

Progetto di ricerca

GIOVANI E LAVORO A PIACENZA

A cura dell’Osservatorio Giovani dell’Istituto Giuseppe Toniolo
in collaborazione con il Laboratorio di Economia Locale (LEL)
dell’Università Cattolica del Sacro Cuore

Progetto del Comune di Piacenza - Assessorato Politiche giovanili, Università e Ricerca “Stay Jude”, cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna nell’ambito della L.R. 2/2023 per l’attrazione e valorizzazione dei talenti sul territorio regionale.

La ricerca “Giovani e lavoro a Piacenza” racchiude un patrimonio articolato e strutturato di informazioni, analisi e spunti di grande rilevanza per l’Amministrazione comunale e per l’intero sistema territoriale. Sin dall’inizio del nostro mandato, abbiamo ribadito come l’ascolto del territorio e la conoscenza approfondita dei fenomeni sociali ed economici siano imprescindibili per costruire le politiche di sviluppo, innovazione e sostenibilità di cui l’assessorato all’Agenda 2030 è diretta espressione, in una prospettiva di medio-lungo periodo, come investimento sul futuro della nostra comunità e sulle competenze, progettualità e idee che una realtà composita come quella del tessuto giovanile racchiude in sé.

Con questa consapevolezza, nell’alveo dei progetti “Stay Jude” e “Piacenza Talenti”, cofinanziati dalla Regione Emilia-Romagna -a partire dalla legge regionale per l’attrazione e la valorizzazione dei talenti- abbiamo affidato all’Osservatorio Giovani dell’Istituto Toniolo, eccellenza italiana nello studio delle nuove generazioni, in collaborazione con il Laboratorio di Economia Locale dell’Università Cattolica di Piacenza, un’indagine strutturata, fondata su un approccio quali-quantitativo, che andasse oltre il dato numerico, restituendo la prospettiva delle nuove generazioni sul contesto cittadino. La solidità del campione, resa possibile dalla rete di scuole, università e realtà professionali che hanno sostenuto la diffusione dell’indagine, e l’integrazione tra questionari e momenti di approfondimento qualitativo consentono di restituire una lettura articolata delle dinamiche in atto. Guardando al domani, certo, ma a partire da un presente in cui costruire insieme le risposte alle criticità, potenziare l’impegno laddove la strada intrapresa è quella giusta o, tenendo in considerazione le proposte di cui il campione intervistato si fa portavoce, programmare azioni nuove e sempre più incisive. In questa direzione, le evidenze della ricerca sono destinate a entrare stabilmente nel quadro strategico dell’Ente anche grazie all’introduzione della Valutazione di Impatto Generazionale (VIG), adottata dal Comune di Piacenza quale prima città in Italia a recepire e applicare le Linee guida ANCI, come strumento di orientamento delle scelte pubbliche in una prospettiva intergenerazionale.

Il lavoro come obiettivo, come elemento gratificante di un iter di specializzazione, come esperienza formativa e di crescita: emergono, da questo report, tante sfaccettature che collegano la dimensione della crescita socio-economica alla qualità della vita, la centralità della persona - “risorsa umana” nell’accezione letterale e positiva che questo binomio di termini deve avere- alla capacità di intercettare i bisogni di chi, invece, non studia e non ha un impiego. Si intrecciano inoltre la garanzia di una rete di servizi adeguati e relazioni, strumenti di supporto e di alta qualificazione e la capacità del territorio di trattenere e attrarre i talenti che scelgono la nostra città come meta o tappa a lungo termine del proprio cammino, in un quadro di riferimento vocato a una crescente internazionalità.

Le pagine che seguono non ci regalano tutte le risposte, ma portano alla nostra attenzione le domande che le generano. Qui sta il significato di un’indagine conoscitiva ad ampio raggio, che si pone come riferimento solido e prezioso anche per gli anni a venire, fornendo una base conoscitiva essenziale per le politiche pubbliche, e dandoci un orientamento nel rafforzare l’identità di Piacenza come “Città delle Università”, Comune bandiera di sostenibilità, laboratorio attivo di partecipazione e di ascolto costante e strutturato della comunità giovanile.

Katia Tarasconi

Sindaca di Piacenza

Francesco Brianzi

*Assessore alle Politiche Giovanili, Università
e Ricerca, Agenda 2030*

ISTITUTO GIUSEPPE TONIOLO
DI STUDI SUPERIORI

ENTE FONDATE DELL'UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE

Progetto di ricerca

GIOVANI E LAVORO A PIACENZA

Primo report

COMUNE DI PIACENZA
SETTORE PIACENZA 2030
SERVIZIO PIACENZA GIOVANI

Settembre 2025

Il presente rapporto è stato realizzato da un gruppo di Lavoro multidisciplinare composto da risorse qualificate dell’Osservatorio Giovani dell’Istituto Toniolo, in particolare: il professor Alessandro Rosina, coordinatore scientifico dell’Osservatorio (direttore del Laboratorio di statistica applicata alle decisioni economico-aziendali, Università Cattolica del Sacro Cuore); Elena Marta, membro del Comitato scientifico dell’Osservatorio (direttore del Centro di ricerca sullo sviluppo di comunità e la convivenza organizzativa - Cerisvico, Università Cattolica del Sacro Cuore); Adriano Mauro Ellena, collaboratore dell’Osservatorio (collaboratore del Centro di ricerca sullo sviluppo di comunità e la convivenza organizzativa - Cerisvico dell’Università Cattolica del Sacro Cuore).

L’indagine sui giovani di Piacenza è stata realizzata da alcuni ricercatori del Laboratorio di Economia Locale (LEL) dell’Università Cattolica di Piacenza, con esperienza nella progettazione e gestione di analisi socioeconomiche territoriali: i professori Paolo Rizzi (docente di Politica Economica), Barbara Barabaschi (docente di Sociologia economica), Chiara Mussida (docente di Economia del lavoro), Franca Cantoni (docente di Risorse umane), Enrico Ciciotti (già Preside della Facoltà di Economia), i dott. Davide Marchettini e Lorenzo Turci (ricercatori del LEL).

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY	5
1. GLI OBIETTIVI E IL METODO DELLA RICERCA	17
2. I GIOVANI A PIACENZA: CARATTERISTICHE E DINAMICA.....	20
2.1 I giovani piacentini tra i 18 e 35 anni	20
2.2 Gli occupati piacentini tra i 18 e i 35 anni.....	21
2.3 I NEET a Piacenza	26
3. UN'INDAGINE SUI GIOVANI A PIACENZA: LE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE	29
4. L'ATTIVITÀ LAVORATIVA E DI STUDIO.....	32
4.1 Livello di soddisfazione.....	32
4.2 Preferenze rispetto alle condizioni di lavoro	36
4.3 Preferenze nella valutazione dell'offerta di lavoro.....	37
4.4 Preferenze rispetto al settore di lavoro.....	40
4.5 Continuazione degli studi	45
4.6 Preoccupazioni rispetto al futuro	46
5. LE ATTITUDINI, I VALORI E LA FIDUCIA	50
5.1 Ruolo nella scuola e nel lavoro.....	50
5.2 Volontariato e attività sociali	57
5.3 Valori e cose importanti nella vita.....	63
5.4 Fiducia nelle istituzioni.....	71
5.5 Soddisfazione della vita e felicità	78
6. I RAPPORTI CON IL TERRITORIO.....	85
6.1 Senso di appartenenza.....	85
6.2 Valutazione delle iniziative per i giovani	93
6.3 Giudizio su Piacenza.....	94
7. UN FOCUS SUI GIOVANI PIACENTINI CHE LAVORANO	99
7.1 Tipologia di lavoro e contratto.....	99
7.2 Settore di lavoro	103
7.3 Tipologia dell'impresa	108
7.4 Qualifica.....	110
7.5 Stipendio	112
7.6 Soddisfazione nel lavoro.....	114
7.7 Smart working.....	117
7.8 Percorso di accesso al lavoro	122
7.9 Utilità degli studi.....	127

7.10 Ricerca attuale del lavoro.....	129
7.11 Difficoltà nella ricerca di lavoro	131
8. LE POLITICHE DEL LAVORO PER I GIOVANI	133
8.1 Giovani, fino a quando? Uno sguardo d'insieme.....	133
8.2 Il ruolo del PNRR	135
8.3 Il quadro delle politiche	137
APPENDICI	153
A1 - I giovani in Italia e a Piacenza attraverso i dati Istat	153
A2 - L'indagine sui giovani di Piacenza: caratteristiche del campione.....	154
A3 - L'attività lavorativa e di studio.....	164
A4 - Le attitudini, i valori e la fiducia	167
A5 - Soddisfazione della vita e felicità	171
A6 - Rapporti con il territorio	173
A7 - Un focus sui giovani piacentini che lavorano.....	177
BIBLIOGRAFIA	187

Executive Summary

Questo studio fornisce un'analisi delle dinamiche dell'occupazione giovanile a Piacenza, con l'obiettivo di comprendere come i cambiamenti sociodemografici, le condizioni lavorative e le aspirazioni dei giovani influiscano sull'integrazione di questa fascia di popolazione nel tessuto economico e sociale locale. Utilizzando un'indagine locale strutturata, emerge un quadro dettagliato delle criticità e delle opportunità offerte dal contesto piacentino.

COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE

Il campione è composto da 2507 intervistati e riflette un panorama sociale ben delineato:

- **Studenti delle scuole superiori: 41,8%** – rappresentano il gruppo prevalente.
- **Studenti universitari: 37,9%**, segnalando un'alta incidenza di giovani impegnati nella formazione superiore.
- **Lavoratori: 18,5%**, una percentuale relativamente contenuta ma stabile.
- **NEET (Not in Education, Employment, or Training): 1,8%**, un dato molto inferiore alla media nazionale, che suggerisce un territorio con un buon accesso a percorsi formativi e lavorativi, nonostante le difficoltà di natura qualitativa.

Provenienza e Permanenza

- Il **71,3% dei giovani** intervistati è originario della provincia di Piacenza.
- Il **16,5%** proviene da altre regioni italiane, con una predominanza della **Lombardia** (14%).
- Il **12,2%** è di origine straniera, riflettendo la crescente multiculturalità della città.

Questi dati indicano una **capacità moderata di attrazione** da altre regioni italiane, mentre i flussi di provenienza dall'estero evidenziano una buona integrazione dei cittadini stranieri.

Durata della permanenza

- Il **33,7%** dei giovani non originari risiede a Piacenza da oltre **15 anni**, mentre circa il **61,2%** si è trasferito tra i **5 e i 15 anni fa**.
- Solo il **5,1%** si è trasferito negli ultimi 5 anni, segnalando una **limitata attrattività recente** della città per i giovani.

Caratteristiche Familiari e Istruzione

- **Titolo di studio**
 - Il **42,6%** ha conseguito al massimo la **licenza media**, una quota coerente con la forte presenza di studenti delle scuole superiori.
 - I giovani con **laurea o titoli superiori** rappresentano circa il **20,5%**, un valore leggermente inferiore alla media regionale, ma in linea con quella provinciale.
- **Genere**
 - La popolazione giovanile è composta per il **55,9% da donne** e per il **41,9% da uomini**, con uno **squilibrio di genere** che riflette tendenze demografiche più ampie.

1. Dinamiche Demografiche e Sociali

Le dinamiche demografiche e sociali dei giovani a Piacenza evidenziano fenomeni significativi, in linea con le tendenze nazionali ma con alcune peculiarità territoriali. Di seguito un approfondimento basato sui dati più recenti e rilevanti:

La popolazione giovanile tra i **18 e i 35 anni** ha subito una **riduzione** significativa nel quinquennio **2019-2023**:

- La fascia **18-19 anni** è calata dal **10,07%** nel 2019 all'**8,29%** nel 2023, registrando un decremento di circa **2 punti percentuali**.
- Al contrario, i giovani di età compresa tra **19-24 anni** sono aumentati dal **22,34%** al **26,04%**. Questo incremento suggerisce una maggiore permanenza dei giovani in percorsi di istruzione e formazione.
- La fascia più ampia, **25-35 anni**, ha registrato una leggera diminuzione, passando dal **67,59%** al **65,67%**, confermando una tendenza demografica di invecchiamento.

Confronto con altre aree

- A livello regionale (Emilia-Romagna) e nazionale, la popolazione giovanile è diminuita, ma a Piacenza si nota un calo **più marcato** della fascia più giovane (18-19 anni), evidenziando potenziali criticità nell'attrazione e nel mantenimento dei giovani sul territorio.

2. Occupazione e Condizioni Lavorative

Piacenza mostra un tasso di occupazione giovanile superiore alla media nazionale, passando dal 62,3% nel 2019 al 65,9% nel 2023. Questo dato rappresenta un segnale positivo, evidenziando una resilienza del mercato del lavoro locale. Tuttavia, la qualità dell'occupazione rimane problematica: il 40% dei giovani lavora con contratti precari, il che limita la capacità di pianificazione a lungo termine e aumenta l'instabilità economica.

In termini di soddisfazione lavorativa, i giovani assegnano un punteggio medio di 6,9 su 10. Le fasce più soddisfatte includono gli studenti universitari e i giovani tra i 20 e i 24 anni, suggerendo che le prospettive di carriera e l'ambiente accademico incidano positivamente sulla percezione generale.

A **Piacenza**, il 42% dei giovani tra 15 e 24 anni ha un contratto stabile, una percentuale inferiore rispetto alla media regionale (45%), ma superiore alla media nazionale (35%). Nella fascia 25-34 anni, il 67% dei giovani ha un contratto stabile, mostrando un miglioramento rispetto ai più giovani.

In **Emilia-Romagna**, la qualità dei contratti è generalmente più alta rispetto al dato piacentino e italiano, con il 70% dei giovani nella fascia 25-34 anni impiegati con contratti stabili. A livello **nazionale**, i contratti stabili rimangono meno diffusi, con una percentuale particolarmente bassa tra i 15 e i 24 anni (35%).

3. Preferenze Settoriali

Le preferenze occupazionali dei giovani di Piacenza riflettono le peculiarità socioeconomiche del territorio, evidenziando differenze significative tra generi, fasce d'età e livelli di istruzione.

- **Sanità e servizi socioassistenziali**
 - Questo settore emerge come il più ambito, grazie alla stabilità contrattuale e alla crescente domanda di figure professionali legate alla cura della persona.
 - La preferenza è nettamente maggiore tra le donne, che percepiscono questo settore come coerente con le proprie aspirazioni e attitudini, nonché per la possibilità di conciliare carriera e vita personale.
- **Industria manifatturiera**
 - Il settore manifatturiero continua a rappresentare un pilastro dell'economia locale, attirando principalmente giovani uomini, soprattutto nella fascia d'età 25-34 anni.
 - Tuttavia, questo settore presenta una maggiore incidenza di contratti precari, specialmente per le posizioni entry-level.
- **Commercio**
 - Il commercio offre opportunità di impiego sia per giovani uomini che donne, sebbene la precarietà e il part-time siano particolarmente diffusi in questo settore.
- **Edilizia e Informatica** (interesse minore ma specifico)
 - L'edilizia è preferita principalmente dai giovani uomini, specialmente tra coloro con livelli di istruzione medio-bassi.
 - L'informatica e le telecomunicazioni attirano una nicchia di giovani con competenze tecniche avanzate, ma il settore non ha ancora raggiunto una rilevanza significativa nel contesto locale.

Le preferenze settoriali sono fortemente influenzate dal genere:

- **Donne**
 - Prediligono settori con maggiore stabilità e legati al welfare, come la sanità, la scuola e i servizi socioassistenziali.
 - Tendono a favorire il lavoro dipendente, che offre maggiore sicurezza economica e orari strutturati.
- **Uomini**
 - Mostrano una maggiore propensione verso settori tecnici e produttivi, come l'industria manifatturiera e l'edilizia.
 - Il 45% degli uomini intervistati preferisce il lavoro autonomo, attratto dalla possibilità di maggiore controllo e guadagni potenzialmente più alti.

Le scelte settoriali dei giovani sono influenzate da diversi fattori:

- **Stabilità contrattuale:** settori come la sanità e la scuola offrono un più alto grado di sicurezza lavorativa, mentre l'industria e il commercio presentano tassi più elevati di precarietà.
- **Coerenza con gli studi:** molti giovani scelgono settori in linea con il proprio percorso formativo, come la sanità per i laureati in discipline mediche o assistenziali.
- **opportunità di carriera:** settori come l'informatica attraggono giovani ambiziosi, sebbene questi ambiti rimangano meno sviluppati a Piacenza rispetto a centri tecnologici più avanzati.

4. Lavoro, Valori, Soddisfazione e Aspirazioni

Il livello di soddisfazione lavorativa e di studio è generalmente elevato, con il 70% dei giovani che assegna voti superiori al 7 (su una scala da 1 a 10). Tuttavia, emergono differenze significative in base al genere, all'attività svolta e alla provenienza:

- **Genere:** le donne si dichiarano mediamente più soddisfatte rispetto agli uomini, con un punteggio medio di 7,1 contro 6,8. Questo potrebbe riflettere una maggiore capacità delle donne di trovare coerenza tra le proprie aspettative e la realtà lavorativa o formativa.
- **Attività:** gli studenti universitari mostrano il livello più alto di soddisfazione (7,4), seguiti dai lavoratori (6,8) e dagli studenti delle scuole superiori (6,5). I NEET (giovani che non studiano né lavorano) raggiungono una media di 7,0, indicando che la loro insoddisfazione non è necessariamente legata all'inattività.
- **Provenienza:** i giovani provenienti dal resto d'Italia esprimono una soddisfazione media di 7,2, superiore a quella dei locali (6,8). Gli stranieri, invece, riportano punteggi leggermente inferiori (6,5), segnalando possibili difficoltà di integrazione o soddisfazione legate a fattori culturali e lavorativi.

I giovani di Piacenza attribuiscono grande importanza ad alcuni **aspetti fondamentali del lavoro e dello studio:**

- **Equilibrio tra vita lavorativa e personale:** questo emerge come un valore prioritario, con un punteggio medio superiore a 8 su 10 nella valutazione dell'offerta lavorativa.
- **Coerenza con le passioni personali:** i giovani cercano occupazioni che rispecchino i loro interessi, un segnale di un cambiamento generazionale verso un approccio al lavoro orientato al significato e alla realizzazione personale.
- **Utilità sociale del lavoro:** sebbene importante, questo valore riceve punteggi inferiori rispetto ad altri aspetti (6,9 su 10), indicando che la rilevanza sociale è percepita meno determinante rispetto a fattori come retribuzione e carriera.
- **Fiducia nelle istituzioni:** i giovani mostrano livelli di fiducia moderati, con una correlazione positiva tra soddisfazione personale e percezione delle istituzioni locali e nazionali.

Le aspirazioni dei giovani piacentini riflettono un mix di ambizioni personali e preoccupazioni per il futuro:

- **Continuare gli studi:** il 76,7% dei giovani desidera proseguire la propria formazione, con una maggiore incidenza tra le donne (78,5%) e tra i giovani sotto i 25 anni (84,1%). Questo desiderio si riduce significativamente dopo i 25 anni (56,7%), probabilmente per esigenze lavorative o familiari.

5. Prospettive e Preoccupazioni

Le prospettive future e le principali preoccupazioni espresse dai giovani di Piacenza evidenziano un quadro complesso in cui si mescolano ambizioni personali, timori legati alla precarietà del mercato del lavoro e incertezze socioeconomiche globali. Le principali preoccupazioni espresse dai giovani riguardano sia fattori individuali che macroeconomici. Di seguito una panoramica:

- **Instabilità dei percorsi lavorativi (41%):**
 - La crescente diffusione di contratti a termine, lavori atipici e condizioni lavorative precarie è vista come una barriera per la costruzione di una carriera stabile e per la pianificazione di obiettivi a lungo termine, come l'acquisto di una casa o la formazione di una famiglia.
- **Crisi economica e disoccupazione (39-41%):**
 - La crisi economica globale, associata agli effetti della pandemia e alle incertezze geopolitiche, è percepita come una minaccia significativa. Questa preoccupazione è accentuata tra i giovani con titoli di studio più bassi o meno esperienze lavorative.
- **Quadro economico-politico internazionale (37%):**
 - L'incertezza geopolitica (es. conflitti, crisi energetica) e il suo impatto sui mercati del lavoro contribuiscono a un sentimento di insicurezza generale.
- **Preparazione professionale insufficiente (20%):**
 - Il 20% dei giovani ritiene di non avere competenze professionali adeguate per affrontare il mercato del lavoro, evidenziando un gap tra istruzione e domanda di competenze.
- **Difficoltà di accesso al mercato del lavoro (42%):**
 - Trovare un lavoro in linea con le proprie ambizioni è visto come una sfida importante, con una percezione accentuata tra le donne e i giovani più giovani (18-24 anni).

Le preoccupazioni si differenziano nettamente tra uomini e donne:

- **Donne:**
 - Maggiore preoccupazione per la difficoltà di trovare lavoro (54% contro il 26% degli uomini).
 - Sensibilità più alta verso l'instabilità lavorativa e la crisi economica, che incide maggiormente sulle loro prospettive a lungo termine.
- **Uomini:**

- Più concentrati su preoccupazioni legate alla preparazione professionale e alla capacità di competere nel mercato del lavoro.

Rispetto all'indagine sui giovani studenti piacentini realizzata nel 2006, alcune preoccupazioni hanno subito un'evoluzione significativa:

- **Aumento:**
 - Instabilità lavorativa: passata dal 15% al 41%, evidenziando come la flessibilità del mercato del lavoro sia diventata una preoccupazione centrale.
 - Disoccupazione e crisi economica: entrambi cresciuti di oltre 20 punti percentuali, riflettendo un contesto economico più incerto rispetto a 15 anni fa.
- **Diminuzione:**
 - Inadeguatezza della preparazione scolastica e insicurezza personale, indicano una maggiore fiducia nella qualità dell'istruzione ricevuta e nelle capacità individuali.

6. Relazioni con il Territorio

L'analisi della relazione tra i giovani di Piacenza e il territorio mette in luce dinamiche significative relative al senso di appartenenza, alla valutazione delle iniziative locali e al giudizio complessivo sulla città. Questi aspetti giocano un ruolo chiave nell'integrazione sociale dei giovani e nella loro propensione a restare o lasciare il territorio.

Il **senso di appartenenza** dei giovani piacentini è forte ma non uniforme:

- Il **68%** dei giovani residenti a Piacenza si sente parte integrante della comunità locale. Questo dato è più elevato tra coloro che sono nati o cresciuti nella provincia.
- I giovani **provenienti da altre regioni** o dall'estero mostrano un senso di appartenenza più limitato, con valori compresi tra il **50%** e il **55%**. La percezione di "non essere radicati" potrebbe derivare da barriere culturali o da un coinvolgimento limitato nelle dinamiche sociali e professionali del territorio.

Determinanti del senso di appartenenza:

- **Esperienza diretta:** i giovani impegnati in attività sociali, lavorative o di volontariato esprimono un senso di integrazione più elevato.
- **Durata della permanenza:** i giovani trasferitisi da meno di 5 anni mostrano una connessione inferiore rispetto a chi risiede da oltre 15 anni.
- **Opportunità locali:** la disponibilità di spazi giovanili, progetti culturali e occasioni di crescita professionale contribuisce positivamente.

La percezione delle iniziative locali rivolte ai giovani è generalmente critica. Secondo i dati:

- Solo il **38% dei giovani** ritiene che Piacenza offre progetti adeguati per valorizzare le loro competenze e promuovere la crescita sociale e professionale.

- La **mancanza di spazi di aggregazione giovanile** e di eventi culturali mirati viene evidenziata come una delle carenze principali.

Differenze principali:

- **Età**: i giovani tra i 18 e 24 anni sono più critici, poiché percepiscono una mancanza di proposte dinamiche e contemporanee.
- **Genere**: le donne evidenziano maggiormente l'assenza di iniziative dedicate alla formazione professionale e culturale.
- **Origine**: gli stranieri e i giovani provenienti dal resto d'Italia manifestano una maggiore difficoltà nell'identificare opportunità concrete di integrazione sociale e lavorativa.

Il giudizio generale **su Piacenza come Luogo di Vita** riflette un mix di apprezzamenti e criticità:

- **Aspetti Positivi**
 - **Qualità della vita**: Il 62% dei giovani ritiene che Piacenza offre un buon livello di qualità della vita, grazie a servizi adeguati, dimensioni urbane contenute e una buona accessibilità.
 - **Sicurezza**: Piacenza è percepita come una città sicura, un fattore particolarmente apprezzato dai giovani e dalle famiglie.
 - **Centralità geografica**: La posizione strategica, vicina ad altre grandi città del Nord Italia, rappresenta un punto di forza.
- **Criticità**
 - **Scarse opportunità lavorative**: Il 45% dei giovani ritiene che il mercato del lavoro locale non offre opportunità adeguate alle loro competenze e aspirazioni.
 - **Poca vitalità culturale e sociale**: Il 40% dei giovani segnala una carenza di eventi culturali, attività ricreative e iniziative giovanili.
 - **Dinamismo economico limitato**: La città è percepita come poco dinamica in termini di innovazione e sviluppo imprenditoriale, con limitate opportunità per i giovani professionisti.

Le percezioni dei giovani influenzano direttamente la loro propensione a restare o a lasciare Piacenza:

- **35% dei giovani** dichiara l'intenzione di trasferirsi in un'altra città o regione nei prossimi 5 anni. I principali motivi includono:
 - Ricerca di opportunità lavorative più qualificate.
 - Desiderio di un contesto sociale e culturale più dinamico.
- Al contrario, il **65%** desidera restare, soprattutto per:
 - Legami familiari e sociali.
 - La qualità della vita percepita.
 - Il senso di sicurezza e stabilità offerto dal territorio.

7. Una sintesi interpretativa

Le analisi puntuali effettuate sulle risposte al questionario permettono di trarre alcune interessanti conclusioni rispetto alle caratteristiche del mercato del lavoro, all'orientamento dei giovani nei confronti del lavoro e alle capacità attrattive del territorio piacentino.

1 Le caratteristiche mercato del lavoro

I fattori che facilitano o ostacolano l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani piacentini presi in considerazione valutare le caratteristiche del mercato del lavoro sono: il tempo trascorso tra a fine degli studi e il primo impiego, le difficoltà incontrate nella ricerca del lavoro, le modalità con cui il lavoro è stato trovato, il livello di soddisfazione per l'attività svolta.

In linea generale possiamo dire che il mercato del lavoro per i giovani si presenta a Piacenza con delle caratteristiche più che positive, anche se con alcune criticità.

Punti di forza

- Rapidità dell'inserimento nel mercato del lavoro**

Il tempo di attesa per trovare lavoro risulta molto basso: circa il 60% degli intervistati ha trovato lavoro entro tre mesi dal termine degli studi oltre il 26 % ha trovato lavoro entro il primo mese). Il tempo di attesa risulta maggiore per gli stranieri, i giovani con più di 25 anni e per coloro che hanno un reddito basso. Inoltre va sottolineato che il tempo medio per trovare lavoro si è abbassato tra 2019 al 2024, in particolare tali riduzioni sono state maggiori per le donne, per i più giovani e per i diplomati.

- Scarse difficoltà incontrate nella ricerca del lavoro**

Una quota rilevante di giovani lavoratori (38,8%), dichiara di non avere avuto particolari difficoltà nel trovare lavoro, cosa che conferma i dati relativi al breve tempo di attesa dopo gli studi.

Tra le difficoltà principali segnalate vi sono l'instabilità dei percorsi lavorativi e l'insicurezza sulle proprie capacità. Maggiori difficoltà l'hanno incontrata le donne, i lavoratori stranieri e i laureati anche se con motivazioni diverse tra queste categorie

- Effetto sistema**

La modalità attraverso cui è stato trovato l'attuale lavoro risulta nell'ordine: il contatto diretto su propria iniziativa del datore di lavoro, l'utilizzo delle conoscenze di familiari ed amici, il concorso pubblico, e la conoscenza diretta del datore di lavoro. Da segnalare che circa il 10% degli intervistati si è avvalso di una ricerca su internet. Inoltre, mentre si è avuto un discreto ruolo delle agenzie di collocamento o di lavoro interinale, praticamente nullo è l'utilizzo dei centri pubblici per l'impiego.

Per quanto riguarda le differenze di genere gli uomini hanno usato maggiormente il contatto diretto con il datore di lavoro, la segnalazione di familiari e amici, internet e la chiamata diretta da parte dell'azienda; al contrario le donne hanno utilizzato in misura maggiore rispetto agli uomini il concorso pubblico, la conoscenza diretta del datore di lavoro. Le agenzie di collocamento e la segnalazione da parte della scuola. Queste differenze sono ovviamente influenzate anche dalle differenze settoriali nell'occupazione tra uomini e donne.

I lavoratori piacentini hanno usato maggiormente le segnalazioni di parenti e amici e la conoscenza diretta del datore di lavoro, mentre per i lavoratori del resto d'Italia prevalgono il contatto diretto e i concorsi pubblici. Da notare che la segnalazione da parte di parenti e amici è al primo posto per i lavoratori stranieri.

Il confronto con l'Italia mette in luce alcune differenze significative: a Piacenza prevalgono come si è visto il contatto diretto con il datore di lavoro e il concorso pubblico, mentre in Italia troviamo al primo posto la ricerca su internet seguita dalla segnalazione da parte di famigliari e conoscenti, peraltro in percentuale simile a quella piacentina

In estrema sintesi quindi si può concludere che l'ambiente locale giochi un ruolo molto rilevante nella ricerca di un posto di lavoro, visto il peso del contatto diretto con l'azienda, della conoscenza diretta del datore di lavoro e delle segnalazioni di amici e famigliari, mentre il concorso pubblico risulta ovviamente rilevante per quanto riguarda i lavori nella PA (e quindi viene anche maggiormente utilizzato dalle donne). In pratica il circuito delle conoscenze dirette o indirette con le imprese, derivante anche dalla ridotta dimensione territoriale ha giocato un ruolo positivo nella ricerca del posto di lavoro. A rafforzare questo effetto sistema va aggiunta la buona soddisfazione dei lavoratori per quanto riguarda la coerenza tra lavoro svolto e studi effettuati. Va infine sottolineato il giudizio positivo espresso dai lavoratori per quanto riguarda il livello di soddisfazione per l'attività svolta

Punti di debolezza

- **Alcune difficoltà nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro**

A fronte però di questa situazione generale sostanzialmente positiva vanno però segnalate alcune criticità per quanto riguarda l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in particolare si hanno percentuali di lavoro svolto superiori al lavoro preferito per: servizi alle persone, servizi alle imprese, attività socio assistenziali; al contrario si hanno percentuali di preferenze superiori al lavoro effettivamente svolto per moda e design, costruzioni, informatica.

- **Motivi di insoddisfazione**

Un ulteriore elemento di criticità è rappresentato dalla insoddisfazione per alcuni fattori rilevanti: come il guadagno, le prospettive di carriera e la possibilità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Infatti per quanto riguarda il guadagno la percentuale di molto o abbastanza soddisfatti risulta pari solo a poco più della metà (54%), mentre i molto soddisfatti sono solo il 7%. Anche nel caso delle prospettive di carriere solo il 54% si ritiene molto o abbastanza soddisfatto. Situazione in parte migliore si ha per quanto riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro e la conciliazione tra tempi di lavoro e vita con percentuali di molto o abbastanza soddisfatti pari a 75% e 69%, fermo restando che circa il 30% degli intervistati risulta per nulla o poco soddisfatto rispetto a questi due aspetti critici. Vanno inoltre segnalate alcune differenze significative: per quanto riguarda il guadagno ad esempio risultano più soddisfatti gli uomini (le donne abbiano visto guadagnano in media di meno), (i lavoratori piacentini, i lavoratori di età compresa tra 18 e 24 anni, i diplomati); mentre l'insoddisfazione per le prospettive di carriera risulta molto maggiore per le donne, infine la maggiore soddisfazione per quanto riguarda la conciliazione tra lavoro e vita si ha per i lavoratori piacentini, per i giovani tra i 18 e i 24 anni. (non vi sono grandi differenze tra uomini e donne e tra diplomati e laureati).

Da segnalare che la criticità evidenziata in precedenza in tema di livello delle retribuzioni e possibilità di conciliare tempi di lavoro e tempi di vita risulta maggiore per i giovani piacentini rispetto alla media italiana.

2 L'orientamento dei giovani nei confronti del lavoro

Per valutare le attitudini e le aspettative nei confronti del lavoro sono stati presi in considerazione il lavoro autonomo, le attività creative, lo Smart Working, le condizioni rilevanti nel valutare un'offerta di lavoro e i timori per il futuro.

- **Il lavoro autonomo**

In media il lavoro autonomo risulta preferito rispetto al lavoro dipendente, anche se circa il 25% degli intervistati dichiara di non sapere ancora scegliere. Notevoli però risultano le differenze distinguendo per genere. Tra le femmine il lavoro dipendente risulta preferito da quasi il 40% mentre oltre il 45% dei maschi preferisce il lavoro autonomo. Non molto distanti dai valori medi risulta la quota di coloro che non hanno ancora deciso.

Anche la diversa attività svolta, l'origine e l'età influenzano la scelta tra lavoro autonomo e lavoro dipendente: si può notare che gli studenti di scuola superiore preferiscono il lavoro autonomo in misura molto maggiore degli studenti universitari, dei NEET e soprattutto dei lavoratori, mentre, al contrario, il lavoro dipendente è preferito in larga misura da chi già lavora (58,1%) e dai NEET (53,7%). Comunque, anche gli studenti universitari mostrano una preferenza leggermente superiore alla media (37,9) per il lavoro dipendente. Si può pertanto concludere che con l'esperienza lavorativa (a parte i NEET) si tende a preferire la stabilità.

Per quanto riguarda infine l'impatto dell'origine sulle preferenze lavorative va segnalato come la quota di coloro che preferiscono il lavoro autonomo sia superiore alla media per i Piacentini (40,2%) e soprattutto per gli stranieri (42,5%), mentre il lavoro dipendente è preferito principalmente per coloro che sono originari del resto d'Italia.

- **Le attività creative**

Circa il 12% dei giovani mostra un chiaro orientamento verso le attività creative quali la moda, il design, lo spettacolo e la comunicazione, con una maggiore e preferenza delle donne per moda, design e comunicazione e degli uomini per lo spettacolo. In genere il maggior orientamento verso queste attività è mostrato dai più giovani, dagli studenti superiori, dai NEET e dagli originari di Piacenza. Va segnalato però che la preferenza per le attività creative ha subito un drastico ridimensionamento rispetto al 2006 passando dal 31,3 % all'attuale 12%. Questo fatto può in parte essere spiegato tenendo conto che, come si è visto nelle caratteristiche del mercato del lavoro, considerando solo i lavoratori occupati in queste attività l'offerta di lavoro è minore della corrispondente domanda.

- **Lo smart working**

In media più del 60% dei lavoratori ha avuto o sta avendo esperienze di smart working. I lavoratori che hanno maggiormente sperimentato questa esperienza di lavoro risultano, maschi, stranieri e con diploma. Rispetto a questa esperienza il livello di soddisfazione risulta abbastanza elevato: oltre il 60% dei lavoratori da un voto superiore a 7; la soddisfazione maggiore riguarda le donne, i lavoratori piacentini e italiani, gli studenti universitari e i laureati

- **Le condizioni rilevanti nel valutare un'offerta di lavoro**

Nel valutare un'offerta di lavoro troviamo al primo posto il livello di remunerazione, seguito dalle prospettive di carriera, dalla conciliazione tra tempo di lavoro e tempo libero e dalla coerenza con le proprie passioni e interessi. Si tratta in partica di tutti quegli elementi per i quali il mercato del lavoro piacentino presenta delle criticità

La disaggregazione per genere, attività, classi di età e origine non mostra particolari differenze; anche la graduatoria dei giudizi espressi dai giovani piacentini rispetto al totale dei giovani italiani è sostanzialmente la stessa, anche se i punteggi attribuiti dai piacentini a questi fattori sono mediamente più alti di quelli degli italiani.

Il confronto intertemporale tra l'indagine del 2006 e quella del 2024 mostra alcune interessanti variazioni nella graduatoria: i diritti sindacali erano al primo posto nel 2006, mentre sono solo terzi nel 2024. Analogamente perdono punti il livello delle retribuzioni e le prospettive di carriera,

mentre guadagnano la comodità degli orari e la vicinanza da casa, quindi alcuni aspetti legati maggiormente alla qualità della vita

- **I timori per il futuro**

Un aspetto preso in considerazione dall'indagine attiene alle preoccupazioni rispetto al proprio futuro lavorativo. Al primo posto troviamo la crescente instabilità dei percorsi lavorativi, seguiti con punteggi pressoché analoghi dalla crisi economica attuale, dalla disoccupazione elevata e dalla conseguente difficoltà di trovare lavoro e dal generale quadro di incertezza internazionale. Da segnalare che per tutti questi fattori la preoccupazione delle donne è maggiore di quella degli uomini.

Dal confronto con l'indagine del 2006, si può notare la maggior preoccupazione attuale per la crescente instabilità dei percorsi lavorativi, la disoccupazione elevata, la crisi economica attuale, il generale quadro di incertezza internazionale, e la scarsa preparazione professionale; al contrario risultano preoccupare di meno rispetto al 2006 la difficoltà di trovare un lavoro, la scarsa conoscenza del mercato del lavoro, l'insicurezza sulle proprie capacità e il livello di preparazione scolastica.

3 L'attrattività del territorio piacentino

Considerando i giovani nel loro complesso va evidenziato come il giudizio sulle iniziative a loro rivolte realizzate sul territorio piacentino risulti abbastanza positivo (in genere superiore al 3 su un valore massimo di 5) e in aumento rispetto al 2006, fattore che può indubbiamente costituire un elemento positivo di permanenza-attrazione territoriale. D'altro canto va evidenziato il giudizio negativo (pessimo e scarso) dato per le occasioni di partecipazione socio politica (30%), la disponibilità di spazi per i giovani (26,2%), le attività ricreative (22%) e gli eventi musicali eventi musicali (18%).

Al di là di questa considerazione generali valide per tutti i giovani vi sono due modi per valutare in modo più preciso il grado di attrattività di un territorio: da un lato esaminando quanto esso è in grado di trattenere coloro che sono originari del territorio stesso e, dall'altro, prendendo in considerazione la sua capacità di attrarre soggetti provenienti dall'esterno; è pertanto opportuno esaminare i due casi in modo separato.

- **Fattori rilevanti per i giovani provenienti da Piacenza**

Punti di forza

Il senso di appartenenza alla comunità locale risulta molto elevato per coloro che sono nati o cresciuti a Piacenza.

Per quanto riguarda le scelte localizzative si ha una situazione molto polarizzata: da un lato, infatti, il 28,1% sceglierrebbe il comune dove vive attualmente, dall'altro il 27% andrebbe a vivere in Europa. Se aggiungiamo un ulteriore 15,4% che andrebbe a vivere fuori dell'Europa, la preferenza per l'estero risulta maggiore del 40%. Da segnalare che la quota di uomini che resterebbe nell'attuale comune è superiore a quella delle donne.

La preferenza per l'attuale comune di residenza aumenta per gli studenti universitari e i lavoratori e in generale cresce con l'aumento dell'età. Poiché i più giovani mostrano una propensione maggiore verso l'estero è necessario accrescere le capacità di attrazione del territorio nei loro confronti.

Un ulteriore fattore di attrazione per i giovani piacentini è senza dubbio rappresentato dal giudizio positivo espresso per quanto riguarda la facilità di trovare un lavoro stabile, che permetta relazioni

sociali, che garantisca i diritti sindacali, che sia socialmente utile e che concili i tempi di vita e di lavoro. Altrettanto positivo è il giudizio espresso sulla mobilità interna ed esterna alla città.

Punti di debolezza

In primo fattore di criticità è rappresentato dal fatto che la preferenza per l'Europa e per l'estero in generale risulta in aumento tra il 2006 e il 2024, mentre è in netto calo la preferenza per l'attuale comune di residenza.

Un ulteriore elemento negativo è dato dal giudizio espresso su Piacenza in merito a diverse coppie di attributi tra loro contrapposti: solo per quanto riguarda l'accessibilità, infatti, si ha un punteggio superiore al 6. Per tutte le altre coppie di attributi, il giudizio risulta non raggiungere la sufficienza; particolarmente significativo è il giudizio poco positivo in merito al suo carattere stimolante.

Infine va considerato la quota elevata (sempre superiore al 50%) di giovani piacentini che ritiene poco o per nulla facile trovare un lavoro di proprio gradimento, ben retribuito e che offra opportunità di carriera. Se uniamo questi dati al fatto che più della metà dei giovani ritiene difficile trovare un'abitazione a prezzi adeguati si ha un quadro abbastanza negativo sulla capacità attrattiva di Piacenza anche nel caso dei giovani originari del territorio.

• **Fattori rilevanti per i giovani di provenienza extra provinciale**

Per i giovani di provenienza extra provinciale la capacità attrattiva di Piacenza risulta molto ridotta.

Il senso di appartenenza dei giovani provenienti da altre regioni o dall'estero, infatti, risulta più limitato con valori compresi tra il 50% e il 55%.

Un secondo elemento di criticità è rappresentato dal fatto che i giovani non provenienti da Piacenza la giudicano appena sufficiente solo in termini di accessibilità, mentre per tutti gli altri elementi considerati: bellezza accoglienza, ordine, pulizia, silenziosità e soprattutto sicurezza e vivacità il giudizio è sempre inferiore al 6; fanno eccezione i giovani provenienti dall'estero per quanto riguarda la bellezza e la silenziosità.

Inoltre la maggioranza degli extra piacentini andrebbe a vivere all'estero. Da notare che le preferenze per l'Italia e per Piacenza aumentano per i maschi, gli studenti superiori, per i lavoratori e per coloro che hanno più di 25 anni e coloro che provengono dal resto d'Italia, mentre la preferenza degli stranieri a rimanere in Italia e in particolare a Piacenza è molto bassa. La maggioranza degli stranieri (40%) potendo scegliere andrebbe a vivere all'estero ma in Europa, mentre solo il 27% tornerebbe nel proprio paese di origine.

Una spiegazione potrebbe anche essere trovata nel fatto che trovare un lavoro che piaccia, sia ben retribuito e offra prospettive di carriera è ritenuto difficile da più della metà degli stranieri, mentre per i giovani provenienti dal resto d'Italia tale quota si ferma a poco più del 40%. Come visto in precedenza va notato che il giudizio dei giovani piacentini in merito a queste difficoltà è più severo di quello dei giovani provenienti dal resto d'Italia. In pratica per questi fattori la capacità di attrazione di Piacenza è maggiore per gli extra piacentini che non per non per i piacentini stessi. Da segnalare infine che per i giovani stranieri la maggior difficoltà si incontra nell'espletare le procedure per ottenere il permesso di soggiorno, seguito da partecipare a un corso di lingua e ottenere il codice fiscale.

1. Gli obiettivi e il metodo della ricerca

Piacenza e la sua provincia hanno registrato negli ultimi anni indicatori del mercato del lavoro molto positivi in termini di tasso di occupazione, superiore alla media nazionale, e tasso di disoccupazione in linea con il dato regionale e molto inferiore a quello italiano.

Tuttavia, il sistema economico locale e il rapporto tra domanda e offerta di lavoro presentano anche alcune strozzature che devono essere affrontate nei prossimi anni riconducibili ai seguenti aspetti:

- lo squilibrio domanda-offerta del mercato del lavoro locale;
- la gravità del problema dei Neet, seppure di minori dimensioni rispetto ad altre realtà;
- le difficoltà nel reperimento di lavoratori da parte delle imprese locali;
- l'incremento di situazioni di disagio sociale e relazionale dei giovani in generale.

L'obiettivo generale di questa ricerca è quello di fornire all'Amministrazione Comunale strumenti di conoscenza e supporto metodologico per attuare politiche del lavoro di qualità, sostenibile, orientato al rispetto dei diritti, della sicurezza e della parità di genere. Le analisi effettuate possono dare stimoli e indicazioni utili sui temi dell'orientamento, della diffusione della cultura di impresa, delle azioni per la transizione studio-lavoro e in generale per lo sviluppo e la crescita delle competenze.

In particolare, gli obiettivi conoscitivi specifici della presente indagine sono i seguenti:

1. individuare i principali fattori oggettivi o soggettivi che facilitano o ostacolano l'ingresso nel mondo del lavoro;
2. analizzare i fattori culturali che influenzano il rapporto con il lavoro delle nuove generazioni;
3. definire i fattori e i servizi che impattano sulla scelta e sulle concrete possibilità di intraprendere percorsi per il lavoro autonomo;
4. mappare i percorsi esistenti e individuare le criticità relative al lavoro in ambito culturale e creativo e in ambito sociale (lavori educativi e di cura, sistema dei servizi sociosanitari);
5. raccogliere le richieste e far emergere i fattori di attrattività del sistema delle imprese locali nei confronti di lavoratori e professionisti anche stranieri, o di giovani stranieri che hanno svolto gli studi nelle università locali e di cui si vuole incentivare la permanenza sul territorio;
6. definire il ruolo e i meccanismi dell'orientamento scuola-lavoro e dei rapporti in generale tra sistema scolastico e sistema lavorativo.

Per raggiungere gli obiettivi conoscitivi specifici sono state adottate le seguenti metodologie:

A) Analisi desk: sono stati analizzati vari fattori:

- la struttura e la dinamica dei principali indicatori del mercato del lavoro locale (tassi di occupazione e disoccupazione per categoria e classi di età): dati Istat, Unioncamere, Statistiche regionali, Associazioni di categoria;
- le ricerche effettuate a livello locale sul rapporto giovani e lavoro;
- la programmazione in corso all'interno della regione Emilia-Romagna.

Tra le ricerche effettuate sono state considerate: la ricerca sui giovani a Piacenza di IRESS; i dati prodotti nell'ambito del progetto di Educatori di strada; la mappatura partecipata nel corso del progetto A TEMPO; i dati su orientamento e lavoro prodotti annualmente dall'Università Cattolica di Piacenza; le osservatorie politiche giovanili del sito regionale Giova zoom; le ricerche del Laboratorio di Economia Locale per la Consulta degli Emiliano-romagnoli all'estero.

B) Indagine quantitativa su giovani, imprese e agenzie del territorio attraverso la raccolta di un *questionario quali-quantitativo* con interviste dirette online e in presenza. Questa analisi ha avuto l'obiettivo di raccogliere dati utili a rispondere alle domande conoscitive che i dati statistici dell'analisi desk non permettono di soddisfare.

In particolare, sono state svolte 5 rilevazioni:

- una rilevazione su 465 lavoratori giovani (entro i 35 anni di età): tale campione è stato raggiunto grazie alla collaborazione di sindacati e associazioni datoriali;
- una rilevazione su un campione 1047 studenti delle scuole secondarie di secondo grado: tale campione è stato raggiunto grazie alla collaborazione dei dirigenti scolastici degli istituti piacentini per il quinto anno;
- una rilevazione su un campione di 951 studenti universitari: tale campione è stato raggiunto grazie alla collaborazione dei referenti delle sedi universitarie locali (Politecnico, Università di Parma, Università Cattolica);
- una rilevazione su un campione ridotto di giovani lavoratori emigrati: tale campione è stato raggiunto grazie alla collaborazione della Consulta degli Emiliano-romagnoli all'estero.

I risultati della presente indagine sui giovani di Piacenza sono raffrontati con i dati relativi a tre precedenti rilevazioni effettuate a Piacenza in passato: l'indagine del 2006 su 1.295 giovani (795 studenti delle scuole superiori e 500 universitari) nell'ambito del Piano Strategico Piacenza 2020; l'indagine del 2011 su 974 giovani (474 studenti delle scuole superiori e 500 universitari) nell'ambito della ricerca "Giovani, lavoro e modelli culturali" (CISL, 2012); l'indagine del 2019 su 1.039 giovani (189 studenti delle scuole superiori, 372 universitari e 468 lavoratori) nell'ambito della ricerca "Giovani e comportamenti d'acquisto" (Confesercenti, 2019).

Inoltre, i dati della presente rilevazione sono stati messi a confronto con quelli italiani rilevati dai rapporti 2022, 2023 e 2024 dell'Istituto Toniolo, "La condizione giovanile in Italia" (Il Mulino).

C) Focus group di approfondimento delle evidenze emerse dal questionario quantitativo, che hanno l'obiettivo di raccogliere informazioni altrimenti non reperibili tramite altre fonti e di coinvolgere nelle diverse fasi di analisi i soggetti interessati allo sviluppo del territorio (attività da realizzare nei primi mesi del 2025):

- giovani: 3 focus con gruppi composti da un numero compreso tra 6 e 10 giovani tra i 18 e i 35 anni. L'individuazione dei partecipanti avviene a partire da una rosa di nominativi indicati dal Comune;
- stakeholder territoriali: 2 focus con rappresentanti degli istituti scolastici, delle categorie economiche e dei sindacati, dell'associazionismo culturale e sociale del

territorio oltre ai referenti del Comune, dei membri del Tavolo comunale Orientamento e Lavoro e degli uffici per il lavoro.

Lo scopo è quello di raccogliere indicazioni specifiche e condividere eventuali ipotesi di intervento.

Questi focus group si aggiungono ai diversi momenti di confronto finalizzati a garantire l'integrazione e l'armonizzazione del progetto di ricerca con altri interventi dell'amministrazione, quali “A TEMPO” finalizzato a coinvolgere e accompagnare giovani NEET; “STAY JUDE”, progetto per migliorare l'attrattività del territorio nei confronti di studenti, ricercatori e professionisti; “Piacenza al quadrato”, in caso di attribuzione di finanziamento da parte di Anci, sulla diffusione della cultura di impresa.

2. I giovani a Piacenza: caratteristiche e dinamica

Nel presente capitolo si analizzano le caratteristiche e la dinamica dei giovani a Piacenza e nelle altre ripartizioni geografiche (oltre a comune, si considerano provincia, regione Emilia-Romagna, ripartizione Nord Est, e Italia) per il quinquennio dal 2019 al 2023. Si utilizzano i microdati trimestrali ISTAT della rilevazione delle forze di lavoro SISTAN (Sistema Economico Nazionale)¹ per esaminare le dinamiche di giovani e degli occupati tra i 18 e i 35 anni, e della categoria dei Not in Employment, Education or training (NEET) tra i 15 e i 29 anni.

2.1 I giovani piacentini tra i 18 e 35 anni

La Tabella 1 riporta la distribuzione dei giovani tra i 18 e i 35 anni (valori assoluti e percentuali) – complessiva e per le fasce d'età 18-19, 20-24; 25-35 – per varie ripartizioni geografiche. Si considerano gli anni dal 2019 al 2023. Per quanto concerne Piacenza, si nota una riduzione del peso relativo dei più giovani (18-19 anni) che passano dal 10.07% (del totale 18-35 anni) del 2019 all'8.29%. Tuttavia, il calo di circa 2 punti percentuali nel quinquennio è frutto di tendenze opposte: si nota infatti un incremento dal 2019 al 2021, seguito da una riduzione. È interessante notare che questa riduzione non si verifica nelle altre ripartizioni geografiche analizzate, Italia compresa, ove si mantiene lievemente al di sopra del 10%. Per i giovani nella fascia 19-24 anni si verifica invece un significativo incremento nel tempo: a Piacenza la percentuale aumenta di circa 4 punti percentuali nel quinquennio. Nel 2023 è all'incirca pari al 26%, in linea con le altre ripartizioni. La fascia d'età 25-35 anni subisce una lieve riduzione, anche in questo caso allineata alle altre ripartizioni. Per quanto concerne il totale giovani 18-35 anni, i valori assoluti ci delineano una complessiva riduzione, che è in linea con l'evoluzione demografica del nostro Paese, quindi al calo della popolazione giovanile.

¹ Per dettagli sulla rilevazione, si veda Appendice A.

Tabella 1 - I giovani tra 18 e i 35 anni a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia
 (valori assoluti e % 2019-2023)

	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Piacenza										
18-19	2137	10.07	1882	10.47	2538	12.49	1832	9.8	1681	8.29
19-24	4741	22.34	4076	22.68	3711	18.26	3974	21.27	5279	26.04
25-35	14345	67.59	12014	66.85	14073	69.25	12880	68.93	13313	65.67
totale 18-35	21223	100	17972	100	20322	100	18686	100	20273	100
Provincia										
18-19	5674	10.98	6031	12.65	6234	12.32	5819	11.42	5193	10.43
19-24	13280	25.7	11969	25.1	11905	23.53	12572	24.66	13263	26.65
25-35	32718	63.32	29693	62.26	32464	64.15	32584	63.92	31316	62.92
totale 18-35	51672	100	47693	100	50603	100	50975	100	49772	100
Emilia-Romagna										
18-19	78963	10.18	79806	10.29	79792	10.27	80195	10.28	81572	10.43
19-24	195836	25.24	198726	25.61	201955	26.01	205912	26.39	206512	26.39
25-35	501249	64.59	497402	64.1	494843	63.72	494048	63.33	494332	63.18
totale 18-35	776048	100	775934	100	776590	100	780155	100	782416	100
Nord Est										
18-19	217263	10.57	217080	10.53	215824	10.46	217038	10.49	220906	10.65
19-24	539190	26.23	545582	26.46	552841	26.8	559704	27.06	558934	26.94
25-35	1298981	63.2	1298918	63.01	1294430	62.74	1291972	62.45	1295278	62.42
totale 18-35	2055434	100	2061580	100	2063095	100	2068714	100	2075118	100
Italia										
18-19	1156302	10.32	1149561	10.39	1138523	10.39	1139692	10.49	1153512	10.65
19-24	2920488	26.05	2917431	26.36	2925665	26.7	2921162	26.9	2907479	26.83
25-35	7132259	63.63	6998928	63.25	6892045	62.91	6798983	62.61	6774114	62.52
totale 18-35	11209049	100	11065920	100	10956233	100	10859837	100	10835105	100

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

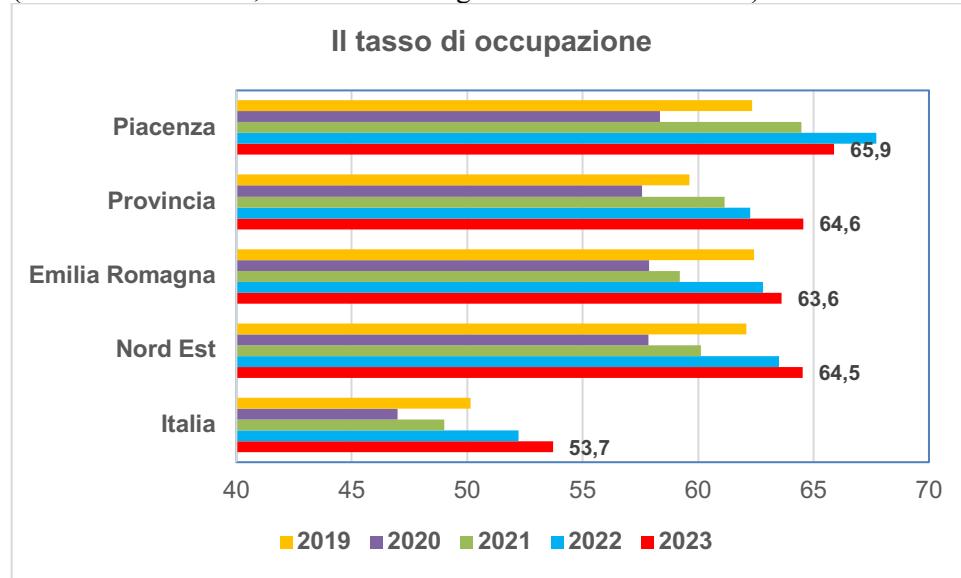
2.2 Gli occupati piacentini tra i 18 e i 35 anni

La Figura 1 mostra l’evoluzione del tasso di occupazione, sempre per il campione dei giovani tra i 18 e 35 anni nelle varie ripartizioni. I dati relativi alle tre condizioni occupazionali di occupazione, disoccupazione e inattività sono invece riportati – sia in valore assoluto che in percentuale – nella Tabella 2.

Dal grafico emerge un netto vantaggio occupazionale per i giovani nel comune di Piacenza. Il tasso di occupazione, malgrado una riduzione registratasi nell’anno 2020, causa crisi COVID-19, si mantiene il più elevato rispetto alle altre ripartizioni (ed al Paese nel suo complesso) per tutto il quinquennio. La dinamica, inoltre, mostra un incremento dell’indicatore nel tempo. Si passa da un tasso di occupazione (nel comune di Piacenza) pari al 62.3% nel 2019 ad un tasso di circa due punti percentuali più elevato nel 2023 (pari al 65.9%). Questo nonostante la riduzione di circa 4 punti percentuali registrata nel 2020. Il comune è stato in grado di recuperare in tempi relativamente rapidi le perdite dovute alla crisi economica, sociale e sanitaria

(COVID-19). Anche la provincia registra livelli occupazionali relativamente elevati, che raggiungono il 64.56% nel 2023 (ultimo anno analizzato). La regione Emilia-Romagna, invece, si colloca leggermente al di sotto di provincia, comune, e ripartizione di appartenenza. Per quanto concerne l'Italia, il tasso di occupazione giovanile, si colloca molto al di sotto (10 e talvolta 15 punti percentuali) dei tassi evidenziati per le altre ripartizioni esaminate. Risulta comunque anch'esso in crescita nel quinquennio analizzato, dal 50.13% nel 2019 al 53.71% nel 2023.

Figura 1 - Il tasso di occupazione dei giovani 18-35
(valori % a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia 2019-2023)



Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

Tabella 2 - Gli occupati, i disoccupati e gli inattivi 18-35 anni
 (valori assoluti e % a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia 2019-2023)

geo	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Piacenza										
Occupati 18-35	13229	62.33	10485	58.34	13102	64.47	12652	67.71	13360	65.90
Disoccupati	1113	5.24	1275	7.09	1800	8.86	1546	8.27	1789	8.82
Inattivi	6881	32.42	6212	34.56	5420	26.67	4488	24.02	5124	25.27
totale 18-35	21223	100	17972	100	20322	100	18686	100	20273	100
Provincia										
Occupati 18-35	30811	59.63	27464	57.58	30950	61.16	31731	62.25	32132	64.56
Disoccupati	3373	6.53	3190	6.69	3237	6.4	3810	7.47	3767	7.57
Inattivi	17488	33.84	17039	35.73	16416	32.44	15434	30.28	13873	27.87
totale 18-35	51672	100	47693	100	50603	100	50975	100	49772	100
Emilia-Romagna										
Occupati 18-35	484491	62.43	449192	57.89	459858	59.22	490005	62.81	497785	63.62
Disoccupati	57290	7.38	59741	7.7	52227	6.73	45791	5.87	45116	5.77
Inattivi	234267	30.19	267001	34.41	264505	34.06	244359	31.32	239515	30.61
totale 18-35	776048	100	775934	100	776590	100	780155	100	782416	100
Nord Est										
Occupati 18-35	1276521	62.1	1192473	57.84	1240410	60.12	1313729	63.5	1339158	64.53
Disoccupati	138224	6.72	157865	7.66	126620	6.14	105433	5.1	106524	5.13
Inattivi	640689	31.17	711242	34.5	696065	33.74	649552	31.4	629436	30.33
totale 18-35	2055434	100	2061580	100	2063095	100	2068714	100	2075118	100
Italia										
Occupati 18-35	5618804	50.13	5199869	46.99	5370120	49.01	5670426	52.21	5819881	53.71
Disoccupati	1146640	10.23	1089161	9.84	1109545	10.13	919184	8.46	864125	7.98
Inattivi	4443605	39.64	4776890	43.17	4476568	40.86	4270227	39.32	4151099	38.31
totale 18-35	11209049	100	11065920	100	10956233	100	10859837	100	10835105	100

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

Per i giovani occupati tra i 18 e i 35 anni abbiamo considerato il titolo di studio per capire la composizione dell'occupazione in termini di istruzione. Le percentuali sono riportate nella Tabella 3.

Tabella 3 – I giovani occupati per titolo di studio a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia (valori assoluti e % 2023)

	Piacenza		Provincia		Emilia Romagna		Nord Est		Italia	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nessun titolo					432	0.09	767	15.11	9,448	0.16
Licenza elementare			614	1.91	3,248	0.65	5,063	0.38	41,328	0.71
Licenza media	3,318	14.84	6,986	21.74	75,821	15.23	196,431	14.67	959,735	16.49
Diploma professionale ¹	1,051	7.87	3,727	11.60	37,206	7.47	132,611	9.90	439,180	7.55
Diploma di maturità	5,412	40.51	13,463	41.90	234,254	47.06	627,280	46.84	2,711,681	46.59
ITS, Dipl. universitario	3,579	26.79	7,342	22.85	146,824	29.50	377,006	28.15	1,658,509	28.50
totale 18-35	13360	100	32132	100.01	497,785	100	1,339,158	100	5,819,881	100

Note: ¹ Diploma di qualifica professionale (o altro titolo) che non consente l’iscrizione all’università.

