



Provincia
di Piacenza

**PROGETTO DI INDAGINE SULLA LOGISTICA NELLA REALTÀ PIACENTINA:
RAPPORTI CON L'ECONOMIA, LA SOCIETÀ, L'AMBIENTE E IL TERRITORIO E
INDICAZIONI DI POLICY PER GLI ENTI LOCALI – 2025**

GLI IMPATTI DELLA LOGISTICA PIACENTINA SUL SISTEMA DEL WELFARE

A cura di LEL - Laboratorio di Economia Locale dell'Università
Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza

Provincia di Piacenza

Presidente

Monica Patelli

Responsabile del progetto

Vittorio Silva

Staff

Giovanna Baiguera, Rosella Caldini, Antonio Colnaghi, Sara Ferrari, Barbara Leoni, Vincenza Ruocco, Valeria Toscani

Contributi specialistici esterni

Consorzio Poliedra - Politecnico di Milano

Silvia Arcari, Alessandra Cappiello, Selene Cremonesi, Alessandro Luè, Silvia Pezzoli, Cristina Ragazzi, Claudia Romelli, Silvia Vaghi

Fondazione ITL – Istituto sui trasporti e la logistica

*Andrea Bardi, Antonio Dallara, Daniela Mignani
con Luca Cannava e Sara Perotti (Politecnico di Milano)*

Nomisma SpA

Giulia Bassani, Cristina Bernini, Francesco Capobianco, Johnny Marzialetti, Chiara Pelizzoni, Paola Piccioni, Eleonora Spina, Elisabetta Tarroni

Politecnico di Milano - Polo territoriale di Piacenza > DASTU - Dipartimento di Architettura e Studi Urbani

Simonetta Armondi, Stefano Di Vita, Beatrice Mosso, Silvia Ronchi, Samuele Silvestri

Università Cattolica del Sacro Cuore > LEL - Laboratorio di Economia Locale di Piacenza

*Barbara Barabaschi, Enrico Ciciotti, Paolo Rizzi, Lorenzo Turci
con Giuseppe Gambazza (Università degli Studi di Milano Statale)*

Indice

| | |
|--|-----------|
| Indice | 1 |
| 1 Oggetto, metodo e contenuto del rapporto | 2 |
| 2 I risultati dell'indagine sul campo presso i lavoratori del settore | 5 |
| 2.1 Le caratteristiche del campione | 5 |
| 2.2 Le condizioni di lavoro | 8 |
| 2.2.1 La tipologia dei lavoratori | 8 |
| 2.2.2 L'orario di lavoro | 10 |
| 2.2.3 Il ruolo dei lavoratori | 11 |
| 2.2.4 La tipologia contrattuale e il regime dell'orario di lavoro | 12 |
| 2.2.5 Lo stipendio netto mensile | 14 |
| 2.2.6 La soddisfazione per il proprio lavoro | 15 |
| 2.3 Le condizioni abitative | 19 |
| 2.3.1 La soddisfazione rispetto alle condizioni abitative | 19 |
| 2.3.2 La tipologia della situazione abitativa attuale | 21 |
| 2.3.3 Le modalità di ricerca della soluzione abitativa | 22 |
| 2.3.4 Il costo delle abitazioni e il reperimento delle risorse | 26 |
| 2.4 L'utilizzo dei servizi e il welfare | 28 |
| 2.4.1 Le caratteristiche del nucleo familiare | 28 |
| 2.4.2 I servizi pubblici e privati utilizzati | 31 |
| 2.5 La mobilità | 36 |
| 2.6 La formazione integrativa | 40 |
| 2.7 Il benessere e la soddisfazione nella vita | 43 |
| 3 L'opinione degli stakeholder | 46 |
| 3.1 Le organizzazioni sindacali | 46 |
| 3.2 Gli operatori economici | 47 |
| 3.3 Gli enti locali | 48 |
| 4 Conclusioni e indicazioni di policy | 50 |
| 4.1 Le condizioni lavorative | 50 |
| 4.2 Le condizioni abitative | 52 |
| 4.3 La mobilità e i trasporti | 54 |
| 4.4 Il welfare e l'utilizzo dei servizi | 55 |
| 4.5 Verso una nuova governance: un Piano strategico per la Logistica Piacentina | 56 |
| Bibliografia | 59 |
| A. Appendice | 61 |

1 Oggetto, metodo e contenuto del rapporto

La Provincia di Piacenza rappresenta uno dei principali poli logistici del Nord Italia, grazie alla sua posizione strategica tra Lombardia ed Emilia-Romagna e alla prossimità alle principali direttrici infrastrutturali stradali e ferroviarie nazionali. Il territorio beneficia di una collocazione geografica privilegiata, situata all'intersezione delle autostrade A1 e A21 e lungo i corridoi europei TEN-T che collegano il Nord Italia ai mercati dell'Europa centrale.

Questa configurazione infrastrutturale, unita a una base produttiva diversificata e a una solida tradizione industriale, ha sostenuto lo sviluppo progressivo del settore logistico nel corso degli ultimi due decenni, parallelamente alla crescita del comparto manifatturiero e commerciale (Camera di Commercio di Piacenza, 2021).

Il *cluster* logistico piacentino ospita infatti numerosi operatori internazionali e comprende imprese di trasporto, fornitori di servizi logistici integrati e grandi operatori immobiliari specializzati nella logistica. Nel tempo, tale concentrazione ha prodotto effetti positivi in termini di occupazione e attrazione di investimenti, ma anche rilevanti criticità legate al consumo di suolo, alla mobilità e alla coesione sociale.

La marcata specializzazione nei servizi legati alla logistica piacentina trova riscontro anche a livello quantitativo. Il settore del "Trasporto e magazzinaggio", che intercetta il nucleo operativo della logistica, rappresenta il 16,6% delle imprese dei servizi, a fronte del 12,2% a livello nazionale (Osservatorio Economico di Confcommercio Piacenza 2025; Libertà, 5 dicembre 2025).

Secondo ricostruzioni recenti basate su dati ISTAT e fonti istituzionali locali, il comparto logistico occupa nel territorio provinciale oltre 14.000 addetti, pari a circa il 14% dell'occupazione extra-agricola, con una crescita superiore al 100% rispetto all'inizio degli anni Duemila. L'insieme delle attività riconducibili alla logistica interessa inoltre una superficie complessiva superiore ai sette milioni di metri quadrati, evidenziando l'impatto rilevante del settore sull'assetto territoriale provinciale (PiacenzaSera, 15 aprile 2025) Tali dati confermano il ruolo strutturale della logistica a livello provinciale.

Facendo nuovamente riferimento al codice ISTAT/ATECO (Sezione H) "Trasporto e magazzinaggio", è possibile delineare uno spaccato della composizione occupazionale del comparto.

Il comparto appare caratterizzato, in primo luogo, da un'elevata incidenza di lavoratori migranti, pari al 48% degli occupati (a fronte di una media provinciale del 21%).

Presenta inoltre livelli retributivi complessivamente allineati alla media provinciale (2.386 euro lordi mensili).

Emergono infine divari significativi legati alle differenze di genere e di cittadinanza, sebbene inferiori alla media provinciale complessiva. In particolare, il divario retributivo di genere è pari al 22%, rispetto a una media provinciale del 28%. Analogamente, la forbice retributiva tra lavoratori italiani e stranieri si attesta al 26%, contro il 34% registrato a livello provinciale (*ISTAT, I cambiamenti del lavoro a Piacenza*).

A livello territoriale, il sistema logistico piacentino riflette tendenze europee più ampie, strutturate attorno a tre assi di sviluppo tra loro interconnessi: prossimità, digitalizzazione e sostenibilità

In primo luogo, la crescente rilevanza della logistica di prossimità ha favorito la localizzazione di magazzini e hub distributivi in prossimità dei mercati finali, riducendo le distanze di trasporto, i tempi di consegna e gli impatti ambientali, ma al contempo intensificando le pressioni sull'uso del suolo e sui sistemi locali di mobilità. Questo processo ha contribuito alla rapida espansione delle infrastrutture logistiche sul territorio provinciale.

In secondo luogo, la digitalizzazione svolge un ruolo sempre più centrale nell'organizzazione delle attività logistiche. L'adozione di sistemi di gestione digitali, dell'automazione e del coordinamento basato sui dati incide non solo sull'efficienza, ma anche sui profili professionali richiesti dal settore, rafforzando la domanda di competenze specialistiche accanto a ruoli operativi più tradizionali.

Infine, la sostenibilità si configura come un asse multidimensionale che include sia la dimensione ambientale sia quella sociale. Da un lato, gli operatori logistici stanno investendo nel rinnovo delle flotte, sperimentando soluzioni ibride, elettriche e a biometano, e migliorando l'efficienza energetica delle strutture logistiche. Dall'altro, cresce l'attenzione verso la sostenibilità sociale, in particolare in relazione alle condizioni di lavoro, alla disponibilità di forza lavoro e allo sviluppo del capitale umano. Le carenze di autisti e di personale qualificato sono sempre più percepite come criticità strutturali, evidenziando l'importanza di una collaborazione più stretta tra imprese, istituzioni formative e soggetti pubblici per sostenere i percorsi professionali e l'integrazione territoriale (Barabaschi & Rizzi, 2026).

La crescente complessità del settore logistico richiede quindi una rinnovata riflessione sul rapporto tra impresa e territorio. Se da un lato la logistica è spesso percepita come fonte di esternalità negative – quali congestione del traffico, inquinamento e precarietà occupazionale – dall'altro può rappresentare un potenziale motore di sviluppo territoriale, qualora inserita all'interno di adeguati quadri di governance e di politiche pubbliche.

Negli ultimi anni, il settore logistico è stato al centro di un acceso dibattito pubblico e di conflitti sociali legati alle condizioni di lavoro, ai modelli organizzativi basati su appalti e subappalti e all'intensificazione dei ritmi produttivi, come evidenziato anche da numerose inchieste giornalistiche e contributi critici sul lavoro contemporaneo. Tali criticità hanno sollecitato anche risposte sul piano della governance locale. Nell'ottobre 2024 le principali organizzazioni imprenditoriali e sindacali hanno sottoscritto presso la Prefettura di Piacenza un protocollo di legalità finalizzato a rafforzare i controlli lungo la filiera degli appalti nel settore logistico, estendendo gli obblighi di comunicazione agli organismi ispettivi anche agli appalti di importo inferiore ai 50.000 euro (Del Frate, 18 febbraio 2025).

Partendo da queste premesse è stato svolto uno studio volto a valutare gli impatti del comparto della logistica sul sistema del welfare.

In particolare, lo studio è stato articolato in due parti: la prima, attraverso un'indagine campionaria rivolta ai lavoratori dei due poli logistici, Piacenza e Castel San Giovanni e delle aree logistiche di Fiorenzuola, Cortemaggiore, Caorso e Pontenure ha permesso di

evidenziare le problematiche relative alle condizioni lavorative, alle condizioni residenziali, alle condizioni di vita, ai trasporti e alla mobilità e al benessere in generale. La seconda parte, attraverso interviste dirette, incontri e focus group con stakeholders locali (operatori logistici, enti locali, sindacati, Caritas Diocesane, ...) si è incentrata sui problemi e le soluzioni adottate per far fronte alle difficoltà incontrate in tema di impatto sul sistema dei servizi e del welfare in generale dovuti alla localizzazione delle attività logistiche sul territorio piacentino.

I risultati di queste analisi hanno permesso di ricavare alcune prime linee per la riduzione dei costi sociali degli insediamenti logistici (contenute nel punto 4.5 a pagina 56)

2 I risultati dell'indagine sul campo presso i lavoratori del settore

Dopo aver descritto le caratteristiche del campione, i risultati dell'indagine sono stati esaminati prendendo in considerazione: le caratteristiche del campione, le condizioni lavorative e abitative, la mobilità e i trasporti, l'utilizzo dei servizi e il welfare, il benessere e la soddisfazione nella vita.

2.1 Le caratteristiche del campione

Nelle tabelle 1 e 2 sono riassunte le caratteristiche principali del campione di lavoratori intervistati. La quota di lavoratori maschi è leggermente superiore a quella delle femmine, mentre i lavoratori italiani risultano quasi il doppio dei lavoratori stranieri.

Tale valore però si riduce quando si considera la nazionalità dei genitori dei lavoratori in quanto meno del 60% di essi ha entrambi i genitori di origine italiana. Analizzando più nel dettaglio la nazionalità per paese di origine, emergono ai primi posti l'Africa centrale e i paesi dell'Europa orientale (Tabella 1A¹)

Tabella 1 – Le caratteristiche del campione – parte 1

(valori assoluti e percentuali)

A) Il genere

| | N | % |
|---------------------------|------------|------------|
| Maschio | 423 | 52,2 |
| Femmina | 384 | 47,4 |
| Preferisco non rispondere | 3 | 0,4 |
| Totale | 810 | 100 |

B) La cittadinanza

| | | |
|-----------------|------------|-------------|
| Italiana | 529 | 65,1 |
| Straniera | 283 | 34,9 |
| Totale | 812 | 100 |

C) La nazionalità

| | | |
|---------------|------------|--------------|
| Italia | 471 | 59,9 |
| Albania | 39 | 5,0 |
| Senegal | 37 | 4,7 |
| Romania | 29 | 3,7 |
| Marocco | 25 | 3,2 |
| Pakistan | 22 | 2,8 |
| Macedonia | 21 | 2,7 |
| Ecuador | 18 | 2,3 |
| Mali | 11 | 1,4 |
| Altro | 113 | 14,4 |
| Totale | 786 | 100,0 |

¹ Le Tabelle e le Figure con suffisso "A" sono consultabili in Appendice, a partire da pagina 63.

D) L'età

| | | |
|---------------|------------|-------------|
| 18-29 | 144 | 17,7 |
| 30-49 | 474 | 58,4 |
| 50 e più | 194 | 23,9 |
| Totale | 812 | 100 |

E) Lo stato civile

| | | |
|---------------------------|------------|-------------|
| Coniugato/a | 383 | 48,2 |
| Celibe/nubile | 315 | 39,6 |
| Divorziato/a | 46 | 5,8 |
| Preferisco non rispondere | 35 | 4,4 |
| Unito/a civilmente | 11 | 1,4 |
| Vedovo/a | 5 | 0,6 |
| Totale | 7 | 100 |

F) Il titolo di studio

(valori assoluti e percentuali)

| | | |
|--|------------|-------------|
| Licenza elementare / media | 208 | 26,3 |
| Diploma di scuola superiore / IFTS / ITS / professionale | 432 | 54,6 |
| Laurea o oltre | 144 | 18,2 |
| Totale | 791 | 100 |

La maggiore concentrazione di lavoratori si ha nella classe di età 30-49 con il 58,4%, mentre quasi la metà risulta coniugato/a (Tabella 1).

Per quanto riguarda il titolo di studio più della metà degli intervistati ha un diploma di scuola superiore, IFTS, ITS o professionale mentre, il 18,2% ha un titolo universitario o superiore.

La stragrande maggioranza dei rispondenti (oltre il 70%) risiede a Piacenza o in Emilia-Romagna. L'11,7 % dei rispondenti risiede in provincia di Pavia e la forte capacità di attrazione della logistica piacentina è mostrato dal fatto che il 23,3% dei lavoratori proviene dalla Lombardia (Tabella 2)

Tabella 2 – Le caratteristiche del campione – parte 2

(valori assoluti e percentuali)

A) La provincia di residenza

| | N | % |
|---------------|------------|------------|
| Piacenza | 578 | 72,7 |
| Pavia | 93 | 11,7 |
| Lodi | 42 | 5,3 |
| Milano | 20 | 2,5 |
| Lodi | 12 | 1,5 |
| Cremona | 11 | 1,4 |
| Altro | 39 | 4,9 |
| Totale | 795 | 100 |

B) La regione di residenza

| | | |
|-----------------------|------------|-------------|
| Emilia-Romagna | 587 | 73,9 |
| Lombardia | 185 | 23,3 |
| Altro | 22 | 2,8 |
| Totale | 794 | 100 |

C) Il polo logistico

| | | |
|---------------------|------------|-------------|
| Piacenza | 493 | 60,9 |
| Castel San Giovanni | 280 | 34,6 |
| Altri | 36 | 4,4 |
| Totale | 809 | 100 |

D) Il ruolo sul lavoro

| | | |
|--------------------------|------------|-------------|
| Addetto magazzino | 579 | 72,2 |
| Impiegato | 159 | 19,8 |
| Responsabile | 64 | 8,0 |
| Totale | 802 | 100 |

E) La tipologia contrattuale

| | N | % |
|---------------------|------------|------------|
| Tempo indeterminato | 352 | 88,2 |
| Tempo determinato | 47 | 11,8 |
| Totale | 399 | 100 |

F) La dimensione dell'azienda*

| | | |
|--------------------------|------------|-------------|
| Fino a 10 addetti | 6 | 1,51 |
| 10-50 addetti | 12 | 3,02 |
| 50-250 addetti | 67 | 16,88 |
| 250-1000 addetti | 164 | 41,31 |
| Oltre 1000 addetti | 148 | 37,28 |
| Totale | 397 | 100 |

*Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

La distribuzione dei lavoratori tra i differenti poli logistici mostra infine il peso quasi doppio di quello di Piacenza, rispetto a Castel San Giovanni.

Oltre a queste caratteristiche anagrafiche il campione si caratterizza per il ruolo svolto dai lavoratori e per la loro tipologia contrattuale. Dalla Tab. 10 risulta che quasi due terzi dei lavoratori risulta impiegato come addetto al magazzino. Quasi il 20% risultano impiegati mentre il restante 8% ha un ruolo di responsabile.

Molto rilevante risulta il peso dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato (oltre l'88%) rispetto a quelli a tempo determinato.

