



Fondazione AIDP

# LE CITTÀ DEL LAVORO

La qualità dell'occupazione  
parte dal territorio

PREFAZIONE DI MATILDE MARANDOLA

INTRODUZIONE DI ISABELLA COVILI FAGGIOLI



FrancoAngeli

AIDP

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



AIDP

ASSOCIAZIONE ITALIANA  
PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Direzione:  
Paolo Iacchi e Luca Solari

Il rapporto individuo-organizzazione è in fase di profondo cambiamento. I bisogni, le aspettative e i valori del soggetto sono negli ultimi anni profondamente mutati, così come le conformazioni organizzative e le dinamiche che le percorrono. Ne consegue che chi si occupa di gestione e sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni deve rivedere profondamente non solo la strumentazione in suo possesso ma il significato stesso della sua azione. Mai come in questo momento, infatti, la funzione HR sta riflettendo e modificando ruolo, metodi e senso del proprio agire. La globalizzazione dei mercati da un lato e lo sviluppo tecnologico dall'altro stanno sollecitando la funzione verso un suo profondo rinnovamento. Oggi più che mai la risorsa umana dev'essere posta al centro di questo cambiamento. Questo implica tenere in gran conto anche il diverso atteggiamento del soggetto di fronte al lavoro e al suo ruolo e le implicazioni di questo nuovo approccio sul versante dell'organizzazione.

L'Associazione Italiana per la Direzione del Personale da oltre mezzo secolo riunisce a titolo individuale tutti gli operatori che si occupano di gestione e sviluppo delle persone all'interno delle organizzazioni. Di fronte a uno scenario come quello descritto AIDP vuole quindi favorire il dibattito attorno a questi temi: obiettivo di questa Collana è raccogliere ed offrire le più significative idee, tendenze ed esperienze a livello nazionale ed internazionale che possano aiutare l'innovazione in atto non solo nella funzione HR ma più in generale nella gestione e nella crescita delle persone all'interno delle organizzazioni.

Il target di riferimento non è, infatti, solo quello degli operatori di settore in senso stretto ma più in generale tutti coloro che si occupano delle persone come fattore indispensabile di crescita delle imprese e, con esse, dell'intero sistema economico, sociale e civile.

---

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati  
possono consultare il nostro sito Internet:  
[www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page  
al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

Fondazione AIDP

# LE CITTÀ DEL LAVORO

La qualità dell'occupazione  
parte dal territorio

PREFAZIONE DI MATILDE MARANDOLA  
INTRODUZIONE DI ISABELLA COVILI FAGGIOLI

FrancoAngeli



AIDP

Isbn: 9788835164418

Progetto grafico di copertina di *Elena Pellegrini*

1a edizione Copyright © 2024 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it)*

---

## INDICE

<b>Prefazione</b> , di <i>Matilde Marandola</i>	pag.	7
<b>Introduzione</b> , di <i>Isabella Covili Faggioli</i>	»	11
<b>1. Primo Rapporto sulle migliori Città del lavoro in Italia</b> , di <i>Carlo Carminucci</i>	»	15
<b>2. Dal valore di una graduatoria all'esigenza di sviluppare vere e proprie Politiche di Giunzione</b> , di <i>Nadio Delai</i>	»	55
<b>3. Ha senso regolare il lavoro, a partire dal trattamento economico complessivo, in modo centralistico e omologante?</b> , di <i>Maurizio Sacconi</i>	»	63
<b>4. Per un reddito territoriale</b> , di <i>Francesco Rotondi</i>	»	67
<b>5. La dimensione territoriale del welfare aziendale</b> , di <i>Fabrizio Ruggiero</i>	»	73
<b>6. Le migliori città del lavoro</b> , di <i>Giuseppina Gualtieri</i>	»	79
<b>7. Persone, opportunità, territorio e valori: le variabili chiave per una città del lavoro ideale</b> , di <i>Nazzarena Franco</i>	»	83



---

## PREFAZIONE

di *Matilde Marandola\**

La nascita della Fondazione AIDP - Lavoro e Sostenibilità rappresenta un grande valore aggiunto per il mondo AIDP, offrendo nuovi punti di vista e prospettive inedite rispetto a temi più sociali che solitamente vengono considerati di cornice rispetto al lavoro ma che in realtà sono fondamentali. Per questo motivo ringrazio la Presidente Isabella Covili Faggioli per aver voluto fortemente la ricerca sulle migliori Città del Lavoro 2023 che è stata presentata lo scorso giugno, con la collaborazione scientifica di Isfort e la supervisione di Nadio Delai, Presidente Comitato Scientifico Fondazione AIDP. Come sottolineato anche dalla Presidente: “la ricerca si è posta l’obiettivo di esplorare il tema delle aree territoriali dove si lavora meglio intendendo con questa espressione la valutazione dei fattori interni ed esterni alla condizione lavorativa, analizzando il lavoro come parte integrante della vita”.