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

La rilevazione ISTAT consente di disaggregare per istruzione primaria, istruzione secondaria inferiore (vale a dire diploma professionale o altro titolo che non consente l’iscrizione all’università), istruzione secondaria, e istruzione terziaria.

Dalla Tabella 3 si nota che l’istruzione primaria ha un peso più rilevante nel comune di Piacenza e pari al 24.84%. il dato è in linea con la situazione in Provincia (23.66%). Tuttavia la percentuale si riduce di più di nove punti se si considerano Emilia Romagna e la ripartizione Nord Est. In Italia è pari al 17.36%. Per la secondaria inferiore i valori sono in linea a quelli nazionali, mentre risultano inferiori per diploma (40.5% a Piacenza verso 46.59%) e istruzione terziaria.

Come si può spiegare il dato sull’istruzione primaria a Piacenza? Forse in parte dipende dalla presenza di stranieri anche tra gli occupati. A tale proposito sono stati calcolati la cittadinanza dei giovani occupati (Tabella 4) e il titolo di studio per cittadinanza degli occupati (Tabella 5).

Tabella 4 - Cittadinanza giovani occupati tra 18 e i 35 anni a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia (valori assoluti e % 2023)

	Piacenza		Provincia		Emilia Romagna		Nord Est		Italia	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Piacenza										
Italiana	9,223	69.03	23,069	71.79	418,146	84	1,145,978	85.57	5,121,415	88
Straniera UE	619	4.63	2,167	6.74	17,114	3.44	50,199	3.75	160,696	2.76
Straniera non UE	3,518	26.33	6,896	21.46	62,525	12.56	142,981	10.68	537,770	9.24
totale 18-35	13,360	100	32,132	100	497,785	100	1,339,158	100	5,819,881	100

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

Come emerge dalla Tabella 4, gli stranieri a Piacenza rappresentano più del 40% degli occupati, in Provincia più del 27%, mentre in Italia la quota scende al 12%. Se a queste informazioni si aggiunge il titolo di studio, riportato in Tabella 5, si evince che a Piacenza gli stranieri non UE con diploma di qualifica professionale, sono pari a ben il 41.29%. La corrispondente percentuale scende al 17.8% in Italia.

Quindi la cittadinanza dei giovani occupati spiega il relativamente basso titolo di studio riscontrato in Tabella 3 per Piacenza.

Tabella 5 – I giovani occupati per titolo di studio e cittadinanza a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia
 (valori % 2023)

titolo di studio occupati 18-35	Piacenza			Provincia			Emilia Romagna			Nord Est			Italia		
	italiana	UE	non UE	italiana	UE	non UE	italiana	UE	non UE	italiana	UE	non UE	italiana	UE	non UE
nessun titolo	0	0	0	0	0	0	100	0	0	86.7	0	13.3	28.42	71.58	0
Licenza elementare	0	0	0	15.31		84.69	8.19	0	91.81	10.33	2.09	87.58	29.92	2.64	67.44
Licenza media	35.9	2.8	61.3	42.06	3.15	54.8	62.69	5.23	32.08	68.22	5.8	25.98	71.62	4.79	23.59
Diploma professionale ¹	58.71	0	41.29	62.49	7.22	30.29	71.62	5.93	22.45	75.78	6.02	18.21	75.69	6.51	17.8
Diploma di maturità	79.27	5.67	15.06	82.84	8.79	8.37	89.16	2.88	7.96	89.4	3.45	7.15	92.53	2.16	5.3
ITS, Dipl. universitario	87.31	6.12	6.57	89.28	6.74	3.98	91.55	2.86	5.59	92.7	2.4	4.9	95.11	1.6	3.3

Note: ¹ Diploma di qualifica professionale (o altro titolo) che non consente l’iscrizione all’università.

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN).

2.3 I NEET a Piacenza

Gli indicatori per i giovani NEET e non NEET dai 15 ai 29 anni sono riportati nella Tabella 6 (Figura 2) e nella Tabella 8 (Figura 3). Il tasso NEET per il comune di Piacenza si colloca ampiamente al di sotto della media nazionale in tutti gli anni analizzati. Il tasso è aumentato in modo significativo con la crisi COVID-19, passando dal 13.8% nel 2019 al 20.07% nel 2020. Un aumento di circa 7 punti percentuali in un solo anno, che però poi ha avuto un altrettanto repentina riduzione. Dalla Tabella 6, infatti, emerge che dal 2020 al 2023 si riduce infatti di circa 9 punti percentuali, arrivando all'11.7% nell'ultimo anno. Il tasso NEET per la provincia parte con valori relativamente più elevati nel 2019 ma poi si allinea al dato comunale, così come a quello regionale (11% o poco più). La ripartizione registra invece valori lievemente inferiori. In Italia, il fenomeno che già nel 2019 coinvolge più di un quinto dei giovani 15-29 (22.14%), arriva a circa il 24% nel 2020 per poi iniziare una riduzione, attestandosi al 16% nel 2023. La popolazione non NEET (Tabella 8 e Figura 3) per i giovani 15-29 anni, segue ovviamente dinamiche opposte, risultando relativamente più importante nel Nord Est in tutto il quinquennio, (raggiunge 89.44% nel 2023, Tabella 8).

Tabella 6 - I NEET tra i 15 e i 29 anni

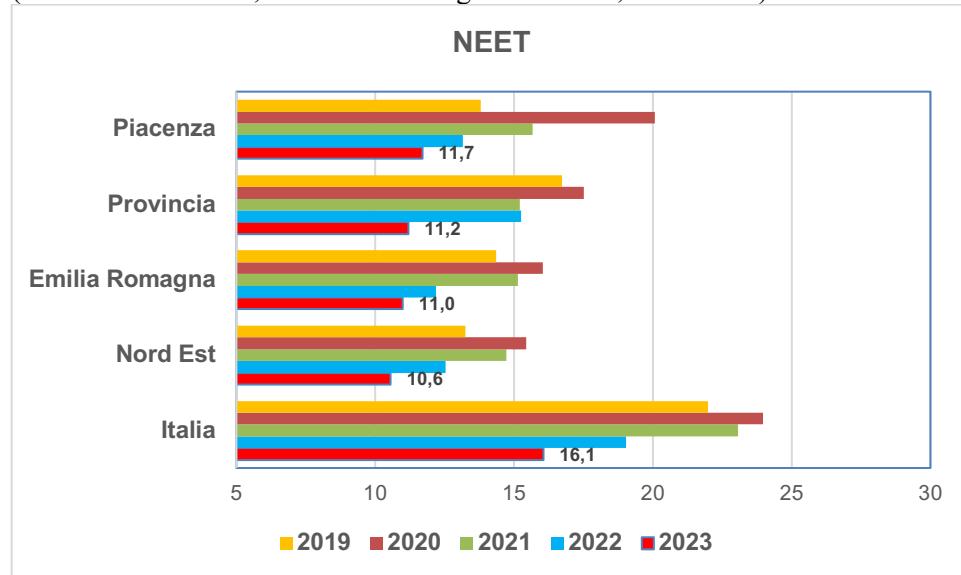
(valori % a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia 2019-2023)

	2019	2020	2021	2022	2023
Piacenza	13.80	20.07	15.66	13.15	11.70
Provincia	16.73	17.52	15.22	15.26	11.20
Emilia-Romagna	14.07	16.05	15.14	12.18	11.00
Nord Est	13.03	15.45	14.73	12.54	10.56
Italia	22.14	23.73	23.07	19.04	16.06

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

Figura 2 - I NEET 15-29 anni

(valori % a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia, 2019-2023)



Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

Tabella 7 – Le caratteristiche socio-anagrafiche dei NEET
 (valori assoluti e % a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia 2023)

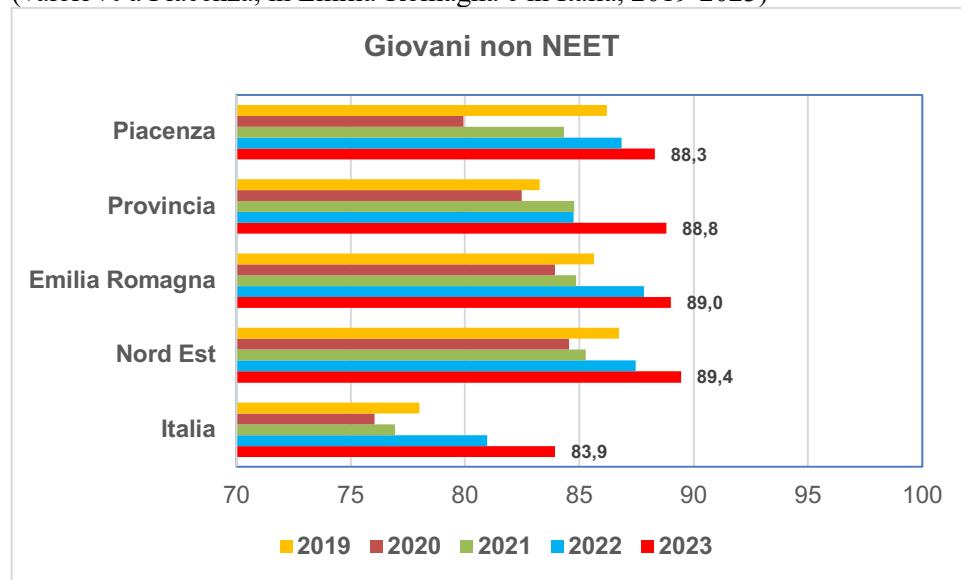
	PIACENZA		PROVINCIA		EMILIA ROMAGNA		ITALIA	
genere	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschi	766	42,0	1.971	43,4	26.418	38,2	650.449	46,3
Femmine	1.057	58,0	2.568	56,6	42.661	61,8	754.695	53,7
Totale	1.823	100	4.539	100	69.079	100,0	1.405.144	100
titolo di studio								
Nessun titolo	0	0	0	0	0	0	10.035	0,7
Licenza elementare	0	0	74	1,6	619	0,9	29.356	2,1
Licenza media	757	41,5	1.373	30,3	19.437	28,1	457.280	32,5
Qualifica professionale	84	4,6	453	10,0	10.940	15,8	116.311	8,3
Diploma	801	43,9	2.136	47,1	26.917	39,0	630.093	44,8
ITS, Laurea	181	9,9	503	11,1	11.166	16,2	162.069	11,5
Totale	1.823	100	4.539	100	69.079	100	1.405.144	100
cittadinanza								
italiana	914	50,1	2.771	61,1	47.260	68,4	1.196.249	85,1
UE	0		552	12,2	3.783	5,5	40.192	2,9
non UE	909	49,9	1.216	26,8	18.036	26,1	168.703	12,0
Totale	1.823	100	4.539	100	69.079	100	1.405.144	100
sussidio di disoccupazione								
sì	46	2,5	173	5,7	4600	6,8	138373	9,9
no	1.777	97,5	4366	94,3	64479	93,2	1266771	90,2
Totale	1.823	100	4539	100	69079	100	1405144	100

Tabella 8 - I giovani non NEET tra i 15 e i 29 anni
 (valori % a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia 2019-2023)

	2019	2020	2021	2022	2023
Piacenza	86.20	79.93	84.34	86.85	88.30
Provincia	83.27	82.48	84.78	84.74	88.80
Emilia-Romagna	85.65	83.95	84.86	87.82	89.00
Nord Est	86.97	84.55	85.27	87.46	89.44
Italia	77.86	76.27	76.93	80.96	83.94

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

Figura 3 - I giovani non NEET 15-29 anni
 (valori % a Piacenza, in Emilia-Romagna e in Italia, 2019-2023)



Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

3. Un'indagine sui giovani a Piacenza: le caratteristiche del campione

Per comprendere chi sono i giovani piacentini abbiamo preso in considerazione alcuni dei principali dati socio-anagrafici, come genere, età, attività svolta, luogo di provenienza, titolo di studio, orientamento politico, cittadinanza, luogo di residenza, luogo di origine, tempo di permanenza a Piacenza.

Tabella 3 - I giovani per genere

(valori assoluti e %)

Genere	N.	%
Donna	1.401	55,9%
Uomo	1.053	42,0%
Preferisco non rispondere	33	1,3%
Altro genere/non binario	21	0,8%
Totale	2.508	100%

Tabella 4 - I giovani per classi di età

(valori assoluti e %)

Età	N.	%
18-19	982	39,2%
20-24	868	34,6%
25 e oltre	658	26,2%
Totale	2508	100%

Come si può vedere dalla Tabella 3 tra i giovani piacentini intervistati vi è una prevalenza delle donne, circa il 14 % in più rispetto ai maschi, mentre per quanto riguarda le classi di età risultano meno rappresentati i giovani con 25 anni e più rispetto alle altre due classi che mostrano una percentuale simile (Tabella 4).

Il tema dell'attività svolta è stato affrontato distinguendo gli intervistati in studenti superiori, studenti universitari, lavoratori e NEET (Tabella 5)

Tabella 5 - I giovani secondo l'attività svolta

(valori assoluti e %)

Attività	N.	%
Studenti superiori	1047	41,7%
Studenti universitari	951	37,9%
Lavoratori	465	18,5%
NEET	45	1,8%
Totale	2508	100%

La maggioranza (41,7 %) è rappresentata dagli studenti delle scuole superiori, seguiti dagli studenti universitari (37,9%), mentre i lavoratori rappresentano il 18,5% del campione. I NEET, cioè la quota di popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non è né occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione, individuata con le interviste si riduce al 1,8% del totale.

Il titolo di studio degli intervistati è mostrato nella Tabella 6 da cui risulta che i giovani laureati o con titoli superiori contano per circa il 20,5%, mentre dal lato opposto i giovani con al massimo la licenza media sono 43,0%. Dato coerente con il numero di studenti delle scuole superiori di Tabella 5.

Tabella 6 - I giovani secondo il titolo di studio

(valori assoluti e %)

Titolo di studio	N.	%	N.	%
Laurea e oltre	513	20,5%	513	20,5%
Diploma o qualifica	916	36,5%		
Licenza scuola media o meno	1079	43,0%	1.995	79,5%
Totale	2508	100%	2.466	100,0%

Per quanto riguarda l'orientamento politico, dalla Tabella 7 risulta una distribuzione polarizzata tra destra (38,2%) e sinistra (33,5%), mentre il centro rappresenta solo il 28,3% del totale. Da un'analisi più dettagliata (v. da Tabella A11, pag. 158 alla Tabella A22, pag. 162), risulta un maggior orientamento a sinistra per i lavoratori, i NEET, gli stranieri e i giovani con più di 25 anni, mentre mostrano un maggior orientamento a destra gli studenti superiori e universitari, gli italiani (sia piacenti sia del resto d'Italia), i giovani sotto i 25 anni di età.

Tabella 7 - I giovani secondo l'orientamento politico

(valori assoluti e %)

Orientamento politico	N.	%
Sinistra	749	33,5%
Destra	853	38,2%
Centro	633	28,3%
Totale	2235	100%

In base alla Tabella 8, risulta che l'85,6 % degli intervistati è di cittadinanza italiana, contro un 10,1% di cittadini esteri e un 4,2% con cittadinanza mista. Oltre all'aspetto relativo alla cittadinanza è interessante verificare l'origine degli intervistati; in base alla Tabella 9 risulta che la grande maggioranza dei soggetti che vivono a Piacenza sono originari della stessa provincia, il 2,2% di altre province dell'Emilia-Romagna, mentre il 16,6% proviene da altre regioni (il 5,6% dalla sola Lombardia).

Tabella 8 - Qual è la tua cittadinanza?
(valori assoluti e %)

Cittadinanza	N.	%
Italiana	2148	85,6%
Straniera	254	10,1%
Doppia	106	4,2%
Totale	2508	100%

Il dato della provenienza dall'estero coincide con il numero di cittadini esteri della Tabella 8. In pratica quindi Piacenza mostra una maggiore capacità di attrazione dalle altre regioni che non dalle altre province dell'Emilia-Romagna.

Tabella 9 - Se vivi in provincia di Piacenza, di dove sei originario/a?
(valori assoluti e %)

Origine	N.	%
Provincia di Piacenza	1343	68,2%
Ester	256	13,0%
Altra regione	216	11,0%
Lombardia	110	5,6%
Altra provincia E-R	44	2,2%
Totale	1969	100,0%

A completare il quadro precedente è utile analizzare da quanto tempo i giovani non originari della provincia si sono trasferiti a Piacenza (Tabella A7, pag. 156). Un terzo degli intervistati risulta traferito da più di 15 anni mentre circa due terzi da un periodo compreso tra 5 e 15 anni. Solo il 5% si è trasferito da un periodo inferiore ai 5 anni.

4. L'attività lavorativa e di studio

4.1 Livello di soddisfazione

Per quanto riguarda il livello di soddisfazione della propria attività lavorativa o di studio la Figura 4 mostra che più del 70% da voti superiori al 7, con un 15% che assegna voti compresi tra il 9 e il 10. Analizzando in dettaglio tali valutazioni (Tabella 10) risultano mediamente più soddisfatte le donne, gli studenti universitari, gli originari del resto d'Italia e i giovani tra i 20 e i 24 anni.

Figura 4 - Livello di soddisfazione dell'attuale attività di studio/lavoro
(voti da 1 a 10)

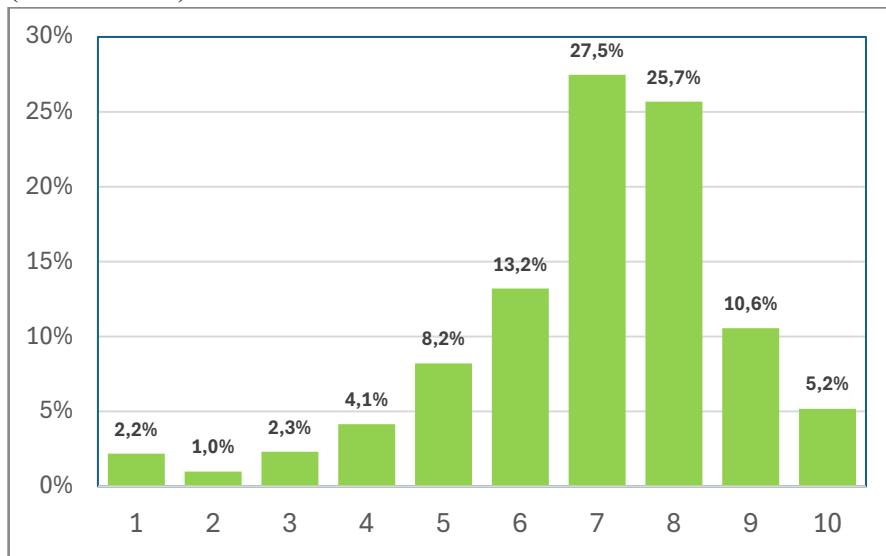
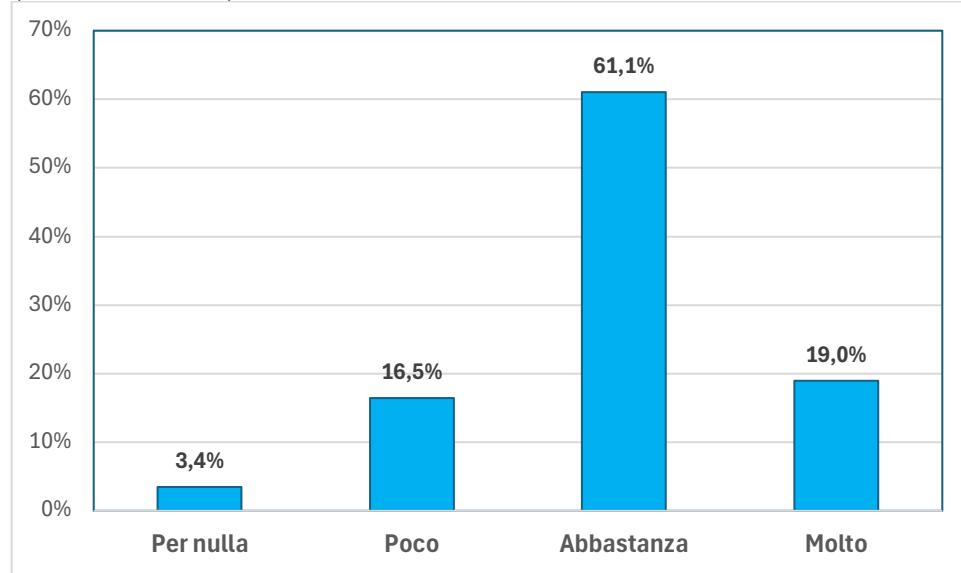


Tabella 10 - Livello di soddisfazione dell'attuale attività di studio/lavoro
(valori medi da 1 a 10)

Totale	6,9
Maschi	6,8
Femmine	7,1
Studenti scuole superiori	6,5
Studenti universitari	7,4
Lavoratori	6,8
Neet	7,0
Piacenza	6,8
Resto Italia	7,2
Ester	6,5
18-19	6,7
20-24	7,2
25 e oltre	6,9

I dati precedenti sono confermati dalla valutazione qualitativa della soddisfazione dell'attività di studio o lavoro attualmente svolta (Figura 5), risulta che circa l'80% da un giudizio di molto o abbastanza soddisfatto.

Figura 5 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto del lavoro / studio che fai ora?
(valori % su totale)



I dati sulla soddisfazione sono stati disaggregati per genere, attività lavorativa o di studio, luogo di origine e classi di età.

Tabella 11 - Soddisfazione della attività attuale per genere
(valori % su totale)

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	20,0%	18,1%	19,0%
Abbastanza	62,9%	59,4%	61,1%
Poco	14,8%	18,5%	16,5%
Per nulla	2,3%	4,1%	3,4%
Totale	100%	100%	100%

Come si rileva dalla Tabella 11, il genere influenza il giudizio sul livello di soddisfazione. le donne risultano mediamente più soddisfatte con percentuali maggiori di molto e abbastanza mentre per gli uomini è maggiore la quota di poco per nulla soddisfatti.

Per quello che riguarda l'effetto dell'attività attuale sul livello di soddisfazione va notato che il giudizio molto positivo risulta maggiore per gli studenti universitari e i lavoratori, mentre risultano maggiormente poco o per nulla soddisfatti gli studenti di scuola. In genere il giudizio sulla scuola risulta più negativo rispetto a quello delle altre categorie considerate, anche se due terzi degli studenti si dichiara abbastanza soddisfatto.

Tabella 12 - Soddisfazione della attività attuale per tipo di attività
(valori % su totale)

	Scuola	Università	Lavoro	Neet	Totale
Molto	11,7%	25,7%	22,0%	0,0%	19,0%
Abbastanza	63,0%	61,9%	55,2%	50,0%	61,1%
Poco	20,9%	9,9%	19,6%	25,0%	16,5%
Per nulla	4,4%	2,4%	3,5%	25,0%	3,4%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

Totali: 2463

Anche la provenienza degli intervistati rivela delle differenze di giudizio: coloro che provengono dall'estero risultano avere una quota minore di molto soddisfatti e maggiore di poco soddisfatti rispetto alle altre categorie, mentre in linea si mantiene la quota degli abbastanza soddisfatti (61,1%). I giovani piacenti per contro mostrano un grado di soddisfazione in linea con i valori medi, anche in relazione alla maggiore numerosità rispetto al totale.

Tabella 13 - Soddisfazione della attività per luogo di origine
(valori % su totale)

Soddisfatto studio/lavoro	Piacenza	Resto Italia	Ester	Totale
Molto	16,8%	23,6%	16,1%	19,0%
Abbastanza	61,5%	60,6%	60,7%	61,1%
Poco	18,4%	13,2%	17,1%	16,5%
Per nulla	3,4%	2,6%	6,0%	3,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

Totali: 2463

La classe di età, infine, mostra come la maggior soddisfazione (molto e abbastanza) sia da attribuire ai giovani di 25 anni e più che però fanno anche registrare i valori maggiori di per nulla soddisfatti. Si tratta di dati coerenti con quelli relativi al livello di soddisfazione per tipo di attività.

Tabella 14 - Soddisfazione della attività attuale per classe di età
(valori % su totale)

Soddisfatto studio/lavoro	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto	12,7%	21,9%	24,8%	19,0%
Abbastanza	65,7%	62,6%	51,8%	61,1%
Poco	18,3%	12,3%	19,3%	16,5%
Per nulla	3,3%	3,1%	4,2%	3,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

Totali: 2463

I dati della nostra rilevazione sono stati messi a confronto con quelli italiani relativi al 2002.

Tabella 15 - Soddisfazione della attività attuale
(valori %, confronto Piacenza-Italia)

	Piacenza	Italia
Molto	19,0%	14,2%
Abbastanza	61,1%	57,6%
Poco	16,5%	22,7%
Per nulla	3,4%	5,4%
Totale	100%	100%

Come si può vedere dalla Tabella 15, mediamente il giudizio dei giovani piacentini è superiore a quello medio italiano. È stato inoltre possibile effettuare un ulteriore confronto con le rilevazioni effettuate a Piacenza nel 2019. Dalla Tabella 16 risulta che mediamente i giovani piacentini sono meno soddisfatti nel 2024 rispetto al 2019.

Tabella 16 - Soddisfazione della attività attuale
(valori medi su scala 1-10, confronto Piacenza 2024-2019)

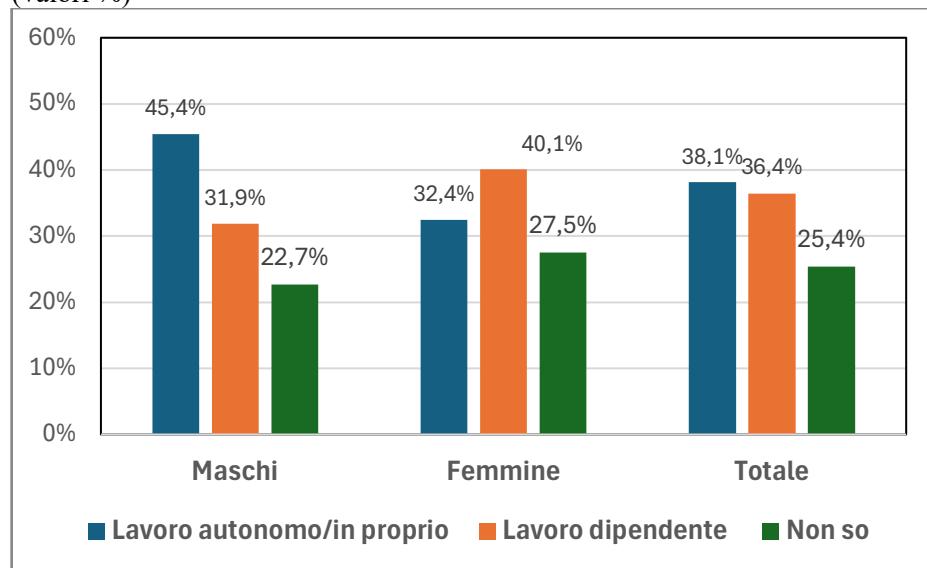
	2024	2019
Totale	6,9	7,4
Maschi	6,8	7,5
Femmine	7,1	7,3
laurea e oltre	6,9	7,4
diploma o meno	6,8	6,8
Studenti scuole superiori	6,5	6,8
Studenti universitari	7,4	7,7
Lavoratori	6,8	7,4
18-19	6,7	7,2
20-24	7,2	7,4
25 e oltre	6,9	7,6
fino a 1000 di stipendio	6,4	6,9
1000-2000	6,9	7,4
oltre 2000	7,4	8,2

4.2 Preferenze rispetto alle condizioni di lavoro

La Figura 6 mostra le preferenze dei giovani studenti e lavoratori rispetto alle condizioni di lavoro ripartiti per genere. In media il lavoro autonomo risulta preferito rispetto al lavoro dipendente anche se circa il 25% degli intervistati dichiara di non sapere ancora scegliere. Notevoli però risultano le preferenze distinguendo per genere. Tra le femmine il lavoro dipendente risulta preferito da quasi il 40% mentre oltre il 45% dei maschi preferisce il lavoro autonomo. Non molto distanti dai valori medi risultano la quota di coloro che non hanno ancora deciso.

Figura 6 - Quale condizione lavorativa preferiresti?

(valori %)



Total: 2.432

Anche la diversa attività svolta, l'origine e l'età influenzano la scelta tra lavoro autonomo e lavoro dipendente. Dalla Tabella 17 si può notare che gli studenti di scuola superiore preferiscono il lavoro autonomo in misura molto maggiore degli studenti universitari, dei NEET e soprattutto dei lavoratori mentre, al contrario, il lavoro dipendente è preferito in larga misura da chi già lavora (57,2%) e dai NEET (54,5%). Comunque, anche gli studenti universitari mostrano una preferenza leggermente superiore alla media (37,9%). Si può pertanto concludere che con l'esperienza lavorativa (a parte i NEET) si tende a preferire la stabilità.

Tabella 17 - Condizione lavorativa preferita per attività

	Scuola	Università	Lavoro	Neet	Totale
Lavoro autonomo/proprio	46,6%	36,2%	23,4%	27,3%	38,1%
Lavoro dipendente	25,3%	37,9%	57,2%	54,5%	36,4%
Non so	28,0%	25,9%	19,4%	18,2%	25,5%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

I dati precedenti sono confermati dalla Tabella 18: la preferenza per il lavoro autonomo tende a decrescere all'aumentare dell'età. Anche il grado di incertezza mostra un andamento analogo.

Tabella 18 - Condizione lavorativa preferita per classi di età

	18-19 anni	20-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Lavoro autonomo/in proprio	46,7%	38,2%	24,7%	38,1%
Lavoro dipendente	24,7%	34,9%	56,6%	36,4%
Non so	28,6%	26,9%	18,7%	25,5%
Totale	100%	100%	100%	100%

Per quanto riguarda infine l'impatto dell'origine sulle preferenze lavorative va segnalato come la quota di coloro che preferiscono il lavoro autonomo sia superiore alla media per i Piacentini (39,9%) e soprattutto per gli stranieri (44,3%), mentre il lavoro dipendente è preferito principalmente per coloro che sono originari del resto d'Italia (Tabella 19)

Tabella 19 - Condizione lavorativa preferita per provenienza

	Piacenza	Resto Italia	Ester	Totale
Lavoro autonomo/in proprio	39,9%	33,0%	44,3%	38,1%
Lavoro dipendente	34,1%	41,3%	33,2%	36,4%
Non so	26,0%	25,7%	22,5%	25,5%
Totale	100%	100%	100%	100%

4.3 Preferenze nella valutazione dell'offerta di lavoro

Una particolare attenzione è stata rivolta alle condizioni preferite nel valutare l'offerta di lavoro. Nella Figura 7 sono riportate tali preferenze in ordine decrescente d'importanza (voti da 1 a 10). Il punteggio superiore si ha per il livello di remunerazione, seguito dalle prospettive di carriera, dalla conciliazione tra tempo di lavoro e tempo libero e dalla coerenza con le proprie passioni e interessi (punteggi compresi nell'ordine tra 8,3 e 8,1): Dal lato opposto troviamo con punteggi solo superiori alla sufficienza l'utilità sociale del lavoro (6,9), la distanza da casa (6,8) e il prestigio dell'azienda (6,6). Mentre la dimensione aziendale non risulta molto rilevante (5,5). Da notare che tutti gli altri aspetti presi in considerazione raggiungono una votazione superiore al 7 e di poco inferiore all'8.

Anche in questo caso si è operata una disaggregazione per genere, attività e classi di età e origine. Come si può notare dalle tabelle riportate in appendice (v. tabelle 3-A3- 6-A3) la graduatoria risulta sostanzialmente analoga a quella dei valori medi commentati in precedenza, con variazioni molto piccole dei punteggi. Da notare i punteggi mediamente più bassi per i NEET (v. Tabella A27, pag. 165).

Sostanzialmente invariata risulta graduatoria nei giudizi espressi dai giovani piacentini rispetto al totale dei giovani italiani (Tabella 20); va solo sottolineato che i punteggi attribuiti dai piacentini sono mediamente più alti di quelli degli italiani.

Il confronto intertemporale tra l'indagine del 2006 e quella del 2024 mostra alcune interessanti variazioni nella graduatoria (Tabella 21 e Figura 8): i diritti sindacali erano al primo posto nel

2006, mentre sono solo terzi nel 2024. Analogamente perdono punti il livello delle retribuzioni e le prospettive di carriera, mentre guadagnano la comodità degli orari e la vicinanza da casa, quindi alcuni aspetti legati maggiormente alla qualità della vita

Figura 7 - Condizioni per valutare un'offerta di lavoro

(voto medio da 1 a 10)

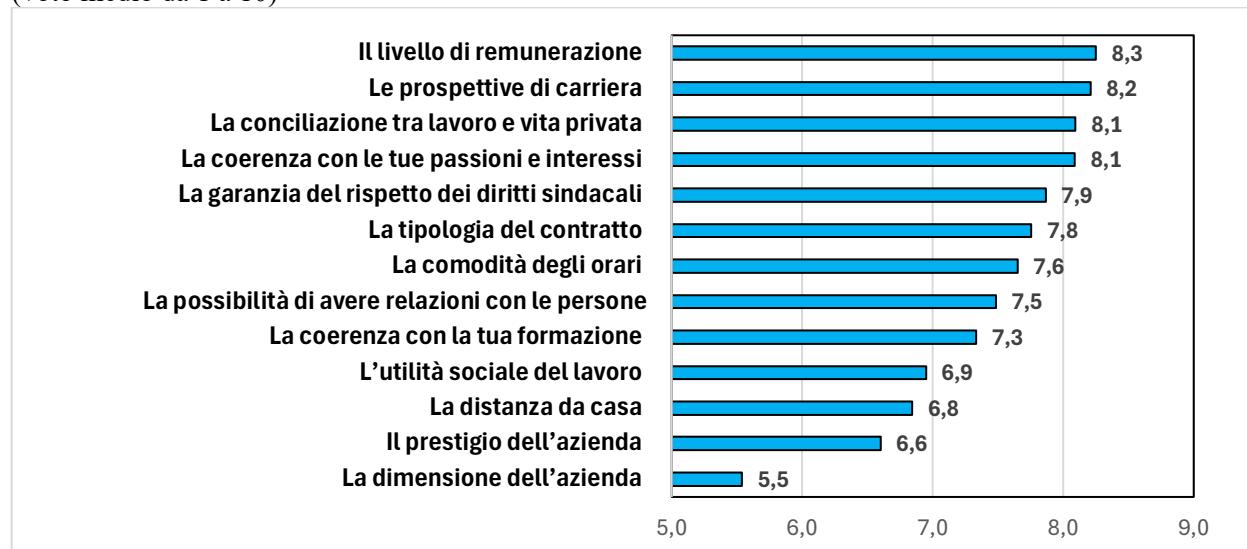


Tabella 20 - Condizioni per valutare un'offerta di lavoro

(voto medio da 1 a 10, confronto Piacenza- Italia)

	Piacenza	Italia
Il livello di remunerazione	8,3	7,7
Le prospettive di carriera	8,2	7,2
La conciliazione tra lavoro e vita privata	8,1	7,5
La coerenza con le tue passioni e interessi	8,1	7,2
La garanzia del rispetto dei diritti sindacali	7,9	
La tipologia del contratto	7,8	7,7
La comodità degli orari	7,6	7,1
La possibilità di avere relazioni con le persone	7,5	
La coerenza con la tua formazione	7,3	6,9
L'utilità sociale del lavoro	6,9	
La distanza da casa	6,8	7,1
Il prestigio dell'azienda	6,6	6,4
La dimensione dell'azienda	5,5	5,7

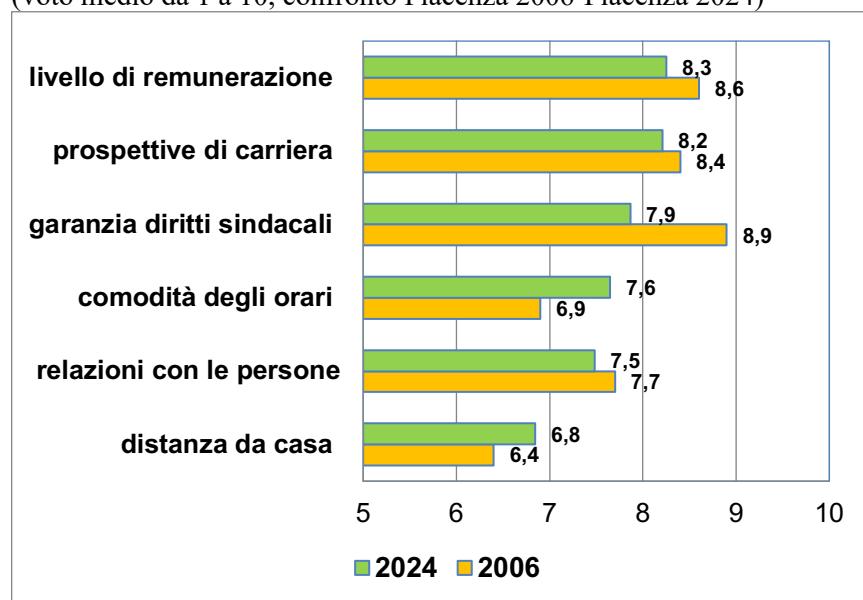
Tabella 21 - Condizioni per valutare un'offerta di lavoro

(voto medio da 1 a 10, confronto Piacenza 2006-Piacenza 2024)

	2006	2024
Livello di remunerazione	8,6	8,3
Prospettive di carriera	8,4	8,2
Garanzia diritti sindacali	8,9	7,9
Comodità degli orari	6,9	7,6
Relazioni con le persone	7,7	7,5
Distanza da casa	6,4	6,8

Figura 8 - Condizioni per valutare un'offerta di lavoro

(voto medio da 1 a 10, confronto Piacenza 2006-Piacenza 2024)



Il profilo delle preferenze lavorative riflette un passaggio culturale e generazionale rilevante: il lavoro viene sempre meno concepito come luogo esclusivo di realizzazione economica e sempre più come spazio di equilibrio e coerenza personale. Il mantenimento del primato della retribuzione segnala l'importanza della sicurezza materiale, ma il valore crescente attribuito alla conciliazione vita-lavoro, alla coerenza con le proprie passioni e alla vicinanza da casa indica un orientamento verso una qualità della vita integrata. La leggera flessione delle prospettive di carriera e del prestigio aziendale può essere letta come un ridimensionamento delle aspettative ascensionali, coerente con un contesto percepito come incerto e poco meritocratico. L'attenzione alla "garanzia dei diritti sindacali", sebbene in calo rispetto al 2006, testimonia la persistenza di una domanda di tutela e giustizia organizzativa, probabilmente acuita da esperienze di precarietà. In chiave psicologica, il quadro suggerisce un'identità lavorativa più riflessiva e orientata al benessere, in cui il successo non coincide più con la sola affermazione professionale ma con la possibilità di mantenere coerenza tra sé e il proprio modo di lavorare.

4.4 Preferenze rispetto al settore di lavoro

La Figura 9 mostra che al primo posto nelle preferenze lavorative l'industria manifatturiera, con 12,0 di risposte, seguono il settore della sanità e dei servizi socioassistenziali, la scuola e la formazione, il commercio e l'edilizia.

La disaggregazione per genere (Tabella 22) mostra notevoli differenze, con i maschi che preferiscono nell'ordine l'industria manifatturiera, l'edilizia, l'informatica e le telecomunicazioni, mentre le preferenze delle femmine si concentrano sulla sanità e i servizi socioassistenziali, la scuola e la formazione e il commercio.

Figura 9 - In quale settore lavorativo ti piacerebbe lavorare?
(valori %; massimo 2 risposte)

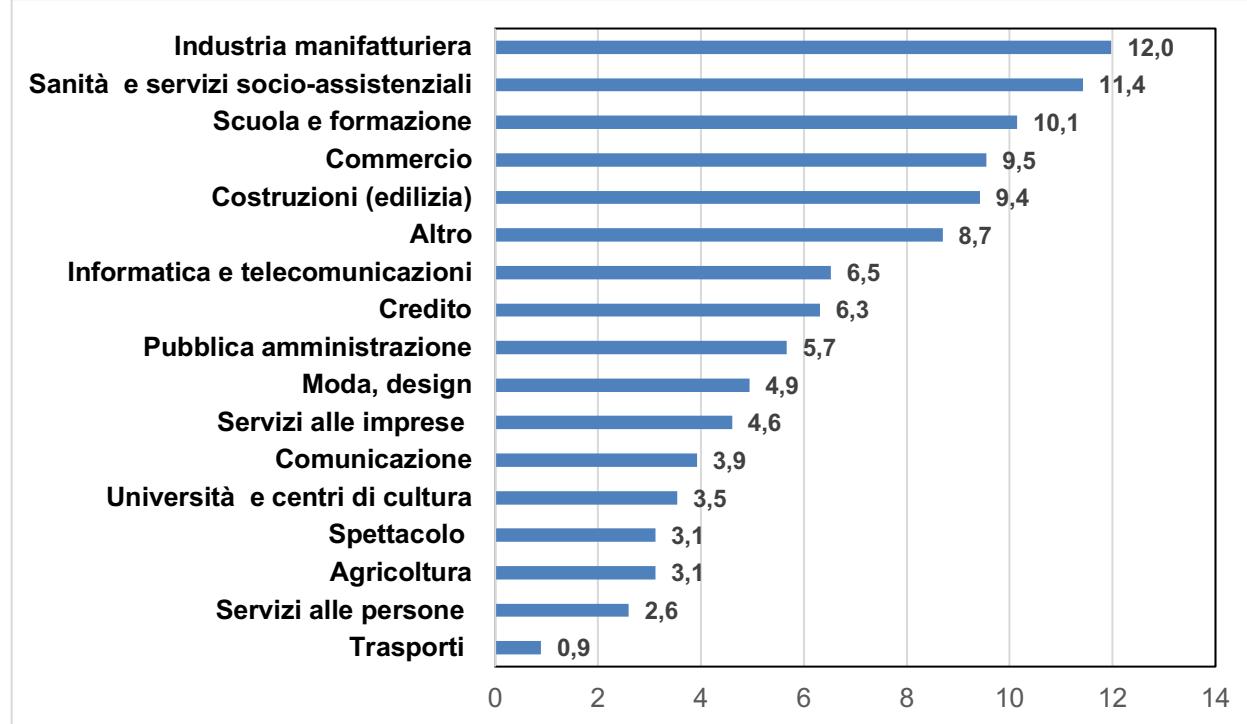


Tabella 22 - Settore lavorativo preferito per genere
(valori %; massimo 2 risposte)

Settore preferito	Maschi	Femmine	Totale
Industria manifatturiera	19,9	5,7	12,0
Sanità e servizi socioassistenziali	7,3	14,7	11,4
Scuola e formazione	4,6	14,7	10,1
Commercio	7,4	11,5	9,5
Costruzioni (edilizia)	11,1	8,1	9,4
Altro	9,3	7,9	8,7
Informatica e telecomunicazioni	10,8	3,2	6,5
Credito	8,0	5,2	6,3
Pubblica amministrazione	4,5	6,5	5,7
Moda, design	3,5	5,8	4,9
Servizi alle imprese	4,7	4,6	4,6
Comunicazione	2,7	4,9	3,9
Università e centri di cultura	3,9	3,2	3,5
Agricoltura	3,8	2,4	3,1
Spettacolo	3,2	2,7	3,1
Servizi alle persone	1,5	3,5	2,6
Trasporti	1,0	0,8	0,9

Per quello che riguarda le preferenze lavorative in base all'attività svolta (Tabella 23) si nota che gli studenti superiori preferiscono nell'ordine la sanità e i servizi socioassistenziali, il commercio e l'informatica. Anche gli studenti universitari mettono al primo posto delle loro preferenze la sanità e i servizi socioassistenziali a cui si aggiungono il commercio e il credito. La scuola e la formazione, l'industria manifatturiera, e maggiormente preferiti da studenti di scuola superiore e universitari; mentre il commercio e l'la pubblica amministrazione sono infine le preferenze dei lavoratori come chiaro riflesso dell'attività effettivamente svolta (v. oltre).

Tabella 23 - Settore lavorativo preferito per attività svolta

(valori %; massimo 2 risposte)

Settore preferito	Scuola	Università	Lavoro	Neet	Totale
Industria manifatturiera	11,3	12,4	13,5	4,8	12,0
Sanità e servizi socioassistenziali	12,2	13,7	5,8	7,1	11,4
Scuola e formazione	7,3	10,0	20,2	4,8	10,1
Commercio	11,0	8,7	8,1	23,8	9,9
Costruzioni (edilizia)	7,7	13,1	6,7	7,1	9,4
Altro	12,7	5,7	4,9	9,5	8,7
Informatica e telecomunicazioni	10,3	1,4	8,1	4,8	6,5
Credito	6,1	9,1	2,6	2,4	6,3
Pubblica amministrazione	5,9	2,5	11,2	19,0	5,7
Moda, design	6,5	3,6	4,9	4,8	4,9
Servizi alle imprese	3,4	6,8	4,4	2,4	4,6
Comunicazione	6,1	2,0	2,3	4,8	3,9
Università e centri di cultura	3,7	4,4	2,6	0,0	3,5
Agricoltura	1,9	4,3	4,0	4,8	3,1
Spettacolo	4,9	2,1	2,1	7,1	3,1
Servizi alle persone	3,2	2,0	3,0	4,8	2,6
Trasporti	0,7	0,8	1,2	7,1	0,9

L'origine degli intervistati mostra alcune differenze significative (Tabella 24): i piacentini preferiscono in misura maggiore della media la sanità e i servizi socioassistenziali, l'industria manifatturiera e il commercio; anche gli originari del resto d'Italia si orientano maggiormente verso l'industria manifatturiera cui si aggiunge la scuola e la formazione; gli stranieri, infine mostrano preferenze molto elevate (più del 26%) per il settore delle costruzioni, cui si aggiunge con valori superiori alla media anche il commercio.

Tabella 24 - Settore lavorativo preferito per provenienza
(valori %; massimo 2 risposte)

Settore preferito	Piacenza	Resto Italia	Ester	Totale
Industria manifatturiera	11,9	12,8	9,6	12,0
Sanità e servizi socioassistenziali	12,7	9,4	11,2	11,4
Scuola e formazione	10,0	12,8	6,4	10,1
Commercio	10,8	8,0	11,2	9,9
Costruzioni (edilizia)	6,1	9,6	26,1	9,4
Altro	9,3	7,9	8,0	8,7
Informatica e telecomunicazioni	7,7	4,5	7,6	6,5
Credito	5,9	8,1	4,0	6,3
Pubblica amministrazione	6,3	5,4	5,6	5,7
Moda, design	5,2	4,7	5,2	4,9
Servizi alle imprese	5,1	4,6	2,8	4,6
Comunicazione	4,9	4,5	0,4	3,9
Università e centri di cultura	3,5	4,1	2,0	3,5
Agricoltura	3,0	4,1	1,2	3,1
Spettacolo	4,3	2,2	2,0	3,1
Servizi alle persone	3,2	2,0	2,8	2,6
Trasporti	0,6	1,2	1,2	0,9

Anche l'età influenza le preferenze lavorative degli intervistati: i più giovani (età compresa tra 18 e 19 anni) si orientano in maggioranza verso la sanità e i servizi socioassistenziali e il commercio; con il crescere dell'età si aggiungono l'industria manifatturiera e la scuola e formazione; infine, dai 25 anni in poi le preferenze si concentrano sulle costruzioni, scuola e formazione e pubblica amministrazione.

Tabella 25 - Settore lavorativo preferito per età
(valori %; massimo 2 risposte)

Settore preferito	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Industria manifatturiera	11,1	14,1	10,4	12,0
Sanità e servizi socioassistenziali	13,4	11,4	8,1	11,4
Scuola e formazione	7,1	12,3	14,1	10,1
Commercio	11,0	9,9	7,9	9,9
Costruzioni (edilizia)	7,2	9,5	13,1	9,4
Altro	11,5	7,6	5,5	8,7
Informatica e telecomunicazioni	9,5	4,2	5,3	6,5
Credito	6,3	8,3	4,1	6,3
Pubblica amministrazione	5,5	3,2	10,4	5,7
Moda, design	6,3	4,2	4,4	4,9
Servizi alle imprese	3,4	6,1	4,8	4,6
Comunicazione	6,0	2,8	3,5	3,9
Università e centri di cultura	4,2	2,6	4,1	3,5
Spettacolo	4,4	2,6	2,8	3,1
Agricoltura	2,9	3,1	3,9	3,1
Servizi alle persone	3,7	1,8	2,3	2,6
Trasporti	0,7	0,4	1,9	0,9

La variazione delle preferenze lavorative dei soli studenti piacentini nel periodo 2006-2024 (Tabella 26) mostrano un incremento per l'industria manifatturiera, la sanità e i servizi socioassistenziali le costruzioni, la scuola e la formazione. Al contrario, si registra un notevole calo delle preferenze in alcuni settori connessi alle attività creative, come la moda e il design e lo spettacolo.

Tabella 26 - Settore lavorativo preferito

(confronto solo studenti piacentini 2006-2024; 2006 :1213 studenti; 2024 1989 studenti)

	2024	2006	diff 2024-2006
Industria manifatturiera	12,0%	6,6%	5,4%
Sanità e servizi socioassistenziali	11,4%	9,3%	2,1%
Scuola e formazione	10,1%	4,5%	5,6%
Commercio	9,9%	11,4%	-1,5%
Costruzioni (edilizia)	9,4%	4,8%	4,6%
Informatica e telecomunicazioni	6,5%	12,6%	-6,1%
Credito	6,3%	5,4%	0,9%
Pubblica amministrazione	5,7%	3,9%	1,8%
Moda, design	4,9%	11,9%	-7,0%
Servizi alle imprese	4,6%	5,4%	-0,8%
Comunicazione, editoria e media	3,9%	9,2%	-5,3%
Università e centri di cultura	3,5%	5,2%	-1,7%
Agricoltura	3,1%	2,6%	0,5%
Spettacolo	3,1%	10,2%	-7,1%
Servizi alle persone	2,6%	3,2%	-0,6%
Trasporti	0,9%	1,3%	-0,4%
Altro	8,7%	7,5%	1,2%

4.5 Continuazione degli studi

Come risulta dalla Figura 10, il 77% degli intervistati ha intenzione di continuare gli studia voglia di continuare gli studi. Disaggregando i dati risulta che la voglia di continuare gli studi è maggiore per le femmine, gli originari del resto d'Italia, i giovani di età inferiore ai 25 anni e come era presumibile in possesso di diploma o titolo di studio inferiore (Tabella 27).

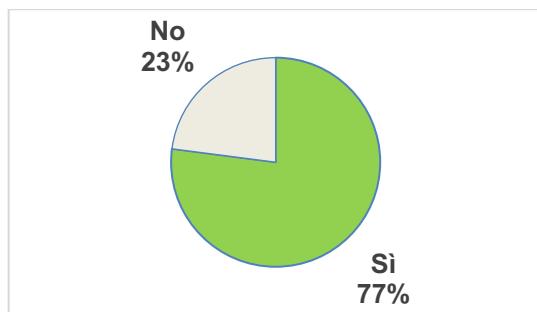
Figura 10 - Continuazione degli studi

Tabella 27 - Desiderio di continuare gli studi
(valori % per genere, origine, età, titolo di studio)

Totale	76,7%
Femmine	78,5%
Maschi	75,0%
Piacenza	76,9%
Resto Italia	78,6%
Estero	70,4%
18-19	84,1%
20-24	83,0%
25 e oltre	56,7%
Laurea o più	54,5%
Diploma	83,4%
Licenza o meno	81,3%
Studenti scuole	81,8%
Studenti universitari	81,7%
Lavoratori	58,4%
Neet	37,2%

La stessa domanda è stata posta ai soli lavoratori per fare un confronto con i dati del 2019. Dalla Tabella 28, risulta che la voglia di continuare gli studi si è leggermente ridotta nel periodo considerato, probabilmente anche per effetto delle peggiorate condizioni economiche generali.

Tabella 28 - Desiderio di continuare gli studi
(valori %, solo lavoratori, confronto 2024-2019)

	2024	2019
si	58,4%	44,0%
no	41,6%	56,0%
Totale	100%	100%

4.6 Preoccupazioni rispetto al futuro

Un aspetto preso in considerazione dall'indagine attiene alle preoccupazioni rispetto al proprio futuro lavorativo. Al primo posto troviamo la crescente instabilità dei percorsi lavorativi, seguiti con punteggi pressoché analoghi e sempre con punteggi superiori a 3,20, la crisi economica attuale, la disoccupazione elevata e la conseguente difficoltà di trovare lavoro, il generale quadro di incertezza internazionale (Figura 11).

Figura 11 - Fattori di preoccupazione rispetto al futuro lavorativo
(valore medio su scala 1-5)

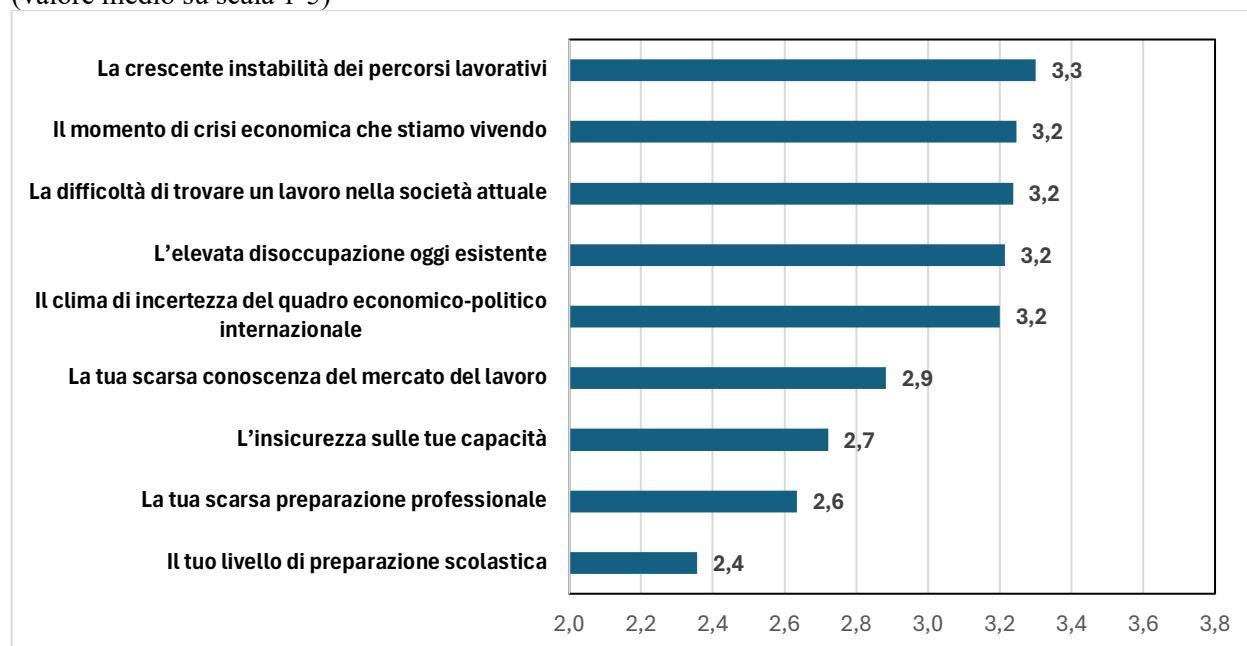


Figura 12 - Fattori di preoccupazione rispetto al futuro lavorativo
(valori % su totale)

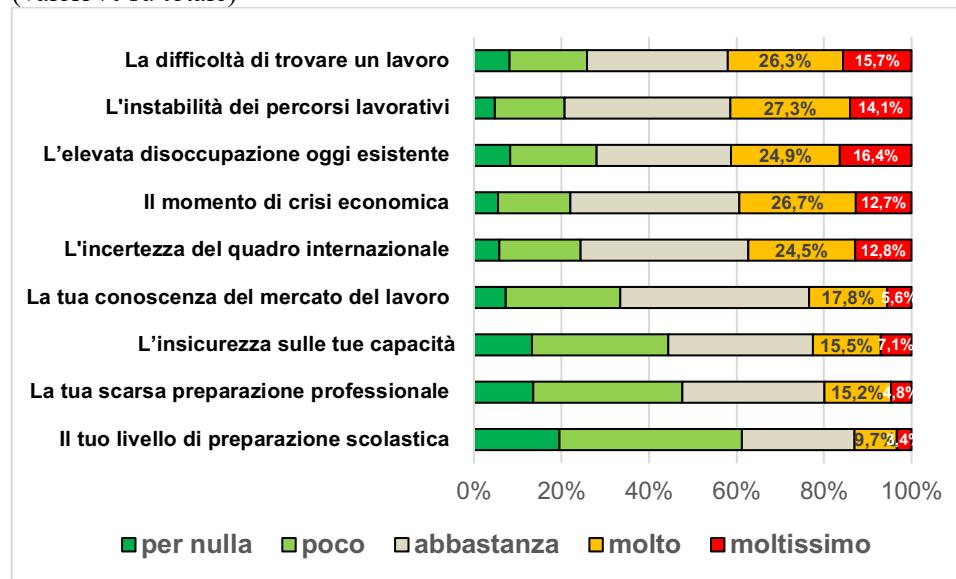


Tabella 29 - Fattori di preoccupazione rispetto al futuro lavorativo
 (valori % di risposte molto e moltissimo per genere)

	Femmine	Maschi	Totale
La difficoltà di trovare un lavoro nella società attuale	53,7%	26,6%	42,0%
La crescente instabilità dei percorsi lavorativi	50,0%	30,1%	41,4%
L'elevata disoccupazione oggi esistente	53,7%	24,5%	41,2%
Il momento di crisi economica che stiamo vivendo	46,9%	29,7%	39,4%
L'incertezza del quadro economico-politico internazionale	45,1%	27,4%	37,3%
La tua scarsa conoscenza del mercato del lavoro	27,3%	17,7%	23,4%
L'insicurezza sulle tue capacità	27,8%	15,4%	22,6%
La tua scarsa preparazione professionale	23,4%	15,0%	20,0%
Il tuo livello di preparazione scolastica	13,6%	12,0%	13,1%

La

Tabella 29 mostra l'esistenza di notevoli differenze tra uomini e donne nei fattori di preoccupazione rispetto al proprio futuro lavorativo. Solo nel caso dell'adeguatezza della propria preparazione scolastica il livello di preoccupazione è analogo tra maschi e femmine e è in generale discretamente basso.

Per tutti gli altri fattori di preoccupazione: difficoltà di trovare un lavoro, la crescente instabilità dei percorsi lavorativi, la disoccupazione elevata, la cisi economica attuale, il generale quadro di incertezza internazionale la preoccupazione delle donne è molto maggiore di quella maschile. Anche in questo caso è stato possibile effettuare un confronto tra l'indagine 2024 e quella del 2006. Si può così notare dalla tavella 2 la maggior preoccupazione rispetto alla crescente instabilità dei percorsi lavorativi, alla disoccupazione elevata, alla cisi economica attuale, al generale quadro di incertezza internazionale, e la scarsa preparazione professionale; al contrario risultano preoccupare di meno rispetto al 2006 la difficoltà di trovare un lavoro, la scarsa conoscenza del mercato del lavoro, l'insicurezza sulle proprie capacità e il livello di preparazione scolastica.

Tabella 30 - Fattori di preoccupazione rispetto al futuro lavorativo

(valori % di risposte molto e moltissimo su totale 100; confronto Piacenza 2006-Piacenza 2024)

Fattori	2024	2006
La difficoltà di trovare un lavoro nella società attuale	23,3%	37,8%
La crescente instabilità dei percorsi lavorativi	23,0%	5,9%
L'elevata disoccupazione oggi esistente	22,9%	6,5%
Il momento di crisi economica che stiamo vivendo	7,8%	12,9%
L'incertezza del quadro economico-politico internazionale	7,3%	4,0%
La tua scarsa conoscenza del mercato del lavoro	4,7%	10,3%
L'insicurezza sulle tue capacità	4,4%	13,3%
La tua scarsa preparazione professionale	3,9%	3,1%
Il tuo livello di preparazione scolastica	2,6%	6,2%

5. Le attitudini, i valori e la fiducia

5.1 Ruolo nella scuola e nel lavoro

Nella Figura 13 sono riportate le valutazioni relative al ruolo che i giovani ritengono di svolgere nella scuola e nell'Università. In generale, escludendo le risposte poco e per nulla, in più 70 per cento intervistati ritengono di essere apprezzati e stimati come persona e di aiutare a soddisfare i bisogni della scuola. In particolare, soffermandoci solo sulle risposte “molto” e “moltissimo” (Tabella 31), si nota che esistono delle leggere differenze tra maschi e femmine nel giudicare il peso del proprio ruolo nella scuola e nell'università che frequentano.