Un ultimo aspetto riguarda le dimensioni delle imprese intervistate. La maggioranza (41,3%) delle aziende risulta avere una dimensione compresa tra i 250 e i 1000 addetti e un restante 37,2% supera i 1000 addetti.

2.2 Le condizioni di lavoro

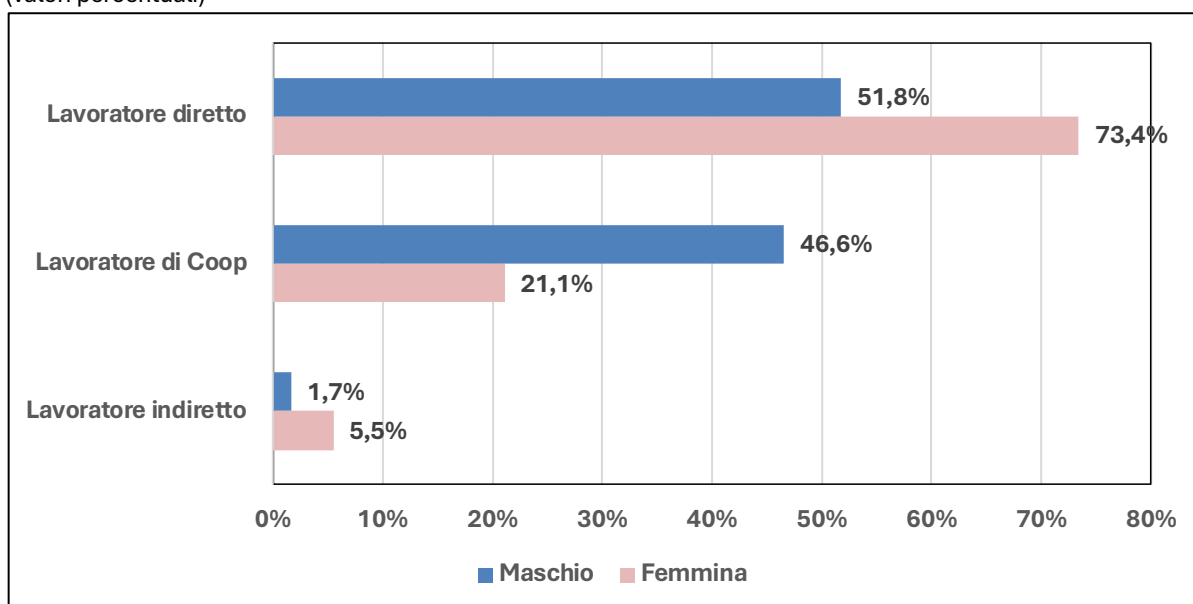
Le condizioni di lavoro sono state analizzate prendendo in considerazione: la tipologia dei lavoratori, l'orario di lavoro, il ruolo dei lavoratori, a tipologia contrattuale e il regime dell'orario di lavoro, lo stipendio netto mensile, la soddisfazione per il proprio lavoro.

2.2.1 La tipologia dei lavoratori

Un aspetto rilevante delle condizioni di lavoro riguarda la collocazione dei lavoratori rispetto all'azienda presso cui lavorano e in particolare se vengono occupati direttamente. Risulta così che in media oltre il 60% dei lavoratori risulta occupato come lavoratore diretto, il 34% come lavoratore di cooperative e solo il 3,5% risulta essere un lavoratore indiretto. A fronte di questi valori medi risultano alcune differenze significative disaggregando i dati. I maschi risultano maggiormente occupati delle femmine come lavoratori di cooperative (Figura 1).

Figura 1 – La tipologia lavoratori, per genere

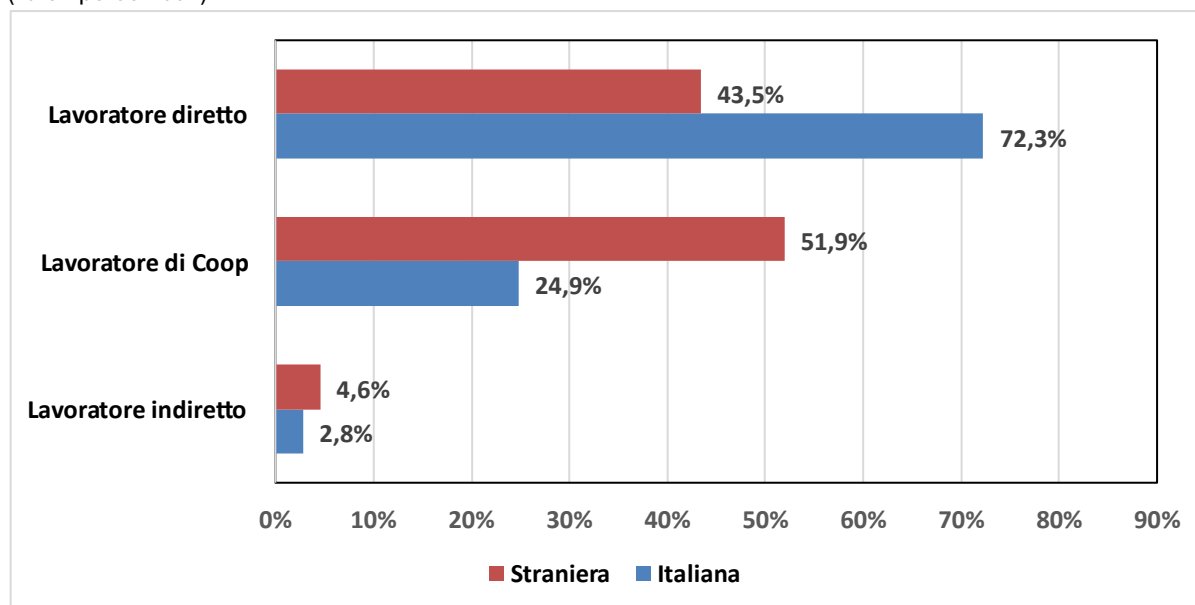
(valori percentuali)



Mentre prendendo in considerazione la cittadinanza gli stranieri risultano maggiormente impiegati dalle cooperative rispetto ai lavoratori italiani (Fig. 2).

Figura 2 – La tipologia lavoratori, per cittadinanza

(valori percentuali)



Per quanto riguarda la distinzione secondo la tipologia contrattuale, risulta che la quota maggiore di lavoratori indiretti ha un contratto a tempo determinato, mentre circa due terzi dei lavoratori diretti hanno un contratto a tempo indeterminato.

Tabella 3 – La tipologia lavoratori, per tipologia contrattuale

(valori percentuali)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---------------------------|----------------|------------------|-------------|
| Lavoratore diretto | 39,0% | 77,3% | 73,3% |
| Lavoratore di cooperativa | 12,2% | 20,5% | 19,6% |
| Lavoratore indiretto | 48,8% | 2,3% | 7,1% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Anche il ruolo svolto in azienda ha un peso sulla tipologia contrattuale dei lavoratori. Dalla Tab.4 emerge che gli addetti al magazzino sono maggiormente impiegati come lavoratori di cooperative.

Tabella 4 – La tipologia lavoratori, per ruolo

(valori percentuali)

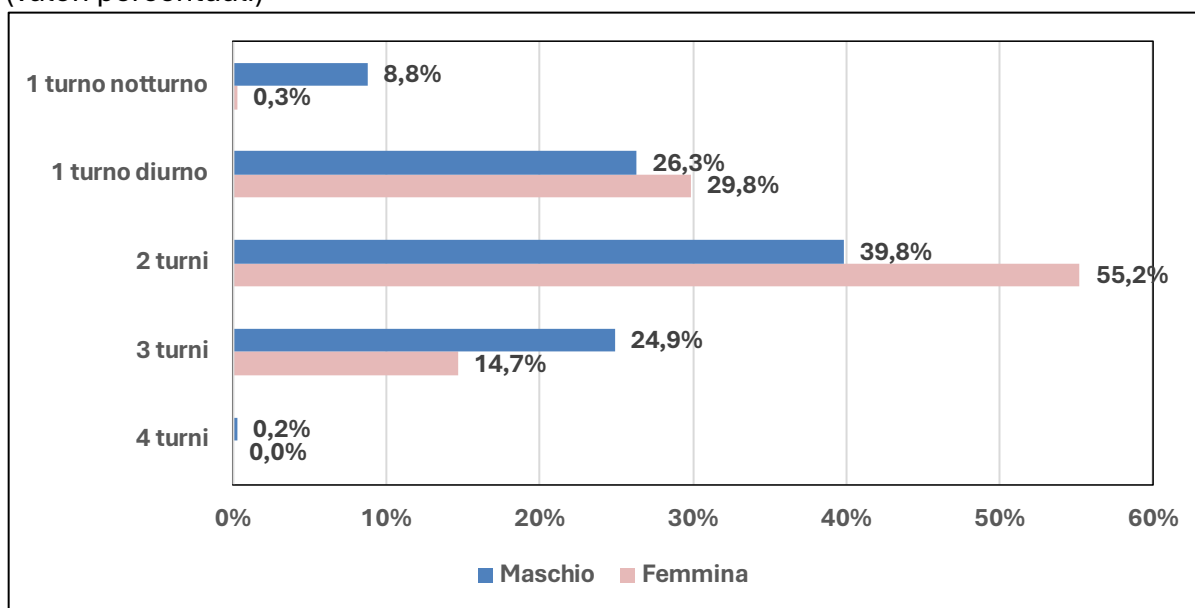
| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Lavoratore diretto | 54,6% | 81,8% | 78,1% | 61,8% |
| Lavoratore di cooperativa | 41,3% | 15,7% | 21,9% | 34,7% |
| Lavoratore indiretto | 4,1% | 2,5% | 0,0% | 3,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

2.2.2 L'orario di lavoro

L'orario medio giornaliero si colloca intorno alle 8 ore e non si registrano differenze significative per genere, cittadinanza o tipologia contrattuale.

Dalla Fig. 3 e dalla Tab. 5 risulta che quasi il 50% dei lavoratori è impiegato su 2 turni, mentre un ulteriore 28% solamente su un turno diurno. La quota di lavoratori impiegati su due turni aumenta tra le femmine, mentre per i maschi aumenta la quota di lavoratori che fanno tre turni o un unico turno notturno., che coinvolge circa un quarto degli addetti.

Figura 3 – Il numero di turni per genere
(valori percentuali)



Anche la cittadinanza influenza il numero dei turni: per gli stranieri risulta maggiore la quota dei lavoratori che fanno 2 o 3 turni, mentre per gli italiani quella dei lavoratori che fanno un solo turno diurno (Tab. 5).

Tabella 5– Il numero di turni, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 turno diurno | 36,5% | 12,1% | 28,0% |
| 1 turno notturno | 1,7% | 10,3% | 4,7% |
| 2 turni | 43,9% | 53,0% | 47,1% |
| 3 turni | 17,7% | 24,6% | 20,1% |
| 4 turni | 0,2% | 0,0% | 0,1% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Per quanto riguarda l'effetto della tipologia contrattuale sul numero di turni di lavoro si nota una quota maggiore dei lavoratori che fanno 2 turni tra quelli con contratto a tempo determinato rispetto a quelli con contratto a tempo indeterminato (Tab. 6).

Infine, anche il ruolo svolto dai lavoratori ha un effetto sul numero dei turni. Come risulta dalla Tab. 2A la quota di coloro che fanno 2 o anche 3 turni aumenta per i lavoratori addetti al magazzino mentre si abbassa per i responsabili e soprattutto per gli impiegati.

Tabella 6 – Il numero di turni, per ruolo

(valori percentuali)

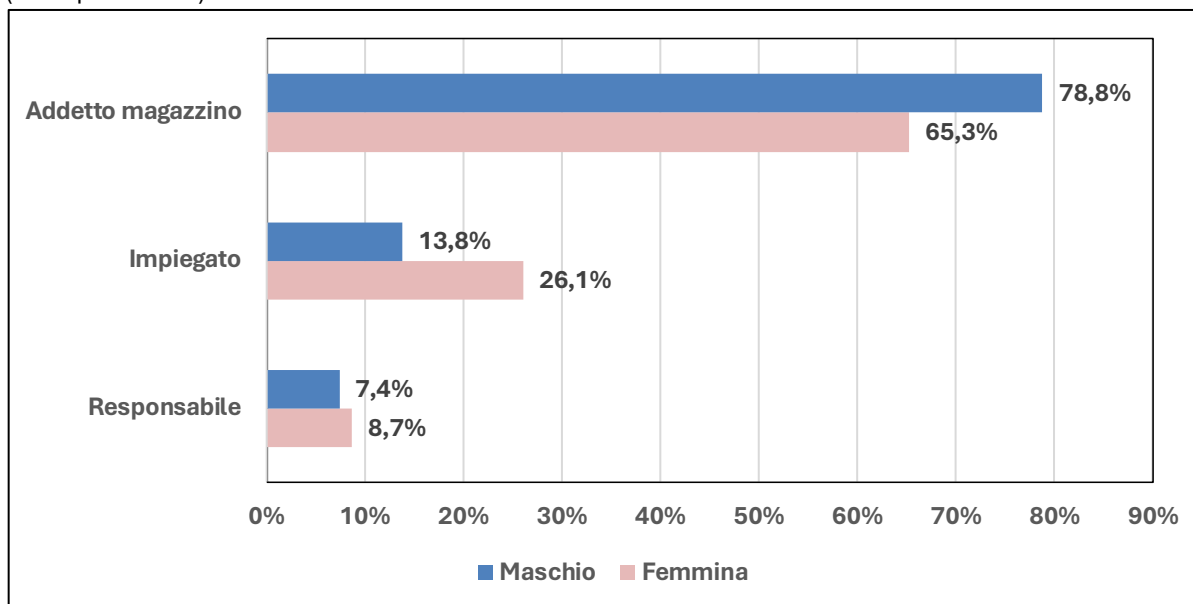
| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| 1 turno diurno | 16,3% | 58,2% | 54,7% | 27,7% |
| 1 turno notturno | 5,9% | 1,9% | 1,6% | 4,8% |
| 2 turni | 53,7% | 29,1% | 32,8% | 47,2% |
| 3 turni | 23,9% | 10,8% | 10,9% | 20,3% |
| 4 turni | 0,2% | 0,0% | 0,0% | 0,1% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

2.2.3 Il ruolo dei lavoratori

Il tema del ruolo svolto dai lavoratori in azienda è stato approfondito disaggregando i dati per genere, nazionalità e tipologia contrattuale. La prima differenza si riscontra tra maschi e femmine, con i primi occupati maggiormente come addetti al magazzino e le seconde come impiegate. Non significative al contrario risultano le differenze per quanto riguarda la posizione di responsabile (Fig. 4 e Tab. 7).

Figura 4 – Il ruolo sul lavoro, per genere

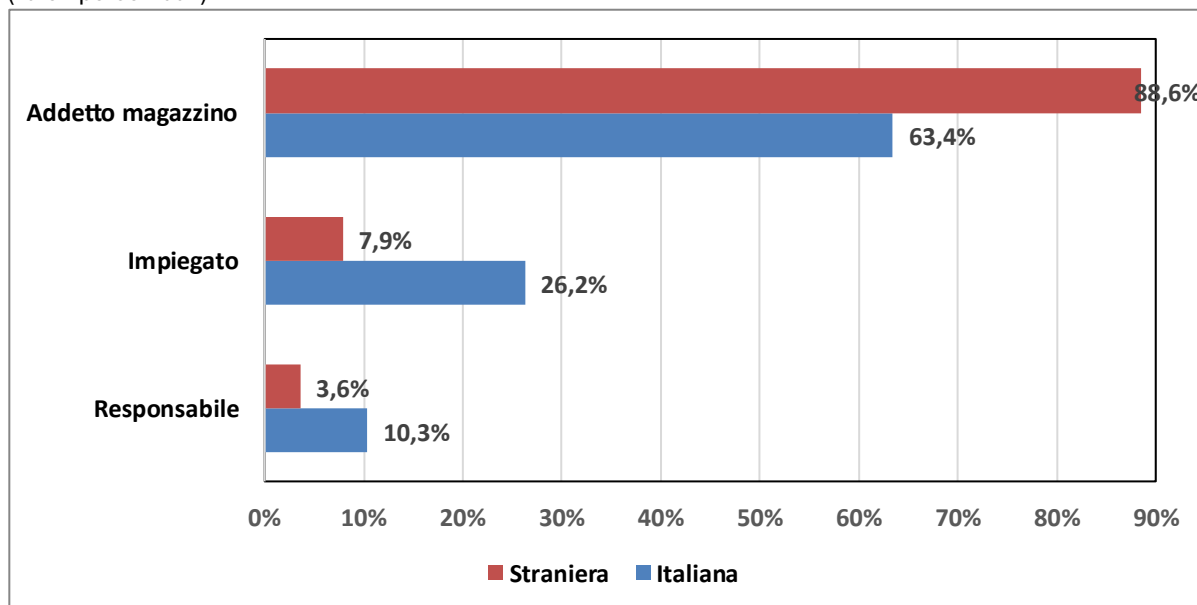
(valori percentuali)



Anche la cittadinanza influenza il ruolo occupato nell'azienda: i cittadini stranieri sono occupati nella stragrande maggioranza (88,3%) come addetti al magazzino, mentre i lavoratori italiani occupano quote maggiori sia come responsabile sia soprattutto come impiegato (Fig. 5).

Figura 5 – Il ruolo sul lavoro, per cittadinanza

(valori percentuali)



La Tabella 7 mostra che i lavoratori a tempo determinato sono più concentrati nel ruolo di addetto al magazzino rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, mentre questi ultimi presentano una composizione professionale relativamente più articolata, con una maggiore incidenza di impiegati e responsabili.

