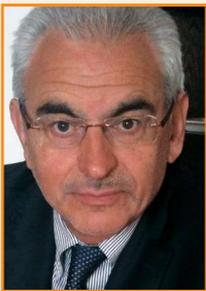


# CITTÀ E LAVORO: LE RAGIONI DEL RAPPORTO DELLA FONDAZIONE AIDP

Le Politiche del Lavoro dovranno riuscire a declinarsi sempre più anche in specifiche Politiche di Giunzione, di cui la qualità dell'intreccio tra lavoro e vita costituisce un esempio in tal senso



**Nadio Delai,**  
Presidente  
Comitato Scientifico  
Fondazione AIDP

**L**a domanda che sta alla base del Rapporto è semplice e diretta: **“Quali sono le città dove si lavora meglio?”**. Domanda facile, risposta complessa e – tanto per cominciare – soluzione adottata di tipo empirico: quella della predisposizione di una prima graduatoria, basata peraltro su una solida batteria di 57 indicatori di tipo oggettivo, “pesati” uno per uno e raggruppati in 7 macro parametri.

Il risultato – ed è questa la prima considerazione – ci riporta alla logica delle “100 Città” cioè dei piccoli, medi e grandi capoluoghi che rappresentano la vita, la vitalità e l’anima diffusa nel nostro Paese. Naturalmente – come viene spiegato nel Rapporto – con tutti i fenomeni connessi, specialmente quando si va ad approfondire la graduatoria parametro per parametro, da cui emergono:

- **fenomeni di “rimescola”** rispetto alla graduatoria generale in quanto ogni piccola capitale riesce a compensare, almeno in parte, gli svantaggi di non essere grande città e ogni capitale più consistente paga, non di rado, un prezzo per la qualità della vita quotidiana a fronte di altri vantaggi economici e di opportunità che la contraddistinguono;
- ma anche **fenomeni di evidente divaricazione**, nell’ambito della graduatoria generale, abbastanza evidenti e ben conosciuti tra città del

Nord e città del Sud.

Va tuttavia ricordato che “una graduatoria è una graduatoria” e perciò non può essere scambiata con una ricerca specifica città per città, basata sui relativi parametri soggettivi oltre che oggettivi.

La seconda considerazione è che **il Rapporto che segue ha applicato il principio che condizioni di lavoro adeguate hanno bisogno – senza soluzione di continuità – di Condizioni di Contorno a loro volta adeguate in un mix ormai inscindibile**: questo per il mutato (e mutante) equilibrio tra lavoro e vita delle persone, di cui registriamo segnali sempre più evidenti, con un graduale spostamento del pendolo in favore dell’offerta rispetto alla domanda di lavoro espressa dalle imprese.

La terza considerazione ci riporta, di conseguenza, anche alle Politiche del Lavoro che dovranno riuscire a declinarsi sempre più anche in specifiche Politiche di Giunzione, di cui la qualità dell’intreccio tra lavoro e vita costituisce un esempio in tal senso. **Serve un quadro ampio di Politiche di Giunzione che devono/dovranno saper accompagnare meglio le persone:**

- non solo nel **passaggio dalla formazione iniziale all’ingresso dei giovani nella vita di lavoro**, di cui tanto ancora si parla e si sperimenta, ma a cui mancano ancora procedure stabili, generalizzate ed efficaci;
- bensì anche nel **passaggio che è e sarà sempre**

più necessario tra una mansione e l'altra all'interno della stessa impresa, tra un profilo professionale e l'altro e tra il lavoro attuale svolto in azienda e un lavoro in prospettiva svolto in un'altra o in altre aziende;

- come pure in **tanti altri passaggi che stiamo già sperimentando, ma in presenza di procedure purtroppo ancora inadeguate o inesistenti**, relative al passaggio **tra lavoro e pensione** e, auspicabilmente per chi ne ha la propensione, anche tra pensione e lavoro.