Il rapporto ci offre spunti di riflessione rilevante perché prende in considerazione vari elementi come: i fondamentali economici, i servizi di cittadinanza, la cultura e il tempo libero, la sicurezza, la vivibilità ambientale, l’inclusione, i diritti, le pari opportunità, il futuro e l’innovazione e ci illustra il modo in cui questi elementi contribuiscono ad identificare le città dove si lavora meglio.

Se da una parte il tema relativo alla conciliazione vita-lavoro è molto sentito, soprattutto dalle giovani generazioni, è altrettanto vero che gli aspetti relativi alla città in cui svolgiamo il nostro lavoro sono cruciali. Ad esempio una persona potrebbe essere felice di lavorare

\* Presidente Nazionale AIDP - Associazione Italiana per la Direzione del Personale.

in una determinata città per l'efficiente funzionamento dei trasporti, un'altra per le ottime prestazioni sanitarie offerte e così via.

Con il cambio di accezione di “posto di lavoro” si è innescato una sorta di effetto domino, non andare in ufficio ha comportato delle ripercussioni in termini di traffico e di impatto ambientale ma non solo, se prendiamo in considerazione gli aspetti economici invece, basti pensare alle attività quali bar, ristoranti ecc. adiacenti gli uffici, che hanno pesantemente risentito di questo passaggio. Un altro avvenimento correlato è stato quello del *south working*, si tratta di un fenomeno sicuramente marginale (anche se, durante i mesi del lockdown del 2020, è arrivato a coinvolgere circa 100 mila persone) ma potenzialmente molto interessante per le sue conseguenze. I *south workers* sono quei lavoratori, di aziende del Nord o Centro Italia, che nella prima fase dell'emergenza pandemica hanno scelto di sfruttare l'opportunità dello smart working per ritornare a casa nel Sud Italia. Una scelta inizialmente dettata dal timore del contagio, ma che ha aperto scenari inediti e potenzialmente rivoluzionari anche nell'ottica di miglioramento delle economie di alcune regioni. Le conseguenze di questi cambiamenti hanno avuto un forte impatto anche sulla sanità, sui territori e sulle misure di welfare.

I fenomeni di migrazione e di immigrazione nello stesso Paese ma anche tra Paesi diversi, generano a loro volta la nascita di nuovi fenomeni quali ad esempio “la fuga dei cervelli” dall'inglese *brain drain* persone che cercano la cosiddetta fortuna all'estero a causa del mismatch tra aziende che cercano figure che non reperiscono e talenti che non riescono a trovare un ruolo adeguato al proprio profilo e quindi decidono di trasferirsi. Un altro fenomeno interessante e determinante è quello delle *great resignation*, ossia di talenti che non si sentono valorizzati dalle realtà in cui lavorano e decidono di licenziarsi anche senza avere a disposizione alternative, fenomeno che si è acuito durante la pandemia. Per mettere un freno alle *great resignation* in molte organizzazioni è stato deciso di puntare sul welfare offrendo ai propri lavoratori maggiori benefit. Questi fenomeni stanno avendo e continueranno ad avere conseguenze rilevanti per il nostro Paese sia in termini economici che sociali.

Tutto ciò ci aiuta a capire quanto la città in cui viviamo abbia un'influenza diretta sulla nostra vita e sulle nostre scelte, basti pensare alla possibilità per le donne lavoratrici di poter contare su asili nido dove lasciare i figli, alle scuole fino al passaggio all'età adulta con la scelta

delle università. Non tutte le città offrono ai propri abitanti le stesse opportunità anche in termini di prestazioni sanitarie, di scelta tra sport da praticare o di attività culturali.

Dopo aver spiegato quanto e come tutti questi fenomeni emergenti e non stiano cambiando il nostro Paese e stiano, in qualche modo, disegnando anche il Paese del futuro, occorre pensare ad un cambiamento immediato che coloro che si occupano di Persone di sicuro devono mettere in atto all'interno delle organizzazioni.

