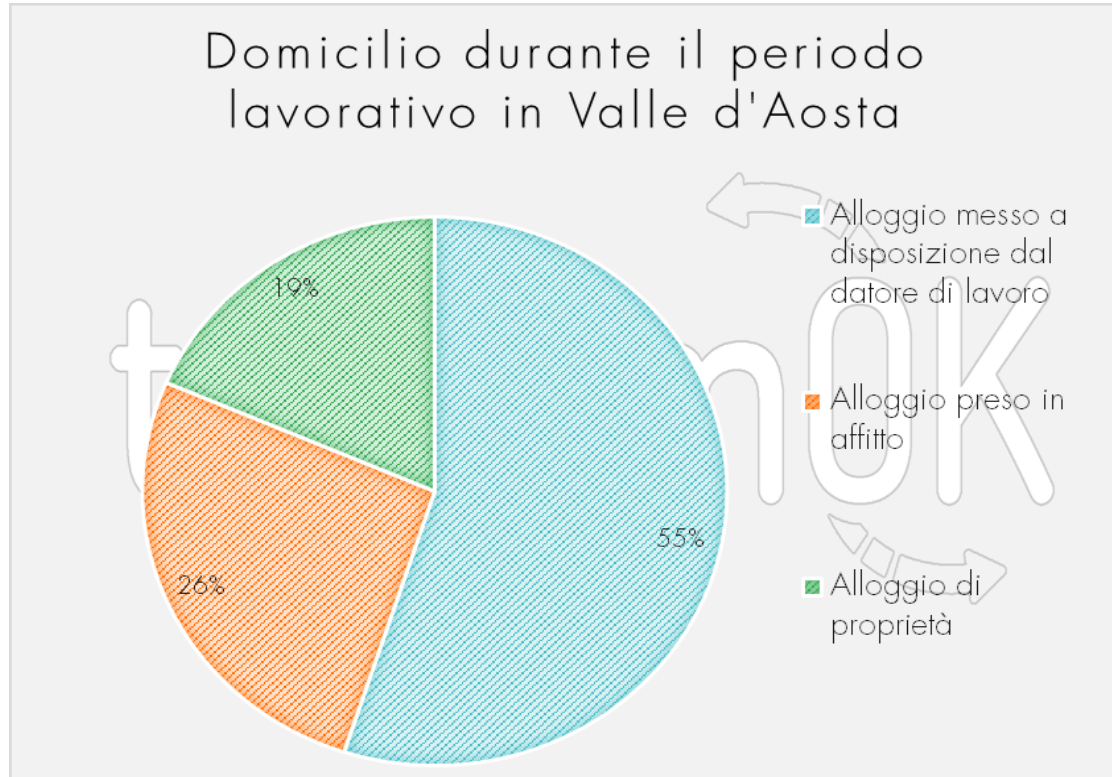
RISPETTO ALLA REGIONE DI PROVENIENZA

- La maggior parte dei lavoratori nella stagione invernale in Valle d'Aosta si sposta sul territorio con la **propria auto** (53%) mentre il 33% di questi utilizza **mezzi pubblici** mentre. Questa ripartizione è sicuramente influenzata dalle caratteristiche geomorfologiche della regione e dalla provenienza del personale stagionale.
- Distinzione per Mezzo utilizzato e per Regione di provenienza

RISPETTO AL LUOGO DI LAVORO

- più della metà dei dipendenti nei vari comprensori turistici si sposta con la propria macchina evidenziando un **limitato utilizzo dei mezzi pubblici** per gli spostamenti «casa-lavoro» (in media il 31% dei lavoratori).
- Tuttavia, nel comprensorio turistico del **Monte Rosa** si rileva una situazione differente: vi è un **equo uso dei mezzi di trasporto pubblici e l'auto privata**, utilizzati dal 45% e dal 47% dei lavoratori durante le stagioni invernali.
- I comprensori turistici di **Aosta e dintorni** e del **Monte Bianco** si identificano come quelli con una percentuale più elevati di personale che si sposta **a piedi o in bicicletta**, rispettivamente il 15% e il 14%.

