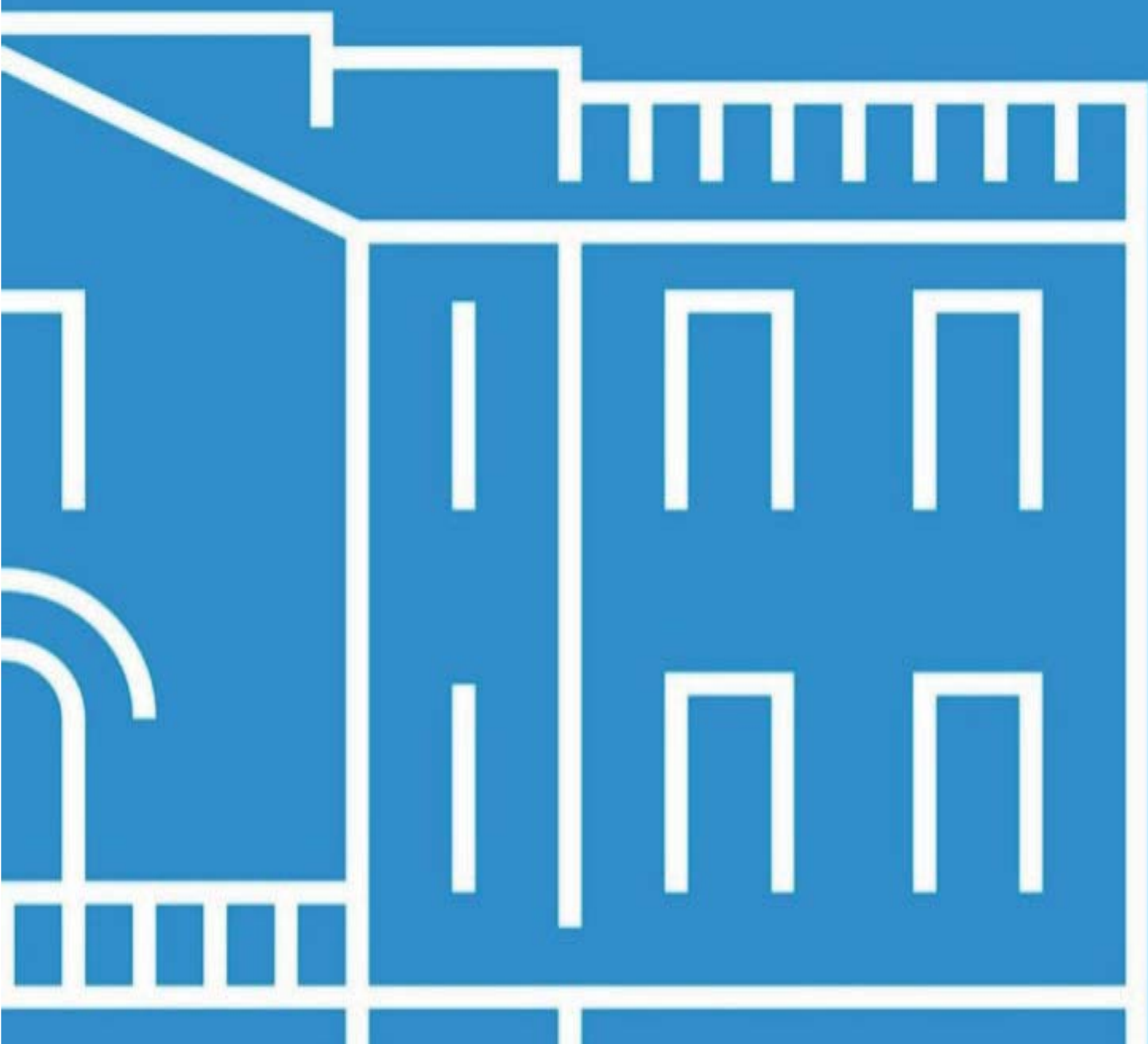




Il settore ricettivo a Torino e provincia: evoluzioni recenti

Viviana Ciucci, Roberto Quaranta, Claudia Villosio



Camera
di commercio
Torino



turismo
Torino
e provincia
since 1997



Research
Education
Outreach

CCA



Indice

SINTESI DEL RAPPORTO.....	3
 CAPITOLO 1. EVOLUZIONE DELLE STRUTTURE RICETTIVE SECONDO I DATI DELL'OSSERVATORIO SUL TURISMO	5
1. La dinamica nella città metropolitana	5
2. Le strutture ricettive a Torino e nella provincia.....	10
3. Gli arrivi turistici e le presenze nella Città Metropolitana di Torino	13
 CAPITOLO 2. DINAMICA OCCUPAZIONALE DELLE PROFESSIONI LEGATE AL SETTORE RICETTIVO	15
1. Gli addetti del settore ricettivo in provincia di Torino	15
2. Le professioni del settore ricettivo	17
3. Volume e caratteristiche degli avviamenti nel settore ricettivo	19
4. Tempi di rientro al lavoro dopo una cessazione nel settore ricettivo	27
5. Continuità occupazionale e mobilità professionale nel settore ricettivo	31

SINTESI DEL RAPPORTO

Il presente rapporto offre un'analisi delle trasformazioni strutturali che hanno interessato il comparto ricettivo e il mercato del lavoro collegato nel territorio torinese tra il 2014 e il 2025. Attraverso l'integrazione di diverse fonti di dati amministrativi, l'analisi evidenzia le caratteristiche dell'offerta ricettiva e le dinamiche occupazionali delle professionalità legate al comparto dell'ospitalità. Ne vengono qui sintetizzati gli aspetti salienti.

Una trasformazione radicale dell'offerta ricettiva

Il sistema ricettivo locale ha vissuto una vera e propria rivoluzione strutturale nel periodo 2014-2025.

- **L'esplosione numerica delle strutture:** Il numero complessivo di strutture ricettive sul territorio è passato da poco meno di 2.000 unità a oltre 14.000 nel 2025. Questo boom è guidato quasi interamente dalle *locazioni turistiche*, balzate da 879 unità nel 2019 (anno della regolamentazione regionale) a oltre 12.000 in soli sei anni. Il comparto alberghiero più tradizionale vede invece nello stesso periodo un consolidamento numerico del proprio comparto concentrandosi verso strutture più capienti.
- **La riduzione della dimensione media:** L'offerta di letti ha seguito però una traiettoria di crescita più contenuta (da circa 70.000 a circa 123.000) determinando una trasformazione della fisionomia dell'offerta. Il numero medio di posti letto per singola struttura è passato da circa 38 a soli 8 posti letto, mentre le camere medie per struttura sono scese da 17 a circa 4.
- **L'asimmetria tra offerta e domanda:** Nello stesso arco temporale, è cresciuta stabilmente, soprattutto successivamente al periodo pandemico, anche la domanda di ospitalità turistica, rappresentata sia dagli arrivi che dalle presenze. Tuttavia, l'espansione della domanda ha viaggiato a una velocità minore rispetto al trend di crescita dell'offerta turistica nello stesso arco temporale.

Segmentazione imprenditoriale del comparto ricettivo

I dati camerali sulla distribuzione delle imprese per classe di addetti riflettono la natura profondamente eterogenea della filiera ricettiva.

- **Comparto Alberghiero (medio-grande):** Rappresenta l'asse portante occupazionale più strutturato con quasi la metà delle imprese alberghiere (47%) che supera la soglia dei 5 addetti.
- **Comparto Extra-alberghiero (piccole-imprese):** È dominato da una logica di piccole e piccolissime imprese, in cui il 90% delle strutture opera con un organico compreso tra 0 e 5 addetti.
- **Locazioni Turistiche (micro attività):** La quasi totalità delle strutture (84%) opera con 0 o massimo 1 addetto, configurandosi come micro-attività spesso di natura familiare e priva di personale subordinato.

Forte dinamismo delle professioni del settore ricettivo

Le Comunicazioni Obbligatorie evidenziano un mercato del lavoro eccezionalmente dinamico, ma caratterizzato anche da elementi di instabilità endogeni e peculiari del comparto:

- **Crescita degli avviamenti di professioni legate all'ospitalità:** Nel 2023 si sono registrati 4.736 avviamenti nelle professioni specifiche della ricettività. Dal 2018 la richiesta di lavoro nel settore è aumentata del 17%, una performance decisamente superiore sia rispetto alle professioni di analogo livello (+2%) sia al totale dell'intero mercato del lavoro provinciale (+3%). La crescita è guidata dai *camerieri di albergo* (2.016 avviamenti, +27,1% rispetto al 2018) e dagli *addetti all'accoglienza* (1.695 avviamenti, +14,8%).
- **Stabilizzazione e continuità di impiego:** il settore risulta però più esposto agli shock del mercato del lavoro e al contesto socio-economico a causa di fattori endogeni (come la forte stagionalità) che si ripercuotono nei tempi di stabilizzazione e di continuità occupazionale. L'analisi ha rilevato una maggior incidenza di forme di lavoro a termine e una attesa leggermente più prolungata tra un impiego e il successivo rispetto alle professioni di analogo livello.

Ruolo sociale del settore ricettivo con qualche rischio di stagnazione delle opportunità professionali

L'analisi delle transizioni occupazionali tra i diversi impieghi dei lavoratori del settore ricettivo ha permesso di gettare luce sulle principali caratteristiche della carriera professionale all'interno di questo comparto

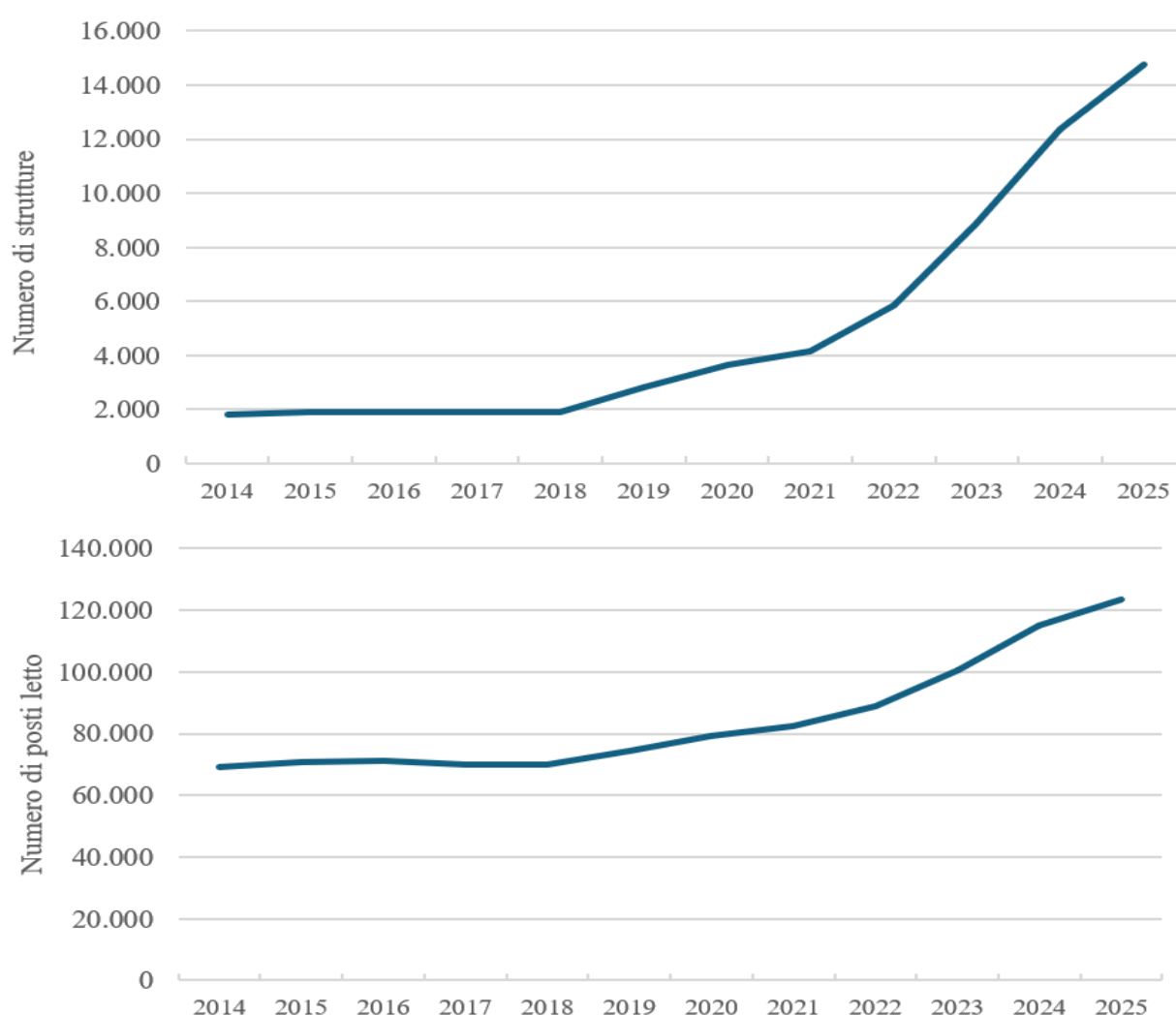
- **Opportunità lavorative e inclusività del comparto:** il settore ricettivo si conferma un fondamentale canale di ingresso nel mercato del lavoro torinese per le categorie tradizionalmente più vulnerabili (donne, stranieri, low-skilled) che trovano in questo comparto opportunità di crescita superiori alla media. I dati del 2023 evidenziano che la componente femminile negli avviamenti della ricettività raggiunge il 68% (rispetto al 52% della media provinciale). Elevato anche il contributo dei lavoratori stranieri, che coprono il 30% degli avviamenti (contro il 18% medio della provincia) e dei giovani tra i 16 e i 24 anni (25% vs. 21%).
- **Rischio dequalificazione delle competenze:** se non adeguatamente accompagnato da interventi di valorizzazione delle competenze, il settore rischia di essere soggetto a minori opportunità di upgrade professionale. Le transizioni occupazionali dei lavoratori della ricettività sembrano infatti essere orientate soprattutto alla continuità lavorativa e alla trasferibilità delle competenze, più che a percorsi di progressione professionale. Tale inerzia colpisce maggiormente gli uomini (soprattutto adulti e stranieri) e la categoria dei camerieri di albergo. Mentre per il personale addetto alla pulizia, l'impegno nel settore ricettivo rappresenta spesso una porta di ingresso verso ruoli più qualificati: i passaggi verso occupazioni caratterizzate da livelli di qualificazione più elevati sono infatti sensibilmente più frequenti rispetto a professioni di analogo livello.