Tabella 7 – Il ruolo sul lavoro, per tipologia contrattuale

(valori percentuali)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|-------------------|----------------|------------------|-------------|
| Addetto magazzino | 70,2% | 62,3% | 63,3% |
| Impiegato | 29,8% | 19,1% | 20,4% |
| Responsabile | 0,0% | 18,6% | 16,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

2.2.4 La tipologia contrattuale e il regime dell'orario di lavoro

Anche la tipologia contrattuale è stata oggetto di un approfondimento. Il genere non mostra differenze significative, mentre rispetto alla cittadinanza si osserva una quota più elevata di lavoratori a tempo indeterminato tra gli italiani, superiore al 90%, e una maggiore presenza di contratti a tempo determinato tra gli stranieri (19,2%; Tab.8).

Tabella 8 – La tipologia contrattuale, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Tempo indeterminato | 90,5% | 79,8% | 87,7% |
| Tempo determinato | 7,1% | 19,2% | 10,3% |
| Apprendistato | 1,4% | 0,0% | 1,0% |
| Tempo indeterminato con agenzia | 0,3% | 1,0% | 0,5% |
| Tirocinante | 0,7% | 0,0% | 0,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Da notare infine che i lavoratori con un ruolo di responsabile hanno tutti contratti a tempo indeterminato, mentre sale la quota dei lavoratori con contratto a tempo determinato tra gli addetti al magazzino (Tab. 9).

Tabella 9 – La tipologia contrattuale, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------------------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Tempo indeterminato | 86,2% | 81,3% | 100,0% | 87,5% |
| Tempo determinato | 13,4% | 10,0% | 0,0% | 10,5% |
| Apprendistato | 0,0% | 5,0% | 0,0% | 1,0% |
| Tempo indeterminato con agenzia | 0,4% | 1,3% | 0,0% | 0,5% |
| Tirocinante | 0,0% | 2,5% | 0,0% | 0,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Il genere non influenza in modo significativo il regime dell'orario di lavoro, salvo una lieve maggior percentuale delle lavoratrici part-time (5,5%) rispetto ai maschi (3,1%).

Anche la cittadinanza non incide molto sul regime dell'orario di lavoro (Tab. 5A), mentre la tipologia contrattuale presenta alcune differenze significative: il tempo pieno è svolto dalla quasi totalità dei lavoratori a tempo indeterminato, mentre il part-time è maggiore tra i lavoratori a tempo determinato (Tab.10).

Tabella 10 – Il regime orario di lavoro, per tipologia contrattuale

(valori percentuali)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---------------|----------------|------------------|-------------|
| Tempo pieno | 87,0% | 96,4% | 95,3% |
| Part-time | 13,0% | 3,6% | 4,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tra i responsabili il tempo parziale risulta praticamente nullo.

2.2.5 Lo stipendio netto mensile

La maggioranza dei lavoratori (53%) ha uno stipendio netto mensile compreso tra i 1000 e i 1.500 euro, mentre un altro 39% ha retribuzioni comprese tra i 1.500 e 2.000 euro. Il genere influenza molto il valore medio degli stipendi, con una maggior concentrazione per i maschi sui valori delle classi più alte: l'11% dei maschi guadagna infatti oltre 2.000 euro contro solo il 3% tra le femmine (Tab. 11)

Tabella 11 – Lo stipendio netto mensile, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|-----------------|----------------|----------------|---------------|
| Fino a 500€ | 0,4% | 0,0% | 0,3% |
| 500€ - 1.000€ | 1,5% | 3,0% | 2,0% |
| 1.000€ - 1.500€ | 62,3% | 34,8% | 53,0% |
| 1.500€ - 2.000€ | 32,8% | 51,1% | 39,0% |
| Più di 2.000€ | 3,0% | 11,1% | 5,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Anche la cittadinanza ha un forte impatto sul livello degli stipendi: gli italiani guadagnano mediamente di più dei cittadini stranieri (Tab. 12).

Tabella 12 – Lo stipendio netto mensile, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-----------------|-----------------|------------------|---------------|
| Fino a 500€ | 0,3% | 0,0% | 0,3% |
| 500€ - 1.000€ | 1,7% | 2,9% | 2,0% |
| 1.000€ - 1.500€ | 45,9% | 73,1% | 53,0% |
| 1.500€ - 2.000€ | 44,9% | 22,1% | 39,0% |
| Più di 2.000€ | 7,1% | 1,9% | 5,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Analoghe differenze salariali si riscontrano considerando la tipologia contrattuale con i lavoratori a tempo indeterminato, che guadagnano in media più di quelli a tempo determinato (Tab. 7A).

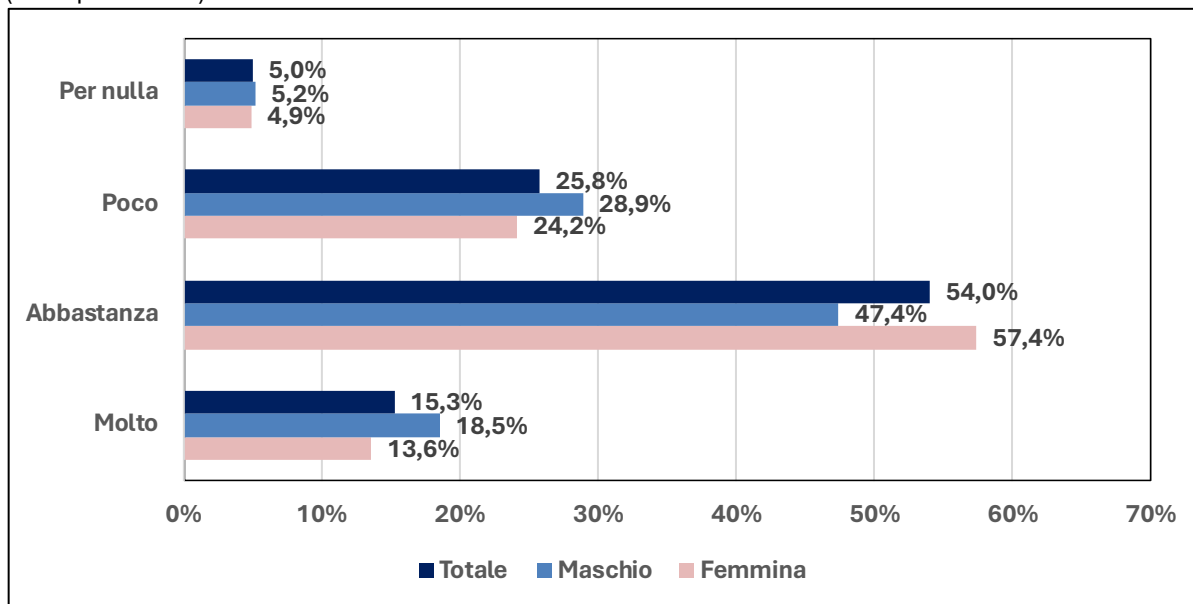
Considerando infine il ruolo svolto dai lavoratori, il livello salariale cresce all'aumentare della qualifica da addetto al magazzino sino al responsabile (Tab. 8A).

2.2.6 La soddisfazione per il proprio lavoro

Quasi il 70% dei lavoratori si ritiene “abbastanza” o “molto” soddisfatto del proprio lavoro con una quota che dichiara di essere “molto soddisfatto” maggiore tra i maschi (18,5%) rispetto alle femmine (13,6%) (Fig. 6).

Figura 6 – La soddisfazione del lavoro, per genere

(valori percentuali)



Nota: figura riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

In relazione alla cittadinanza, i lavoratori stranieri presentano una distribuzione leggermente più polarizzata dei livelli di soddisfazione: rispetto agli italiani, risultano infatti più numerosi sia tra i molto soddisfatti (20,2% contro 13,5%), sia tra i “per nulla soddisfatti” (8,7% contro 3,7%). Gli italiani si concentrano invece maggiormente nella modalità “abbastanza soddisfatto” (56,4% contro 47,1%) (Tab. 9A).

La percentuale dei lavoratori che si ritiene molto o abbastanza soddisfatto risulta maggiore tra coloro che hanno un contratto a tempo determinato (più dell'80%) rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato (Tab. 13): non è facile giustificare questo dato, che può essere legato al bisogno di lavoro e reddito di queste persone.

Tabella 13 – La soddisfazione del lavoro, per tipologia contrattuale

(valori percentuali)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---------------|----------------|------------------|-------------|
| Molto | 38,3% | 12,2% | 15,3% |
| Abbastanza | 42,6% | 55,7% | 54,1% |
| Poco | 17,0% | 26,7% | 25,6% |
| Per nulla | 2,1% | 5,4% | 5,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

La soddisfazione per il proprio lavoro risulta comunque legata alla posizione lavorativa, con la quota dei lavoratori molto soddisfatti che aumenta al passaggio di mansione aziendale dagli addetti al magazzino ai responsabili (Tab. 14).

Tabella 14 – La soddisfazione del lavoro, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Molto | 11,7% | 21,3% | 23,4% | 15,6% |
| Abbastanza | 50,4% | 60,0% | 57,8% | 53,6% |
| Poco | 30,2% | 17,5% | 18,8% | 25,8% |
| Per nulla | 7,7% | 1,3% | 0,0% | 5,1% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

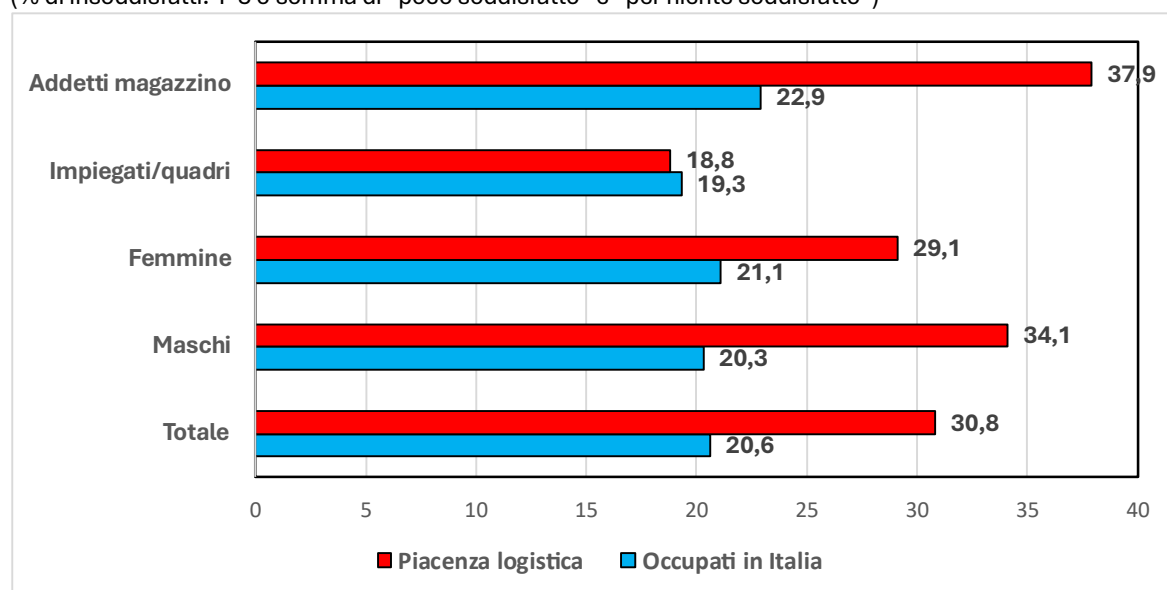
Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Analizzando la quota di lavoratori insoddisfatti del proprio lavoro, intesa come somma delle risposte “poco soddisfatto” e “per niente soddisfatto”, emerge uno scarto netto rispetto alla media nazionale. Nel complesso, nella logistica piacentina la quota di insoddisfatti raggiunge il 30,8%, contro il 20,6% registrato in Italia sull'insieme degli occupati, con una differenza di 10,2 punti percentuali.

Il divario risulta particolarmente evidente tra i maschi, per i quali l'insoddisfazione sale al 34,1% a Piacenza, contro il 20,3% della media nazionale. Anche tra le femmine il valore risulta più elevato rispetto al dato italiano, pur con uno scarto più contenuto. La distanza più marcata si osserva però per mansione: tra gli addetti al magazzino la quota di insoddisfatti raggiunge il 37,9%, contro il 22,9% rilevato a livello nazionale, con una differenza di 15 punti percentuali.

Tra impiegati e quadri, invece, il livello di insoddisfazione risulta sostanzialmente allineato alla media italiana, attestandosi al 18,8% contro il 19,3% nazionale (Fig. 7). Il confronto con la media nazionale è stato esteso anche agli altri aspetti del benessere soggettivo considerati, riportati nelle Fig. 1A-6° in Appendice.

Figura 7 – La quota di insoddisfatti rispetto al lavoro, indagine logistica e media nazionale
(% di insoddisfatti: 1-5 o somma di “poco soddisfatto” e “per niente soddisfatto”)



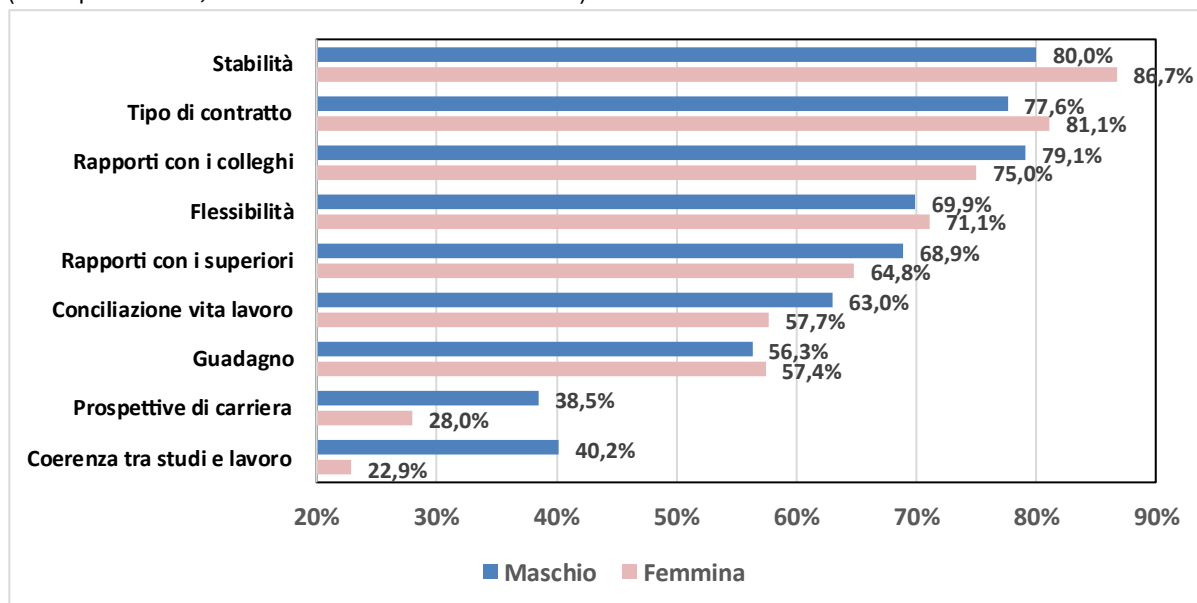
La soddisfazione per il proprio lavoro è stata esaminata in dettaglio prendendo in considerazione i diversi aspetti che caratterizzano l'attività lavorativa.

Dalla Fig. 8 emergono i fattori di soddisfazione relativa: ai primi posti troviamo nell'ordine la stabilità del posto di lavoro, il tipo di contratto e il rapporto con i colleghi, tutti elementi con valori superiori al 70% come somma di molto e abbastanza soddisfatto.

Anche in questo caso il genere gioca un ruolo importante in quanto le donne risultano più soddisfatte dei maschi per la stabilità e il tipo di contratto, mentre i maschi sono più soddisfatti per quanto riguarda i rapporti con i colleghi. Inoltre, si evidenzia come quasi il 60% degli intervistati si dichiara molto o abbastanza soddisfatto per il proprio guadagno, con poche differenze tra maschi e femmine.

Anche la conciliazione tra vita e lavoro risulta soddisfacente per circa il 60% degli intervistati con una sorprendente quota più elevata per i maschi. Infine, la coerenza tra studi e lavoro è ritenuta soddisfacente solo dal 28,7% degli intervistati, valore che sale al 40,2% se si considerano solo i maschi.

Figura 8 – La soddisfazione riguardo ai vari aspetti del lavoro, per genere
(valori percentuali, somma di “molto” e “abbastanza”)



Nota: figura riferita solamente all'indagine provinciale (n = 400) e non all'indagine comunale (n = 410).

Il confronto per cittadinanza non mostra una maggiore soddisfazione generalizzata degli italiani, ma un profilo differenziato per dimensione considerata.

Tabella 15 – La soddisfazione riguardo ai vari aspetti del lavoro, per cittadinanza

(valori percentuali, somma di “molto” e “abbastanza”)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-----------------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Stabilità | 87,4% | 76,0% | 84,4% |
| Tipo di contratto | 82,1% | 73,8% | 79,9% |
| Rapporti con i colleghi | 76,7% | 75,5% | 76,4% |
| Flessibilità | 69,3% | 75,0% | 70,7% |
| Rapporti con i superiori | 64,7% | 70,2% | 66,2% |
| Conciliazione vita lavoro | 58,1% | 63,5% | 59,5% |
| Guadagno | 59,5% | 50,0% | 57,0% |
| Prospettive di carriera | 30,2% | 35,6% | 31,6% |
| Coerenza tra studi e lavoro | 24,1% | 42,0% | 28,7% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Gli italiani esprimono livelli più alti di soddisfazione soprattutto per la stabilità del lavoro, il tipo di contratto e il guadagno, mentre gli stranieri riportano valori più elevati per flessibilità, rapporti con i superiori, conciliazione vita-lavoro, prospettive di carriera e coerenza tra studi e lavoro. Quest'ultimo è l'aspetto che presenta lo scarto più netto a favore dei lavoratori stranieri (Tab. 10A).