2.7 Domicilio durante l'esperienza lavorativa invernale in Valle d'Aosta

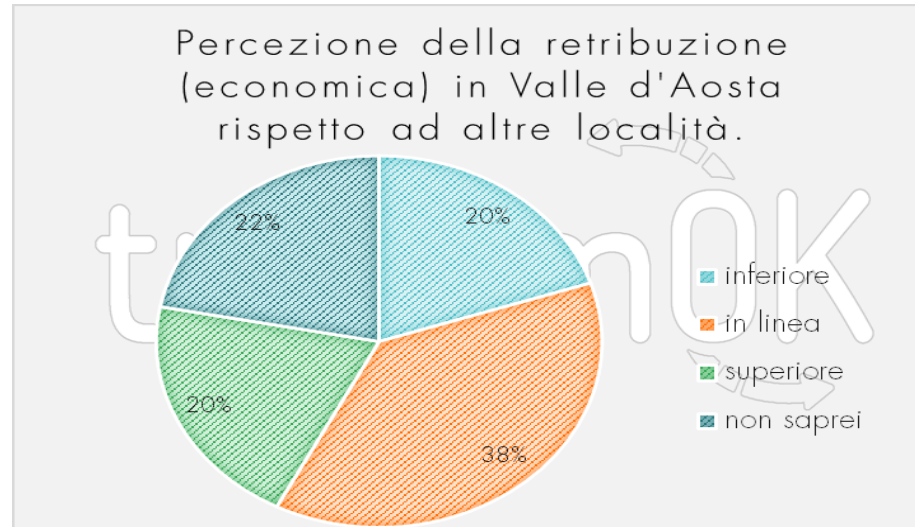


La maggior parte dei lavoratori nelle stagioni invernali (55%) usufruisce degli alloggi messi a disposizione dal datore di lavoro. Una quota comunque rilevante, pari al 26%, soggiorna presso case prese in affitto ed infine il 19% presso alloggi di proprietà o altre soluzioni. -> oltre 80% affronta il problema dell'alloggio

- Il domicilio messo a disposizione dal datore di lavoro si identifica quindi un **aspetto molto rilevante** e determinante per i lavoratori nell'ambito turistico, anche per i residenti.
- **Socializzazione sul posto di lavoro:** $\frac{1}{4}$ dichiara che l'ambiente e l'organizzazione del lavoro Non stimola amicizie

2.9 La retribuzione economica

Visione **abbastanza eterogenea** sulla retribuzione economica percepita dai lavoratori rispetto ad altre località, in generale quasi il **40%** di coloro che hanno già lavorato sul territorio pensa che questa sia tendenzialmente **in linea** con le altre destinazioni turistiche.



I comprensori che offrono **retribuzioni più competitive**, ovvero importi più elevati rispetto a quelle di altre località turistiche, sono quello del **Gran Paradiso e di Aosta e dintorni**. Questo può essere influenzato anche dalla **percezione del costo della vita** dei dipendenti.

L'area turistica del **Monte Bianco** sembra essere quella che offre uno stipendio più in linea rispetto alle destinazioni concorrenti.