CAPITOLO 1. EVOLUZIONE DELLE STRUTTURE RICETTIVE SECONDO I DATI DELL'OSSERVATORIO SUL TURISMO

1. La dinamica nella città metropolitana

L'andamento dell'offerta ricettiva nella città metropolitana di Torino evidenzia una crescita significativa nel periodo 2014–2025, con dinamiche differenziate tra numero di strutture e posti letto (Grafico 1).

Grafico 1 – Strutture e posti letto, Città Metropolitana di Torino (2014–2025)



Fonte: Piattaforma Regionale Piemonte Dati Turismo (ROSS 1000)¹

¹ I dati sui movimenti turistici utilizzati nel presente capitolo provengono dalla piattaforma regionale *Piemonte Dati Turismo (ROSS 1000)*, attraverso la quale le strutture ricettive registrano i flussi degli ospiti. Le informazioni confluiscono nel database regionale gestito dalla Direzione Turismo della Regione Piemonte, che rappresenta la base statistica ufficiale del turismo.

Come mostrato nel pannello a), il numero di strutture rimane sostanzialmente stabile fino al 2018, per poi registrare un incremento a partire dal 2019, che si intensifica negli anni successivi, con una crescita particolarmente marcata tra il 2021 e il 2025. Nel complesso, il numero di strutture passa da poco meno di 2.000 unità a oltre 14.000 nel 2025.

Il pannello b) evidenzia invece un andamento più graduale dei posti letto, che crescono in modo continuo lungo tutto il periodo considerato, passando da circa 70.000 a oltre 123.000 unità. La crescita risulta quindi più contenuta rispetto a quella delle strutture, indicando un cambiamento nella composizione dell'offerta.

L'evoluzione osservata a partire dal 2019 si colloca infatti in un contesto di cambiamenti normativi che hanno interessato il settore turistico a livello regionale.

La legge regionale n. 13/2017 ha introdotto un primo riordino della disciplina del turismo, ridefinendo le tipologie di strutture ricettive e il quadro generale di riferimento. Successivamente, la legge regionale n. 5/2019 ha regolamentato in modo più esplicito le locazioni turistiche, introducendo obblighi di comunicazione e rendendo possibile la loro rilevazione sistematica all'interno delle statistiche ufficiali².

Le locazioni turistiche diventano dunque una componente osservabile dell'offerta ricettiva solo a partire dal 2019: la crescita registrata negli anni successivi riflette quindi sia un processo di emersione statistica sia una effettiva espansione del fenomeno.

All'interno del database regionale le strutture ricettive vengono classificate in tre categorie, strutture Alberghiere, Extralberghiere e Locazioni turistiche in base alla classificazione riportata nella seguente tabella.

² Rif: https://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2017/32/attach/1201713_turismo.pdf,
https://www.regione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2019-03/comunicato_1.5-2019.pdf.

Tabella 1 – Classificazione delle strutture ricettive per tipologia

Settore	Qualifica
Settore Alberghiero	Albergo
	Albergo diffuso
	Residenza Turistico Alberghiera (R.T.A.)
Settore Extra-alberghiero	Affittacamere
	Agriturismo
	Alloggio Vacanze
	Bed & Breakfast
	Bivacco fisso
	Campeggio
	Casa per ferie
	CAV - Residence
	Country house
	Garden Sharing
	Ostello
	Rifugio alpino
	Rifugio escursionistico
	Rifugio non gestito
	Strutture ricettive innovative
	Villaggio turistico
Locazioni Turistiche	Locazioni Turistiche

L'analisi dell'andamento dell'offerta ricettiva per tipologia di struttura evidenzia dinamiche differenziate tra comparti (Tabella 2).

Le **strutture alberghiere** mostrano un andamento complessivamente stabile lungo tutto il periodo considerato. Dopo una lieve riduzione tra il 2014 e il 2016, il numero di strutture si mantiene sostanzialmente invariato, inclusa la fase pandemica, con una leggera flessione negli anni più recenti.

Le strutture **extra-alberghiere** presentano una crescita fino al 2016, seguita da una fase di stabilizzazione tra il 2017 e il 2018. Dopo una contrazione nel periodo pandemico, si osserva una nuova crescita negli anni successivi, che porta il comparto a raggiungere il livello massimo nel 2025.

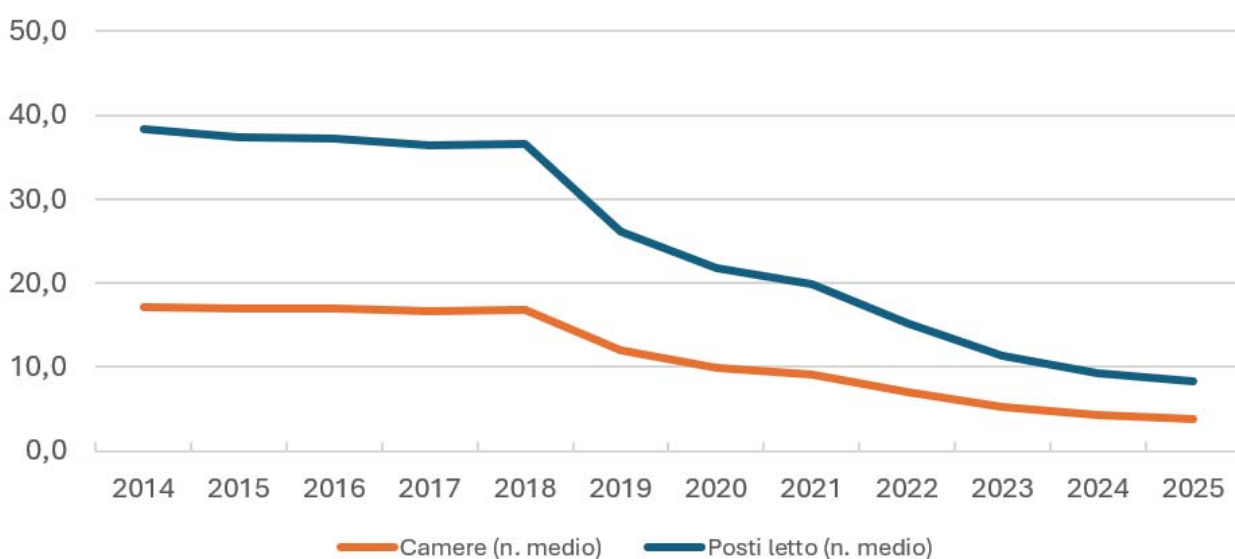
Le locazioni turistiche, per le quali i dati sono disponibili a partire dal 2019, mostrano una dinamica di espansione particolarmente marcata. Il numero di strutture passa da 879 unità nel 2019 a oltre 14.000 nel 2025, con una crescita che si intensifica soprattutto a partire dal 2021.

Questa trasformazione dell'offerta ricettiva è evidenziata dal Grafico 2, che mostra una riduzione significativa della dimensione media delle strutture nel periodo considerato. In particolare, il numero medio di camere diminuisce da circa 17 a 4 circa, mentre il numero medio di posti letto si riduce da circa 38 a 8.

Tabella 2 – Numero di strutture ricettive per tipologia nella Città Metropolitana di Torino, 2014–2025

Anni	Strutture Alberghiere	Strutture extra alberghiere	Locazioni turistiche	Totale
2014	548	1.255		1.803
2015	545	1.348		1.893
2016	526	1.387		1.913
2017	521	1.397		1.918
2018	518	1.398		1.916
2019	518	1.444	879	2.841
2020	516	1.407	1.716	3.639
2021	516	1.402	2.239	4.157
2022	517	1.402	3.920	5.839
2023	510	1.430	6.953	8.893
2024	512	1.494	10.358	12.364
2025	511	1.566	12.678	14.755

Grafico 2 – Dimensione media delle strutture ricettive (numero medio di camere e posti letto), Città Metropolitana di Torino (2014–2025)



I grafici 3 e 4 ben illustrano il cambiamento radicale che si è avuto negli ultimi 10 anni nell’offerta ricettiva nella provincia torinese. Mentre nel 2014 le strutture disponibili erano divise tra strutture extralberghiere per i

due terzi e alberghiere per un terzo, attualmente l'offerta è dominata dalle locazioni turistiche che rappresentano oltre l'80% delle strutture disponibili. Tuttavia, se guardiamo ai posti letto, notiamo che solo il 40% sono offerti dalle locazioni turistiche mentre il restante 60% si divide tra strutture alberghiere ed extralberghiere.

Grafico 3 – Composizione delle strutture ricettive per tipologia, Città Metropolitana di Torino (2014–2025)

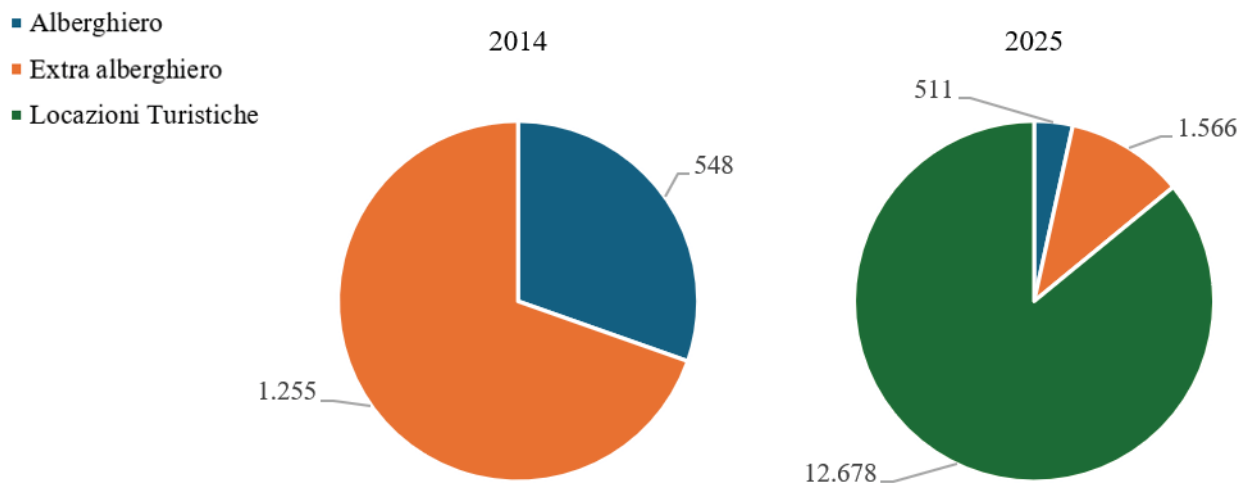
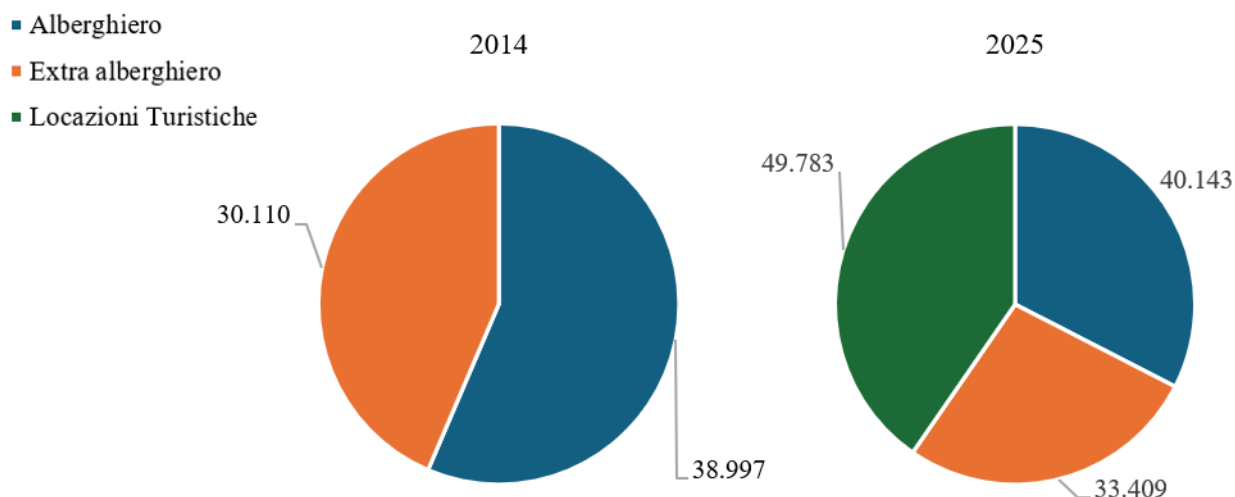