Infine, un aspetto particolare evoca ad un tempo le Politiche di Contorno con le Politiche di Giunzione. Esso riguarda specificamente la componente femminile per la quale serve integrare l'accesso e la permanenza nel mondo del lavoro attraverso il sostegno di una serie di "Servizi di Contorno":

- **servizi che devono superare l'approccio frammentato con cui si finisce col considerare la donna lavoratrice**, dando attenzione separatamente al livello di stipendio piuttosto che

a quello della formazione, alla riqualificazione piuttosto che alle possibilità di carriera, ecc., magari con l'aggiunta simbolica dell'asilo nido;

- mentre sono necessari **servizi che si inseriscono all'interno di vere e proprie "Politiche di Filiera"**: nel senso che bisogna interpretare la molteplicità aggregata dei tanti bisogni che fanno capo alla vita quotidiana della donna impegnata nel lavoro e contemporaneamente nella cura della famiglia ristretta e allargata, con la conseguenza di dover individuare la corrispondente filiera dei servizi.

Forse siamo andati un po' al di là del senso strettamente attinente la graduatoria delle città dove si lavora meglio, ma mi auguro sia servito ad allargare il concetto delle Politiche di Contorno che stanno emergendo come bisogno vitale di cittadinanza e componente irrinunciabile per una partecipazione motivata dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno maturato attese molto più esigenti rispetto al passato.

# LE MIGLIORI CITTÀ DEL LAVORO IN ITALIA

**L**a ricerca si è posta l'obiettivo di esplorare il tema delle Città "dove si lavora meglio", intendendo con questa espressione la **valutazione dei fattori interni ed esterni alla condizione lavorativa che influiscono sulle scelte localizzative di occupazione professionale**. Si tratta quindi di valutare da un lato, quindi, i fattori intrinseci di qualità del posto del lavoro, evidentemente connessi ai livelli retributivi, all'offerta di prospettive professionali, alla reputazione delle aziende, alla qualità degli ambienti lavorativi, alla qualità in sé delle mansioni da svolgere e così via (fattori "interni"); e dall'altro lato, l'ampio spettro delle condizioni di contesto che influiscono sull'area in cui si vive e, conseguentemente, sulla scelta dei luoghi dove lavorare: il costo della vita, in par-

ticolare delle abitazioni, l'offerta dei cosiddetti "servizi di cittadinanza" (trasporti/accessibilità, scuola/formazione, sanità/servizi sociali), la qualità ambientale, la sicurezza, l'offerta di servizi commerciali, l'offerta di servizi culturali e per il tempo libero e così via (fattori "esterni").

L'idea alla base dell'indagine è stata quella di **svolgere una ricerca quantitativa strutturata, sulla base di indicatori statistici disponibili in modalità open source**, che potesse determinare un ranking territoriale sulla base del criterio generale della "Città dove si lavora meglio". Nel complesso sono stati repertoriati e pesati ben 57 indicatori (48 comunali e 9 provinciali) con prevalente base di riferimento il 2021 (13 indicatori 2020, uno 2018 e uno attuale), suddivisi in 7 aree tematiche: ➤



**Carlo Carminucci,**  
Direttore della ricerca  
di Isfort

1. **“Fondamentali economici”** (livello dei redditi, costo della vita), con un peso complessivo del 31% nella determinazione del punteggio
2. **“Servizi di cittadinanza”** (sociale e sanità, offerta formativa, trasporti e accessibilità), con un peso del 26%
3. **“Cultura e tempo libero”**, con un peso del 7%
4. **“Sicurezza”** (incidentalità stradale, criminalità, sicurezza sul lavoro, sicurezza del territorio), con un peso del 10%
5. **“Vivibilità ambientale”** (inquinamento, verde pubblico, condizioni climatiche), con un peso del 13,5%
6. **“Inclusione, diritti, pari opportunità”** (qualità della vita per donne, bambini, anziani, disabili), con un peso del 4%
7. **“Futuro e innovazione”** (demografia, impresa, digitalizzazione), con un peso dell’8,5%

La graduatoria generale che si è determinata ripercorre la tradizionale frattura Nord-Sud.