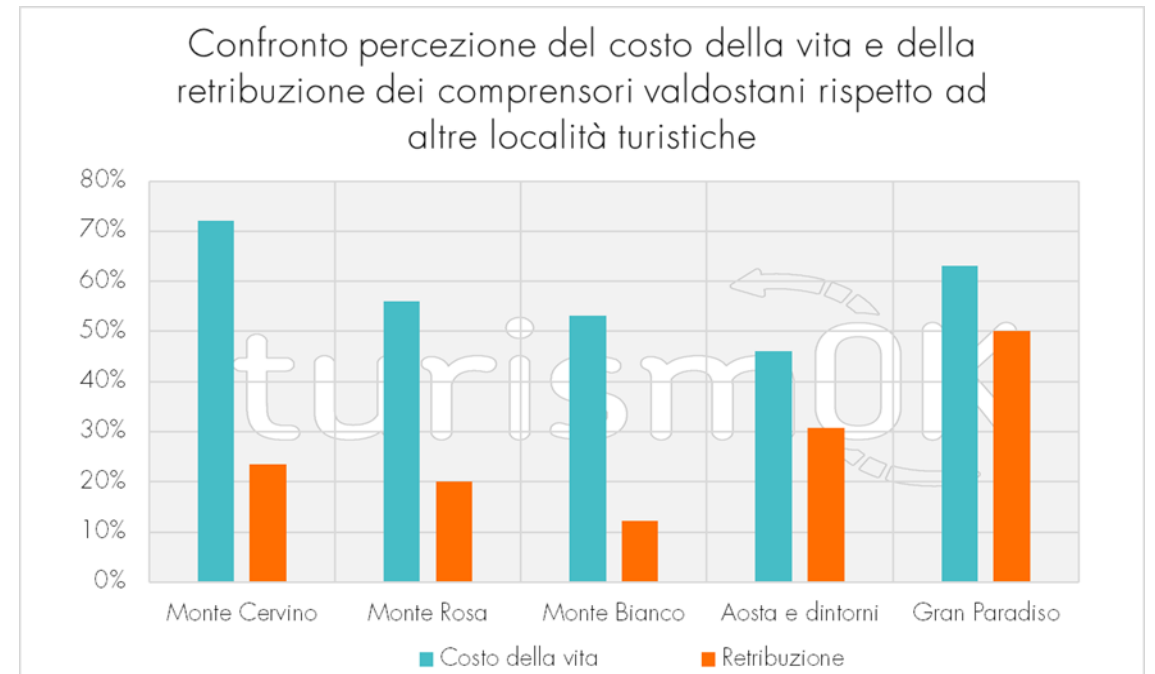
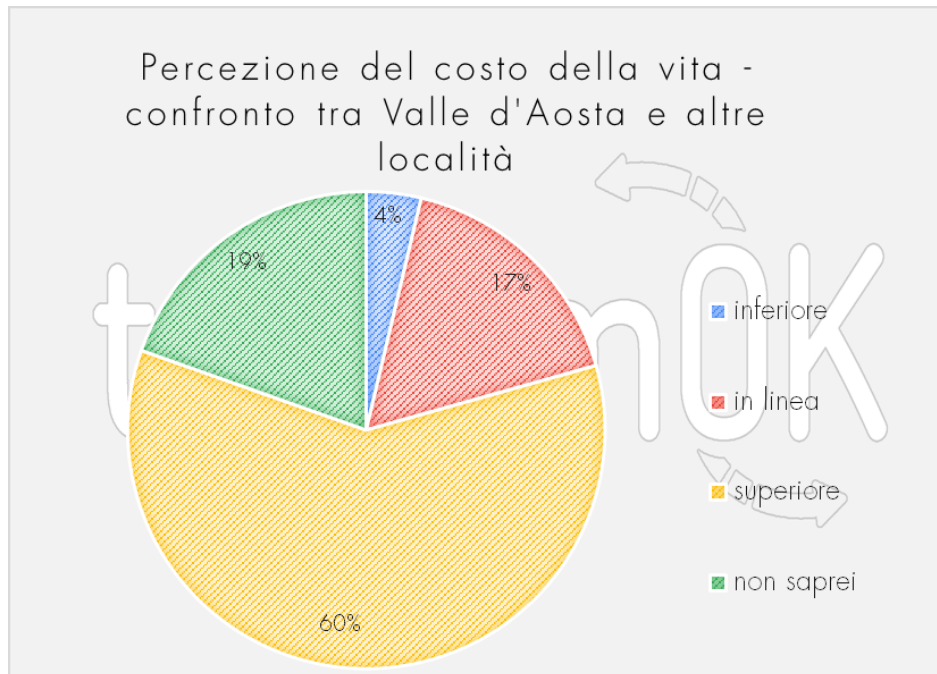
Nel comprensorio del **Monte Rosa** circa 1/3 dei dipendenti ritiene la retribuzione inferiore rispetto ad altre realtà

2.10 Il costo della vita

Rispetto alla domanda sulla retribuzione emerge un'opinione più nitida: il 60% di chi ha effettuato un'esperienza lavorativa in Valle d'Aosta riscontra un più elevato costo della vita rispetto ad altre località turistiche.

Solo il 4% ritiene che lavorare in Valle d'Aosta sia più conveniente rispetto che ad altre destinazioni.