Grafico 4 – Numero dei posti letto, Città Metropolitana di Torino (2014–2025)

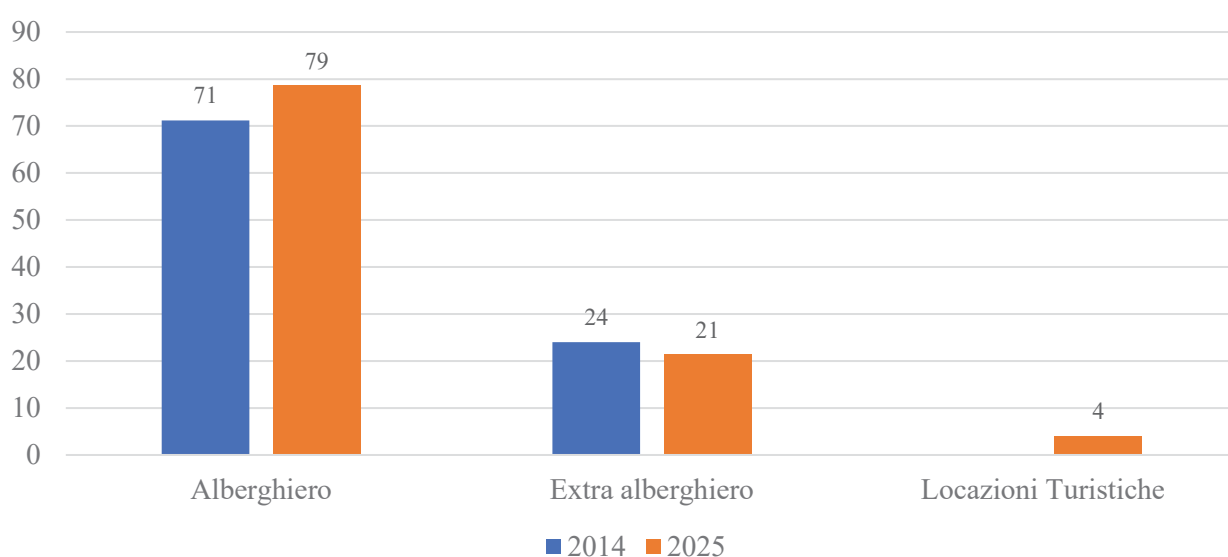


Nel settore alberghiero si osserva un lieve aumento della dimensione media, che passa da 71 a 79 posti letto per struttura, segnalando una tendenza verso strutture mediamente più capienti.

Al contrario, il comparto extra-alberghiero mostra una sostanziale stabilità, con un leggero calo da 24 a 21 posti letto medi, indicando che la dimensione delle strutture rimane pressoché invariata nel tempo.

Le locazioni turistiche nel 2025 presentano una dimensione media molto contenuta, pari a circa 4 posti letto per struttura. Questo valore, nettamente inferiore rispetto agli altri comparti, evidenzia la natura di queste soluzioni, caratterizzate da unità abitative di piccola scala.

Grafico 5 – Numero medio letti per struttura, Città Metropolitana di Torino (2014–2025)



2. Le strutture ricettive a Torino e nella provincia

La Tabella 3 evidenzia l'andamento del numero di strutture ricettive nella città di Torino e negli altri comuni della città metropolitana nel periodo 2014–2025. I dati mostrano una sostanziale stabilità del comparto alberghiero in entrambe le aree considerate: nella città di Torino il numero di strutture passa da 548 nel 2014 a 511 nel 2025, mentre negli altri comuni si mantiene pressoché invariato, oscillando tra le 142 e 150 unità.

Il settore extra-alberghiero presenta invece una dinamica crescente. A Torino si passa da 1.255 strutture nel 2014 a 1.566 nel 2025, mentre negli altri comuni l'incremento è più contenuto ma comunque evidente, da 316 a 461 strutture.

L'elemento di maggiore discontinuità è rappresentato dalle locazioni turistiche, per le quali i dati sono disponibili solo a partire dal 2019. Da quell'anno si osserva una crescita rapida e significativa: nella città di Torino si passa da 879 strutture nel 2019 a oltre 12.000 nel 2025, mentre negli altri comuni della città metropolitana l'aumento è altrettanto marcato, da 517 a oltre 7.600 unità.

Tabella 3 – Numero di strutture ricettive per tipologia nel Comune di Torino e negli altri Comuni della provincia, 2014–2025

Anni	Comune di Torino			Altri Comuni in provincia di Torino		
	Alberghiero	Extra-Alberghiero	Locazioni Turistiche	Alberghiero	Extra-Alberghiero	Locazioni Turistiche
2014	144	316		404	939	
2015	146	363		399	985	
2016	143	385		383	1.002	
2017	142	407		379	990	
2018	142	403		376	995	
2019	142	419	517	376	1.025	362
2020	146	385	1.028	370	1.022	688
2021	150	376	1.366	366	1.026	873
2022	150	376	2.512	367	1.026	1.408
2023	147	392	4.606	363	1.038	2.347
2024	147	427	6.536	365	1.067	3.822
2025	146	461	7.670	365	1.105	5.008

Tabella 4 – Numero di letti delle strutture ricettive per tipologia nel Comune di Torino e negli altri Comuni della provincia, 2014 – 2024

Anni	Alberghiero		Extra-alberghiero		Locazioni turistiche	
	Torino	Altri comuni	Torino	Altri comuni	Torino	Altri comuni
2014	13.043	25.954	6.451	23.659	-	-
2015	13.587	25.876	7.530	23.705	-	-
2016	13.395	25.239	8.536	23.869	-	-
2017	13.303	24.380	8.449	23.736	-	-
2018	13.299	24.560	8.592	23.639	-	-
2019	13.340	24.602	8.896	23.842	2.055	1.600
2020	14.244	24.338	9.200	24.193	4.180	3.133
2021	15.143	24.325	8.833	24.999	5.205	3.966
2022	14.950	24.113	8.802	25.529	9.093	6.499
2023	15.175	24.053	8.834	24.681	17.406	10.445
2024	15.104	24.661	8.955	24.991	24.146	17.302
2025	15.173	24.970	9.288	24.121	27.190	22.593

Nel comparto alberghiero, il Comune di Torino mostra una crescita moderata, passando da circa 13.000 a circa 15.100 letti (+16%), con un picco nel 2021 probabilmente legato a riposizionamenti post-Covid. Gli altri comuni della città metropolitana registrano invece un lieve calo complessivo (da 26.000 a 24.900 circa), suggerendo una razionalizzazione dell'offerta alberghiera.

Il comparto extra-alberghiero, che è scandito complessivamente come abbiamo visto nel paragrafo precedente da una crescita lenta e stabile, cresce sia nella città di Torino che negli altri comuni della provincia. Il Comune di Torino passa da 6.451 a 9.288 letti (+44%), mentre gli altri comuni passano da 23.659 a 24.121 letti (+2%).

Le locazioni turistiche hanno una crescita esponenziale: nel Comune di Torino si passa da 2.055 letti nel 2019 a 27.190 nel 2025, una crescita di quasi tredici volte in sei anni. Negli altri comuni il fenomeno è altrettanto marcato: da 1.600 a 22.593.

Nel 2025 l'offerta di letti delle locazioni turistiche è la prima modalità di alloggio nel Comune di Torino, mentre per quel che riguarda la provincia prevale la ricettività tradizionale (alberghiera ed extralberghiera) anche se i recenti andamenti fanno presagire un prossimo sorpasso delle locazioni turistiche anche in quest'area.

3. Gli arrivi turistici e le presenze nella Città Metropolitana di Torino

Attraverso l'esame congiunto degli **arrivi** (il numero di clienti ospitati negli esercizi ricettivi) e delle **presenze** (il numero delle notti trascorse dai clienti nelle strutture) presentati nei grafici 6 e 7 è possibile evidenziare le principali caratteristiche dell'andamento storico dei flussi turistici nel territorio della Città Metropolitana di Torino.

Grafico 6 – Arrivi turistici, Città Metropolitana di Torino (2014–2025)

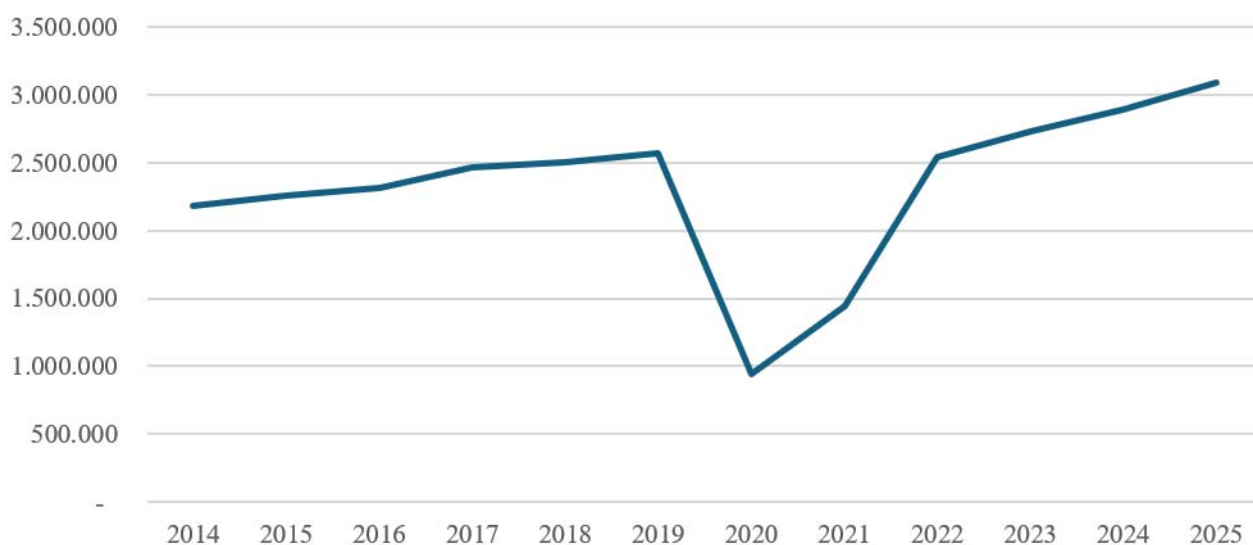
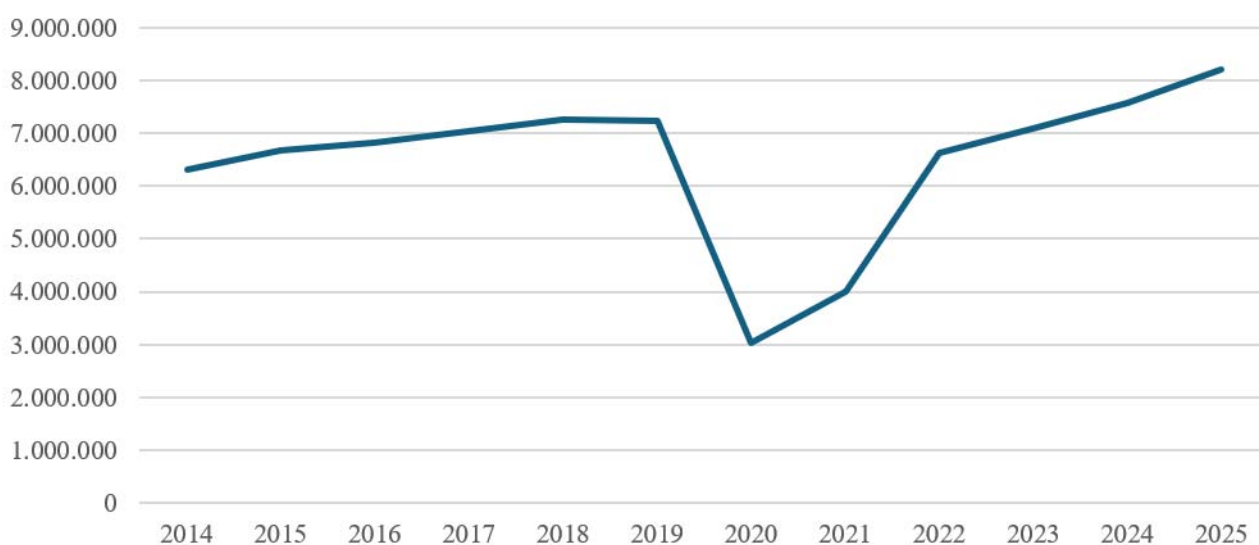