**Dominano le città settentrionali;** nella fascia alta composta dalle prime 40 posizioni ben 31 Città si collocano al Nord, 8 al Centro e una sola al Sud (Cagliari). Milano è saldamente in testa con un punteggio pari a 63,2 in scala 0-100; la metropoli lombarda è premiata soprattutto dai “Servizi di cittadinanza” (trasporti in particolare) e dall’area “Futuro e innovazione” (digitalizzazione in particolare). Nella fascia bassa, composta dalle ultime 30 posizioni, 28 Città sono del Mezzogiorno e due del Centro (Pistoia e Frosinone); la graduatoria è chiusa da Andria con il punteggio di 43,3. È da sottolineare che i valori dell’indice sintetico generale si muovono in un range relativamente contenuto tra prime e ultime posizioni (circa 20 punti in scala 0-100); questa evidenza deriva in parte da una tipica distorsione statistica (numerosità degli indicatori e algoritmo di sintesi), ma in parte è effetto di una compensazione territoriale tra i diversi fattori che determinano la qualità del lavoro nelle città.

A livello regionale il Friuli Venezia Giulia «piazza» tutti i suoi capoluoghi nella top ten (Trieste al secondo posto, Udine al terzo), grazie alle elevate performance medie in tutti gli ambiti tematici, incluso quella dei “Fondamentali economici”, effetto di buoni livelli retributivi associati ad un costo relativamente contenuto delle abitazioni (a differenza di quanto accade in molte grandi città, al Nord come al Sud, dove il costo molto alto delle abitazioni non è interamente compensato da retribuzioni lavorative in proporzione più elevate).

A parte il Friuli, al Nord le città lombarde e venete presidiano le prime fasce della graduatoria molto più di Piemonte ed Emilia-Romagna (penalizzate soprattutto da indici un po’ più bassi nella sicurezza e nella vivibilità ambientale), mentre Bolzano e Trento appena fuori dalle prime 10. Al Centro le posizioni più alte sono occupate dalle città toscane (Siena in particolare al nono posto, poi Pisa e Firenze tra le prime 20); in buona posizione anche le città marchigiane (Macerata e Ancona si collocano nel gruppo delle prime 40), mentre Lazio e Umbria sono dietro (solo Roma al 39mo posto è della fascia alta, ma sul limite inferiore). Al Sud, a parte la ricordata eccellente performance di Cagliari (sesta posizione assoluta), è da sottolineare il buon piazzamento di tutti i capoluoghi sardi, collocati nel raggruppamento mediano (tra la 41ma e l’80ma posizione); è un risultato ottenuto grazie a buone performance in tutti i settori, in particolare nella sicurezza e nella vivibilità ambientale. Come detto, con poche eccezioni (L’Aquila, Pescara, Lecce, Bari, le città lucane) tutte le altre Città del Sud si collocano nella fascia inferiore.

**Il divario Nord-Sud nella distribuzione delle città dentro i macro-raggruppamenti è dunque piuttosto netto con poche articolazioni territorialmente concentrate** (Sardegna). Meno evidenti sono invece i divari tra grandi e piccoli capoluoghi; gli stessi Capoluoghi metropolitani non sono presenti con sistematicità nelle fasce alte dei ranking; dopo Milano e Cagliari si collocano Firenze e Bologna, mentre Napoli chiude la graduatoria. Infine, Gorizia, Verbania e Sondrio nell’ordine si prendono il podio dei capoluoghi con meno di 50mila abitanti.

Infine, è da mettere in evidenza che guardando ai singoli indicatori o ai raggruppamenti tematici la varietà dei posizionamenti delle Città è molto ampia, con numerosi «rovesciamenti». **Anche le Città della fascia bassa nella graduatoria generale sono attrattive in qualche dimensione che impatta sulla qualità del posto di lavoro (costo della vita, sicurezza, ambiente, offerta culturale ecc.), a conferma della ricchezza e della pluralità dei punti di forza delle nostre aree urbane rispetto al “buon posto di lavoro”.** È una ricchezza che in molte Città in parte compensa criticità e debolezze strutturali di varia natura nella condizione lavorativa, le quali soprattutto al Sud persistono in misura rilevante. ■