In particolare il comprensorio, in cui riscontrano un costo della vita più elevato rispetto ad altre località turistiche è il Monte Cervino (il 73%).



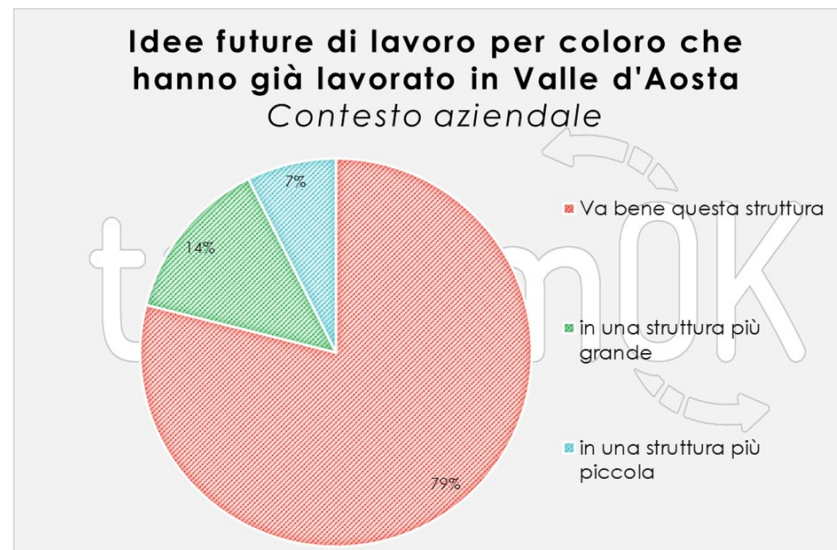
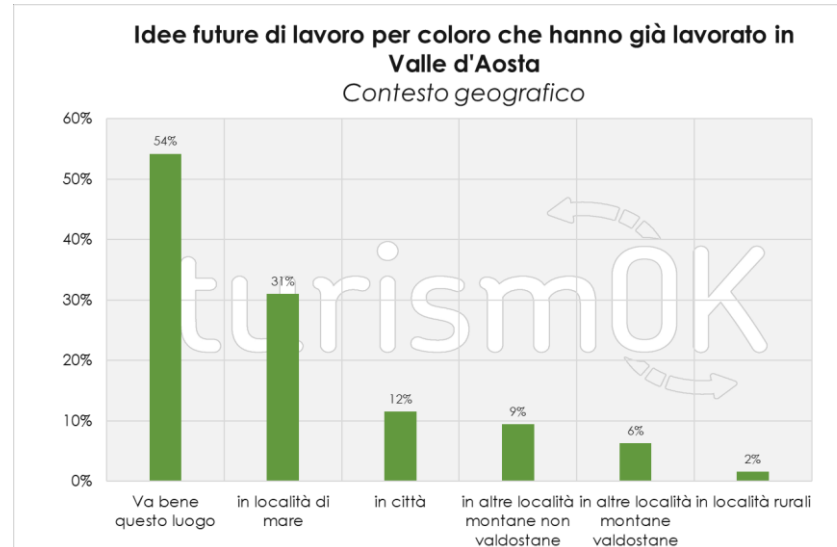
2.11 Benefit esterni aggiuntivi

- Quasi la **metà dei rispondenti** al sondaggio (42%) ha dichiarato di **non avere richieste specifiche** in termini di benefit aziendali aggiuntivi o comunque non ha un'idea precisa sull'argomento.
- Tra chi indica i benefici da implementare:
 - **formazione (23%)**, sia **Specifica** che **per corsi linguistici**. Questo risultato emerge anche in altre ricerche turistiche regionali condotte da turismOK ad es. l'analisi dei siti culturali 2023
 - in generale il **welfare aziendale (17%)**, attraverso ad es l'aumento dei giorni di riposo e/o dello stipendio, e consentire maggiori **polizze assicurative (14%)** in molteplici ambiti quali quello sanitario, sportivo, ecc, ...
- Altri servizi complementari che, nonostante riscontrino un interesse più contenuto, possono comunque determinare e aumentare la soddisfazione dei dipendenti durante la loro esperienza lavorativa in Valle d'Aosta sono:
 - la predisposizione di Buoni vari (6%)
 - la messa a disposizione di Alloggi (4%)
 - l'inserimento di ulteriori agevolazioni sui vari servizi (3%)