Grafico 7 – Presenze totali, Città Metropolitana di Torino (2014–2025)



Nel periodo 2014–2019 gli arrivi turistici aumentano in modo costante passando da 2,1 milioni nel 2014 a quasi 2,6 milioni nel 2019. In modo analogo, le presenze complessive hanno registrato un incremento costante, muovendosi dai circa 6,3 milioni del 2014 fino a toccare il picco di oltre 7,2 milioni nel biennio 2018-2019. Il 2020 rappresenta naturalmente un punto di discontinuità drastico a causa della pandemia, tuttavia, l'aspetto più rilevante che emerge dalle curve è la rapidità del recupero. Già nel 2021 si assiste a una prima inversione di tendenza (circa 1,4 milioni di arrivi e 4 milioni di presenze), mentre vero anno della svolta e del ritorno alla situazione pre-pandemica è stato il 2022, in cui i flussi si sono riportati a ridosso dei livelli del 2019, riagganciando la linea di tendenza storica. Il triennio più recente evidenzia una crescita significativa: nel 2025, gli arrivi turistici hanno infranto la barriera dei 3 milioni, parallelamente, le presenze totali nel 2025 hanno raggiunto il traguardo degli 8,2 milioni. La permanenza media (rapporto tra arrivi e presenze) si attestava nel 2014 intorno alle 2,9 notti per turista, nel 2025 questo dato si è leggermente ridotto e consolidato a 2,7 notti.

CAPITOLO 2. DINAMICA OCCUPAZIONALE DELLE PROFESSIONI LEGATE AL SETTORE RICETTIVO

1. Gli addetti del settore ricettivo in provincia di Torino

La base statistica utilizzata nel capitolo precedente, derivata dall'Osservatorio Turistico regionale, non consente di analizzare direttamente la manodopera impiegata nel settore ricettivo, poiché è costruita per rilevare i movimenti turistici e le caratteristiche delle strutture. Per descrivere le caratteristiche occupazionali del settore è quindi necessario ricorrere a fonti alternative, capaci di osservare le imprese del settore dell'ospitalità e, indirettamente, il lavoro in esse impiegato, pur con una minore capacità di rappresentare in modo completo l'offerta ricettiva.

Una possibile fonte è la banca dati della Camera di Commercio³ (StockView), che rileva le imprese iscritte al Registro delle Imprese. Sulla base di tale fonte sono state selezionate le attività riconducibili alla ricettività attraverso i codici ATECO relativi ai servizi di alloggio – alberghiero (55.1), extra-alberghiero (55.2) e campeggi (55.3) – e, in via più ampia, alle attività di affitto e gestione di immobili (68.20), utilizzate come proxy delle locazioni turistiche. I dati così ottenuti rappresentano tuttavia solo una parte del fenomeno, poiché escludono le attività non organizzate in forma d'impresa o non soggette a obbligo di iscrizione camerale, che risultano invece presenti nelle statistiche dell'Osservatorio Turistico regionale.

La delimitazione del settore ricettivo basata sui codici ATECO non consente quindi di intercettare in modo completo tutte le attività che impiegano lavoro riconducibile alla ricettività. Il confronto tra le strutture registrate nel Registro delle Imprese e quelle rilevate dall'Osservatorio Turistico mette in evidenza uno scarto rilevante tra le due fonti. Nel 2024, a fronte di 512 strutture alberghiere rilevate dall'Osservatorio, le imprese registrate sono circa 400; lo scarto diventa molto più ampio per il comparto extra-alberghiero (456 contro 1.494) e per le locazioni turistiche (circa 7.900 contro oltre 10.300).

Tabella 5 – Confronto tra strutture registrate nel Registro delle Imprese e nell'Osservatorio Turistico (2024)

Dati 2024	Registro imprese	Osservatorio turistico
Settore Alberghiero	400	512
Settore Extra-alberghiero	456	1.494
Locazioni turistiche	7.899	10.358

³ Si ringraziano le dott.sse Barbara Barazza e Alberta Coccimiglio del Settore Studi e Statistica della Camera di Commercio di Torino per la fornitura dei dati e delle informazioni utilizzati nel presente rapporto

Questa differenza non è soltanto quantitativa, ma riflette una diversa natura delle unità osservate: una parte consistente dell'offerta, soprattutto nell'extra-alberghiero e nelle locazioni turistiche, sfugge alla rilevazione camerale perché non è organizzata in forma d'impresa o non è soggetta a obbligo di iscrizione. A ciò si aggiunge il caso di imprese che svolgono attività di ricettività in modo secondario e risultano quindi iscritte alla Camera di Commercio con un codice di attività prevalente diverso. Ne deriva una sottostima strutturale del numero di attività effettivamente coinvolte nel settore, con conseguenze sulla comparabilità tra comparti.

Dai dati camerali è tuttavia possibile ricostruire una prima caratterizzazione della dimensione occupazionale utilizzando la distribuzione delle imprese per classe di addetti⁴ (Grafico 8).

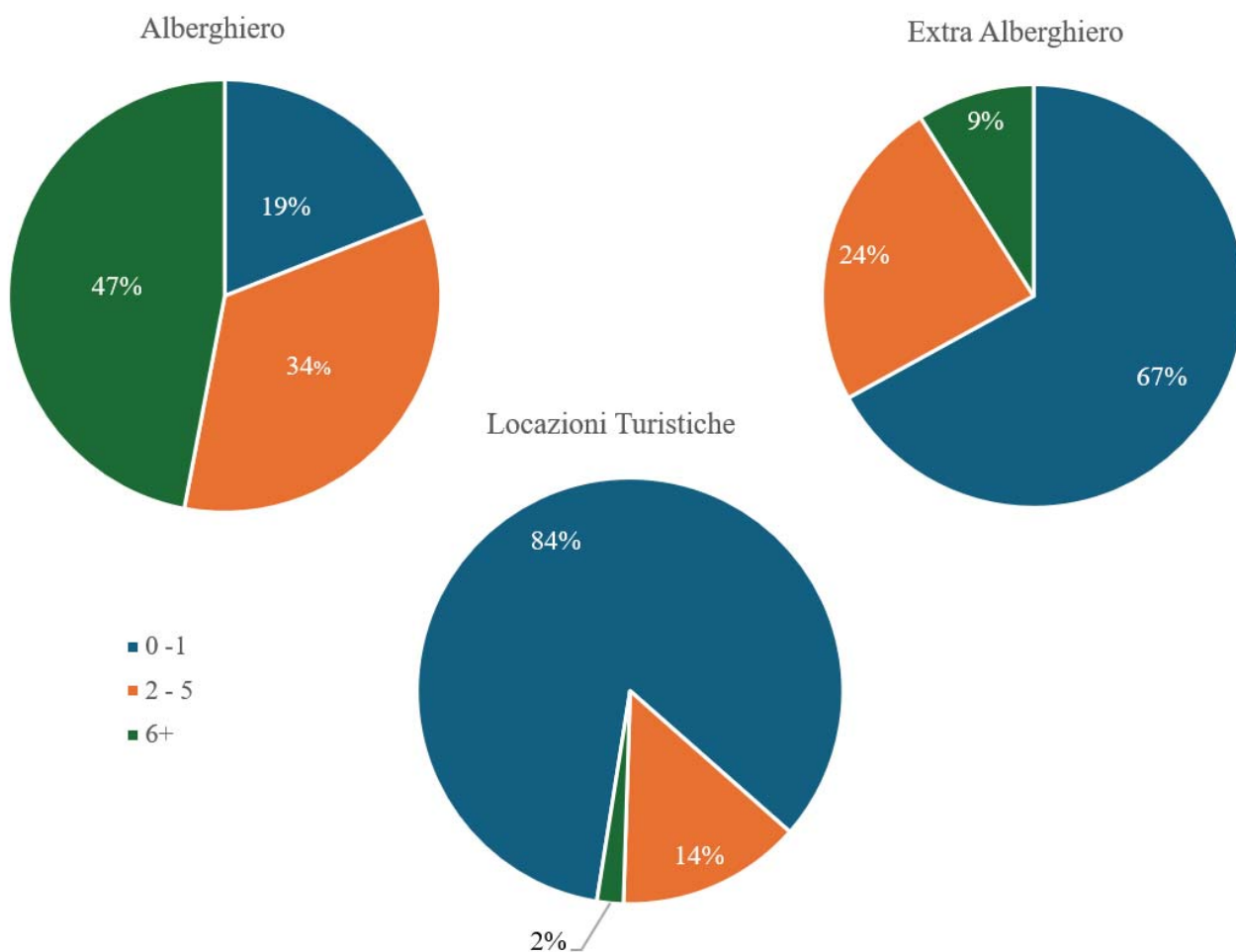
Nel comparto alberghiero la presenza di imprese di dimensione medio-grande è significativa: quasi la metà delle imprese alberghiere supera i 6 addetti, e una quota rilevante si colloca nelle classi dimensionali superiori, segnalando una buona capacità organizzativa e occupazionale.

Nel comparto extra-alberghiero la struttura appare molto diversa: prevalgono le micro-unità, con il 67% delle imprese senza addetti e una presenza limitata di unità di dimensione maggiore. Nelle locazioni turistiche questa configurazione è ancora più accentuata: l'84% delle unità non ha addetti e solo una quota residuale supera i 6 addetti.

L'aumento del numero di strutture osservato nel capitolo precedente si colloca quindi all'interno di una trasformazione più ampia dell'offerta, in cui la crescita è trainata soprattutto da unità di piccola dimensione, con una capacità occupazionale limitata. Il peso dell'occupazione resta invece concentrato nei segmenti più strutturati, in particolare nell'alberghiero, mentre l'espansione dell'extra-alberghiero e delle locazioni turistiche si traduce solo in parte in nuova occupazione.

⁴ Per "Addetti" si intende l'insieme delle persone occupate in un'unità economica (indipendenti e dipendenti) a tempo pieno, parziale o con contratto di formazione, inclusi titolari, soci, coadiuvanti familiari.

Grafico 8 – Distribuzione delle imprese per classe di addetti nei servizi di alloggio (2024)



2. Le professioni del settore ricettivo

I limiti della delimitazione settoriale basata sui codici ATECO rendono necessario spostare l'attenzione dall'impresa alla professione. La classificazione per settore economico consente infatti di identificare le attività dichiarate dalle imprese, ma non intercetta in modo completo la dinamica del lavoro effettivamente svolto nei processi di ricettività, né la sua distribuzione tra forme organizzative differenti.

Per questa ragione, presentiamo qui di seguito alcune analisi che partono dalle professioni che caratterizzano il settore ricettivo. Viene preso come riferimento l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni dell'INAPP⁵, un sistema classificatorio e informativo che descrive il lavoro attraverso 24 settori economico-professionali (SEP).

⁵ Per ulteriori dettagli si rimanda alla pagina <https://www.inapp.gov.it/atlantelavoro/>. Sviluppato per supportare la creazione del Repertorio Nazionale dei Titoli di istruzione, formazione e delle qualificazioni professionali (D.Lgs. n. 13/2013), l'Atlante è il risultato di un processo partecipato che coinvolge istituzioni, parti sociali ed esperti dei diversi ambiti produttivi.

