

Il lavoro che cambia, l'incontro che manca

Alcune considerazioni dal percorso di ricerca sul mismatch

Osservatorio regionale sul mercato del lavoro - Veneto Lavoro

Treviso, 28 Maggio 2026

Evidenze da due percorsi di ricerca complementari

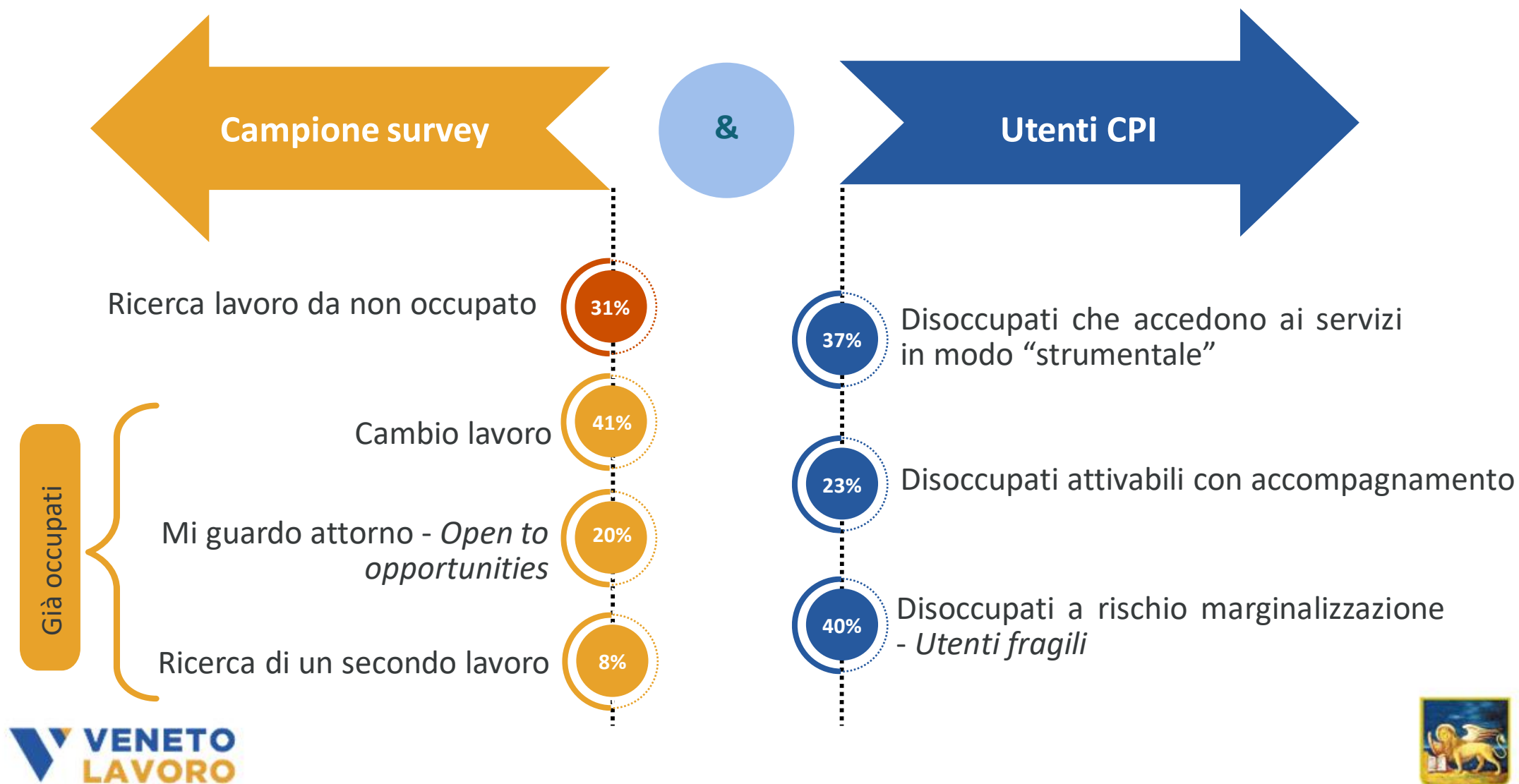
- **Survey** rivolta a persone alla ricerca di occupazione o già occupate, residenti in Veneto, 35-64 anni, che hanno recentemente cambiato la propria condizione lavorativa. Obiettivo: esplorare leve decisionali, spazi di flessibilità e possibilità di negoziazione.
- **Rilevazione qualitativa presso i CPI** (specialisti e operatori mdl) sui fattori di condizionamento nei processi di reclutamento mediati dai servizi pubblici per l'impiego.