Figura 13 - Ruolo nella scuola e nell'università frequentate
(valori % di grado di accordo con le seguenti affermazioni)



Tabella 31 - Ruolo nella scuola e nell'università frequentate per genere
(valori % di “molto e moltissimo” d'accordo con le seguenti affermazioni, per genere)

solo risposte “molto” e “moltissimo”	Maschi	Femmine
Le persone della mia scuola/università mi stimano come persona	33,8%	29,4%
Sento che aiuto a soddisfare i bisogni della mia scuola/università	17,1%	18,6%
Sono una parte importante della mia scuola/università	11,2%	11,7%
La mia scuola/università non sarebbe la stessa senza di me	11,1%	9,8%
Influenzo la vita delle persone nella mia scuola/università	8,5%	9,9%
Sento che sono importante per la mia scuola/università	9,8%	8,9%
Le mie idee sono apprezzate nella mia scuola/università	8,8%	9,9%
Sono apprezzato dalle persone della mia scuola/università	11,2%	11,2%
Ho un'influenza su come è la mia scuola/università	8,1%	8,3%

Va notato che il ruolo all'interno della propria scuola o dell'università è giudicato dagli stranieri in modo più positivo praticamente per tutte le risposte rispetto ai soggetti originari del resto d'Italia e soprattutto piacentini (Tabella 32).

Tabella 32 - Ruolo nella scuola e nell'università frequentate per provenienza
(valori % di “molto e moltissimo” d'accordo con le seguenti affermazioni, per provenienza)

solo risposte “molto” e “moltissimo”	Piacenza e provincia	Resto d'Italia	Estero
Le persone della mia scuola/università mi stimano come persona	30,3%	35,6%	36,5%
Sento che aiuto a soddisfare i bisogni della mia scuola/università	16,0%	20,0%	28,5%
Sono una parte importante della mia scuola/università	10,7%	12,6%	18,5%
La mia scuola/università non sarebbe la stessa senza di me	9,2%	9,7%	14,5%
Influenzo la vita delle persone nella mia scuola/università	12,7%	14,0%	19,3%
Sento che sono importante per la mia scuola/università	8,7%	9,9%	16,1%
Le mie idee sono apprezzate nella mia scuola/università	16,9%	20,4%	22,9%
Sono apprezzato dalle persone della mia scuola/università	24,4%	27,6%	26,9%
Ho un'influenza su come è la mia scuola/università	8,1%	9,4%	15,3%

I dati mostrano una percezione moderatamente positiva del proprio ruolo nella scuola o nell'università: la maggioranza dei giovani si sente stimata e apprezzata, ma solo una minoranza percepisce di avere un'influenza concreta sulla vita dell'istituzione. Il riconoscimento sembra quindi riferirsi più alla sfera personale e relazionale che a quella partecipativa o decisionale. Si delinea un senso di appartenenza affettivo, ma con limitata agency, dove la scuola è vissuta come luogo che accoglie e riconosce, più che come contesto da trasformare attivamente. Le differenze di genere e provenienza risultano contenute, mentre l'età introduce un gradiente interessante: gli

studenti più grandi tendono a riconoscersi un ruolo più rilevante e un maggiore contributo personale. Le differenze per orientamento politico appaiono deboli e non sistematiche, suggerendo che la percezione di valore e riconoscimento trascenda gli orientamenti ideologici. In termini psicologici, il quadro riflette un bisogno diffuso di essere visti e valorizzati, ma anche una difficoltà a tradurre il riconoscimento in partecipazione attiva e senso di efficacia collettiva.

Per quanto riguarda l'impatto dell'età sul proprio ruolo nell'ambiente di studio si può notare dalla Tabella 33 che i giovani oltre i 25 anni esprimono un giudizio più positivo rispetto a quelli di età inferiore.

Tabella 33 - Ruolo nella scuola e nell'università frequentate per età
(valori % di “molto e moltissimo” d'accordo con le seguenti affermazioni, per età)

solo risposte “molto” e “moltissimo”	18-19	20-24	25 e oltre
Le persone della mia scuola/università mi stimano come persona	28,3%	34,0%	48,0%
Sento che aiuto a soddisfare i bisogni della mia scuola/università	14,6%	19,8%	34,5%
Sono una parte importante della mia scuola/università	9,8%	11,8%	24,7%
La mia scuola/università non sarebbe la stessa senza di me	9,1%	9,7%	15,2%
Influenzo la vita delle persone nella mia scuola/università	12,2%	14,2%	20,6%
Sento che sono importante per la mia scuola/università	8,3%	8,6%	22,0%
Le mie idee sono apprezzate nella mia scuola/università	14,7%	20,1%	31,8%
Sono apprezzato dalle persone della mia scuola/università	23,0%	26,0%	36,3%
Ho un'influenza su come è la mia scuola/università	7,1%	10,1%	17,0%

Infine in merito all'orientamento politico (Tabella 34) si notano che i soggetti di sinistra ritengono di avere una maggiore influenza nella soddisfazione dei bisogni della scuola e dell'università, o comunque di esserne una parte importante, inoltre ritengono che le proprie idee vengono apprezzate oltre che essere apprezzato dalle persone della scuola. Nel caso degli studenti di destra il giudizio risulta più positivo per quanto riguarda la stima come persona da parte degli altri membri della scuola e dell'università e, soprattutto, per quanto riguarda propria capacità di svolgere un ruolo molto importante nella propria istituzione (non sarebbe la stessa senza di me) e di influenzare la vita delle altre persone che vi studiano.

Tabella 34 - Ruolo nella scuola e nell'università per orientamento politico

(valori % di “molto e moltissimo” d'accordo con le seguenti affermazioni, per orientamento politico)

solo risposte “molto” e “moltissimo”	Sinistra	Destra	Centro/ non collocato
Le persone della mia scuola/università mi stimano come persona	32,8%	33,8%	29,8%
Sento che aiuto a soddisfare i bisogni della mia scuola/università	20,8%	17,7%	19,1%
Sono una parte importante della mia scuola/università	13,3%	11,4%	12,1%
La mia scuola/università non sarebbe la stessa senza di me	8,0%	10,8%	10,7%
Influenzo la vita delle persone nella mia scuola/università	14,4%	15,2%	11,5%
Sento che sono importante per la mia scuola/università	10,2%	9,9%	9,7%
Le mie idee sono apprezzate nella mia scuola/università	21,7%	18,5%	15,3%
Sono apprezzato dalle persone della mia scuola/università	28,6%	27,3%	21,3%
Ho un'influenza su come è la mia scuola/università	9,2%	10,4%	7,8%

Anche nel caso dei lavoratori sono state fatte delle domande analoghe alle precedenti.

In base alla Figura 14 la maggioranza degli intervistati da sempre un giudizio positivo (risposte da abbastanza, molto e moltissimo) sul proprio ruolo all'interno del luogo di lavoro per tutte le domande effettuate; in particolare per quanto riguarda la capacità di soddisfare i bisogni del proprio luogo di lavoro, l'apprezzamento da parte degli altri lavoratori e il giudizio positivo come persona. Analizzando le risposte relative ai soli giudizi più positivi (molto e moltissimo) si possono notare alcune significative. Gli uomini attribuiscono un ruolo maggiore al peso che essi sono in grado di esercitare, all'apprezzamento delle proprie idee e alla stima da parte dei propri colleghi mentre nel caso delle donne viene espresso un giudizio più positivo per quanto riguarda il ruolo nel luogo di lavoro (sono una parte importante, non sarebbe lo stesso senza di me) sento di influenzare la vita delle altre persone (Tabella 5).

Figura 14 - Ruolo nel luogo di lavoro

(valori % di grado di accordo con le seguenti affermazioni)

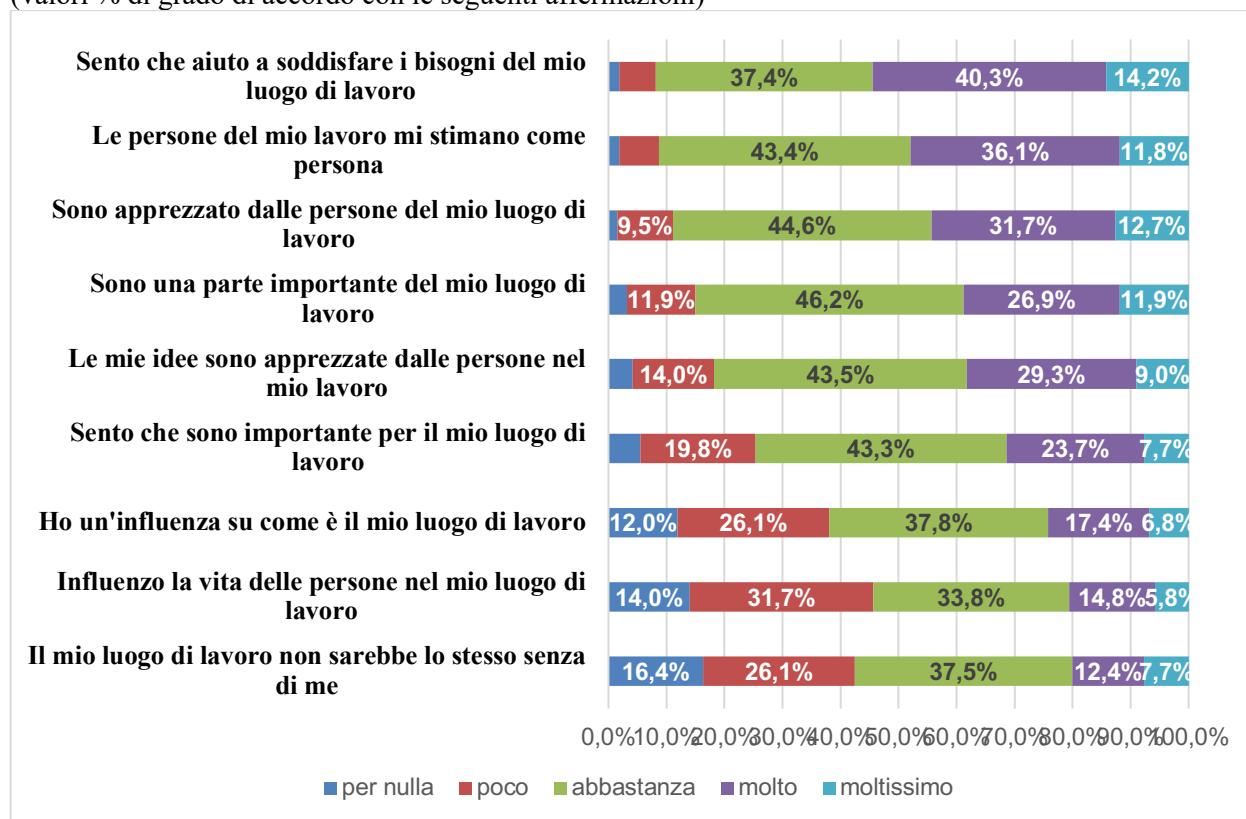


Tabella 35 - Ruolo nel luogo di lavoro per genere

(valori % di “molto e moltissimo” d'accordo con le seguenti affermazioni, per genere)

solo risposte “molto” e “moltissimo”	Maschi	Femmine
Le persone del mio lavoro mi stimano come persona	47,6%	48,5%
Sento che aiuto a soddisfare i bisogni del mio luogo di lavoro	53,8%	55,0%
Sono una parte importante del mio luogo di lavoro	35,2%	41,9%
Il mio luogo di lavoro non sarebbe la stessa senza di me	18,6%	21,0%
Influenzo la vita delle persone nel mio luogo di lavoro	15,2%	24,5%
Sento che sono importante per il mio luogo di lavoro	35,9%	29,3%
Le mie idee sono apprezzate dalle persone nel mio lavoro	40,7%	37,6%
Sono apprezzato dalle persone del mio luogo di lavoro	48,3%	41,5%
Ho un'influenza su come è il mio luogo di lavoro	24,1%	22,7%
Totale	100,0%	100,0%

Anche l'origine influenza il giudizio sul proprio ruolo nel luogo di lavoro: i lavoratori stranieri ritengono mediamente di svolgere un ruolo maggiormente positivo per quasi tutte le risposte. I lavoratori piacentini ritengono in misura maggiore degli altri di essere una parte importante del luogo di lavoro e che le proprie idee vengano apprezzate; infine i lavoratori del resto d'Italia

ritengono di influenzare la vita delle altre persone in misura maggiore dei piacentini e degli stranieri

Tabella 36 - Ruolo nel luogo di lavoro per provenienza

(valori % di “molto e moltissimo” d'accordo con le seguenti affermazioni, per provenienza)

solo risposte “molto” e “moltissimo”	Piacenza e provincia	Resto d'Italia	Estero
Le persone del mio lavoro mi stimano come persona	48,3%	47,2%	48,5%
Sento che aiuto a soddisfare i bisogni del mio luogo di lavoro	54,1%	52,8%	63,6%
Sono una parte importante del mio luogo di lavoro	41,5%	36,6%	30,3%
Il mio luogo di lavoro non sarebbe la stessa senza di me	20,0%	18,3%	27,3%
Influenzo la vita delle persone nel mio luogo di lavoro	19,5%	22,5%	18,2%
Sento che sono importante per il mio luogo di lavoro	31,7%	29,6%	36,4%
Le mie idee sono apprezzate dalle persone nel mio lavoro	39,5%	38,0%	30,3%
Sono apprezzato dalle persone del mio luogo di lavoro	42,9%	45,8%	45,5%
Ho un'influenza su come è il mio luogo di lavoro	23,4%	19,7%	39,4%

Il ruolo percepito nel lavoro appare segnato da una duplice tensione: da un lato prevale un sentimento di riconoscimento personale e appartenenza al gruppo di lavoro, dall'altro permane la sensazione di un'influenza limitata sui processi e sulle dinamiche organizzative. La dimensione del sé lavorativo sembra quindi costruirsi più sul piano relazionale e affettivo che su quello della partecipazione attiva. Le differenze di genere indicano che le donne tendono a definire il proprio valore attraverso la connessione e la reciprocità, mentre gli uomini mostrano un'identificazione più legata al contributo funzionale e al riconoscimento delle competenze. Nei lavoratori più maturi si osserva una maggiore integrazione del ruolo, come se l'esperienza consentisse di ancorare la propria identità professionale a un senso di efficacia più stabile. Le persone di origine straniera, invece, esprimono spesso una fiducia più intensa nel proprio contributo, forse come modo per consolidare appartenenza e legittimità. Nel complesso, emerge un modello di partecipazione che privilegia la coesione e la valorizzazione personale, ma che ancora fatica a tradursi in una piena percezione di agency collettiva.

In base alla Tabella 37 risulta che l'età influenza in modo netto il giudizio sul proprio ruolo nel luogo di lavoro: i giovani oltre i 25 anni danno un giudizio più positivo rispetto ai più giovani per tutte le domande considerate (unica eccezione l'apprezzamento da parte degli altri lavoratori con differenze però minime).

Tabella 37 - Ruolo nel luogo di lavoro per età

(valori % di “molto e moltissimo” d'accordo con le seguenti affermazioni, per età)

solo risposte “molto” e “moltissimo”	20-24	25 e oltre
Le persone del mio lavoro mi stimano come persona	36,5%	50,0%
Sento che aiuto a soddisfare i bisogni del mio luogo di lavoro	49,2%	55,2%
Sono una parte importante del mio luogo di lavoro	27,0%	40,6%
Il mio luogo di lavoro non sarebbe la stessa senza di me	15,9%	20,5%
Influenzo la vita delle persone nel mio luogo di lavoro	20,6%	19,8%
Sento che sono importante per il mio luogo di lavoro	28,6%	30,8%
Le mie idee sono apprezzate dalle persone nel mio lavoro	31,7%	38,6%
Sono apprezzato dalle persone del mio luogo di lavoro	49,2%	42,9%
Ho un'influenza su come è il mio luogo di lavoro	23,8%	22,7%

L'orientamento politico infine (Tabella 38) mette in evidenza alcune differenze abbastanza significative tra la sinistra e la destra. La prima esprime un giudizio più positivo rispetto all'essere stimato come persona, alla capacità di influenzare la vita degli altri, all'apprezzamento delle proprie idee; i lavoratori di destra dal canto loro danno un giudizio più positivo per quanto riguarda la capacità di aiutare a soddisfare i bisogni del luogo di lavoro, di influenzare su come è il luogo stesso, su quanto si è importante per il luogo di lavoro e sull'apprezzamento da parte degli altri colleghi.

Tabella 38 - Ruolo nel luogo di lavoro per orientamento politico

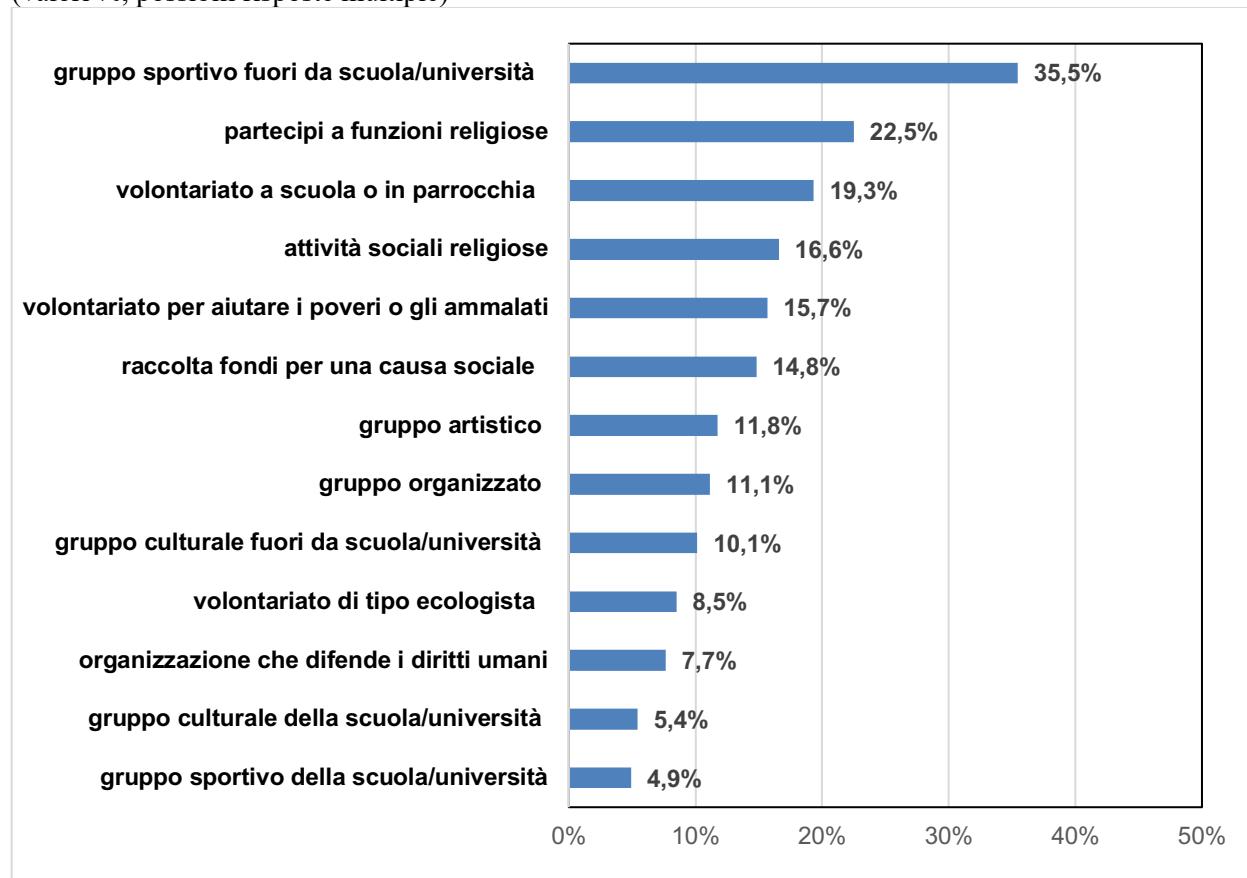
(valori % di “molto e moltissimo” d'accordo con le seguenti affermazioni, per orientamento politico)

Solo risposte “molto” e “moltissimo”	Sinistra	Destra	Centro/ non coll.
Le persone del mio lavoro mi stimano come persona	50,4%	46,9%	46,6%
Sento che aiuto a soddisfare i bisogni del mio luogo di lavoro	53,9%	61,1%	49,5%
Sono una parte importante del mio luogo di lavoro	39,0%	39,8%	37,9%
Il mio luogo di lavoro non sarebbe la stessa senza di me	17,7%	19,5%	22,3%
Influenzo la vita delle persone nel mio luogo di lavoro	22,0%	20,4%	18,4%
Sento che sono importante per il mio luogo di lavoro	29,8%	33,6%	30,1%
Le mie idee sono apprezzate dalle persone nel mio lavoro	39,0%	38,1%	35,9%
Sono apprezzato dalle persone del mio luogo di lavoro	44,0%	45,1%	42,7%
Ho un'influenza su come è il mio luogo di lavoro	24,8%	26,5%	18,4%

5.2 Volontariato e attività sociali

Abbastanza diffusa risulta la partecipazione dei giovani a gruppi sportivi, sia esterni alla scuola (35,5 %) sia all'interno della scuola frequentata (4,9%); anche il coinvolgimento in attività legate alla chiesa è abbastanza diffuso: il 22,5 % partecipa a funzioni religiose mentre un altro 16,6% partecipa ad attività sociali religiose. Il volontariato è praticato sotto diverse forme e riguarda un discreto numero di giovani: il 19,3% fa volontariato a scuola, il 15,7% fa volontariato per aiutare i poveri e il 14,8% collabora alla raccolta fondi per cause sociali; inoltre, l'8,5% fa volontariato di tipo ecologista e il 7,7% partecipa ad organizzazioni per i diritti umani. Leggermente meno diffusa risulta la partecipazione a gruppi artistici (11,8%) e a gruppi culturali sia esterni (10,1%) sia interni (5,4%) alla scuola.

Figura 15 - Attività svolte o partecipazione a gruppi
(valori %, possibili risposte multiple)



La disaggregazione per genere (

Tabella 39) mette in luce alcune differenze, tra le più significative vanno segnalate: la maggior partecipazione dei maschi a gruppi sportivi esterni a scuola /università e la maggior partecipazione delle donne ai gruppi artistici o lo svolgimento di attività di volontariato per aiutare i poveri.

Tabella 39 - Attività svolte o partecipazione a gruppi per genere
(valori %, possibili risposte multiple)

Attività	Femmine	Maschi	Totale
Partecipi ad un gruppo sportivo fuori da scuola/università	28,3%	44,4%	35,5%
Partecipi a funzioni religiose	22,8%	21,9%	22,5%
Fai volontariato a scuola o in parrocchia	20,1%	18,3%	19,3%
Partecipi ad attività sociali religiose	16,1%	16,7%	16,6%
Fai volontariato per aiutare i poveri o gli ammalati	17,3%	13,2%	15,7%
Collabori alla raccolta fondi per una causa sociale	15,7%	13,2%	14,8%
Partecipi ad un gruppo artistico	13,6%	8,2%	11,8%
Partecipi ad un gruppo organizzato	10,1%	11,8%	11,1%
Partecipi a un gruppo culturale fuori da scuola/università	9,5%	10,2%	10,1%
Fai volontariato di tipo ecologista	8,5%	7,7%	8,5%
Partecipi a una organizzazione che difende i diritti umani	7,8%	7,1%	7,7%
Partecipi a un gruppo culturale della scuola/università	4,7%	5,7%	5,4%
Partecipi ad un gruppo sportivo della scuola/università	2,7%	7,5%	4,9%

In base alla Tabella 40 risulta che i NEET in genere svolgono attività o partecipano a gruppi di lavoro in misura maggiore degli altri (in particolare nella partecipazione a funzioni o attività sociali religiose e alla raccolta fondi per attività sociali). Gli studenti superiori mostrano una maggior partecipazione a gruppi sportivi esterni alla propria scuola e all'attività di volontariato a scuola o in parrocchia. Da segnalare infine la minor partecipazione dei lavoratori ad attività di volontariato in genere (volontariato a scuola o in parrocchia, volontariato per aiutare i poveri o gli ammalati, attività sociali religiose) mentre maggiore alla media risulta la collaborazione alla raccolta fondi per una causa sociale e la partecipazione ad organizzazioni che difendono i diritti umani. Per i lavoratori quindi si può concludere che si tratti di scelta tra forme diverse di partecipazione più che di un minor interesse per le attività sociali in genere:

Tabella 40 - Attività svolte o partecipazione a gruppi per occupazione
(valori %, possibili risposte multiple)

Attività	Scuole	Università	Lavoro	Neet	Totale
Partecipi ad un gruppo sportivo fuori da scuola/università	39,9%	32,2%	32,0%	23,8%	35,5%
Partecipi a funzioni religiose	21,8%	22,5%	23,8%	28,6%	22,5%
Fai volontariato a scuola o in parrocchia	23,3%	16,8%	14,1%	21,4%	19,3%
Partecipi ad attività sociali religiose	17,9%	15,6%	14,4%	23,8%	16,6%
Fai volontariato per aiutare i poveri o gli ammalati	15,4%	16,4%	13,6%	28,6%	15,7%
Collabori alla raccolta fondi per una causa sociale	13,5%	14,7%	17,4%	23,8%	14,8%
Partecipi ad un gruppo artistico	12,8%	11,9%	9,2%	9,5%	11,8%
Partecipi ad un gruppo organizzato	12,0%	9,9%	11,4%	14,3%	11,1%
Partecipi a un gruppo culturale fuori da scuola/università	9,6%	10,4%	11,2%	7,1%	10,1%
Fai volontariato di tipo ecologista	7,9%	9,3%	7,4%	14,3%	8,5%
Partecipi a una organizzazione che difende i diritti umani	7,6%	6,9%	9,0%	9,5%	7,7%
Partecipi a un gruppo culturale della scuola/università	6,2%	5,3%	3,7%	7,1%	5,4%
Partecipi ad un gruppo sportivo della scuola/università	5,9%	4,7%	2,7%	4,8%	4,9%

I giovani di origine piacentina risultano partecipare in misura superiore alla media per quanto riguarda i gruppi sportivi esterni alla scuola/università, il volontariato a scuola o in parrocchia e le attività sociali religiose, mentre risulta leggermente minore della media la percentuale di coloro che raccolgono fondi per cause sociali (Tabella 41). Per i giovani originari delle altre province italiane va segnalata una maggior partecipazione alle funzioni religiose, accompagnata da una leggera minore partecipazione ai gruppi organizzati o allo svolgimento di attività di tipo ecologista: Gli stranieri, infine mostrano in generale una maggior propensione allo svolgimento di attività di volontariato (sia sociale sia ecologista), alla partecipazione ad attività di tipo culturale (sia a scuola sia fuori), alla raccolta fondi per cause sociali e alla partecipazione ad organizzazione per la difesa dei diritti umani.

Tabella 41 - Attività svolte o partecipazione a gruppi per provenienza
(valori %, possibili risposte multiple)

	Piacenza e provincia	Resto Italia	Estero	Totale
Partecipi ad un gruppo sportivo fuori da scuola/università	39,4%	33,2%	23,5%	35,4%
Partecipi a funzioni religiose	21,9%	24,9%	18,9%	22,5%
Fai volontariato a scuola o in parrocchia	21,4%	18,4%	12,8%	19,3%
Partecipi ad attività sociali religiose	18,0%	16,1%	11,7%	16,6%
Fai volontariato per aiutare i poveri o gli ammalati	15,5%	13,6%	22,1%	15,7%
Collabori alla raccolta fondi per una causa sociale	13,1%	14,5%	23,1%	14,8%
Partecipi ad un gruppo artistico	11,2%	11,4%	14,9%	11,8%
Partecipi ad un gruppo organizzato	12,4%	9,4%	10,3%	11,2%
Partecipi a un gruppo culturale fuori da scuola/università	9,2%	9,0%	17,4%	10,1%
Fai volontariato di tipo ecologista	7,9%	6,9%	15,3%	8,5%
Partecipi a una organizzazione che difende i diritti umani	7,6%	6,5%	11,1%	7,7%
Partecipi a un gruppo culturale della scuola/università	4,4%	4,8%	12,1%	5,4%
Partecipi ad un gruppo sportivo della scuola/università	4,4%	4,5%	8,2%	4,9%

La partecipazione giovanile appare oggi segnata da una logica selettiva e valoriale più che da una militanza continuativa. L'impegno tende a concentrarsi su attività percepite come concretamente utili o coerenti con il proprio sistema di valori, piuttosto che su appartenenze stabili a gruppi o associazioni. L'area sportiva rimane il principale ambito di socialità organizzata, ma il volontariato – specie quello orientato all'aiuto diretto o alla raccolta fondi – mantiene un peso simbolico importante come spazio di espressione di sé in chiave prosociale. Le differenze di genere riflettono stili distinti di partecipazione: più pragmatica e competitiva quella maschile, più relazionale e orientata alla cura quella femminile. Gli studenti mostrano una maggiore propensione alla dimensione collettiva e cooperativa, mentre i lavoratori sembrano privilegiare forme di impegno episodico, legate al tempo disponibile. La minore partecipazione dei NEET segnala non tanto disinteresse quanto esclusione dai contesti che favoriscono l'attivazione. Sul piano intergenerazionale si osserva un mutamento di sensibilità: le nuove generazioni appaiono meno attratte dall'associazionismo tradizionale e più inclini a esperienze flessibili, tematiche e di difesa dei diritti, in cui l'azione sociale diventa veicolo di identità e di riconoscimento morale.

Tabella 42 - Attività svolte o partecipazione a gruppi
(valori % almeno per più di 1 ora al mese; confronto con Italia)

	Piacenza	Italia
Partecipi ad un gruppo sportivo fuori da scuola/università	35,4%	39,9%
Partecipi a funzioni religiose	22,5%	32,9%
Fai volontariato a scuola o in parrocchia	19,3%	28,2%
Partecipi ad attività sociali religiose	16,6%	30,5%
Fai volontariato per aiutare i poveri o gli ammalati	15,7%	31,3%
Collabori alla raccolta fondi per una causa sociale	14,8%	30,5%
Partecipi ad un gruppo artistico	11,8%	30,4%
Partecipi ad un gruppo organizzato	11,2%	27,6%
Partecipi a un gruppo culturale fuori da scuola/università	10,1%	32,3%
Fai volontariato di tipo ecologista	8,5%	31,0%
Partecipi a una organizzazione che difende i diritti umani	7,7%	29,2%
Partecipi a un gruppo culturale della scuola/università	5,4%	29,9%
Partecipi ad un gruppo sportivo della scuola/università	4,9%	30,4%

Molto interessante risulta il confronto tra i dati del 2024 e quelli del 2006. Dalla Tabella 43 emerge chiaramente un notevole cambio di orientamento nelle attività di volontariato, con una riduzione delle attività sportive, religiose e artistiche e un chiaro aumento di quelle orientate alla difesa dell’ambiente e dei diritti umani.

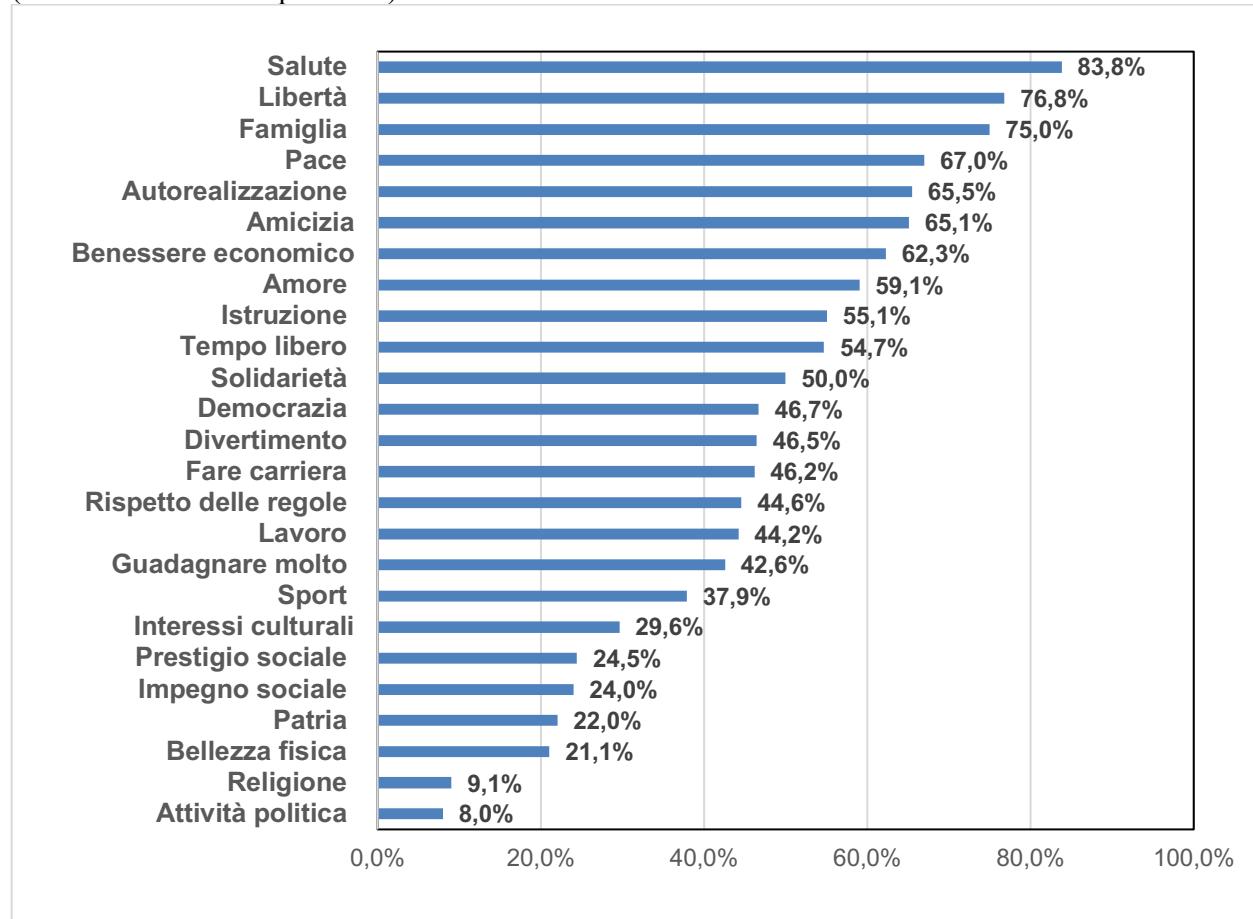
Tabella 43 - Attività svolte o partecipazione a gruppi
(valori %, confronti Piacenza 2006-Piacenza 2024)

	2006	2024
Partecipi ad un gruppo sportivo fuori da scuola/università	41,8%	35,4%
Partecipi ad attività sociali religiose	21,2%	16,6%
Partecipi ad un gruppo artistico / musicale	17,8%	11,8%
Fai volontariato di tipo ecologista	2,8%	8,5%
Partecipi a una organizzazione che difende i diritti umani	3,0%	7,7%

5.3 Valori e cose importanti nella vita

Salute, libertà e famiglia occupano i primi tre posti in termine di importanza nella propria vita con oltre il 70% delle risposte (Figura 16). Seguono la pace, l'autorealizzazione, l'amicizia e il benessere economico con percentuali superiori al 60%. L'amore, l'istruzione e il tempo libero, mostrano ancora percentuali superiori al 50%, mentre per tutti gli altri "valori" si registrano percentuali inferiori.

Figura 16 - Quanto sono importanti nella tua vita le seguenti cose?
(valori % di "molto importante")



La disaggregazione per genere (Tabella 44) mette in luce alcune differenze significative: mentre in fatti la graduatoria delle prime tre posizioni risulta invariata, le donne attribuiscono valori comunque maggiori alla salute, alla libertà e alla famiglia. Differenze notevoli tra maschi e femmine si notano inoltre per la pace e l'autorealizzazione, preferite in misura largamente maggiore dalle femmine. Anche nel caso dell'amore, dell'istruzione e della solidarietà l'importanza per le donne è superiore a quella degli uomini.

Tabella 44 - Quanto sono importanti nella tua vita le seguenti cose?

(valori % di “molto importante” per genere)

% “molto”	Femmine	Maschi	Totale
Salute	86,9%	80,9%	83,8%
Libertà	81,5%	71,5%	76,8%
Famiglia	77,1%	73,6%	75,0%
Pace	73,4%	59,3%	67,0%
Autorealizzazione	71,6%	58,4%	65,5%
Amicizia	64,3%	67,4%	65,1%
Benessere economico	63,4%	61,3%	62,3%
Amore	63,8%	54,1%	59,1%
Istruzione	62,3%	46,5%	55,1%
Tempo libero	56,3%	52,9%	54,7%
Solidarietà	58,3%	39,9%	50,0%
Democrazia	53,4%	38,8%	46,7%
Divertimento	45,4%	47,7%	46,5%
Fare carriera	46,6%	46,1%	46,2%
Rispetto delle regole	51,3%	36,7%	44,6%
Lavoro	48,8%	39,2%	44,2%
Guadagnare molto	40,8%	44,7%	42,6%
Sport	29,7%	49,0%	37,9%
Interessi culturali	32,4%	26,0%	29,6%
Prestigio sociale	25,4%	23,1%	24,5%
Impegno sociale	29,4%	16,9%	24,0%
Patria	19,0%	26,0%	22,0%
Bellezza fisica	20,7%	21,4%	21,1%
Religione	8,5%	9,7%	9,1%
Attività politica	7,5%	8,3%	8,0%

Anche la disaggregazione dei dati per occupazione mette in luce alcune particolarità (Tabella 45). Se da un lato, infatti, i primi tre posti in graduatoria risultano invariati, va sottolineato come per gli studenti superiori l'amore e l'istruzione sono meno importanti, ad esempio, di tempo libero e divertimento.

Per gli studenti universitari al contrario l'amore e l'istruzione, oltre all'autorealizzazione hanno importanza superiore alla media degli intervistati. Per i lavoratori il tempo libero e la solidarietà hanno notevole importanza, mentre perdono peso rispetto ai valori medi, l'amore, il divertimento e sorprendentemente il benessere economico (con percentuali comunque superiori al 56%). I NEET in generale attribuiscono percentuali inferiori alla media per tutte le categorie considerate.

Tabella 45 - Quanto sono importanti nella tua vita le seguenti cose?

(valori % di “molto importante” per attività)

% “molto”	Scuole	Università	Lavoro	Neet	Totale
Salute	82,6%	84,9%	85,2%	78,0%	83,8%
Libertà	77,1%	75,9%	78,4%	76,2%	76,8%
Famiglia	75,2%	74,0%	77,1%	66,7%	75,0%
Pace	68,4%	64,2%	69,8%	61,9%	67,0%
Autorealizzazione	63,1%	70,1%	63,8%	50,0%	65,5%
Amicizia	67,2%	63,8%	64,3%	50,0%	65,1%
Benessere economico	63,7%	64,0%	56,0%	54,8%	62,3%
Amore	55,4%	60,1%	67,8%	45,2%	59,1%
Istruzione	48,4%	63,8%	55,8%	35,7%	55,1%
Tempo libero	55,2%	52,2%	60,1%	42,9%	54,7%
Solidarietà	46,6%	50,1%	58,5%	52,4%	50,0%
Democrazia	43,0%	48,0%	53,8%	45,2%	46,7%
Divertimento	51,4%	45,2%	38,4%	31,0%	46,5%
Fare carriera	49,6%	50,2%	31,7%	24,4%	46,2%
Rispetto delle regole	37,5%	47,1%	57,3%	45,2%	44,6%
Lavoro	42,9%	44,6%	47,0%	45,2%	44,2%
Guadagnare molto	48,3%	41,1%	32,7%	31,0%	42,6%
Sport	38,4%	40,3%	31,7%	38,1%	37,9%
Interessi culturali	27,4%	32,2%	30,2%	31,0%	29,6%
Prestigio sociale	23,1%	28,6%	20,4%	16,7%	24,5%
Impegno sociale	22,7%	23,6%	28,1%	21,4%	24,0%
Patria	19,9%	26,4%	18,9%	16,7%	22,0%
Bellezza fisica	24,1%	21,5%	13,3%	14,3%	21,1%
Religione	7,7%	10,1%	9,8%	14,3%	9,1%
Attività politica	8,8%	6,8%	7,5%	16,7%	8,0%

Infine, disaggregando le risposte per classi di età (Tabella 46) si può notare quanto segue: per i più giovani l'amicizia vale più della media mentre il contrario è vero per l'istruzione; per i giovani tra i 2° e i 24 anni una percentuale di risposte superiore alla media si ha per salute, benessere economico e istruzione; infine, l'amore e l'istruzione valgono più della media per coloro che hanno più di 25 anni. Per tutti, comunque, la graduatoria delle prime tre posizioni risulta invariata.

Tabella 46 - Quanto sono importanti nella tua vita le seguenti cose?
(valori % di “molto importante” per età)

% “molto”	18-19 anni	20-24 anni	25 e oltre	Totale
Salute	81,9%	86,5%	83,3%	83,8%
Libertà	76,4%	76,8%	77,5%	76,8%
Famiglia	75,1%	75,7%	73,7%	75,0%
Pace	66,2%	66,0%	69,6%	67,0%
Autorealizzazione	62,4%	69,1%	65,6%	65,5%
Amicizia	68,2%	64,7%	60,5%	65,1%
Benessere economico	63,0%	65,6%	56,5%	62,3%
Amore	55,7%	59,8%	63,5%	59,1%
Istruzione	50,3%	58,2%	58,4%	55,1%
Tempo libero	55,1%	54,4%	54,6%	54,7%
Solidarietà	45,8%	50,1%	56,8%	50,0%
Democrazia	43,4%	43,8%	56,1%	46,7%
Divertimento	50,9%	48,6%	36,5%	46,5%
Fare carriera	49,9%	50,0%	35,0%	46,2%
Rispetto delle regole	37,2%	44,8%	56,3%	44,6%
Lavoro	43,6%	45,2%	44,0%	44,2%
Guadagnare molto	46,4%	45,8%	31,9%	42,6%
Sport	39,4%	39,5%	33,2%	37,9%
Interessi culturali	27,0%	29,1%	34,7%	29,6%
Prestigio sociale	22,1%	28,7%	22,6%	24,5%
Impegno sociale	23,2%	21,9%	28,2%	24,0%
Patria	19,6%	24,8%	22,1%	22,0%
Bellezza fisica	23,3%	22,3%	16,0%	21,1%
Religione	7,2%	10,3%	10,4%	9,1%
Attività politica	9,1%	6,6%	8,2%	8,0%

Il quadro complessivo evidenzia una gerarchia valoriale fortemente centrata su dimensioni di sicurezza e benessere personale — salute, libertà, famiglia — che riflettono un orientamento più difensivo che trasformativo, tipico di contesti percepiti come incerti o vulnerabili. L'incremento di valori come la pace e l'autorealizzazione negli ultimi anni segnala tuttavia un lento

spostamento verso bisogni di senso e di coerenza interiore, indicativo di una ricerca di stabilità identitaria più che di sola protezione. Le differenze di genere confermano una maggiore sensibilità prosociale e relazionale nelle donne (pace, solidarietà, istruzione), contro una declinazione maschile più strumentale e orientata alla performance (benessere economico, sport). La minore importanza attribuita alla religione e alla politica, costante nel tempo, può essere letta come esito di un processo di individualizzazione che sostituisce riferimenti collettivi con valori di autodeterminazione. Nei giovani, l'enfasi sull'amicizia e il divertimento lascia emergere un bisogno di connessione e di esperienza immediata, mentre tra i più adulti la centralità dell'istruzione e dell'autorealizzazione segnala una progressiva interiorizzazione di obiettivi di crescita personale. Infine, la crescita della solidarietà e della democrazia nel confronto 2006–2024 suggerisce una nuova sensibilità civica, forse reattiva alle crisi recenti, che convive con il rafforzarsi di valori privati, delineando una tensione tra cura di sé e responsabilità verso gli altri.

Dalla

Tabella 47 risulta l'impatto del tempo sulla graduatoria dei valori considerati. Rispetto al 2019 acquistano peso: pace, tempo libero, benessere economico, solidarietà e libertà, mentre perdono importanza il lavoro, l'attività politica e la religione.

Tabella 47 - Quanto sono importanti nella tua vita le seguenti cose?

(valori % di molto importante, confronti Piacenza 2006-Piacenza 2019-Piacenza 2024)

	2006	2019	2024	var. 2006-2024	var. 2019-2024
Salute		78,6%	83,8%		5,2%
Libertà		63,7%	76,8%		13,1%
Famiglia	68,6%	70,7%	75,0%	6,4%	4,3%
Pace		48,6%	67,0%		18,4%
Autorealizzazione	47,8%	57,3%	65,5%	17,7%	8,2%
Amicizia	77,9%	60,5%	65,1%	-12,8%	4,6%
Benessere economico	41,4%	48,7%	62,3%	20,9%	13,6%
Amore	70,2%	53,5%	59,1%	-11,1%	5,6%
Istruzione		50,0%	55,1%		5,1%
Tempo libero	46,9%	41,0%	54,7%	7,8%	13,7%
Solidarietà	27,2%	36,0%	50,0%	22,8%	14,0%
Democrazia	46,3%	34,0%	46,7%	0,4%	12,7%
Divertimento		44,1%	46,5%		2,4%
Fare carriera	38,3%	39,1%	46,2%	7,9%	7,1%
Rispetto delle regole		37,7%	44,6%		6,9%
Lavoro	47,9%	47,2%	44,2%	-3,5%	-3,0%
Guadagnare molto		37,7%	42,6%		4,9%
Sport	28,3%	33,6%	37,9%	9,6%	4,3%
Interessi culturali	23,0%	25,7%	29,6%	6,6%	3,9%
Prestigio sociale		20,5%	24,5%		4,0%
Impegno sociale	12,7%	20,2%	24,0%	11,3%	3,8%
Patria	20,8%	20,0%	22,0%	1,2%	2,2%
Bellezza fisica		17,3%	21,1%		3,8%
Religione	8,9%	11,3%	9,1%	0,2%	-2,2%
Attività politica	6,7%	10,3%	8,0%	1,3%	-2,3%

Per quanto riguarda le differenze di genere, infine, dalla Tabella 48 si può notare che tra il 2006 e il 2024 le femmine mostrano una crescita delle preferenze per la solidarietà, la democrazia, l'autorealizzazione e l'impegno sociale.

Tabella 48 - Quanto sono importanti nella tua vita le seguenti cose?

(valori % di molto importante, confronti Piacenza 2006-Piacenza 2024 per genere)

% di molto importante	2006	2006	2006	2006	2024	2024	2024	2024
	maschi	femmine	Totale	differenza genere	maschi	femmine	Totale	differenza genere
Famiglia	62,6%	74,0%	68,7%	11,4%	73,60%	77,10%	75,0%	3,5%
Autorealizzazione	40,1%	54,5%	47,8%	14,4%	58,40%	71,60%	65,5%	13,2%
Amicizia	82,0%	73,1%	77,8%	-8,9%	67,40%	64,30%	65,1%	-3,1%
Benessere econ.	42,9%	39,3%	41,3%	-3,6%	61,30%	63,40%	62,3%	2,1%
Amore	63,0%	76,6%	70,3%	13,6%	54,10%	63,80%	59,1%	9,7%
Tempo libero	48,9%	45,7%	47,0%	-3,2%	52,90%	56,30%	54,7%	3,4%
Solidarietà	17,7%	35,6%	27,3%	17,9%	39,90%	58,30%	50,0%	18,4%
Divertimento	57,6%	50,1%	53,6%	-7,5%	47,70%	45,40%	46,5%	-2,3%
Fare carriera	42,1%	34,9%	38,3%	-7,2%	46,10%	46,60%	46,2%	0,5%
Democrazia	38,2%	53,4%	46,3%	15,2%	53,20%	38,40%	46,4%	-14,8%
Lavoro	44,3%	51,1%	47,9%	6,8%	39,20%	48,80%	44,2%	9,6%
Guadagnare molto	42,0%	30,7%	35,9%	-11,3%	44,70%	40,80%	42,6%	-3,9%
Sport	37,2%	20,7%	28,3%	-16,5%	49,00%	29,70%	37,9%	-19,3%
Interessi culturali	16,0%	29,3%	23,1%	13,3%	26,00%	32,40%	29,6%	6,4%
Impegno sociale	9,5%	15,4%	12,7%	5,9%	16,90%	29,40%	24,0%	12,5%
Patria	31,1%	11,9%	20,8%	-19,2%	26,00%	19,00%	22,0%	-7,0%
Religione	9,1%	8,6%	8,9%	-0,5%	9,70%	8,50%	9,1%	-1,2%
Attività politica	8,6%	5,0%	6,7%	-3,6%	8,30%	7,50%	8,0%	-0,8%

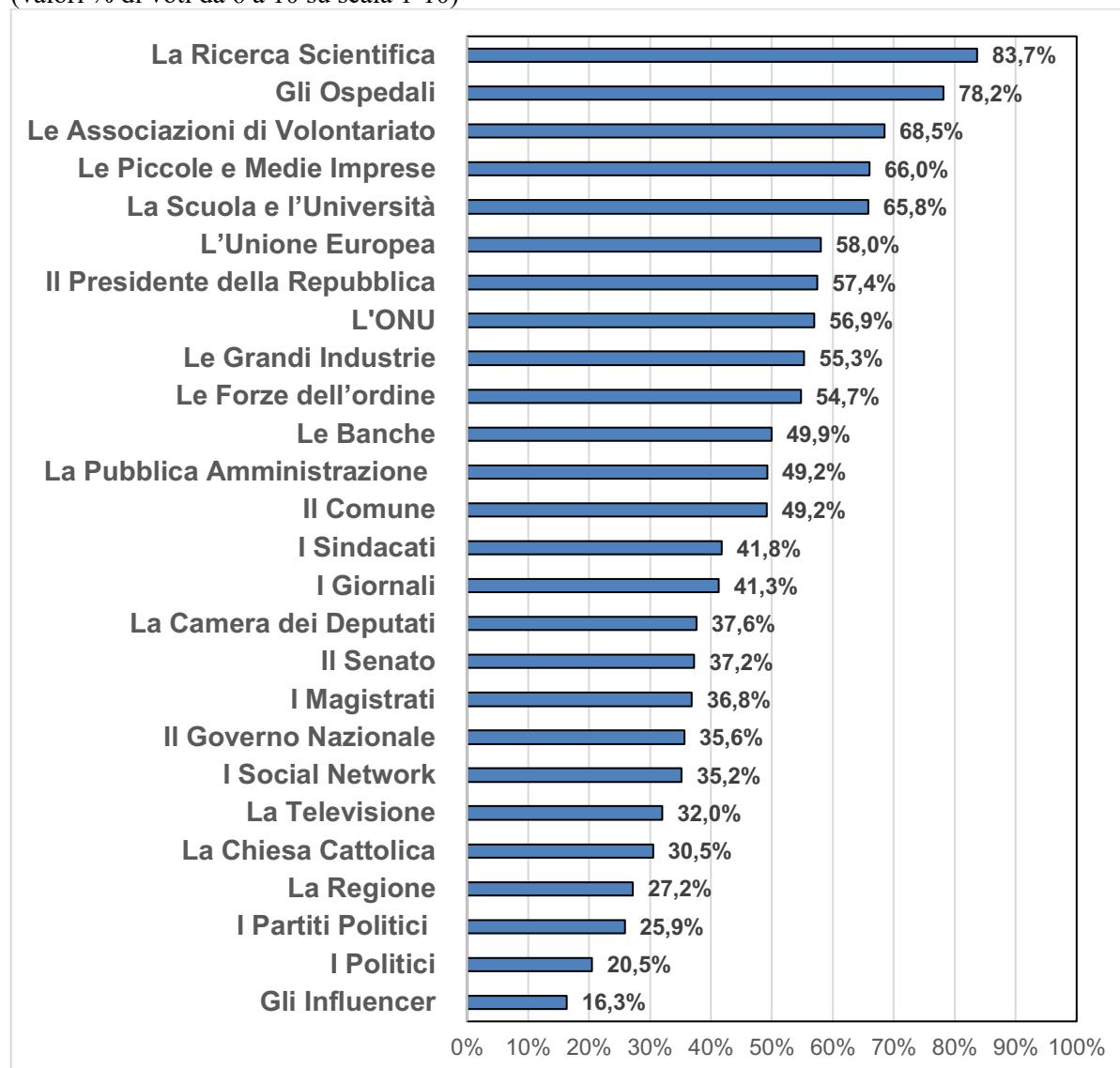
5.4 Fiducia nelle istituzioni

Al primo posto nelle istituzioni in cui si ha maggior fiducia (

Figura 17) troviamo la ricerca scientifica e gli ospedali; seguono altre otto istituzioni (volontariato, PMI, scuola e università, Unione Europea, Presidente della Repubblica, ONU, grandi industrie, forze dell'ordine) per le quali più del 50% degli intervistati da un voto di fiducia maggiore di 6. Per tutte le altre istituzioni considerate il voto di sufficienza è attribuito da meno del 50% degli intervistati.

Figura 17 - Quanta fiducia hai nei confronti delle seguenti istituzioni?

(valori % di voti da 6 a 10 su scala 1-10)



La disaggregazione per genere non mostra differenze significative tra maschi e femmine (Tabella 49). Da notare però che il voto medio risulta particolarmente basso: solo 5 istituzioni sulle 25 considerate raggiungono la sufficienza (2 sole hanno un voto superiore a 7), inoltre tra le

istituzioni valutate in modo insufficiente si trovano il Presidente della Repubblica, l'ONU e l'Unione Europea.

Tabella 49 - Fiducia nelle istituzioni per genere

(voto medio su scala 1-10 per genere)

Fiducia istituzioni	Femmine	Maschi	Totale
La Ricerca Scientifica	7,3	7,6	7,4
Gli Ospedali	6,9	7,1	7,0
Le Associazioni di Volontariato	6,4	6,1	6,3
La Scuola e l'Università	6,2	5,9	6,1
Le Piccole e Medie Imprese	5,9	6,2	6,0
Il Presidente della Repubblica	5,8	5,6	5,7
L'Unione Europea	5,8	5,3	5,6
L'ONU	5,8	5,3	5,6
Le Grandi Industrie	5,4	5,7	5,5
Le Forze dell'ordine	5,5	5,4	5,5
La Pubblica Amministrazione	5,3	5,1	5,2
Le Banche	5,3	5,1	5,2
Il Comune	5,2	5,1	5,1
La Regione	5,2	4,9	5,0
I Sindacati	4,9	4,7	4,8
I Giornali	4,9	4,5	4,7
La Camera dei Deputati	4,6	4,5	4,6
Il Senato	4,6	4,4	4,5
I Social Network	4,6	4,4	4,5
I Magistrati	4,5	4,4	4,4
Il Governo Nazionale	4,4	4,4	4,4
La Televisione	4,3	4,1	4,2
I Partiti Politici	4,0	3,9	3,9
La Chiesa Cattolica	3,9	3,8	3,8
I Politici	3,5	3,4	3,4
Gli Influencer	3,1	3,0	3,1

La disaggregazione per occupazione dei voti di fiducia assegnati alle istituzioni mostra scarse differenze rispetto al totale (Tabella 50) fatta solo eccezione per la maggiore fiducia degli studenti universitari nella scuola e nell'università.

Tabella 50 - Fiducia nelle istituzioni per attività
(voto medio su scala 1-10 per attività)

Fiducia istituzioni	Scuole	Università	Lavoro	Neet	Totale
La Ricerca Scientifica	7,3	7,6	7,5	6,9	7,4
Gli Ospedali	6,9	7,1	6,9	6,3	7,0
Le Associazioni di Volontariato	6,3	6,3	6,2	6,0	6,3
La Scuola e l'Università	5,7	6,7	5,8	4,9	6,1
Le Piccole e Medie Imprese	6,0	6,2	5,9	5,7	6,0
Il Presidente della Repubblica	5,7	5,8	5,3	4,9	5,7
L'Unione Europea	5,7	5,7	4,9	4,9	5,6
L'ONU	5,6	5,7	5,2	4,8	5,6
Le Grandi Industrie	5,5	5,8	5,2	4,2	5,5
Le Forze dell'ordine	5,3	5,7	5,4	4,8	5,5
La Pubblica Amministrazione	5,2	5,3	5,1	5,1	5,2
Le Banche	5,3	5,5	4,5	4,2	5,2
Il Comune	5,3	5,1	4,8	4,7	5,1
La Regione	5,2	5,1	4,7	4,6	5,0
I Sindacati	5,0	4,7	4,6	5,1	4,8
I Giornali	4,9	4,7	4,3	4,3	4,7
La Camera dei Deputati	4,7	4,7	3,9	3,9	4,6
Il Senato	4,7	4,6	3,8	4,0	4,5
I Social Network	4,7	4,5	3,8	4,6	4,5
I Magistrati	4,5	4,6	4,2	4,1	4,5
Il Governo Nazionale	4,6	4,6	3,5	3,7	4,4
La Televisione	4,5	4,3	3,5	3,6	4,2
I Partiti Politici	4,1	4,0	3,2	3,7	3,9
La Chiesa Cattolica	3,6	4,2	3,6	3,6	3,8
I Politici	3,6	3,5	2,9	3,2	3,4
Gli Influencer	3,3	3,0	2,5	2,7	3,1

Il profilo di fiducia delineato restituisce un quadro di profonda selettività e differenziazione tra le istituzioni: la fiducia si concentra quasi esclusivamente su quelle percepite come competenti e orientate al bene comune — la ricerca scientifica, gli ospedali, il volontariato — mentre si riduce drasticamente nei confronti delle istituzioni politiche e religiose. Questo pattern suggerisce un orientamento cognitivo ed emotivo verso fonti di affidabilità tangibile e verificabile, in

contrapposizione alla diffusa sfiducia verso le strutture percepite come distanti, autoreferenziali o corrotte. La polarizzazione tra “istituzioni del sapere e della cura” e “istituzioni del potere” evidenzia un bisogno di sicurezza epistemica e morale: ci si fida di chi produce evidenze e si prende cura, non di chi rappresenta o governa. Il calo generalizzato rispetto ai dati storici indica un processo di disillusione collettiva, probabilmente connesso a un vissuto di inefficacia sistemica e alla perdita di orizzonti di senso comuni. I livelli più bassi registrati tra i giovani e tra gli stranieri segnalano un deficit di identificazione istituzionale, mentre la maggiore fiducia nelle realtà locali e nella ricerca riflette una ricollocazione della fiducia su piani più concreti, prossimali e professionalmente riconosciuti. In questo senso, la fiducia oggi sembra funzionare non più come adesione simbolica, ma come risposta pragmatica al bisogno di competenza, trasparenza e coerenza.