L'Atlante organizza il lavoro a partire dalle attività svolte, articolandole in processi e sequenze operative. Questa struttura consente di individuare, all'interno di un determinato ambito, le funzioni che caratterizzano un processo produttivo e le professioni coinvolte nella loro realizzazione.

Nel caso della ricettività, il riferimento è il SEP 23 – Servizi turistici e, in particolare, il processo “Servizi di ricettività”, che comprende le principali attività del settore, articolate nelle sequenze di gestione, ricevimento, cura degli alloggi e servizi accessori.

Su questa base sono state individuate le professioni direttamente coinvolte nell'erogazione dei servizi di ospitalità: **addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio** (CP 42220), **camerieri di albergo** (CP 52231) e **personale addetto alla pulizia nei servizi di alloggio** (CP 81410).

L'unità di analisi non è quindi l'impresa, ma la professione. Questa scelta consente di definire un perimetro più coerente con i processi effettivi di erogazione dei servizi e di osservare la dinamica occupazionale oltre i limiti delle classificazioni settoriali. Pur non restituendo in modo esaustivo l'intero perimetro occupazionale del turismo, essa individua, nei limiti delle fonti disponibili, il nucleo professionale direttamente impegnato nei processi di ricettività e costituisce quindi una chiave di lettura utile per analizzare il settore dal punto di vista occupazionale.

La tabella che segue contestualizza le professioni dell'ospitalità all'interno della categoria professionale e mostra alcuni esempi di professioni di pari livello professionale in altri contesti.

Tabella 6. Le professioni del settore ricettivo e le categorie professionali di riferimento

Professione del settore ricettivo	Categoria professionale	Es. professioni di pari livello
Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio	4. PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO	Addetti agli sportelli assicurativi, bancari; Addetti alla gestione degli acquisti
Camerieri di albergo	5. PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	Baristi, cuochi, vetrinisti
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio	8. PROFESSIONI NON QUALIFICATE	Addetti alle consegne, Venditori ambulanti, braccianti

3. Volume e caratteristiche degli avviamenti nel settore ricettivo

Sulla base del perimetro professionale definito, analizziamo come prima cosa il volume delle attivazioni di rapporti di lavoro, cioè gli avviamenti per ciascuna professione dell'ospitalità, utilizzando i dati amministrativi delle Comunicazioni Obbligatorie (COB), che registrano in modo sistematico le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro.

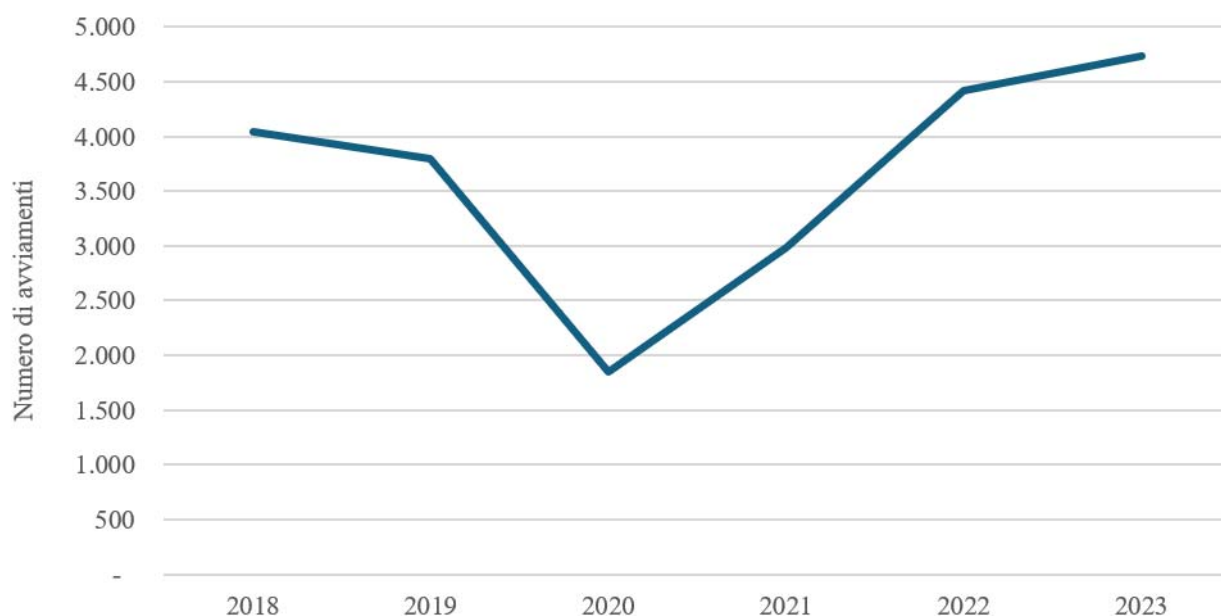
Questa fonte consente di osservare i flussi in ingresso e in uscita nel mercato del lavoro, rilevandone le principali caratteristiche contrattuali, come la tipologia di rapporto, la durata e le eventuali trasformazioni, indipendentemente dal settore economico dell'impresa. Le COB mettono inoltre a disposizione informazioni sia sul lavoratore sia sulla professione esercitata, permettendo di concentrare l'analisi sulle persone assunte e sul tipo di attività lavorativa svolta, piuttosto che esclusivamente sulle caratteristiche dell'impresa che effettua l'assunzione.

In questo modo è possibile ricondurre i flussi di lavoro alle attività proprie dei servizi di ricettività, così come definite nel perimetro professionale adottato, superando i limiti di una classificazione basata unicamente sul codice ATECO dell'impresa.

Nel 2023 si registrano 4.736 avviamenti nelle professioni della ricettività considerate (Grafico 9). Il dato rappresenta il numero di attivazioni di rapporti di lavoro associabili alle funzioni di accoglienza, gestione e cura degli alloggi e fornisce una misura della domanda di lavoro espressa dal settore.

L'andamento nel tempo evidenzia una dinamica fortemente influenzata dalla crisi pandemica. Dopo una fase di sostanziale stabilità tra il 2018 e il 2019, gli avviamenti si riducono sensibilmente nel 2020, in corrispondenza delle restrizioni che hanno colpito il turismo e le attività di ospitalità. A partire dal 2021 si osserva tuttavia una rapida ripresa della domanda di lavoro, che nel 2022 riporta il numero di avviamenti su livelli superiori a quelli pre-pandemici e prosegue nel 2023 fino a raggiungere il valore massimo dell'intero periodo osservato.

Grafico 9. Avviamenti delle professioni della ricettività in provincia di Torino



Per valutare se tale andamento rifletta una dinamica specifica della ricettività o una più generale evoluzione del mercato del lavoro, gli avviamenti sono stati confrontati sia con il totale degli avviamenti provinciali sia con un gruppo di professioni di analogo livello professionale, sempre in provincia di Torino. Quest'ultimo è stato costruito considerando tutte le professioni appartenenti alle stesse categorie professionali delle professioni della ricettività (Gruppo 4, 5 e 8), escludendo le professioni direttamente riconducibili ai servizi di ricettività.

Tra il 2018 e il 2023 gli avviamenti nelle professioni della ricettività aumentano del 17%, passando da 4.040 a 4.736 unità. Nello stesso periodo, gli avviamenti nelle professioni di analogo livello crescono del 2%, mentre il totale degli avviamenti nella provincia di Torino aumenta del 3%. La domanda di lavoro nelle professioni della ricettività mostra quindi una dinamica significativamente più favorevole rispetto sia al complesso del mercato del lavoro provinciale sia alle professioni comparabili per livello professionale, evidenziando il ruolo trainante assunto dal settore nella fase di ripresa successiva alla pandemia.

Tabella 7. Avviamenti nelle professioni della ricettività e confronto con professioni di analogo livello e totale provinciale (2018–2023)

Professione	2018	2023	Δ 2018/2023
Professioni del settore ricettivo	4.040	4.736	17,0%
Professioni di analogo livello	236.169	240.009	2,0%
Tutti gli avviamenti in Provincia di Torino	419.890	431.511	3,0%

L'analisi degli avviamenti per professione evidenzia una crescita diffusa tra il 2018 e il 2023, sebbene con intensità differenti tra le diverse figure considerate.

La componente numericamente più rilevante è rappresentata dai camerieri di albergo i cui avviamenti passano da 1.586 a 2.016 unità, con un incremento del 27,1%, superiore a quello registrato dalle professioni di analogo livello presenti in altri comparti (+3,0%).

Anche gli addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio mostrano una crescita significativa, passando da 1.477 a 1.695 avviamenti (+14,8%). L'incremento risulta superiore a quello osservato nelle professioni comparabili appartenenti allo stesso gruppo professionale (+7,1%).

Più contenuta, ma comunque positiva, è la dinamica del personale addetto alla pulizia nei servizi di alloggio, che registra un aumento del 4,9%, a fronte di una diminuzione del 3,7% nelle professioni analoghe presenti negli altri settori.

Grafico 10. Numero di avviamenti per professione della ricettività in Provincia di Torino

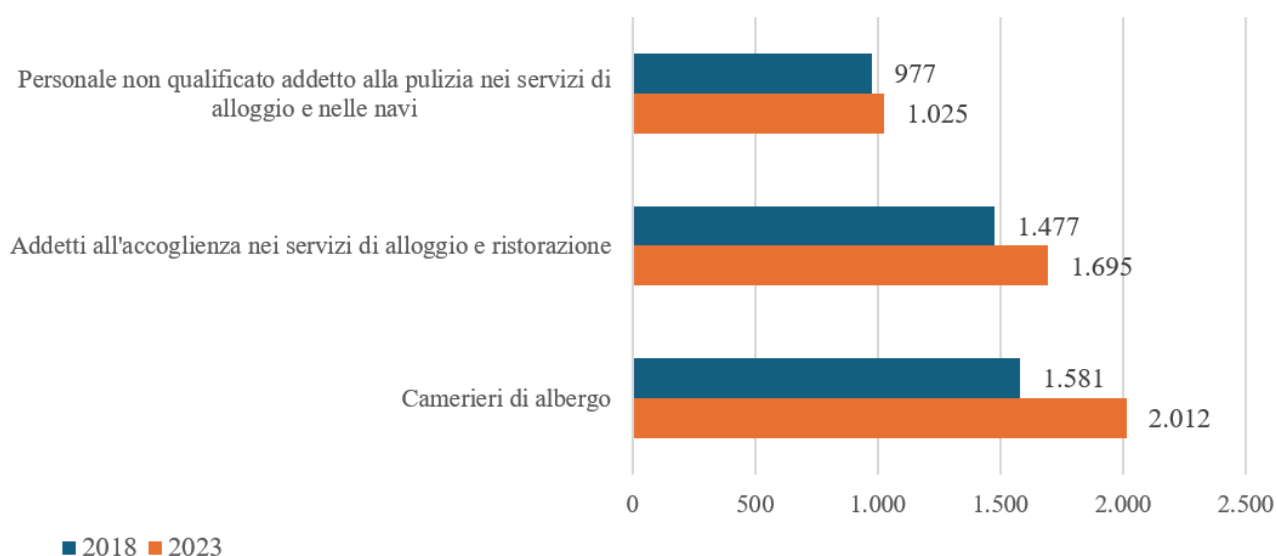


Tabella 8. Avviamenti nelle professioni della ricettività e nelle professioni di analogo livello per grande gruppo professionale. Provincia di Torino, 2018–2023

	2018	2023	Δ 2018/2023
Professioni della ricettività			
4 – Addetti all'accoglienza	1.477	1.695	15%
5 – Camerieri ed esercenti attività ricettive	1.586	2.016	27%
8 – Personale addetto alla pulizia	977	1.025	5%
Totale ricettività	4.040	4.736	17%
Professioni di analogo livello			
4 – Altre professioni del gruppo 4	39.818	42.626	7%
5 – Altre professioni del gruppo 5	123.430	127.149	3%
8 – Altre professioni del gruppo 8	72.921	70.234	-4%
Totale professioni analoghe	236.169	240.009	2%

Nota: le professioni di analogo livello comprendono tutte le professioni appartenenti ai gruppi CP 4, 5 e 8, escluse le professioni incluse nel perimetro della ricettività.

I dati del 2023 mostrano che le professioni della ricettività presentano caratteristiche demografiche parzialmente differenti rispetto sia rispetto alle professioni di analogo livello sia relativamente al complesso degli avviamenti provinciali. La componente femminile all'interno degli avviamenti di professioni della ricettività raggiunge il 68%, contro il 57% delle professioni comparabili e il 52% del totale provinciale, evidenziando una marcata femminilizzazione del settore. Anche la presenza di lavoratori stranieri risulta più elevata (30% contro rispettivamente 23% e 18%), a conferma del contributo significativo della componente immigrata al funzionamento delle attività ricettive.