Bisogna valorizzare le Persone, in particolare facendo emergere i loro talenti nascosti, ascoltando le loro necessità e i loro bisogni, fare qualcosa di concreto. Sicuramente c'è bisogno di leader empatici, gentili che sappiano mettersi nei panni degli altri e creando ambienti di lavoro sereni in cui tutti sono concentrati sugli obiettivi da raggiungere. Le organizzazioni del presente e del futuro devono necessariamente essere inclusive, responsabili socialmente e sostenibili, devono mettere al centro o la Persona e il suo benessere.

“Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili” questo è l'undicesimo dei diciassette punti dell'Agenda ONU 2030 e le organizzazioni possono dare un aiuto concreto per il conseguimento di questo obiettivo. Credo che le organizzazioni di lavoro debbano diventare esempi di efficienza e di efficacia da replicare nelle società civili.

In conclusione dopo la domanda “dove si lavora meglio”, credo che la successiva debba essere “come si lavora meglio?”.



---

## INTRODUZIONE

di *Isabella Covili Faggioli\**

La missione della Fondazione Aidp è trattare il lavoro in senso ampio, non dal punto di vista della direzione del personale, ma per la direzione del personale. In questo senso si è voluto capire come tutte le componenti esogene contribuiscono a far diventare il lavoro un bel lavoro, non solo un buon lavoro, che sarebbe già abbastanza.

Il lavoro non inizia e finisce con l'orario di lavoro ed, ormai, non si colloca più in un luogo: sono state da tempo abbattute le barriere di tempo e di spazio. Occorre indagare i punti di contatto, le giunzioni, come le definisce Nadio Delai, tra scuola e lavoro, tra lavoro e lavoro, tra lavoro e pensionamento e via di seguito.

La finanziarizzazione degli ultimi decenni ha spostato l'attenzione sul risultato a breve, mentre occorre tornare a considerare un orizzonte temporale diverso, più ampio, dove si guarda con attenzione alle conseguenze che le nostre azioni avranno anche fra 100 anni. Così sarà più facile capire come il perimetro dell'azienda non è tanto quello fissato dalle mappe catastali, ma che gli effetti delle scelte e delle decisioni che si prendono in azienda si moltiplicano sul territorio e sull'ambiente anche fuori dai cancelli dell'azienda. Per questo è stato importante indagare tutti gli elementi che possono far diventare il lavoro un lavoro buono e bello.

L'Isfort, per conto della Fondazione Aidp, ha fatto una ricerca quantitativa strutturata indagando i fattori interni (retribuzioni, ambiente di lavoro, opportunità di percorsi professionali, reputazione aziendale, possibilità di smart working e così via) e fattori esterni di contesto ambientale (trasporti e mobilità, accessibilità, servizi alla persona, ser-

\* Presidente Fondazione Aidp.

vizi tempo libero, servizi digitali e via dicendo). Ha usato un criterio inclusivo inserendo un numero elevato di possibili indicatori ed assegnazione di pesi fatta con criteri soggettivi. Ha usato fonti quali Istat, diversi ministeri, Infocamere, Istituto Tagliacarne, Il Sole 24 Ore, Aci, Legambiente.

Ne sono usciti 57 indicatori (48 comunali e 9 provinciali) che hanno portato, indagando i 110 comuni, ad inserire 40 città in fascia alta, 40 in fascia media e 30 in fascia bassa.

Appare di facile intuizione come in fascia alta ci siano le città del Nord e Centro, ma soprattutto Nord, con qualche una sorpresa come Cagliari che si colloca tra i primi posti.

**I fondamentali economici** (livello di reddito) che vedono 33 città del Nord e Centro in fascia alta: a Milano, prima classificata in generale, lo stipendio medio è di 34.981 euro contro e quello di Andria, ultima classificata, di 14.900 euro. Il lavoro autonomo a Milano porta 87.468 euro contro quello di Enna di 36.640 euro.

**I servizi alla cittadinanza** che sono presenti soprattutto nel Nord Est. Ma troviamo Nuoro al primo posto per disponibilità di asili nido, così come troviamo Crotone all'ultimo. In molte città del sud sono assenti le piste ciclabili molto presenti nel Nord. Le scuole a tempo pieno sembrano essere una prerogativa del Nord. Il trasporto pubblico locale premia Milano che distanzia tutte le altre città anche del Nord, ma non ha confronti con quelle del sud.