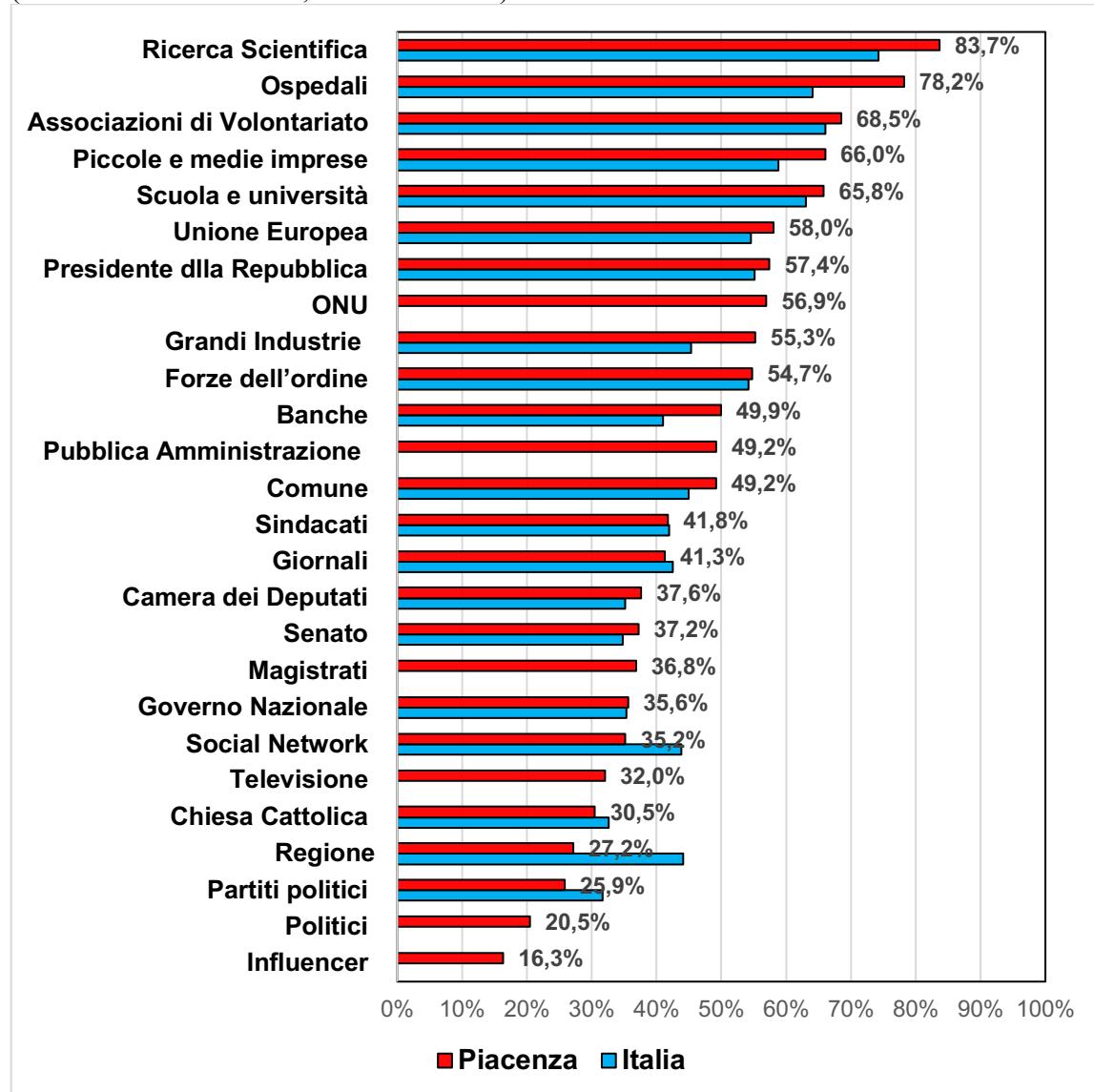
Per quanto riguarda l’impatto del luogo di origine (Tabella 51) si nota in genere un giudizio più negativo da parte degli stranieri per i quali raggiungono la sufficienza solo la ricerca scientifica e gli ospedali.

Tabella 51 - Fiducia nelle istituzioni per luogo di provenienza
(voto medio su scala 1-10 per provenienza)

Istituzione	Piacenza e provincia	Resto d'Italia	Esterio	Totale
La Ricerca Scientifica	7,6	7,6	6,4	7,4
Gli Ospedali	7,1	7,1	6,4	7,0
Le Associazioni di Volontariato	6,4	6,3	5,4	6,3
La Scuola e l'Università	5,9	6,4	5,9	6,1
Le Piccole e Medie Imprese	6,1	6,2	5,2	6,0
Il Presidente della Repubblica	5,8	5,9	4,6	5,7
L'Unione Europea	5,6	5,7	5,1	5,6
L'ONU	5,6	5,8	4,9	5,6
Le Grandi Industrie	5,5	5,7	5,0	5,5
Le Forze dell'ordine	5,5	5,7	5,0	5,5
La Pubblica Amministrazione	5,3	5,2	5,0	5,2
Le Banche	5,2	5,3	4,9	5,2
Il Comune	5,2	5,1	4,9	5,1
La Regione	5,1	5,0	4,7	5,0
I Sindacati	4,8	4,9	4,7	4,8
I Giornali	4,8	4,7	4,5	4,7
La Camera dei Deputati	4,6	4,6	4,3	4,6
Il Senato	4,6	4,5	4,3	4,5
I Social Network	4,5	4,5	4,6	4,5
I Magistrati	4,4	4,6	4,0	4,5
Il Governo Nazionale	4,4	4,4	4,2	4,4
La Televisione	4,2	4,3	4,2	4,2
I Partiti Politici	4,0	3,9	4,0	3,9
La Chiesa Cattolica	3,7	4,0	3,8	3,8
I Politici	3,4	3,4	3,5	3,4
Gli Influencer	3,0	3,1	3,5	3,1

La fiducia nelle istituzioni per le quali più del 60% degli intervistati da un voto superiore a 6 (Figura 18) risulta mediamente più alta a Piacenza rispetto al resto d'Italia per la ricerca scientifica, gli ospedali, le associazioni di volontariato, le piccole e medie imprese e la scuola e l'università.

Figura 18 - Fiducia nelle istituzioni
 (confronto Piacenza-Italia, valori % di 6-10)



Il confronto tra gli anni il 2024, 2011 e 2006 (Tabella 52) mette in evidenza come è cambiato il giudizio sul valore delle istituzioni nel tempo. Per quasi tutte le istituzioni considerate il giudizio risulta peggiorato, fanno eccezione la Pubblica amministrazione, i sindacati e il Parlamento per i quali però la percentuale di giudizi positivi è comunque estremamente bassa.

Tabella 52 - Fiducia nelle istituzioni

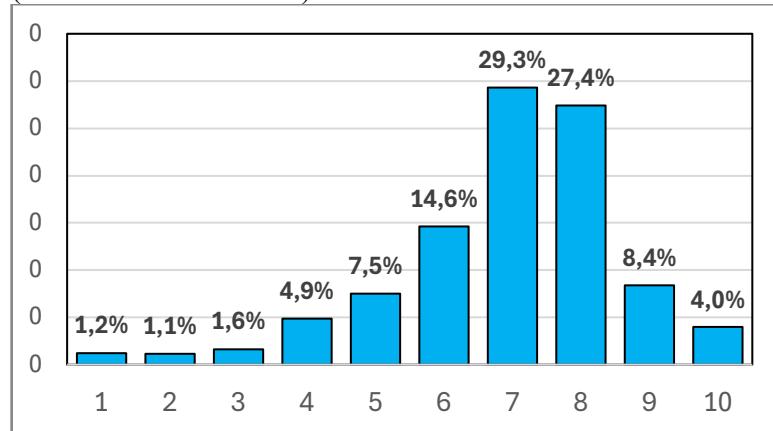
(valori% di “molto” e “abbastanza”; confronto Piacenza 2006-Piacenza 2011-Piacenza 2024)

	<i>molto e abb.</i>	<i>molto e abb.</i>	<i>da 7 a 10</i>
	2006	2011	2024
La Ricerca Scientifica	78,4%		72,5%
La Scuola E L'università	56,1%		48,5%
Le Piccole E Medie Imprese	70,1%		46,4%
L'unione Europea		48,3%	40,4%
ONU	61,5%	47,8%	39,2%
Le Forze Dell'ordine	45,1%	51,6%	36,3%
Le Grandi Industrie	50,6%	41,4%	36,1%
La Pubblica Amministrazione	27,2%	19,9%	29,6%
Il Comune (L'amministrazione Comunale)	37,9%		29,4%
I Sindacati	15,8%	20,7%	22,9%
I Giornali	39,6%	31,7%	22,8%
I Magistrati	25,5%	34,5%	20,9%
Il Governo Nazionale	21,9%	19,4%	20,2%
La Camera Dei Deputati		16,0%	19,0%
Il Senato		16,0%	18,7%
La Chiesa Cattolica	34,7%	23,2%	18,5%
Televisione	29,0%	23,4%	17,0%
I Partiti Politici	10,1%	9,1%	11,9%

5.5 Soddisfazione della vita e felicità

Quasi il 70% dei giovani intervistati da un punteggio superiore al 7 in merito alla soddisfazione per la vita che fa (Figura 19).

Figura 19 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora?
(valori % scala da 1 a 10)



Analizzando in dettaglio i dati (Tabella 53) risulta che mediamente sono più soddisfatti i maschi, gli studenti universitari, gli originari di Piacenza e coloro che svolgono attività di volontariato, sportive o religiose.

Tabella 53 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora?
(valori medi su scala 1-10)

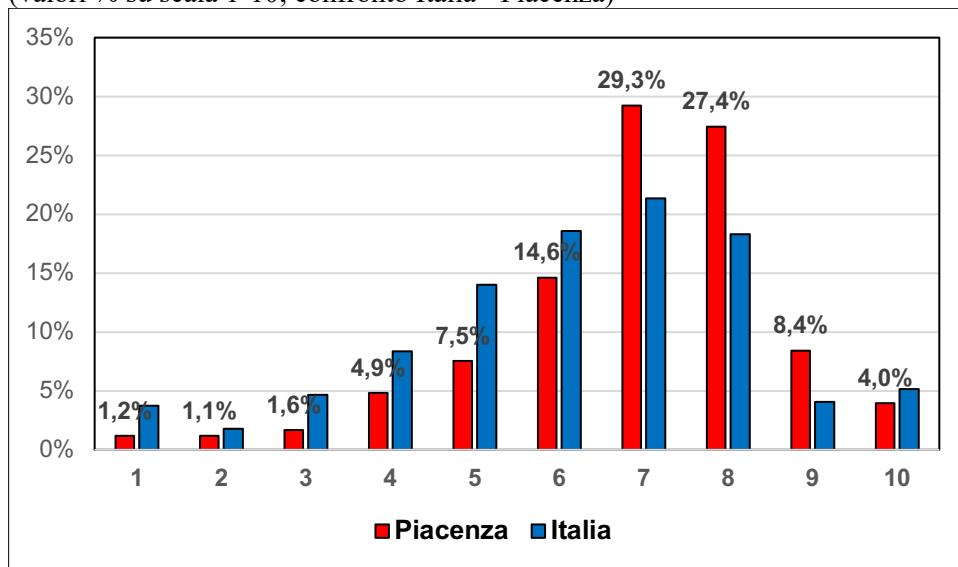
Totale	6,9
Maschi	7,0
Femmine	6,9
Studenti scuole superiori	6,8
Studenti universitari	7,1
Lavoratori	6,9
Neet	6,1
Piacenza	6,9
Resto Italia	7,0
Ester	6,6
18-19	6,9
20-24	6,9
25 e oltre	6,9
Volontariato scuola/parrocchia	7,1
No volontariato	6,9
Gruppo sportivo fuori da scuola/università	7,2
No gruppo sportivo	6,8

Tabella 54 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora?
 (valori %, confronti Piacenza-Italia; Italia 2002 giovani Piacenza 2024 giovani)

	Piacenza	Italia
1	1,2%	3,7%
2	1,1%	1,8%
3	1,6%	4,7%
4	4,9%	8,4%
5	7,5%	14,0%
6	14,6%	18,6%
7	29,3%	21,3%
8	27,4%	18,3%
9	8,4%	4,0%
10	4,0%	5,2%
Totale	100%	100%
Media	6,9	6,2

Il confronto tra Italia e Piacenza (Tabella 54 e Figura 20) mette in evidenza che mediamente i giovani piacentini sono più soddisfatti della vita che conducono rispetto ai giovani italiani.

Figura 20 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora?
 (valori % su scala 1-10; confronto Italia - Piacenza)



Analizzando inoltre come è variato il livello di soddisfazione nel tempo (Tabella 55, Figura 21 e Figura 22) si rileva una sua riduzione specialmente, per coloro che attribuiscono voti dall'8 al 10. Questi dati sono confermati dalla Tabella 56, in cui è riportato il valore medio di soddisfazione che dopo una crescita nel 2019 cala nel 2024.

Tabella 55 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora?
 (valori % su scala 1-10, confronto Piacenza 2006-Piacenza 2019-Piacenza 2024)

	2024	2019	2011
1	1,2%	0,7%	0,8%
2	1,2%	0,8%	1,0%
3	1,7%	0,9%	0,8%
4	4,8%	2,3%	2,2%
5	7,5%	4,7%	6,9%
6	14,6%	9,8%	12,7%
7	29,2%	25,6%	27,2%
8	27,4%	35,8%	32,2%
9	8,4%	14,4%	11,3%
10	4,0%	5,0%	4,8%

Figura 21 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora?
 (valori % su scala 1-10, confronto Piacenza 2019-Piacenza 2024)

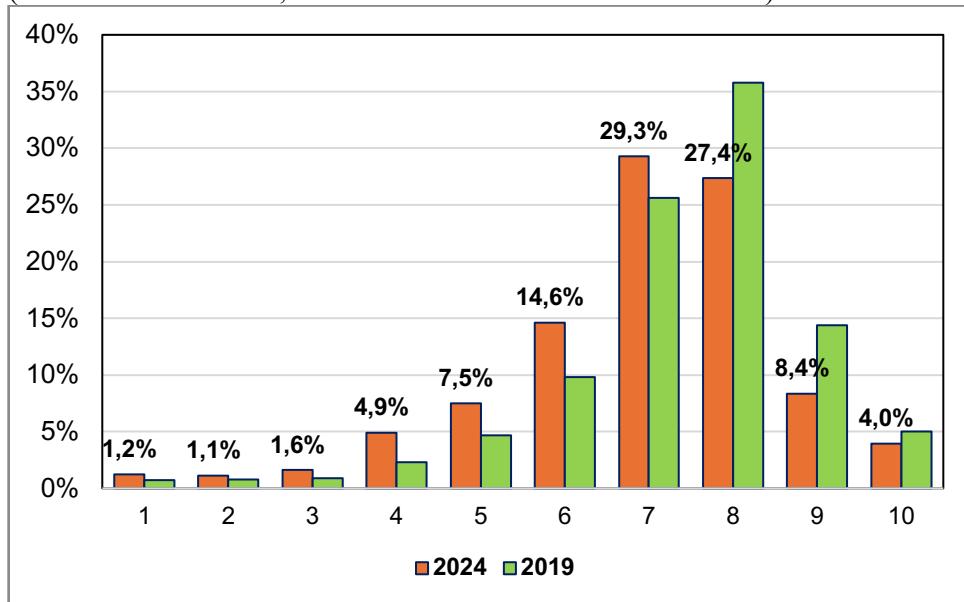


Figura 22 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora?
(valori % su scala 1-10, confronto Piacenza 2011-Piacenza 2024)

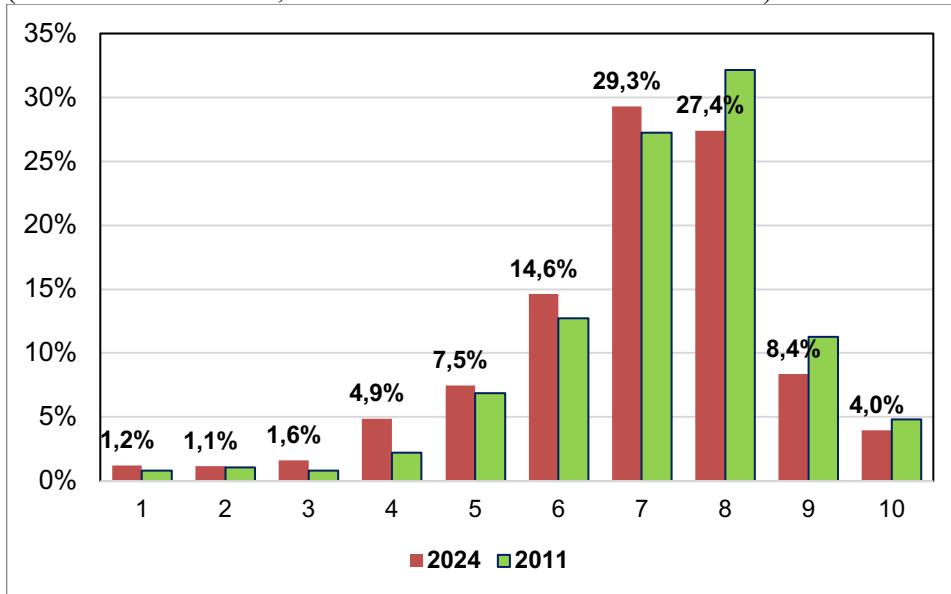


Tabella 56 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora?
(valori medi su scala 1-10, confronto Piacenza 2011-Piacenza 2019-Piacenza 2024)

	2011	2019	2024
voto medio	7,2	7,4	6,9

Più in generale, come si vede dalla **Tabella 57**, la grande maggioranza degli intervistati si ritiene abbastanza felice (64,4%) o molto felice (13,8%), con poche differenze tra uomini e donne (salvo una quota leggermente maggiore di coloro che si dichiarano molto felici tra gli uomini).

Tabella 57 - Quanto ti ritieni felice per genere
(valori %, per genere)

	Femmine	Maschi	Totale
Molto felice	13,0%	14,7%	13,8%
Abbastanza felice	64,8%	65,1%	64,4%
Poco felice	19,6%	17,9%	19,0%
Per nulla felice	2,6%	2,3%	2,7%
Totale	100%	100%	100%

Alcune differenze significative però si riscontrano analizzando le risposte per occupazione: (

Tabella 58) i lavoratori sono quelli che si dichiarano molto felici in misura superiore alla media, seguiti anche dagli studenti universitari. Per contro, i valori maggiori di “infelicità” (poco e per nulla felice) si hanno per gli studenti delle scuole superiori. Anche i NEET mostrano quote di soggetti che si dichiarano per nulla felici superiori alla media.

Tabella 58 - Quanto ti ritieni felice per attività
(valori %, per attività)

	Scuola	Università	lavoro	Neet	Totale
Molto felice	11,5%	15,2%	17,1%	12,8%	13,8%
Abbastanza felice	63,4%	66,7%	62,5%	64,1%	64,4%
Poco felice	21,8%	16,2%	17,9%	17,9%	19,0%
Per nulla felice	3,3%	1,8%	2,4%	5,1%	2,7%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

Anche l'origine degli intervistati influenza il giudizio circa la felicità. In genere i piacentini appaiono più felici di coloro che sono originari nel resto d'Italia (Tabella 59), mentre per gli stranieri si ha una quota maggiore della media per coloro che si sentono molto felici ma anche minore della media per coloro che si dichiarano abbastanza felici.

Tabella 59 - Quanto ti ritieni felice per provenienza
(valori %, per provenienza)

	Piacenza	Resto Italia	Ester	Totale
Molto felice	13,1%	14,2%	15,8%	13,8%
Abbastanza felice	65,5%	65,0%	58,1%	64,4%
Poco felice	18,5%	18,3%	23,2%	19,0%
Per nulla felice	2,9%	2,4%	2,9%	2,7%
Totale	100%	100%	100%	100%

Il quadro della soddisfazione di vita mostra un benessere complessivo diffuso, ma attraversato da segnali di fragilità latente. La maggioranza dei giovani si colloca su livelli medio-alti di soddisfazione, suggerendo un equilibrio soggettivo più legato alla stabilità delle relazioni e alla percezione di controllo che a condizioni strutturali di benessere. Tuttavia, il calo dei punteggi più alti rispetto alle rilevazioni precedenti lascia intravedere una fatica nel mantenere fiducia e progettualità, forse in risposta a un contesto percepito come incerto e poco generativo. Le differenze per genere sono contenute, mentre l'età e la condizione occupazionale appaiono discriminanti: con l'ingresso nel mondo del lavoro o in percorsi universitari aumenta il senso di realizzazione, mentre nei più giovani e nei NEET prevale un vissuto di sospensione e vulnerabilità. L'appartenenza territoriale e la partecipazione sociale si confermano fattori di protezione: chi è radicato nella comunità e coinvolto in attività sportive o di volontariato mostra livelli più alti di soddisfazione e felicità, a conferma del ruolo del legame sociale come fonte di significato. Nel complesso, la dimensione del benessere emerge come esito relazionale più che individuale, radicata nella possibilità di sentirsi parte, riconosciuti e capaci di contribuire al mondo circostante.

L'analisi per classi di età (Tabella 60) mostra come i più giovani risultano meno felici della media (minor quota di molto felici e maggiore di poco felici; mentre per coloro che hanno più di 25 anni aumenta la quota di molto felici e si riduce quella dei poco felici. Si tratta di dati coerenti con quelli relativi alla disaggregazione per occupazione.

Tabella 60 - Quanto ti ritieni felice per età
(valori %, per età)

	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto felice	12,6%	12,2%	17,8%	13,8%
Abbastanza felice	64,2%	66,2%	62,4%	64,4%
Poco felice	20,6%	18,0%	17,6%	19,0%
Per nulla felice	2,5%	3,5%	2,1%	2,7%
Totale	100%	100%	100%	100%

Il confronto con l'Italia (

Tabella 61), infine, mostra come a Piacenza il livello di felicità dei giovani sia molto maggiore di quello della media italiana.

Tabella 61 - Quanto ti ritieni felice
(valori %, confronto Piacenza-Italia)

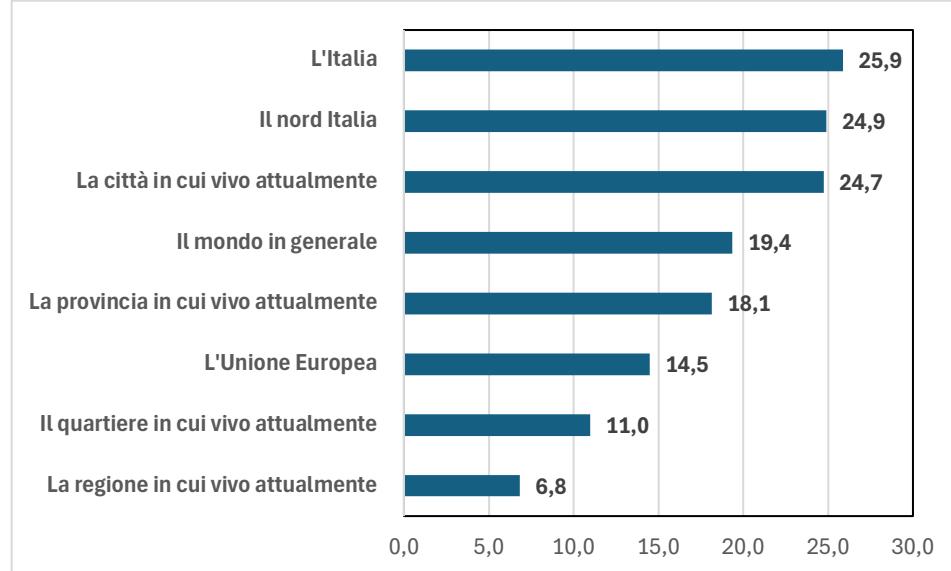
	Piacenza	Italia
Molto felice	13,8%	8,9%
Abbastanza felice	64,4%	58,2%
Poco felice	19,0%	27,6%
Per nulla felice	2,6%	5,3%
Totale	100%	100%

6. I rapporti con il territorio

6.1 Senso di appartenenza

Il senso di appartenenza è messo in evidenza dalla Figura 23. Al primo posto troviamo l'Italia e in particolare il nord Italia, seguiti dalla città in cui si vive. Anche Il mondo in generale è sentito dagli intervistati come importante mentre al contrario la regione risulta all'ultimo posto.

Figura 23 - A quale di queste realtà geografico-culturali senti maggiormente di appartenere?
(valori %; massimo 2 risposte)



L'analisi per genere mette in evidenza come per le donne sia maggiore la preferenza per il mondo in generale e l'Unione Europea, mentre per gli uomini continuo di più il nord Italia e la provincia, mettendo in evidenza un loro maggior "localismo" anche in relazione al maggior senso di appartenenza al proprio quartiere (Tabella 62).

Tabella 62 - A quale di queste realtà geografico-culturali senti maggiormente di appartenere? (valori % per genere; massimo 2 risposte)

Appartenenza	Femmine	Maschi	Totale
L'Italia	27,4	24,9	25,9
Il nord Italia	23,1	26,9	24,9
La città in cui vivo attualmente	23,4	26,5	24,7
Il mondo in generale	20,9	17,2	19,4
La provincia in cui vivo attualmente	14,3	23,0	18,1
L'Unione Europea	15,4	13,0	14,5
Il quartiere in cui vivo attualmente	9,9	12,4	11,0
La regione in cui vivo attualmente	7,3	6,4	6,8

Gli studenti delle scuole superiori sono orientati a identificarsi con la propria città e con il mondo in generale, mentre gli studenti universitari e in parte i lavoratori mostrano di identificarsi maggiormente con realtà nazionali (Tabella 63). I NEET, infine, si identificano principalmente con l'Italia.

Tabella 63 - A quale di queste realtà geografico-culturali senti maggiormente di appartenere? (valori % per attività; massimo 2 risposte)

Appartenenza	Scuola	Università	Lavoro	Neet	Totale
L'Italia	25,0	27,8	25,7	31,8	25,9
Il nord Italia	24,8	30,8	19,0	18,2	24,9
La città in cui vivo attualmente	26,0	20,7	25,7	22,7	24,7
Il mondo in generale	20,3	16,2	20,4	18,2	19,4
La provincia in cui vivo attualmente	18,6	20,3	15,0	9,1	18,1
L'Unione Europea	15,1	13,5	13,7	18,2	14,6
Il quartiere in cui vivo attualmente	11,0	10,5	11,1	13,6	11,0
La regione in cui vivo attualmente	5,3	6,0	11,1	18,2	6,8

L'effetto dell'età sul senso di appartenenza coincide in parte con quello dell'occupazione per i giovani sotto i 25 anni mentre per quelli di età maggiore prevale la città in cui si vive seguita dal mondo in generale e dalla Unione Europea (Tabella 64).

Tabella 64 - A quale di queste realtà geografico-culturali senti maggiormente di appartenere? (valori % per età; massimo 2 risposte)

Appartenenza	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
L'Italia	24,7	29,5	24,0	25,9
Il nord Italia	25,3	28,6	18,3	24,9
La città in cui vivo attualmente	25,6	21,7	26,6	24,7
Il mondo in generale	19,4	18,5	20,5	19,3
La provincia in cui vivo attualmente	18,8	19,0	14,8	18,1
L'Unione Europea	15,6	10,7	17,0	14,6
Il quartiere in cui vivo attualmente	11,0	11,9	9,6	11,0
La regione in cui vivo attualmente	5,6	5,4	12,7	6,8

Il senso di appartenenza risulta abbastanza cambiato tra il 2006 e il 2024 (Tabella 65): oltre all'Italia, infatti, si ha un notevole con un incremento per provincia regione e Unione Europea.

Tabella 65 - A quale di queste realtà geografico-culturali senti maggiormente di appartenere?

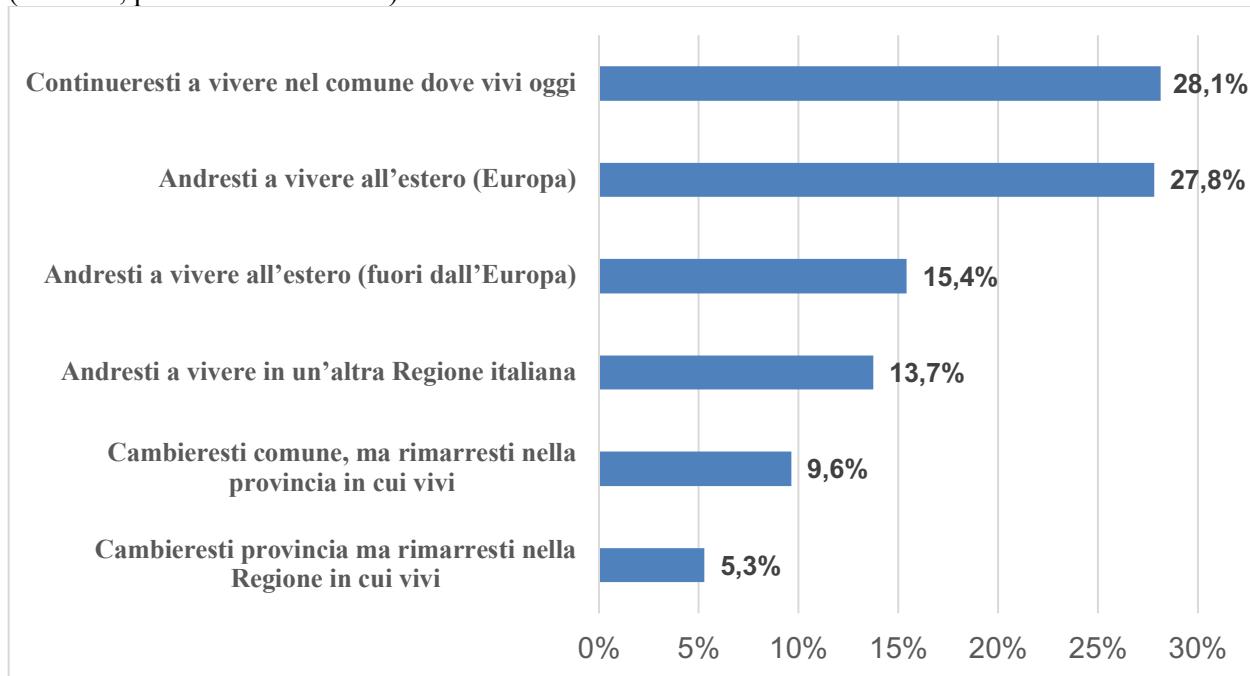
(valori %; massimo 2 risposte; confronti Piacenza 2006-Piacenza 2024 riparametrato a 100)

	2006	2024
L'Italia	14,0%	17,8%
Il nord Italia	17,9%	17,1%
La città in cui vivo attualmente	27,1%	17,0%
Il mondo in generale	9,8%	13,3%
La provincia in cui vivo attualmente	8,4%	12,5%
L'Unione Europea	3,7%	10,0%
Il quartiere in cui vivo attualmente	17,4%	7,6%
La regione in cui vivo attualmente	1,8%	4,7%
Totale	100%	100%

Dalla Figura 24 risulta che potendo scegliere gli intervistati mostrano delle preferenze localizzative molto polarizzate: da un lato, infatti, il 28,1% sceglierebbe il comune di attuale residenza, dall'altro il 27,8% andrebbe a vivere in Europa. Se aggiungiamo un ulteriore 15,4% che andrebbe a vivere fuori dell'Europa, la preferenza per l'estero risulta maggiore del 40%.

Figura 24 - Potendo scegliere, dove vorresti vivere?

(valori %; provenienza Piacenza)



Dalla

Tabella 66 risulta un maggiore propensione ad andare all'estero da parte degli uomini, a mutare il luogo di residenza da parte delle donne

Tabella 66 - Potendo scegliere, dove vorresti vivere?

(valori % per genere; provenienza Piacenza)

Potendo scegliere...	Maschi	Femmine	Totale
Continueresti a vivere nel comune dove vivi oggi	33,4%	24,6%	28,6%
Andresti a vivere all'estero (Europa)	11,2%	8,3%	9,6%
Andresti a vivere all'estero (fuori dall'Europa)	3,2%	6,5%	5,0%
Andresti a vivere in un'altra Regione italiana	9,1%	17,8%	13,9%
Cambieresti comune, ma rimarresti nella provincia in cui vivi	25,8%	29,4%	27,8%
Cambieresti provincia ma rimarresti nella Regione in cui vivi	17,3%	13,4%	15,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

La quota di coloro che continuerebbero a vivere nell'attuale comune di residenza aumenta per gli studenti universitari e i lavoratori (Tabella 67) mentre gli studenti delle superiori cambierebbero comune o al massimo provincia.

Tabella 67 - Potendo scegliere dove vorresti vivere?

(valori % per attività; provenienza Piacenza)

Potendo scegliere...	Scuola	Università	Lavoro	Neet	Totale
Continueresti a vivere nel comune dove vivi oggi	23,7%	31,9%	39,5%	26,3%	28,1%
Andresti a vivere all'estero (Europa)	5,9%	14,8%	16,9%	5,3%	27,8%
Andresti a vivere all'estero (fuori dall'Europa)	6,3%	4,2%	3,1%	5,3%	15,4%
Andresti a vivere in un'altra Regione italiana	14,7%	10,3%	14,9%	15,8%	13,7%
Cambieresti comune, ma rimarresti nella provincia in cui vivi	30,7%	27,0%	16,4%	42,1%	9,6%
Cambieresti provincia ma rimarresti nella Regione in cui vivi	18,7%	11,8%	9,2%	5,3%	5,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gli intervistati più giovani mostrano una maggiore propensione ad andare all'estero (Tabella 68), mentre all'aumentare dell'età aumenta la preferenza per l'attuale comune o comunque per la provincia.

Tabella 68 - Potendo scegliere, dove vorresti vivere?

(valori % per età; provenienza Piacenza)

Potendo scegliere...	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Continueresti a vivere nel comune dove vivi oggi	24,4%	28,3%	39,8%	28,1%
Andresti a vivere all'estero (Europa)	31,7%	26,2%	18,0%	27,8%
Andresti a vivere all'estero (fuori dall'Europa)	17,0%	16,0%	9,2%	15,4%
Andresti a vivere in un'altra Regione italiana	14,6%	11,4%	14,6%	13,7%
Cambieresti comune, ma rimarresti nella provincia in cui vivi	6,2%	13,5%	14,6%	9,6%
Cambieresti provincia ma rimarresti nella Regione in cui vivi	6,0%	4,6%	3,9%	5,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Il titolo di studio impatta notevolmente sulla largamente superiore alla media per l'attuale comune di residenza, mentre i meno istruiti preferirebbero andare all'estero o comunque cambiare almeno provincia.

Tabella 69 - Potendo scegliere, dove vorresti vivere?

(valori % per titolo di studio; provenienza Piacenza)

Potendo scegliere...	Laurea e oltre	Diploma o qualifica	Licenza media o meno	Totale
Continueresti a vivere nel comune dove vivi oggi	41,8%	31,7%	23,8%	28,1%
Andresti a vivere all'estero (Europa)	15,1%	26,8%	30,8%	27,8%
Andresti a vivere all'estero (fuori dall'Europa)	10,3%	10,7%	18,6%	15,4%
Andresti a vivere in un'altra Regione italiana	13,0%	12,2%	14,6%	13,7%
Cambieresti comune, ma rimarresti nella provincia in cui vivi	15,1%	15,5%	5,8%	9,6%
Cambieresti provincia ma rimarresti nella Regione in cui vivi	4,8%	3,0%	6,4%	5,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anche la collocazione politica fa registrare alcune differenze: per coloro che si ritengono di sinistra aumenta la propensione verso l'Europa sia in termini assoluti (34,7%) sia relativi rispetto ai valori medi, mentre la preferenza per i paesi extra europei è maggiore alla media per gli appartenenti al centro destra.

Tabella 70 - Potendo scegliere, dove vorresti vivere?

(valori % per orientamento politico; provenienza Piacenza)

Potendo scegliere...	Sinistra	Destra	Centro/ non colloc.	Totale
Continueresti a vivere nel comune dove vivi oggi	25,4%	32,4%	25,1%	28,1%
Andresti a vivere all'estero (Europa)	34,7%	22,3%	27,3%	27,8%
Andresti a vivere all'estero (fuori dall'Europa)	11,6%	16,3%	19,0%	15,4%
Andresti a vivere in un'altra Regione italiana	15,3%	12,8%	13,2%	13,7%
Cambieresti comune, ma rimarresti nella provincia in cui vivi	6,8%	11,2%	10,9%	9,6%
Cambieresti provincia ma rimarresti nella Regione in cui vivi	6,3%	5,0%	4,5%	5,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La preferenza per l'Europa e per l'estero in generale risulta in aumento tra il 2006 e il 2024 (Tabella 71) mentre è in netto calo la preferenza per l'attuale comune di residenza.

Tabella 71 - Potendo scegliere dove vorresti vivere?

(valori %; provenienza Piacenza; confronti Piacenza 2006-Piacenza 2024)

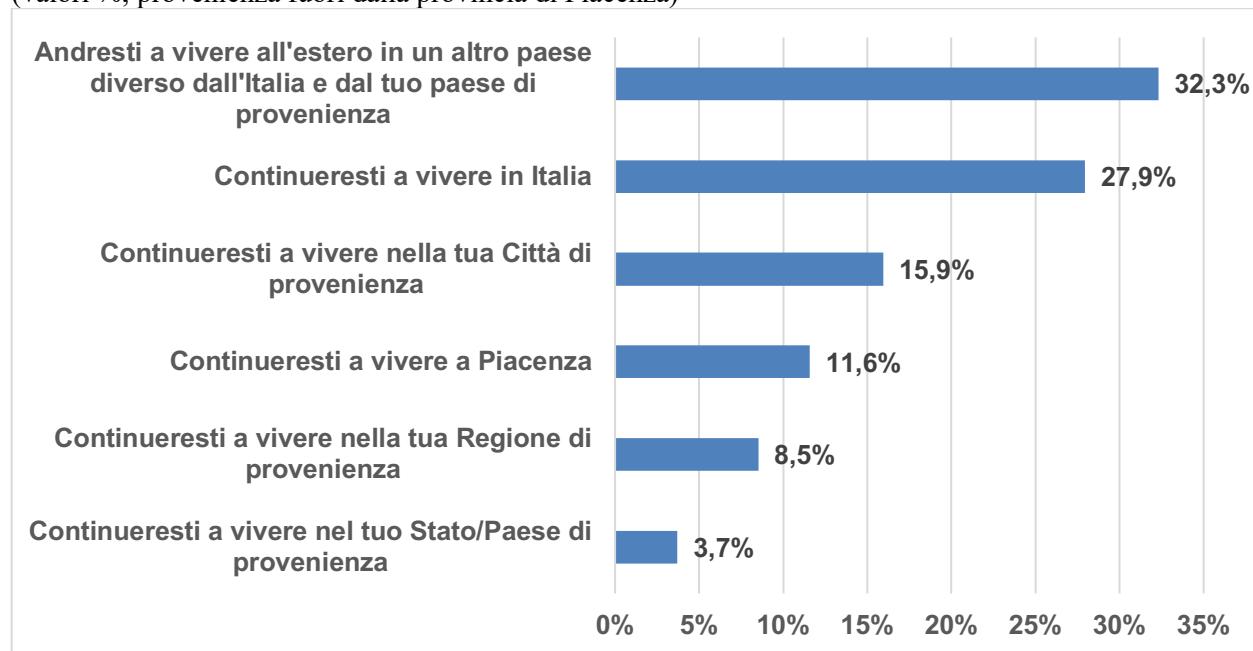
	2024	2006	differenza 2006-2024
Continueresti a vivere nel Comune dove vivi	28,1%	36,5%	-8,4%
Andresti a vivere in un'altra regione italiana	13,7%	18,1%	-4,4%
Andresti a vivere all'estero (Europa)	27,8%	14,6%	13,2%
Andresti a vivere all'estero (fuori dall'Europa)	15,4%	13,8%	1,6%
Cambieresti Provincia ma in Emilia-Romagna	5,3%	9,0%	-3,7%
Cambieresti Comune ma in Provincia di Piacenza	9,6%	8,0%	1,6%
Totale	100%	100%	

La preferenza residenziale degli extra piacentini mostra che la maggioranza andrebbe a vivere all'estero (Figura 25).

Da notare che le preferenze per l'Italia e per Piacenza aumentano per gli studenti superiori, per i lavoratori e per coloro che hanno più di 25 anni (v. da Tabella A39, pag.173, a Tabella A43, pag.176). Inoltre, la diversa collocazione politica non sembra influenzare coloro che preferirebbero continuare a vivere in Italia, mentre la preferenza per Piacenza risulta maggiore per coloro che si collocano a sinistra. (Tabella A44, pag. 176).

Figura 25 - Potendo scegliere dove vorresti vivere?

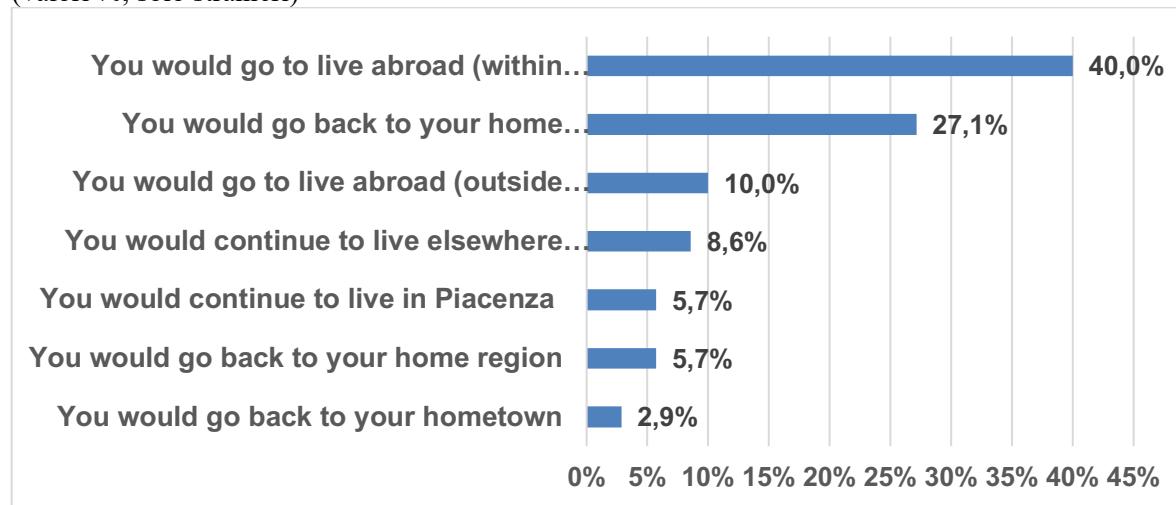
(valori %; provenienza fuori dalla provincia di Piacenza)



Dalla Figura 26 risulta che la preferenza degli stranieri a rimanere in Italia e in particolare a Piacenza è molto bassa. La maggioranza degli stranieri (40%) potendo scegliere andrebbe a vivere all'estero ma in Europa, mentre solo il 27,1% tornerebbe nel proprio paese di origine.

Figura 26 - Potendo scegliere, dove vorresti vivere?

(valori %; solo stranieri)



6.2 Valutazione delle iniziative per i giovani

Il giudizio sulle iniziative per i giovani realizzate sul territorio piacentino (Figura 27 e Tabella 72) risulta abbastanza positivo (in genere superiore al 3 su un valore massimo di 5) e in aumento rispetto al 2006.

Figura 27 - Giudizio sulle iniziative per i giovani realizzate nel territorio piacentino
(valori %)

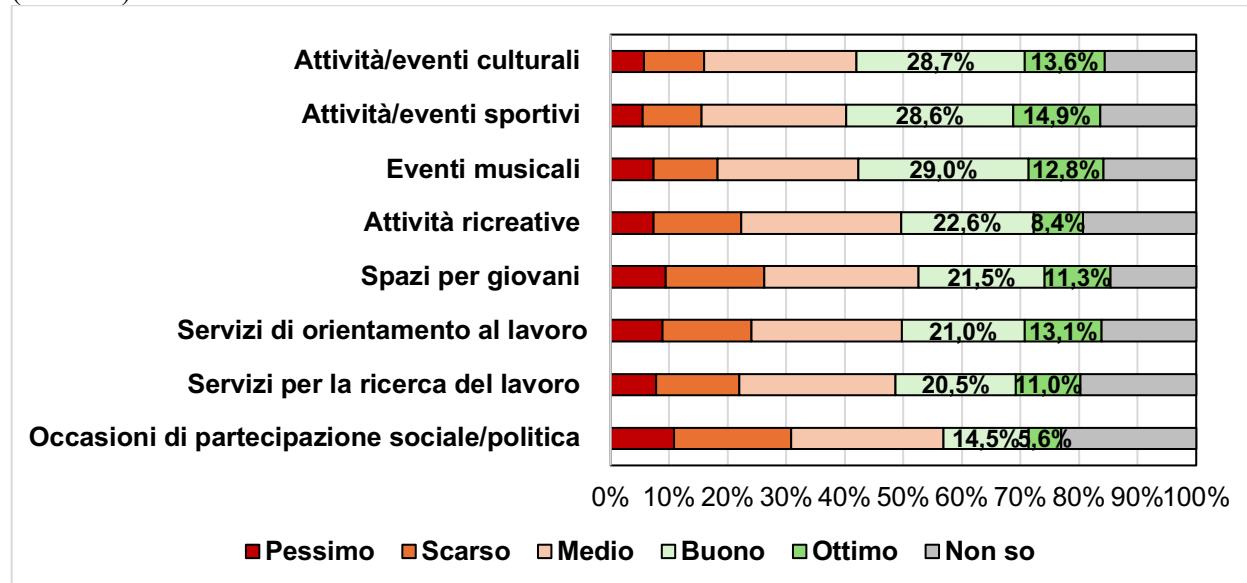


Tabella 72 - Giudizio sulle iniziative per i giovani realizzate nel territorio piacentino
(valori medi; scala da 1 giudizio pessimo a 5 giudizio ottimo)

	2024	2006	differenza 2006-2024
Eventi musicali	3,3	2,6	0,7
Attività/eventi sportivi	3,4	2,9	0,5
Attività/eventi culturali	3,4	2,7	0,7
Attività ricreative	3,1	2,5	0,6
Spazi per giovani	3,1	2,7	0,4
Occasioni di partecipazione sociale/politica	2,8	2,3	0,5

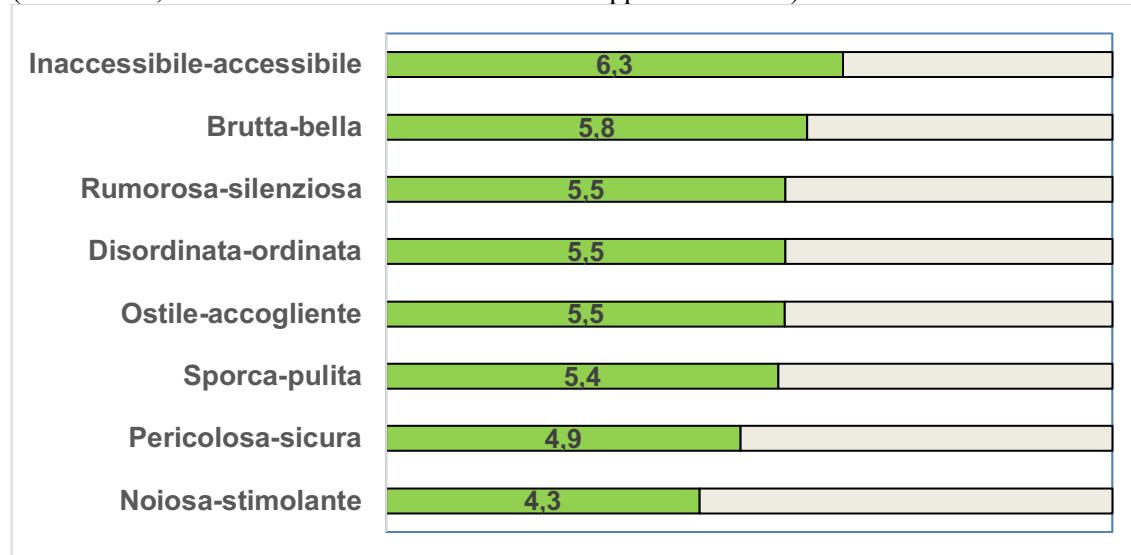
Giudizi negativi (pessimo e scarso) però vengono dati per le occasioni di partecipazione socio politica (30%), la disponibilità di spazi per i giovani (26,2%), le attività ricreative (22%) e gli eventi musicali (18%).

6.3 Giudizio su Piacenza

Il giudizio espresso su Piacenza in merito a diverse coppie di attributi (**Figura 28**) risulta abbastanza negativo: solo per quanto riguarda l'accessibilità, infatti, si ha un punteggio superiore al 6. Per tutte le altre coppie di attributi, infatti, il giudizio risulta non raggiungere la sufficienza; particolarmente significativo è il giudizio poco positivo in merito al suo carattere stimolante. Non risultano differenze significative dalla disaggregazione dei dati riportati in tabelle 1-A6 e 2-A6 in appendice, solo per il giudizio sulla bellezza esprimono valori superiori al 6 gli studenti universitari, i lavoratori, i NEET e gli stranieri. Il confronto con il 2019 mette in evidenza per i soli studenti universitari un peggioramento complessivo nella valutazione di Piacenza.

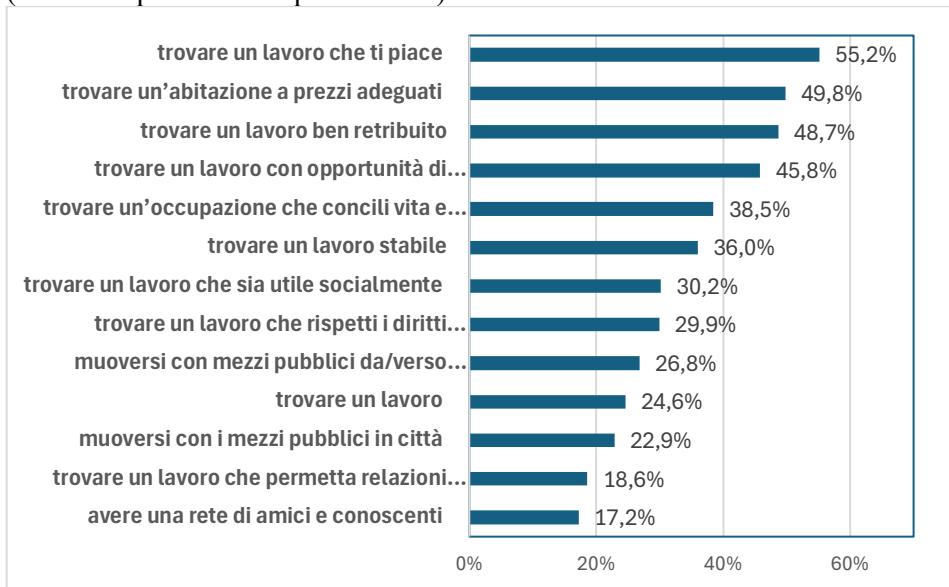
Figura 28 - Come valuti Piacenza

(valori medi, scala da 1 a 10 in base alle diverse coppie di attributi)



Un ulteriore giudizio su Piacenza si ricava dalla **Figura 29**: più del 45% degli intervistati ritiene per nulla o poco facile trovare un lavoro che dia opportunità di carriera, ben retribuito e che piaccia (in questo caso la percentuale sale al 55,2%). Anche trovare un'abitazione a prezzi adeguati viene ritenuto per nulla o poco facile da quasi il 50% degli intervistati. Al contrario, giudizi mediamente più positivi si hanno per avere una rete di amici e conoscenti, avere un lavoro che consenta relazioni sociali, muoversi con mezzi pubblici. Da notare che anche trovare lavoro non è considerato difficile, in base a quanto detto prima, quello che rileva pertanto è la qualità del lavoro stesso.

Figura 29 - Secondo te a Piacenza, quanto è facile
(valori % “per nulla” e “poco facile”)



La disaggregazione per genere mostra che la difficoltà risulta maggiore per le donne per tutte le attività considerate (Tabella 73).

Tabella 73 - Secondo te a Piacenza, quanto è facile
(valori % “per nulla” e “poco facile”, per genere)

% “per nulla” e “poco facile”	Femmine	Maschi	Totale
Trovare un lavoro che ti piace	61,2%	47,5%	55,2%
Trovare un'abitazione a prezzi adeguati	56,5%	40,8%	49,8%
Trovare un lavoro ben retribuito	54,8%	40,1%	48,7%
Trovare un lavoro che offre opportunità di carriera	52,4%	37,2%	45,8%
Trovare un'occupazione che concili tempi di vita e di lavoro	43,8%	30,8%	38,5%
Trovare un lavoro stabile	42,1%	27,6%	36,0%
Trovare un lavoro che sia utile socialmente	34,0%	24,5%	30,2%
Trovare un lavoro che garantisca i diritti sindacali e previdenziali	34,8%	22,9%	29,9%
Muoversi con i mezzi pubblici da o verso altre città	28,9%	24,0%	26,8%
Trovare un lavoro	30,9%	15,7%	24,6%
Muoversi con i mezzi pubblici in città	24,2%	20,7%	22,9%
Trovare un lavoro che permetta relazioni sociali	20,8%	15,4%	18,6%
Avere una rete di amici e conoscenti	19,3%	14,1%	17,2%

Anche l'occupazione (

Tabella 74) influenza in modo significativo il giudizio precedente: per gli studenti superiori la difficoltà risulta mediamente superiore alla media per quasi tutte le categorie (con l'eccezione di trovare amici e conoscenti e muoversi con i mezzi pubblici. Situazione opposta appare quella degli studenti universitari che pur mettendo nello stesso ordine i problemi riscontrati giudicano meno difficile la loro soluzione rispetto alla media. I lavoratori dal canto loro trovano più difficile trovare un'abitazione a prezzi adeguati, trovare un lavoro ben retribuito e che si concili con il tempo libero.

Tabella 74 - Secondo te a Piacenza, quanto è facile
(valori % “per nulla” e “poco facile”, per attività)

0	Scuola	Università	Lavoro	Neet	Totale
Trovare un lavoro che ti piace	63,7%	45,5%	53,2%	56,4%	55,2%
Trovare un'abitazione a prezzi adeguati	50,7%	40,7%	64,1%	69,2%	49,8%
Trovare un lavoro ben retribuito	52,9%	40,1%	54,0%	61,5%	48,7%
Trovare un lavoro che offra opportunità di carriera	53,4%	35,9%	44,7%	64,1%	45,8%
Trovare un'occupazione che concili tempi di vita e tempi di lavoro	41,3%	32,1%	41,9%	61,5%	38,5%
Trovare un lavoro stabile	39,2%	31,2%	35,9%	53,8%	36,0%
Trovare un lavoro che sia utile socialmente	33,3%	25,0%	30,7%	51,3%	30,2%
Trovare un lavoro che garantisca i diritti sindacali e previdenziali	32,9%	26,2%	28,7%	43,6%	29,9%
Muoversi con i mezzi pubblici da o verso altre città	27,3%	25,3%	28,4%	30,8%	26,8%
Trovare un lavoro	28,4%	20,9%	19,9%	48,7%	24,6%
Muoversi con i mezzi pubblici in città	20,5%	23,2%	27,6%	25,6%	22,9%
Trovare un lavoro che permetta relazioni sociali	18,3%	18,3%	18,3%	35,9%	18,6%
Avere una rete di amici e conoscenti	13,5%	19,0%	21,2%	35,9%	17,2%

Tabella 75 - Secondo te a Piacenza, quanto è facile
(valori % “per nulla” e “poco facile”, per provenienza)

% “per nulla” e “poco facile”	Piacenza	Resto Italia	Estero	Totale
Trovare un lavoro che ti piace	61,6%	41,7%	61,5%	55,2%
Trovare un’abitazione a prezzi adeguati	53,7%	41,6%	53,8%	49,8%
Trovare un lavoro ben retribuito	54,2%	36,2%	56,5%	48,7%
Trovare un lavoro che offra opport di carriera	52,1%	32,6%	51,9%	45,8%
Trovare un lavoro che concili tempi di vita e lavoro	41,0%	30,1%	49,2%	38,5%
Trovare un lavoro stabile	37,6%	29,5%	46,2%	36,0%
Trovare un lavoro che sia utile socialmente	32,4%	23,7%	37,4%	30,2%
Trovare lav che garantisca diritti sindacali e previd	31,8%	22,0%	42,4%	29,9%
Muoversi con i mezzi pubblici da o verso altre città	27,9%	24,0%	29,8%	26,9%
Trovare un lavoro	25,4%	18,0%	38,5%	24,6%
Muoversi con i mezzi pubblici in città	22,3%	20,1%	32,8%	22,9%
Trovare un lavoro che permetta relazioni sociali	18,4%	14,1%	32,4%	18,7%
Avere una rete di amici e conoscenti	14,3%	17,7%	29,8%	17,2%

Tabella 76bis - Secondo te a Piacenza, quanto è facile
(valori % “per nulla” e “poco facile”, per provenienza)

% “per nulla” e “poco facile”	da più di 5 anni	da meno di 5 anni	non vivi a Piacenza	Totale
Trovare un lavoro che ti piace	61,8%	53,3%	35,1%	55,2%
Trovare un’abitazione a prezzi adeguati	53,9%	52,5%	34,2%	49,8%
Trovare un lavoro ben retribuito	54,3%	50,3%	28,8%	48,7%
Trovare un lavoro che offra opport di carriera	52,0%	43,9%	26,9%	45,8%
Trovare un lavoro che concili tempi di vita e lavoro	41,3%	43,6%	24,8%	38,5%
Trovare un lavoro stabile	38,4%	38,6%	26,0%	36,0%
Trovare un lavoro che sia utile socialmente	32,4%	33,1%	20,6%	30,2%
Trovare lav che garantisca diritti sindacali e previd	31,7%	35,3%	19,7%	29,9%
Muoversi con i mezzi pubblici da o verso altre città	28,3%	30,6%	19,0%	26,8%
Trovare un lavoro	25,8%	31,1%	15,0%	24,6%
Muoversi con i mezzi pubblici in città	22,1%	30,8%	18,5%	22,9%
Trovare un lavoro che permetta relazioni sociali	18,2%	27,8%	12,2%	18,6%
Avere una rete di amici e conoscenti	14,3%	32,8%	13,8%	17,2%

Per i soli giovani stranieri la maggior difficoltà si incontra nell'espletare le procedure per ottenere il permesso di soggiorno, seguito da partecipare a un corso di lingua e ottenere il codice fiscale. (Tabella 77).

Tabella 77 - Secondo te a Piacenza, quanto è facile

(valori %; solo stranieri)

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo	Non so	Totale
Espletare le procedure per ottenere il permesso di soggiorno	29,1%	28,3%	23,9%	2,6%	3,0%	13,0%	100%
Ottenere il codice fiscale	9,1%	21,7%	37,8%	10,0%	8,7%	12,6%	100%
Partecipare a un corso di lingua italiana	8,3%	25,2%	35,7%	10,4%	5,7%	14,8%	100%

7. Un focus sui giovani piacentini che lavorano

Un particolare focus sulle caratteristiche e condizioni di lavoro è stato effettuato prendendo in considerazione solo i giovani lavoratori piacentini (esclusi studenti lavoratori con priorità di studio) per un totale di 434 giovani.

7.1 Tipologia di lavoro e contratto

Come risulta dalla Figura 30, oltre il 70% dei lavoratori svolge un lavoro alle dipendenze.

Figura 30 - Tipologia di lavoro svolto

(valori %)



Le differenze di genere pur restando l'attività largamente prevalente quella del lavoro dipendente mostrano per le donne quote maggiori rispetto alla media per il lavoro autonomo come socio di una cooperativa, la collaborazione coordinata e continuativa e la prestazione d'opera occasionale (Tabella 78)

Tabella 78 - Tipologia di lavoro svolto per genere

(valori % per genere)

Tipo di lavoro	Femmine	Maschi	Totale
lavoro alle dipendenze	77,1%	85,2%	79,8%
lavoro autonomo come socio di cooperativa	6,3%	2,8%	4,9%
collaborazione coordinata e continuativa	4,6%	3,4%	4,1%
prestazione d'opera occasionale	4,9%	2,3%	4,1%
lavoro autonomo come libero professionista	3,9%	2,8%	3,4%
lavoro in proprio	1,8%	1,7%	2,2%
lavoro autonomo come imprenditore	1,1%	1,1%	1,1%
lavoro autonomo come coadiuvante nell'azienda familiare	0,4%	0,6%	0,4%
Totale	100%	100%	100%

Il lavoro dipendente risulta maggiormente prevalente per i piacentini specialmente rispetto ai lavoratori stranieri che mostrano quote rilevanti di prestatori occasionali d'opera (13,9%), lavoratori in proprio (11,1%) e lavoratori come soci di cooperative (8,3%).

Tabella 79 - Tipologia di lavoro svolto per luogo di provenienza
(valori % per provenienza)

Tipo di lavoro	Piacenza	Resto Italia	Estero	Totale
lavoro alle dipendenze	83,3%	79,6%	55,6%	79,8%
lavoro autonomo come socio di cooperativa	4,2%	5,4%	8,3%	4,9%
collaborazione coordinata e continuativa	3,8%	4,2%	5,6%	4,1%
prestazione d'opera occasionale	2,3%	4,8%	13,9%	4,1%
lavoro autonomo come libero professionista	3,8%	3,0%	2,8%	3,4%
lavoro in proprio	1,5%	1,2%	11,1%	2,2%
lavoro autonomo come imprenditore	1,1%	0,6%	2,8%	1,1%
lavoro autonomo come coadiuvante	0,0%	1,2%	0,0%	0,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tra i giovani di età compresa tra i 18 e i 19 anni si riduce notevolmente la quota dei lavoratori dipendenti (38,5%) mentre aumentano le percentuali delle collaborazioni coordinate e continuative, le prestazioni occasionali d'opera e il lavoro come socio di cooperativa. Al crescere dell'età queste tendenze si invertono, con l'aumento del lavoro autonomo rispetto a tutte le altre tipologie (Tabella 80).