La presenza di giovani tra i 16 e i 24 anni tra gli avviamenti nell'ospitalità si attesta al 25%, un valore superiore a quello registrato per l'insieme del mercato del lavoro provinciale (21%) e sostanzialmente allineato a quello delle professioni di analogo livello (26%). Le professioni della ricettività si confermano pertanto un importante canale di ingresso nel mercato del lavoro, soprattutto per le fasce più giovani della popolazione.

Inoltre, si osservano nel periodo anche alcuni cambiamenti nella composizione della forza lavoro impiegata nelle professioni della ricettività. Pur rimanendo largamente prevalente, la componente femminile si riduce dal 74% al 68%. Parallelamente aumenta il peso dei lavoratori più giovani: la quota di avviamenti riferita alla fascia 16-24 anni passa dal 21% al 25%, mentre si riduce quella della fascia centrale di età (25-49 anni). Si rafforza inoltre la presenza di lavoratori stranieri, che passano dal 27% al 30% degli avviamenti, confermando il ruolo crescente della manodopera di origine non italiana nelle attività di ospitalità.

Tabella 9 – Caratteristiche anagrafiche degli avviamenti per gruppo professionale. Provincia di Torino, 2023

	% donne	% 16-24 anni	% 25-49 anni	% stranieri
Professioni della ricettività	68%	25%	59%	30%
Professioni di analogo livello in altri comparti	57%	26%	53%	23%
Totale avviamenti provincia di Torino	52%	21%	58%	18%

Nota: le professioni di analogo livello comprendono tutte le professioni appartenenti ai grandi gruppi CP 4, 5 e 8, escluse le professioni della ricettività.

Anche la struttura contrattuale presenta, nel settore ricettivo, caratteristiche distintive. Il tempo determinato rappresenta la modalità di inserimento largamente prevalente e interessa il 64% degli avviamenti, una quota nettamente superiore a quella osservata sia nelle professioni analoghe (38%) sia nel complesso degli avviamenti provinciali (41%). Al contrario, il tempo indeterminato assume un peso molto più contenuto (6%), contro il 16% delle professioni comparabili e il 17% del totale provinciale.

La somministrazione presenta un'incidenza inferiore rispetto alle professioni di analogo livello (10% contro 21%), mentre il lavoro intermittente risulta relativamente più diffuso (10% contro 8% nelle professioni analoghe e 6% nel totale provinciale). L'apprendistato mantiene invece un'incidenza contenuta e sostanzialmente analoga nei tre gruppi considerati.

Tabella 10. Principali tipologie contrattuali degli avviamenti per gruppo professionale. Provincia di Torino, 2023 (valori percentuali)

Gruppo	Tempo determinato	Somministrazione	Intermittente	Apprendistato	Tempo indeterminato
Professioni della ricettività	64	10	10	4	6
Professioni di analogo livello in altri comparti	38	21	8	4	16
Totale avviamenti provincia di Torino	41	18	6	4	17

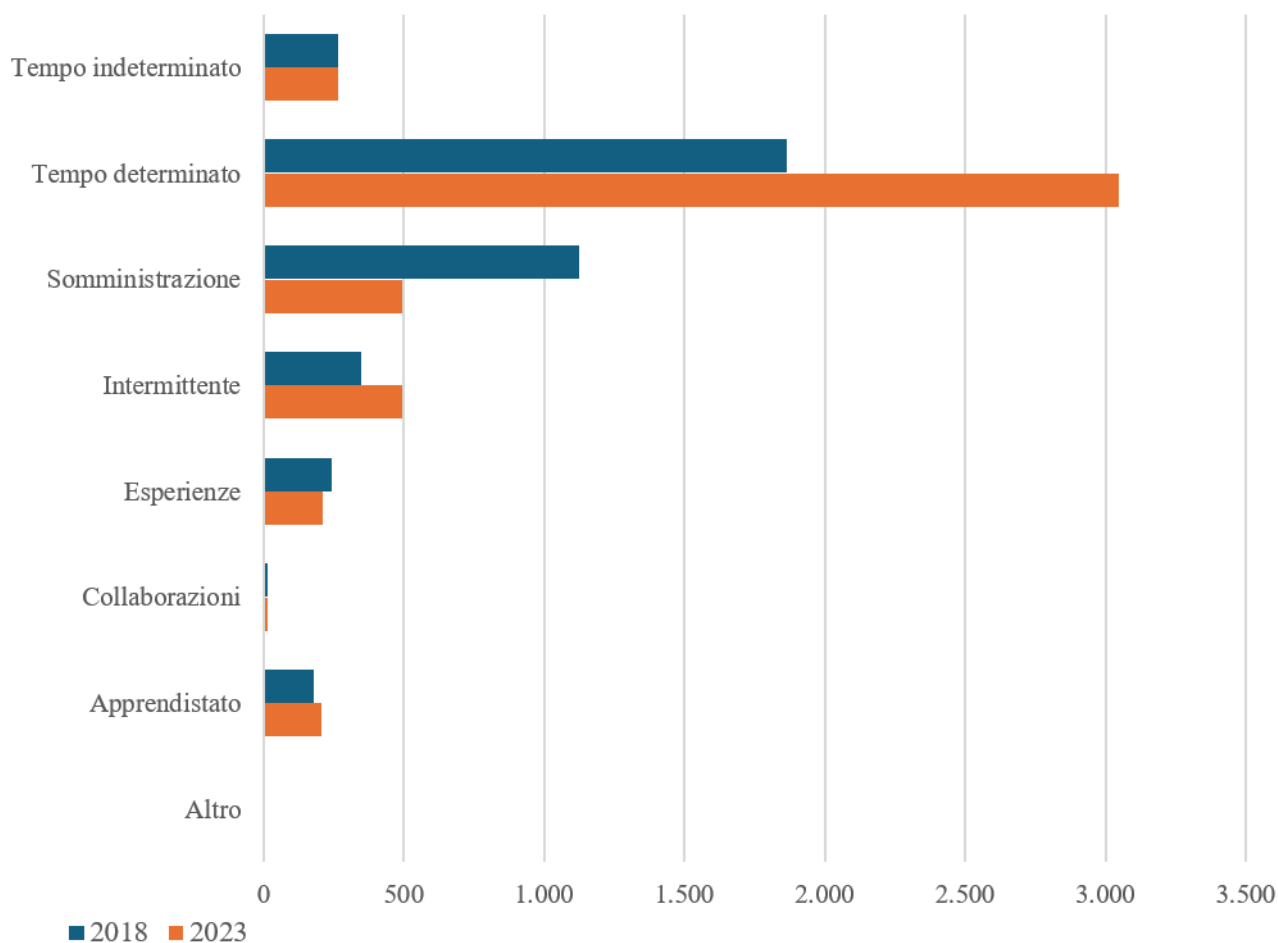
Nell'evoluzione tra il 2018 e il 2023, il dato più evidente riguarda il forte incremento dei contratti a tempo determinato, che rappresentano la componente largamente prevalente degli avviamenti nel 2023 e mostrano una crescita significativa rispetto al 2018. Questo andamento si accompagna a una riduzione del ricorso alla somministrazione, che nel 2018 aveva un peso più rilevante e che nel periodo successivo appare progressivamente ridimensionata. La somministrazione consiste in un rapporto di lavoro mediato da un'agenzia autorizzata, che assume formalmente il lavoratore e lo assegna a un'impresa utilizzatrice per periodi generalmente limitati; si tratta quindi di una forma di flessibilità esterna, spesso associata a una minore continuità del rapporto.

Parallelamente, si osserva un aumento delle forme contrattuali più flessibili, come il lavoro intermittente, mentre i contratti a tempo indeterminato rimangono su livelli più contenuti e sostanzialmente stabili. Il lavoro intermittente, o lavoro a chiamata, è una tipologia in cui la prestazione si attiva solo in funzione delle esigenze del datore di lavoro, risultando per sua natura discontinua e poco prevedibile.

Tra il 2018 e il 2023 si osserva quindi una costanza nella prevalenza di forme contrattuali a termine, ma con un rafforzamento relativo della componente più strutturata del lavoro non standard. I contratti a tempo determinato, pur non configurando rapporti stabili in senso pieno, garantiscono infatti una maggiore continuità e integrazione organizzativa rispetto alla somministrazione e al lavoro intermittente.

Questa configurazione è tuttavia coerente e trainata dalle caratteristiche operative del settore, in cui la domanda di lavoro si adatta a variazioni anche rapide dell'attività e a esigenze organizzative di breve periodo, spesso legate alla stagionalità e all'intensità dei flussi di domanda.

Grafico 11. Avviamenti di professioni della ricettività per tipologia di contratto



La distribuzione degli avviamenti per durata del rapporto di lavoro consente di approfondire ulteriormente le caratteristiche della domanda di lavoro nelle professioni della ricettività.

I dati mostrano una riduzione della quota di rapporti di brevissima durata (0–1 mesi), che passa dal 40% nel 2018 al 33% nel periodo più recente. Parallelamente, cresce la quota dei rapporti di durata più lunga: in particolare, gli avviamenti superiori ai 6 mesi aumentano dal 24% al 31%.

Le classi intermedie (2–3 mesi e 4–6 mesi) rimangono sostanzialmente stabili, suggerendo che il cambiamento si concentra soprattutto agli estremi della distribuzione, con una riduzione dei rapporti più brevi e un aumento di quelli più duraturi. Questa evoluzione indica un parziale spostamento verso forme di impiego meno temporanee, pur in presenza di una struttura del mercato del lavoro ancora fortemente caratterizzata da rapporti a termine e di breve durata.

Il confronto le professioni di analogo livello in altri comparti e con il totale degli avviamenti della provincia di Torino (Grafico 13) evidenzia tuttavia come le professioni della ricettività continuino a presentare una maggiore incidenza dei rapporti di breve durata. Nel 2022 i rapporti compresi tra 0 e 1 mese rappresentano il

33% degli avviamenti nelle professioni della ricettività, a fronte del 28% nelle professioni di analogo livello degli altri comparti e del 31% nel complesso degli avviamenti provinciali. Al tempo stesso, la quota di rapporti superiori a sei mesi si attesta al 31%, risultando inferiore sia a quella osservata nelle professioni analoghe degli altri comparti (40%) sia al totale provinciale (42%). Anche le durate intermedie (2–3 e 4–6 mesi) sono relativamente più frequenti nella ricettività rispetto agli altri due aggregati. Nel complesso, emerge una struttura occupazionale che, pur mostrando segnali di maggiore stabilizzazione rispetto al 2018, continua a essere caratterizzata da una più elevata frammentazione dei rapporti di lavoro e da una minore diffusione dei contratti di lunga durata rispetto al resto del mercato del lavoro provinciale.