**La cultura ed il tempo libero** premiano le città tra i 50.000 e 100.000 abitanti. Qui vediamo città del Sud e delle Isole attente alle librerie ed ai cinema ma non altrettanto agli spettacoli.

**La sicurezza** premia invece le città dai 100.000 abitanti in giù. Occorre comunque distinguere cosa si intende per sicurezza, se quella stradale è vero che stanno meglio le città più piccole, ma se si intende la criminalità sono in posizione avvantaggiata quelle più piccole ma del Nord. Quando si parla di alluvioni tutta l'Emilia ne è penalizzata pesantemente, quando si parla di frane devono farne i conti un po' tutte le regioni.

**La vivibilità ambientale**, sicuramente migliore nel Sud e nelle Isole. L'inquinamento è sicuramente maggiore a Milano piuttosto che Monza e l'indice sul clima premia le città di mare. La disponibilità di verde urbano vede prevalere in modo importante il Nord.

**Le pari opportunità e l'inclusione** dove se la giocano bene il Nord ed il Centro mentre **Futuro ed innovazione** premia il Nord Est.

Il range, in generale, è relativamente contenuto: tra le prime e le ultime posizioni vi sono circa 20 punti su una scala da 0 a 100. Questo si giustifica con una compensazione tra i diversi fattori che vede un divario abbastanza netto tra Nord e Sud ma meno netto tra grandi e piccole città.

Il lavoro come lo conosciamo oggi ha un paio di secoli di vita, forse meno, mentre nel futuro conosceremo, ne sono pianamente convinta, un lavoro diverso, meno aggressivo e più interessante individualmente e collettivamente. Per questo è importante un'analisi di quali fattori lo possono generare e dove, come le città, si possono impegnare per un obiettivo socialmente alto. Occorre diffondere una cultura del benessere nella convinzione che serve creare città dove si sta bene, anche perché si lavora con piacere. La convinzione che questa condizione è *win-win* non deve abbandonare nessuna città perché se tutte le città, o molte più città di oggi, saranno appetibili per il lavoro, tutti staranno meglio. Per questo essere schiavi dei privilegi non aiuta nessuno. Ci aspettiamo un miglioramento, ci crediamo e lo celebriamo.

Il proposito è di ripetere questo rapporto ogni anno ,ma l'obiettivo è che la classifica si muova e che le città che hanno spazi di miglioramento più o meno ampi lavorino per un miglioramento dei vari aspetti in modo da poter presentare qualche bella sorpresa nelle prossime edizioni.



---

# 1 PRIMO RAPPORTO SULLE MIGLIORI CITTÀ DEL LAVORO IN ITALIA

di *Carlo Carminucci\**

## 1. Gli obiettivi della ricerca<sup>1</sup>

La ricerca si è posta l'obiettivo di esplorare il tema delle aree territoriali "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, dove:

- per fattori "interni" si intendono in particolare 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;
- per fattori "esterni" si intende 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 particolare della condizione abitativa), l'offerta di 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.

L'idea alla base dell'indagine è stata quella di svolgere una ricerca quantitativa strutturata, sulla base di indicatori disponibili in modalità

\* Direttore della Ricerca e Responsabile Osservatorio "Audimob".

1. La ricerca è stata realizzata da Isfort (Istituto Superiore di Formazione e Ricerca per i Trasporti) per conto della Fondazione AIDP tra aprile e giugno del 2023.

*open source*, che potesse determinare un ranking territoriale sulla base del criterio generale, sopra grossolanamente perimetrato, del “posto dove si lavora meglio”.

## 2. I profili metodologici

L’indagine ha dovuto preliminarmente porsi una serie di questioni metodologiche, risolvendole con le scelte conseguenti per passi, e a volte approssimazioni, successivi.

In linea di premessa ai punti metodologici affrontati, va ricordato che un approccio quantitativo basato su indicatori oggettivi, disponibili e raffrontabili tra territori è possibile – scrutinando attentamente le informazioni reperibili – soprattutto per i sopra ricordati fattori “esterni”, di contesto, dell’intorno lavorativo. Quanto ai fattori “interni” alle dinamiche e all’organizzazione aziendale, essi si riferiscono a valutazioni non facilmente oggettivizzabili e comunque con una disponibilità e omogeneità di informazioni molto bassa, se disaggregate su scala territoriale. Si pensa ad esempio all’assenza di dati omogenei confrontabili sulla valutazione degli ambienti lavorativi o sulla reputazione delle aziende, ma anche rispetto al nuovo modello organizzativo ampiamente adottato dalle aziende con la crisi sanitaria da Covid, ovvero il «lavoro a distanza» (nelle sue diverse forme e definizioni: lavoro agile, smartworking, remote work, telelavoro ecc.).