Tabella 80 - Tipologia di lavoro svolto per età
(valori % per genere)

Tipo di lavoro	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
lavoro alle dipendenze	38,5%	75,6%	82,1%	79,8%
lavoro autonomo come socio di cooperativa	7,7%	6,4%	4,5%	4,9%
collaborazione coordinata e continuativa	15,4%	2,6%	4,0%	4,1%
prestazione d'opera occasionale	15,4%	9,0%	2,7%	4,1%
lavoro autonomo come libero professionista	7,7%	2,6%	3,5%	3,4%
lavoro in proprio	7,7%	1,3%	2,1%	2,2%
lavoro autonomo come imprenditore	7,7%	1,3%	0,8%	1,1%
lavoro autonomo come coadiuvante	0,0%	1,3%	0,3%	0,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

Non vi sono differenze significative per quanto riguarda la quota di lavoratori autonomi a seconda del titolo di studio (Tabella 81). Da notare che i liberi professionisti e le collaborazioni coordinate e continuative sono in proporzione superiore alla media tra i laureati.

Tabella 81 - Tipologia di lavoro svolto per titolo di studio
(valori % per titolo di studio)

Tipo di lavoro	Laurea e oltre	Diploma e meno	Totale
lavoro alle dipendenze	79,6%	80,1%	79,8%
lavoro autonomo come socio di cooperativa	5,1%	4,7%	4,9%
collaborazione coordinata e continuativa	5,9%	1,9%	4,1%
prestazione d'opera occasionale	3,1%	5,2%	4,1%
lavoro autonomo come libero professionista	4,7%	1,9%	3,4%
lavoro in proprio	0,4%	4,3%	2,1%
lavoro autonomo come imprenditore	0,8%	1,4%	1,1%
lavoro autonomo come coadiuvante	0,4%	0,5%	0,4%
Totale	100%	100%	100%

Per il 66,6% dei casi il rapporto di lavoro risulta regolato contratti a tempo indeterminato, mentre il 29,7% è regolato da contratti a termine (Tabella 82).

Tabella 82 - Modalità di regolazione del rapporto di lavoro

Tipo di contratto	N.	%
Contratto a tempo indeterminato	274	66,6%
Contratto a termine	122	29,7%
Accordo verbale	11	2,7%
Non so	4	1,0%
Totale	411	100%

La quota di contratti a termine aumenta per le donne (Tabella 83).

Tabella 83 - Modalità di regolazione del rapporto di lavoro per genere

Tipo di contratto	Femmine	Maschi	Totale
Contratto a tempo indeterminato	63,4%	72,5%	66,6%
Contratto a termine	32,5%	25,6%	29,7%
Accordo verbale	2,8%	1,3%	2,7%
Non so	1,2%	0,6%	1,0%
Totale	100%	100%	100%

Molto più diffusi della media (oltre il 44 %) risultano i contratti a termine tra i lavoratori stranieri (Tabella 84).

Tabella 84 - Modalità di regolazione del rapporto di lavoro per provenienza
(valori % per provenienza)

Tipo di contratto	Piacenza	Resto Italia	Estero	Totale
Contratto a tempo indeterminato	71,6%	61,5%	51,9%	66,6%
Contratto a termine	25,0%	34,5%	44,4%	29,7%
Accordo verbale	2,5%	2,7%	3,7%	2,7%
Non so	0,8%	1,4%	0,0%	1,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

I contratti a tempo determinato risultano più diffusi tra i giovani, specialmente tra 20 e 24 anni di età, mentre l'accordo verbale riguarda il 20,0% dei giovani di età compresa tra i 18 e i 19 anni (**Tabella 85**).

Tabella 85 - Modalità di regolazione del rapporto di lavoro per età
(valori % età)

Tipo di contratto	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Contratto a tempo indeterminato	30,0%	42,6%	72,7%	66,6%
Contratto a termine	40,0%	50,0%	25,2%	29,7%
Accordo verbale	20,0%	7,4%	1,2%	2,7%
Non so	10,0%	0,0%	0,9%	1,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

La quota di lavoratori a tempo indeterminato risulta maggiore della media tra i diplomati rispetto ai laureati (**Tabella 86**).

Tabella 86 - Modalità di regolazione del rapporto di lavoro per titolo di studio
(valori % per titolo di studio)

Tipo di contratto	Laurea e oltre	Diploma	Totale
Contratto a tempo indeterminato	66,8%	66,5%	66,6%
Contratto a termine	29,2%	30,3%	29,7%
Accordo verbale	2,2%	3,2%	2,7%
Non so	1,8%	0,0%	1,0%
Totale	100%	100%	100%

Da notare infine che la quota di lavoratori con contratto di lavoro risulta maggiore sia per quelli con reddito alto sia per quelli con reddito basso. Per i contratti a tempo indeterminato la quota maggiore di lavoratori ha un reddito medio (**Tabella 87**)

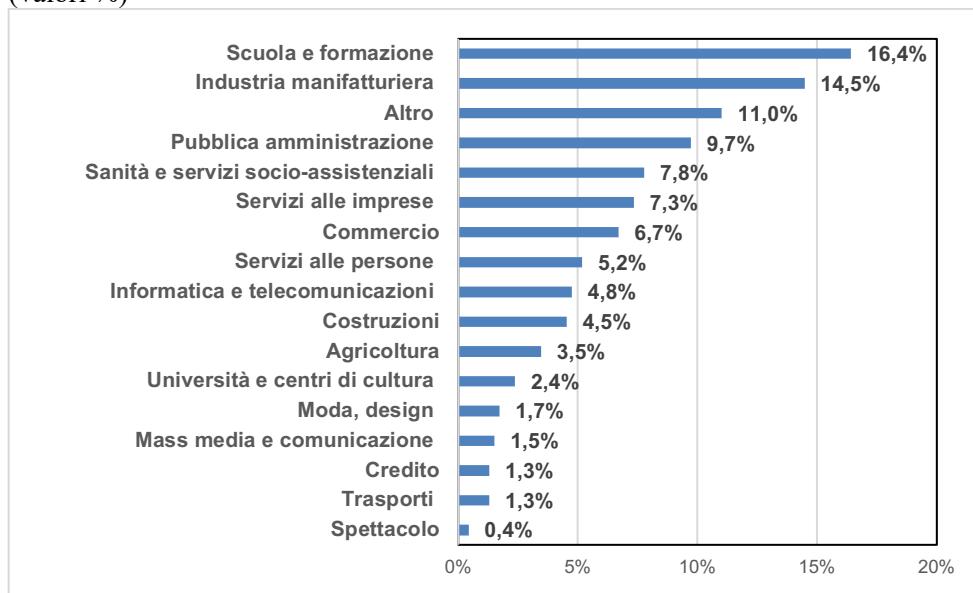
Tabella 87 - Modalità di regolazione del rapporto di lavoro per classi di reddito
(valori % per classi di reddito)

Tipo di contratto	Reddito Alto	Reddito Medio	Reddito Basso	Totale
Contratto a tempo indeterminato	65,3%	70,4%	59,8%	66,6%
Contratto a termine	29,5%	26,4%	37,1%	29,7%
Accordo verbale	4,2%	1,9%	3,1%	2,7%
Non so	1,1%	1,4%	0,0%	1,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

7.2 Settore di lavoro

Figura 31 - In quale settore lavori?

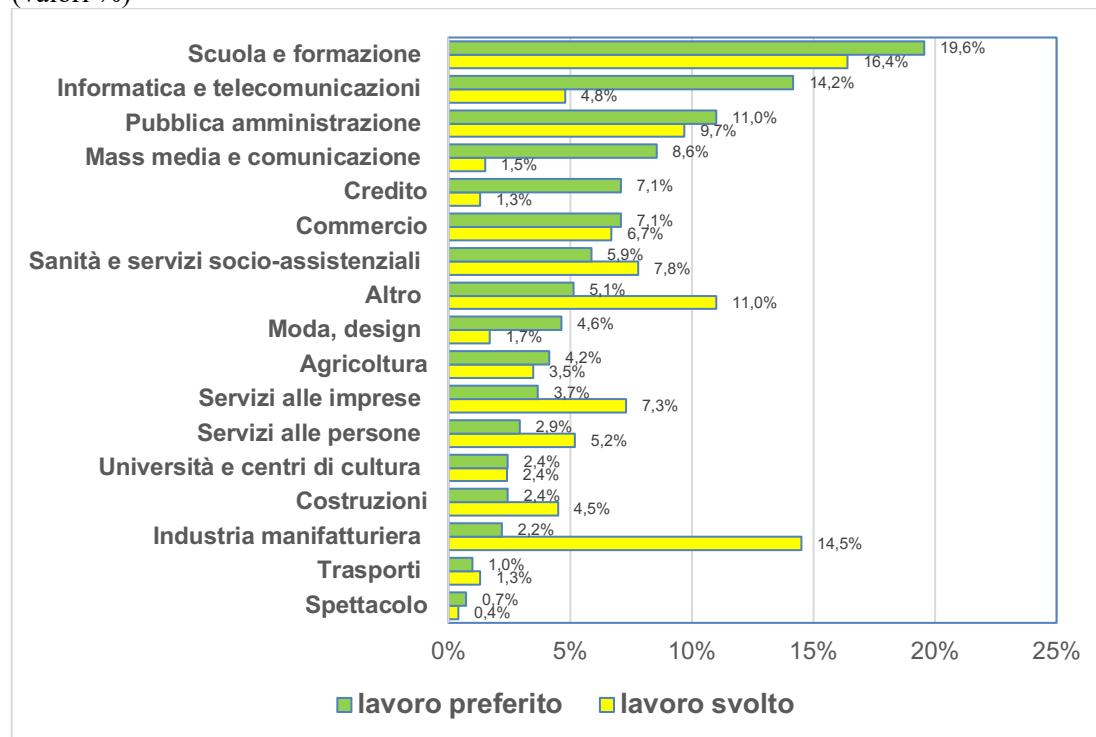
(valori %)



Con percentuali superiori al 9% del totale i settori prevalenti risultano nell'ordine: la scuola e la formazione, l'industria manifatturiera, le altre attività e la Pubblica amministrazione per un totale di oltre il 51,6 % dei lavoratori (Figura 31). Seguono con percentuali comprese tra il 5% e l'8% il commercio, i servizi alle imprese i servizi socioassistenziali.

La Figura 32 mette in luce che esistono notevoli differenze tra il lavoro svolto e quello preferito; in particolare si hanno percentuali di lavoro svolto superiori al lavoro preferito per: servizi alle persone, servizi alle imprese, attività socio assistenziali; al contrario si hanno percentuali di preferenze superiori al lavoro effettivamente svolto per moda e design, spettacolo, comunicazioni, costruzioni, informatica e telecomunicazioni

Figura 32 – Settore di lavoro svolto e settore di lavoro preferito
(valori %)



Dalla Tabella 88 risulta che vi sono marcate differenze settoriali tra uomini e donne. I primi si concentrano soprattutto nella manifattura e nella Pubblica Amministrazione, seguiti da informatica e dalle costruzioni, mentre per le seconde prevale l'occupazione nella scuola e nella formazione, dove lavorano poco più del 3% degli uomini. Da notare, sempre per le donne i valori superiori alla media per i servizi socioassistenziali, i servizi alle imprese, il commercio e i servizi alle persone.

Tabella 88 - Settore lavorativo per genere
(valori % per genere)

Settore in cui lavori	Femmine	Maschi	Totale
Scuola e formazione	24,9%	3,4%	16,4%
Industria manifatturiera	6,4%	26,7%	14,5%
Altro	11,7%	10,2%	11,0%
Pubblica amministrazione	7,8%	12,5%	9,7%
Sanità e servizi socioassistenziali	9,6%	5,1%	7,8%
Servizi alle imprese	8,2%	6,3%	7,3%
Commercio	8,9%	3,4%	6,7%
Servizi alle persone	7,1%	2,3%	5,2%
Informatica e telecomunicazioni	2,1%	8,5%	4,8%
Costruzioni	3,6%	6,3%	4,5%
Agricoltura	2,1%	5,1%	3,5%
Università e centri di cultura	2,5%	2,3%	2,4%
Moda, design	1,8%	1,7%	1,7%
Mass media e comunicazione	1,4%	1,7%	1,5%
Trasporti	1,1%	1,7%	1,3%
Credito	0,4%	2,3%	1,3%
Spettacolo	0,4%	0,6%	0,4%
Totale	100%	100%	100%

I lavoratori piacentini risultano occupati prevalentemente industria manifatturiera, nella scuola e formazione e nella PA. Anche i lavoratori originari di altri luoghi d'Italia sono impiegati nella scuola e formazione e nella manifattura ma una quota rilevante risulta impiegata nei servizi socioassistenziali (che occupano il secondo posto in graduatoria) e nel commercio. La quota largamente maggiore dei lavoratori esteri risulta infine impiegata nella manifattura, seguita dalle costruzioni e dalla PA, da notare in questo caso la quota rilevante (25,0%) di lavoratori occupati in altre attività.

Tabella 89 - Settore lavorativo per provenienza
(valori % per provenienza)

Settore in cui lavori	Piacenza	Resto Italia	Estero	Totale
Scuola e formazione	14,6%	22,2%	2,8%	16,4%
Industria manifatturiera	16,9%	9,0%	22,2%	14,5%
Altro	9,6%	10,2%	25,0%	11,0%
Pubblica amministrazione	11,2%	7,8%	8,3%	9,7%
Sanità e servizi socioassistenziali	6,2%	10,8%	5,6%	7,8%
Servizi alle imprese	7,3%	8,4%	2,8%	7,3%
Commercio	8,1%	5,4%	2,8%	6,7%
Servizi alle persone	5,8%	4,8%	2,8%	5,2%
Informatica e telecomunicazioni	5,8%	2,4%	8,3%	4,8%
Costruzioni	3,5%	5,4%	8,3%	4,5%
Agricoltura	3,5%	3,6%	2,8%	3,5%
Università e centri di cultura	1,9%	3,0%	2,8%	2,4%
Moda, design	1,2%	2,4%	2,8%	1,7%
Mass media e comunicazione	1,5%	1,8%	0,0%	1,5%
Trasporti	1,9%	0,6%	0,0%	1,3%
Credito	0,8%	1,8%	2,8%	1,3%
Spettacolo	0,4%	0,6%	0,0%	0,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

I lavoratori più giovani lavorano per il 50% nella manifattura, seguiti dal 16,7% nell'agricoltura, mentre commercio e spettacolo occupano un ulteriore 8% ciascuno. (Tabella 90). L'industria manifatturiera e la scuola e formazione occupano i primi posti per i lavoratori di età compresa tra 20 e i 24 anni, mentre per i lavoratori con più di 25 anni la maggiore occupazione si ha nella scuola e formazione, nella PA e nei servizi socioassistenziali.

Tabella 90 - Settore lavorativo per età

(valori % per età)

Settore in cui lavori	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Scuola e formazione	0,0%	17,8%	17,6%	16,4%
Industria manifatturiera	50,0%	23,3%	11,0%	14,5%
Altro	8,3%	12,3%	11,3%	11,0%
Pubblica amministrazione	0,0%	2,7%	12,4%	9,7%
Sanità e servizi socioassistenziali	0,0%	4,1%	9,2%	7,8%
Servizi alle imprese	0,0%	5,5%	7,8%	7,3%
Commercio	8,3%	5,5%	5,8%	6,7%
Servizi alle persone	8,3%	6,8%	4,3%	5,2%
Informatica e telecomunicazioni	0,0%	2,7%	5,2%	4,8%
Costruzioni	0,0%	4,1%	4,6%	4,5%
Agricoltura	16,7%	5,5%	2,6%	3,5%
Università e centri di cultura	0,0%	1,4%	2,9%	2,4%
Moda, design	0,0%	1,4%	2,0%	1,7%
Mass media e comunicazione	0,0%	2,7%	1,2%	1,5%
Trasporti	0,0%	1,4%	1,2%	1,3%
Credito	0,0%	2,7%	0,6%	1,3%
Spettacolo	8,3%	0,0%	0,3%	0,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

In base alla Tabella 91, i laureati risultano prevalentemente occupati nella scuola e nella PA, mentre per i diplomati prevale l'industria manifatturiera. Inoltre, la quota di diplomati che lavora nell'informatica è largamente superiore a quella dei laureati (7,7% contro 2,4%).

Tabella 91 - Settore lavorativo per titolo di studio

(valori % per titolo di studio)

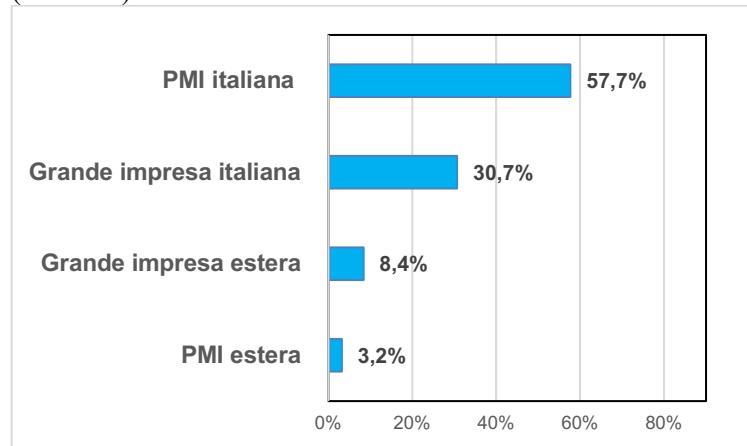
Settore in cui lavori	Laurea e oltre	Diploma	Totale
Scuola e formazione	21,3%	10,5%	16,4%
Industria manifatturiera	8,7%	21,5%	14,5%
Altro	9,1%	13,4%	11,0%
Pubblica amministrazione	12,2%	6,7%	9,7%
Sanità e servizi socioassistenziali	7,9%	7,7%	7,8%
Servizi alle imprese	8,3%	6,2%	7,3%
Commercio	5,1%	8,6%	6,7%
Servizi alle persone	6,3%	3,8%	5,2%
Informatica e telecomunicazioni	2,4%	7,7%	4,8%
Costruzioni	5,9%	2,9%	4,5%
Agricoltura	2,4%	4,8%	3,5%
Università e centri di cultura	3,9%	0,5%	2,4%
Moda, design	2,0%	1,4%	1,7%
Mass media e comunicazione	1,6%	1,4%	1,5%
Trasporti	0,8%	1,9%	1,3%
Credito	2,0%	0,5%	1,3%
Spettacolo	0,4%	0,5%	0,4%
Totale	100%	100%	100%

7.3 Tipologia dell'impresa

Oltre il 56% dei lavoratori è occupato in una PMI italiana, mentre le grandi imprese italiane (30,7%) e estere (8,4%) occupano la quasi totalità dei restanti lavoratori (Figura 33).

Figura 33 - Tipo di impresa

(valori %)



Praticamente irrilevanti risultano le differenze per genere (Tabella A47, pag. 177). La quota di lavoratori piacentini che lavorano in una PMI italiana risulta maggiore della media mentre i lavoratori originari nel resto d'Italia o stranieri lavorano in quote superiori alla media nelle grandi imprese sia italiane sia estere. Da notare infine che il 14,8% dei lavoratori esteri lavora in una PMI estera (Tabella 92).

Tabella 92 - Tipo di impresa per provenienza
(valori % per provenienza)

Tipo di impresa	Piacenza	Resto Italia	Esteri	Totale
PMI italiana	61,4%	55,8%	37,0%	57,7%
PMI estera	2,6%	2,0%	14,8%	3,2%
Grande impresa italiana	30,5%	29,9%	37,0%	30,7%
Grande impresa estera	5,6%	12,2%	11,1%	8,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

La disaggregazione per età (Tabella 93) mette in luce che fermo restando che al primo posto si trovano sempre le PMI italiane, i più giovani lavorano in percentuale sopra la media nelle imprese estere (sia grandi imprese sia PMI), i giovani di età compresa tra i 20e i 24 anni lavorano in percentuali superiore alla media nelle PMI italiane e nelle grandi imprese estere, mentre infine i lavoratori con più di 25 anni lavorano in percentuali sopra la media nelle grandi imprese italiane.

Tabella 93 - Tipo di impresa per età
(valori % per età)

Tipo di impresa	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
PMI italiana	60,0%	68,7%	55,5%	57,7%
PMI estera	10,0%	3,0%	3,0%	3,2%
Grande impresa italiana	10,0%	14,9%	34,5%	30,7%
Grande impresa estera	20,0%	13,4%	7,0%	8,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

I laureati lavorano in quote maggiori della media nelle grandi imprese italiane mentre i diplomati sempre con quote sopra la media si concentrano sia nelle PMI italiane sia nelle grandi imprese estere (Tabella 94).

Tabella 94 - Tipo di impresa per titolo di studio
(valori % per titolo di studio)

Tipo di impresa	laurea	diploma	Totale
PMI italiana	54,0%	62,4%	57,7%
PMI estera	3,1%	3,3%	3,2%
Grande impresa italiana	36,3%	23,8%	30,7%
Grande impresa estera	6,6%	10,5%	8,4%
Totale	100%	100%	100%

Infine, i lavoratori con reddito più alto lavorano in quota maggiore nelle PMI italiane, quelli con reddito medio nelle grandi imprese italiane e quelli con reddito basso nelle imprese estere sia grandi sia piccole (Tabella 95).

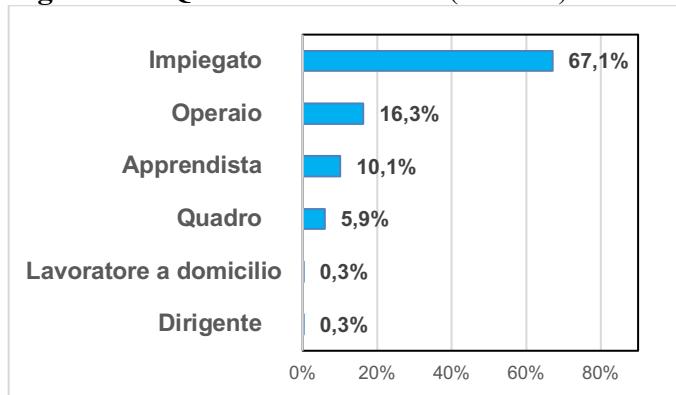
Tabella 95 - Tipo di impresa per reddito (valori % per classi di reddito)

Tipo di impresa	Reddito Alto	Reddito Medio	Reddito Basso	Totale
PMI italiana	62,1%	56,8%	55,2%	57,7%
PMI estera	5,3%	0,9%	6,3%	3,2%
Grande impresa italiana	24,2%	36,2%	25,0%	30,7%
Grande impresa estera	8,4%	6,1%	13,5%	8,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

7.4 Qualifica

Il 67,1% dei lavoratori ha la qualifica di impiegato, seguono gli operai (16,3%) e gli apprendisti (10,1%). I quadri rappresentano solo il 5,9% del totale. (Figura 34).

Figura 34 - Qualifica lavorativa (valori %)



Tra le donne la qualifica prevalente è quella di impiegata mentre tra gli aumenta la quota di operai, pur restando gli impiegati in misura largamente maggiore. Da notare la quota leggermente maggiore dei quadri tra le donne rispetto agli uomini (Tabella 96).

Tabella 96 - Qualifica lavorativa per genere (valori % per genere)

Inquadramento	Femmine	Maschi	Totale
Dirigente	0,0%	0,7%	0,3%
Quadro	5,9%	6,0%	5,9%
Impiegato	72,6%	59,6%	67,1%
Operaio	10,0%	25,2%	16,3%
Apprendista	11,0%	8,6%	10,1%
Lavoratore a domicilio	0,5%	0,0%	0,3%
Totale	100%	100%	100%

I lavoratori piacentini mostrano una quota leggermente superiori rispetto alla media di dirigenti e quadri, mentre tra i lavoratori del resto d'Italia sono gli impiegati ad avere una quota maggiore rispetto alla media. I lavoratori esteri, infine, mostrano quote superiori alla media di operai e apprendisti (Tabella 97).

Tabella 97 - Qualifica lavorativa per provenienza
(valori % per provenienza)

Inquadramento	Piacenza	Resto Italia	Esteri	Totale
Dirigente	0,5%	0,0%	0,0%	0,3%
Quadro	5,4%	6,8%	5,0%	5,9%
Impiegato	67,9%	69,9%	40,0%	67,1%
Operaio	17,2%	12,0%	35,0%	16,3%
Apprendista	8,6%	11,3%	20,0%	10,1%
Lavoratore a domicilio	0,5%	0,0%	0,0%	0,3%
Totale	100%	100%	100%	100%

Come ipotizzabile al crescere dell'età diminuisce la quota degli operai e apprendisti e aumenta quella degli impiegati. Unica eccezione la quota l'elevata di quadri tra i più giovani.

Tabella 98 - Qualifica lavorativa per età
(valori % per età)

Inquadramento	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Dirigente	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%
Quadro	16,7%	3,4%	6,1%	5,9%
Impiegato	0,0%	52,5%	71,2%	67,1%
Operaio	50,0%	22,0%	14,6%	16,3%
Apprendista	33,3%	22,0%	7,4%	10,2%
Lavoratore a domicilio	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%
Totale	100%	100%	100%	100%

La quota di laureati con qualifica di impiegati è decisamente superiore alla media e lo stesso discorso vale per la quota di quadri. Al contrario, i lavoratori diplomati hanno una percentuale superiore alla media con la qualifica di operaio (Tabella 99).

Tabella 99 - Qualifica lavorativa per titolo di studio

Inquadramento	Laurea e oltre	Diploma	Totale
Dirigente	0,5%	0,0%	0,3%
Quadro	8,3%	2,9%	5,9%
Impiegato	76,5%	55,9%	67,1%
Operaio	3,9%	31,2%	16,3%
Apprendista	10,3%	10,0%	10,2%
Lavoratore a domicilio	0,5%	0,0%	0,3%
Totale	100%	100%	100%

Le qualifiche cui corrisponde in reddito alto sono quelle di dirigente, quadro e impiegato. Mentre sul lato opposto troviamo gli operai e gli apprendisti cui corrisponde una quota di lavoratori con reddito basso superiore alla media (Tabella 100).

Tabella 100 - Qualifica lavorativa per reddito del lavoratore

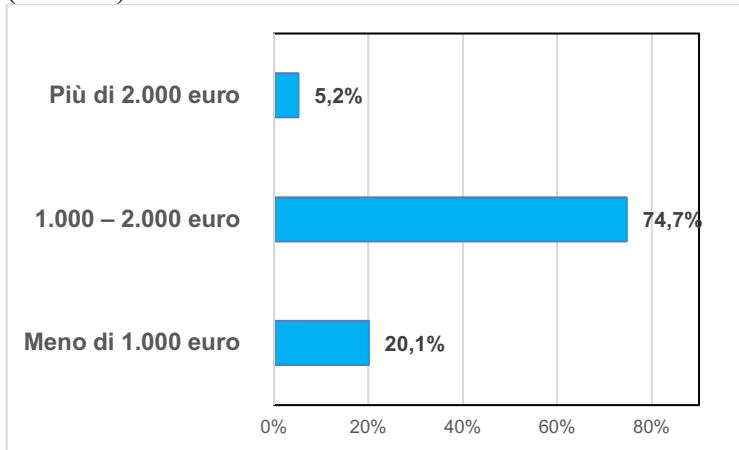
(valori % per classi di reddito)

Inquadramento	Reddito Alto	Reddito Medio	Reddito Basso	Totale
Dirigente	1,2%	0,0%	0,0%	0,3%
Quadro	9,6%	2,5%	10,5%	5,9%
Impiegato	71,1%	73,3%	48,8%	67,1%
Operaio	8,4%	14,9%	27,9%	16,4%
Apprendista	8,4%	9,4%	12,8%	10,0%
Lavoratore a domicilio	1,2%	0,0%	0,0%	0,3%
Totale	100%	100%	100%	100%

7.5 Stipendio

Oltre il 74% dei lavoratori dichiara di ricevere uno stipendio compreso tra i 1000 e 2000 euro, mentre più del 20 % dichiara di ricevere meno di 1000 euro (con più di 2000 si hanno solo 5,2% dei lavoratori)

Figura 35 - Stipendio netto mensile
(valori %)



Il genere influenza in modo significativo il livello dei salari, infatti le donne guadagnano nettamente meno degli uomini (Tabella 101).

Tabella 101 - Stipendio netto mensile per genere
(valori % per genere)

Stipendio	Femmine	Maschi	Totale
Meno di 1.000 euro	25,7%	11,4%	20,1%
1.000 – 2.000 euro	71,8%	79,5%	74,7%
Più di 2.000 euro	2,5%	9,1%	5,2%
Totale	100%	100%	100%

Come ipotizzabile il livello dello stipendio cresce al crescere dell'età (Tabella 102).

Tabella 102 - Stipendio netto mensile per età
(valori % per età)

Stipendio	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Meno di 1.000 euro	46,2%	38,5%	15,5%	20,1%
1.000 – 2.000 euro	53,8%	57,7%	78,9%	74,7%
Più di 2.000 euro	0,0%	3,8%	5,6%	5,2%
Totale	100%	100%	100%	100%

Controverso appare l'impatto del titolo di studio sul livello dello stipendio, in quanto la percentuale più alta di coloro che guadagnano tra i 1000 e 2000 euro si trova tra i laureati mentre i diplomati fanno registrare una percentuale maggiore tra chi guadagna più di 2000 euro mensili.

Tabella 103 - Stipendio netto mensile per titolo di studio
(valori % per titolo di studio)

Stipendio	laurea	diploma	Totale
Meno di 1.000 euro	17,3%	23,7%	20,1%
1.000 – 2.000 euro	78,4%	70,1%	74,7%
Più di 2.000 euro	4,3%	6,2%	5,2%
Totale	100%	100%	100%

Tabella 104 - Stipendio netto mensile per reddito
(valori % per classi di reddito)

Stipendio	alto	medio	basso	Totale
Meno di 1.000 euro	20,2%	17,3%	27,6%	20,1%
1.000 – 2.000 euro	72,5%	78,3%	67,6%	74,7%
Più di 2.000 euro	7,3%	4,4%	4,8%	5,2%
Totale	100%	100%	100%	100%

7.6 Soddisfazione nel lavoro

Analizzando i motivi di soddisfazione per il lavoro svolto troviamo al primo posto il rapporto con i colleghi (44,4 % di molto) e la stabilità del posto di lavoro (42%). Va segnalato però che per quanto riguarda il guadagno la percentuale di molto o abbastanza soddisfatti risulta pari solo a poco più della metà (54%), mentre i molto soddisfatti sono solo il 7%. Anche nel caso delle prospettive di carriere solo il 54% si ritiene molto o abbastanza soddisfatto.). Situazione in parte migliore si ha per quanto riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro e la conciliazione tra tempi di lavoro e vita con percentuali di molto o abbastanza soddisfatti pari a 75% e 69%, fermo restando che circa il 30% degli intervistati risulta per nulla o poco soddisfatto rispetto a questi due aspetti critici.

Figura 36 - Motivi di soddisfazione del proprio lavoro
(valori % per motivo e grado di soddisfazione)

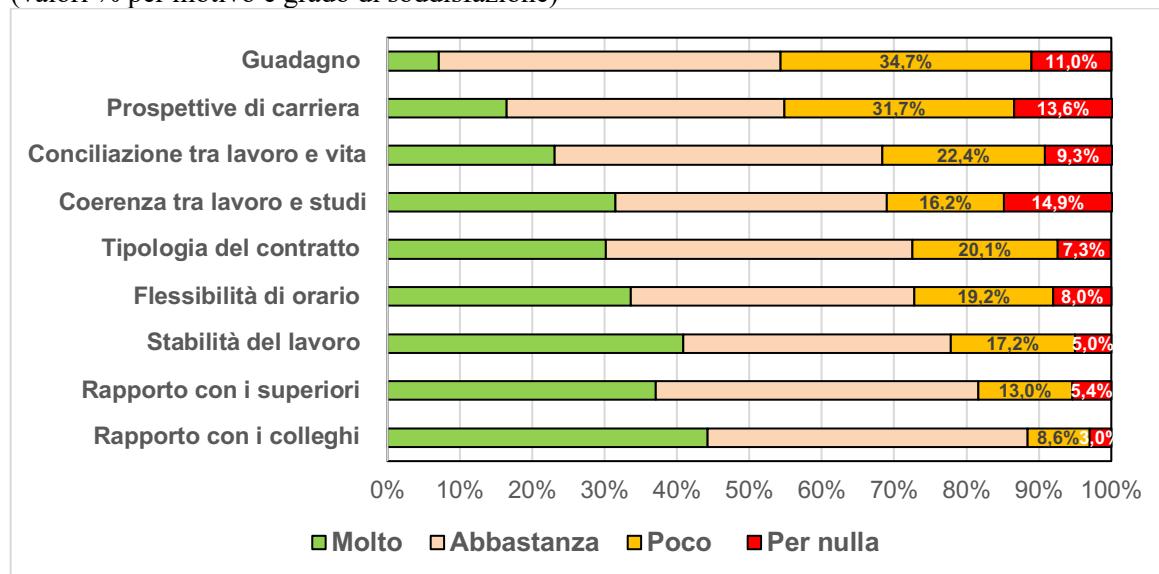


Tabella 105 - Motivi di soddisfazione del proprio lavoro

(valori % per motivo e grado di soddisfazione)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Guadagno	7,1%	47,2%	34,7%	11,0%	100%
Prospettive di carriera	16,4%	38,4%	31,7%	13,6%	100%
Conciliazione tra lavoro e vita	23,1%	45,3%	22,4%	9,3%	100%
Coerenza tra lavoro e studi	31,5%	37,5%	16,2%	14,9%	100%
Tipologia del contratto	30,2%	42,3%	20,1%	7,3%	100%
Flessibilità di orario	33,6%	39,2%	19,2%	8,0%	100%
Stabilità del lavoro	40,9%	36,9%	17,2%	5,0%	100%
Rapporto con i superiori	37,1%	44,5%	13,0%	5,4%	100%
Rapporto con i colleghi	44,2%	44,2%	8,6%	3,0%	100%

Analizzando in dettaglio i singoli motivi di soddisfazione si possono alcune differenze significative per genere, origine, età, titolo di studio.

Stabilità del lavoro

Risultano più soddisfatti: gli uomini, i lavoratori piacentini, i giovanissimi e i giovani con più di 25 anni e i diplomati (tabelle 2-5 Appendice 7).

Tipologia del contratto

la maggior soddisfazione si riscontra tra gli uomini, i lavoratori con più di 25 anni e i diplomati, mentre i meno soddisfatti sono i lavoratori stranieri (tabelle 6-9 Appendice 7).

Guadagno

In generale per quanto riguarda il guadagno risultano più soddisfatti gli uomini (le donne abbiano visto guadagnano in media di meno), i lavoratori piacentini, i lavoratori di età compresa tra 18 e 24 anni, i diplomati. (tabelle 10-13 Appendice 7).

Flessibilità di orario

Tra i più soddisfatti rispetto alla flessibilità di orario troviamo gli uomini, i lavoratori piacentini, i giovani tra i 20 e 24 anni, i diplomati (tabelle 14-17 Appendice 7).

Conciliazione tra lavoro e vita

Per quanto riguarda la conciliazione tra lavoro e vita si nota che la maggiore soddisfazione si ha per i lavoratori piacentini, per i giovani tra i 18 e i 24 anni. Non vi sono grandi differenze tra uomini e donne e tra diplomati e laureati (tabelle 18-21 Appendice 7).

Rapporti con i colleghi

La maggiore soddisfazione per quanto riguarda i rapporti con i colleghi si per: gli uomini, i lavoratori stranieri, mentre non risultano grandi differenze per età e titolo di studio (tabelle 22-25 Appendice 7).

Rapporto con i superiori

La maggiore soddisfazione per quanto riguarda il rapporto con i superiori si ha per gli uomini, i lavoratori sia piacentini sia del resto d'Italia, per i giovani tra i 18 e i 24 anni, non vi sono grandi differenze nel livello di soddisfazione tra maschi e femmine e tra laureati e diplomati (tabelle 26-29 Appendice 7).

Coerenza lavoro-studi

La maggior soddisfazione per quanto riguarda la coerenza tra lavoro svolto e studi effettuati si i lavoratori del resto d'Italia, i giovanissimi e i laureati mentre trascurabili risultano le differenze tra uomini e donne (tabelle 30-33 Appendice 7).

Prospettive di carriera

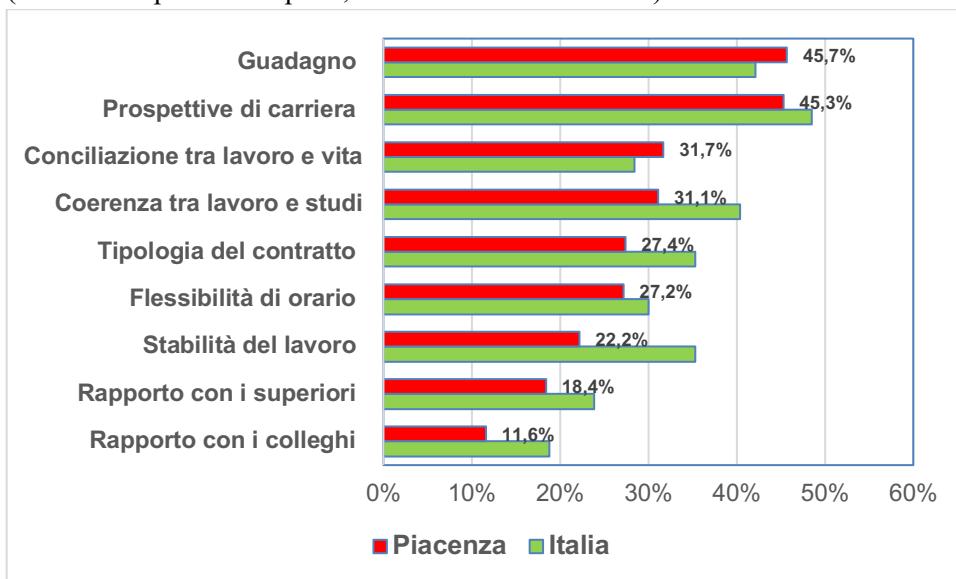
La soddisfazione per le prospettive di carriera risulta molto maggiore per gl' uomini rispetto alle donne, inoltre risultano più soddisfatti i lavoratori sia piacentini sia stranieri, i giovani tra i 18 e i 24 anni e i diplomati (tabelle 33-37 Appendice 7).

Tabella 106 - Motivi di soddisfazione del proprio lavoro

(valori % di per nulla e poco; confronto Piacenza-Italia)

	Piacenza	Italia
Guadagno	45,7%	42,1%
Prospettive di carriera	45,3%	48,5%
Conciliazione tra lavoro e vita	31,7%	28,4%
Coerenza tra lavoro e studi	31,1%	40,4%
Tipologia del contratto	27,4%	35,3%
Flessibilità di orario	27,2%	30,0%
Stabilità del lavoro	22,2%	35,3%
Rapporto con i superiori	18,4%	23,9%
Rapporto con i colleghi	11,6%	18,8%

Figura 37 - Motivi di soddisfazione del proprio lavoro
(valori % di per nulla e poco; confronto Piacenza-Italia)



Inoltre la criticità evidenziata in precedenza in tema di livello delle retribuzioni e possibilità di conciliare tempi di lavoro e tempi di vita risulta maggiore per i giovani piacentini rispetto alla media italiana.

7.7 Smart working

Figura 38 - Hai avuto/stai avendo esperienze di smart working?
(valori %)

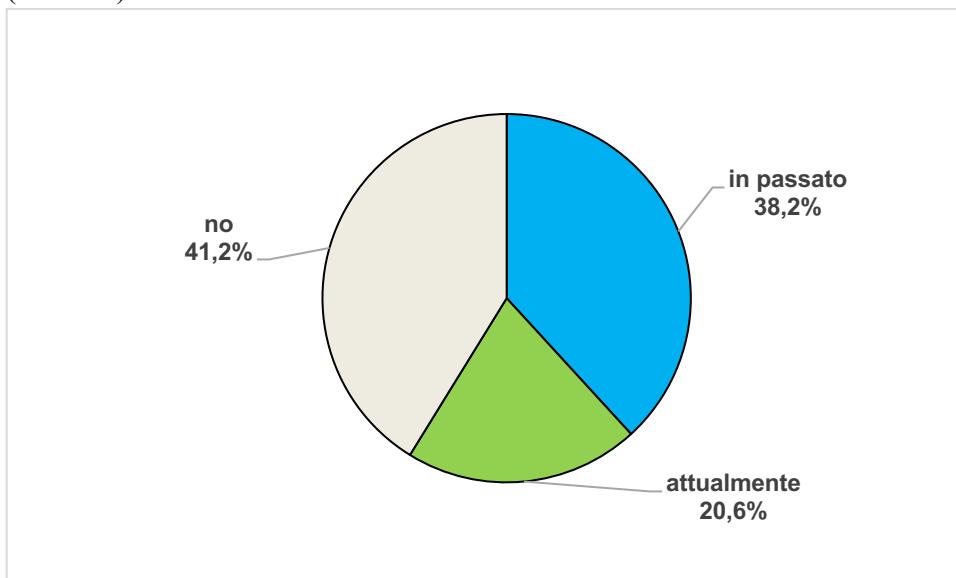


Tabella 107 - Hai avuto/stai avendo esperienze di smart working?

(valori % per genere, età, provenienza, titolo di studio)

	Sì, in passato	Sì, attualmente	No	Totale
Totale	38,2%	20,6%	41,2%	100%
Maschi	42,0%	17,6%	40,3%	100%
Femmine	36,3%	22,5%	41,2%	100%
Piacenza	35,7%	24,0%	40,3%	100%
Resto Italia	43,7%	16,8%	39,5%	100%
Estero	30,6%	13,9%	55,6%	100%
18-19	38,5%	23,1%	38,5%	100%
20-24	48,7%	14,1%	37,2%	100%
25 e oltre	36,0%	21,9%	42,1%	100%
laurea	38,4%	27,5%	34,1%	100%
diploma	37,9%	12,3%	49,8%	100%

Come risulta dalla Figura 38 e dalla

Tabella 107 in media più del 58% ha avuto o sta avendo esperienze di smart working. I lavoratori che hanno maggiormente sperimentato questa esperienza di lavoro risultano, maschi stranieri e con diploma.

Figura 39 - Quanto sei soddisfatto della tua esperienza di smart working?
(valori % su scala 1-10)

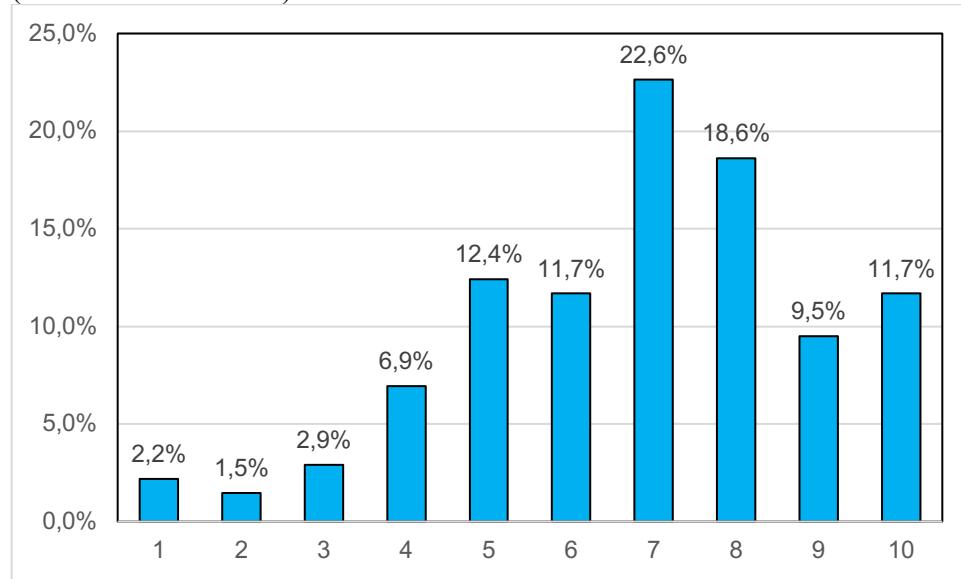


Tabella 108 - Quanto sei soddisfatto della tua esperienza di smart working?
(voto medio su scala da 1 a 10, per genere, attività, provenienza, titolo di studio)

TOTALE	6,8
Maschi	6,6
Femmine	7
Studenti scuole superiori	6,8
Studenti universitari	7,1
Lavoratori	6,9
Neet	6,3
Piacenza	6,9
Resto Italia	6,9
Ester	6,0
18-19	5,6
20-24	6,7
25 e oltre	6,9
laurea	7,1
diploma	6,5

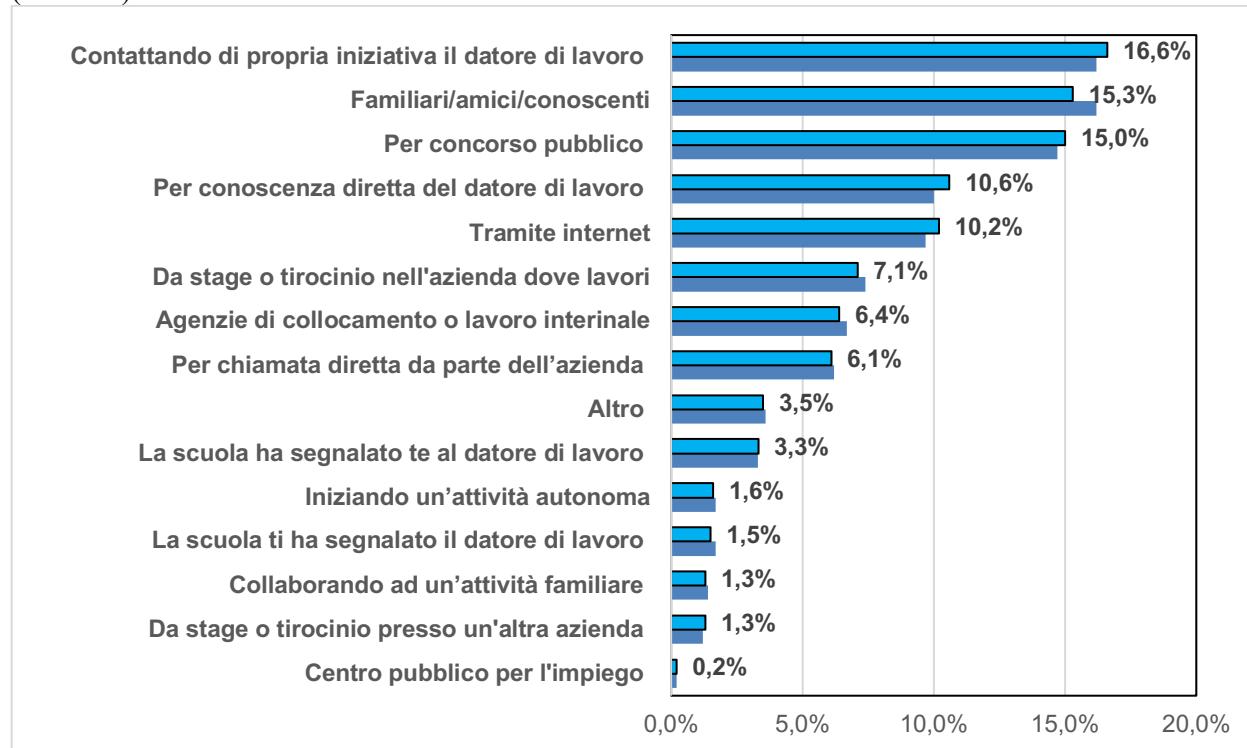
Mediamente il livello di soddisfazione risulta abbastanza elevato: oltre il 60% dei lavoratori da un voto superiore a 7 (

Figura 39); la soddisfazione maggiore riguarda le femmine, i lavoratori piacentini e italiani, gli studenti universitari e i laureati (Tabella 108).

7.8 Percorso di accesso al lavoro

Figura 40 - In che modo hai trovato il tuo attuale lavoro?

(valori %)



Le modalità prevalenti attraverso cui è stato trovato l'attuale lavoro risultano a pari merito il contatto diretto con il datore di lavoro e il concorso pubblico (**Figura 40**).

Tabella 109 - In che modo hai trovato il tuo attuale lavoro?

(valori % per genere)

	Femmine	Maschi	Totale
Contattando di propria iniziativa il datore di lavoro	19,8%	11,6%	16,6%
Familiari/amici/conoscenti	16,1%	14,5%	15,3%
Per concorso pubblico	13,2%	17,9%	15,0%
Per conoscenza diretta del datore di lavoro	10,3%	11,0%	10,6%
Tramite internet	11,7%	8,1%	10,2%
Da stage o tirocinio nell'azienda dove lavori	7,3%	6,9%	7,1%
Agenzie di collocamento o lavoro interinale	4,0%	9,8%	6,4%
Per chiamata diretta da parte dell'azienda	7,0%	4,6%	6,1%
Altro	4,4%	2,3%	3,5%
La scuola ha segnalato te al datore di lavoro	1,5%	6,4%	3,3%
La scuola ti ha segnalato il datore di lavoro	1,1%	1,7%	1,6%
Iniziando un'attività autonoma	1,1%	2,3%	1,5%
Collaborando ad un'attività familiare	1,5%	1,2%	1,3%
Da stage o tirocinio presso un'altra azienda	1,1%	1,2%	1,3%
Centro pubblico per l'impiego	0,0%	0,6%	0,2%
Totale	100%	100%	100%

Per quanto riguarda le differenze di genere (Tabella 109) gli uomini hanno usato maggiormente il contatto diretto con il datore di lavoro, la segnalazione di familiari e amici, internet e la chiamata diretta da parte dell'azienda, al contrario le donne hanno utilizzato in misura maggiore rispetto agli uomini il concorso pubblico, la conoscenza diretta del datore di lavoro. Le agenzie di collocamento e la segnalazione da parte della scuola. Queste differenze sono ovviamente influenzate dalle differenze settoriali nell'occupazione tra uomini e donne.

Tabella 110 - In che modo hai trovato il tuo attuale lavoro?

(valori % per provenienza)

	Piacenza	Resto d'Italia	Esteri	Totale
Contattando di propria iniziativa il datore di lavoro	14,0%	22,1%	9,4%	16,6%
Familiari/amici/conoscenti	16,7%	12,3%	18,8%	15,3%
Per concorso pubblico	14,0%	18,4%	6,3%	15,0%
Per conoscenza diretta del datore di lavoro	12,1%	8,6%	9,4%	10,6%
Tramite internet	10,5%	9,8%	9,4%	10,2%
Da stage o tirocinio nell'azienda dove lavori	8,2%	4,9%	9,4%	7,1%
Agenzie di collocamento o lavoro interinale	7,0%	4,9%	9,4%	6,4%
Per chiamata diretta da parte dell'azienda	5,1%	8,0%	3,1%	6,1%
Altro	3,9%	2,5%	6,3%	3,5%
La scuola ha segnalato te al datore di lavoro	2,7%	3,1%	9,4%	3,3%
Iniziando un'attività autonoma	0,8%	2,5%	3,1%	1,6%
La scuola ti ha segnalato il datore di lavoro	1,6%	0,6%	6,3%	1,5%
Collaborando ad un'attività familiare	1,9%	0,6%	0,0%	1,3%
Da stage o tirocinio presso un'altra azienda	1,2%	1,8%	0,0%	1,3%
Centro pubblico per l'impiego	0,4%	0,0%	0,0%	0,2%
Totale	100%	100%	100%	100%

I lavoratori piacentini hanno usato maggiormente le segnalazioni di parenti e amici e la conoscenza diretta del datore di lavoro, mentre per i lavoratori del resto d'Italia prevalgono il contatto diretto e i concorsi pubblici. Da notare che la segnalazione da parte di parenti e amici è al primo posto per i lavoratori stranieri Tabella 110).

Tabella 111 - In che modo hai trovato il tuo attuale lavoro?

(valori % per titolo di studio)

	Laurea	Diploma	Totale
Contattando di propria iniziativa il datore di lavoro	19,7%	13,0%	16,6%
Familiari/amici/conoscenti	13,5%	17,3%	15,3%
Per concorso pubblico	20,1%	9,1%	15,0%
Per conoscenza diretta del datore di lavoro	10,2%	11,1%	10,6%
Tramite internet	11,5%	8,7%	10,2%
Da stage o tirocinio nell'azienda dove lavori	6,6%	7,7%	7,1%
Agenzie di collocamento o lavoro interinale	2,0%	11,5%	6,4%
Per chiamata diretta da parte dell'azienda	4,9%	7,2%	6,1%
Altro	4,1%	2,9%	3,5%
La scuola ha segnalato te al datore di lavoro	2,0%	4,8%	3,3%
Iniziando un'attività autonoma	1,6%	1,4%	1,6%
La scuola ti ha segnalato il datore di lavoro	1,2%	1,9%	1,5%
Collaborando ad un'attività familiare	1,6%	1,0%	1,3%
Da stage o tirocinio presso un'altra azienda	0,8%	1,9%	1,3%
Centro pubblico per l'impiego	0,0%	0,5%	0,2%
Totale	100%	100%	100%

I laureati hanno utilizzato maggiormente per trovare lavoro il concorso pubblico e il contatto diretto con il datore di lavoro, mentre tra i diplomati ha prevalso la segnalazione da parte di familiari e amici, oltre al contatto diretto con il datore di lavoro e l'uso di agenzie (Tabella 111).

Tabella 112 - In che modo hai trovato il tuo attuale lavoro?

(valori %; confronto Piacenza-Italia)

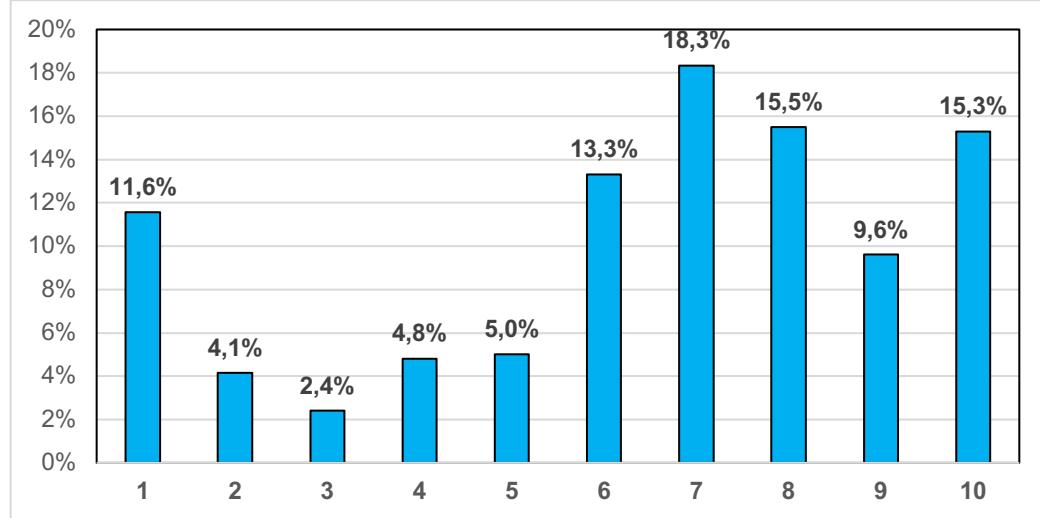
	Piacenza	Italia
Contattando di propria iniziativa il datore di lavoro	16,2%	10,8%
Familiari/amici/conoscenti hanno segnalato il tuo nome al datore di lavoro	15,3%	15,7%
Per concorso pubblico	15,0%	4,9%
Per conoscenza diretta del datore di lavoro	10,6%	9,0%
Tramite internet	10,2%	18,5%
A seguito di uno stage o tirocinio presso l'azienda in cui lavori ora	7,1%	4,8%
Attraverso agenzie private di collocamento o agenzie di lavoro interinale	6,4%	4,8%
Per chiamata diretta da parte dell'azienda	6,1%	6,5%
La scuola ha segnalato il tuo nome al datore di lavoro	3,3%	2,0%
Iniziando un'attività autonoma (da solo o con altri)	1,6%	5,9%
La scuola ha segnalato a te il nome del tuo datore di lavoro	1,5%	1,7%
Collaborando ad un'attività familiare	1,3%	6,0%
A seguito di uno stage o tirocinio presso un'altra azienda	1,3%	3,0%
Attraverso l'iscrizione al Centro pubblico per l'impiego o Informagiovani	0,2%	2,2%
Mettendo o rispondendo ad inserzioni sui giornali cartacei	0,0%	1,8%
Altro	3,5%	2,5%
Totale	100%	100%

Il confronto con l'Italia mette in luce alcune differenze significative a Piacenza prevalgono come si è visto il contatto diretto con il datore di lavoro e il concorso pubblico mentre in Italia troviamo al primo posto la ricerca su internet seguita dalla segnalazione da parte di famigliari e conoscenti, peraltro in percentuale simile a quella piacentina (**Tabella 112**).

7.9 Utilità degli studi

Gli studi effettuati sono ritenuti utili dalla grande maggioranza dei giovani lavoratori (oltre il 58% da un voto superiore al 7).

Figura 41 - Quanto sono stati utili gli studi che hai fatto per il tuo lavoro attuale?
(valori % su scala 1-10)



Da notare peraltro che quasi il 12% da un voto bassissimo, pari a 1 (Figura 41).

Tabella 113 - Quanto sono stati utili gli studi che hai fatto per il tuo lavoro attuale?
(voto medio su scala da 1 a 10)

Totale	6,4
Maschi	6,3
Femmine	6,5
Piacenza	6,3
Resto Italia	6,6
Estero	6,5
18-19	5,5
20-24	6,2
25 e oltre	6,5
Laurea	7,0
Diploma	5,8
Reddito alto	6,5
Reddito medio	6,4
Reddito basso	6,4

In base alla Tabella 113 risulta che un giudizio maggiormente positivo è dato dalle donne, dagli originari del resto d'Italia e dagli stranieri, dai laureati e da coloro che hanno un reddito più alto.

7.10 Tempo di ricerca del lavoro

Il tempo di attesa per trovare lavoro risulta molto basso: dalla Figura 42 risulta che il 60% ha trovato lavoro entro tre mesi dal termine degli studi (oltre il 25 % entro il primo mese).

Figura 42 - In quanti mesi hai trovato lavoro dopo la fine degli studi?
(valori %)

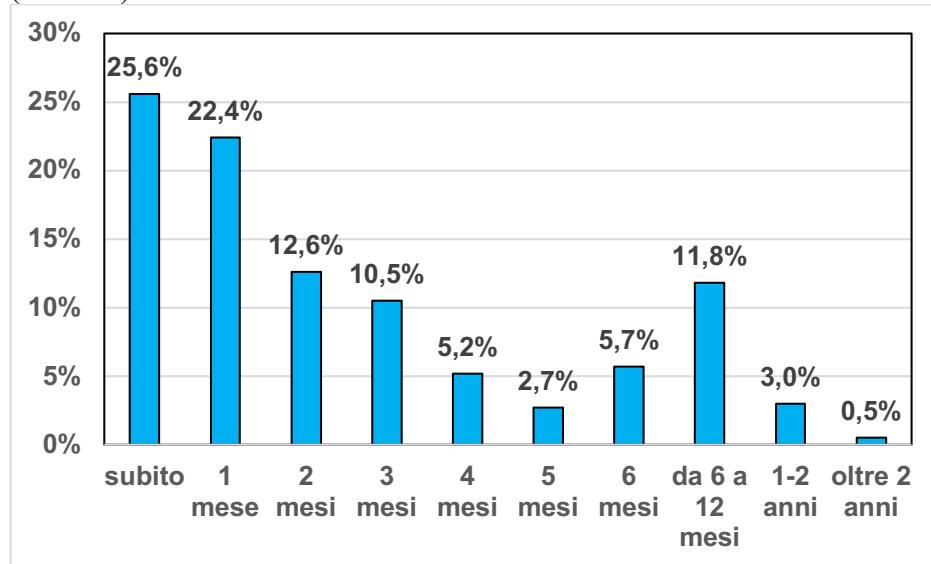


Tabella 114 - In quanti mesi hai trovato lavoro dopo la fine degli studi?
(valore medio di mesi, per genere, provenienza, età, titolo di studio, reddito)

Totale	3,6
Maschi	3,7
Femmine	3,4
Piacenza	3,4
Resto Italia	3,6
Ester	4,5
18-19	1,7
20-24	2,9
25 e oltre	3,7
laurea	3,4
diploma	3,7
reddito alto	3,0
medio	3,7
basso	3,8

Il tempo di attesa risulta maggiore per gli stranieri, i giovani con più di 25 anni e per coloro che hanno un reddito basso (Tabella 114).