Grafico 12. Distribuzione dei rapporti di lavoro della ricettività per anno di avviamento e durata media (in mesi)

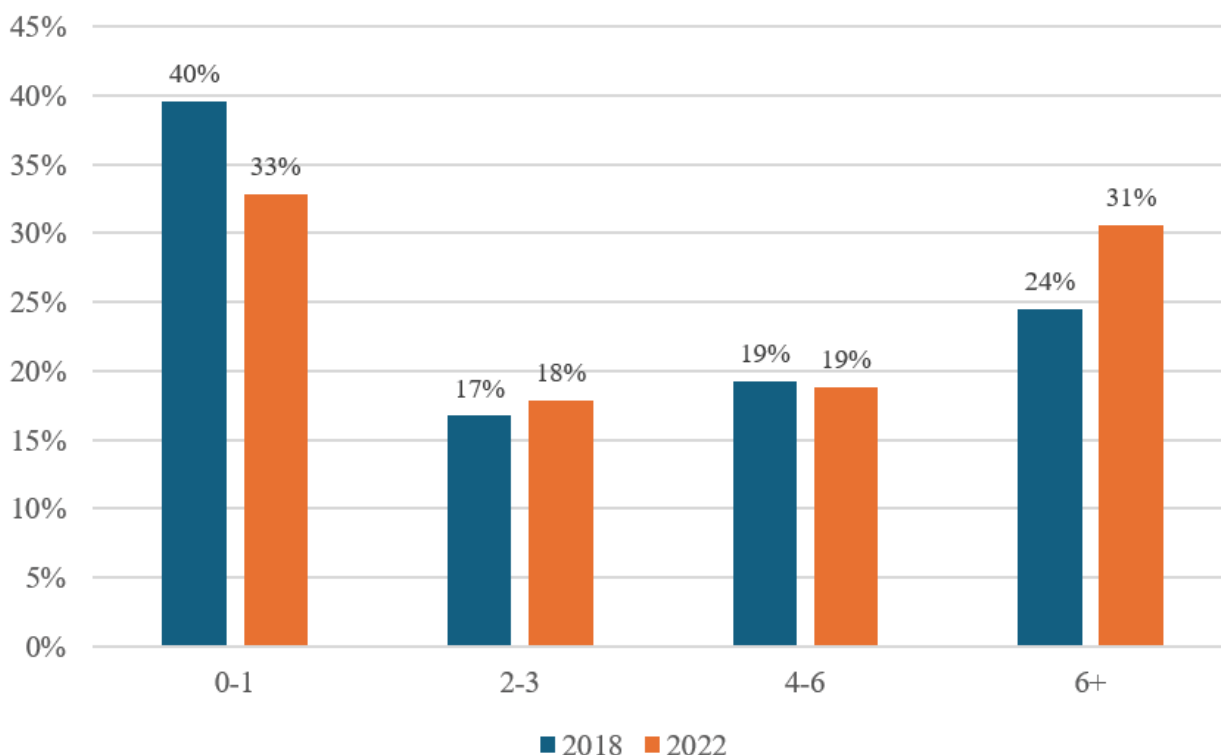
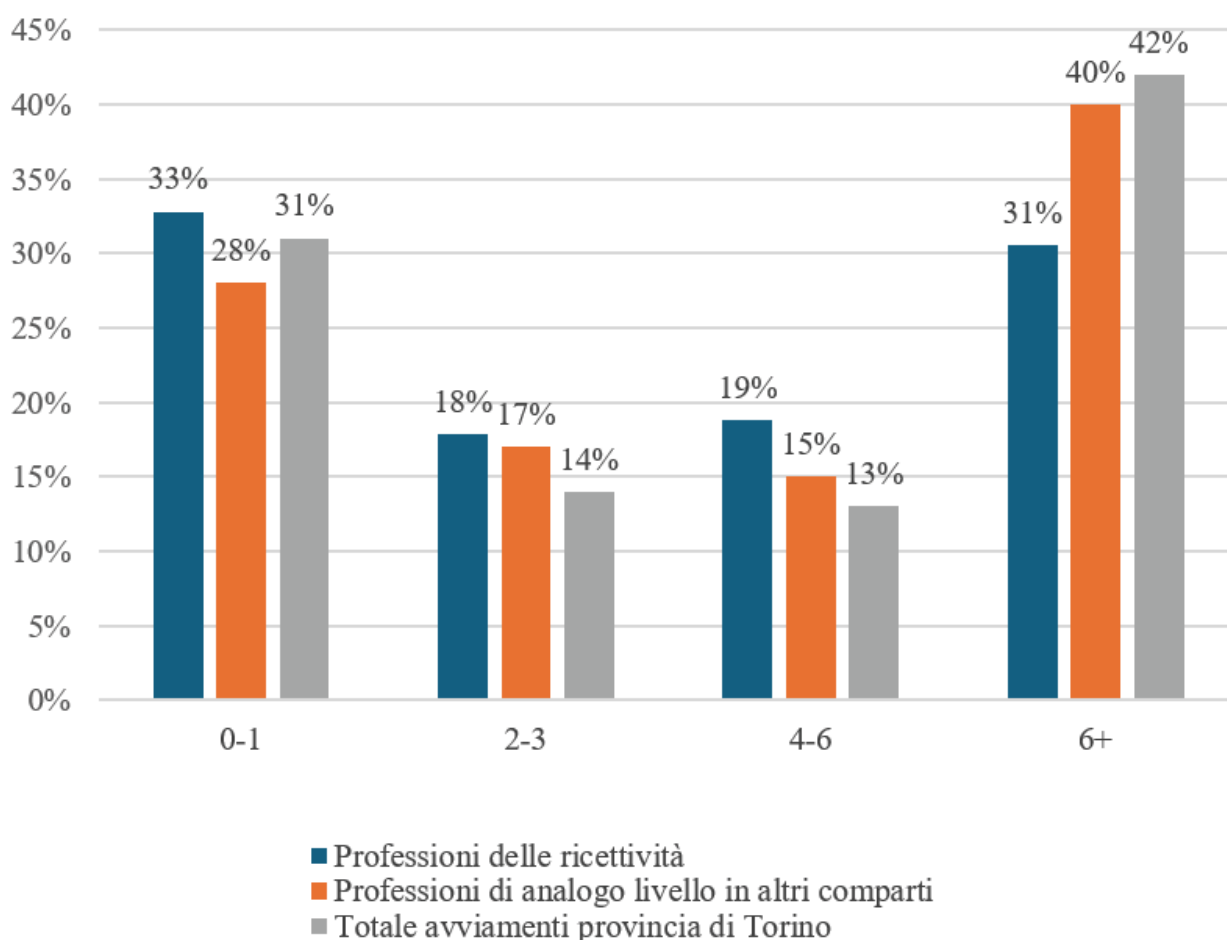


Grafico 13. Distribuzione dei rapporti di lavoro avviati nell'anno 2022 per durata media (in mesi)



4. Tempi di rientro al lavoro dopo una cessazione nel settore ricettivo

La durata dei rapporti di lavoro descrive soltanto una parte della dinamica occupazionale del settore. Un contratto di breve durata non implica necessariamente un'uscita prolungata dal mercato del lavoro, così come un rapporto più lungo non garantisce di per sé una maggiore continuità occupazionale. Per comprendere quanto i lavoratori riescano a mantenere un legame con il mercato del lavoro è quindi utile osservare anche il tempo necessario per trovare una nuova occupazione dopo la conclusione di un rapporto.

L'analisi dei tempi di rientro consente di misurare la continuità dei percorsi lavorativi nelle professioni della ricettività, misurando la durata dell'intervallo che separa la cessazione di un rapporto dall'avvio di quello successivo. Questa analisi permette di illustrare la capacità dei lavoratori di reinserirsi nel mercato del lavoro e di mantenere una presenza continuativa nel settore nel corso del tempo.

Nel 2022⁶ oltre la metà dei lavoratori delle professioni della ricettività (52,7%) trova una nuova occupazione entro un mese dalla cessazione del rapporto precedente, mentre un ulteriore 30,7% rientra tra il secondo e il sesto mese. Nel complesso, più dell'80% dei lavoratori torna quindi a lavorare entro sei mesi (Tabella 11).

L'evoluzione temporale evidenzia inoltre una progressiva riduzione delle interruzioni più lunghe. La quota di lavoratori nel settore ricettivo che rientra dopo oltre un anno si riduce dall'11,6% del 2017 al 4,3% del 2022, mentre aumenta il peso dei rientri immediati. La serie storica è interrotta soltanto dalla forte discontinuità osservata nel 2020, quando la pandemia e le restrizioni alle attività turistiche determinano un marcato rallentamento dei percorsi di reinserimento (i rientri entro un mese scendono al 27,4%, mentre quelli superiori all'anno raggiungono il 22,9%).

Tabella 11 – Distribuzione dei tempi di rientro al lavoro nelle professioni della ricettività (valori percentuali)

Anno	Entro 1 mese	2-6 mesi	6 mesi - 1 anno	Oltre 1 anno
2017	47,5	29,7	11,3	11,6
2018	49,2	29,6	11,8	9,5
2019	42,3	31,6	11,9	14,3
2020	27,4	32,7	17,1	22,9
2021	46,1	32,3	11,9	9,7
2022	52,7	30,7	12,3	4,3

Il confronto con le professioni di analogo livello (Tabella 12) evidenzia una dinamica sostanzialmente simile. In entrambi i gruppi prevalgono i rientri rapidi e, dopo la fase pandemica, si osserva una riduzione delle attese più lunghe. Le professioni comparabili mostrano una quota leggermente superiore di rientri entro il primo mese e una minore concentrazione nella fascia compresa tra due e sei mesi, ma le differenze complessive rimangono contenute.

Questi risultati suggeriscono che i lavoratori della ricettività non incontrino particolari difficoltà di reinserimento rispetto alle altre professioni appartenenti agli stessi livelli professionali. La continuità occupazionale del settore non sembra quindi dipendere dalla durata dei singoli rapporti di lavoro, ma dalla capacità dei lavoratori di trovare rapidamente nuove opportunità occupazionali dopo una cessazione.

⁶ Al fine di avere una finestra di osservazione successiva alla separazione di almeno 12 mesi, l'analisi è condotta con riferimento al periodo 2017-2022.

Tabella 12 – Distribuzione dei tempi di rientro al lavoro nelle professioni di analogo livello (valori percentuali)

Anno	Entro 1 mese	2-6 mesi	6 mesi - 1 anno	Oltre 1 anno
2017	58,3	22,0	8,0	11,7
2018	54,4	24,4	9,0	12,2
2019	50,2	25,2	9,2	15,4
2020	43,3	28,3	12,9	15,5
2021	52,0	28,8	9,7	9,6
2022	54,0	29,4	10,7	5,9

Nota: le professioni di analogo livello comprendono tutte le professioni appartenenti ai gruppi CP 4, 5 e 8, escluse le professioni della ricettività.

Un altro modo per sintetizzare il tempo di rientro al lavoro dopo una separazione è l'indicatore del tempo medio (in giorni) necessario per il reimpiego dei lavoratori che rientrano in occupazione entro un anno dalla conclusione del rapporto precedente. Questo indicatore è presentato nella tabella 13 che confronta le professioni della ricettività con professioni di analogo livello.

Tabella 13 – Tempo medio di attesa per il reimpiego nelle professioni della ricettività (giorni)

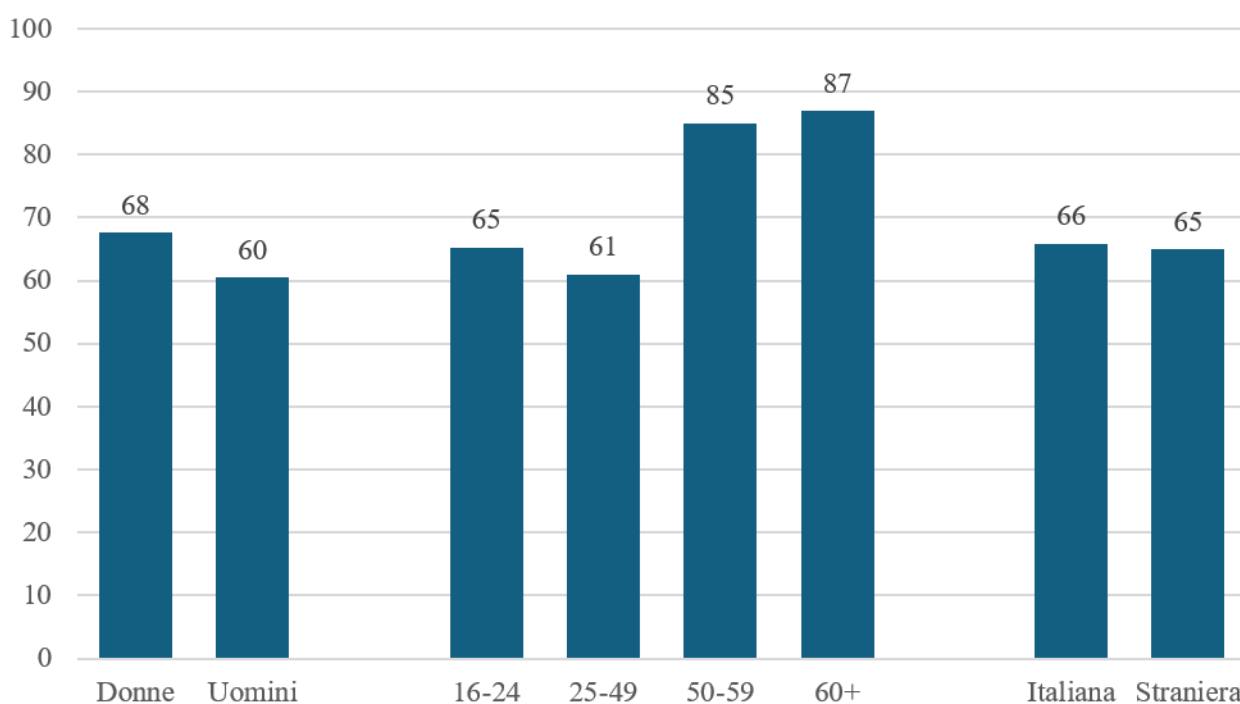
Professione	Tempo medio di attesa	Professioni di analogo livello
Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio	65	51
Camerieri di albergo	60	64
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio	75	64

Pur in presenza di tempi di rientro generalmente contenuti, emergono alcune differenze tra le professioni considerate. I camerieri di albergo presentano il tempo medio di attesa più basso (60 giorni), inferiore anche a quello osservato nelle professioni comparabili (64 giorni). Il dato suggerisce una domanda di lavoro relativamente sostenuta e una buona capacità di riassorbimento della manodopera.