In questa cornice problematica la ricerca ha comunque verificato ad ampio spettro l’effettiva reperibilità di dati confrontabili sia per i fattori di contesto, rispetto ai quali è presunta la maggiore disponibilità, sia per i fattori interni, rispetto ai quali per converso è presunta la minore disponibilità.

Fatta questa premessa, nel dettaglio i principali aspetti metodologici affrontati e risolti sono stati i seguenti.

### *La scelta della scala territoriale su cui organizzare le graduatorie*

La ricerca si è posta da subito l’obiettivo di focalizzare l’attenzione su: «Le migliori Città del lavoro». Si trattava tuttavia di verificare su quale tipologia di città concentrare l’attenzione e se la disponibilità dei dati in modalità *open source* fosse adeguata o non fosse necessario orientarsi su ambiti territoriali maggiori (ad es. provinciali). La verifica ha confermato la possibilità di lavorare su dati di scala comunale, in

particolare riferibili ai tutti i capoluoghi di provincia, accettando limitati inserimenti di indicatori di scala provinciale (alla fine gli indicatori provinciali sono risultati essere 9 sui 57 complessivi).

### *La scelta dell'anno di riferimento*

Per la scelta dell'anno di riferimento delle graduatorie si è guardato ovviamente all'ultimo anno disponibile di ciascun indicatore, scegliendo il maggiore aggiornamento possibile che aggregasse la quota maggioritaria di indicatori. Sotto queste condizioni l'anno di riferimento scelto è stato il 2021 e, come per la scala territoriale, sono stati accettati limitati inserimenti di indicatori del 2020. Nell'insieme ben 36 indicatori sono aggiornati al 2021, a cui se ne aggiungono altri 6 riferiti al biennio 2020-2021. I restanti indicatori sono aggiornati al 2020 (quasi tutti facenti parte del gruppo di indicatori di mobilità dell'Osservatorio ambientale sulle città dell'Istat) con l'eccezione del dato sugli infortuni sul lavoro (2018) e del dato sullo standard delle stazioni ferroviarie (dato 2023).

### *La scelta delle aree tematiche da indagare*

Su questo punto si è concentrato lo sforzo maggiore di concettualizzazione metodologica. Si trattava infatti di rispondere alla domanda fondamentale: quali fattori determinano concretamente la migliore qualità del posto di lavoro, tra aspetti intrinseci al lavoro ed elementi di contesto territoriale? I livelli retributivi, il costo della vita, la qualità ambientale, i servizi di cittadinanza, i livelli di sicurezza, l'offerta per il tempo libero.....e così via.

Alla fine del percorso sono state identificate sette aree tematiche all'interno delle quali sono stati raggruppati gli indicatori (**figg. 1 e 2**).

#### **1. Fondamentali economici** (6 indicatori, peso pari al 31%)

È l'area tematica di base di «attrazione» del territorio rispetto alle opportunità professionali da un lato, ma anche di costo della vita dall'altro. Sono stati quindi inseriti indicatori in positivo sui redditi da lavoro (dipendente e autonomo con una maggiore pesatura per i primi) e in negativo sulle imposte regionali e sul costo delle abitazioni (acquisto e affitto). Non è stato possibile reperire un indicatore generale di scala comunale sul costo della vita.