Tabella 115 - In quanti mesi hai trovato lavoro dopo la fine degli studi?

(valore medio di mesi, confronto Piacenza 2019-Piacenza 2024)

mesi	2024	2019
Totale	3,6	4,2
Maschi	3,7	3,9
Femmine	3,4	5,1
18-19	1,7	3,4
20-24	2,9	4,6
25 e oltre	3,7	4,3
laurea	3,4	3,1
diploma	3,7	4,8

Il tempo medio per trovare lavoro si è abbassato tra 2019 al 2024, in particolare le riduzioni maggiori si sono avute per le donne, i più giovani e i diplomati (**Tabella 115**).

7.10 Ricerca attuale del lavoro

Tra coloro che attualmente lavorano solo il 14,8% sta cercando lavoro (Figura 43). Le percentuali maggiori riguardano le donne gli stranieri, i giovanissimi, i laureati e coloro che guadagnano meno di 1000 euro al mese (Tabella 116).

Figura 43 - Attualmente stai cercando attivamente lavoro?

(valori %)

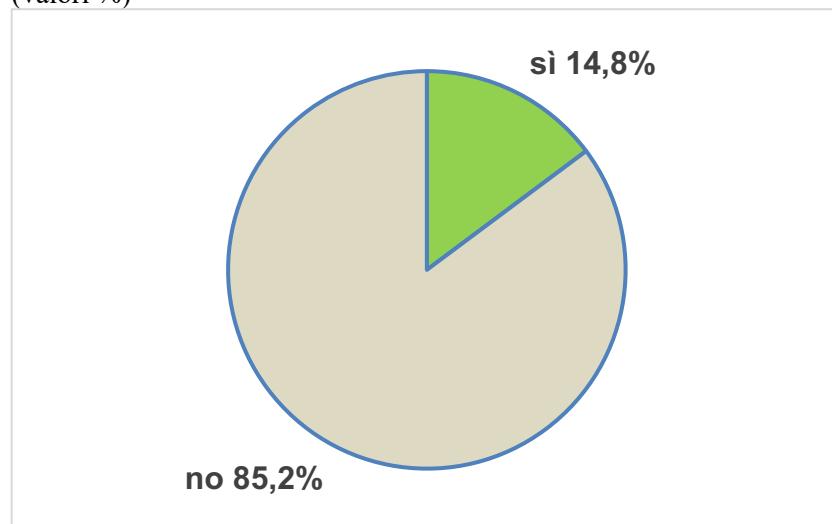


Tabella 116 - Attualmente stai cercando attivamente lavoro?

(valori %, solo lavoratori)

Totale SI	14,8%
Maschi	12,6%
Femmine	16,0%
Piacenza	14,1%
Resto Italia	12,8%
Estero	28,6%
18-19	33,3%
20-24	9,7%
25 e oltre	15,2%
Laurea	15,7%
Diploma	13,6%
Fino a 1000	20,2%
1000-2000	13,2%
Oltre 2000	16,7%

È stato inoltre effettuato un confronto con l'Italia per quanto riguarda la ricerca di lavoro estesa in questo caso a tutto il campione piacentino. Come si vede dalla **Tabella 117**, la percentuale di chi cerca lavoro a Piacenza è largamente inferiore alla media italiana. La maggioranza dei giovani che cercano lavoro a Piacenza è rappresentata dai NEET.

Tabella 117 - Attualmente stai cercando lavoro?

(valori % per attività; confronto Piacenza-Italia)

	Piacenza					Italia
	Scuola	Università	Lavoro	Neet	Totale	
Si	22,7%	18,6%	14,8%	77,8%	20,7%	44,0%
No	77,3%	81,4%	85,2%	22,2%	79,3%	56,0%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

7.11 Difficoltà nella ricerca di lavoro

Figura 44 - Quali tra le seguenti difficoltà hai incontrato nella ricerca del lavoro?
(valori %, possibili più risposte)



Una quota rilevante di giovani lavoratori (35,5%) dichiara di non avere avuto particolari difficoltà nel trovare lavoro (Figura 44), cosa che conferma i dati elativi al breve tempo di attesa dopo gli studi

Tra le difficoltà principali segnalate vi sono l'instabilità dei percorsi lavorativi e l'insicurezza sulle proprie capacità.

Tabella 118 - Quali tra le seguenti difficoltà hai incontrato nella ricerca del lavoro?
(valori % per genere, possibili più risposte)

Difficoltà nella ricerca del lavoro	Femmine	Maschi	Totale
Nulla in particolare	33,1%	40,1%	35,5%
La crescente instabilità dei percorsi lavorativi	29,3%	18,0%	25,1%
L'insicurezza sulle tue capacità	18,8%	17,4%	18,5%
La tua scarsa conoscenza del mercato del lavoro	17,7%	15,0%	16,6%
Il momento di crisi economica	12,0%	13,8%	12,8%
La tua scarsa preparazione professionale	13,5%	8,4%	11,6%
Il clima di incertezza del quadro econ.-politico internazionale	9,8%	10,2%	10,0%
L'elevata disoccupazione	7,1%	10,2%	8,4%
Il tuo livello di preparazione scolastica	2,3%	10,2%	5,5%

A livello di differenza di genere si nota una minor quota di donne che dichiara di non aver avuto difficoltà, mentre tra le difficoltà maggiori rispetto ai maschi risultano: la crescente difficoltà nei percorsi lavorativi, la scarsa conoscenza del mercato del lavoro, l'insicurezza nelle proprie capacità e la scarsa preparazione professionale (Tabella 118).

Tabella 119 - Quali tra le seguenti difficoltà hai incontrato nella ricerca del lavoro?
(valori % per provenienza, possibili più risposte)

Difficoltà nella ricerca del lavoro	Piacenza	Resto Italia	Estero	Totale
Nulla in particolare	38,2%	35,6%	32,4%	35,5%
La crescente instabilità dei percorsi lavorativi	20,9%	24,4%	23,5%	25,1%
L'insicurezza sulle tue capacità	18,7%	13,8%	23,5%	18,5%
La tua scarsa conoscenza del mercato del lavoro	16,0%	16,3%	23,5%	16,6%
Il momento di crisi economica	12,9%	11,9%	11,8%	12,8%
Clima incertezza quadro ec.-politico internaz.	8,9%	11,9%	14,7%	11,6%
La tua scarsa preparazione professionale	6,2%	13,1%	8,8%	10,0%
L'elevata disoccupazione	5,3%	11,3%	8,8%	8,4%

I lavoratori stranieri hanno trovato le maggiori difficoltà nella ricerca del lavoro nella insicurezza sulle proprie capacità, nella scarsa conoscenza del mercato del lavoro e nel clima internazionale di incertezza; per i lavoratori del resto d'Italia vanno segnalate l'instabilità dei percorsi formativi e la propria scarsa preparazione professionale (Tabella 119).

Tabella 120 - Quali tra le seguenti difficoltà hai incontrato nella ricerca del lavoro?
(valori % per titolo di studio, possibili più risposte)

Difficoltà nella ricerca del lavoro	Laurea	Diploma	Totale
Nulla in particolare	28,9%	43,1%	35,5%
La crescente instabilità dei percorsi lavorativi	29,8%	19,6%	25,1%
L'insicurezza sulle tue capacità	19,1%	17,2%	18,5%
La tua scarsa conoscenza del mercato del lavoro	20,0%	12,7%	16,6%
Il momento di crisi economica	15,3%	9,8%	12,8%
La tua scarsa preparazione professionale	15,7%	6,9%	11,6%
Il clima di incertezza del quadro econ.-politico internazionale	13,2%	6,4%	10,0%
L'elevata disoccupazione	8,1%	8,8%	8,4%
Il tuo livello di preparazione scolastica	4,3%	6,9%	5,5%

La percentuale di diplomati che dichiara di non aver trovato difficoltà nella ricerca del lavoro risulta molto maggiore di quella dei laureati, che al contrario hanno trovato maggiori difficoltà praticamente in tutte le categorie evidenziate fatta eccezione per il livello di preparazione scolastica (Tabella 120).

8. Le politiche del lavoro per i giovani

Le politiche per i giovani in Italia si configurano per il loro carattere di trasversalità ad altre politiche, spesso con confini vaghi ed estesi: nel tentativo di sistematizzare tale campo di intervento (IRES, 2014) si è soliti distinguere tra politiche esplicite ed implicite, individuando nelle prime i programmi ed i progetti promosse da strutture ad hoc (si pensi al dipartimento della gioventù, agli assessorati ai giovani o ai settori a cui viene affidata la delega alla questione giovanile, variamente diffusi nei diversi livelli amministrativi) e/o quelle esplicitamente destinate alle giovani generazioni. Con le seconde (le politiche implicite) ci si riferisce invece alle iniziative realizzate da altre istituzioni e/o a programmi di carattere settoriale in cui i giovani figurano tra i potenziali beneficiari assieme ad altre categorie di cittadini. Un'altra possibile articolazione prende come riferimento il contenuto e la natura degli interventi e differenzia le “politiche centrali” che hanno il fine di prevenire l’esclusione (e riguardano soprattutto la formazione, il lavoro e la casa) dalle “politiche affermative o periferiche” che offrono un valore aggiunto all’esperienza di emancipazione dei giovani ed incidono in ambiti quali il tempo libero, l’associazionismo, la cultura, ecc. (Gentile, 2011). Nel presente capitolo si indaga proprio il sistema, articolato e trasversale, delle politiche volte a favorire l’ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

8.1 Giovani, fino a quando? Uno sguardo d’insieme

La questione posta riguarda, al contempo ed in stretta connessione, sia il bisogno di circoscrivere le età di riferimento entro le quali degli individui possono essere ritenuti giovani, sia l’esigenza di delimitare l’ambito delle politiche ad essi rivolte. Tracciare i confini che definiscono l’ambito di intervento delle politiche per i giovani, rappresenta oggi il punto di partenza necessario per comprendere, descrivere e progettare interventi e misure rivolti alla popolazione giovanile allo scopo di favorirne la transizione verso la vita adulta. Dunque, se sul piano delle politiche di intervento occorre fare i conti con la necessità di considerare una categoria di cittadini con bisogni e domande eterogenee che investono numerosi settori di policy (istruzione, lavoro, abitazione, cultura, tempo libero, ecc.) (IRES, 2014), sul versante della letteratura sociologica ci si misura con la definizione di giovinezza che, in quanto “fenomeno storico transitorio”, si trova ad essere fortemente intrecciato con il processo di strutturazione delle età e della vita peculiare ad ogni contesto sociale (De Luigi, 2007). Dunque, per quel che riguarda l’età del passaggio, l’analisi della letteratura mostra come vi sia stato nel tempo un progressivo spostamento verso l’alto dell’età in cui gli individui vengono considerati giovani, tanto da rendere necessaria la dissociazione della dimensione sociologica di giovinezza, da quella eminentemente biologica. Il mutamento della struttura moderna della giovinezza è tale per cui non ha più senso parlare di transizione, bensì di transizioni. Rispetto al passato, le transizioni tendono ad assumere una forma multilineare o reticolare che si sostituisce progressivamente a quella lineare-evolutiva primo-moderna (Bisceglia, 2011). Ciò che fondamentalmente risulta essere modificata è l’idea stessa di rigida sequenzialità degli eventi che tradizionalmente caratterizzano il passaggio dalla dimensione giovanile alla vita adulta e che riguardano:

1. la conclusione degli studi;
2. l’ingresso nel modo del lavoro con l’acquisizione di un’occupazione relativamente stabile;
3. l’indipendenza abitativa dalla famiglia d’origine;
4. il matrimonio/la convivenza;

5. l'assunzione del ruolo genitoriale.

È il caso, ad esempio, del progressivo allungamento della permanenza nei percorsi di istruzione e formazione, che necessariamente contribuisce ad una dilatazione dei tempi di svincolo dalla famiglia di origine e dunque ad una conseguente posticipazione dei tempi di autonomia e, per certi aspetti, di transizione verso l'adulteria. Allo stesso modo, a costituire un fenomeno incidente sui percorsi di transizione è il radicarsi di una crescente difficoltà a trovare un'occupazione adeguata, in termini di sicurezza e reddito, tale da consentire l'uscita dalla propria famiglia di origine. Il modificarsi dei processi sociali cui si associano gli eventi di transizione ai quali si è fatto riferimento è in atto ormai da molti anni e dunque, in altre parole, l'alterazione delle età a cui si verificano le tappe ritenute fondamentali della transizione è un fenomeno che era già in luce da diversi anni.

Ponendo ora il focus sulla situazione italiana, si delinea uno sguardo d'insieme per tracciare un bilancio della condizione giovanile attuale. L'Italia è ultima in Europa per la presenza di under35. Questo il primato rilevato dall'ultimo Rapporto Eures sulla condizione giovanile nel nostro Paese (Eures 2024) che ha perso in venti anni oltre un quinto dei giovani: tra il 2002 e il 2023 l'Italia ha visto diminuire di 3,4 milioni di unità il numero dei giovani residenti (15-35 anni), passati da 16,1 milioni a 12,7 milioni di unità, subendo quindi una perdita di oltre un quinto dei propri giovani (-21,2%). Esaminando il genere risulta più consistente la flessione nella componente femminile (-22,8%, a fronte del -19,7% per quella maschile).

Il confronto con i 27 Paesi europei risulta essere molto negativo: l'Italia si colloca in ultima posizione per la presenza di giovani (il dato Eurostat considera la fascia 18-34 anni), con un'incidenza di appena il 17,4%, a fronte del 19,4% della media UE, con scarti particolarmente rilevanti rispetto ai Paesi più virtuosi (23,7% in Lussemburgo, 22,1% in Danimarca, 21,9% nei Paesi Bassi e 21,7% in Svezia).

Gli effetti dell'inverno demografico sono chiaramente riscontrabili negli ultimi anni: tra il 2019 e il 2022, infatti il saldo negativo, pari a -378 mila giovani di 15-34 anni residenti in Italia (-2,9%), risulta fortemente concentrato al Sud (-309 mila unità e -6,5%), a fronte di una perdita meno marcata al Centro (-65 mila unità e -2,7%) e di una sostanziale tenuta demografica dei giovani al Nord (-0,1% e -4,7 mila unità).

Dal punto di vista dell'istruzione, risultano pochi laureati e sempre più in fuga verso l'estero (+281% in 10 anni). Il tema delle alte competenze è sempre più centrale nei processi di innovazione e nella competitività tra sistemi: colpisce particolarmente come in Italia l'incidenza dei laureati nella fascia 25-34 anni (29,2%) risulti fortemente inferiore alla media europea (42%) e lontanissima da quella dei paesi più virtuosi quali l'Irlanda (62,3%), il Lussemburgo (61%), i Paesi Bassi (56,4%), la Svezia (52,4%) e il Belgio (51,4%). Inoltre, nel solo 2021 sono quasi 18 mila (17.997 unità) i giovani laureati che hanno lasciato l'Italia per trasferirsi all'estero, con una crescita del 281% rispetto ai 4.720 del 2011, che raggiunge il +402% tra i giovani del Sud, a fronte del +283% al Centro e del +237% al Nord.

Ma un "trasferimento di cervelli" si rileva anche all'interno del Paese: dei 56 mila giovani laureati che hanno lasciato la propria regione nel 2021, ben il 48,6% era del Sud, con un saldo negativo interno pari a -17,8 mila unità, assorbite in larga misura dalle regioni del Nord (+14,7 mila unità) e, secondariamente, da quelle del Centro (+3,1 mila).

Per ciò che concerne gli indicatori del mercato del lavoro essi sono in miglioramento, anche se al Sud la disoccupazione giovanile è pari a tre volte quella del Nord: nel 2023 in Italia il tasso di

occupazione giovanile (15-34 anni) ha raggiunto il 45% (20,4% nella fascia “15-24 anni” e 68,1% in quella “25-34 anni”), con una crescita di 1,3 punti percentuali rispetto al 2022, pur rimanendo ancora distante dall’indice riferito all’intera popolazione (61,5%). Anche il tasso di disoccupazione giovanile, pari al 13,4% nel 2023 (22,7% nella fascia 15-24 anni e 10,3% in quella 25-34) indica una dinamica positiva, registrando una flessione di 1 punto percentuale rispetto al 14,4% del 2022.

Resta tuttavia alto il differenziale territoriale, con un tasso di occupazione giovanile fermo al Sud al 33,1%, contro il 47,3% al Centro e il 53,4% al Nord; analogamente il tasso di disoccupazione (15-34 anni) raggiunge al Sud un valore (23,9%) pari al triplo di quello del Nord (8%) e ad oltre il doppio di quello del Centro (11,1%). Consistente anche il differenziale di genere, con un tasso di occupazione femminile (15-34 anni) del 38,6%, a fronte del 51% per quello maschile.

Se da un lato gli indicatori del mercato del lavoro registrano un trend positivo, dall’altro il lavoro dei giovani risulta sempre più instabile e discontinuo. In Italia i giovani lavoratori del settore privato (5,5 milioni, pari al 91,5% dei giovani dipendenti totali) vivono una condizione di diffusa e crescente discontinuità lavorativa: il 40,9% degli under35enni ha infatti un contratto precario (a tempo determinato o stagionale), contro il 59,1% con contratto stabile, cioè a tempo indeterminato o in apprendistato (erano il 59,4% nel 2018). I lavoratori stabili scendono al 42,3% del totale nella fascia 15-24 anni, per attestarsi al 67% in quella successiva (25-34 anni).

Ancora più negativi i dati relativi alle nuove attivazioni contrattuali (2023) che, in linea con una tendenza trasversale del mercato del lavoro, tra gli under 30 risultano “precarie” nel 79,8% dei casi e soltanto nel 20,2% “stabili” (10,3% a tempo indeterminato e 9,9% in apprendistato).

Analoga risulta la situazione nel settore pubblico (dove lavorano 516 mila giovani under35), dove gli “atipici” rappresentano il 48,6% del totale dei giovani dipendenti (erano il 47,7% nel 2018), a fronte del 51,4% di lavoratori stabili (nella fascia 15-24 anni nel settore pubblico i “precarì” arrivano tuttavia a rappresentare il 74,4%).

La precarietà contrattuale sopra descritta, si traduce in una discontinuità strutturale sul piano lavorativo e salariale: nell’anno 2022 soltanto il 39,0% dei giovani dipendenti del settore privato ha infatti ricevuto 12 o più mensilità retributive dal datore di lavoro, mentre per il 32,7% il periodo retribuito è risultato inferiore a 6 mesi (il 19,5% “fino a tre mensilità” e il 13,2% “da tre a meno di 6 mensilità”), con effetti dirompenti sulla qualità e sui progetti di vita e, a lungo termine, sul futuro pensionistico.

Proprio questi ultimi assunti sommati a quanto descritto in precedenza delineano un quadro dei giovani in Italia che pone riflessioni urgenti: l’inverno demografico, lo scarso raggiungimento di livelli di istruzione elevati, la “fuga di cervelli” (extra e intra confini) soprattutto per le alte competenze, la precarietà contrattuale e finanziaria sono punti su cui le politiche devono porre attenzione.

8.2 Il ruolo del PNRR

Il piano di ripresa e resilienza europeo è un progetto che sin dalle sue fondamenta riconosce un’esplicita priorità ai giovani e a quelle riforme necessarie per migliorarne le loro condizioni materiali. Uno dei 6 pilastri del Recovery Fund è, infatti, dedicato proprio alle Politiche per la

prossima generazione, l'infanzia e i giovani, compresa l'istruzione e le competenze (art. 3 del Regolamento UE 2021/241).

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano, invece, non prevede una missione o una componente specifica per i giovani, anche se la lotta al divario generazionale viene considerata come una delle priorità “trasversali” del Piano.

Il Rapporto del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (MEF) sulla condizione dei giovani e sul contributo (potenziale) del PNRR per migliorarla mostra come, sul totale delle risorse del PNRR, circa l'11,5% (21,9 miliardi di euro) riguardi interventi mirati ai giovani, mentre il 13,2% (25,6 miliardi) sia costituito da misure che potrebbero avere riflessi positivi anche indiretti sulla riduzione dei divari generazionali.

La parte restante (75,4%), pari a 144 miliardi in valori assoluti, non riguarda direttamente i giovani, potendo peraltro non riguardarli neanche indirettamente, laddove non si proceda con l'attuazione di politiche specifiche di protezione e supporto dei giovani.

La milestone che ha un impatto diretto sui giovani è la quarta, dedicata all'istruzione e alla ricerca: le componenti che costituiscono la milestone in questione sono quella del “Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università” (cui sono destinati in totale 19,4 miliardi di euro) e quella “Dalla ricerca all'impresa” (con un finanziamento di 11,4 miliardi di euro). Nella prima componente, i finanziamenti più cospicui sono rivolti all'intervento straordinario per la riduzione dei divari territoriale nei cicli primario e secondario della scuola superiore (1,5 miliardi di euro investiti), allo sviluppo del sistema di formazione professionale terziaria (ITS) con 1,5 miliardi di euro di investimenti, e alle nuove competenze e linguaggi (competenze STEM e multilinguistiche) il cui finanziamento totale ammonta a circa 1,1 miliardi di euro.

Anche alla quinta Milestone, relativa all'inclusione e alla coesione, sono destinate ingenti risorse; in particolare si segnala come nella Componente 2 “Politiche per il lavoro”, alla misura della “Riforma delle politiche attive del lavoro e formazione”, siano destinati finanziamenti per 4,4 miliardi, a conferma di una crescente consapevolezza di come, soprattutto in Italia, la formazione professionale rappresenti uno snodo centrale per poter affrontare le criticità attuali e le sfide future del mercato del lavoro italiano.

La seconda Componente della Milestone 5, “Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore”, presenta misure volte a investire su progetti di rigenerazione urbana (3,3 miliardi di euro), integrazione dei piani urbani (2,5 miliardi di euro) e per un programma innovativo per la qualità dell'abitare (2,8 miliardi di euro).

Tabella 121 - Misure dirette del PNRR di cui beneficiano i giovani, valori assoluti
(valori in milioni di euro)

Missione - Componente	Misura	Risorse
M1 C1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	1.7.1 Servizio civile digitale	60
M4 C1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	1.4 Intervento straordinario finalizzato alla riduzione dei divari territoriali nei cicli I e II della scuola secondaria di secondo grado e alla riduzione dell'abbandono scolastico	1.500
	1.5 Sviluppo del sistema di formazione professionale terziaria (ITS)	1.500
	1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università	250
	1.7 Borse di studio per l'accesso all'università	500
	Dottorati e ricercatori green e innovazione	0*
	1.7 Riforma della regolamentazione degli alloggi per studenti e investimenti negli alloggi per studenti	960
	3.1 Nuove competenze e nuovi linguaggi (Competenze STEM e Competenze multilinguistiche)	1.100
M4 C2 – Dalla ricerca all'impresa	1.2 Finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori	
	3.2 Finanziamento di startup	300
M5 C1 – Politiche per il lavoro	1.1 Riforma Politiche attive del lavoro e formazione	4.400
	1.4 Sistema duale	600
	2.1 Servizio civile universale	650
	Fiscalità di vantaggio per il lavoro al Sud e nuove assunzioni di giovani e donne (parte giovani)	0**
M5 C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1 Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	3.300
	2.2 Piani Urbani Integrati	2.493,8
	2.3 Programma innovativo per la qualità dell'abitare (PinQua)	2.800
	3.1 Sport e inclusione sociale	700
M5 C3 – Interventi speciali per la coesione territoriale	1.3: Interventi socioeducativi strutturati per combattere la povertà educativa nel Mezzogiorno a sostegno del Terzo Settore	220

Fonte: EURES, Giovani 2024: il bilancio di una generazione, Roma, 2024

8.3 Il quadro delle politiche

La considerazione della specifica classe di età a cui riferirsi richiama necessariamente l'opportunità di dedicare politiche specifiche in risposta ad una costruzione di futuri possibili, di scelte e raggiungimento dell'autonomia.

Ritorna dunque la questione imprescindibile, tutt'altro che scontata, che riguarda la necessità di comprendere quali siano le caratteristiche fondanti della giovinezza e cosa e in che misura la distingua dalla età adulta in uno scenario in cui il procrastinarsi del mutamento di stato, la reversibilità di scelte (e delle condizioni) e le difficoltà di raggiungere uno status definitivo si

colloca in un panorama più ampio rispetto al passato. Vi è da un lato un ampio ventaglio di futuri possibili per chi è in grado di mobilitare capitali e risorse (cognitive, emotive e finanziarie proprie e/o della famiglia di origine); dall'altra, la necessità di attivare un processo individuale, pur all'interno di relazioni e contesti, che punta al cambiamento solo se funzionale a migliorare il proprio status abitativo, professionale, affettivo, economico (Chiozza, Mattei, Torchia, 2015b). Si tratta dunque di capire quanto le politiche siano in grado di cogliere le modificazioni rispetto allo status giovanile e nella rappresentazione che oggi bisogna accoglierne, tenendo conto che non appare più chiaro quale sia il tempo giusto per le transizioni e che giudizi semplicistici non sembrano poter aiutare i processi di passaggio verso quella che continuiamo a chiamare la condizione adulta.

Oggi in Italia i giovani che cercano un lavoro possono usufruire di alcune iniziative volte ad aiutare a trovare un'occupazione e che comprendono: orientamento di base e specialistico, percorsi di formazione, supporto nella ricerca del lavoro, tutoraggio per l'avvio di impresa, incentivi all'occupazione.

8.3.1 Le Iniziative

Carta giovani nazionale

Si tratta di una iniziativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale.

La Carta giovani nazionale è una carta virtuale gratuita che dà accesso agevolato a beni, servizi, esperienze e opportunità di intrattenimento, culturali e di formazione, è rivolta a ragazze e ragazzi tra i 18 e i 35 anni residenti in Italia. La carta si attiva dalla App IO, la app dei servizi pubblici.

Anpal promuove, tramite la Carta, strumenti per orientarsi e fare esperienze di formazione e mobilità di studio e lavoro:

-EURES: una rete di consulenti per la mobilità professionale in Europa
Offre servizi gratuiti e qualificati su opportunità di vita e lavoro nell'Ue, eventi di reclutamento e progetti con benefit finanziari di mobilità europea, come EURES Targeted mobility scheme

-Europass: il tuo strumento personale e gratuito per studiare e lavorare in Europa
Con Europass puoi gestire il tuo profilo, il cv, lettere di presentazione con diversi formati, salvare documenti, fare test di autovalutazione, gestire le tue candidature, trovare opportunità di studio e lavoro in Europa in linea con il tuo profilo.

-Stege4eu: un'app e un sito per chi cerca uno stage in Europa

Garanzia Giovani

Con una dotazione annuale di 55 milioni di euro (da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nel 2023) è un'iniziativa dell'Unione Europea volta a contrastare l'inattività giovanile e a favorire un più agevole ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. I finanziamenti sono rivolti ai Paesi con un tasso di disoccupazione giovanile superiore al 25%.

Avviato il 1° maggio 2014 con una Raccomandazione della Commissione Europea, il programma è destinato ai giovani tra i 15 e i 29 anni disoccupati o inattivi al di fuori di ogni ciclo di istruzione o formazione (i cosiddetti "NEET" – Not in Education, Employment or Training). A Garanzia Giovani bisogna aggiungere anche l'istituzione del Fondo di investimento sociale per l'impatto occupazionale (che rientra tra i c.d. Social Impact Investments, ovvero strumenti di

finanziamento di investimenti ad elevato impatto sociale), con una dotazione prevista di 50 milioni di euro, secondo il decreto dell'ANPAL del 10 maggio 2021, atto a contrastare la disoccupazione.

Le misure di Garanzia Giovani proseguiranno anche grazie al finanziamento del Programma nazionale Giovani donne e lavoro 2021-2027.

8.3.2 Gli incentivi all'occupazione

Gli incentivi all'occupazione sono benefici normativi, economici o contributivi riconosciuti ai datori di lavoro per l'assunzione di specifiche categorie di persone e a determinate tipologie di soggetti per l'avvio di una nuova impresa.

Molto importante è l'esonero contributivo per assunzioni di giovani al di sotto di 36 anni. L'art. 1, comma 297 della Legge di bilancio per il 2023 estende l'esonero contributivo totale alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, per i soggetti che non hanno ancora compiuto i 36 anni di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. L'esonero contributivo è esteso al 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato e nel limite massimo di importo pari a 8 mila euro su base annua (nelle leggi di bilancio precedenti l'importo massimo era di 6 mila euro), per un periodo massimo di 36 mesi (elevato però a 48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni del Mezzogiorno), ed è estesa ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti dei lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Si stimano oneri per la finanza pubblica pari a 352,8 milioni nel 2023; le risorse del Next Generation EU hanno concorso, nei due anni precedenti, alla copertura degli oneri finanziari con 200,9 milioni nel 2021 e con 139,1 nel 2022.

8.3.3 Le politiche attive per i giovani

Le politiche attive del lavoro nell'ambito del PNRR hanno l'obiettivo dichiarato di "rendere le economie e società europee più sostenibili, resilienti e meglio preparate alle sfide e alle opportunità delle transizioni ecologica e digitale". Le riforme e gli investimenti finanziati con questo strumento sono stati poi adottati dai Paesi membri nell'ambito dei loro Piani nazionali di ripresa e resilienza (PNRR). La Commissione Europea, nelle linee guida per la redazione dei Piani, aveva da subito individuato sette sfide comuni a livello europeo (European Flagship) al fine di orientare le scelte nazionali. Tra queste viene indicata la necessità di un investimento ambizioso sulle competenze dei lavoratori: "upskill and reskill". Nell'ambito del PNRR italiano tale sfida è affrontata, con riferimento ai lavoratori, nell'ambito della Missione 5, componente 1 (oltre che nella Missione 4, con riferimento al sistema dell'istruzione). E' in questo contesto che si inserisce il Programma GOL, l'iniziativa che costituisce il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche per il lavoro del Piano, accompagnato da un Piano strategico nazionale sulle Nuove Competenze (PNC) – da considerarsi in una logica integrata per la parte che riguarda la formazione dei lavoratori nel Programma, oltre che inclusivo di un rafforzamento del sistema duale – ed in sinergia con il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego, già finanziato in buona parte a valere sul bilancio dello Stato e che diventa parte

anch'esso del PNRR. A tali interventi, nell'ambito della componente 1, si aggiunge un investimento sulla creazione di imprese femminili, oltre alla creazione di un sistema nazionale per la certificazione della parità di genere. In realtà, già la legge di bilancio aveva previsto risorse dedicate in un apposito Fondo – a valere su REACT-EU – da destinare ad un nuovo programma di «Garanzia di occupabilità dei lavoratori (Gol)» nella prospettiva di riforma delle politiche attive del lavoro.

Garanzia di occupabilità dei lavoratori - Gol

Il programma Gol è un'azione di riforma prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza dell'Italia (Missione 5, Componente 1) per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro. Dispone di risorse pari a 4,4 miliardi di euro.

Entro il 2025 coinvolgerà 3 milioni di beneficiari, di cui 800.000 in attività formative, 300.000 delle quali relative alle competenze digitali. Gol è attuato dalle Regioni e Province autonome sulla base dei Piani regionali (Par) approvati da Anpal.

La sua attuazione è connessa al Piano di potenziamento dei centri per l'impiego e al Piano nazionale nuove competenze.

Obiettivi

Di seguito si elencano gli obiettivi, molteplici ed ambiziosi, previsti dal programma Gol:

- Centralità dei livelli essenziali delle prestazioni: Gol garantisce servizi uniformi in tutto il territorio nazionale. Le sue prestazioni costituiscono il livello essenziale, esigibile sulla base delle risorse disponibili
- Prossimità dei servizi: il programma investe sia nei servizi digitali, sfruttando l'esperienza maturata con la pandemia, che in nuovi sportelli fisici sul territorio
- Integrazione con le politiche attive regionali: si evitano canali di intervento separati e con le stesse finalità, che rischiano di sovrapporsi e produrre inefficienze
- Integrazione con le politiche della formazione: Gol supera la separazione tra politiche attive del lavoro e formazione. Entrambe sostengono le persone e i loro specifici fabbisogni
- Rete territoriale dei servizi: per andare incontro ai diversi bisogni della persona, la riforma prevede un'offerta di servizi integrati, di conciliazione a favore del lavoro femminile, di formazione di base o professionale per chi è meno qualificato, servizi sociali e sanitari, per chi ha disabilità o altre fragilità
- Cooperazione tra pubblico e privato: la normale operatività prevede la cooperazione tra servizi pubblici e agenzie per il lavoro, soggetti accreditati alla formazione, altri soggetti riconosciuti dalle Regioni, incluso il privato sociale. Il privato va coinvolto anche per le persone con meno chances occupazionali
- Personalizzazione degli interventi: le persone cui si rivolge Gol sono molto diverse tra loro, per età, competenze, esigenze di conciliazione, contesto del mercato del lavoro, concrete opportunità occupazionali. Gli interventi offerti devono essere personalizzati sulla base di queste caratteristiche
- Coinvolgimento delle imprese e del territorio: il programma prevede di coinvolgere gli operatori economici locali affinché i Cpi diventino punto di riferimento nell'intermediare domanda e offerta di lavoro, e stipulino patti territoriali per fornire formazione dedicata condizionata all'assunzione
- Rafforzamento capacità analitiche: Gol punta a sviluppare strumenti di analisi dei sistemi locali del lavoro in grado di prevedere i nuovi fabbisogni di competenze

-Innovazione, sperimentazione, valutazione: la riforma promuove progetti innovativi e sperimentali, come estensione di progetti innovativi su piccola scala, e la valutazione delle politiche per migliorarle

-Programmazione orientata ai risultati: raggiungere milestone e target è la regola non solo per il finanziamento nazionale da parte della Ue, ma anche per quello di Regioni e Province autonome

-Sistema informativo unitario e monitoraggio capillare: con Gol accelera e si completa il Sistema informativo unitario del lavoro, che permette di osservare capillarmente e in tempo reale l'attuazione a livello di singolo centro per l'impiego.

A chi si rivolge

Il programma si rivolge ai beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: le specifiche categorie di lavoratori saranno individuate nell'ambito della prossima riforma degli ammortizzatori sociali; a legislazione vigente si tratta dei lavoratori per i quali è prevista una riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi.

Inoltre si rivolge a:

-beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro: disoccupati percettori di Naspi o Dis-Coll;

- beneficiari di sostegno al reddito;

-lavoratori fragili o vulnerabili: giovani Neet (meno di 30 anni), donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi (55 anni e oltre);

- disoccupati senza sostegno al reddito: disoccupati da almeno 6 mesi, altri lavoratori con minori opportunità occupazionali (giovani e donne, anche non in condizioni di fragilità), lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi;

-lavoratori con redditi molto bassi (cd. working poor): il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo è inferiore alla soglia dell'incapienza secondo la disciplina fiscale.

Percorsi per le persone

Sono previsti cinque percorsi, di cui quattro per singole persone e uno per gruppi di lavoratori (aziende in crisi). I percorsi hanno elementi trasversali: analisi di competenze digitali e interventi di conciliazione.

1.Reinserimento lavorativo: per le persone più vicine al mercato del lavoro, servizi di orientamento e intermediazione per l'accompagnamento al lavoro

2.AggIORNAMENTO (upskilling): per lavoratrici e lavoratori più lontani dal mercato, ma comunque con competenze spendibili, interventi formativi prevalentemente di breve durata e dal contenuto professionalizzante

3.Riqualificazione (reskilling): per lavoratrici e lavoratori lontani dal mercato e competenze non adeguate ai fabbisogni richiesti, formazione professionalizzante più approfondita, generalmente caratterizzata da un innalzamento dei livelli di qualificazione/Eqf rispetto al livello di istruzione

4.Lavoro e inclusione: nei casi di bisogni complessi, cioè in presenza di ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa, oltre ai servizi precedenti si prevede l'attivazione della rete dei servizi territoriali (a seconda dei casi, educativi, sociali, sociosanitari, di conciliazione) come avveniva per il Reddito di cittadinanza, e prima per il Rei

5.Ricollocazione collettiva: valutazione delle chances occupazionali sulla base della specifica situazione aziendale di crisi, della professionalità dei lavoratori coinvolti e del contesto territoriale di riferimento per individuare soluzioni idonee all'insieme dei lavoratori stessi.

Servizi personalizzati

Gol si basa sulla personalizzazione dei servizi. Le persone sono indirizzate al percorso più adeguato grazie all'orientamento di base mirato e alla valutazione dell'occupabilità attuata tramite l'assessment quali-quantitativo (patto di servizio Gol).

Come si accede

Gol non è un programma cui iscriversi, ma una nuova offerta di servizi per il lavoro. Per partecipare occorre rivolgersi ai servizi per il lavoro regionali.

La Did online

La Did online - Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, è la dichiarazione che determina formalmente l'inizio dello stato di disoccupazione di una persona. Chi è disoccupato, o ha ricevuto comunicazione di licenziamento, può presentare la Did per accedere ai servizi di reinserimento nel mercato del lavoro. La Did online può essere resa su MyANPAL autonomamente o tramite un intermediario (ad esempio un centro per l'impiego). Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno ricevuto la comunicazione di licenziamento possono rendere la Did già durante il periodo di preavviso di licenziamento.

L'assegno di ricollocazione

L'assegno di ricollocazione (Adr) è uno strumento che aiuta le persone a ricollocarsi nel mercato del lavoro. Consiste in un importo da utilizzare presso i soggetti che forniscono servizi di assistenza personalizzata per la ricerca di occupazione (centri per l'impiego o enti accreditati ai servizi per il lavoro).

-Scelta della sede operativa: la persona beneficiaria dell'assegno sceglie l'ente da cui farsi aiutare, consultando l'albo nazionale dei soggetti accreditati.

-Assistenza e tutoraggio. un tutor sostiene la persona nelle attività utili alla sua ricollocazione e ne promuove il profilo professionale presso i potenziali datori di lavoro.

-Successo occupazionale: l'ente aiuta la persona durante la preselezione e le prime fasi d'inserimento in azienda. Se la persona viene assunta, l'importo dell'adr viene riconosciuto all'ente.

Il Piano Nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027

Il Programma nazionale Giovani, donne e lavoro concorre all'obiettivo di un'Europa più sociale e inclusiva puntando a promuovere il lavoro e le competenze, a favorire l'occupazione di giovani, donne e persone fragili e a modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive. L'Anpal² in qualità di Autorità di Gestione ha individuato l'Inapp quale Organismo intermedio al fine di dare attuazione a sette Azioni delegate comprese nella Priorità 4 – “Modernizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive: azioni di supporto e innovazione, nonché metodi, strumenti e ricerca utili a migliorare la programmazione e l'erogazione delle misure” del Programma.

Azioni delegate

² Dall'1 marzo 2024, con la soppressione dell'Anpal, la funzione di Autorità di Gestione è stata assunta dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

- a) accompagnare e sostenere la modernizzazione del mercato del lavoro attraverso la realizzazione di ricerche e indagini statistiche a carattere anche ricorsivo che offrano un'aggiornata base conoscitiva e di analisi;
- b) rafforzare le capacità analitiche e alimentare Atlante del lavoro, potenziare il sistema informativo delle professioni e sostenere il sistema nazionale di IVC;
- c) approfondire i profili di analisi e valutazione empirica dell'efficacia delle misure di policy per lo sviluppo occupazionale e dei processi di incontro domanda e offerta di lavoro;
- d) accompagnare, attraverso analisi e studi, il miglioramento della qualità dei sistemi e dei dispositivi di istruzione e formazione professionale – iniziale e continua – per le transizioni al e nel lavoro, anche migliorandone la rispondenza alle richieste dei sistemi produttivi;
- e) contribuire al miglioramento dell'efficacia delle politiche di inclusione rivolte alle fasce svantaggiose e all'integrazione tra il sistema dei servizi sociali e quello dei servizi per il lavoro, sviluppando analisi e valutazione delle policy;
- f) realizzare indagini campionarie a carattere ricorsivo a supporto di un dispositivo integrato e ricorrente di monitoraggio e valutazione del Servizio Civile Universale e della qualificazione delle reti di sistema e delle funzioni di accompagnamento;
- g) garantire la qualità, la diffusione e l'accessibilità dell'informazione statistica prodotta.

Il Piano di Attuazione Inapp OI PN Giovani, donne e lavoro 2023-2026 consta di 8 Operazioni (Progetti) a titolarità, in quanto le operazioni sono attuate direttamente dall'Istituto, che pertanto ricopre anche il ruolo di beneficiario delle stesse.

Risorse totali € 5.088.668.334

Risorse nazionali € 2.406.134.334

Risorse Fse+ € 2.682.534.000

Risorse totali per priorità:

- Priorità 1 Facilitare l'ingresso al lavoro dei giovani € 2.800.918.293
- Priorità 2 Favorire il lavoro delle donne e delle persone in condizioni di vulnerabilità € 850.278.765
- Priorità 3 Formare nuove competenze di lavoratori nel digitale e nelle transizioni ecologiche € 800.262.368
- Priorità 4 Modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive € 537.176.114
- Priorità 5 Assistenza tecnica € 100.032.794

Operazioni di importanza strategica

Le operazioni di importanza strategica sono una delle novità introdotte nella programmazione 2021-2027. Si tratta di operazioni chiave, emblematiche, identificate come tali per il contributo significativo che offrono al raggiungimento degli obiettivi del programma e della stessa politica di coesione: ad esempio per le risorse economiche che prevedono, per la numerosità o le caratteristiche delle persone cui sono rivolte, per la loro portata innovativa, o per la capacità di impatto sui territori.

Le operazioni di importanza strategica sono soggette a particolari misure di sorveglianza e comunicazione (art. 2(5) del Reg. Ue 2021/1060): infatti, alla loro rilevanza nel realizzare gli obiettivi del programma corrisponde altrettanta rilevanza nella comunicazione simbolica di tali

obiettivi, che diventa strumento per migliorare la reputazione e la percezione della politica di coesione e dell'Unione europea stessa.

Il PN Giovani, donne e lavoro individua tre operazioni di importanza strategica:

-Strategia di outreach per i giovani Neet

Nella programmazione 2014-20 i giovani più deboli e svantaggiati non sono stati sufficientemente raggiunti dal programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani (Pon Iog). È pertanto strategico intervenire con azioni che permettano di individuare e intercettare (outreach) i giovani più distanti dal mercato del lavoro e con azioni che sensibilizzino i territori e favoriscano la conoscenza delle opportunità del programma. Questa azione prevede di coinvolgere il Terzo settore e altre istituzioni, anche scolastiche. Periodo di programmazione: gennaio 2023 - dicembre 2024. Risorse complessive € 500 milioni.

-Sostegno al welfare territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita

Attraverso questa operazione si punta ad attivare, e sostenere dove già presenti, forme di welfare territoriali che trasformino il tempo di lavoro non pagato che le donne (ma non solo) dedicano ai carichi di cura, in tempo liberato da dedicare a forme di lavoro retribuite. Questa azione prevede di coinvolgere il Terzo settore nel creare e diffondere forme di welfare territoriali in risposta alle esigenze di conciliazione dei diversi territori. Periodo di programmazione: gennaio 2023 - dicembre 2024. Risorse complessive € 500 milioni

-Fondo nuove competenze

È finalizzato a promuovere l'aggiornamento di lavoratrici e lavoratori di imprese che, per cambiamenti nelle esigenze organizzative e produttive, o per favorire percorsi di ricollocazione del personale, hanno stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro, per i quali le ore in riduzione dell'orario di lavoro sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori. Il fondo si specializzerà sull'investimento in competenze digitali e green e includerà, tra i beneficiari, anche le imprese che, a fronte di investimenti fisici già individuati dal legislatore, esprimano la necessità di adeguare le competenze del proprio personale. Periodo di programmazione: gennaio 2024 - dicembre 2025. Risorse complessive € 422 milioni

Tabella 122 - Sintesi risorse finanziarie delle principali politiche per il lavoro dei giovani

Ente	Strumento	Risorse	Periodo
PNRR Missione 5 – Politiche attive del lavoro	Programma GOL	4,4 mld €	2021- 2026
Commissione europea (FSE)	Garanzia Giovani	55 mln €	2023
Commissione europea (FSE)	Fondo di investimento sociale per l'impatto occupazionale	50 mln €	2023
Next Generation EU Ministero Lavoro e Politiche sociali	Incentivi occupazionali – esonero contributivo <36 anni	352 mln €	2023
FSE Ministero Lavoro e Politiche sociali	Piano nazionale giovani, donne e lavoro	5.088.668.334 mld € -Priorità 1: Facilitare l'ingresso al lavoro dei giovani € 2.800.918.293 -Priorità 2: Favorire il lavoro delle donne e delle persone in condizioni di vulnerabilità € 850.278.765 -Priorità 3: Formare nuove competenze di lavoratori nel digitale e nelle transizioni ecologiche € 800.262.368 -Priorità 4: Modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive € 537.176.114 -Priorità 5: Assistenza tecnica € 100.032.794	2021-2027

8.3.4 Il monitoraggio del programma Gol

Il paragrafo seguente presenta i dati del programma Gol rispetto alla situazione italiana e regionale, ponendo l'attenzione sui percorsi effettuati a partire dalle prese in carico fino al reinserimento nel mondo lavorativo.

Italia

I dati presentati fanno riferimento alla situazione al 30 giugno 2024. Si attestano a 2.570.887 gli individui coinvolti nel Programma GOL. Si tratta di persone che hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità (DID) al lavoro e alle misure di politica attiva, si sono recate presso i Servizi per il lavoro, hanno ricevuto un assessment quanti-qualitativo e hanno sottoscritto un patto di servizio personalizzato con l'individuazione di uno tra i cinque percorsi previsti in GOL. Essendo trascorsi circa due anni dall'avvio del Programma si osservano più eventi di ingresso e uscita per uno stesso individuo in corrispondenza dell'alternanza di episodi di occupazione e disoccupazione, movimentando nel complesso 2.675.208 prese in carico da parte dei Servizi per il lavoro competenti. L'incidenza percentuale delle prese in carico relative ai primi sei mesi del 2024 sul totale è pari 25,9%. A livello territoriale si osservano valori minimi pari al 21,1% per l'Umbria fino ad arrivare al valore massimo pari al 36,6% per il Molise.

Tabella 123 - Prese in carico (totale e per anno*) e individui raggiunti per Regione

*Per il 2024 si osserva il primo semestre

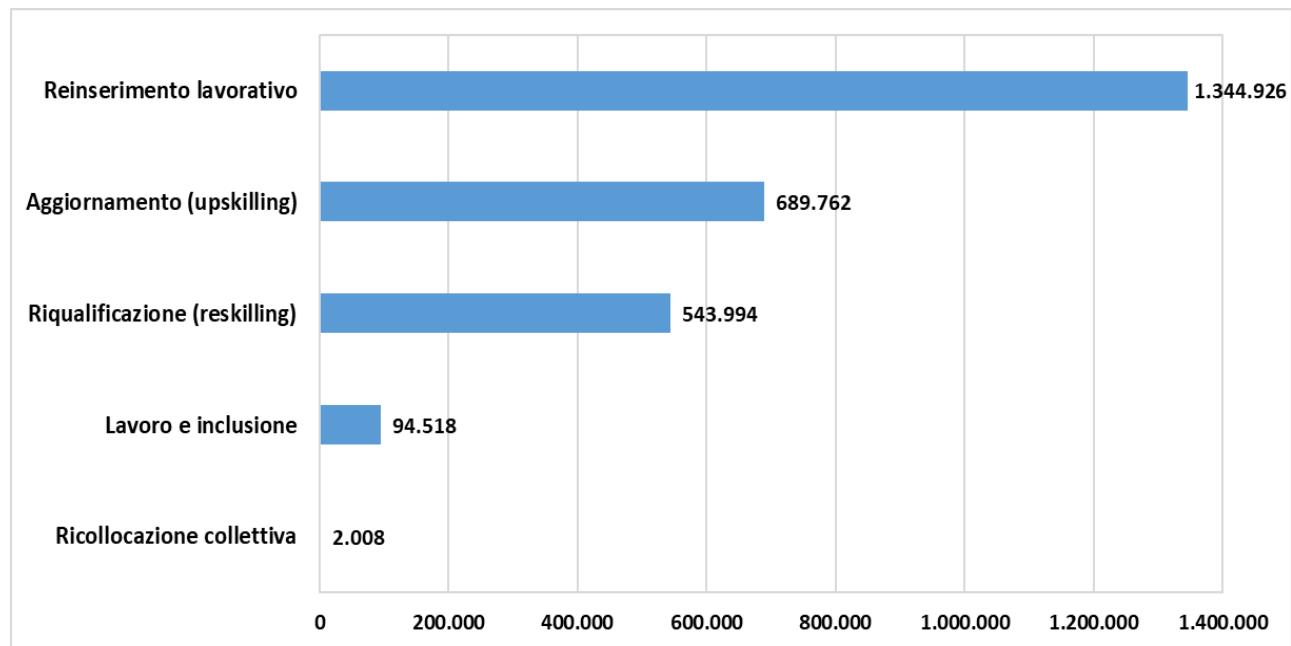
	2022	2023	2024	Totale	% 2024 su tot.	Individui
ABRUZZO	9.634	25.344	9.991	44.969	22,2	43.676
BASILICATA	6.588	13.167	6.438	26.193	24,6	24.566
P.A. BOLZANO	2.031	6.002	3.389	11.422	29,7	10.633
CALABRIA	28.892	49.793	27.554	106.239	25,9	100.939
CAMPANIA	92.502	167.993	91.183	351.678	25,9	338.685
EMILIA-ROMAGNA	44.363	83.822	45.771	173.956	26,3	171.599
FRIULI-VENEZIA GIULIA	16.758	36.449	17.893	71.100	25,2	68.635
LAZIO	61.227	79.066	39.051	179.344	21,8	176.543
LIGURIA	11.326	21.021	10.302	42.649	24,2	41.841
LOMBARDIA	76.543	137.986	82.851	297.380	27,9	284.604
MARCHE	18.127	36.287	20.975	75.389	27,8	71.726
MOLISE	1.698	2.666	2.522	6.886	36,6	6.655
PIEMONTE	46.423	73.637	41.890	161.950	25,9	155.285
PUGLIA	70.129	102.336	55.363	227.828	24,3	222.358
SARDEGNA	37.199	59.875	28.168	125.242	22,5	118.941
SICILIA	66.236	169.668	95.593	331.497	28,8	319.580
TOSCANA	45.072	84.773	45.738	175.583	26,0	162.666
P.A. TRENTO	4.960	8.045	4.116	17.121	24,0	16.973
UMBRIA	10.817	20.312	8.318	39.447	21,1	38.146
VALLE D'AOSTA	1.268	1.916	928	4.112	22,6	4.012
VENETO	38.763	112.796	53.664	205.223	26,1	192.824
Totale	690.556	1.292.954	691.698	2.675.208	25,9	2.570.887

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS - Sistema Informativo Unitario (dati al 30 giugno 2024)

Nell'ultimo mese di osservazione (giugno 2024) il numero delle prese in carico si attesta a 102.312 unità, dato in linea con il mese precedente prendendo come riferimento la settimana lavorativa standard.

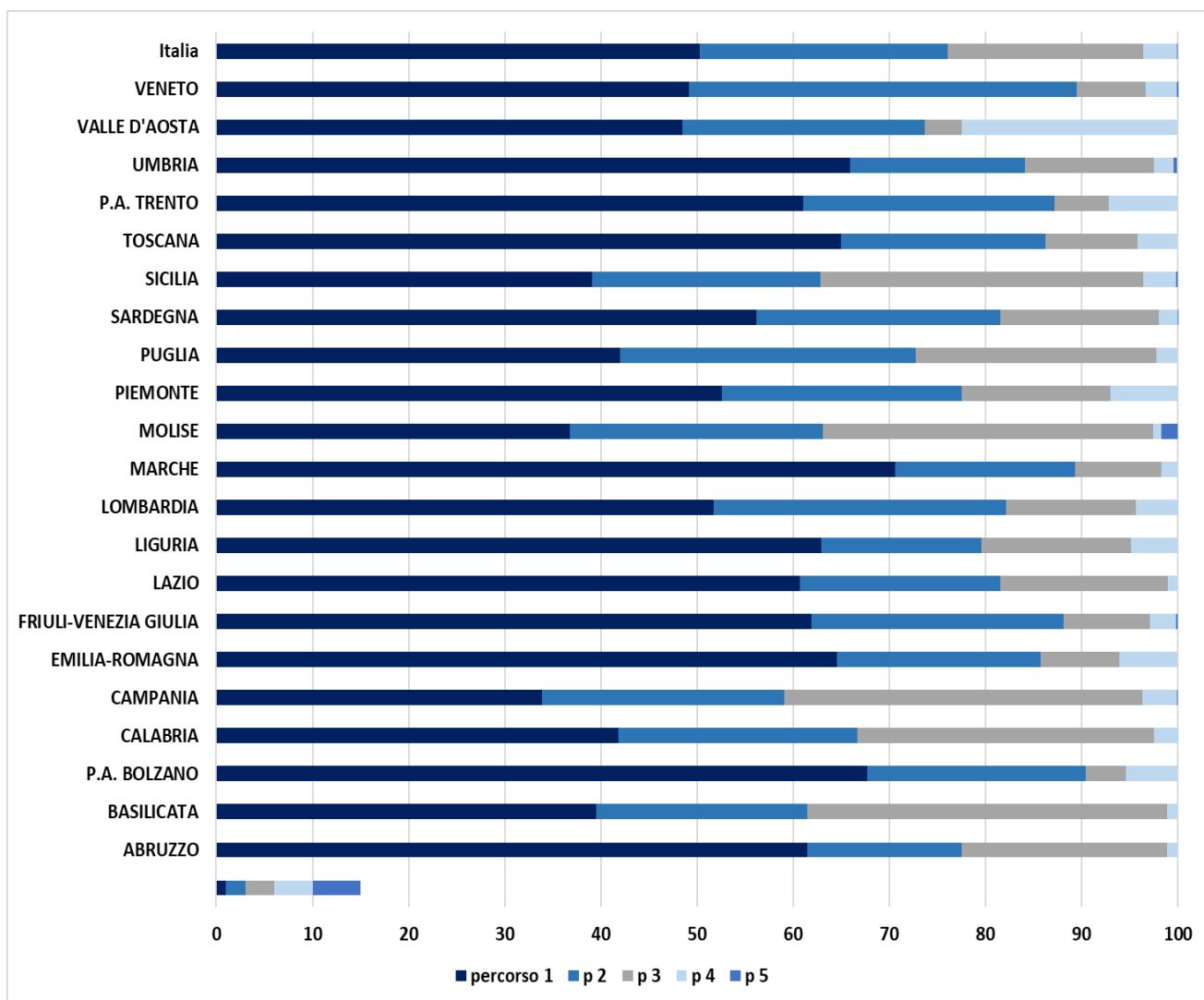
Circa la metà delle prese in carico fanno riferimento al percorso 1, che identifica le persone più vicine al mercato del lavoro. Il resto si distribuisce tra il percorso 2 di Aggiornamento e il percorso 3 di Riqualificazione (rispettivamente 25,8% e 20,3%), mentre è pari al 3,5% la quota di coloro che necessitano di percorsi complessi di Lavoro ed inclusione (percorso 4). Le prese in carico indirizzate al Percorso 5 di Ricollocazione collettiva, rivolto ai lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, hanno ancora un peso marginale, pari a 2.008 (0,1%) prese in carico alla data di riferimento.

Figura 45 - Prese in carico per tipologia di percorso
(valori assoluti)



Fonte: Elaborazioni LEL su dati MLPS - Sistema Informativo Unitario (dati al 30 giugno 2024)

Figura 46 - Prese in carico per Regione per tipologia di percorso
 (valori % su tot. della Regione)



Fonte: Elaborazioni LEL su dati MLPS - Sistema Informativo Unitario (dati al 30 giugno 2024)

L'impegno preso con la Commissione europea, quale ulteriore obiettivo del Programma, è che il 75% dei beneficiari appartenga ad almeno una delle seguenti categorie: donne, giovani under 30, adulti over 55, disoccupati da 12 mesi e oltre (long term unemployed-LTU), persone con disabilità. Ad oggi, l'85,4% del totale dei presi in carico presenta almeno una caratteristica di vulnerabilità tra quelle elencate, superando il 90% nel percorso 4 Lavoro e inclusione e raggiungendo il 95% nel percorso 3 Reskilling. Considerando le singole dimensioni, trascurando quindi la concomitante presenza di più caratteristiche in capo alla stessa persona, si osserva come nell'insieme dei vulnerabili le donne rappresentano il 65%, i disoccupati di lunga durata il 36,8%, i giovani under 30 il 33,6%, gli adulti di età maggiore di 55 anni il 20,1% ed infine le persone con disabilità il 5,3%.

Si analizzano ora i rapporti di lavoro alle dipendenze³ al 31 maggio 2024 degli individui che alla stessa data risultano presi in carico dal Programma. Gli occupati alla data di riferimento sono 974.052 pari al 39,2% del totale dei presi in carico. Con riguardo al dettaglio regionale si osservano valori minimi intorno al 31% in Calabria e Sicilia e valori vicini o superiori al 40% in molte regioni del Centro- Nord, fino ad arrivare a valori superiori al 50% nella P.A. di Bolzano.

Tabella 124 - Occupati per prese in carico per Regione
(val. assoluti e %)

	prese in carico	occupati	% occupati
ABRUZZO	42.420	18.226	43
BASILICATA	23.682	7670	32,4
P.A. BOLZANO	10.281	5180	50,4
CALABRIA	97.323	30.482	31,3
CAMPANIA	325.413	105.641	32,5
EMILIA-ROMAGNA	166.012	70.060	42,2
FRIULI-VENEZIA GIULIA	67.095	31.012	46,2
LAZIO	172.036	69.643	40,5
LIGURIA	40.569	17.858	44
LOMBARDIA	273.654	114.024	41,7
MARCHE	69.657	28.639	41,1
MOLISE	6.238	2251	36,1
PIEMONTE	150.309	58.350	38,8
PUGLIA	214.459	83.849	39,1
SARDEGNA	115.689	51.967	44,9
SICILIA	304.675	95.177	31,2
TOSCANA	157.799	75.512	47,9
P.A. TRENTO	16.481	7220	43,8
UMBRIA	36.951	16.904	45,7
VALLE D'AOSTA	3877	1718	44,3
VENETO	187.061	82.669	44,2
ITALIA	2.481.681	974.052	39,2

Fonte: Elaborazioni LEL su dati MLPS - Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2024)

Guardando alla tipologia contrattuale⁴, oltre la metà degli occupati ha un contratto a tempo determinato (55,9%), mentre il 34,9% ha un contratto di natura stabile (il 28,1% a tempo

³ L'occupazione è riferita ai soli rapporti di lavoro dipendente e para-subordinato soggetti a Comunicazione Obbligatoria da parte del datore di lavoro, ad eccezione dei contratti di lavoro intermittente. In particolare, sono esclusi dal computo degli occupati la quasi totalità dei lavoratori autonomi. Tale limitazione è dovuta all'attuale indisponibilità del dato amministrativo di riferimento.

⁴ Si propone una classificazione in cinque modalità delle tipologie contrattuali. In particolare, la categoria residuale “Altre forme contrattuali” racchiude principalmente contratti di collaborazione e forme di lavoro ripartito o in associazione. È considerata trasversalmente l'informazione sulla natura in somministrazione del rapporto di lavoro, benché il lavoro in somministrazione sia prevalentemente legato a rapporti di lavoro a tempo determinato.

indeterminato e il 6,8% apprendistato). L'incidenza del lavoro domestico, pari al 6,2%, raggiunge il 12,6% nel percorso 4 (tavola 2.3).

Tabella 125 - Individui occupati per tipo di contratto e percorso
(valori %)

	1.Reins. lavorativo	2. Upskilling	3.Reskilling	4.Lavoro e inclusione	Tot.
Tempo Indeterminato	28,3	27,2	28,6	31,2	28,1
Apprendistato	6,2	7,4	9,6	1,7	6,8
Tempo determinato	57,5	54	51,6	51,7	55,9
Domestico	5	8,6	6,9	12,6	6,2
Altre forme contrattuali	3	2,7	3,4	2,7	3
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni LEL su dati MLPS - Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2024)

Emilia-Romagna

L'attuazione di GOL decorre in regione Emilia-Romagna a partire dal 20/07/2022, data a partire dalla quale i Centri per l'Impiego hanno potuto profilare gli utenti attraverso uno strumento qualitativo necessario ad individuare il cluster GOL di riferimento.

In questo paragrafo è presentato l'ultimo monitoraggio effettuato a livello regionale del programma avvenuto, al momento della stesura del presente report, il 31 agosto 2024.