Il tipo di contratto mostra un impatto abbastanza significativo sul livello di soddisfazione per il proprio lavoro: mentre per i lavoratori a tempo indeterminato ai primi posti troviamo stabilità e tipo di contratto, per i lavoratori a tempo determinato le maggiori soddisfazioni riguardano i rapporti con i superiori, i rapporti con i colleghi, e la flessibilità lavorativa; inoltre anche per quanto riguarda la conciliazione tra vita e lavoro, il livello salariale, le prospettive di carriera e la coerenza tra studi e lavoro, il livello di soddisfazione risulta superiore a quello dei lavoratori a tempo indeterminato (Tab. 16).

Tabella 16 – La soddisfazione riguardo ai vari aspetti del lavoro, per tipologia contrattuale

(valori percentuali, somma di “molto” e “abbastanza”)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Stabilità | 70,2% | 86,6% | 84,6% |
| Tipo di contratto | 61,7% | 82,3% | 79,9% |
| Rapporti con i colleghi | 85,1% | 75,4% | 76,6% |
| Flessibilità | 80,9% | 69,5% | 70,9% |
| Rapporti con i superiori | 91,5% | 63,0% | 66,3% |
| Conciliazione vita lavoro | 70,2% | 58,2% | 59,6% |
| Guadagno | 63,8% | 56,3% | 57,1% |
| Prospettive di carriera | 53,2% | 28,8% | 31,7% |
| Coerenza tra studi e lavoro | 40,4% | 27,2% | 28,8% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale (n = 400) e non all'indagine comunale (n = 410).

La Tab. 17 infine mette in evidenza che il livello di soddisfazione varia in relazione al ruolo svolto dal lavoratore; pur restando inalterato l'ordine degli aspetti più rilevanti (stabilità,

tipo di contratto, rapporti con i colleghi) il livello di soddisfazione aumenta come atteso al crescere della qualifica professionale.

Tabella 17 – La soddisfazione riguardo ai vari aspetti del lavoro, per ruolo

(valori percentuali, somma di “molto” e “abbastanza”)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-----------------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Stabilità | 77,7% | 93,7% | 98,4% | 84,4% |
| Tipo di contratto | 77,7% | 85,0% | 85,9% | 80,6% |
| Rapporti con i colleghi | 71,3% | 83,8% | 85,7% | 76,2% |
| Flessibilità | 65,7% | 77,2% | 81,3% | 70,6% |
| Rapporti con i superiori | 60,3% | 77,5% | 75,0% | 66,2% |
| Conciliazione vita lavoro | 58,1% | 62,5% | 62,5% | 59,7% |
| Guadagno | 51,2% | 67,5% | 65,6% | 56,9% |
| Prospettive di carriera | 25,5% | 42,5% | 45,3% | 32,2% |
| Coerenza tra studi e lavoro | 23,8% | 41,3% | 30,2% | 28,5% |

2.3 Le condizioni abitative

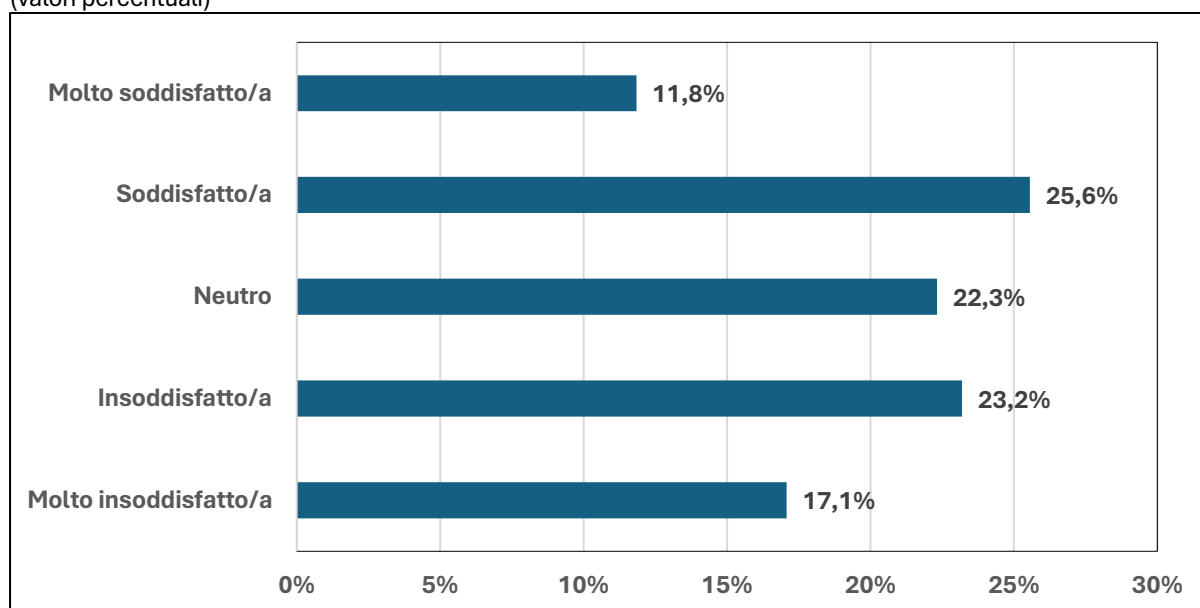
Nell’analisi delle condizioni abitative sono stati esaminati: il livello di soddisfazione rispetto alla situazione attuale, la tipologia della situazione abitativa attuale, le modalità di ricerca della soluzione abitativa, il costo delle abitazioni e il reperimento delle risorse necessarie per la casa, in termini di acquisto, mutuo o affitto.

2.3.1 La soddisfazione rispetto alle condizioni abitative

Dalla Fig. 9 risulta che a fronte di un 37% di lavoratori soddisfatti o molto soddisfatti per le proprie condizioni abitative attuali, ve ne sono più del 40% che si dichiara insoddisfatto o molto insoddisfatto.

Figura 9 – La soddisfazione rispetto alle attuali condizioni abitative

(valori percentuali)



Il livello di insoddisfazione risulta minore tra i maschi rispetto alle femmine (Tab. 28A) e tra gli italiani rispetto agli stranieri (Tab. 18)

Tabella 18 – La soddisfazione rispetto alle attuali condizioni abitative, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-----------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Molto insoddisfatto/a | 22,1% | 12,6% | 17,1% |
| Insoddisfatto/a | 29,7% | 17,4% | 23,3% |
| Neutro | 21,8% | 22,9% | 22,4% |
| Soddisfatto/a | 17,4% | 32,6% | 25,4% |
| Molto soddisfatto/a | 8,9% | 14,5% | 11,9% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Anche il ruolo svolto in azienda incide sul livello di soddisfazione rispetto alle condizioni abitative. In particolare, i responsabili esprimono un giudizio nettamente più critico rispetto agli addetti di magazzino e agli impiegati, mentre tra questi ultimi si osservano quote più elevate di valutazioni positive o almeno neutre (Tab. 29A).

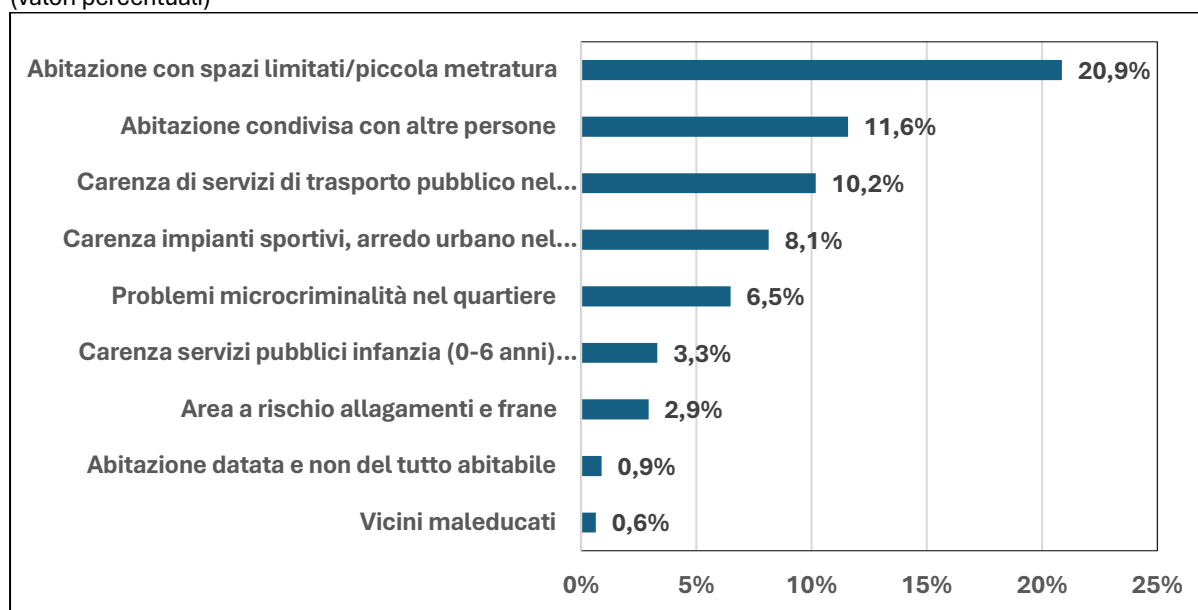
Emergono differenze tra i diversi poli logistici (Tab.19). I lavoratori di Piacenza risultano molto più soddisfatti di quelli di Castel San Giovanni e degli altri poli per quanto riguarda le loro condizioni abitative (Tab. 48). In particolare, quasi il 70% dei lavoratori di Castel San Giovanni dichiara di essere insoddisfatto o molto insoddisfatto.

Tabella 19 – La soddisfazione rispetto alle attuali condizioni abitative, per polo logistico
(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|-----------------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------------|
| Molto insoddisfatto/a | 6,7% | 31,8% | 44,4% | 17,1% |
| Insoddisfatto/a | 13,9% | 37,5% | 38,9% | 23,2% |
| Neutro | 23,3% | 22,0% | 11,1% | 22,3% |
| Soddisfatto/a | 37,8% | 6,5% | 5,6% | 25,6% |
| Molto soddisfatto/a | 18,2% | 2,2% | 0,0% | 11,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nella Fig. 10 vengono illustrate le cause di insoddisfazione per la propria situazione abitativa attuale. Tra le criticità abitative segnalate con maggiore frequenza emergono la presenza di spazi limitati o di una piccola metratura (20,9%), l'abitazione condivisa con altre persone (11,6%), la carenza di servizi di trasporto pubblico (10,2%) e la carenza di impianti sportivi o di arredo urbano nel quartiere (8,1%).

Figura 10 – Le criticità riscontrate rispetto alla propria abitazione
(valori percentuali)



2.3.2 La tipologia della situazione abitativa attuale

Circa la metà dei lavoratori della logistica piacentina risulta proprietario dell’abitazione, mentre il 46,5% è in affitto (Tab. 20), con una quota minima ma presente di persone ospite di parenti o amici o di alloggi sociali (3,4%).

Il genere si associa a profili abitativi differenti: tra le lavoratrici risulta più diffusa la proprietà dell’abitazione, mentre tra gli uomini prevale l’affitto (Tab. 30A). Anche la cittadinanza incide sulla tipologia di godimento dell’abitazione: tra gli italiani prevale la proprietà mentre tra gli stranieri l’affitto (Tab.20).

Tabella 20 – La situazione abitativa, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| Proprietario/a | 60,1% | 31,4% | 50,1% |
| Affittuario/a | 37,3% | 63,6% | 46,5% |
| Altro | 2,1% | 2,5% | 2,2% |
| Ospite in alloggio | 0,6% | 2,5% | 1,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

La situazione abitativa varia anche in relazione al ruolo lavorativo. Tra gli addetti al magazzino risulta relativamente più diffuso l’affitto, mentre tra gli impiegati e, in misura ancora più marcata, tra i responsabili prevale la proprietà dell’abitazione (Tab. 31A). Per quanto riguarda infine le differenze tra i poli logistici a Piacenza prevale l’affitto e a Castel San Giovanni la proprietà (Tab. 21).

Tabella 21 – La situazione abitativa, per polo logistico

(valori percentuali)

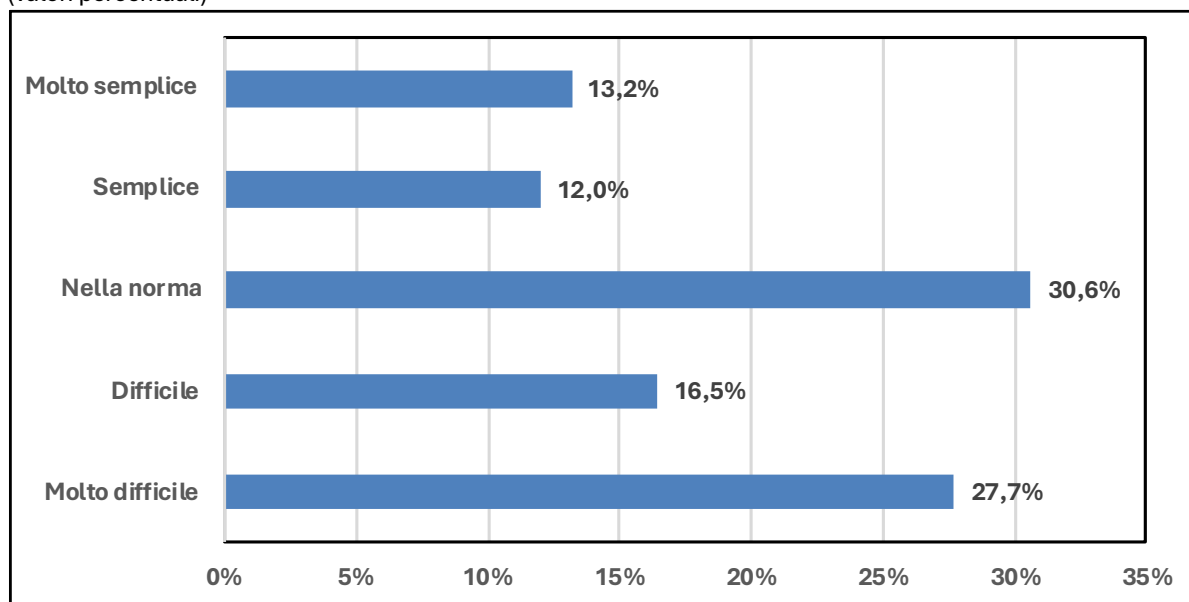
| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|--------------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| Proprietario/a | 40,8% | 65,2% | 58,3% | 50,0% |
| Affittuario/a | 55,0% | 32,6% | 38,9% | 46,5% |
| Altro | 2,2% | 2,2% | 2,8% | 2,2% |
| Ospite in alloggio | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 1,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

2.3.3 Le modalità di ricerca della soluzione abitativa

Un tema di particolare rilievo è quello relativo alle difficoltà incontrate nella ricerca dell'abitazione unito alle modalità utilizzate e al tempo richiesto per trovare una soluzione adeguata.

Figura 11 – Il livello di difficoltà della ricerca della situazione abitativa

(valori percentuali)



Dalla Fig. 11 si rileva come circa il 43% degli intervistati abbia trovato difficile o molto difficile ricercare la propria abitazione.

Il reperimento di una soluzione abitativa appare più problematico soprattutto per i lavoratori stranieri e, in misura meno marcata, per gli uomini (Tab. 22 e Tab.32A).

Tabella 22 – Il livello di difficoltà della ricerca della situazione abitativa, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-----------------|-----------------|------------------|---------------|
| Molto semplice | 13,5% | 12,5% | 13,1% |
| Semplice | 13,5% | 9,3% | 12,0% |
| Nella norma | 35,4% | 21,8% | 30,6% |
| Difficile | 14,5% | 20,0% | 16,4% |
| Molto difficile | 23,1% | 36,4% | 27,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Anche il ruolo svolto in azienda si associa a differenze significative nel grado di difficoltà incontrato nella ricerca della casa. Le criticità maggiori emergono tra gli addetti al magazzino e tra i responsabili, mentre gli impiegati presentano una distribuzione delle risposte relativamente meno critica (Tab.33A).

Nel polo di Piacenza circa il 40% dei lavoratori dichiara che trovar casa è difficile o molto difficile, percentuale che aumenta a Castel San Giovanni dove quasi il 30% dei lavoratori ritiene trovar casa molto difficil (Tab. 23).

Tabella 23 – Il livello di difficoltà della ricerca della situazione abitativa, per polo logistico
(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|-----------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------------|
| Molto semplice | 11,4% | 10,4% | 18,3% | 13,2% |
| Semplice | 20,0% | 9,8% | 15,0% | 12,0% |
| Nella norma | 28,6% | 33,2% | 26,4% | 30,6% |
| Difficile | 20,0% | 17,4% | 14,3% | 16,5% |
| Molto difficile | 20,0% | 29,3% | 26,0% | 27,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Anche i tempi di ricerca dell’abitazione segnalano una situazione problematica: oltre la metà dei lavoratori ha impiegato più di tre mesi per trovare casa, con una quota più alta tra gli uomini rispetto alle donne (Tab. 34A).

I tempi di ricerca dell’abitazione risultano più lunghi soprattutto per i lavoratori stranieri e per quelli occupati nel polo di Piacenza; una maggiore incidenza di percorsi superiori ai tre mesi si osserva anche tra gli addetti al magazzino (Tab. 24, 25 e 35A).