## 2. **Servizi di cittadinanza** (19 indicatori, peso pari al 26%)

I c.d. «servizi di cittadinanza» si riferiscono, per comune acquisizione metodologicamente rafforzata negli ultimi anni dalla Strategia Nazionale Aree Interne (in capo all'Agenda per la Coesione Territoriale), a tre tipologie di servizi di base per i cittadini: i servizi per la salute e il sociale, i servizi per l'educazione e la formazione, i servizi per i trasporti e l'accessibilità. Si tratta evidentemente di servizi di peso fondamentale per la vivibilità di un territorio e quindi, direttamente e indirettamente, per la qualità della condizione lavorativa. Tra gli indicatori della sotto-area del sociale assume specifica rilevanza la dotazione di posti negli asili-nido, ovviamente di primaria importanza per le famiglie dove entrambi i genitori lavorano, ma è rilevante anche la spesa del Comune per l'assistenza alle fasce deboli (anziani, disabili ecc.). Circa l'offerta formativa (sotto-area della scuola) sono stati inseriti indicatori sulla quota di bambini che frequentano classi a tempo pieno, anche in questo caso di primaria importanza per le famiglie dove entrambi i genitori lavorano, e indicatori dai test Invalsi (nei diversi ordini scolastici) che qualificano l'offerta formativa stessa. Infine, è stato inserito un ampio ventaglio di indicatori connessi alla dotazione di reti e servizi per la mobilità (trasporto pubblico, reti metro e tram, servizi di sharing, piste ciclabili ecc.), servizi indispensabili per una accessibilità al lavoro adeguata e sostenibile. La scelta di pesare maggiormente la sotto-area dei trasporti (14%) rispetto a sociale/sanità (6,5%) e a scuola/formazione (5,5%) è dovuta ad una disponibilità di indicatori decisamente più ampia e alla forte relazione diretta tra servizi di mobilità e qualità del posto di lavoro.

## 3. **Cultura e tempo libero** (7 indicatori, peso pari al 7%)

L'offerta culturale e per il tempo libero rappresenta senza dubbio un ulteriore fattore di attrazione territoriale e di qualità della vita, quindi può influire sulla scelta del posto di lavoro e sul benessere lavorativo in generale. Gli indicatori inseriti riguardano da un lato la sotto-area della cultura ovvero l'offerta museale, integrata da un indicatore specifico che pesa la presenza di musei con attività didattiche per bambini e ragazzi, di librerie, cinema, teatri, e dall'altro lato la diffusione dei servizi di ristorazione, di palestre, piscine e centri benessere. L'unico indicatore di scala provinciale è l'offerta di spettacoli.

#### 4. **Sicurezza** (6 indicatori, peso pari al 10%)

È questa un'area tematica di grande rilevanza per la qualità della vita e quindi per la qualità della condizione lavorativa, con una spiccata caratteristica di eterogeneità. Infatti, contribuiscono alla sicurezza di vita in un territorio la componente della criminalità (in chiave di valutazione statistica non va dimenticato tuttavia che il dato di misurazione si basa necessariamente sui soli delitti denunciati), la componente dell'incidentalità stradale (pericolosità delle strade e dei comportamenti di guida misurati sia dal numero di sinistri che dalla loro lesività in termini di feriti e morti), la componente dell'infortunistica sul lavoro (in questo caso tuttavia l'indicatore reperito è a scala provinciale e aggiornato solo al 2018), infine la componente della sicurezza del territorio, costantemente sotto i riflettori nel nostro Paese a causa di ripetuti eventi di forte impatto sui cittadini e sulle attività economiche, e qui misurato dalla quota di residenti esposta ad elevato rischio frana e alluvione.

#### 5. **Vivibilità ambientale** (10 indicatori, peso pari al 13,5%)

La vivibilità ambientale è una delle aree tematiche, ampiamente articolata, che impatta maggiormente sulla qualità della vita e la piacevolezza di un territorio, sulla sostenibilità ambientale, sui rischi per la salute da inquinamento. Gli indicatori selezionati fanno riferimento alle emissioni di inquinanti locali (polveri sottili, biossidi, ozono) – sia come concentrazione che come superamento delle soglie di legge –, all'inquinamento acustico, alla produzione di rifiuti (quota della “differenziata”), alla disponibilità di verde pubblico e alle condizioni del clima (indicatore sintetico decennale elaborato da IISole24ore che tiene conto delle giornate di soleggiamento, piovosità, dell'umidità ecc.).

#### 6. **Inclusione, diritti, pari opportunità** (4 indicatori, peso pari al 4%)

Il consolidamento di questa area tematica nasce dall'idea che contribuiscono alla qualità della vita e al benessere lavorativo di un territorio le condizioni di inclusione e tutela delle fasce di popolazioni di norma più deboli sotto il profilo delle opportunità. Gli indicatori selezionati corrispondono agli indici sintetici di qualità della vita di quattro fasce di popolazione ovvero gli anziani, i bambini, le donne e i giovani, elaborati da IISole24ore a livello provinciale. Si tratta di indici che tengono conto appunto di parametri di inclusione e pari opportuni-