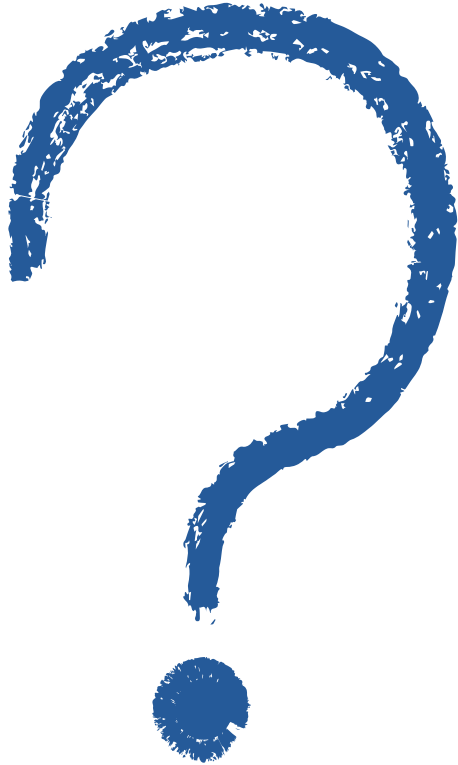
Chi sono le persone in cerca di lavoro oggi?

Un universo eterogeneo e segmentato, che va oltre la platea dei disoccupati...

Un universo eterogeneo e segmentato, che va oltre la platea dei disoccupati...



Un universo eterogeneo e segmentato, che va oltre la platea dei disoccupati...



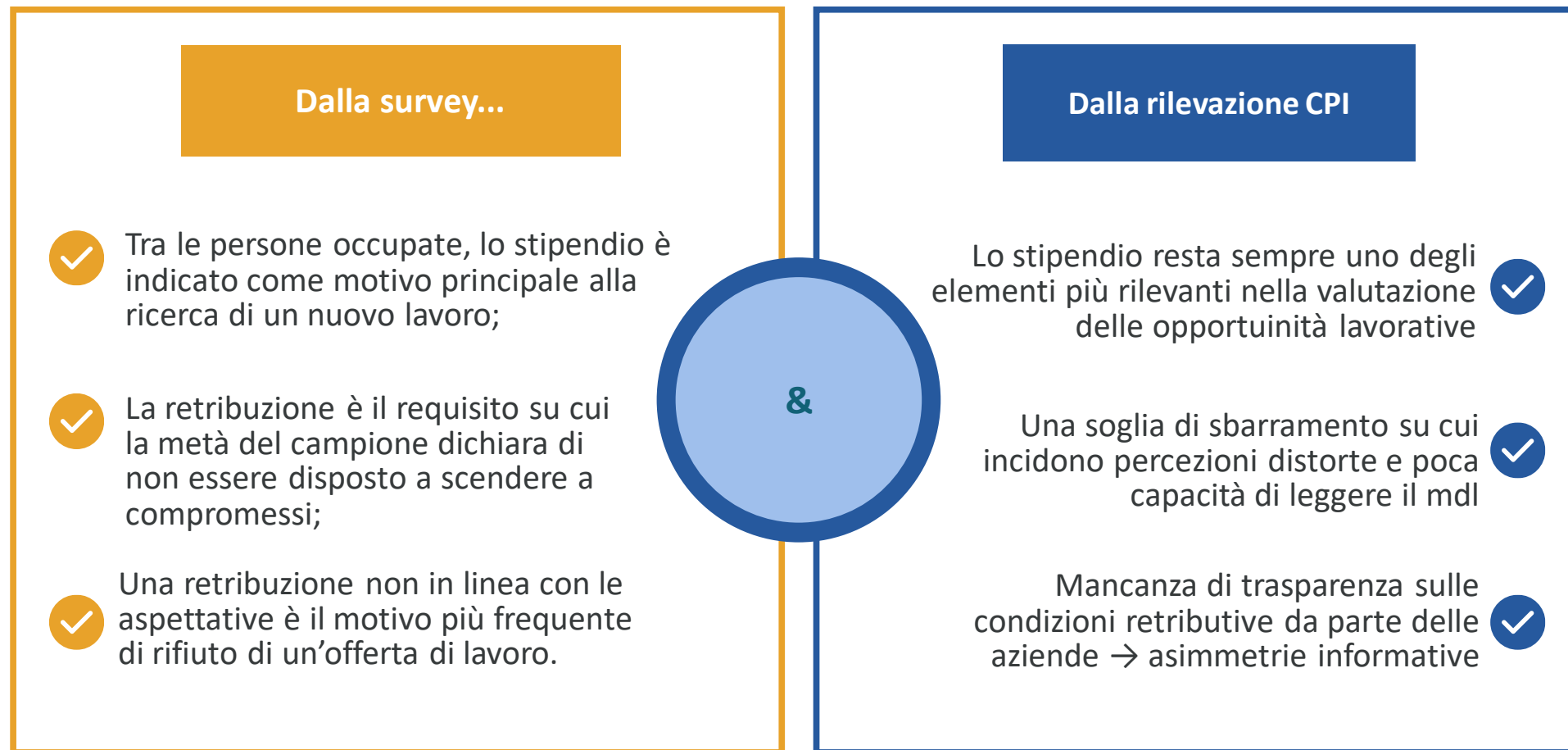
- Se molte persone, pur essendo già occupate, continuano a cercare condizioni migliorative, che **cosa ci dice questo sulla qualità del lavoro oggi?**
- La **mobilità** porta sempre ad un **matching migliore** / condizioni migliorative?
- In un mercato del lavoro che sembra muoversi verso una fase di minore mobilità e maggiore rigidità, **come evitare che i profili più fragili o più distanti dal lavoro facciano sempre più fatica a entrarvi?**