Tabella 24 – Il tempo richiesto per la ricerca della casa, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-----------------|-----------------|------------------|---------------|
| Meno di un mese | 28,7% | 10,8% | 22,3% |
| Un mese | 9,2% | 5,8% | 7,9% |
| Tre mesi | 15,3% | 13,7% | 14,7% |
| Più di tre mesi | 46,8% | 69,8% | 55,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 25 – Il tempo richiesto per la ricerca della casa, per polo logistico
(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|-----------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------------|
| Meno di un mese | 21,1% | 24,5% | 18,2% | 22,1% |
| Un mese | 6,4% | 10,1% | 15,2% | 8,0% |
| Tre mesi | 15,2% | 13,6% | 18,2% | 14,8% |
| Più di tre mesi | 57,4% | 51,8% | 48,5% | 55,1% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Un ultimo aspetto per valutare le condizioni abitative dei lavoratori riguarda le modalità con le quali la ricerca della casa è stata effettuata.

Tra i lavoratori che hanno dichiarato di avere avuto bisogno di aiuto nella ricerca dell'abitazione, oltre il 70% indica parenti e amici come principale forma di supporto, mentre il ricorso alle agenzie immobiliari riguarda una quota molto più contenuta (Fig. 12). Le differenze più nette emergono soprattutto per ruolo e per polo logistico: tra i responsabili il ricorso alle agenzie immobiliari risulta sensibilmente più elevato della media, mentre nei poli diversi da Piacenza e Castel San Giovanni prevale in misura ancora più marcata l'aiuto informale di parenti e amici; nel polo di Castel San Giovanni, invece, il ricorso alle agenzie appare relativamente più frequente (Tab. 26 e 27). Differenze più contenute si osservano anche per genere e cittadinanza.

Figura 12 – L'aiuto nella ricerca dell'attuale abitazione
(valori percentuali)

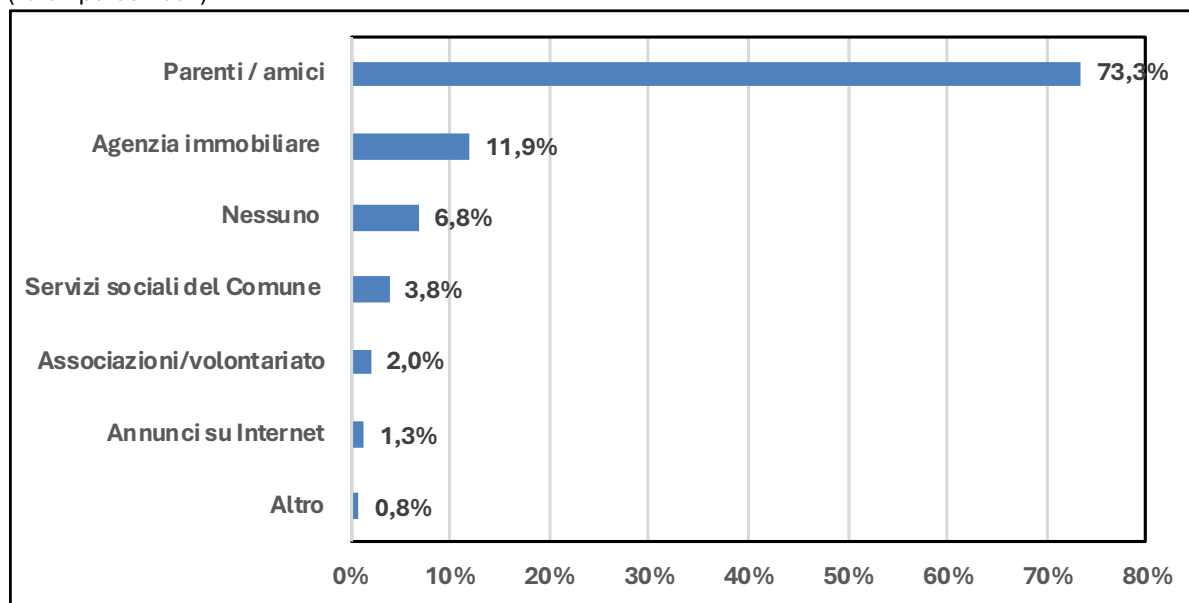


Tabella 26 – Chi ha fornito assistenza per la ricerca dell'attuale abitazione, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Parenti / amici | 72,9% | 73,9% | 71,4% | 73,0% |
| Agenzia immobiliare | 12,0% | 8,1% | 28,6% | 12,1% |
| Nessuno | 5,7% | 13,5% | 0,0% | 6,9% |
| Servizi sociali | 4,8% | 0,9% | 0,0% | 3,9% |
| Associazioni/volontariato | 2,2% | 1,8% | 0,0% | 2,0% |
| Annunci su Internet | 1,5% | 0,9% | 0,0% | 1,3% |
| Altro | 0,9% | 0,9% | 0,0% | 0,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 27 – Chi ha fornito assistenza per la ricerca dell'attuale abitazione, per polo logistico
(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|---------------------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| Parenti / amici | 69,6% | 83,3% | 93,3% | 73,3% |
| Agenzia immobiliare | 11,1% | 15,2% | 6,7% | 11,9% |
| Nessuno | 9,1% | 0,0% | 0,0% | 6,8% |
| Servizi sociali | 5,1% | 0,0% | 0,0% | 3,8% |
| Associazioni/volontariato | 2,7% | 0,0% | 0,0% | 2,0% |
| Annunci su Internet | 1,8% | 0,0% | 0,0% | 1,3% |
| Altro | 2,2% | 1,4% | 0,0% | 2,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

2.3.4 Il costo delle abitazioni e il reperimento delle risorse

Poco meno della metà dei lavoratori spende tra il 20% e il 30% del proprio stipendio per la propria abitazione. Nel complesso, la quota più ampia di lavoratori colloca la spesa per affitto o mutuo tra il 20% e il 30% dello stipendio. L'incidenza di chi destina alla casa oltre la metà del proprio reddito risulta però più elevata tra gli stranieri e tra i lavoratori del polo di Piacenza, e appare più alta anche tra gli uomini e tra gli addetti al magazzino (Tab. 28 e 29; Tab.38A e 39A).

Tabella 28 – La percentuale dello stipendio destinata ad affitto o mutuo, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| Fino a 20% | 12,5% | 6,0% | 9,9% |
| Da 20% a 30% | 47,2% | 48,5% | 47,7% |
| Da 30% a 50% | 21,4% | 15,3% | 19,0% |
| 50% e oltre | 18,9% | 30,2% | 23,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 29 – La percentuale dello stipendio destinata ad affitto o mutuo, per polo logistico

(valori percentuali)

| | Piacenza Castel S. Giovanni | | Altri | Totale |
|---------------|------------------------------------|-------------|--------------|---------------|
| Fino a 20% | 2,4% | 19,1% | 40,0% | 9,8% |
| Da 20% a 30% | 55,4% | 36,5% | 30,0% | 47,8% |
| Da 30% a 50% | 8,5% | 37,8% | 16,7% | 18,9% |
| 50% e oltre | 33,7% | 6,5% | 13,3% | 23,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Le difficoltà nel reperire le risorse necessarie per sostenere l'affitto rappresentano un ulteriore elemento di criticità della condizione abitativa. Sommando le modalità “difficile” e “molto difficile”, le quote più elevate si osservano tra i lavoratori stranieri e tra quelli occupati nel polo di Piacenza; una maggiore incidenza di situazioni problematiche emerge anche tra gli uomini, gli addetti al magazzino e i responsabili (Tab. 30 e 31; Tab. 40A e 41A).

Tabella 30 – La difficoltà nel reperire risorse per l'affitto, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|--------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Nessuna difficoltà | 33,0% | 19,1% | 27,2% |
| Neutro | 27,8% | 22,7% | 25,7% |
| Difficile | 14,8% | 23,1% | 18,3% |
| Molto difficile | 24,3% | 35,1% | 28,9% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 31 – La difficoltà nel reperire risorse per l'affitto, per polo logistico

(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|--------------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------------|
| Nessuna difficoltà | 26,6% | 29,4% | 20,0% | 27,2% |
| Neutro | 25,3% | 24,4% | 40,0% | 25,7% |
| Difficile | 19,4% | 16,1% | 16,0% | 18,3% |
| Molto difficile | 28,6% | 30,0% | 24,0% | 28,9% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Anche con riferimento al mutuo emergono difficoltà rilevanti nel reperire le risorse necessarie. Sommando le modalità “difficile” e “molto difficile”, le quote più elevate si osservano tra i lavoratori stranieri e tra quelli occupati nel polo di Piacenza; una maggiore incidenza di situazioni problematiche si riscontra anche tra gli uomini e, in misura più contenuta, tra gli addetti al magazzino e i responsabili (Tab. 32 e 33; Tab. 42A e 43A).

Tabella 32 – La difficoltà nel reperire risorse per il mutuo, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|--------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Nessuna difficoltà | 37,9% | 25,8% | 33,2% |
| Neutro | 32,0% | 22,0% | 28,1% |
| Difficile | 10,8% | 19,9% | 14,3% |
| Molto difficile | 19,4% | 32,2% | 24,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 33 – La difficoltà nel reperire risorse per il mutuo, per polo logistico

(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|--------------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------------|
| Nessuna difficoltà | 27,3% | 44,3% | 27,6% | 33,3% |
| Neutro | 29,2% | 25,9% | 31,0% | 28,2% |
| Difficile | 16,7% | 9,9% | 17,2% | 14,3% |
| Molto difficile | 26,8% | 19,8% | 24,1% | 24,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

La maggioranza dei lavoratori, circa il 58%, non ha avuto l'esigenza di essere aiutato ad ottenere un prestito/anticipo per l'acquisto della sua casa o per il pagamento dell'affitto, ma in caso affermativo (32%) è ricorso a parenti o amici (Tab.34).

Tabella 34 – Chi ha aiutato per un prestito o un anticipo per acquisto casa o affitto, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Non ho questa esigenza | 56,5% | 60,0% | 57,6% |
| Parenti/amici | 31,9% | 32,2% | 32,0% |
| Banca o broker | 6,0% | 1,7% | 4,6% |
| Nessuno | 2,2% | 1,7% | 2,0% |
| Associazioni terzo settore / Volontari | 1,3% | 1,7% | 1,4% |
| Azienda per cui lavoro | 1,3% | 1,7% | 1,4% |
| Agenzia immobiliare | 0,4% | 0,9% | 0,6% |
| Servizi sociali del Comune di residenza | 0,4% | 0,0% | 0,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

La quota di lavoratori che non ha avuto questa esigenza è maggiore tra i maschi, i cittadini italiani, gli impiegati e i lavoratori del Polo di Castel San Giovanni.

Inoltre, più della metà degli intervistati dichiara di non aver bisogno di aiuto per ricevere denaro in prestito da una banca, con valori maggiori per le femmine, gli italiani, i responsabili e i lavoratori del Polo di Castel San Giovanni (Tab. 35).

Tabella 35 – Bisogno di aiuto per ricevere prestito in banca, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Sì | 32,7% | 37,6% | 35,2% |
| No | 60,3% | 49,2% | 54,5% |
| Indifferente | 7,0% | 13,2% | 10,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

2.4 L'utilizzo dei servizi e il welfare

Il tema dell'utilizzo dei servizi da parte dei lavoratori è un punto cruciale per valutare l'impatto sociale della logistica sul territorio provinciale. Questo tema è legato alle caratteristiche del nucleo familiare, come la dimensione media delle famiglie, il numero dei figli conviventi, la presenza di persone anziane, disabili o che richiedono assistenza, le risorse dedicate all'asilo nido o alla scuola per l'infanzia. Sono stati quindi presi in considerazione sia i servizi pubblici utilizzati sia i servizi offerti dalle aziende.

2.4.1 Le caratteristiche del nucleo familiare

Il primo aspetto preso in considerazione riguarda la consistenza del nucleo familiare, cioè il numero di persone che lo compongono. Dalla Tab. 36 risulta che più di un terzo degli intervistati vive in famiglie con più di 3 persone. Questa quota aumenta per i maschi, gli stranieri (quasi la metà), gli addetti al magazzino e gli occupati nel polo logistico di Piacenza (Tab.51A-53A).

Tabella 36 – Il numero di persone che convivono col rispondente, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|-------------------|----------------|----------------|---------------|
| Nessuno | 14,9% | 21,1% | 18,2% |
| Una persona | 31,3% | 19,2% | 25,0% |
| Due persone | 21,4% | 21,1% | 21,3% |
| Tre o più persone | 32,4% | 38,5% | 35,6% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Secondo i dati raccolti, ipotizzando 3,5 persone per chi ha risposto “3 o più persone”, si stima un moltiplicatore di 1,92, ovvero in media i rispondenti convivono con 1,92 persone. Ciò significa che rapportato al campione di 812 intervistati, si ottiene un totale di 1.559 persone conviventi totali. Se il numero totale di addetti al settore della logistica in provincia di Piacenza è di 16.500 unità (prima ipotesi) si arriva a una stima totale di 31.680 persone conviventi, per un totale complessivo di 48.180. Nella seconda ipotesi, con un numero totale di addetti al settore della logistica in provincia di Piacenza pari a 18.000 unità, si arriva a una stima totale di 34.560 persone conviventi, per un totale complessivo di 52.560. Più del 18% della popolazione piacentina fa diretto riferimento per il proprio sostentamento al settore della logistica.

Un secondo aspetto molto rilevante per valutare l’impatto dei lavoratori della logistica sui servizi e sul welfare locale riguarda il numero dei figli conviventi delle famiglie.

Dalla Tabella 37 risulta che quasi il 44% dei lavoratori ha figli conviventi, con una media di 0,87 figli per intervistato. Le differenze per genere, cittadinanza, ruolo e polo logistico non sono però univoche: la presenza di figli conviventi è più frequente tra donne, stranieri, responsabili e lavoratori del polo di Castel San Giovanni, mentre il numero medio di figli conviventi è più elevato tra uomini, stranieri, addetti di magazzino e lavoratori del polo di Piacenza.

Tabella 37 – I figli conviventi:

A) Per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Ha figli conviventi | 47,4% | 40,2% | 43,6% |
| Ha figli conviventi di 0-3 anni | 17,2% | 24,5% | 21,1% |
| Ha figli conviventi di 4-6 anni | 13,7% | 15,5% | 14,7% |
| Media numero figli conviventi | 0,80 | 0,95 | 0,87 |

B) Per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Ha figli conviventi | 39,9% | 49,8% | 43,3% |
| Ha figli conviventi di 0-3 anni | 16,2% | 27,3% | 21,1% |
| Ha figli conviventi di 4-6 anni | 12,7% | 17,2% | 14,7% |
| Media numero figli conviventi | 0,74 | 1,11 | 0,87 |

C) Per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Ha figli conviventi | 46,3% | 29,6% | 51,6% | 43,4% |
| Ha figli conviventi di 0-3 anni | 22,9% | 17,9% | 8,5% | 21,0% |
| Ha figli conviventi di 4-6 anni | 14,5% | 11,9% | 21,3% | 14,8% |
| Media numero figli conviventi | 0,96 | 0,57 | 0,91 | 0,87 |

D) Per polo logistico

(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|---------------------------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------------|
| Ha figli conviventi | 40,8% | 48,6% | 41,7% | 43,5% |
| Ha figli conviventi di 0-3 anni | 23,0% | 18,8% | 13,0% | 21,1% |
| Ha figli conviventi di 4-6 anni | 15,1% | 14,1% | 13,0% | 14,7% |
| Media numero figli conviventi | 0,93 | 0,79 | 0,75 | 0,87 |

Considerando che la media di figli conviventi è di 0,87 per ogni persona intervistata e considerando le due ipotesi di addetti complessivi della logistica piacentina (16.500 e 18.000), si arriva a una stima totale di 14.355-15.660 figli conviventi.

Rilevante è anche la quota di figli conviventi di età compresa tra 0 e 3 anni e 4-6 anni, per il loro impatto sulla domanda di asili nido e di scuole per l'infanzia.

Dalla Tab.38 risulta che tra le persone conviventi anziane, disabili o che richiedono assistenza, più del 45% sono persone anziane seguite dal 27,7% di persone disabili. Queste percentuali aumentano tra i maschi, gli stranieri, gli addetti al magazzino e gli impiegati, i lavoratori del Polo di Piacenza (Tab. 58A-60A).

Tabella 38 – I familiari conviventi anziani, disabili, che richiedono assistenza, per genere

(valori percentuali su chi ha familiari conviventi)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|-----------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Anziani | 38,9% | 49,5% | 45,2% |
| Disabili | 27,8% | 27,6% | 27,7% |
| Hanno bisogno di assistenza | 23,6% | 20,0% | 21,5% |
| Anziani; disabili | 9,7% | 2,9% | 5,6% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Per valutare la disponibilità finanziaria delle famiglie è stata richiesta la quota dello stipendio inviata nei propri paesi di origine per aiutare i propri familiari. Il 75,5% non invia denaro soprattutto tra le femmine (Tab. 39), mentre la percentuale dei lavoratori che invia denaro per aiutare i propri familiari aumenta tra i maschi, gli stranieri (un terzo invia tra il 31% e il 50% del proprio stipendio), gli addetti al magazzino e i lavoratori del Polo di Piacenza (Tab.58A-60A appendice).

Tabella 39 – Le rimesse, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|------------------|----------------|----------------|---------------|
| Non invio denaro | 84,4% | 67,2% | 75,5% |
| Fino al 30% | 7,5% | 6,4% | 6,9% |
| 31% - 50% | 7,5% | 19,7% | 13,8% |
| Oltre il 50% | 0,7% | 6,7% | 3,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Il 40% delle donne ritiene che il tempo dedicato alla vita familiare sia insufficiente (Tab. 40). Tale percentuale aumenta tra gli stranieri, gli impiegati e i responsabili e gli addetti al Polo di Piacenza (Tab. 64A-66A in appendice).