Gli addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio registrano invece un'attesa media di 65 giorni, superiore a quella rilevata nelle professioni analoghe (51 giorni), mentre il personale addetto alla pulizia presenta il tempo di reimpiego più elevato (75 giorni contro 64 nelle professioni comparabili).

Si tratta in tutti i casi di intervalli relativamente contenuti, che confermano la presenza di un mercato del lavoro dinamico e caratterizzato da frequenti opportunità di reimpiego. Anche quando i rapporti di lavoro hanno durata limitata, il ritorno all'occupazione avviene generalmente in tempi brevi, indice del fatto che molti lavoratori riescono a mantenere un legame relativamente continuo con il mercato del lavoro.

Grafico 14 – Tempo medio di attesa per il reimpiego nelle professioni della ricettività, per genere, età e cittadinanza (giorni)



Il confronto con le professioni di analogo livello non mette in evidenza particolari difficoltà di reinserimento per i lavoratori della ricettività. I tempi necessari per trovare una nuova occupazione risultano molto vicini a quelli osservati negli altri gruppi professionali, segnalando una capacità di reimpiego sostanzialmente analoga.

Il tempo necessario per trovare una nuova occupazione varia leggermente in funzione delle caratteristiche dei lavoratori. Le differenze per genere risultano contenute: gli uomini rientrano mediamente in occupazione dopo 60 giorni, contro i 68 giorni delle donne. Più marcate appaiono invece le differenze legate all'età. I tempi di reimpiego sono relativamente contenuti tra i lavoratori più giovani e nella fascia centrale della carriera (rispettivamente 65 e 61 giorni per le classi 16-24 e 25-49 anni), mentre aumentano sensibilmente tra gli over 50, raggiungendo 85 giorni nella fascia 50-59 anni e 87 giorni tra gli ultrasessantenni. L'età emerge quindi come il principale fattore associato ai tempi di reinserimento occupazionale: all'aumentare dell'età tendono infatti ad allungarsi gli intervalli tra la cessazione di un rapporto di lavoro e il successivo reimpiego.

Le differenze per cittadinanza risultano invece trascurabili. I lavoratori italiani e stranieri presentano tempi medi di reimpiego pressoché identici (66 e 65 giorni), segnalando una sostanziale equivalenza nelle opportunità di reinserimento occupazionale.

5. Continuità occupazionale e mobilità professionale nel settore ricettivo

L'analisi dei tempi di rientro evidenzia la capacità dei lavoratori della ricettività di reinserirsi relativamente rapidamente nel mercato del lavoro. Per comprendere meglio la natura di questi percorsi occupazionali è però necessario osservare anche le caratteristiche delle transizioni professionali, confrontando la professione svolta prima della cessazione con quella esercitata al momento del successivo reimpiego.

A questo scopo sono stati distinti diversi possibili esiti della transizione. Il lavoratore può tornare a svolgere la stessa professione esercitata in precedenza (**stessa professione**), passare a un'altra mansione del comparto ricettivo (**altra professione dell'ospitalità**), trovare occupazione in una professione esterna al settore ma caratterizzata da un analogo livello di competenze (**same skill**), oppure accedere a una professione di livello superiore (**upskill**) o inferiore (**downskill**) rispetto a quella di partenza.

L'analisi delle transizioni professionali è riportata nella tabella 14 che evidenzia come la metà dei lavoratori delle professioni dell'ospitalità (50%) torni a svolgere la stessa mansione dopo il reimpiego. Si tratta della modalità di transizione più frequente, anche se leggermente meno diffusa rispetto a quanto osservato nelle professioni di analogo livello, dove il rientro nella stessa professione interessa quasi sei lavoratori su dieci (59%). Un ulteriore 4% dei lavoratori della ricettività che termina un'occupazione continua a lavorare nell'ambito dell'ospitalità ma in una diversa professione del comparto.

Tra coloro che invece non rimangono in professioni legate alla ricettività, il 19% trova occupazione in professioni caratterizzate da un livello di competenze analogo a quello posseduto in precedenza (*same skill*), mentre il 12% accede a professioni di livello superiore (*upskill*). Una quota leggermente più elevata, pari al 14%, si dirige invece verso professioni di livello inferiore (*downskill*).

Il confronto con le professioni di analogo livello mostra una minore permanenza nella stessa professione e una maggiore mobilità verso attività differenti. Le opportunità di avanzamento professionale risultano inoltre più limitate: i passaggi verso professioni di livello superiore riguardano il 12% dei lavoratori della ricettività, contro il 19% osservato nelle professioni comparabili. Parallelamente, i passaggi verso professioni di livello inferiore sono più frequenti (14% contro 8%).

Da questi dati emerge che le transizioni occupazionali dei lavoratori della ricettività sembrano essere orientate soprattutto alla continuità lavorativa e alla trasferibilità delle competenze, più che a percorsi di progressione professionale.

Tabella 14 – Esito delle transizioni professionali dopo la cessazione del rapporto di lavoro (valori percentuali)

Professione alla cessazione	Stessa professione	Altra professione dell'ospitalità	Downskill	Same skill	Upskill
Professioni dell'ospitalità	50	4	14	19	12
Professioni dello stesso livello	59	–	8	13	19

Nota: le professioni dello stesso livello comprendono tutte le professioni appartenenti ai gruppi CP 4, 5 e 8, escluse le professioni della ricettività.

Nota: "Stessa professione" indica il ritorno alla medesima professione svolta prima della cessazione; "Altra professione dell'ospitalità" identifica il passaggio a una diversa professione appartenente al comparto ricettivo; "Same skill" indica il passaggio a una professione esterna al settore ma appartenente allo stesso livello professionale; "Upskill" e "Downskill" indicano rispettivamente il passaggio a professioni di livello superiore o inferiore rispetto a quella di origine.

Le modalità di transizione professionale all'interno delle professioni dell'ospitalità presentano differenze significative in funzione delle caratteristiche dei lavoratori.

Con riferimento al genere, gli uomini mostrano una maggiore permanenza nella stessa professione: il 58% torna infatti a svolgere la medesima attività dopo il reimpiego, contro il 47% delle donne. Le lavoratrici evidenziano invece una maggiore propensione a spostarsi verso professioni che richiedono un livello di competenze analogo (21% contro 17%) e una quota leggermente più elevata di passaggi verso professioni di livello superiore (13% contro 10%). Le transizioni verso professioni di livello inferiore risultano invece sostanzialmente allineate tra uomini e donne (14%).

Anche l'età contribuisce a differenziare i percorsi professionali. I lavoratori tra 16 e 24 anni presentano una permanenza nella stessa professione pari al 49% e mostrano la più elevata incidenza di passaggi verso professioni di livello superiore (17%). Il dato suggerisce che, nelle prime fasi della carriera lavorativa, l'esperienza maturata nelle professioni dell'ospitalità possa rappresentare un punto di accesso ad altre opportunità occupazionali.

Nella fascia centrale della carriera (25-49 anni) si osserva una distribuzione più equilibrata delle transizioni: metà dei lavoratori rientra nella stessa professione, mentre il 20% trova occupazione in professioni caratterizzate da un livello di competenze analogo. Tra i lavoratori di 50-59 anni aumenta invece la permanenza nella professione di origine (58%), mentre diminuiscono i passaggi verso professioni di livello superiore.

Particolare attenzione merita il gruppo degli ultrasessantenni. Solo un terzo dei lavoratori torna infatti a svolgere la stessa professione (33%), mentre risulta elevata la quota di coloro che trovano occupazione in professioni dello stesso livello professionale (33%). Pur trattandosi di un gruppo numericamente più contenuto, il dato suggerisce percorsi di reinserimento caratterizzati da una maggiore diversificazione delle attività svolte.

Le differenze per cittadinanza mostrano infine modelli distinti di mobilità professionale. I lavoratori stranieri presentano una maggiore permanenza nella stessa professione (57% contro 47% degli italiani) e una più elevata mobilità interna al comparto dell'ospitalità (8% contro 2%). Gli italiani mostrano invece quote più elevate di passaggi verso professioni dello stesso livello professionale (22% contro 14%) e verso professioni di livello superiore (13% contro 10%). Questo risultato suggerisce che i lavoratori stranieri tendano più frequentemente a rimanere all'interno delle professioni dell'ospitalità, mentre gli italiani utilizzano più spesso le competenze maturate nel settore per spostarsi verso altre attività.

Tabella 15 – Esito delle transizioni professionali nelle professioni dell'ospitalità per caratteristiche dei lavoratori (valori percentuali)

Caratteristiche	Stessa professione	Altra professione dell'ospitalità	Downskill	Same skill	Upskill
Donne	47	5	14	21	13
Uomini	58	0	14	17	10
16-24 anni	49	1	16	17	17
25-49 anni	50	5	14	20	11
50-59 anni	58	5	13	16	8
60 anni e oltre	33	7	15	33	11
Italiani	47	2	15	22	13
Stranieri	57	8	11	14	10

Nota: "Stessa professione" indica il ritorno alla medesima professione svolta prima della cessazione; "Altra professione dell'ospitalità" identifica il passaggio a una diversa professione appartenente al comparto ricettivo; "Same skill" indica il passaggio a una professione esterna al settore ma appartenente allo stesso livello professionale; "Upskill" e "Downskill" indicano rispettivamente il passaggio a professioni di livello superiore o inferiore rispetto a quella di origine.

Le traiettorie professionali presentano differenze rilevanti anche tra le diverse professioni considerate.

Gli **addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio** mostrano livelli di permanenza nella professione relativamente contenuti: il 48% torna a svolgere la stessa mansione dopo il reimpiego. Risulta invece elevata la quota di passaggi verso professioni di livello inferiore (23%), superiore sia a quella osservata nelle professioni di pari livello (19%) sia a quella registrata nelle altre professioni della ricettività. Più limitata appare invece la mobilità verso professioni di livello superiore (8% contro il 16% delle professioni di confronto). Il profilo che emerge è quello di una professione caratterizzata da una buona trasferibilità delle competenze, ma con opportunità di progressione professionale relativamente contenute.

I **camerieri di albergo** rappresentano invece la figura più stabile tra quelle considerate. Due lavoratori su tre (66%) rientrano nella stessa professione dopo la cessazione del rapporto, una quota molto vicina a quella osservata nelle professioni di pari livello (68%). Le transizioni verso altre professioni dell'ospitalità sono limitate (4%), mentre risultano particolarmente contenuti i passaggi verso professioni di livello superiore (2%). La professione appare quindi caratterizzata da una forte continuità occupazionale, ma da percorsi di mobilità professionale più ridotti.

Un profilo diverso emerge per il **personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio**. Solo il 27% dei lavoratori torna infatti a svolgere la stessa professione, contro il 55% osservato nelle professioni di pari livello. Allo stesso tempo si registra la quota più elevata di passaggi verso professioni di livello superiore (39%), superiore anche a quella rilevata nel gruppo di confronto (35%). Risultano inoltre più frequenti i passaggi verso altre professioni dell'ospitalità (11%). Per questa figura professionale l'ospitalità sembra quindi svolgere spesso una funzione di accesso al mercato del lavoro o di passaggio verso occupazioni caratterizzate da livelli di qualificazione più elevati.

Tabella 16 – Esito delle transizioni professionali per professione della ricettività e confronto con professioni di pari livello (valori percentuali)

Professione alla cessazione	Stessa professione	Altra professione dell'ospitalità	Downskill	Same skill	Upskill
Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio	48	0	23	21	8
Professioni di pari livello	47	–	19	18	16
Camerieri di albergo	66	4	12	16	2
Professioni di pari livello	68	–	9	13	10
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio	27	11	0	23	39
Professioni di pari livello	55	–	0	10	35

Nota: "Stessa professione" indica il ritorno alla medesima professione svolta prima della cessazione; "Altra professione dell'ospitalità" identifica il passaggio a una diversa professione appartenente al comparto ricettivo; "Same skill" indica il passaggio a una professione esterna al settore ma appartenente allo stesso livello professionale; "Upskill" e "Downskill" indicano rispettivamente il passaggio a professioni di livello superiore o inferiore rispetto a quella di origine. La categoria "Altra professione dell'ospitalità" è applicabile esclusivamente alle professioni della ricettività.



CCA