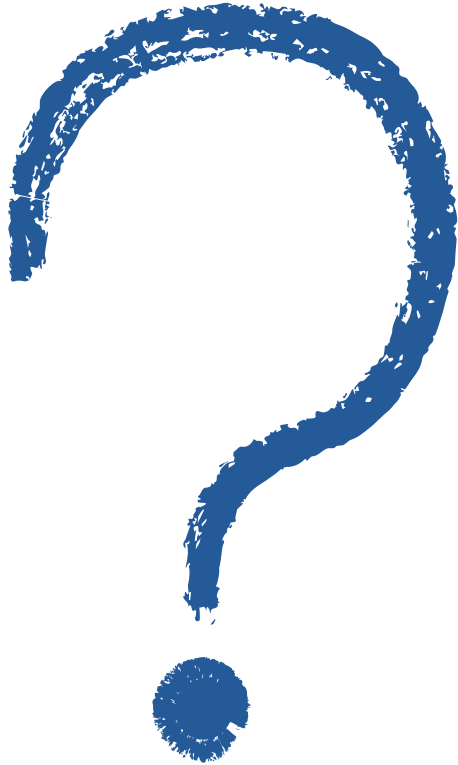
La retribuzione come pre-requisito fondamentale

*Una prima «soglia di sbarramento» per
prendere in considerazione un'offerta di
lavoro*

La retribuzione come pre-requisito per prendere in considerazione un'offerta...



La retribuzione come pre-requisito per prendere in considerazione un'offerta...



- Fino a che punto salari bassi possono essere realmente **compensati da altri benefici?**
- Le leve alternative sono percepite come credibili e **sufficientemente attrattive dai lavoratori?**
- Quali strumenti possono essere messi in campo per rafforzare **l'attrattività del lavoro**, senza eludere il nodo salariale?



Gli altri fattori che incidono sulle scelte delle opportunità lavorative

Gli spazi di negoziazione si ampliano, ma in modo selettivo

Gli altri fattori che incidono sulle scelte delle opportunità lavorative...

Dalla survey

		Maschi	Fem- mine	Da 35 a 44 anni	Da 45 a 54 anni	Da 55 a 64 anni	Non occu- pato	Cambio lavoro	Ricerca secondo lavoro	Open to opportu- nities	Italiana	Stran- nier
Retribuzione		56,1	41,1	50,8	49,6	47,8	38,4	53,9	47,4	59,5	50,3	36,1
Distanza da casa	38,2	33,2	45,0	37,8	38,0	39,3	47,9	34,2	34,2	32,8	37,8	47,5
Orari e turni di lavoro	35,0	32,3	38,6	38,8	32,3	31,5	34,4	36,8	32,5	33,1	35,0	32,8
Tipo di contratto	29,3	31,8	25,9	30,9	28,1	28,1	26,6	34,2	18,4	27,7	29,0	37,1
Carichi di lavoro e sicurezza sul lavoro	28,8	27,5	30,7	26,0	30,7	31,5	33,3	29,1	33,3	19,9	29,2	21,5
Tipo di mansioni e attività da svolgere	20,6	20,3	20,9	18,5	21,8	22,7	20,0	20,7	17,5	22,2	20,8	14,8
Crescita professionale, carriera e formazione	17,9	21,2	13,5	22,6	17,1	9,2	12,2	19,6	16,7	23,8	18,1	14,8
Benefit o misure di welfare	11,7	13,8	8,8	13,3	11,0	9,5	9,1	11,7	10,5	16,1	12,0	3,3
Smart working	11,2	11,0	11,6	12,7	10,8	8,8	8,4	10,3	16,7	15,4	11,2	13,1

Non esiste un «pacchetto di attrattività» valido per tutti i target

Gli altri fattori che incidono sulle scelte delle opportunità lavorative...