Tabella 40 – Il giudizio rispetto al tempo dedicato alla famiglia, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Insufficiente | 40,1% | 37,7% | 38,9% |
| Neutro | 20,6% | 14,0% | 17,2% |
| Sufficiente | 39,3% | 48,3% | 43,9% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

In media la percentuale dei lavoratori con figli che frequentano la scuola dell'infanzia o asili nido pubblici risulta pari al 36,3% (Tab. 41) e corrisponde approssimativamente alla quota di lavoratori con figli conviventi di età compresa tra 0 e 6 anni (pari a 35,8%). Questa percentuale aumenta ma non di molto tra i maschi, gli stranieri, gli addetti al magazzino e i lavoratori del Polo di Piacenza (Tab. 71A-73A in appendice)

Tabella 41 – I figli che frequentano scuola materna / asili pubblici, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Sì | 29,3% | 42,4% | 36,3% |
| No | 70,7% | 57,6% | 63,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

2.4.2 I servizi pubblici e privati utilizzati

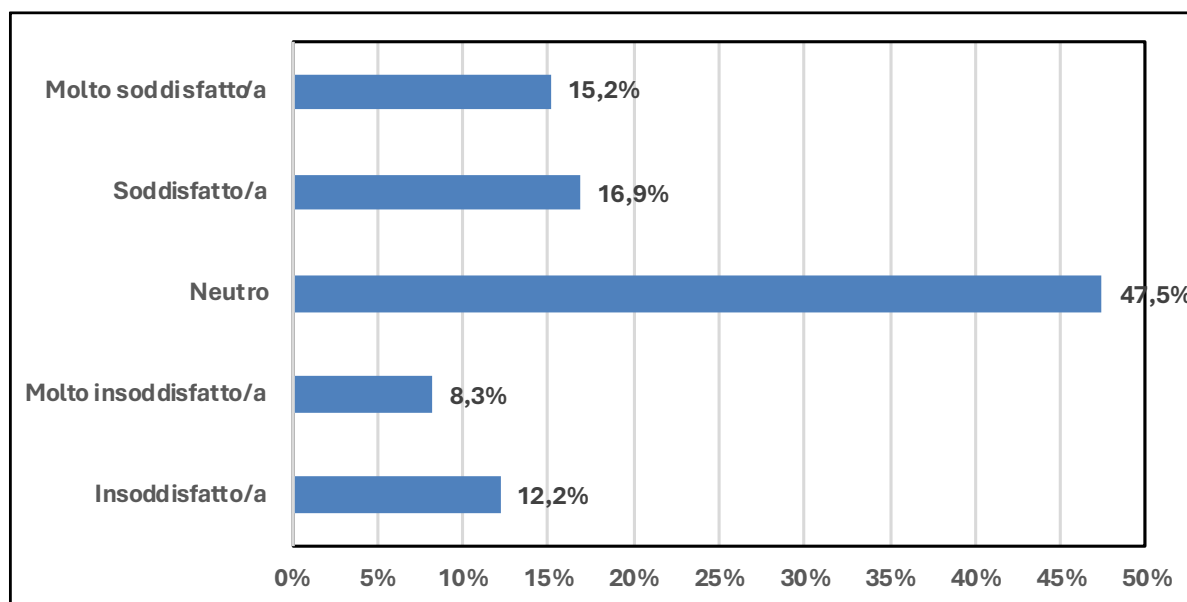
La conoscenza dei servizi pubblici offerti dal comune risulta pari al 42,5%, con valori leggermente maggiori per le femmine (Tab. 42), gli italiani, gli impiegati e i responsabili e i lavoratori di Castel San Giovanni. In tutti i casi i valori si mantengono quasi sempre al di sotto del 50%, un dato che segnala un rilevante deficit informativo. (Tab. 78A-80A in appendice).

Tabella 42 – La conoscenza dei servizi del Comune, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Sì | 47,1% | 38,2% | 42,5% |
| No | 52,9% | 61,8% | 57,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

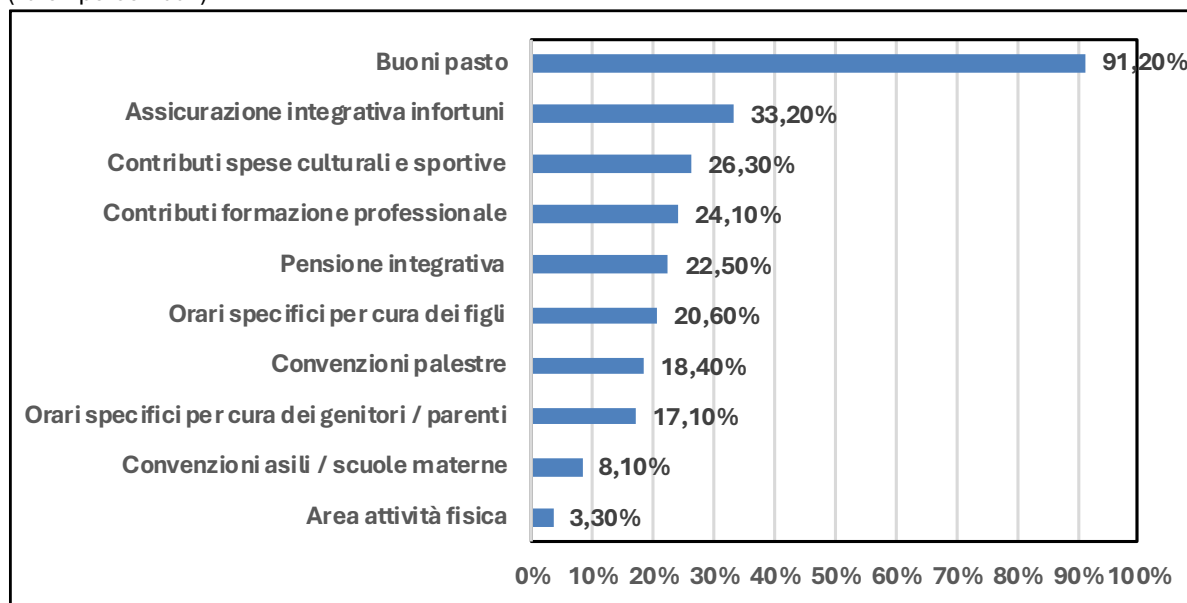
Circa un 32 % si dichiara soddisfatto o molto soddisfatto dei servizi pubblici utilizzati a fronte di un 20% che si mostra insoddisfatto o molto insoddisfatto (Fig. 13). Il livello di soddisfazione aumenta tra le donne, gli stranieri, i responsabili e i lavoratori del polo di Castel San Giovanni (Tab. 81A-83A appendice).

Figura 13 – La soddisfazione rispetto ai servizi pubblici per la famiglia
(valori percentuali)



Accanto alla valutazione dei servizi pubblici, ai lavoratori è stato chiesto anche quali servizi fossero offerti dalle proprie aziende. I buoni pasto risultano di gran lunga il benefit più diffuso, segnalato da oltre il 90% degli intervistati, mentre per tutti gli altri servizi le quote si riducono sensibilmente e superano di poco il 30% solo nel caso delle assicurazioni integrative contro gli infortuni (Figura 14).

Figura 14 – I servizi offerti dalle aziende
(valori percentuali)



Le differenze per genere mostrano che, al netto dei buoni pasto, tra gli uomini risultano relativamente più frequenti quasi tutti gli altri servizi aziendali, in particolare le assicurazioni integrative contro gli infortuni, i contributi per la formazione professionale, le pensioni integrative, gli orari specifici per la cura dei figli e dei genitori o parenti, le convenzioni con palestre e quelle con asili nido e scuole materne (Tab. 84A).

Tabella 43 – Servizi offerti dalle aziende, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---|----------|-----------|--------|
| Buoni pasto | 90,5% | 93,3% | 91,2% |
| Assicurazione integrativa infortuni | 33,2% | 33,0% | 33,2% |
| Contributi spese culturali e sportive | 27,6% | 22,3% | 26,3% |
| Contributi formazione professionale | 23,6% | 25,2% | 24,1% |
| Pensione integrativa | 22,5% | 22,5% | 22,5% |
| Orari specifici per cura dei figli | 16,8% | 31,1% | 20,6% |
| Convenzioni palestre | 19,5% | 15,5% | 18,4% |
| Orari specifici per cura dei genitori / parenti | 14,8% | 23,5% | 17,1% |
| Convenzioni asili / scuole materne | 7,5% | 9,8% | 8,1% |
| Area attività fisica | 2,1% | 6,8% | 3,3% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Il confronto per cittadinanza mette in evidenza alcune differenze selettive: tra i lavoratori italiani risultano relativamente più frequenti i contributi per spese culturali e sportive e le convenzioni con palestre, mentre tra i lavoratori stranieri appaiono più diffusi gli orari specifici per la cura dei figli, dei genitori o di altri parenti, oltre alle convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia (Tab. 43).

Anche la tipologia contrattuale sembra associarsi a profili differenziati nell'offerta dei servizi aziendali: tra i lavoratori a tempo determinato risultano relativamente più diffusi i buoni pasto, gli orari specifici per la cura dei genitori o parenti e le aree attrezzate per l'attività fisica, mentre tra quelli a tempo indeterminato emergono più spesso le assicurazioni integrative contro gli infortuni, i contributi per spese culturali e sportive e quelli per la formazione professionale (Tab. 85A).

Il ruolo svolto in azienda si associa a profili differenziati nell'offerta dei servizi aziendali. Tra gli addetti al magazzino risultano relativamente più diffusi i buoni pasto e gli orari specifici per la cura dei figli; tra gli impiegati emergono soprattutto le assicurazioni integrative contro gli infortuni; tra i responsabili, infine, risultano più frequenti i contributi per spese culturali e sportive, quelli per la formazione professionale, le pensioni integrative e le convenzioni con palestre e asili nido/scuole materne (Tab. 44).

Tabella 44 – Servizi offerti dalle aziende, per ruolo

(valori percentuali)

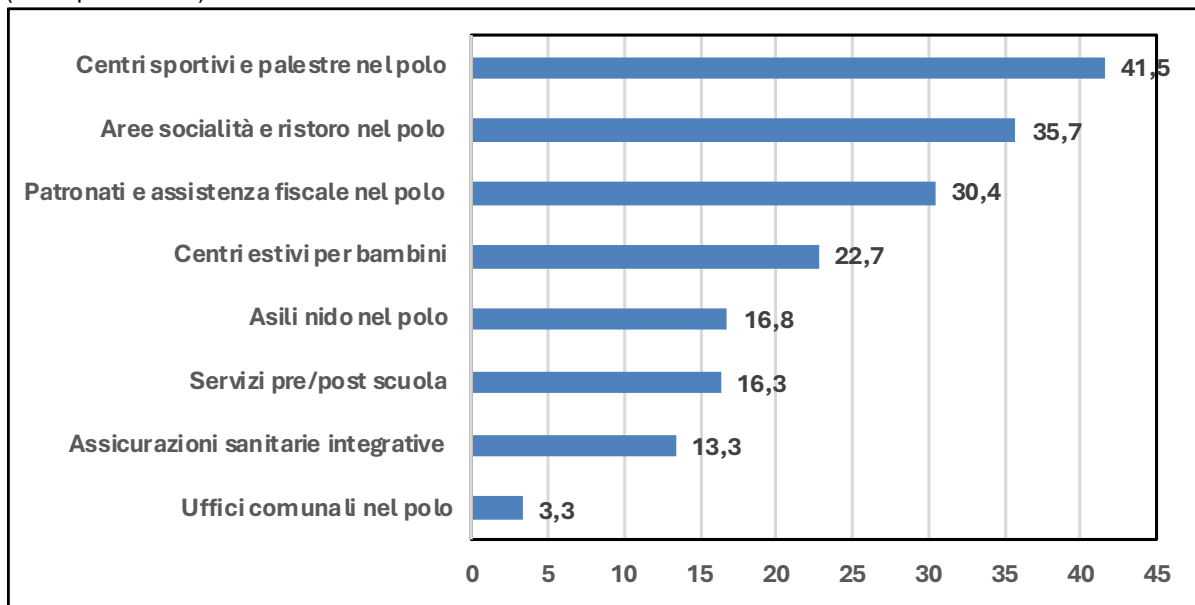
| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Buoni pasto | 94,0% | 86,3% | 92,1% | 92,1% |
| Assicurazione integrativa infortuni | 32,4% | 36,3% | 30,2% | 32,8% |
| Contributi spese culturali e sportive | 24,2% | 30,0% | 32,8% | 26,8% |
| Contributi formazione professionale | 23,4% | 17,5% | 36,5% | 24,3% |
| Pensione integrativa | 21,6% | 22,8% | 27,0% | 22,7% |
| Orari specifici per cura dei figli | 23,0% | 19,0% | 15,6% | 21,0% |
| Convenzioni palestre | 19,5% | 12,7% | 22,2% | 18,6% |
| Orari specifici per cura dei genitori / parenti | 17,5% | 17,5% | 15,6% | 17,2% |
| Convenzioni asili / scuole materne | 6,1% | 6,3% | 17,5% | 8,0% |
| Area attività fisica | 3,3% | 5,0% | 1,6% | 3,4% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Infine, è stato richiesto ai lavoratori di indicare quali servizi vorrebbero che venissero offerti nel polo logistico in cui lavorano (Fig.15).

Al primo posto troviamo gli spazi per attività sportive, seguiti da aree di socialità (rispettivamente con il 41,5% e 35,7% di gradimento); accanto però a queste infrastrutture fisiche va evidenziato che un 30% dei lavoratori gradirebbe i patronati e l'assistenza fiscale e un altro 18,4% maggiori informazioni sui servizi comunali, a dimostrazione dell'esigenza di forme di ausilio nella gestione della vita quotidiana. Gli asili nido e i servizi pre-post scuola sono richiesti da quote molto ridotte di lavoratori.

Figura 15 – L'interesse per alcuni servizi nel Polo logistico
(valori percentuali)



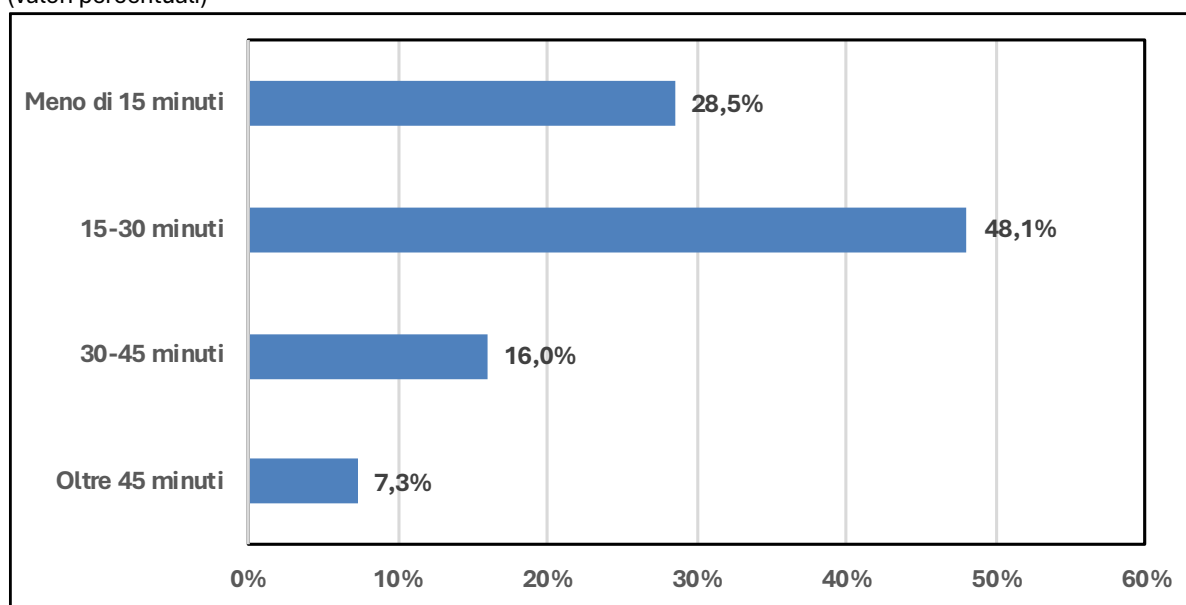
2.5 La mobilità

La mobilità casa-lavoro costituisce un aspetto rilevante delle condizioni di vita dei lavoratori della logistica. L'analisi considera i tempi di percorrenza, i mezzi di trasporto utilizzati e il grado di soddisfazione rispetto al loro impiego.

Nel complesso, i tempi di spostamento verso il luogo di lavoro risultano relativamente contenuti: oltre tre quarti dei lavoratori impiega meno di 30 minuti per raggiungerlo, mentre poco meno di un terzo impiega meno di 15 minuti (Figura 16).

Figura 16 – Il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro

(valori percentuali)



La distinzione per cittadinanza evidenzia tuttavia percorrenze leggermente più lunghe tra i lavoratori stranieri, che presentano una quota più elevata nella fascia compresa tra 30 e 45 minuti rispetto agli italiani; un andamento analogo, seppure meno marcato, si osserva anche tra gli uomini (Tab. 45).

Tabella 45 – Il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| Meno di 15 minuti | 31,2% | 23,8% | 28,6% |
| 15-30 minuti | 46,6% | 51,1% | 48,1% |
| 30-45 minuti | 14,3% | 19,1% | 16,0% |
| Oltre 45 minuti | 8,0% | 6,0% | 7,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Per polo logistico emerge invece una maggiore concentrazione di tempi compresi tra 30 e 45 minuti nel polo di Piacenza, mentre le percorrenze oltre i 45 minuti risultano relativamente più frequenti a Castel San Giovanni e, ancor più, negli altri poli (Tab. 46).