2.12 Intenzioni lavorative per la prossima stagione

Contesto geografico e aziendale

- Più della metà dei lavoratori dichiara di voler restare nello stesso luogo (54%). -> alta soddisfazione e fidelizzazione dei dipendenti rispetto al contesto lavorativo già vissuto.
- Il 31% di coloro che hanno già lavorato in Valle d'Aosta si sposterebbe in una località di mare in stretta correlazione con l'avvicinarsi della stagione estiva 2024 → Le destinazioni balneari si identificano quindi come le principali concorrenti alle destinazioni turistiche montane Valdostane, in particolare nella stagione estiva.



- Quasi l'80% vorrebbe continuare in un'azienda delle medesime dimensioni.
- Il 14% vorrebbe orientarsi verso delle attività più strutturate che dovrebbero garantire maggiori prospettive di carriera.
- oltre il 67% di questi vorrebbe trovare un impiego sempre nella regione. In particolare, il 61% proseguirebbe nell'attuale azienda.
- Escludendo tutti i lavoratori valdostani l'idea generale rimane tendenzialmente uguale, ma con percentuali diverse.
- Distinzione per regione: Lombardia, Campania vs. Piemonte vs. Sardegna

SPUNTI DI RIFLESSIONE

03

L'analisi ha messo in luce alcuni aspetti critici che possono essere gestiti solo dal datore di lavoro, ma anche temi sui quali si possono ipotizzare ambiti di intervento:

1. **L'occupazione del tempo libero, la cultura e la conoscenza del territorio**: per evitare la creazione di una «popolazione» di personale avulsa e scissa dal contesto in cui opera (il tempo libero è spesso «inoccupato») potrebbe risultare interessante la creazione di percorsi dedicati. A titolo esemplificativo il personale impiegato potrebbe accedere a condizioni agevolate ad attività outdoor, formazione culturale, attività sportiva ed anche, grazie a speciali accordi di convenzione, usufruire di professionalità interessate quali a titolo esemplificativo: maestri di sci, guide della natura, guide di alta montagna, guide turistiche, impianti sportivi, poli culturali ecc..
2. **La qualità dell'abitare**: elemento cruciale a dare spessore all'esperienza professionale e umana del personale impiegato. Troppo spesso la *condivisione forzata degli spazi e lo scarso comfort abitativo* non facilitano la vita sul territorio. Condizioni fiscali agevolate ai proprietari di immobili che optino per locazioni «transitorie professionali» (costituirebbero un'alternativa utile anche a destinare l'immobile per le locazioni turistiche, cosiddetti «affitti brevi» (mercato saturo), o di classiche locazioni residenziali a lungo termine o creazioni di veri e propri «campus» potrebbero rappresentare iniziative utili in tal senso.
3. **Spostamenti**: individuare forme agevolate di trasporto (anche in sharing) come ad esempio veicoli in car sharing messi a disposizione delle aziende o incentivo/gratuità nell'utilizzo di servizi pubblici.

Spunti di riflessione

4. Card e ticket : con il fine di contrastare il caro vita percepito dal personale come elemento di criticità, potrebbe essere utile la messa a *bando di contributi a fondo perduto per spese alimentari* o legate a specifici ambiti merceologici.
5. Centri formativi dedicati: con il fine di aumentare il livello di esperienza professionale, la creazione di vere e proprie *accademie specializzate* potrebbe consentire lo sviluppo di personale specializzato, aumentare il livello di servizi delle imprese e fungere nel tempo da vero e proprio centro di impiego dal quale attingere risorse.
6. Bacini di approvvigionamento personale condivisi: ipotizzare *forme di codatorialità, rete di imprese o semplici database* (rif. Regioni di provenienza) attraverso cui condividere risorse umane anche creando forme di interscambio stagionale utili a dare continuità nell'offerta economica al lavoratore stagionale.

Per approfondimenti:

jp.tournoud@turismok.com



#VDAIavora