Le prese in carico nel corso dei due anni considerati sono relative per quasi il 70% a cittadini italiani. La stessa percentuale fa riferimento al sesso femminile, caratterizzando in modo significativo coloro che sono state agganciate dal programma.

Tabella 126 - Prese in carico in Emilia Romagna per cittadinanza
(val. assoluti e %)

	agosto 2022 - agosto 2024	val.%
cittadini italiani	126.542	68,3
cittadini extracomunitari	45.212	28,4
cittadini comunitari	13.564	8,5
persone prese in carico	185.318	100

Fonte: Elaborazioni LEL su dati MLPS - Sistema Informativo Unitario (dati 31 agosto 2024)

**Tabella 127 - Prese in carico in Emilia-Romagna per sesso
(val. assoluti e %)**

	agosto 2022 - agosto 2024	val.%
uomini	76.428	47,9
donne	108.890	68,3
persone prese in carico	185.318	100,0

Fonte: Elaborazioni LEL su dati MLPS - Sistema Informativo Unitario (dati 31 agosto 2024)

Nel considerare ora l'esito occupazionale, la regione Emilia Romagna detiene una percentuale di tre punti percentuali superiore rispetto alla media italiana: in regione il 42,2% di coloro presi in carico dal programma ha ottenuto una occupazione. Si ricorda che nel presente lavoro l'occupazione è riferita ai soli rapporti di lavoro dipendente e para-subordinato soggetti a Comunicazione Obbligatoria da parte del datore di lavoro, ad eccezione dei contratti di lavoro intermittente. In particolare, sono esclusi dal computo degli occupati la quasi totalità dei lavoratori autonomi.

Tabella 128 - Occupati per prese in carico per Regione (val. assoluti e %)

	prese in carico	occupati	% occupati
EMILIA-ROMAGNA	166.012	70.060	42,2
ITALIA	2.481.681	974.052	39,2

Fonte: Elaborazioni LEL su dati MLPS - Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2024)

Nel grafico sottostante si presentano i programmi avviati a seconda del percorso intrapreso: in Emilia Romagna oltre il 64% appartiene al percorso 1 di reinserimento lavorativo. Molto inferiori gli altri percorsi: 21,4% il numero 2 di aggiornamento, 8,3% di riqualificazione e 6,2% di lavoro e inclusione.

Dopo sei mesi dalla presa in carico della persona nel programma, oltre il 72% ottiene un contratto di lavoro a tempo determinato che è di gran lunga la tipologia contrattuale di cui i partecipanti beneficiano maggiormente. Decisamente inferiori le altre, con il contratto a tempo indeterminato fermo al 6%.

Figura 47 - Programmi GOL suddivisi per tipologia di stato del programma
(val.% su totale)

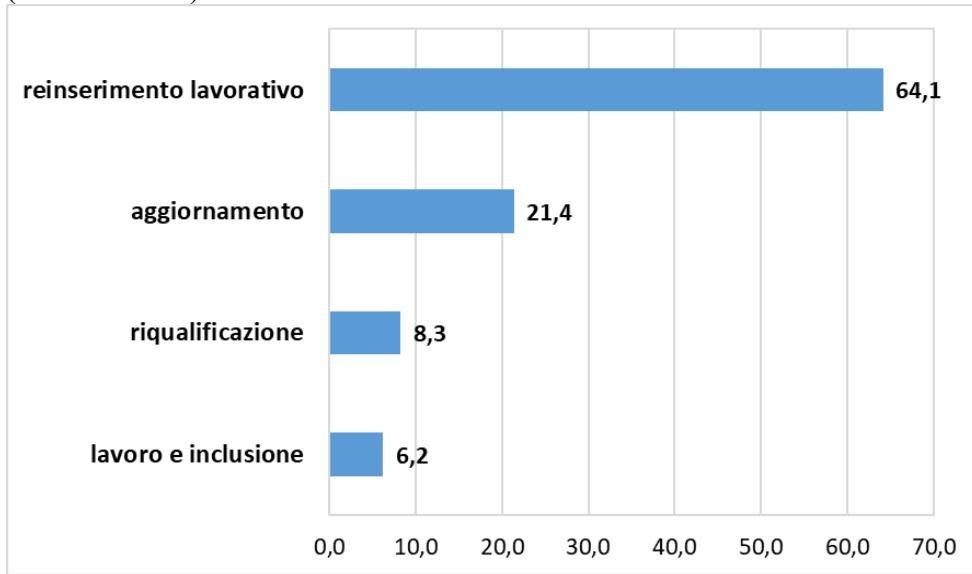
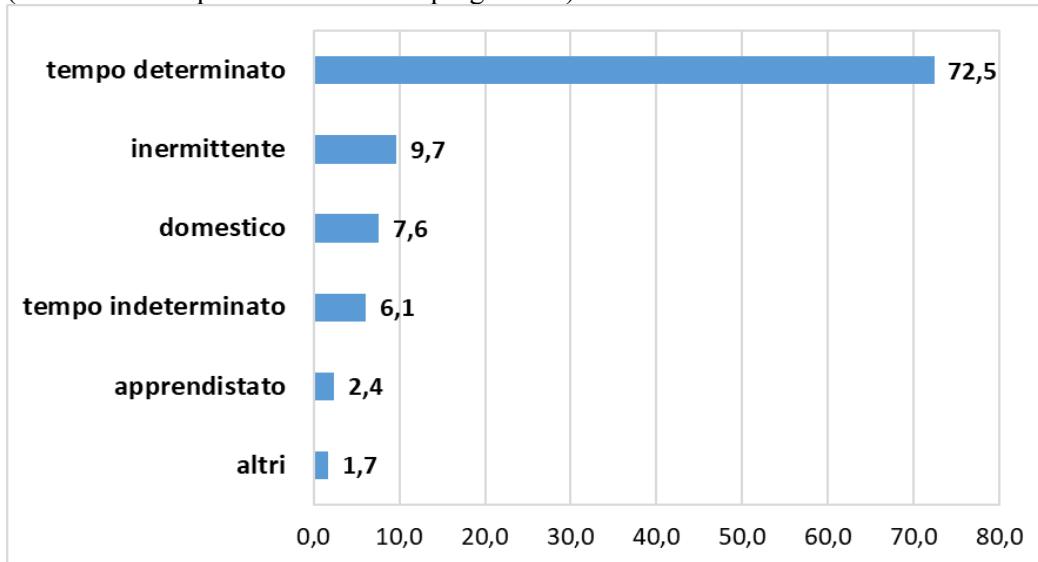


Figura 48 - Persone avviate entro 6 mesi da presa in carico per tipologia contrattuale
(val.% su totale persone avviate dal programma)



APPENDICI

A1 - I giovani in Italia e a Piacenza attraverso i dati Istat

I dati utilizzati nel presente capitolo derivano dalla rilevazione ISTAT sulle forze di lavoro. Si tratta di microdati trimestrali del SISTAN (Sistema Economico Nazionale). Questa indagine rappresenta uno strumento fondamentale per analizzare l'evoluzione del mercato del lavoro, monitorando i principali indicatori come occupazione, disoccupazione e inattività. La popolazione di riferimento include individui di età compresa tra i 15 e i 74 anni residenti in Italia. La rilevazione copre sia cittadini italiani sia stranieri. L'unità di riferimento dell'indagine è la famiglia, e si utilizza il criterio della residenza. Il campionamento si svolge in due stadi. Il primo stadio consiste nella selezione dei comuni, stratificati in base alla dimensione demografica e alla localizzazione geografica (Nord, Centro, Sud e Isole), mentre il secondo stadio riguarda la selezione delle famiglie all'interno dei comuni estratti. Il campione coinvolge circa 70.000 famiglie residenti in Italia ogni trimestre, per un totale di circa 175.000 individui. La dimensione è progettata per garantire stime affidabili sia a livello nazionale sia regionale, provinciale e comunale. L'utilizzo di tecniche di ponderazione consente di ottenere stime rappresentative dell'intera popolazione nazionale (stranieri inclusi). I microdati sono raccolti con periodicità trimestrale, quindi con aggiornamenti che consentono di monitorare l'andamento del mercato del lavoro con una frequenza relativamente elevata.⁵ Nel capitolo si calcolano statistiche a livello comunale, provinciale, regionale, di ripartizione, e nazionale. Il periodo considerato è il quinquennio 2019/2023.

Tabella A1 - NEET tra i 15 e i 29 anni 2019/2023 (valori assoluti)

	2019	2020	2021	2022	2023
Piacenza	2,135	2,975	2,317	1,804	1,823
Provincia	6,638	6,902	6,054	6,147	4,539
Emilia-Romagna	86,761	98,147	93,239	76,044	69,079
Nord Est	217,575	255,061	244,811	210,354	177,735
Italia	1,951,287	2,115,168	2,031,856	1,669,723	1,405,144

Tabella A

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

Tabella A2 - Giovani non NEET tra i 15 e i 29 anni 2019/2023 (valori assoluti)

	2019	2020	2021	2022	2023
Piacenza	13,340	11,848	12,475	11,919	13,760
Provincia	33,032	32,504	33,730	34,128	35,970
Emilia-Romagna	517,861	513,222	522,610	548,187	559,160
Nord Est	1,423,711	1,396,102	1,417,044	1,466,647	1,505,119
Italia	6,922,741	6,710,995	6,776,424	7,101,116	7,346,328

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RCFL ISTAT 2019/2023 (versione SISTAN)

⁵ Per ulteriori dettagli si veda <https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/forze-lavoro/>.

A2 - L'indagine sui giovani di Piacenza: caratteristiche del campione.

Tabella A3 - Qual è il tuo anno di nascita?

Anno	Età	N.	%
1989	35	40	1,6%
1990	34	27	1,1%
1991	33	42	1,7%
1992	32	29	1,2%
1993	31	43	1,7%
1994	30	42	1,7%
1995	29	33	1,3%
1996	28	55	2,2%
1997	27	56	2,2%
1998	26	76	3,0%
1999	25	91	3,6%
2000	24	125	5,0%
2001	23	124	4,9%
2002	22	184	7,3%
2003	21	241	9,6%
2004	20	318	12,7%
2005	19	881	35,1%
2006	18	101	4,0%
Totale		2.508	100%

Tabella A4 - In quale regione vivi attualmente?

Regione	N.	%
Emilia-Romagna	2092	83,3%
Lombardia	352	14,1%
Altre regioni italiane	64	2,6%
Totale	2508	100,0%

Tabella A5 - In quale provincia vivi attualmente?

Provincia	N.	%
Piacenza	2.010	80,1%
Lodi	168	6,7%
Parma	62	2,5%
Cremona	62	2,5%
Milano	43	1,7%
Pavia	38	1,5%

Brescia	12	0,5%
Reggio Emilia	11	0,4%
Mantova	10	0,4%
Altre province	92	3,7%
Totale	2.508	100,0%

Tabella A6 - Vivi attualmente in provincia di Piacenza, in quale comune vivi?

Comune	N.	%
Piacenza	1138	56,8%
Rottofreno	101	5,0%
Podenzano	73	3,6%
Carpaneto	58	2,9%
Pontenure	47	2,3%
Gossolengo	46	2,3%
Castel San Giovanni	42	2,1%
Fiorenzuola	41	2,0%
San Giorgio	40	2,0%
Rivergaro	38	1,9%
Vigolzone	35	1,7%
Ponte dell'olio	33	1,6%
Caorso	26	1,3%
Cadeo	25	1,2%
Borgonovo	22	1,1%
Gragnano	21	1,0%
Calendasco	19	0,9%
Sarmato	19	0,9%
Castell'arquato	18	0,9%
Bettola	16	0,8%
Cortemaggiore	15	0,7%
Gazzola	14	0,7%
Lugagnano	12	0,6%
Gropparello	11	0,5%
Bobbio	10	0,5%
Monticelli d'Ongina	10	0,5%
Ferriere	9	0,4%
Ziano	8	0,4%
Agazzano	7	0,3%
Alta Val Tidone	7	0,3%
Castelvetro Piacentino	6	0,3%

Pianello	5	0,2%
Piozzano	5	0,2%
Besenzone	4	0,2%
Gossolengo	3	0,1%
San Pietro in Cerro	3	0,1%
Travo	3	0,1%
Alseno	2	0,1%
Corte Brugnatella	2	0,1%
Cerignale	1	0,0%
Farini	1	0,0%
Fiorenzuola	1	0,0%
Morfasso	1	0,0%
Niviano	1	0,0%
Pontenure	1	0,0%
Vernasca	1	0,0%
Villanova sull'Arda	1	0,0%
Totale	2003	100%

Tabella A7 - Se non sei originario della provincia di Piacenza, ma attualmente ci vivi, da quanto tempo ti ci sei trasferito?

Trasferimento	N.	%
Da meno di 5 anni	32	5,1%
Da 5-15 anni	385	61,2%
Da più di 15 anni	212	33,7%
Totale	629	100%

Tabella A8 - Qual è il tuo stato civile?

Stato civile	N.	%
Celibe/Nubile	2355	93,9%
Coniugato/a o in unione civile	109	4,4%
Separato/a; divorziato/a; vedovo/a	44	1,7%
Totale	2.508	100,0%

Tabella A9 - Quale titolo di studio hanno i tuoi genitori?

Titolo di studio	Padre	Madre
Nessun titolo/licenza elementare	4,5%	3,2%
Licenza media	22,5%	17,0%
Qualifica professionale (2-3 anni)	9,2%	9,0%
Diploma di maturità	38,5%	41,3%
Laurea/post-laurea	25,4%	29,5%
Totale	100%	100%

Tabella A10 - Che lavoro fanno/facevano i tuoi genitori?

Lavoro	Padre	Madre
Imprenditori e dirigenti	19,8%	8,1%
Professioni Intellettuali	9,1%	11,5%
Professioni Tecniche	8,9%	12,0%
Professioni Esecutive ufficio	12,3%	26,0%
Professioni Qualificate Commerciali e Servizi	8,8%	11,0%
Artigiani, operai specializzati, agricoltori	17,5%	4,9%
Operai	14,4%	4,0%
Professioni Non Qualificate	2,8%	9,4%
Forze Armate	5,0%	0,7%
Disoccupati	1,4%	1,6%
Casalinghe	0,0%	10,7%
Totale	100%	100%

Tabella A11 - Qual è l'ultimo titolo di studio che hai conseguito?

Titolo di studio	N.	%
Post-laurea	85	3,4%
Laurea magistrale	184	7,3%
Laurea triennale e diploma universitario	244	9,7%
Diploma di scuola media superiore (4-5 anni)	880	35,1%
Qualifica di scuola media superiore (2-3 anni)	36	1,4%
Licenza di scuola media inferiore	1064	42,4%
Licenza elementare	6	0,2%
Nessun titolo di studio	9	0,4%
Totale	2508	100,0%

Tabella A12 - Attualmente studi?

Studio	N.	%
Sì	2143	85,45%
No	365	14,55%
Totale	2508	100%

Tabella A13 - Se studi, che studi stai facendo?

Studi attuali	N.	%
Post-laurea	143	6,7%
Laurea magistrale	331	15,4%
Laurea triennale	622	29,0%
Scuola media superiore	974	45,5%
Qualifica di scuola media superiore (2-3 anni)	73	3,4%
Totale	2143	100%

Tabella A14 - Quale tipo di scuola secondaria di secondo grado stai frequentando/hai frequentato?

Scuola	N.	%
liceo classico	185	7,6%
liceo scientifico	761	31,3%
altro tipo di liceo	490	20,1%
istituto tecnico	751	30,9%
istituto professionale / IeFP	243	10,0%
altro	3	0,1%
Totale	2433	100,0%

Tabella A15 - Quale tipo di corso di laurea/facoltà stai frequentando? (solo chi studia)

Corso laurea/facoltà	N.	%
UC Economia e Giurisprudenza	269	24,5%
UC Scienze Agrarie	78	7,1%
UC Scienze Formazione	111	10,1%
Politecnico Ingegneria	87	7,9%
Politecnico Architettura	137	12,5%
Medicina Parma	19	1,7%
Infermieristica Parma	110	10,0%
Conservatorio di Piacenza	10	0,9%
Altro	101	9,2%
UC	174	15,9%
Totale	1096	100,0%

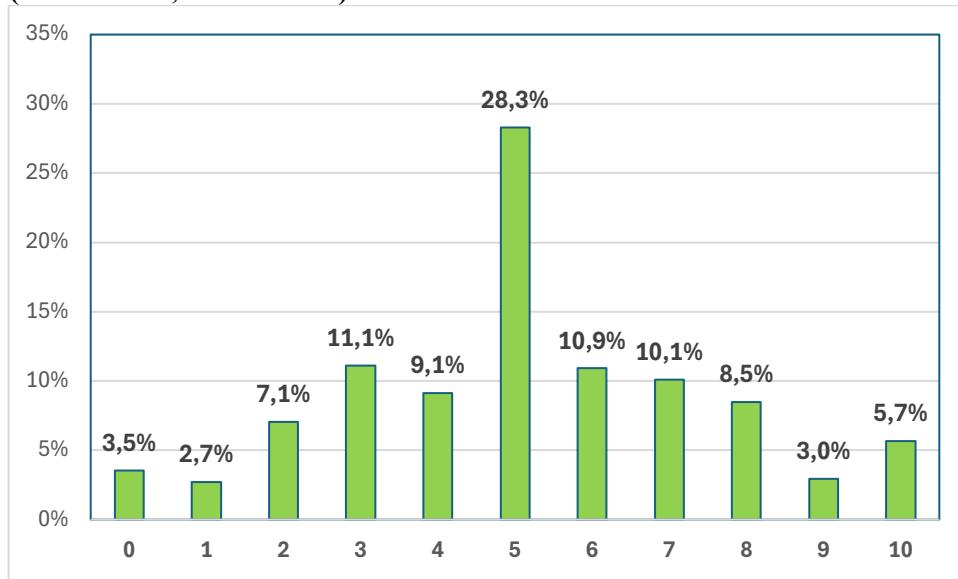
Tabella A16 - Mi hai detto sia di lavorare che di studiare. Ma qual è la tua attività prevalente? Lo studio o il lavoro?

Attività prevalente	N.	%
Studio e lavoro, studio prevalente	271	57,8%
Studio e lavoro, lavoro prevalente	106	22,6%
Studio e lavoro, nella stessa misura	92	19,6%
Totale	469	100,0%

Tabella A17 - Per studenti stranieri: ti sei trasferito dall'estero a Piacenza appositamente per frequentare il corso di laurea al quale ti sei iscritto?

Trasferimento per studio	N.	%
Sì	3	23,1%
No	10	76,9%
Totale	13	100,0%

**Figura A1 - Considerando le tue idee politiche, dove ti collocheresti?
(0 = sinistra, 10 = destra)**



**Tabella A18 - Considerando le tue idee politiche, dove ti collocheresti?
(0 = sinistra, 10 = destra) VALORI %**

%	Maschi	Femmine	Totale
0 (sinistra)	3,5	3,5	3,5
1	1,4	2,7	2,7
2	4,8	7,1	7,1
3	7,6	11,1	11,1
4	8,9	9,1	9,1
5	24,9	28,3	28,3
6	13,2	10,9	10,9
7	12,0	10,1	10,1
8	9,8	8,5	8,5
9	4,3	3,0	3,0
10 (destra)	9,7	5,7	5,7
Totale	100	100	100

Tabella A19 - Considerando le tue idee politiche, dove ti collocheresti?

(0 = sinistra, 10 = destra)

	Studenti superiori	Studenti universitari	Lavoratori	NEET	Totale
0 (sinistra)	3,2	3,4	4,4	7,7	3,5
1	2,4	2,5	3,9	5,1	2,7
2	6,5	7,4	8,2	5,1	7,1
3	11,5	9,9	12,9	10,3	11,1
4	9,9	7,7	9,8	12,8	9,1
5	29,5	25,9	29,8	30,8	28,3
6	11,7	11,1	9,3	5,1	10,9
7	9,2	12,2	8,7	2,6	10,1
8	7,8	10,5	6,2	10,3	8,5
9	3,1	3,4	2,1	0,0	3,0
10 (destra)	5,5	6,1	4,9	10,3	5,7
Totale	100	100	100	100	100

Tabella A20 - Considerando le tue idee politiche, dove ti collocheresti?

(0 = sinistra, 10 = destra)

	Piacenza e provincia	Resto d'Italia	Estero	Totale
0 (sinistra)	2,6	2,9	9,6	3,5
1	3,3	1,9	2,2	2,7
2	6,8	7,3	7,8	7,1
3	11,7	10,9	8,5	11,1
4	9,3	9,1	8,1	9,1
5	26,2	26,9	41,5	28,3
6	11,7	10,7	8,1	10,9
7	10,5	10,4	7,8	10,1
8	8,3	10,9	3,0	8,5
9	3,1	3,5	0,7	3,0
10 (destra)	6,5	5,4	2,6	5,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella A21 - Considerando le tue idee politiche, dove ti collocheresti?
(0 = sinistra, 10 = destra)

	18-19 anni	20-24 anni	25 anni e oltre	Totale
0 (sinistra)	2,7	3,3	5,2	3,5
1	2,1	2,2	4,5	2,7
2	5,8	6,3	10,2	7,1
3	11,9	9,6	11,8	11,1
4	10,4	7,2	9,7	9,1
5	28,1	26,6	30,9	28,3
6	11,6	11,7	8,8	10,9
7	9,2	13,0	7,7	10,1
8	8,3	10,7	5,7	8,5
9	3,1	3,1	2,5	3,0
10 (destra)	6,9	6,3	2,9	5,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella A22 - Considerando le tue idee politiche, dove ti collocheresti?
Per Piacenza da 0 a 4 sinistra, da 6 a 10 destra, centro o non mi colloco 5
Per Italia da 1 a 5 sinistra, da 6 a 10 destra, “non mi colloco”

	Piacenza	Italia
Sinistra	33,5%	42,1%
Destra	38,2%	34,0%
Centro/indeciso	28,3%	23,9%
Totale	100%	100%

Tabella A22B - Considerando le tue idee politiche, dove ti collocheresti?
(0 = sinistra, 10 = destra) VALORI %

%	Femmine	Maschi	Totale
Sinistra	39,0%	26,1%	33,5%
Destra	29,7%	49,0%	38,2%
Centro/indeciso	31,3%	24,9%	28,3%
Totale	100	100	100

Tabella A22C - Considerando le tue idee politiche, dove ti collocheresti?
(0 = sinistra, 10 = destra)

	Studenti superiori	Studenti universitari	Lavoratori	NEET	Totale
Sinistra	33,4%	30,8%	38,8%	41,0%	33,5%
Destra	37,2%	43,3%	31,1%	28,2%	38,1%
Centro/indeciso	29,5%	25,9%	30,1%	30,8%	28,3%
Totale	100	100	100	100	100

Tabella A23 - Considerando le tue idee politiche, dove ti collocheresti?
(0 = sinistra, 10 = destra)

	Piacenza e provincia	Resto d'Italia	Ester	Totale
Sinistra	33,6%	32,3%	36,3%	33,5%
Destra	40,1%	40,9%	22,2%	38,2%
Centro/indeciso	26,3%	26,9%	41,5%	28,3%
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella A24 - Considerando le tue idee politiche, dove ti collocheresti?
(0 = sinistra, 10 = destra)

	18-19 anni	20-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Sinistra	32,9%	28,6%	41,3%	33,5%
Destra	39,0%	44,8%	27,6%	38,2%
Centro/indeciso	28,1%	26,6%	31,1%	28,3%
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

A3 - L'attività lavorativa e di studio

Tabella A25 - Soddisfazione dell'attuale attività di studio/lavoro per genere (voti da 1 a 10)

Voto	Femmine	Maschi	Totale
1	2,0%	2,1%	2,2%
2	0,5%	1,5%	1,0%
3	1,5%	3,5%	2,3%
4	2,9%	5,2%	4,1%
5	8,3%	7,9%	8,2%
6	14,1%	12,1%	13,2%
7	27,2%	28,1%	27,5%
8	26,6%	25,2%	25,7%
9	11,0%	10,2%	10,6%
10	6,0%	4,3%	5,2%
Tot.	100%	100%	100%

Tabella A26 - Soddisfazione della attività attuale- Piacenza, confronto 2024-2019

Voto da 1 a 10

	2024	2019	Diff. 2024 - 2019
1	2,2%	0,3%	1,9%
2	1,0%	0,6%	0,4%
3	2,3%	1,0%	1,3%
4	4,1%	2,9%	1,2%
5	8,2%	3,6%	4,6%
6	13,2%	9,1%	4,1%
7	27,5%	28,0%	-0,5%
8	25,7%	30,9%	-5,2%
9	10,6%	16,1%	-5,5%
10	5,2%	7,4%	-2,2%
Totale	100%	100%	

Tabella A27 - Condizioni per valutare offerta lavoro per genere

Voto medio da 1 a 10

	Maschi	Femmine	Totale
Il livello di remunerazione	8,2	8,3	8,3
Le prospettive di carriera	8,2	8,2	8,2
La conciliazione tra lavoro e vita privata	8,0	8,2	8,1
La coerenza con le tue passioni e interessi	8,0	8,2	8,1
La garanzia del rispetto dei diritti sindacali	7,5	8,2	7,9
La tipologia del contratto	7,7	7,8	7,8
La comodità degli orari	7,5	7,8	7,6
La possibilità di avere relazioni con le persone	7,3	7,7	7,5
La coerenza con la tua formazione	7,2	7,5	7,3
L'utilità sociale del lavoro	6,4	7,4	6,9
La distanza da casa	6,8	6,9	6,8
Il prestigio dell'azienda	6,5	6,8	6,7
La dimensione dell'azienda	5,5	5,6	5,5

Tabella A28 - Condizioni per valutare offerta lavoro per attività

Voto medio da 1 a 10

Condizioni per valutare offerta lavoro	Studenti superiori	Studenti univ	Lavoratori	NEET	Totale
Il livello di remunerazione	8,3	8,3	8,2	7,6	8,3
Le prospettive di carriera	8,1	8,5	7,8	7,5	8,2
La conciliazione tra lavoro e vita privata	8,0	8,1	8,3	7,3	8,1
La coerenza con le tue passioni e interessi	8,1	8,2	7,8	7,4	8,1
La garanzia del rispetto dei diritti sindacali	7,9	7,8	7,9	8,0	7,9
La tipologia del contratto	7,6	7,8	8,0	7,7	7,8
La comodità degli orari	7,6	7,6	7,9	7,3	7,7
La possib. di avere relazioni con le persone	7,4	7,6	7,5	6,9	7,5
La coerenza con la tua formazione	6,9	7,9	7,3	6,7	7,3
L'utilità sociale del lavoro	6,9	7,1	7,0	6,5	6,9
La distanza da casa	6,8	6,8	7,3	6,2	6,8
Il prestigio dell'azienda	6,4	7,0	6,4	6,1	6,7
La dimensione dell'azienda	5,4	5,8	5,4	5,3	5,5

Tabella A29 - Condizioni per valutare offerta lavoro per classi di età

Voto medio da 1 a 10

Condizioni per valutare offerta lavoro	18-19	20-24	25+	Totale
Il livello di remunerazione	8,3	8,2	8,3	8,3
Le prospettive di carriera	8,2	8,3	8,1	8,2
La conciliazione tra lavoro e vita privata	8,1	8,0	8,2	8,1
La coerenza con le tue passioni e interessi	8,2	8,1	7,9	8,1
La garanzia del rispetto dei diritti sindacali	7,9	7,8	8,0	7,9
La tipologia del contratto	7,6	7,7	8,0	7,8
La comodità degli orari	7,5	7,7	7,8	7,7
La possib. di avere relazioni con le persone	7,5	7,6	7,3	7,5
La coerenza con la tua formazione	7,0	7,5	7,6	7,3
L'utilità sociale del lavoro	6,8	6,9	7,1	6,9
La distanza da casa	6,8	6,9	6,9	6,8
Il prestigio dell'azienda	6,4	6,8	6,7	6,7
La dimensione dell'azienda	5,4	5,7	5,6	5,5

Tabella A30 - Condizioni per valutare offerta lavoro per luogo di origine

Voto medio da 1 a 10

Condizioni per valutare offerta lavoro	Piacenza e prov.	Resto d'Italia	Estero	Totale
Il livello di remunerazione	8,2	8,4	8,3	8,3
Le prospettive di carriera	8,1	8,3	8,2	8,2
La conciliazione tra lavoro e vita privata	8,1	8,2	8,3	8,1
La coerenza con le tue passioni e interessi	8,1	8,1	7,9	8,1
La garanzia del rispetto dei diritti sindacali	7,7	8,2	8,3	7,9
La tipologia del contratto	7,7	7,8	7,8	7,8
La comodità degli orari	7,6	7,7	8,0	7,7
La possib. di avere relazioni con le persone	7,4	7,6	7,3	7,4
La coerenza con la tua formazione	7,1	7,5	7,4	7,2
L'utilità sociale del lavoro	6,8	7,1	7,4	6,9
La distanza da casa	6,9	6,7	7,2	6,9
Il prestigio dell'azienda	6,5	6,7	6,8	6,6
La dimensione dell'azienda	5,4	5,6	6,1	5,5

A4 - Le attitudini, i valori e la fiducia

Tabella A31 - Quanto sono importanti nella tua vita le seguenti cose?

Valori	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Salute	83,8%	13,6%	2,1%	0,4%	100%
Libertà	76,8%	20,3%	2,2%	0,7%	100%
Famiglia	74,9%	19,6%	4,2%	1,3%	100%
Pace	67,0%	25,9%	5,0%	2,1%	100%
Autorealizzazione	65,5%	30,3%	3,3%	0,8%	100%
Amicizia	65,1%	29,1%	4,9%	0,9%	100%
Benessere economico	62,3%	34,9%	2,2%	0,6%	100%
Amore	59,1%	32,1%	6,7%	2,1%	100%
Istruzione	55,0%	37,2%	6,1%	1,7%	100%
Tempo libero	54,7%	39,9%	4,4%	1,0%	100%
Solidarietà	50,0%	40,5%	7,6%	1,9%	100%
Democrazia	46,7%	36,0%	13,1%	4,2%	100%
Divertimento	46,5%	45,4%	6,8%	1,3%	100%
Fare carriera	46,2%	42,0%	9,7%	2,1%	100%
Rispetto delle regole	44,6%	44,7%	8,7%	2,0%	100%
Lavoro	44,3%	48,0%	6,2%	1,5%	100%
Guadagnare molto	42,6%	48,2%	8,1%	1,1%	100%
Sport	37,9%	37,8%	18,3%	6,0%	100%
Interessi culturali	29,7%	52,4%	15,6%	2,3%	100%
Prestigio sociale	24,5%	42,9%	27,0%	5,6%	100%
Impegno sociale	24,0%	48,7%	23,1%	4,2%	100%
Patria	22,0%	40,1%	27,8%	10,1%	100%
Bellezza fisica	21,1%	49,8%	24,7%	4,3%	100%
Religione	9,1%	19,8%	33,2%	37,9%	100%
Attività politica	8,0%	30,3%	42,8%	18,9%	100%

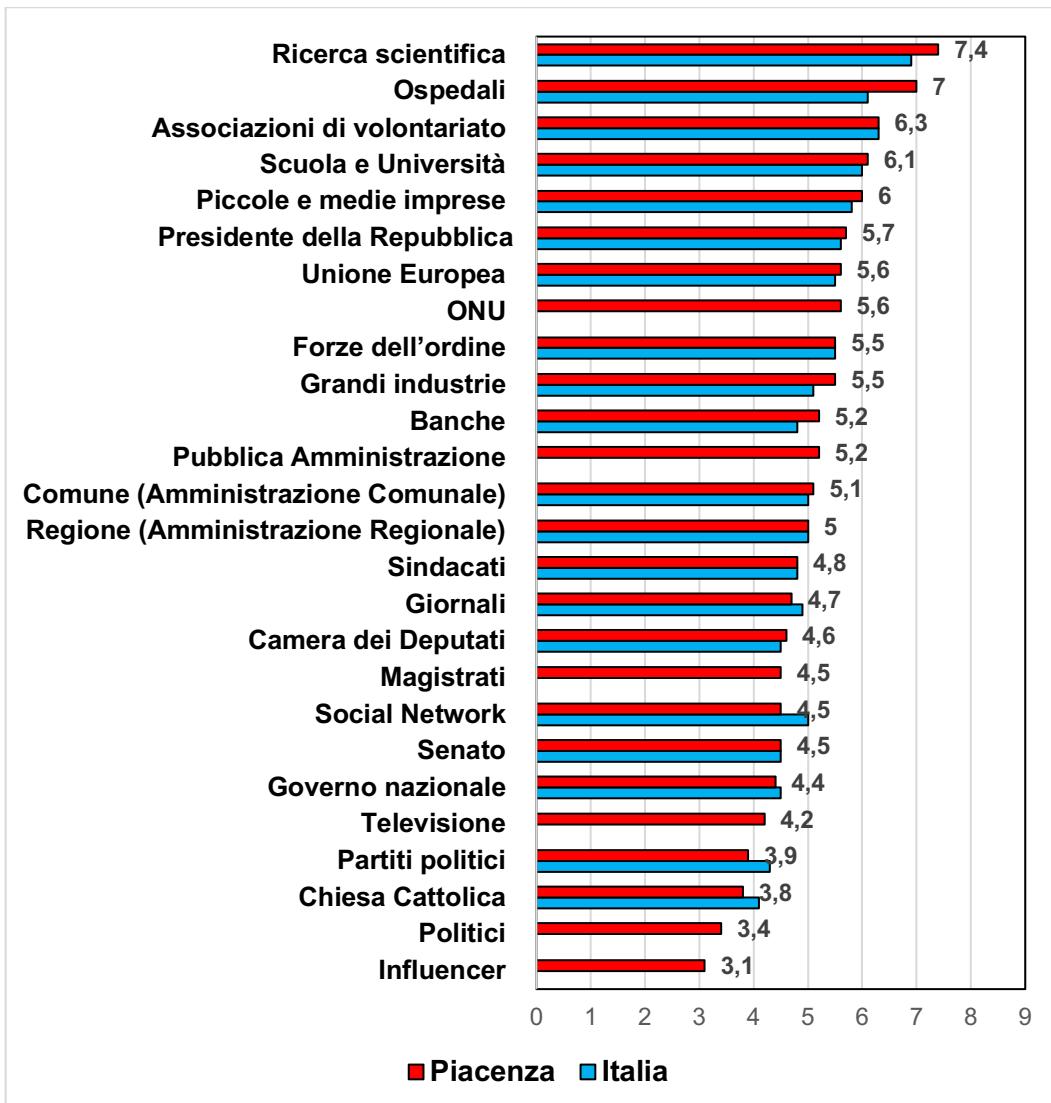
Tabella A32 - Fiducia nelle istituzioni confronto con l'Italia

(% di voti 6-10)	Piacenza	Italia
Ricerca Scientifica	83,8%	74,3%
Ospedali	78,3%	64,1%
Associazioni di Volontariato	68,6%	66,0%
Piccole e medie imprese	66,1%	58,8%
Scuola e università	65,7%	63,0%
Unione Europea	58,0%	54,5%
Presidente della Repubblica	57,4%	55,2%
ONU	56,8%	n.d.
Grandi Industrie	55,1%	45,3%
Forze dell'ordine	54,7%	54,2%
Banche	49,7%	41,0%
Pubblica Amministrazione	49,2%	n.d.
Comune (Amministrazione Comunale)	49,1%	44,9%
Sindacati	41,9%	41,9%
Giornali	41,5%	42,5%
Camera dei Deputati	37,5%	35,2%
Senato	37,1%	34,8%
Magistrati	36,9%	n.d.
Governo Nazionale	35,4%	35,3%
Social Network	35,0%	43,9%
Televisione	31,7%	n.d.
Chiesa Cattolica	30,4%	32,6%
Regione (Amministrazione Regionale)	27,3%	44,1%
Partiti politici	25,8%	31,6%
Politici	20,4%	n.d.
Influencer	16,3%	n.d.

Tabella A33 - Fiducia nelle istituzioni confronto con l'Italia

voto medio su scala 1-10	Piacenza	Italia
Ricerca scientifica	7,4	6,9
Ospedali	7,0	6,1
Associazioni di volontariato	6,3	6,3
Scuola e Università	6,1	6,0
Piccole e medie imprese	6,0	5,8
Presidente della Repubblica	5,7	5,6
ONU	5,6	n.d.
Unione Europea	5,6	5,5
Grandi industrie	5,5	5,1
Forze dell'ordine	5,5	5,5
Pubblica Amministrazione	5,2	n.d.
Banche	5,2	4,8
Comune (Amministrazione Comunale)	5,1	5,0
Regione (Amministrazione Regionale)	5,0	5,0
Sindacati	4,8	4,8
Giornali	4,7	4,9
Camera dei Deputati	4,6	4,5
Senato	4,5	4,5
Social Network	4,5	5,0
Magistrati	4,5	n.d.
Governo nazionale	4,4	4,5
Televisione	4,2	n.d.
Partiti politici	3,9	4,3
Chiesa Cattolica	3,8	4,1
Politici	3,4	n.d.
Influencer	3,1	n.d.

Figura A2 - Fiducia nelle istituzioni confronto con l'Italia (voto medio su scala 1-10)



A5 - Soddisfazione della vita e felicità

Tabella A34 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora per genere (da 1 a 10)?

	Maschi	Femmine	Totale
1	0,8%	1,3%	1,2%
2	1,5%	0,9%	1,1%
3	1,6%	1,6%	1,6%
4	4,4%	5,2%	4,9%
5	6,3%	8,2%	7,4%
6	14,1%	14,9%	14,6%
7	29,6%	29,6%	29,3%
8	28,1%	27,0%	27,4%
9	9,0%	8,1%	8,4%
10	4,8%	3,3%	4,0%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A35 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora per attività (da 1 a 10)?

	Scuole	università	Lavoratori	NEET	Totale
1	1,6%	0,7%	1,3%	2,4%	1,2%
2	1,0%	1,3%	1,0%	2,4%	1,1%
3	1,5%	1,5%	2,3%	2,4%	1,6%
4	5,6%	3,5%	5,0%	11,9%	4,9%
5	8,5%	5,6%	7,6%	19,0%	7,5%
6	15,6%	13,0%	15,1%	19,0%	14,6%
7	27,9%	31,1%	29,2%	23,8%	29,3%
8	27,5%	28,1%	27,7%	9,5%	27,4%
9	7,2%	10,2%	8,1%	2,4%	8,4%
10	3,6%	4,9%	2,8%	7,1%	4,0%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella A36 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora per origine (da 1 a 10)?

	Piacenza e provincia	Resto d'Italia	Ester	Totale
1	1,1%	1,2%	1,8%	1,2%
2	1,1%	0,8%	2,2%	1,1%
3	1,7%	1,1%	2,6%	1,6%
4	5,2%	4,6%	4,0%	4,9%
5	7,0%	6,6%	12,0%	7,5%
6	14,7%	13,7%	16,8%	14,6%
7	27,8%	32,2%	28,1%	29,3%
8	29,1%	26,7%	21,5%	27,4%
9	8,5%	9,2%	5,5%	8,4%
10	3,7%	3,8%	5,5%	4,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

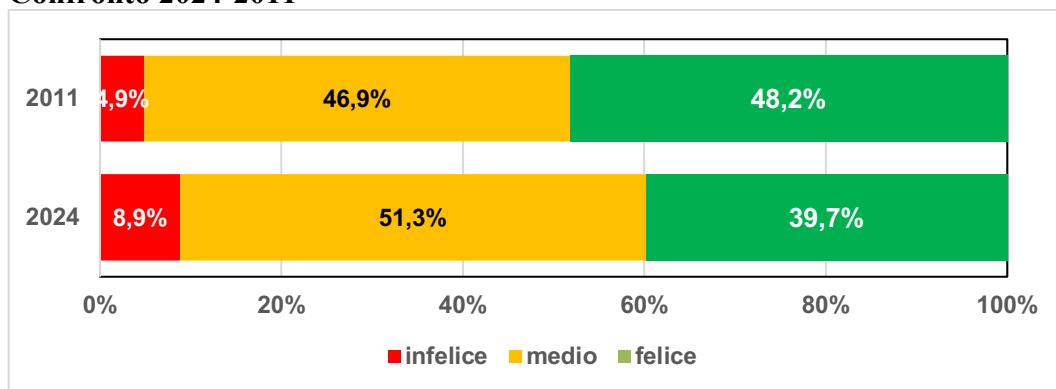
Tabella A37 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora (da 1 a 10)? (per età)

	18-19 anni	20-24 anni	25 anni e oltre	Totale
1	1,0%	1,8%	0,9%	1,2%
2	1,1%	1,0%	1,4%	1,1%
3	1,2%	2,3%	1,4%	1,6%
4	5,1%	5,0%	4,4%	4,9%
5	8,1%	5,2%	9,7%	7,5%
6	14,7%	13,9%	15,5%	14,6%
7	28,8%	30,5%	28,3%	29,3%
8	28,5%	27,3%	25,7%	27,4%
9	7,6%	9,3%	8,4%	8,4%
10	4,0%	3,6%	4,4%	4,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

**Tabella A38 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora (da 1 a 10)?
Confronto 2024-2011**

	2011	2024
Infelice (1 – 4)	4,9%	8,9%
Medio (5 – 7)	46,9%	51,3%
Felice (8 – 10)	48,2%	39,7%

**Figura A3 - Tutto sommato, quanto sei soddisfatto della vita che fai ora (da 1 a 10)?
Confronto 2024-2011**



A6 - Rapporti con il territorio

Tabella A39 - Potendo scegliere dove vorresti vivere? (fuori dalla provincia di Piacenza) per genere

Potendo scegliere... (fuori prov. Pc)	Uomo	Donna	Totale
Andresti a vivere all'estero in un altro paese diverso dall'Italia e dal tuo paese di provenienza	14,9%	12,1%	32,3%
Continueresti a vivere in Italia	12,7%	10,9%	27,9%
Continueresti a vivere nella tua Città di provenienza	7,5%	6,0%	15,9%
Continueresti a vivere a Piacenza	5,2%	4,7%	11,6%
Continueresti a vivere nella tua Regione di provenienza	4,3%	3,0%	8,5%
Continueresti a vivere nel tuo Stato/Paese di provenienza	2,0%	1,1%	3,7%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A40 - Potendo scegliere dove vorresti vivere? (fuori dalla provincia di Piacenza) per occupazione

Potendo scegliere... (fuori prov. Pc)	Studenti super.	Studenti univ.	Lavorat.	NEET	Totale
Andresti a vivere all'estero in un altro paese diverso dall'Italia e dal tuo paese di provenienza	38,2%	30,0%	22,9%	20,0%	32,3%
Continueresti a vivere in Italia	30,0%	27,9%	26,5%	6,7%	27,9%
Continueresti a vivere nella tua Città di provenienza	17,3%	15,0%	10,8%	33,3%	15,9%
Continueresti a vivere a Piacenza	8,2%	7,9%	21,7%	40,0%	11,6%
Continueresti a vivere nella tua Regione di provenienza	6,4%	10,0%	13,3%	0,0%	8,5%
Continueresti a vivere nel tuo Stato/Paese di provenienza	0,0%	9,3%	4,8%	0,0%	3,7%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella A41 - Potendo scegliere dove vorresti vivere? (fuori dalla provincia di Piacenza) per età

Potendo scegliere... (fuori prov. Pc)	18-19	20-24	25+	Totale
Andresti a vivere all'estero in un altro paese diverso dall'Italia e dal tuo paese di provenienza	42,0%	31,6%	20,0%	32,3%
Continueresti a vivere in Italia	27,8%	27,0%	29,2%	27,9%
Continueresti a vivere nella tua Città di provenienza	14,2%	17,1%	16,9%	15,9%
Continueresti a vivere a Piacenza	8,0%	9,9%	18,5%	11,6%
Continueresti a vivere nella tua Regione di provenienza	8,0%	7,2%	10,8%	8,5%
Continueresti a vivere nel tuo Stato/Paese di provenienza	0,0%	7,2%	4,6%	3,7%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A42 - Potendo scegliere dove vorresti vivere? (fuori dalla provincia di Piacenza) per origine

Potendo scegliere... (fuori prov. Pc)	Resto d'Italia	Ester	Totale
Andresti a vivere all'estero in un altro paese diverso dall'Italia e dal tuo paese di provenienza	30,5%	35,9%	32,3%
Continueresti a vivere in Italia	28,1%	27,6%	27,9%
Continueresti a vivere nella tua Città di provenienza	15,2%	17,3%	15,9%
Continueresti a vivere a Piacenza	12,3%	10,3%	11,6%
Continueresti a vivere nella tua Regione di provenienza	10,6%	4,5%	8,5%
Continueresti a vivere nel tuo Stato/Paese di provenienza	3,3%	4,5%	3,7%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A43 - Potendo scegliere dove vorresti vivere? (fuori dalla provincia di Piacenza) per titolo di studio

Potendo scegliere... (fuori prov. Pc)	Laurea e oltre	Diploma o qualifica	Licenza scuola media o meno	Totale
Continueresti a vivere nella tua Città di provenienza	12,3%	14,5%	18,1%	15,9%
Continueresti a vivere nella tua Regione di provenienza	12,3%	9,7%	6,5%	8,5%
Continueresti a vivere nel tuo Stato/Paese di provenienza	6,2%	7,6%	0,4%	3,7%
Continueresti a vivere a Piacenza	19,8%	11,7%	8,6%	11,6%
Continueresti a vivere in Italia	38,3%	20,7%	28,9%	27,9%
Andresti a vivere all'estero in un altro paese diverso dall'Italia e dal tuo paese di provenienza	11,1%	35,9%	37,5%	32,3%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A44 - Potendo scegliere dove vorresti vivere? (fuori dalla provincia di Piacenza) per collocazione politica

	Sinistra	Destra	Centro/ non colloc	Totale
Continueresti a vivere nella tua Città di provenienza	13,0%	20,0%	15,7%	15,9%
Continueresti a vivere nella tua Regione di provenienza	11,1%	8,5%	6,0%	8,5%
Continueresti a vivere nel tuo Stato/Paese di provenienza	3,1%	6,2%	2,4%	3,7%
Continueresti a vivere a Piacenza	14,8%	10,0%	9,6%	11,6%
Continueresti a vivere in Italia	30,2%	29,2%	24,7%	27,9%
Andresti a vivere all'estero in un altro paese diverso dall'Italia e dal tuo paese di provenienza	27,8%	26,2%	41,6%	32,3%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A45 - Come valuti Piacenza, in una scala da 1 a 10 in base alla seguente coppia di attributi

	Brutta-bella	Ostile-accogliente	Disordinata-ordinata	Sporca-pulita	Rumorosa-silenziosa	Noiosa-stimolante	Pericolosa-sicura	Inaccess.-access.
Maschi	5,9	5,6	5,6	5,6	5,6	4,5	5,1	6,5
Femmine	5,7	5,4	5,4	5,3	5,4	4,2	4,7	6,2
Totale	5,8	5,5	5,5	5,4	5,5	4,3	4,9	6,3
studenti superiori	5,6	5,3	5,1	5,0	5,2	4,2	4,7	6,2
studenti univers.	6,0	5,8	5,8	5,7	5,7	4,4	5,0	6,4
lavoratori	6,0	5,4	5,8	5,7	5,8	4,4	5,0	6,2
NEET	6,2	5,6	5,9	5,7	5,2	4,9	5,2	5,9
Totale	5,8	5,5	5,5	5,4	5,5	4,3	4,9	6,3
Piacenza e provincia	5,6	5,3	5,2	5,1	5,2	4,3	4,7	6,2
Resto d'Italia	5,8	5,5	5,6	5,5	5,5	4,3	4,9	6,3
Ester	6,1	5,7	5,9	5,9	6,0	4,5	5,2	6,3
Totale	5,8	5,5	5,5	5,4	5,5	4,3	4,9	6,3
18-19 anni	5,9	5,4	5,4	5,2	5,4	4,3	4,8	6,3
20-24 anni	5,6	5,4	5,7	5,7	5,6	4,2	4,7	6,2
25 anni e più	5,7	5,5	5,5	5,6	5,7	4,4	5,2	6,0
Totale	5,8	5,4	5,4	5,3	5,5	4,3	4,8	6,3

Tabella A46 - Come valuti Piacenza, in una scala da 1 a 10 in base alla seguente coppia di attributi

(solo universitari, 2019 = 590; 2024 = 942)

	2024	2019	diff. '19-'24
Inaccessibile-accessibile	6,4	6,7	-0,3
Brutta-bella	6,0	6,0	0,0
Rumorosa-silenziosa	5,7	6,5	-0,8
Disordinata-ordinata	5,8	6,3	-0,5
Ostile-accogliente	5,8	5,8	0,0
Sporca-pulita	5,7	6,2	-0,5
Pericolosa-sicura	5,0	6,0	-1,0
Noiosa-stimolante	4,4	4,2	0,2

A7 - Un focus sui giovani piacentini che lavorano

Tabella A47 - Tipo di impresa per genere

Tipo impresa	Femmine	Maschi	Totale
PMI italiana	59,1%	56,3%	57,7%
PMI estera	2,1%	5,0%	3,2%
Grande impresa italiana	31,0%	30,0%	30,7%
Grande impresa estera	7,9%	8,8%	8,4%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A48 - Motivo di soddisfazione del lavoro per genere: stabilità

	Femmine	Maschi	Totale
Molto	36,6%	48,3%	40,9%
Abbastanza	34,9%	40,2%	36,9%
Poco	23,2%	7,5%	17,2%
Per nulla	5,3%	4,0%	5,0%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A49 - Motivo di soddisfazione del lavoro per origine

Stabilità del lavoro	Piacenza	Resto Italia	Esteri	Totale
Molto	44,1%	38,9%	27,8%	40,9%
Abbastanza	35,2%	40,1%	33,3%	36,9%
Poco	15,7%	15,6%	36,1%	17,2%
Per nulla	5,0%	5,4%	2,8%	5,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A50 - Motivo di soddisfazione del lavoro per età

Stabilità del lavoro	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto	38,5%	32,5%	42,8%	40,9%
Abbastanza	53,8%	42,9%	35,0%	36,9%
Poco	0,0%	23,4%	16,6%	17,2%
Per nulla	7,7%	1,3%	5,6%	5,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A51 - Motivo di soddisfazione del lavoro per titolo di studio

Stabilità del lavoro	Laurea	Diploma	Totale
Molto	42,0%	39,7%	40,9%
Abbastanza	33,7%	40,7%	36,9%
Poco	18,8%	15,3%	17,2%
Per nulla	5,5%	4,3%	5,0%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A52 - Motivo di soddisfazione del lavoro per genere

Tipologia del contratto	Femmine	Maschi	Totale
Molto	29,9%	31,2%	30,3%
Abbastanza	40,5%	44,5%	42,3%
Poco	22,2%	17,3%	20,1%
Per nulla	7,4%	6,9%	7,3%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A53 - Motivo di soddisfazione del lavoro per origine

Tipologia del contratto	Piacenza	Resto Italia	Esterero	Totale
Molto	33,0%	27,5%	22,9%	30,3%
Abbastanza	42,1%	44,3%	34,3%	42,3%
Poco	17,2%	22,8%	28,6%	20,1%
Per nulla	7,7%	5,4%	14,3%	7,3%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A54 - Motivo di soddisfazione del lavoro per età

Tipologia del contratto	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto	15,4%	26,0%	31,6%	30,3%
Abbastanza	53,8%	46,8%	41,0%	42,3%
Poco	7,7%	22,1%	20,1%	20,1%
Per nulla	23,1%	5,2%	7,2%	7,3%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A55 - Motivo di soddisfazione del lavoro per titolo di studio

Tipologia del contratto	Laurea	Diploma	Totale
Molto	29,8%	30,8%	30,3%
Abbastanza	42,4%	42,3%	42,3%
Poco	20,4%	19,7%	20,1%
Per nulla	7,5%	7,2%	7,3%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A56 - Motivo di soddisfazione del lavoro per genere

Guadagno	Femmine	Maschi	Totale
Molto	5,6%	10,0%	7,1%
Abbastanza	46,2%	48,1%	47,2%
Poco	35,0%	33,8%	34,7%
Per nulla	13,2%	8,1%	11,0%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A57 - Motivo di soddisfazione del lavoro per origine

Guadagno	Piacenza	Resto Italia	Esteri	Totale
Molto	8,3%	2,6%	8,8%	7,1%
Abbastanza	50,0%	38,5%	41,2%	47,2%
Poco	32,2%	38,5%	47,1%	34,7%
Per nulla	9,6%	20,5%	2,9%	11,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A58 - Motivo di soddisfazione del lavoro per età

Guadagno	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto	8,3%	9,7%	6,6%	7,1%
Abbastanza	75,0%	55,6%	44,3%	47,2%
Poco	8,3%	30,6%	36,2%	34,7%
Per nulla	8,3%	4,2%	12,9%	11,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A59 - Motivo di soddisfazione del lavoro per titolo di studio

Guadagno	Laurea	Diploma	Totale
Molto	6,7%	7,7%	7,1%
Abbastanza	44,5%	50,0%	47,2%
Poco	35,7%	33,0%	34,7%
Per nulla	13,0%	9,3%	11,0%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A60 - Motivo di soddisfazione del lavoro per genere

Flessibilità di orario	Femmine	Maschi	Totale
Molto	32,7%	36,2%	33,6%
Abbastanza	39,4%	38,5%	39,2%
Poco	18,3%	20,1%	19,2%
Per nulla	9,5%	5,2%	8,0%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A61 - Motivo di soddisfazione del lavoro per origine

Flessibilità di orario	Piacenza	Resto Italia	Ester	Totale
Molto	34,1%	32,9%	33,3%	33,6%
Abbastanza	40,2%	38,9%	33,3%	39,2%
Poco	20,7%	17,4%	16,7%	19,2%
Per nulla	5,0%	10,8%	16,7%	8,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A62 - Motivo di soddisfazione del lavoro per età

Flessibilità di orario	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto	15,4%	39,0%	33,2%	33,6%
Abbastanza	53,8%	44,2%	37,7%	39,2%
Poco	23,1%	14,3%	20,1%	19,2%
Per nulla	7,7%	2,6%	9,1%	8,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A63 - Motivo di soddisfazione del lavoro per titolo distudio

Flessibilità di orario	Laurea	Diploma	Totale
Molto	33,3%	34,0%	33,6%
Abbastanza	39,2%	39,2%	39,2%
Poco	18,0%	20,6%	19,2%
Per nulla	9,4%	6,2%	8,0%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A64 - Motivo di soddisfazione del lavoro per genere

Conciliazione	Femmine	Maschi	Totale
Molto	20,8%	27,0%	23,0%
Abbastanza	46,8%	43,1%	45,3%
Poco	23,6%	20,7%	22,4%
Per nulla	8,8%	9,2%	9,3%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A65 - Motivo di soddisfazione del lavoro per origine

Conciliazione	Piacenza	Resto Italia	Esteri	Totale
Molto	25,3%	21,0%	16,7%	23,0%
Abbastanza	44,4%	48,5%	36,1%	45,3%
Poco	21,8%	22,8%	25,0%	22,4%
Per nulla	8,4%	7,8%	22,2%	9,3%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A66 - Motivo di soddisfazione del lavoro per età

Conciliazione	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto	23,1%	28,6%	21,9%	23,0%
Abbastanza	53,8%	45,5%	44,9%	45,3%
Poco	15,4%	22,1%	22,7%	22,4%
Per nulla	7,7%	3,9%	10,4%	9,3%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A67 - Motivo di soddisfazione del lavoro per titolo di studio

Conciliazione	Laurea	Diploma	Totale
Molto	22,7%	23,4%	23,0%
Abbastanza	45,9%	44,5%	45,3%
Poco	22,4%	22,5%	22,4%
Per nulla	9,0%	9,6%	9,3%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A68 - Motivo di soddisfazione del lavoro per genere

Rapporto con i colleghi	Femmine	Maschi	Totale
Molto	41,2%	50,0%	44,2%
Abbastanza	47,9%	38,5%	44,2%
Poco	8,1%	9,8%	8,6%
Per nulla	2,8%	1,7%	3,0%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A69 - Motivo di soddisfazione del lavoro per origine

Rapporto con i colleghi	Piacenza	Resto Italia	Esteri	Totale
Molto	45,2%	46,1%	27,8%	44,2%
Abbastanza	43,3%	43,7%	52,8%	44,2%
Poco	9,6%	6,6%	11,1%	8,6%
Per nulla	1,9%	3,6%	8,3%	3,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A70 - Motivo di soddisfazione del lavoro per età

Rapporto con i colleghi	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto	38,5%	48,1%	43,6%	44,2%
Abbastanza	46,2%	39,0%	45,2%	44,2%
Poco	7,7%	9,1%	8,6%	8,6%
Per nulla	7,7%	3,9%	2,7%	3,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A71 - Motivo di soddisfazione del lavoro per titolo di studio

Rapporto con i colleghi	Laurea	Diploma	Totale
Molto	46,7%	41,1%	44,2%
Abbastanza	42,4%	46,4%	44,2%
Poco	8,2%	9,1%	8,6%
Per nulla	2,7%	3,3%	3,0%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A72 - Motivo di soddisfazione del lavoro per genere

Rapporto con i superiori	Femmine	Maschi	Totale
Molto	38,7%	35,8%	37,1%
Abbastanza	43,7%	45,7%	44,5%
Poco	13,4%	12,1%	13,0%
Per nulla	4,2%	6,4%	5,4%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A73 - Motivo di soddisfazione del lavoro per origine

Rapporto con i superiori	Piacenza	Resto Italia	Esteri	Totale
Molto	38,7%	37,1%	25,7%	37,1%
Abbastanza	43,7%	46,7%	40,0%	44,5%
Poco	12,3%	12,0%	22,9%	13,0%
Per nulla	5,4%	4,2%	11,4%	5,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A74 - Motivo di soddisfazione del lavoro per età

Rapporto con i superiori	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto	38,5%	50,6%	34,3%	37,1%
Abbastanza	46,2%	37,7%	45,8%	44,5%
Poco	15,4%	9,1%	13,7%	13,0%
Per nulla	0,0%	2,6%	6,2%	5,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A75 - Motivo di soddisfazione del lavoro per titolo di studio

Rapporto con i superiori	Laurea	Diploma	Totale
Molto	36,5%	38,0%	37,1%
Abbastanza	45,9%	42,8%	44,5%
Poco	12,9%	13,0%	13,0%
Per nulla	4,7%	6,3%	5,4%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A76 - Motivo di soddisfazione del lavoro per genere

Coerenza lavoro-studi	Femmine	Maschi	Totale
Molto	33,8%	28,7%	31,5%
Abbastanza	36,6%	39,1%	37,5%
Poco	16,5%	14,9%	16,1%
Per nulla	13,0%	17,2%	14,9%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A77 - Motivo di soddisfazione del lavoro per origine

Coerenza lavoro-studi	Piacenza	Resto Italia	Ester	Totale
Molto	30,7%	34,1%	25,0%	31,5%
Abbastanza	35,2%	43,1%	27,8%	37,5%
Poco	18,0%	11,4%	25,0%	16,1%
Per nulla	16,1%	11,4%	22,2%	14,9%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A78 - Motivo di soddisfazione del lavoro per età

Coerenza lavoro-studi	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto	23,1%	33,8%	31,3%	31,5%
Abbastanza	53,8%	33,8%	37,7%	37,5%
Poco	15,4%	13,0%	16,8%	16,1%
Per nulla	7,7%	19,5%	14,2%	14,9%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A79 - Motivo di soddisfazione del lavoro per titolo di studio

Coerenza lavoro-studi	Laurea	Diploma	Totale
Molto	35,3%	26,8%	31,5%
Abbastanza	40,0%	34,4%	37,5%
Poco	16,1%	16,3%	16,1%
Per nulla	8,6%	22,5%	14,9%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A80 - Motivo di soddisfazione del lavoro per genere

Prospettive carriera	Femmine	Maschi	Totale
Molto	14,4%	19,5%	16,4%
Abbastanza	36,3%	40,8%	38,3%
Poco	33,5%	29,9%	31,7%
Per nulla	15,8%	9,8%	13,6%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A81 - Motivo di soddisfazione del lavoro per origine

Prospettive carriera	Piacenza	Resto Italia	Esterio	Totale
Molto	15,7%	16,2%	22,2%	16,4%
Abbastanza	38,3%	38,9%	36,1%	38,3%
Poco	33,0%	31,7%	22,2%	31,7%
Per nulla	13,0%	13,2%	19,4%	13,6%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A82 - Motivo di soddisfazione del lavoro per età

Prospettive carriera	18-19	20-24	25 e oltre	Totale
Molto	46,2%	27,3%	13,1%	16,4%
Abbastanza	46,2%	42,9%	37,2%	38,3%
Poco	7,7%	22,1%	34,5%	31,7%
Per nulla	0,0%	7,8%	15,2%	13,6%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella A83 - Motivo di soddisfazione del lavoro per titolo di studio

Prospettive carriera	Laurea	Diploma	Totale
Molto	14,5%	18,7%	16,4%
Abbastanza	38,4%	38,3%	38,3%
Poco	33,3%	29,7%	31,7%
Per nulla	13,7%	13,4%	13,6%
Totale	100%	100%	100%

Tabella A84 - Soddisfazione proprio lavoro - Italia (1095 giovani lavoratori)

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Stabilità del lavoro	5,0%	17,2%	36,9%	40,9%	100%
Tipologia del contratto	7,3%	20,1%	42,3%	30,3%	100%
Guadagno	11,0%	34,7%	47,2%	7,1%	100%
Flessibilità di orario	8,0%	19,2%	39,2%	33,6%	100%
Conciliazione tra lavoro e vita	9,3%	22,4%	45,3%	23,0%	100%
Rapporto con i colleghi	3,0%	8,6%	44,2%	44,2%	100%
Rapporto con i superiori	5,4%	13,6%	44,5%	37,1%	100%
Coerenza tra lavoro e studi	14,9%	16,1%	37,5%	31,5%	100%
Prospettive di carriera	13,6%	31,7%	38,3%	16,4%	100%

BIBLIOGRAFIA

Barabaschi B., Dioli I., Magistrali S., Marchettini D., Rizzi P., Le radici e l'altrove: i nuovi emigrati emiliano-romagnoli tra lavoro e spazi di integrazione, Regione Emilia-Romagna, Piacenza, maggio 2023

Brunetto C., Caprioli S., Popara S., Giovani e futuro, quaderno LEL 93, giugno 2005

Chiozza, A., Mattei, L., Torchia, B., Giovani e lavoro: tra realtà e disincanto. Intervento a convegno "Lavoro e crisi economica: evidenze, riforme e prospettive", ISFOL, Roma, Auditorium ISFOL, 10 dicembre 2015

Ciciotti E., Marchettini D., Rizzi P., Turci L., Il sistema economico piacentino – report 2024, Banca di Piacenza, Piacenza, maggio 2024

Confapi Piacenza, Il futuro e i giovani, indagine sugli studenti degli istituti superiori di Piacenza, aprile 2024

De Luigi N., I confini mobili della giovinezza. Esperienze, orientamenti e strategie giovanili nelle società locali, Franco Angeli, Milano 2007

Eures Ricerche Economiche e Sociali, Giovani 2024: il bilancio di una generazione, Comune di Piacenza, Piacenza, aprile 2024

EURES, Giovani 2024: il bilancio di una generazione, Roma, 2024

ISFOL, I giovani e le politiche per il lavoro, ISFOL, Roma, 2015

IRESS, Essere giovani a Piacenza: visioni, fruizioni, desideri. Una ricerca-azione sulla condizione giovanile, Comune di Piacenza, novembre 2023

Istituto Toniolo, La condizione giovanile in Italia, rapporto 2024, Il Mulino, 2024

Istituto Toniolo, La condizione giovanile in Italia, rapporto 2023, Il Mulino, 2023

Legacoop, Giovani e lavoro, Area studi Legacoop, Roma, aprile 2024

Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Inapp, Attuazione del programma gol garanzia di occupabilità dei lavoratori, Nota di monitoraggio (31/08/2024), Roma, 2024

Quintavalla L., Rizzi P. Il Piano Strategico Piacenza 2020, Comune di Piacenza, quaderno LEL 103, giugno 2006

RiES, Fondazione per la Ricerca Economica e Sociale ETS Il divario generazionale. L'ultima chiamata. Le politiche pubbliche alla prova della VIG VI Rapporto 2023

Rizzi P. (a cura di), Il territorio nell'anima. Pensiero strategico e politiche territoriali, Vita e Pensiero, Milano, 2021

Rizzi P., Giovani e comportamenti di acquisto: il caso Piacenza, Confesercenti, quaderno LEL 203, settembre 2019

Rizzi P., Giovani, lavoro e modelli culturali, Cisl, Piacenza, 2012

ISTITUTO GIUSEPPE TONIOLO
DI STUDI SUPERIORI

ENTE FONDATE DELL'UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE

Progetto di ricerca

GIOVANI E LAVORO A PIACENZA

Secondo report

COMUNE DI PIACENZA

SETTORE PIACENZA 2030
SERVIZIO PIACENZA GIOVANI

Settembre 2025

1. Introduzione

Il presente rapporto si inserisce all'interno del progetto di ricerca “Giovani e lavoro a Piacenza”, promosso dal Comune di Piacenza nell'ambito del programma “STAY JUDE”, cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna sul bando “Attrattività dei talenti”. L'iniziativa, affidata all'Osservatorio Giovani dell'Istituto Giuseppe Toniolo in collaborazione con il Laboratorio di Economia Locale (LEL) dell'Università Cattolica, mira a fornire strumenti conoscitivi e di supporto metodologico per orientare politiche del lavoro di qualità, sostenibili, rispettose dei diritti, attente alla sicurezza e alla parità di genere. La ricerca si sviluppa in più fasi integrate, combinando analisi di dati secondari, indagini quantitative e approfondimenti qualitativi. Questo documento presenta i risultati della fase qualitativa, realizzata attraverso tre focus group che hanno coinvolto studenti/studentesse delle scuole superiori, studenti/studentesse universitari/e e giovani che lavorano residenti nel territorio piacentino. L'analisi di queste tre prospettive, complementari tra loro, consente di restituire una visione articolata delle esperienze, delle aspettative e delle proposte dei/delle giovani rispetto al lavoro, alla formazione e al rapporto con la città di Piacenza. Il contesto locale in cui l'indagine si colloca presenta un quadro occupazionale complessivamente positivo rispetto alla media nazionale, ma caratterizzato da criticità rilevanti: squilibrio tra domanda e offerta di lavoro, difficoltà di reperimento di personale da parte delle imprese, presenza di giovani NEET e incremento di situazioni di disagio sociale e relazionale. In questo scenario, ascoltare la voce diretta delle nuove generazioni è fondamentale per progettare interventi in grado di rafforzare l'attrattività e la qualità del lavoro sul territorio. La scelta di condurre i focus group ha permesso di approfondire temi quali: i percorsi di scelta formativa e professionale, le esperienze di orientamento, le rappresentazioni del lavoro e delle sue condizioni, la percezione di Piacenza come luogo di studio e occupazione, nonché le proposte dei giovani per migliorarne la vivibilità e le opportunità. Oltre a evidenziare criticità e bisogni, i partecipanti hanno formulato indicazioni concrete che possono orientare le politiche e le azioni future dell'amministrazione comunale e degli stakeholder locali.