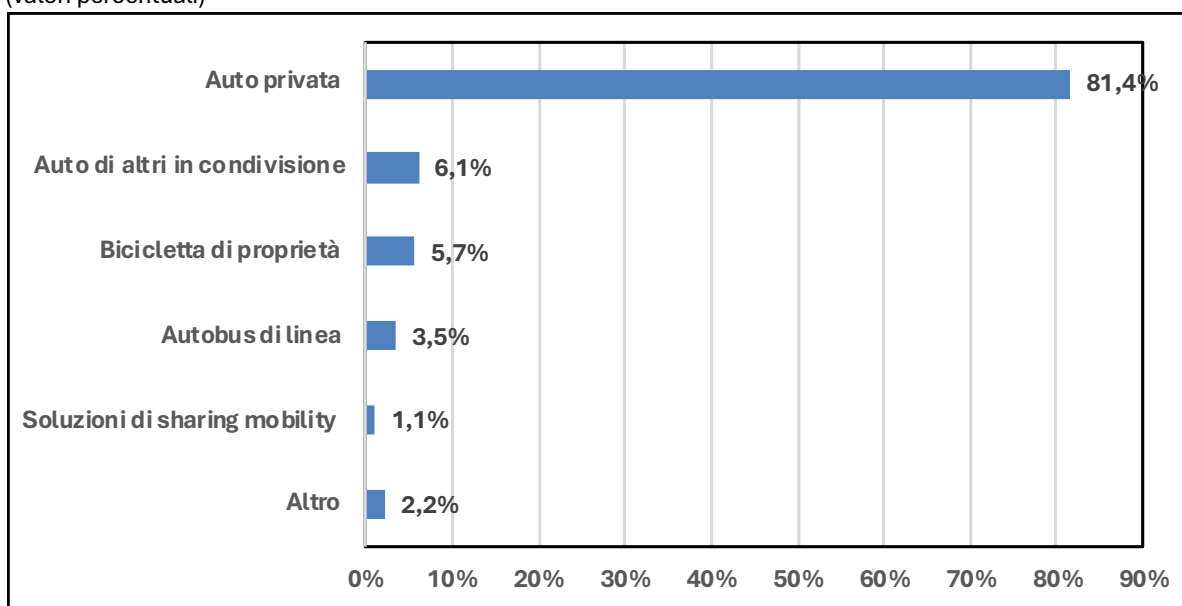
Tabella 46 – Il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per polo logistico
(valori percentuali)

| | Piacenza | C. S. Giovanni | Altri | Totale |
|-------------------|-------------|----------------|-------------|-------------|
| Meno di 15 minuti | 16,5% | 15,7% | 11,1% | 16,0% |
| 15-30 minuti | 26,3% | 31,4% | 36,1% | 28,5% |
| 30-45 minuti | 52,2% | 42,1% | 38,9% | 48,1% |
| Oltre 45 minuti | 4,9% | 10,7% | 13,9% | 7,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Anche per ruolo si osservano alcune differenze, con una quota più elevata di responsabili che impiega oltre 45 minuti per raggiungere il posto di lavoro (Tab. 87A).

Dalla Figura 17 emerge con chiarezza che l'auto privata rappresenta di gran lunga il mezzo più utilizzato per raggiungere il luogo di lavoro, interessando oltre l'80% dei lavoratori, mentre risultano molto più contenute le quote relative all'auto in condivisione, alla bicicletta di proprietà e all'autobus di linea.

Figura 17 – Il mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro
(valori percentuali)



Differenze rilevanti emergono tuttavia per cittadinanza: tra i lavoratori italiani l'auto privata è pressoché esclusiva, mentre tra gli stranieri il suo utilizzo si riduce sensibilmente e aumentano, in termini relativi, il ricorso all'auto in condivisione, alla bicicletta e al trasporto pubblico (Tab. 47).

Tabella 47 – Il mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Auto privata | 92,8% | 59,9% | 81,4% |
| Auto di altri in condivisione | 2,8% | 12,1% | 6,0% |
| Bicicletta di proprietà | 0,9% | 14,5% | 5,7% |
| Autobus di linea | 1,3% | 7,4% | 3,5% |
| Soluzioni di <i>sharing mobility</i> | 0,4% | 2,8% | 1,2% |
| Altro | 1,7% | 3,2% | 2,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Un'articolazione analoga, seppure meno marcata, si osserva anche per genere e per ruolo: tra gli uomini risultano più diffusi la bicicletta di proprietà e l'autobus di linea, mentre tra gli addetti al magazzino l'uso dell'auto privata è meno prevalente rispetto agli altri profili professionali (Tab. 88A e 89A).

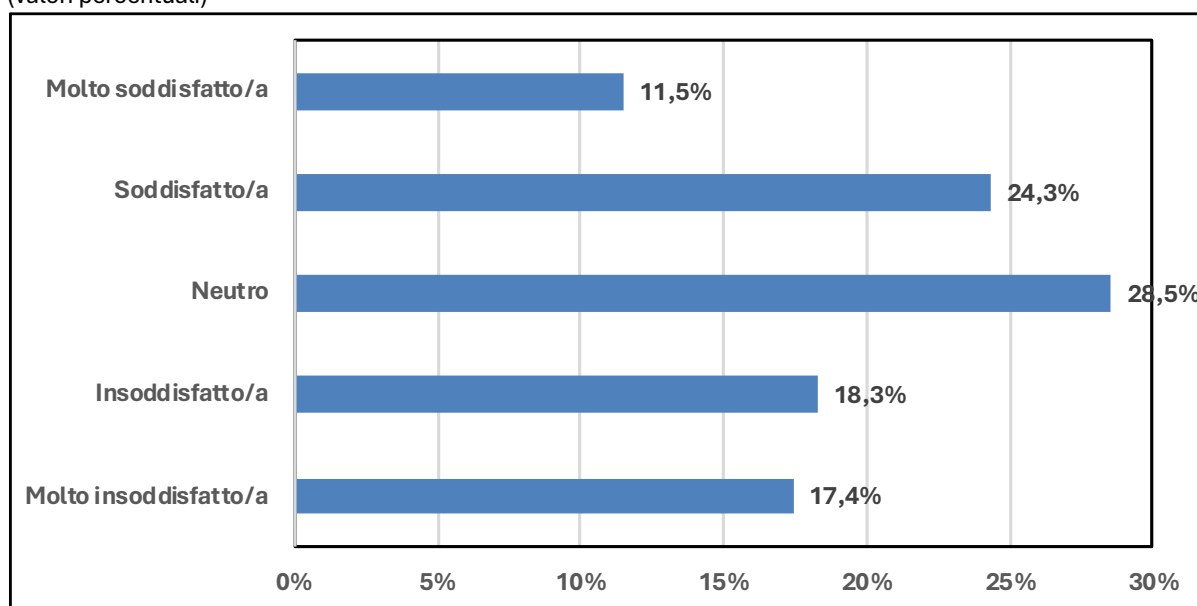
Anche il confronto per polo logistico evidenzia differenze nette. Nel polo di Castel San Giovanni l'auto privata assume un carattere quasi esclusivo, mentre nel polo di Piacenza risultano relativamente più diffusi l'auto in condivisione, la bicicletta e l'autobus di linea; gli altri poli si collocano in una posizione intermedia, pur mantenendo anch'essi una netta prevalenza dell'auto privata (Tab. 48).

Tabella 48 – Il mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per polo logistico
(valori percentuali)

| | Piacenza | C. S. Giovanni | Altri | Totale |
|--------------------------------------|-------------|----------------|-------------|-------------|
| Auto privata | 74,8% | 92,9% | 83,3% | 81,4% |
| Auto di altri in condivisione | 7,1% | 4,3% | 5,6% | 6,1% |
| Bicicletta di proprietà | 8,3% | 1,4% | 2,8% | 5,7% |
| Autobus di linea | 5,7% | 0,0% | 0,0% | 3,5% |
| Soluzioni di <i>sharing mobility</i> | 1,4% | 0,7% | 0,0% | 1,1% |
| Altro | 2,6% | 0,7% | 8,3% | 2,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nel complesso, il giudizio sul mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro risulta piuttosto articolato: la quota di lavoratori insoddisfatti o molto insoddisfatti è sostanzialmente analoga a quella di quanti si dichiarano soddisfatti o molto soddisfatti, mentre una quota non trascurabile esprime un giudizio neutro (Fig. 18)

Figura 18 – La soddisfazione rispetto al mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro
(valori percentuali)



Differenze rilevanti emergono tuttavia per cittadinanza: i lavoratori stranieri mostrano livelli di soddisfazione più elevati rispetto agli italiani, tra i quali risultano invece più diffuse le valutazioni neutre o negative (Tab. 49).

Tabella 49 – La soddisfazione rispetto al mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Molto insoddisfatto/a | 18,4% | 15,5% | 17,4% |
| Insoddisfatto/a | 19,4% | 16,3% | 18,3% |
| Neutro | 32,1% | 21,9% | 28,5% |
| Soddisfatto/a | 19,2% | 33,9% | 24,3% |
| Molto soddisfatto/a | 11,0% | 12,4% | 11,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Un andamento meno favorevole si osserva anche tra le donne e, soprattutto, tra i responsabili, che presentano quote più alte di insoddisfazione rispetto agli altri gruppi considerati (Tab. 90A e 91A).

Il confronto per polo logistico evidenzia infine differenze molto marcate. I lavoratori del polo di Piacenza risultano nel complesso più soddisfatti del mezzo utilizzato per recarsi al lavoro, mentre a Castel San Giovanni, e in misura ancora maggiore negli altri poli, prevalgono giudizi negativi. In particolare, la quota di insoddisfatti o molto insoddisfatti raggiunge livelli molto elevati a Castel San Giovanni (Tab. 50).

Tabella 50 – La soddisfazione rispetto al mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per polo logistico

(valori percentuali)

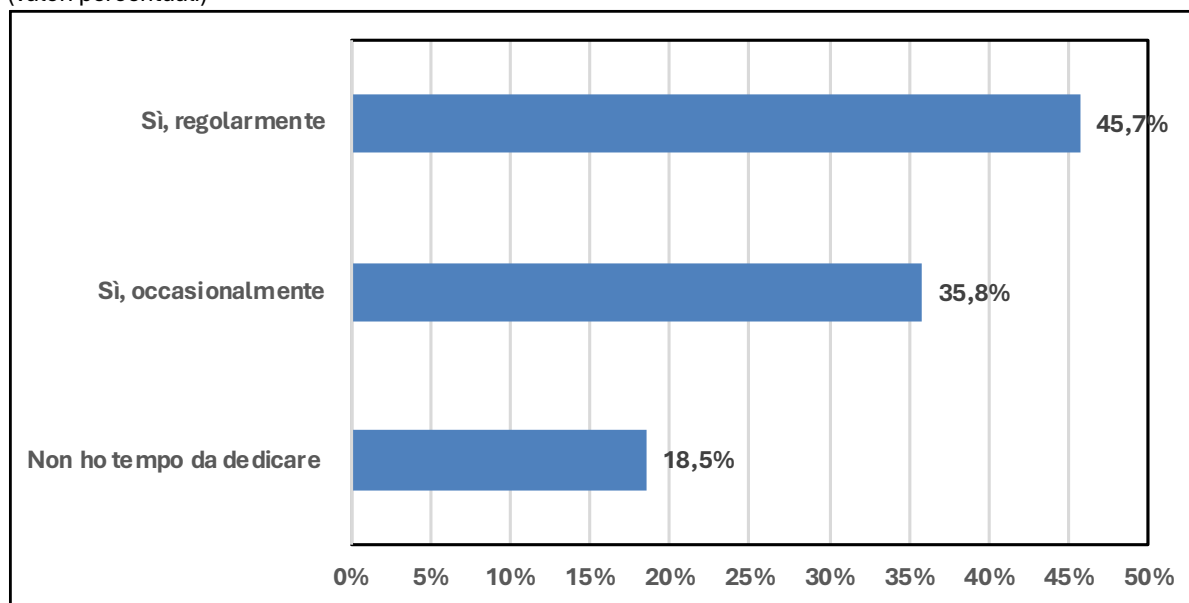
| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|-----------------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| Molto insoddisfatto/a | 7,9% | 31,4% | 38,9% | 17,4% |
| Insoddisfatto/a | 13,0% | 27,1% | 22,2% | 18,3% |
| Neutro | 30,9% | 24,6% | 27,8% | 28,5% |
| Soddisfatto/a | 35,2% | 8,2% | 2,8% | 24,3% |
| Molto soddisfatto/a | 13,0% | 8,6% | 8,3% | 11,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

2.6 La formazione integrativa

Il 45,7% dei lavoratori si dice interessato alla formazione integrativa in modo regolare e un altro 35,8% solo occasionalmente (Fig. 19).

Figura 19 – “Saresti interessata/o ad opportunità di formazione integrativa?”

(valori percentuali)



Queste percentuali aumentano per i maschi (Tab.51) e per gli stranieri (Tab.52)

Tabella 51 – “Saresti interessata/o ad opportunità di formazione integrativa?”, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Sì, regolarmente | 41,2% | 49,8% | 45,7% |
| Sì, occasionalmente | 43,3% | 28,9% | 35,8% |
| Non ho tempo da dedicare | 15,5% | 21,3% | 18,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 52 – “Saresti interessata/o ad opportunità di formazione integrativa?”, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Sì, regolarmente | 43,7% | 49,1% | 45,6% |
| Sì, occasionalmente | 37,0% | 33,5% | 35,7% |
| Non ho tempo da dedicare | 19,3% | 17,4% | 18,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tra gli argomenti di una possibile formazione integrativa, l'informatica di base risulta al primo posto, seguita dalla lettura della busta paga e da competenze digitali più avanzate (Fig.20). Nel complesso emerge quindi un forte interesse per i temi informatici.

Figura 20 – “Quali argomenti di formazione integrativa ti interesserebbero maggiormente?”
(valori percentuali)

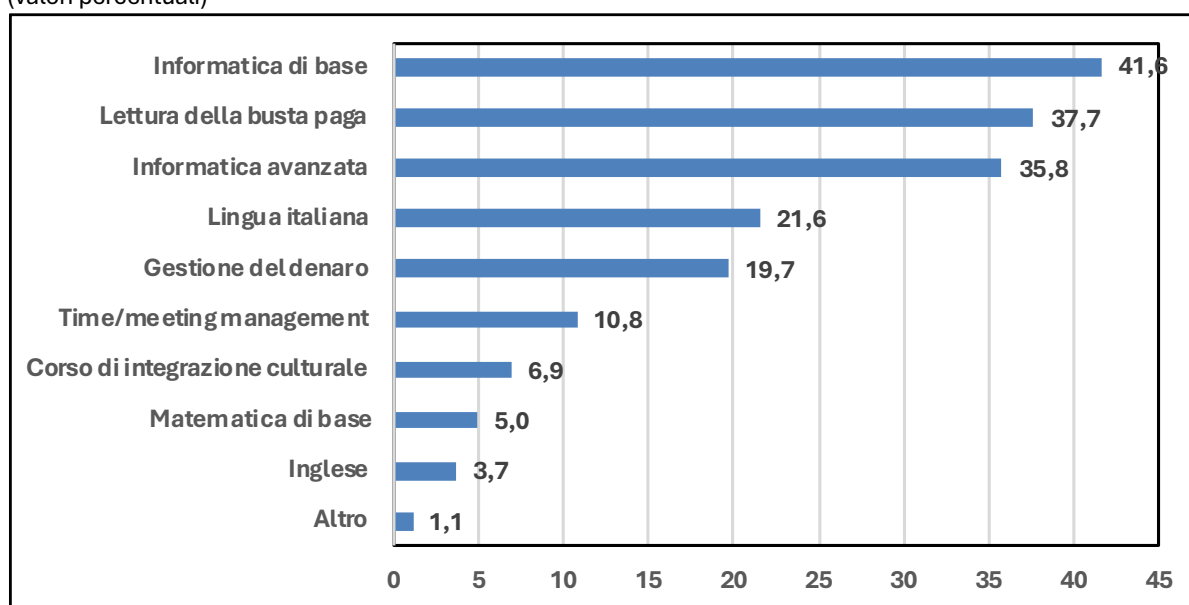


Tabella 53 – “Quali argomenti di formazione integrativa ti interesserebbero maggiormente?”, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Informatica di base | 47,4% | 36,4% | 41,6% |
| Informatica avanzata | 40,9% | 31,2% | 35,8% |
| Lettura della busta paga | 42,7% | 26,0% | 34,0% |
| Lingua italiana | 8,6% | 33,3% | 21,6% |
| Gestione del denaro | 21,9% | 17,7% | 19,7% |
| Time/meeting management | 15,6% | 6,4% | 10,8% |
| Corso di integrazione culturale | 6,0% | 7,8% | 6,9% |
| Matematica di base | 4,2% | 5,7% | 5,0% |
| Inglese | 5,2% | 2,4% | 3,7% |
| Altro | 0,5% | 1,7% | 1,1% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Dalla Tab. 53 emerge che le donne sono più interessate dei maschi alla formazione integrativa in tema di informatica (di base e avanzata) e di lettura della busta paga, mentre i maschi e gli stranieri sono interessati in misura maggiore alla formazione integrativa della lingua italiana (Tab. 54).