Dall'indagine CPI

VINCOLI

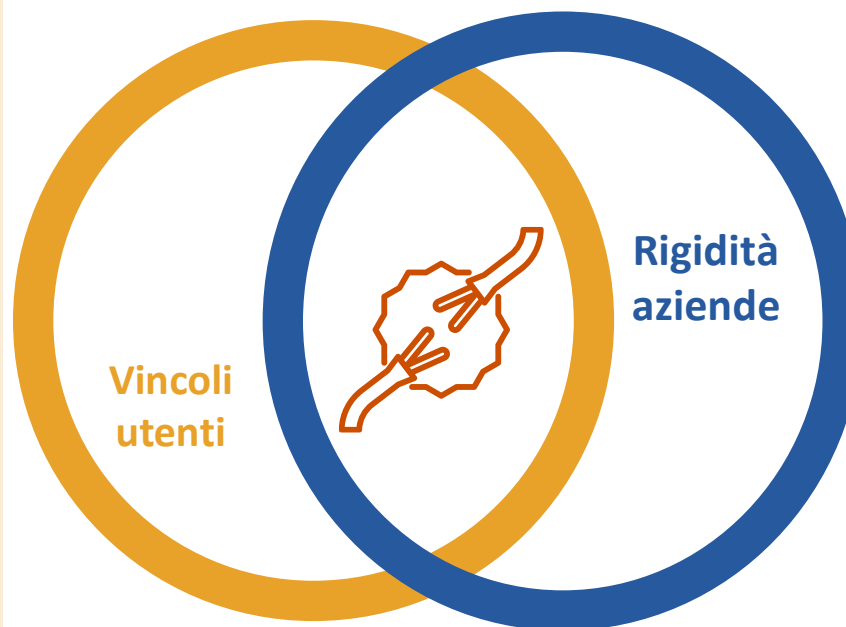
Vincoli oggettivi:

- carichi di cura,
- scarsa propensione alla mobilità geografica,
- barriere linguistiche,
- condizioni di salute limitanti non dichiarate,
- convenienze economiche,
- ecc.

Vincoli soggettivi:

- motivazione,
- conoscenze stereotipate mdl,
- poca flessibilità a cambiare settore/mansione,
- poca propensione nell'investimento in un progetto a lungo termine

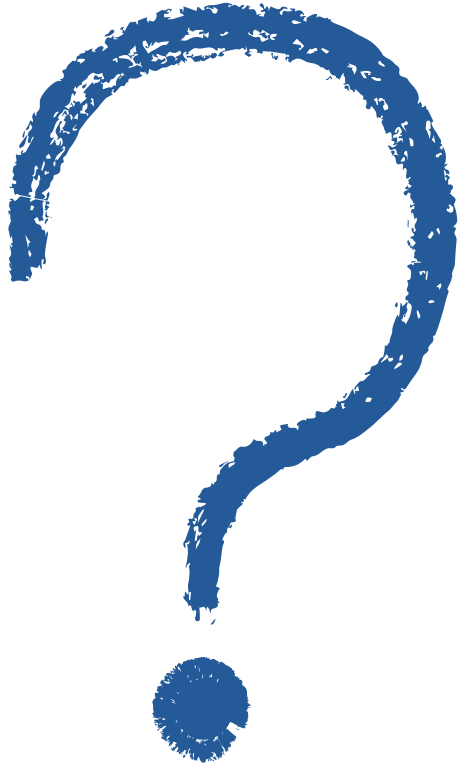
CORTOCIRCUITO



RIGIDITA'

- Poca capacità e possibilità di presidio strutturato delle RU,
- Difficoltà di previsione e formulazione del fabbisogno di competenze
- Formulazione job description troppo generiche
- Scarsa flessibilità nei criteri di ricerca e selezione
- ecc.

La retribuzione come pre-requisito per prendere in considerazione un'offerta...



- Tema dell'attivazione del potenziale ancora «inutilizzato» della forza lavoro, per garantire la sostenibilità del mercato del lavoro nei prossimi anni (donne, stranieri, senior, fragili...)
- ... ma a quali condizioni questi target possono diventare una risorsa realmente attivabile per imprese e sistema produttivo?
- Quali cambiamenti sono necessari per favorire una partecipazione effettiva e stabile al mercato del lavoro di questi gruppi?

Grazie per l'attenzione!

Osservatorio mercato del lavoro – osservatorio.mdl@venetolavoro.it
Francesca Nadalin – francesca.nadalin@venetolavoro.it