2. Metodologia

2.1 Obiettivi della fase qualitativa

La fase qualitativa del progetto “Giovani e lavoro a Piacenza” ha avuto i seguenti obiettivi specifici:

- esplorare le motivazioni, i vincoli e le opportunità che influenzano la scelta del percorso formativo e professionale;
- analizzare le rappresentazioni del lavoro, le aspettative occupazionali e i criteri che definiscono un'occupazione dignitosa e soddisfacente;

- valutare la percezione di Piacenza come luogo di studio, lavoro e vita, mettendo in luce punti di forza, criticità e fattori di attrattività;
- raccogliere proposte concrete da parte dei/delle giovani per migliorare i servizi, le politiche e le condizioni di inserimento lavorativo.

2.2 Partecipanti

Sono stati realizzati tre focus group:

1. studenti/studentesse delle scuole superiori di Piacenza, selezionati/e per garantire diversità di genere, anno di corso e indirizzo di studi (7 partecipanti);
2. studenti/studentesse universitari/e iscritti/e a corsi presenti in città, con rappresentanza di diversi percorsi accademici (6 partecipanti);
3. giovani lavoratori/lavoratrici del territorio, operanti in differenti settori e tipologie contrattuali, coinvolti attraverso un focus group condotto interamente online per favorire la partecipazione e la rappresentatività di diverse situazioni occupazionali (7 partecipanti).

La partecipazione è stata volontaria e preceduta da un'informativa sugli obiettivi della ricerca e sulle modalità di trattamento dei dati, con garanzia di anonimato. Nei Verbatim riportati, l'identificazione avviene esclusivamente tramite genere e appartenenza al gruppo di riferimento.

2.3 Procedura di raccolta dati

I focus group con studenti/studentesse delle scuole superiori e dell'università si sono svolti in presenza, mentre quello con i lavoratori/le lavoratrici è stato condotto online. La durata media di ciascun incontro è stata di circa 90 minuti. In tutti i casi, le discussioni sono state moderate da un ricercatore. Tutte le sessioni sono state audio-registrate, previo consenso, e trascritte integralmente. La traccia di discussione, di tipo semi-strutturato, ha guidato il confronto su: percorsi formativi e professionali, esperienze di orientamento, rappresentazioni e aspettative sul lavoro, rapporto con la percezione di Piacenza, proposte per il futuro.

2.4 Analisi dei dati

L'analisi è stata condotta secondo l'approccio della *Reflexive Thematic Analysis* (Braun & Clarke, 2019), articolata nelle sei fasi: familiarizzazione con i dati, codifica iniziale, individuazione dei temi, revisione, definizione e denominazione, stesura del report. La codifica, prevalentemente induttiva, ha permesso di far emergere i temi direttamente dalle narrazioni dei partecipanti, mantenendo coerenza con le finalità conoscitive del progetto.

3. Risultati

L'analisi dei focus group della popolazione universitaria e delle scuole superiori di Piacenza rivela una serie di temi centrali relativi alle loro motivazioni di scelta accademica, la percezione del lavoro futuro, di Piacenza come luogo di studio e lavoro, e i suggerimenti per l'amministrazione locale. Sebbene ci siano delle sovrapposizioni, emergono anche specificità legate all'età e al percorso di vita dei due gruppi.

3.1 Motivazione alla scelta

Il momento della scelta scolastica o accademica rappresenta per i/le giovani un passaggio cruciale, carico di aspettative, desideri, paure e condizionamenti. Dall'analisi dei focus group con studenti e studentesse universitari/e e delle scuole superiori di Piacenza emerge un quadro complesso, in cui la spinta vocazionale si intreccia con influenze familiari, pratiche di orientamento più o meno efficaci, fattori contestuali e vincoli percepiti. Accanto a elementi comuni, si colgono significative differenze tra i due gruppi, legate alla diversa età e maturità decisionale, al grado di consapevolezza e all'esperienza pregressa rispetto al mondo dell'istruzione.

3.1.1 Scelta dell'indirizzo di studio

Sia gli studenti/studentesse delle superiori che quelli/e in università mostrano una forte tensione tra la dimensione individuale della scelta (interessi personali, passioni, vocazioni) e le circostanze esterne che ne delimitano il campo (offerta formativa disponibile, opinioni altrui, vincoli logistici, criteri di accesso). La scelta dell'indirizzo non è mai un atto puramente autonomo: è spesso un compromesso tra ciò che si vorrebbe fare e ciò che appare fattibile, conveniente, o “già tracciato” dal contesto familiare e scolastico. Tuttavia, emerge in entrambi i gruppi il desiderio che la propria formazione abbia senso, sia coerente con chi si è e con chi si desidera diventare. La ricerca di significato accompagna le scelte, anche quando non sempre è possibile soddisfare pienamente le proprie aspirazioni.

Per i/le partecipanti delle scuole superiori, la scelta appare spesso più fragile e influenzata. È evidente la difficoltà di compiere una decisione così vincolante in un'età ancora caratterizzata da incertezza e transizione. Le motivazioni riportate sono spesso “per esclusione” più che per reale attrazione verso

una proposta formativa. Le opinioni di insegnanti, genitori e amici pesano fortemente, così come la fama degli istituti scolastici. In più, l'idea che alcune scuole offrano più “sbocchi” o facilitino l'ingresso nel mondo del lavoro gioca un ruolo determinante, soprattutto in famiglie in cui la pressione a “sistemarsi” è forte. Il tema dell'essere “troppo giovani per decidere” attraversa molti racconti, restituendo l'immagine di una scelta più subita che costruita, in cui i ragazzi/le ragazze cercano di trovare una collocazione in un sistema che li chiede già grandi.

“Il primo è stato l'indicazione dei professori alle scuole medie, hanno un po' detto, ok, questo è l'indirizzo che sei in grado di fare, e un altro indicatore sono state le opinioni delle persone attorno a me” (F, superiori)
“La mia scelta è stata completamente per esclusione. In che senso? Ho cominciato a considerare il tipo di scuola che avevo davanti, liceo, tecnico, professionale. Li ho scartati tutti” (F, superiori)

Tra gli studenti/le studentesse dell'università, la scelta dell'indirizzo di studio è spesso legata a passioni profonde e durature, coltivate fin dall'infanzia, oppure a influenze familiari importanti che hanno orientato le aspettative e il desiderio di identificazione con una certa professione. Non mancano però situazioni in cui gli studenti/le studentesse si sono dovuti adattare: chi ha dovuto rinunciare al proprio sogno per ragioni di accesso o di sostenibilità, e ha poi sviluppato un nuovo interesse; chi, al contrario, ha vissuto la deviazione dal sogno come una perdita di senso, mantenendo un legame idealizzato con la scelta originaria. In alcuni casi, la decisione è maturata nel tempo, anche in opposizione a percorsi “scontati”, come quello universitario. La riflessione posticipata o i percorsi non lineari rappresentano strategie di risposta a un contesto percepito come rigido o scarsamente flessibile, in cui non sempre è possibile esplorare liberamente.

“Allora io in realtà ho suonato da quando avevo 6 anni; quindi, prima ne sapevo già che volevo fare quello nella vita” (F, universitari)

“Quello principale riguarda il fatto che non ero sicuro di voler fare l'università, volevo fare altro. Volevo fare il pilota di linea” (M, universitari)

Per i lavoratori e le lavoratrici, la scelta dell'indirizzo di studio non viene raccontata tanto come un momento di aspirazione, ma piuttosto come un passaggio che, col senso di poi, si rivela incompleto e distante dalla realtà del lavoro. Molti/e sottolineano una sensazione di inadeguatezza del percorso formativo, vissuto come troppo teorico e poco orientato alla pratica. Questa distanza non è solo una frustrazione, ma diventa anche una leva che spinge loro a considerare il lavoro come il vero luogo di apprendimento. La transizione, dunque, è stata per loro un'esperienza di correzione del percorso formativo: ciò che non era stato fornito dalla scuola o dall'università è stato colmato “facendo” e assumendosi responsabilità dirette.

“la scuola non mi ha per niente preparato a questo, zero” (F, lavoratori)

“avrei voluto all'università fare cose più pratiche” (F, lavoratori)

“La pratica, insomma, quando ti ritrovi sul campo impari di più” (F, lavoratori)

“il mondo del lavoro mi ha aiutato ad affrontare l’università e non viceversa” (F, lavoratori)
“gran parte del mio lavoro l’ho imparato in azienda” (M, lavoratori)

3.1.2 Ruolo dell’orientamento e dei fattori esterni

Un tema molto sentito da entrambi i gruppi è la percezione di un orientamento scolastico e accademico spesso poco efficace. L’insoddisfazione riguarda in particolare gli eventi ufficiali di presentazione degli istituti (come gli open day), vissuti come momenti poco autentici, più centrati sulla promozione dell’offerta che sull’ascolto delle reali esigenze degli studenti e delle studentesse. Manca, secondo molti/e, una guida realmente individualizzata e un contatto diretto con le esperienze quotidiane delle scuole e delle facoltà. In questo vuoto, acquistano centralità il passaparola tra pari, i racconti di esperienze personali e familiari, ma anche, in negativo, la confusione e il disorientamento. Il periodo della pandemia ha aggravato la situazione per molti/e studenti/studentesse delle superiori, che si sono trovati a dover decidere senza strumenti reali.

Molti/e partecipanti delle scuole superiori raccontano con frustrazione un orientamento vissuto come caotico, insufficiente o troppo generico. L’esperienza è stata spesso condizionata dalla mancanza di informazioni concrete, da modalità online imposte dal Covid, o da una narrazione poco aderente alla realtà della scuola. Le giornate di orientamento sono descritte come eventi “sponsorizzati”, in cui si tende a convincere gli studenti/le studentesse più che a guidarli/e. In questo scenario, alcuni racconti rivelano una dimensione quasi “accidentale” della scelta, dove più che un accompagnamento, si è vissuta un’improvvisazione, lasciando i ragazzi/le ragazze nella solitudine della decisione.

“[...]era una cosa un po' lasciata al caso” (F, superiori)

“Io vorrei che gli open day...non siano tutti spinti sull’ottenere i più iscritti possibile. Sembrano sponsorizzare la scuola più che orientare” (F, superiori)

Alcuni/e studenti/studentesse universitari riferiscono esperienze di orientamento più significative, come stage ospedalieri o incontri con docenti carismatici, che hanno avuto un impatto decisivo sul consolidamento delle loro scelte. In particolare, l’esperienza del PCTO sembra aver funzionato da “rivelatore” delle proprie inclinazioni ai tempi, offrendo un’occasione concreta per toccare con mano il lavoro futuro. Non manca però una consapevolezza critica rispetto alla rigidità dei meccanismi di accesso (come le graduatorie nazionali per le facoltà a numero chiuso), che limitano fortemente la possibilità di scegliere davvero, soprattutto per chi proviene da contesti meno privilegiati.

“Per quanto riguarda il PCTO, noi abbiamo avuto l’occasione di andare in ospedale a seguire determinati dottori e infermieri... E questo mi ha convinto di più verso questa scelta universitaria” (M, universitari)

“Questo insegnante che ho conosciuto fuori dal conservatorio, lui sicuramente è stato la cosa che mi ha convinto” (M, universitari)

Il tema dell'orientamento viene descritto dai lavoratori e dalle lavoratrici con accenti fortemente critici. Per loro, non si è trattato di una bussola reale, bensì di un insieme di iniziative frammentate spesso irrilevanti o del tutto assenti. La conseguenza è stata una forte dipendenza dalle iniziative individuali, dalle famiglie e dalle reti personali: chi disponeva di un capitale sociale ha potuto sfruttarlo, mentre altri si sono trovati in una posizione di svantaggio. Questo vissuto rafforza l'idea di un sistema ingiusto, incapace di garantire pari opportunità. Alcuni hanno portato esempi di modelli stranieri, come il sistema universitario americano, dove il primo anno è dedicato all'orientamento, sottolineando come una simile flessibilità sarebbe stata di grande aiuto.

“Zero collegamenti... tutto quello che ho fatto... me li sono cercati per conto mio” (F, lavoratori)

“Grande iniquità... favorendo chi ha genitori con un network sfruttabile” (M, lavoratori)

“Il liceo per me è assolutamente inutile... per la preparazione alla vita vera” (M, lavoratori)

“Il primo anno orientativo ti fa capire cosa ti piace” (M, lavoratori)

3.1.3 Aspettative vs. realtà

Questa dimensione riguarda in modo specifico i/le partecipanti delle scuole superiori, che raccontano una frattura tra le aspettative iniziali — spesso caratterizzate da ansia e timore — e l'effettiva esperienza scolastica. La narrazione diffusa è quella di un “terroismo psicologico” alimentato da adulti, docenti o compagni più grandi, che descrivevano la scuola come un luogo opprimente, faticoso, privo di respiro. Tuttavia, una volta immersi nella quotidianità scolastica, molti/e studenti/esse hanno riscoperto spazi di socialità, attività extracurricolari, momenti di autonomia e di crescita personale che hanno ridimensionato l'immagine iniziale. Il percorso si è rivelato più umano e gestibile di quanto temessero, mostrando quanto le rappresentazioni anticipatorie, spesso, non corrispondano alla realtà.

“Quando aspettavo la scuola avevo qualcosa di molto più studio, molto meno apprendimento anche non convenzionale. Aspettavo una scuola che mi facesse sentire in casa tutto il tempo, tutti i giorni sui libri. Poi ho scoperto che quando uno si prende un po' la misura con quello che fa si riesce a fare tutto” (F, superiori)

“Anche da noi c'era questo terrorismo psicologico: chi va al liceo dovrebbe studiare 50 pagine un giorno all'altro. Ma in quattro anni non è mai successo” (M, superiori)

3.2 Lavoro

Il tema del lavoro rappresenta una delle preoccupazioni centrali per i/le giovani, a prescindere dal loro percorso scolastico o accademico. In questa macro-area si condensano aspettative, valori, paure e desideri che riflettono una visione del lavoro come dimensione esistenziale, non solo economica.

Gli studenti/le studentesse ne parlano come di un orizzonte che dà forma alla loro idea di futuro, ma che allo stesso tempo li interroga in profondità su chi sono, cosa vogliono diventare e che tipo di società desiderano abitare.

3.2.1 Significato del lavoro

I/le partecipanti sia dell'università sia delle scuole superiori attribuiscono al lavoro un significato che va ben oltre il semplice guadagno economico. Il lavoro è visto come un mezzo per raggiungere l'autonomia, per realizzarsi personalmente, per sentirsi utili e responsabili. È una proiezione di sé nel mondo, un terreno su cui lasciare un segno e costruire il proprio valore. L'indipendenza economica è sentita come un obiettivo importante, soprattutto dai più giovani, che iniziano a percepire la mancanza di una libertà piena nel dipendere ancora dalle famiglie.

“Aver fatto qualcosa che, secondo me, anche è stato utile. In qualche modo. Essere utile è aver lasciato un segno” (F, universitari)

“Io sono partita con l'indipendenza perché al pensare al lavoro penso subito appunto all'indipendenza economica” (F, superiori)

Gli studenti/le studentesse delle superiori mettono invece l'accento sulla dimensione faticosa e impegnativa del lavoro. La fatica è vista come un elemento costitutivo, non evitabile, ma accettabile se accompagnata da un ambiente umano e relazionale sano. L'importanza delle relazioni sul luogo di lavoro è fortemente sentita: lavorare in un contesto armonico è percepito come condizione necessaria per non “stare male”.

“Ho scritto impegno, responsabilità e patente. [...] E fatica perché non penso di aver mai conosciuto qualcuno per cui lavorare non fosse faticoso” (F, superiori)

“E il terzo punto è la relazione necessaria per arricchire un minimo quello che è il tuo ambiente lavorativo. Altrimenti ci stai male” (F, superiori)

Nel discorso degli/delle universitari/e emerge con forza il tema della vocazione, soprattutto tra coloro che si preparano a professioni artistiche o sanitarie. L'idea di lavoro è legata al desiderio di dare un senso profondo alla propria attività quotidiana, sentita come espressione della propria identità. Allo stesso tempo, si registra una certa disillusione: molti percepiscono che tra i coetanei è ormai raro nutrire sogni legati al lavoro, e che spesso ci si adatta a ciò che si trova, senza slancio.

“Il lavoro dovrebbe essere anche sinonimo di vocazione, o almeno per chi fa musica tendenzialmente lo è, soprattutto in Italia” (F, universitari)

“Non c'è più quel concetto di lavoro come c'è il mio sogno, voglio fare questo appunto... a parte le persone che magari scelgono quello che fanno per tirare avanti, tanti si accontentano” (M, universitari)

Il lavoro, nelle parole dei/delle giovani lavoratori/trici, non è solo un mezzo per guadagnarsi da vivere, ma un ambito di identità e realizzazione personale. È definito attraverso termini che esprimono passione, crescita, sacrificio e indipendenza, con un forte richiamo alla dimensione esistenziale. Allo stesso tempo, non viene nascosto il peso della fatica, che viene percepita come parte integrante e inevitabile dell'esperienza lavorativa. Questa fatica, pur essendo fonte di disillusione, è anche riconosciuta come condizione necessaria per attribuire senso e valore alla realizzazione.

“Passione, sacrifici e crescita” (M, lavoratori)

“Impegno, indipendenza e formazione” (M, lavoratori)

“Un continuo mettersi in discussione” (F, lavoratori)

“La realizzazione e l'indipendenza valgono il 2% rispetto al 98% della fatica” (M, lavoratori)

3.2.2 Caratteristiche desiderate del lavoro

In modo trasversale, i/le giovani chiedono al lavoro di essere sicuro, giustamente retribuito, rispettoso della persona e stimolante. La sicurezza è intesa sia in senso fisico (salute, condizioni ambientali), sia come stabilità contrattuale. Il rispetto è evocato sia nei rapporti tra colleghi che in quelli con i clienti o superiori. La monotonia, invece, è vissuta come una minaccia: il lavoro deve essere dinamico, interessante, motivante.

“Una caratteristica del lavoro è che deve essere sicuro nel senso proprio fisico della sanità e della salute” (M, universitari)

“Il lavoro dovrebbe essere sicuro innanzitutto. Adesso si sentono un sacco di casi dove i lavoratori molto spesso non sono messi nelle giuste condizioni di sicurezza” (F, superiori)

Nel caso delle superiori, emerge con forza il bisogno di un ambiente tranquillo, privo di tensioni e discriminazioni. I/le giovani auspicano un contesto di lavoro equo, libero da pregiudizi etnici o di genere. È centrale anche il desiderio di avere obiettivi chiari e strumenti concreti per raggiungerli, affinché il lavoro non diventi fonte di frustrazione.

“La prima cosa che mi è venuta in mente è tranquillità... che l'ambiente di lavoro sia tranquillo” (F, superiori)

“Anche forse proprio l'avere un obiettivo preciso da raggiungere e i mezzi adatti per realizzare per compiere questo obiettivo” (F, superiori)

Per gli/le universitari/e, il riconoscimento del proprio lavoro – tanto a livello economico quanto simbolico – è un elemento essenziale. Questo è particolarmente evidente in professioni spesso sottovalutate come l'infermieristica o quelle artistiche per esempio legate alla musica, dove ci si confronta con la scarsa valorizzazione da parte della società. Inoltre, si sottolinea l'importanza che il lavoro tuteli anche la salute psicologica: non sentirsi alienati, mantenere una stabilità emotiva, trovare un senso nel proprio agire.

“Io invece parlerei di riconoscimento parlando più che altro della mia realtà... si vede purtroppo ancora spesso in ospedale: i medici un po' più anziani... vedono tutte le altre figure che non sono medici come loro aiutanti” (F, universitari)

“È anche importante secondo me che un lavoro... ti garantisca psicologicamente una certa stabilità emotiva” (F, universitari)

Per i lavoratori e le lavoratrici, il lavoro deve possedere alcune caratteristiche imprescindibili per poter essere considerato “di qualità”. Anzitutto, deve garantire una retribuzione sufficiente a vivere in modo dignitoso, senza dover contare ogni spesa a fine mese. Deve poi consentire un equilibrio tra il tempo investito professionalmente e quello per sé, oltre a restituire un senso di riconoscimento personale. L’ambiente di lavoro, inoltre, deve offrire percorsi di crescita reale e fondarsi su criteri meritocratici, non su favoritismi o staticità. È evidente un forte rifiuto delle condizioni di sfruttamento, dove gli stipendi non sono proporzionati all’impegno richiesto.

“Vivere in modo decente... e avere tempo di andarla a mangiare la pizza” (F, lavoratori)

“Farti sentire che in quel posto ci sei perché ti appartiene” (F, lavoratori)

“Se mi fai lavorare 40 ore per 500 € al mese non sta né in cielo né in terra” (M, lavoratori)

3.2.3 Conciliazione vita-lavoro

L’equilibrio tra vita privata e lavorativa è un tema fortemente sentito da tutti i/le partecipanti. I/le giovani rifiutano l’idea di una vita interamente assorbita dal lavoro: vogliono avere tempo per sé, per gli affetti, per altre forme di realizzazione. Lavorare è importante, ma non può diventare totalizzante. Il rischio di burnout è ben presente nei discorsi di entrambi i gruppi.

“Non vedrei una vita in cui non lavoro. Non saprei come occupare tutto il giorno. [...] È anche una questione per realizzarsi” (F, universitari)

“Secondo me non bisognerebbe vivere per lavorare ma lavorare per vivere [...] se no si va incontro a fenomeni come il burnout” (M, superiori)

Per molti e molte giovani, privi di un’esperienza lavorativa diretta, i primi spunti di riflessione sulla conciliazione tra impegni e benessere provengono dall’attività di rappresentanza svolta in ambito scolastico o nei consigli giovanili. Ricoprire incarichi come quello di rappresentante di classe li ha portati a sperimentare quanto sia facile eccedere nei carichi di lavoro e arrivare a sentirsi esausti. Queste esperienze, pur avvenendo in contesti non professionali, li hanno resi consapevoli dell’importanza di una regolamentazione chiara dello straordinario, non solo per garantire una retribuzione adeguata, ma anche per proteggere la salute psicologica.

“C'è una regolamentazione maggiore dello straordinario... non solo pagato giustamente, ma che ci sia un limite” (F, superiori)

“Noi molte volte ci siamo trovati veramente in burnout perché non abbiamo saputo distinguere la vita lavorativa da quella privata” (M, superiori)

Gli/le universitari/e, soprattutto se coinvolti/e in percorsi artistici o sanitari, raccontano le difficoltà strutturali di conciliare le esigenze personali con i ritmi e le modalità di lavoro. Per chi suona professionalmente, il lavoro è itinerante e imprevedibile. Per chi studia medicina o infermieristica, i turni sono pesanti e non permettono di pianificare la propria vita. Anche il tema della maternità e della famiglia futura appare come un elemento di riflessione (e preoccupazione) tra le studentesse.

“Nel mio futuro vedo due possibilità che non possono coesistere: uno è il sogno di suonare in giro per il mondo... e allo stesso tempo avere famiglia. Le due cose sono difficili da far coesistere” (M, universitari)

“Lavorando sempre in turni... si lavora sabato e domenica, le notti, le festività... non puoi dire: in questo giorno non lavoro” (F, universitari)

Il tema della conciliazione vita-lavoro è percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici come il vero spartiacque tra le generazioni. Mentre i più anziani incarnavano l’idea di “lavorare e basta”, i giovani oggi rifiutano questo modello, rivendicando il diritto a coltivare una vita piena anche al di fuori del lavoro. La centralità del benessere personale, delle relazioni e della possibilità di viaggiare o dedicarsi ad altro è considerata una condizione non negoziabile. In questa prospettiva, il lavoro non è più il centro assoluto dell’esistenza, ma un elemento che deve coesistere con altri spazi di realizzazione.

“Adesso i giovani pensano sempre di più a conciliare lavoro e vita privata” (F, lavoratori)

“Non sta proprio in piedi lavorare e basta” (F, lavoratori)

3.2.4 Lavoro dignitoso: condizioni

L’idea di un lavoro dignitoso è ancorata a tre pilastri: la sicurezza, la retribuzione adeguata, e un ambiente di lavoro sano, non tossico. Il rispetto delle norme e dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici è visto come un presupposto irrinunciabile per poter pensare al lavoro come dimensione di crescita.

“Ci siano rispetto delle norme... e che l’ambiente sia sano non solo a livello di sanità fisica ma anche mentale” (F, universitari)

“Mi hanno offerto 2,50 euro all’ora per imparare un lavoro... non è dignitoso” (F, superiori)

I ragazzi/le ragazze delle superiori esprimono aspettative nel ruolo dello Stato come garante della dignità del lavoro. Ritengono fondamentale che ci siano regole chiare, orari rispettati e ambienti

pacifici. In alcuni casi, emergono critiche alle aziende che non mantengono le promesse e scaricano responsabilità sui lavoratori/sulle lavoratrici.

“La dignità del lavoro dovrebbe garantirla lo Stato perché è il massimo organo che se ne può occupare” (M, superiori)

“Un’azienda che ti dice: ti do questo se fai questo, deve farlo. Non è che ci gira intorno” (F, superiori)

Gli studenti universitari e le studentesse universitarie si mostrano consapevoli delle carenze del sistema italiano in tema di tutele del lavoro. In particolare, denunciano l’assenza di un salario minimo legale e la svalutazione economica e sociale di molte professioni, che spinge molti/e giovani a cercare all’estero condizioni migliori.

“Ovviamente...in Italia non abbiamo il salario minimo legale” (F, universitari)

“Per un musicista l’Italia sicuramente non offre un lavoro. Neanche la sopravvivenza. [...] Io non mi metto a lavorare in Italia, ma all’estero” (F, universitari)

Il concetto di dignità del lavoro si traduce per i lavoratori e le lavoratrici in tre dimensioni fondamentali: un reddito adeguato a vivere, un ambiente sano e rispettoso, e un riconoscimento reale del proprio ruolo. L’idea di “non essere solo un numero” diventa centrale, perché ciò che si cerca non è soltanto un contratto, ma la possibilità di essere valorizzati e di avere prospettive di crescita chiare. La precarietà, in questa visione, non è solo un problema economico, ma anche simbolico: mina la percezione di appartenenza e di utilità sociale.

“Permetterti... di vivere in modo decente” (F, lavoratori)

“Sentirsi parte di qualcosa e non un numero” (F, lavoratori)

3.2.5 Visione del lavoro futuro e difficoltà

Il futuro lavorativo, così come immaginato dai/dalle giovani coinvolti nei focus group, si presenta come un territorio incerto, complesso, pieno di ostacoli ma anche di desideri di realizzazione. In questa parte della discussione emergono in modo chiaro le paure che accompagnano il passaggio dalla formazione al lavoro, le difficoltà percepite nell’adattarsi a un mercato del lavoro in costante mutamento e, al tempo stesso, le condizioni ritenute fondamentali per affrontare con fiducia il domani.

Un primo elemento comune tra partecipanti universitari e delle superiori è la preoccupazione per il disallineamento tra ciò che si apprende nel percorso scolastico o accademico e le competenze effettivamente richieste nel mondo del lavoro. L’ansia di non essere preparati sul piano pratico, di sapere “tante cose in teoria ma poi non saperle applicare”, è molto diffusa. Accanto a questo, si esprime il desiderio di lavorare in ambienti collaborativi, dove la dimensione del gruppo e del

supporto reciproco venga valorizzata rispetto alla competizione individuale. Il lavoro viene così immaginato come spazio di apprendimento continuo, ma anche come comunità professionale, dove potersi inserire senza dover necessariamente dimostrare da subito una padronanza assoluta.

“Io temo di vedere [in università] tanta, tanta teoria, ma all'atto pratico poi..di non saper fare niente.” (M, universitari)

“Mi piacerebbe appunto un lavoro in cui ci sia tanto lavoro di gruppo” (F, superiori)

Tra i/le partecipanti delle scuole superiori, la visione del lavoro futuro è fortemente segnata da un senso di precarietà sistematica. I/le giovani percepiscono di dover affrontare un mercato del lavoro in crisi, in cui la recessione e la riduzione delle opportunità occupazionali rappresentano ostacoli concreti. La frustrazione nasce dal paradosso di un sistema che chiede competenze sempre più specifiche e avanzate (la cosiddetta “iperspecializzazione”) senza però offrire in cambio stabilità o retribuzioni adeguate.

Allo stesso tempo, viene espresso un chiaro desiderio di flessibilità: i ragazzi e le ragazze vorrebbero poter scegliere tempi e luoghi del proprio lavoro, auspicando modalità più dinamiche come lo smart working, che garantiscono anche una maggiore autonomia. Infine, in modo particolarmente lucido, alcune studentesse denunciano le disuguaglianze strutturali legate al genere, riconoscendo che, in molti contesti, il semplice fatto di essere una donna può ancora rappresentare un ostacolo.

“Sicuramente il fatto che ci saranno molto meno posti di lavoro... sono tutti segni che siamo entrati in una recessione. I posti di lavoro saranno sempre meno retribuiti, nonostante molto spesso si ricerchi l'iperspecializzazione” (F, superiori)

“Io ho un problema che penso di incontrare — ma spero di no — anche solo il fatto di essere una donna, sinceramente, nell'ambito in cui viviamo... si sa che veniamo viste in modo diverso” (F, superiori)

Gli studenti e le studentesse universitari/e articolano una visione più complessa e stratificata del proprio futuro professionale. Da un lato, alcuni vedono con favore l'idea di trascorrere un periodo all'estero come opportunità formativa e di crescita personale, ma al contempo manifestano il desiderio di rientrare e mettere a frutto le competenze acquisite nel proprio Paese. Il “fuori” viene vissuto come uno spazio per sperimentare e aprirsi, non come una fuga definitiva.

Dall'altro lato, emergono preoccupazioni legate alla gestione dello stress e della responsabilità, soprattutto in ambiti come la medicina o l'educazione sanitaria, dove si immagina un carico emotivo notevole, in particolare nel rapporto con i pazienti o le famiglie. Chi si prepara a lavorare nella musica riflette invece sulle difficoltà legate alla natura mutevole e precaria del lavoro artistico, in cui si è spesso costretti a interfacciarsi con contesti lavorativi instabili, datori sempre diversi e relazioni da ricostruire ogni volta.

“La mia idea non sarebbe quella di andare all'estero, se non magari per brevi periodi, più che altro per fare delle esperienze... poi sempre ritornare qua” (M, universitari)

“Poi per quanto riguarda pediatria, tanti mi dicono: sai il problema quale sarà? Avrai i genitori addosso. Però in realtà è comprensibilissimo, loro lasciano che tu curi, quelli sono i loro figli” (F, universitari)

Le difficoltà del futuro lavorativo, per i partecipanti già inseriti nel mondo del lavoro, si intrecciano con le esperienze concrete di ingresso. Si parla di tirocini non retribuiti, della fatica nel conciliare studio e lavoro, della necessità di ricorrere al sostegno familiare o a contatti personali per avere opportunità concrete. L'insicurezza e le barriere di accesso al mercato del lavoro sono quindi vissute in prima persona. Tuttavia, emerge anche la forza di figure di riferimento e di mentori capaci di aprire strade, mostrando quanto le relazioni professionali positive possano fare la differenza.

“Esperienza all'estero unica leva per un indeterminato... altrimenti solito stage” (M, lavoratori)

“Senza la famiglia sei bloccato” (M, lavoratori)

“Una persona esperta che mi ha dato fiducia... mi ha fatto crescere molto” (M, lavoratori)

3.3 Piacenza

La città di Piacenza emerge nei racconti degli studenti e delle studentesse come uno sfondo concreto ma anche simbolico delle loro traiettorie formative e delle loro aspirazioni. È un luogo che, per alcuni, rappresenta radici e opportunità; per altri, invece, risulta limitante e privo di stimoli. In questa sezione vengono esplorate le ambivalenze legate alla città: i motivi che spingono a restare, quelli che alimentano il desiderio di partire, le proposte per renderla più attrattiva e le percezioni degli studenti internazionali che vi risiedono.

3.3.1 Piacenza come luogo favorevole al lavoro

Uno dei fattori che maggiormente spinge i/lle giovani a considerare Piacenza come luogo di permanenza è la dimensione affettiva: il fatto che sia “casa”, che vi siano reti familiari e sociali consolidate, viene vissuto come un forte incentivo alla stabilità. La presenza di legami affettivi rassicuranti e il senso di familiarità con il territorio sembrano compensare, almeno in parte, le carenze strutturali della città.

“Ho pensato di rimanere in Italia, in realtà neanche di spostarmi troppo da mia famiglia” (F, universitari)

“Forse il fatto che è casa mia perché conosco delle persone, ho delle connessioni... è casa mia, forse è l'unico motivo che mi dovrebbe far restare” (F, superiori)

Per gli/le studenti/esse più giovani, i principali punti di forza della città risiedono nella sua posizione geografica strategica — facilmente collegata a grandi centri come Milano e Bologna — e nella presenza di un polo logistico di rilevanza nazionale. Inoltre, viene menzionata la possibilità di svolgere lavori stagionali in zone limitrofe, come l'Appennino. Tuttavia, si percepisce che tali opportunità non sono sempre valorizzate appieno.

“Era anche la posizione strategica di Piacenza, perché effettivamente non è chissà che grande città però è molto collegata bene con Milano, Bologna, Roma” (F, superiori)

“Piacenza ha uno dei poli logistici più grandi d’Italia; quindi, per quello può offrire lavoro in quel campo lì” (M, superiori)

Gli/le universitari/e sottolineano alcuni elementi di forza di Piacenza, tra cui la dimensione contenuta della città, che favorisce relazioni più dirette e autentiche, sia tra pari che con i docenti. In ambito accademico e professionale, la città viene vissuta come un contesto fertile per creare connessioni, attivare iniziative, costruire reti. Alcuni ne riconoscono il valore strategico in settori specifici, come la meccanica e la formazione medica in lingua inglese.

“Stando sempre sul discorso delle persone: è piccola e ci si conosce. Questo può essere anche un bene. Per esempio, ho bisogno di organizzare questa cosa, so che lui suona questo genere, chiamo lui. [...] Il fatto che la città sia piccola aiuta” (M, universitari)

“Il fatto che Piacenza abbia una facoltà di medicina in inglese [...] quando andremo in ospedale per i tirocini, abbiamo più attenzione dai medici, proprio perché siamo pochi” (M, universitari)

Per i/le giovani lavoratori/trici, Piacenza rappresenta un contesto lavorativo percepito come vivibile e, in alcuni casi, addirittura più favorevole rispetto ad altre città vicine. Il costo della vita contenuto, i ritmi meno frenetici rispetto ai grandi centri e la dimensione ridotta, che favorisce il passaparola, sono letti come elementi che rendono più semplice e dignitoso lavorare e mantenersi. A differenza degli studenti e delle studentesse, che spesso vedono la città come “limitante”, i lavoratori e le lavoratrici sottolineano anche vantaggi concreti sul piano contrattuale e retributivo, che rendono Piacenza un luogo appetibile per stabilirsi. Questa narrazione restituisce un’immagine più pragmatica, ancorata alle condizioni effettive di vita e di lavoro.

“Piacenza non è troppo costosa... più facile rendere dignitoso lo stipendio” (M, lavoratori)

“Ti permette il passaparola... fondamentale” (F, lavoratori)

“Stipendi rendono di più e orari più corretti rispetto ad altri contesti (F, lavoratori)

3.3.2 Motivi per allontanarsi da Piacenza

Accanto agli aspetti positivi, si delineano con forza anche i limiti percepiti della città. Piacenza viene spesso descritta come “spenta”, “grigia”, povera di iniziative culturali e occasioni di socialità. L’offerta accademica è considerata limitata in termini di varietà e specializzazione, inducendo molti a guardare altrove per proseguire gli studi o costruire una carriera. Anche l’inquinamento e la mancanza di stimoli sono vissuti come elementi di sofferenza.

“Diciamo una città un po’ morta, ecco. A livello di iniziative. Anche la vita sociale... sembra che si riempia soltanto in alcuni momenti” (F, universitari)

“Piacenza è un paesone, tutti conoscono tutti. È molto difficile andare avanti con solo la propria formazione professionale, ci sono dei bias legati a certe idee, a certe famiglie. Non è una città come Milano” (F, superiori)

Gli/le studenti/esse delle superiori pongono l’accento su problematiche sistemiche che travalicano il contesto locale: la crisi del lavoro giovanile, la fuga di cervelli, la mancanza di meritocrazia. A questo si aggiungono difficoltà molto concrete, come un sistema di trasporti pubblici inefficiente, che rende complicato anche il semplice spostamento in città o nei paesi limitrofi. Piacenza, per molti, è vista come un passaggio, non come un orizzonte.

“Piacenza a livello di mezzi è messa malissimo. Io prendo l’extraurbano e tutte le volte ci sono problemi, i pullman non partono” (M, superiori)

“Siccome è una città piccola non ha tanto da offrire. [...] È un problema sistematico che c’è in tutta Italia riguardo al lavoro dei giovani” (M, superiori)

I/le giovani universitari/e, in particolare coloro che frequentano percorsi musicali o artistici, avvertono una forte distanza tra ciò che la città (e più in generale l’Italia) può offrire e le loro aspirazioni professionali. Per molti, l’estero rappresenta un’alternativa più promettente, sia in termini economici che di riconoscimento sociale. La dimensione culturale è centrale: la musica classica, ad esempio, fatica a trovare spazio e dignità.

“A livello di paga, di stabilità, di vita... in Germania, ad esempio, si ha una concezione completamente diversa del musicista, come lavoratore normale, non come un’eccezione” (F, universitari)

“Nel campo musicale, Piacenza – ma in generale l’Italia – non offre molto. [...] Per chi fa classica è ancora più difficile, chi fa pop o jazz ha un po’ più di spazio” (F, universitari)

Accanto agli aspetti positivi, i lavoratori e le lavoratrici mettono in luce con chiarezza i limiti strutturali del territorio. Piacenza viene descritta come un mercato dominato da piccole e medie imprese e dal settore logistico, elementi che offrono opportunità di ingresso ma non garantiscono prospettive di crescita e di carriera per profili più qualificati. Inoltre, la città viene percepita povera di stimoli culturali e di opportunità per il tempo libero, con una vita sociale limitata e spazi di formazione specialistica quasi assenti. Per molti, queste condizioni rappresentano un freno e rendono

inevitabile guardare altrove, sia per svilupparsi professionalmente sia per avere una vita più ricca dal punto di vista sociale e culturale.

“Mancanza di grandi aziende... prospettiva di carriera più limitata” (M, lavoratori)

“Troppo investimento nella logistica” (M, lavoratori)

“A Piacenza corsi non ce ne sono, devo sempre andare lontano” (F, lavoratori)

3.3.3 Cosa Piacenza dovrebbe offrire per incentivare i giovani a restare

I/le giovani non si limitano a criticare: propongono idee concrete per rendere la città più attrattiva. Chiedono che Piacenza diventi una vera e propria “città universitaria”, capace di accogliere e animare la vita degli studenti e delle studentesse. Questo significa investire in cultura, in spazi per il tempo libero, in eventi, mostre, aree verdi, ma anche nella valorizzazione del patrimonio storico. L’idea è quella di una città viva, dove si possa studiare ma anche vivere pienamente.

“Sicuramente quello che influenza molto un giovane a restare è se Piacenza diventasse davvero una città universitaria. Al momento non lo è” (M, universitari)

“Offrire degli studentati, ma anche luoghi di svago, mostre, spazi verdi... è una città storica, ci sarebbe molto su cui lavorare” (M, superiori)

I ragazzi e le ragazze delle scuole superiori insistono sulla necessità di ampliare l’offerta universitaria locale, offrendo più indirizzi e percorsi innovativi. Al tempo stesso, chiedono incentivi per i/le giovani che vogliono fare impresa, anche in settori non tradizionali. Molta attenzione è data agli spazi verdi che potrebbero diventare simbolo di una città più giovane, più sostenibile e più accogliente.

“Aumentare anche l’offerta universitaria dopo le superiori. Qualche indirizzo in più, più strutture” (M, superiori)

“Dare incentivi economici a chi vuole aprire aziende in ambiti nuovi, usare fondi pubblici per creare qualcosa di più variegato” (F, superiori)

Dal mondo universitario arriva una richiesta precisa: migliorare la comunicazione e il coordinamento tra le diverse realtà accademiche presenti in città (Cattolica, Politecnico, Conservatorio). Gli studenti lamentano il fatto che ognuno agisce in modo isolato, con eventi poco visibili e scarsa sinergia. C’è però anche una forte volontà propositiva: molti si dicono pronti a creare iniziative e a collaborare con la città per animarla.

“La comunicazione tra le varie realtà universitarie è scarsa. Ognuno fa la sua cosa, e nessuno sa cosa fanno gli altri” (F, universitari)

“Con tanti studenti internazionali, servono eventi che li coinvolgano. [...] Piacenza è piccola, ma possiamo portare qualcosa” (M, universitari)

I lavoratori e le lavoratrici propongono una visione più concreta di ciò che servirebbe per trattenere i giovani sul territorio. Non si tratta solo di migliorare l’offerta culturale o universitaria, ma di creare

un ecosistema urbano dinamico, capace di sostenere innovazione, socialità e qualità della vita. Spazi di aggregazione e di studio, attività extra-lavorative, promozione di startup e microimprese innovative, valorizzazione delle risorse naturali come le valli, e corsi accessibili sono visti come fattori decisivi per rendere Piacenza attrattiva. In questa prospettiva, la città non dovrebbe limitarsi a trattenere i giovani “perché casa”, ma diventare un luogo scelto attivamente per opportunità e qualità.

“Pubblicizzare startup innovative” (M, lavoratori)

“Tanti corsi gratuiti o accessibili” (F, lavoratori)

3.3.4 Attrattività per studenti internazionali

Anche tra i/le più giovani si riconosce che Piacenza non è particolarmente attrattiva in sé. Chi la sceglie lo fa per la presenza di un corso utile o specifico, non perché vi trovi una qualità della vita studentesca paragonabile ad altre città europee. Manca un’idea di “ecosistema universitario” dove studio e tempo libero si integrino.

“Vengono qua, secondo me, non perché Piacenza sia attrattiva, ma perché capita così. [...] Tipo medicina inglese o il Politecnico” (F, superiori)

“Non c’è quell’area verde come ad Amsterdam dove studi e poi hai tutti i parchi dove andare... manca quel connubio” (M, superiori)

Per quanto riguarda gli/le studenti/esse universitari internazionali, Piacenza è scelta non tanto per la sua reputazione o qualità della vita, quanto per la presenza di corsi universitari in inglese e per dinamiche legate alla graduatoria di ammissione. In altre parole, spesso si arriva a Piacenza per caso o per necessità, non per reale attrazione. Tuttavia, la dimensione ridotta dei corsi permette una maggiore attenzione da parte dei docenti, che viene apprezzata.

“Tanti puntano a Bologna, ma se non riescono finiscono in posti come Piacenza. Non è abbastanza rinomata, ma i corsi in inglese ci sono” (M, universitari)

“Qui c’è solo medicina internazionale, quindi per forza l’attenzione è tutta su di noi” (F, universitari)

I lavoratori e le lavoratrici confermano la percezione condivisa anche dagli/dalle studenti/esse: Piacenza non è in grado di attrarre giovani dall’estero per le sue caratteristiche intrinseche. La città non viene scelta per la qualità della vita o per un ecosistema universitario vitale, ma piuttosto per ragioni curricolari, come la presenza di corsi specifici o per dinamiche legate alle graduatorie. Questa visione è inserita in un quadro più ampio, in cui l’Italia stessa risulta poco competitiva sul piano retributivo e delle opportunità di carriera rispetto ad altri Paesi. L’esperienza diretta di chi ha studiato o lavorato all’estero rafforza l’idea che senza cambiamenti strutturali sia difficile immaginare un’inversione di tendenza.

“Nessuno voleva venire a Piacenza” (M, lavoratori)
“In America entry-level guadagni quattro volte” (M, lavoratori)

3.4 Suggerimenti all’amministrazione

La quarta e ultima macro-area affronta le proposte che i/le giovani intervistati/e avanzano in merito a come migliorare la vivibilità della città di Piacenza. Le loro osservazioni non si limitano alla sfera accademica o lavorativa, ma abbracciano in modo ampio e articolato i diversi aspetti della vita cittadina: dalla mobilità, agli spazi pubblici, alle possibilità di occupazione giovanile, fino alla narrazione culturale sul mondo giovanile stesso.

3.4.1 Suggerimenti trasversali: trasporti e spazi per lo studio

Due elementi emergono con forza come bisogni comuni a tutti/e i/le partecipanti, indipendentemente dal livello di studio: il miglioramento del trasporto pubblico e la necessità di spazi adeguati per studiare. In particolare, viene criticato l’orario limitato dei mezzi pubblici serali, che penalizza la mobilità dei giovani, specie di chi non è automunito. Parallelamente, le biblioteche esistenti sono percepite come insufficienti in termini di capienza e di orari, non in grado di rispondere alla domanda di spazi tranquilli e accessibili per lo studio autonomo.

“Ma anche banalmente i pullman si fermano alle otto” (F, universitari)
“Sicuramente per quanto riguarda migliorare il suo trasporto pubblico che già negli ultimi anni hanno fatto dei passi avanti però non abbastanza hanno cambiato un po’ il parco mezzi rinnovandolo però ad esempio le linee sono molto rimaste le stesse e alcune non sono funzionali neanche gli orari per quanto riguarda le coincidenze” (M, superiori)

I lavoratori e le lavoratrici mettono in evidenza due questioni concrete che incidono sulla qualità della vita in città: i trasporti e gli spazi di studio. La mobilità interna, soprattutto nelle ore serali, è percepita come insufficiente e penalizzante, al punto da scoraggiare la vita sociale e culturale. Allo stesso tempo, la carenza di spazi pubblici adeguati per studiare o per incontrarsi rappresenta un limite per giovani che vorrebbero vivere la città in modo più pieno. Alcune iniziative recenti, come la trasformazione dell’ex Spazio Due, vengono viste come segnali positivi, ma ancora isolati e bisognosi di maggiore continuità e visibilità.

“Andare in centro è un disastro... orari difficili” (M, lavoratori)
“Servirebbero più aule studio e spazi aggregativi” (F, lavoratori)

3.4.2 Specificità degli studenti e delle studentesse delle scuole superiori: narrazioni, spazi, incentivi

I/le partecipanti delle scuole superiori pongono invece l'accento su una trasformazione culturale della narrazione pubblica sui giovani: chiedono che si smetta di descriverli come pigri o poco inclini al lavoro, sottolineando invece la loro disponibilità e il desiderio di opportunità concrete. Propongono la creazione di studentati e di spazi pubblici multifunzionali, come mostre o aree verdi, che possano rendere la città più accogliente. Inoltre, suggeriscono incentivi economici a favore di chi desidera avviare attività imprenditoriali in settori innovativi, diversi da quelli tradizionali del territorio.

“Innanzitutto smetterla di dire che non hanno voglia di lavorare partirei proprio da questa base perché hanno una certa stanca anche se dire i giovani non hanno voglia e non vogliono lavorare la domenica e il sabato libero” (F, superiori)

“Un'altra cosa però secondo me si deve lavorare anche sulle aree verdi, a me viene in mente la Pertite che è un'area militare su cui si cerca un sacco di tempo di spingere, quando eravamo noi all' [xxx] abbiamo fatto un bellissimo lavoro sul rendere la Pertite un parco anche perché sarebbe una grande opportunità per svecchiare un po' una Piacenza che viene sempre vista come una città grigia, una città smorta” (F, superiori)

3.4.3 Specificità degli studenti e delle studentesse delle università: comunicazione culturale e opportunità lavorative

Gli/le universitari/e sottolineano la necessità che l'amministrazione valorizzi e promuova meglio le attività culturali organizzate dalle università presenti sul territorio. La carenza di coordinamento tra istituzioni e la scarsa comunicazione degli eventi fanno sì che molte iniziative restino invisibili o sconosciute. Un altro tema rilevante è l'assenza di piccole opportunità di lavoro per studenti e studentesse, che potrebbero integrare il reddito e creare un maggiore legame tra vita studentesca e territorio.

“Ci sono tanti eventi in realtà che la nostra università personalmente realizza però il problema è che sono con l'università di Parma stiamo lavorando a cioè ci sono tantissime cose a cui sono interessato ma appunto essendo la tradizione culturale dell'istituto di Parma è vero che è l'università di Parma però non è l'università di Piacenza, io sono qua e quindi non la stiamo lavorando” (M, universitari)

“Io non so se c'entra effettivamente con il comune però magari non so proprio se c'entra in realtà ci sono non so, lavoro per gli studenti qualche lavoretto così ci sono tanti studenti che appunto cercherebbero certo lavori così” (M, universitari)

3.4.4 Specificità dei lavoratori e delle lavoratrici: legame con il tessuto economico

Dal punto di vista dei lavoratori e delle lavoratrici, emerge l'esigenza di rafforzare il legame tra amministrazione e tessuto economico, così che la città possa diventare un trampolino per chi desidera intraprendere o innovare. La richiesta non riguarda soltanto una migliore comunicazione delle attività universitarie, ma anche un maggiore supporto alla creazione e visibilità di opportunità imprenditoriali e lavorative. Questo significa non solo trattenere i giovani, ma anche dare loro la possibilità di intraprendere percorsi originali nel territorio.

“Piacenza potrebbe diventare un trampolino per startup innovative” (M, lavoratori)
“Le aziende piacentine dovrebbero pubblicizzarsi di più” (M, lavoratori)

4. Conclusioni

L’analisi qualitativa condotta nell’ambito del progetto “Giovani e lavoro a Piacenza” restituisce una narrazione complessa e sfaccettata delle percezioni, delle aspettative e delle proposte dei/delle giovani rispetto alla formazione, al lavoro e al rapporto con la città. L’ascolto delle voci provenienti dalle scuole superiori, dall’università e dal mondo del lavoro ha permesso di cogliere sia i tratti comuni, sia le differenze legate alla fase di vita e all’esperienza professionale. Un primo elemento che emerge con forza è la fatica dei/delle giovani nella scelta dei percorsi formativi. Per studenti e studentesse delle scuole superiori, la decisione appare spesso condizionata da fattori esterni, come l’opinione dei docenti, la pressione familiare o la fama degli istituti. La sensazione di “essere troppo giovani per decidere” restituisce l’immagine di scelte compiute più per esclusione che per reale convinzione. Per universitari e universitarie, invece, la scelta si radica più frequentemente in passioni o vocazioni coltivate nel tempo, anche se non mancano casi di adattamento forzato o di deviazioni dal sogno originario. Infine, lavoratori e lavoratrici raccontano la distanza tra formazione e pratica, con la consapevolezza che molte competenze sono state apprese solo “sul campo”, spesso in assenza di un orientamento realmente utile. Sul versante del lavoro, i tre gruppi convergono nel definire il lavoro come dimensione esistenziale, non solo economica. Per i/le giovani delle superiori è soprattutto fatica e responsabilità, che diventa accettabile solo in un contesto relazionale sano. Gli/le universitari/e vi proiettano un senso di vocazione, legato alla realizzazione personale, pur riconoscendo la disillusione diffusa tra i coetanei. Per chi lavora, il lavoro è passione, sacrificio e crescita, ma anche luogo di riconoscimento e indipendenza. In tutti i casi, la richiesta di un lavoro sicuro, dignitoso, giustamente retribuito e rispettoso della persona è unanime, così come l’attenzione alla conciliazione vita-lavoro, percepita come spartiacque generazionale. Il rapporto con la città di Piacenza appare ambivalente. Da un lato, i/le giovani riconoscono i vantaggi di una città a misura d’uomo, con legami familiari, reti sociali consolidate, costi di vita contenuti e opportunità lavorative specifiche. Dall’altro, denunciano limiti significativi: scarsa offerta culturale e accademica, poche occasioni di socialità, trasporti insufficienti, attrattività ridotta per studenti e studentesse internazionali. Studenti e studentesse delle superiori chiedono più indirizzi universitari e spazi verdi, universitari e universitarie reclamano maggiore coordinamento tra atenei e opportunità di piccoli lavori, lavoratori e lavoratrici sottolineano la necessità di rendere la città un ecosistema dinamico per innovazione, startup e formazione continua.

In tutti i gruppi, emerge con chiarezza la volontà di contribuire a trasformare Piacenza in un contesto più attrattivo, inclusivo e sostenibile, a condizione che vengano aperti spazi autentici di ascolto e partecipazione.

5. Indicazioni pratiche

Dalle riflessioni raccolte si possono trarre alcune indicazioni operative che l'amministrazione comunale, insieme a scuole, università, imprese e realtà del terzo settore, può mettere a frutto:

- Potenziare i servizi di orientamento scolastico e universitario, rendendoli più personalizzati, concreti e centrati sulle reali esigenze degli/delle studenti/esse, anche attraverso laboratori pratici e periodi di prova.
- Rafforzare il legame tra formazione e lavoro, promuovendo tirocini retribuiti, apprendistati di qualità e collaborazioni stabili con le imprese locali, evitando il rischio di sfruttamento.
- Investire sulla qualità della vita studentesca e giovanile, aumentando spazi di studio, coworking e aggregazione, potenziando il trasporto pubblico (soprattutto nelle ore serali) e promuovendo eventi culturali e sportivi diffusi.
- Incentivare startup e microimprese innovative, sostenendo la creatività giovanile in settori diversi dalla sola logistica e valorizzando le risorse naturali e culturali del territorio.
- Rendere Piacenza una città universitaria a tutti gli effetti, ampliando l'offerta accademica, migliorando la comunicazione tra gli atenei e coinvolgendo attivamente studenti/esse internazionali.
- Promuovere una narrazione pubblica più positiva e realistica dei/delle giovani, superando stereotipi di pigrizia e valorizzando invece la loro disponibilità, intraprendenza e desiderio di costruire.

Queste azioni, se portate avanti in modo coordinato e partecipato, possono rendere Piacenza un territorio in grado non solo di trattenere i/le giovani, ma di attrarre di nuovi, facendo della qualità del lavoro e della qualità della vita due obiettivi complementari e imprescindibili.