Tabella 54 – “Quali argomenti di formazione integrativa ti interesserebbero maggiormente?”, per cittadinanza

(valori percentuali)

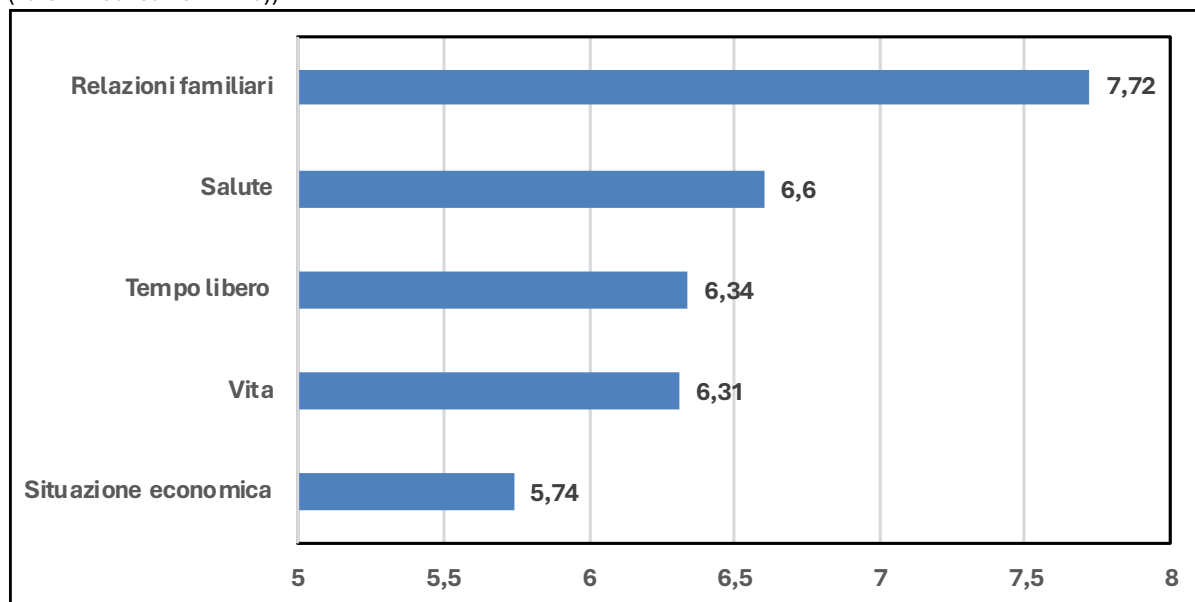
| | Italiano | Straniero | Totale |
|---------------------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Informatica di base | 65,1% | 20,8% | 41,9% |
| Informatica avanzata | 56,8% | 17,3% | 36,2% |
| Lettura della busta paga | 48,4% | 21,0% | 34,1% |
| Lingua italiana | 10,9% | 31,7% | 21,8% |
| Gestione del denaro | 29,9% | 10,4% | 19,7% |
| Time/meeting management | 18,2% | 4,0% | 10,8% |
| Corso di integrazione culturale | 7,6% | 6,6% | 7,1% |
| Matematica di base | 3,4% | 6,4% | 5,0% |
| Inglese | 6,3% | 1,4% | 3,7% |
| Altro | 1,3% | 0,9% | 1,1% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

2.7 Il benessere e la soddisfazione nella vita

Dalla Figura 21 emerge un livello medio di soddisfazione generalmente superiore a 6 per quasi tutti gli aspetti considerati, con valori più elevati per le relazioni familiari (7,72) e più contenuti per la situazione economica (5,74).

Figura 21 – Livello medio di soddisfazione

(valori medi su voti 1-10)



Differenze marcate non emergono né per genere né per cittadinanza, per le quali si rinvia alle relative tabelle in appendice (Tab. 92A e 93A)

Il profilo più favorevole in modo inatteso si osserva invece tra i lavoratori a tempo determinato, che riportano livelli medi di soddisfazione più alti in tutte le dimensioni considerate rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato (Tab. 55).

Tabella 55 – La soddisfazione media riguardo ai vari aspetti, per tipologia contrattuale

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|----------------------|----------------|------------------|--------|
| Relazioni familiari | 8,23 | 7,66 | 7,72 |
| Salute | 7,87 | 6,43 | 6,60 |
| Tempo libero | 7,19 | 6,23 | 6,34 |
| Vita | 6,91 | 6,23 | 6,31 |
| Situazione economica | 6,38 | 5,66 | 5,74 |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Anche il ruolo svolto in azienda si associa ad alcune differenze: gli impiegati presentano in generale i livelli più elevati, mentre gli addetti al magazzino mostrano i valori più bassi soprattutto con riferimento alla salute e, in particolare, alla situazione economica, che resta inferiore a 6 (Tab. 56).

Tabella 56 – La soddisfazione media riguardo ai vari aspetti, per ruolo

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Relazioni familiari | 7,75 | 7,85 | 7,44 | 7,72 |
| Salute | 6,30 | 7,28 | 6,95 | 6,61 |
| Tempo libero | 6,33 | 6,65 | 5,98 | 6,34 |
| Vita | 6,18 | 6,54 | 6,53 | 6,31 |
| Situazione economica | 5,59 | 6,00 | 6,09 | 5,75 |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Per quanto riguarda il reddito disponibile, consideriamo ora l'effetto dei costi di affitto o del mutuo per la casa, per poi verificare l'incidenza anche dei costi sostenuti per l'asilo nido o della scuola di infanzia, dei figli minorenni e, infine, anche il peso delle rimesse inviate ai propri familiari nel paese di origine.

La prima stima di reddito disponibile riguarda i lavoratori che risultano in affitto o che sostengono gli oneri per il mutuo della casa (Tab. 57): si tratta del 69,5% del totale dei lavoratori, pari al 64,7% degli italiani e al 78,4% degli stranieri. Sottraendo le spese medie per l'affitto o il mutuo, pari a 459 euro, si ottiene un reddito disponibile netto pari a 1.016 euro mensili (1.050 euro per gli italiani e 905 euro per gli stranieri).

La seconda stima è relativa ai lavoratori che non dispongono di una casa di proprietà e non vivono presso parenti o amici, sostenendo quindi costi di affitto o mutuo, e che hanno anche figli frequentanti l'asilo o la scuola per l'infanzia. In questo caso si tratta del 17,7% del totale dei lavoratori della logistica, quota che sale al 26,9% tra gli stranieri. Il reddito residuo scende così a 718 euro mensili (628 euro per gli stranieri).

Infine, considerando i lavoratori che sostengono contemporaneamente costi di affitto o mutuo, spese per asilo nido o la scuola dell'infanzia e inviano rimesse ai familiari, la quota si riduce al 3,1% del totale dei lavoratori della logistica. In questo gruppo il reddito mensile residuo scende a soli 111 euro (86 euro per gli stranieri).

Emerge così con chiarezza il fenomeno dei *working poor*, cioè di lavoratori che, pur disponendo di uno stipendio apparentemente accettabile e, nella grande maggioranza dei casi, di contratti nazionali di settore, a tempo indeterminato e con tutela dei diritti sindacali, non raggiungono livelli reddituali dignitosi quando si combinano l'assenza della proprietà della casa, le spese per i figli e l'invio di rimesse ai familiari lontani. In questi casi, il reddito residuo si colloca ben al di sotto delle linee di povertà assoluta e relativa rilevate dall'Istat. Non a caso, i servizi sociali comunali o i centri di ascolto della Caritas diocesana segnalano già da alcuni anni l'emergere di questa forma di disagio sociale crescente, pur in presenza di un'occupazione retribuita.

È quindi possibile stimare anche il numero assoluto di lavoratori della logistica nelle tre situazioni considerate. Nel primo caso, quello dei lavoratori in affitto o con mutuo, si può stimare un numero intorno alle 12 mila unità, con un reddito disponibile di circa 1.000

euro mensili. Nel secondo caso, relativo ai lavoratori che sostengono anche spese per l'asilo nido o la scuola dell'infanzia dei figli, il numero scende a circa 3.000 unità, con un reddito disponibile intorno a 1.000 euro mensili. Infine, nel terzo caso, che comprende i lavoratori con affitto o mutuo, spese per i figli e rimesse inviate ai familiari, la quota si riduce a circa 500 persone, ma con un reddito residuo di poco superiore ai 100 euro mensili (312 euro per gli italiani e 86 euro per gli stranieri).

Tabella 57 – Il reddito disponibili al netto dei costi di affitto o del mutuo per la casa

(valori assoluti in euro)

| | Italiani | Stranieri | Totale |
|--|-----------------|------------------|----------------|
| Lavoratori intervistati | 529 | 283 | 812 |
| Lavoratori con affitto o mutuo | 342 | 222 | 564 |
| Percentuale lavoratori | 64,7% | 78,4% | 69,5% |
| Stipendio netto mensile | 1.515 € | 1.367 € | 1.475 € |
| Spese affitto o mutuo | 465 € | 462 € | 459 € |
| Reddito - spese affitto o mutuo | 1.050 € | 905 € | 1.016 € |
| Lavoratori con affitto o mutuo e spese asilo o scuola dell'infanzia | 74 | 76 | 144 |
| Percentuale lavoratori | 14,0% | 26,9% | 17,7% |
| Stipendio netto mensile | 1.581 € | 1.333 € | 1.493 € |
| Spese affitto o mutuo | 469 € | 426 € | 452 € |
| Spese asilo o scuola dell'infanzia | 350 € | 269 € | 323 € |
| Reddito - spese affitto o mutuo – spese asilo o scuola dell'infanzia (euro) | 762 € | 628 € | 718 € |
| Lavoratori con affitto o mutuo e spese asilo o scuola dell'infanzia e rimesse | 3 | 22 | 25 |
| Percentuale lavoratori | 0,6% | 7,8% | 3,1% |
| Stipendio netto mensile | 1.250 € | 1.312 € | 1.305 € |
| Spese affitto o mutuo | 313 € | 486 € | 467 € |
| Spese asilo o scuola dell'infanzia | 250 € | 248 € | 248 € |
| Rimesse | 375 € | 492 € | 479 € |
| Reddito – spese affitto o mutuo – spese asilo o scuola dell'infanzia - rimesse (euro) | 312 € | 86 € | 111 € |

Se i problemi emersi sul piano dell'abitazione, della mobilità e della formazione appaiono consistenti, la dimensione reddituale rimane tuttavia il nodo irrisolto delle condizioni di lavoro in questo settore di attività sviluppato a Piacenza e in Italia negli ultimi due decenni.

3 L'opinione degli stakeholder

Nel corso del 2025 e dei primi mesi del 2026 la Provincia di Piacenza ha promosso una serie di incontri e focus group che hanno coinvolto tre principali gruppi di attori: le organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori del comparto logistico, gli operatori economici e gli enti locali maggiormente interessati dalla presenza di poli logistici o dagli effetti territoriali delle attività di trasporto e distribuzione.

3.1 Le organizzazioni sindacali

Il punto di vista dei lavoratori è stato rappresentato nel corso degli incontri dalle organizzazioni sindacali confederali, insieme a UGL, USB e S.I. Cobas.

Nel complesso, le organizzazioni sindacali descrivono il comparto logistico come un sistema produttivo fortemente articolato e caratterizzato da una significativa frammentazione organizzativa. La presenza diffusa di appalti e subappalti, configurazioni societarie dinamiche e frequenti cambi di appalto tende a rendere meno trasparente la catena delle responsabilità lungo la filiera e a complicare la ricostruzione dei rapporti tra committenti, appaltatori e lavoratori. In questo quadro viene segnalata la persistenza di quote non marginali di irregolarità e lavoro opaco, sebbene ridotte rispetto alle fasi iniziali di espansione del settore.

USB propone una lettura centrata sulle trasformazioni organizzative della filiera logistica. Il settore viene descritto come attraversato da un processo di progressiva razionalizzazione della catena dei fornitori, legato sia alle pressioni giudiziarie su irregolarità fiscali e contrattuali sia all'esigenza dei grandi operatori di esercitare un maggiore controllo organizzativo sulle attività logistiche. In questa prospettiva, i processi di internalizzazione vengono interpretati come una tendenza graduale e selettiva.

Il S.I. Cobas propone invece una lettura diacronica delle trasformazioni del settore. Una prima fase, a partire dal 2011, è descritta come periodo di forte irregolarità contrattuale e contributiva; una seconda fase (2013–2021) come momento di espansione della sindacalizzazione e di miglioramento delle condizioni normative ed economiche; dal 2021 si aprirebbe infine una fase caratterizzata da riorganizzazioni aziendali e processi selettivi di internalizzazione.

Sul piano delle condizioni di lavoro, le organizzazioni sindacali riconoscono nel complesso un miglioramento rispetto alle fasi iniziali di sviluppo del settore, in particolare per quanto riguarda l'applicazione più sistematica del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e una maggiore attenzione ai profili di legalità contrattuale.

Permangono tuttavia criticità legate all'intensificazione dei ritmi produttivi, alla sicurezza sul lavoro e alla stabilità occupazionale. Il S.I. Cobas richiama in particolare i rischi legati alla movimentazione manuale dei carichi e all'incidenza di patologie correlate al lavoro.

Anche l'innovazione tecnologica viene letta in modo ambivalente. Secondo USB, l'automazione, pur presente in alcuni poli e segmenti produttivi, non costituisce ancora

il principale fattore di competitività del settore, che continua a fondarsi in larga misura sull'intensificazione del lavoro umano.

Particolare attenzione viene dedicata alle ricadute sociali dello sviluppo logistico, soprattutto in relazione all'accesso all'abitazione, alla mobilità e alla disponibilità di servizi di contesto. Vengono segnalate difficoltà di accesso al mercato locativo, situazioni di sovraffollamento abitativo e carenze nei servizi di supporto alla vita quotidiana dei lavoratori.

Tra le criticità più frequentemente richiamate figurano inoltre la mancanza di spazi attrezzati per la sosta degli autotrasportatori, la limitata disponibilità di trasporto pubblico verso i poli logistici e la più generale insufficienza dei servizi nelle aree interessate dagli insediamenti logistici.

3.2 Gli operatori economici

Il confronto con gli operatori economici si è aperto con l'incontro dell'11 luglio 2025 promosso dalla Provincia di Piacenza e rivolto alle imprese del comparto logistico. In questa occasione la logistica viene presentata come uno dei principali motori delle trasformazioni economiche provinciali. In questa prospettiva, la Provincia definisce la logistica come comparto strategico e rivendica una scelta di selettività territoriale orientata a concentrare lo sviluppo nei principali poli provinciali (Castel San Giovanni, Le Mose, Fiorenzuola–Cortemaggiore).

Nel confronto con le imprese emerge una narrazione centrata in larga misura sull'immagine del territorio e sulla sua capacità di attrarre investimenti. Alcuni operatori sottolineano come le fasi di forte conflittualità sindacale abbiano inciso sulla reputazione di Piacenza a livello nazionale e internazionale, talvolta influenzando le scelte localizzative delle imprese. In questa prospettiva viene richiamata la necessità di ricostruire condizioni di stabilità sociale e di affidabilità istituzionale considerate fondamentali per la competitività territoriale.

Gli operatori presentano inoltre la logistica come un settore in evoluzione, sempre meno limitato alle attività di stoccaggio e sempre più integrato con i processi produttivi e distributivi delle filiere industriali. Questa rappresentazione emerge con particolare chiarezza nell'incontro del 16 gennaio con il principale operatore del polo di Castel San Giovanni, dove il parco logistico locale viene descritto come il risultato di un'integrazione tra logistica operativa e logistica immobiliare, capace di garantire una maggiore qualità nella progettazione degli spazi, nella selezione dei tenant e nella gestione dei servizi comuni.

Secondo questa prospettiva, il polo di Castel San Giovanni rappresenterebbe anche un caso significativo sotto il profilo occupazionale. La progressiva internalizzazione dei lavoratori e il ridimensionamento delle cooperative spurie avrebbero contribuito a modificare il quadro dei rapporti di lavoro rispetto alle fasi iniziali di espansione del settore. La logistica contemporanea viene quindi descritta come una funzione sempre più integrata a processi manifatturieri e tecnologici ad alta automazione.

Accanto a questa rappresentazione evolutiva del settore emerge tuttavia anche una riflessione sul rapporto tra sviluppo logistico e territorio. Da un lato gli operatori richiamano il contributo economico dei poli logistici alle finanze locali e la disponibilità a collaborare con le amministrazioni su alcuni interventi territoriali. Dall'altro viene riconosciuta l'esistenza di criticità sociali legate alla rapidità dello sviluppo del settore, in particolare sul piano abitativo e dell'integrazione territoriale dei lavoratori.

In definitiva, la prospettiva imprenditoriale restituisce l'immagine di un settore in fase di consolidamento che rivendica il proprio ruolo economico ma riconosce al tempo stesso l'esistenza di tensioni sociali e territoriali.

3.3 Gli enti locali

Il punto di vista delle amministrazioni locali emerge dai focus group che hanno coinvolto i Comuni maggiormente interessati dalla presenza di poli logistici o dagli effetti territoriali delle attività di trasporto e distribuzione.

Un primo nucleo tematico fra quelli emersi riguarda il rapporto tra sviluppo logistico e pianificazione territoriale.

Nel caso di Castel San Giovanni il polo logistico viene descritto come un sistema ormai consolidato e organizzato secondo una logica unitaria, assimilabile a un "condominio logistico", con regole condivise tra gli operatori e strumenti di coordinamento tra imprese e amministrazione comunale. In questa fase l'attenzione si concentra soprattutto sull'ottimizzazione dell'esistente più che su ulteriori espansioni.

Fiorenzuola d'Arda presenta invece una configurazione più limitata e condizionata da vincoli territoriali e idrogeologici. In questo contesto la pianificazione tende a privilegiare il contenimento del consumo di suolo e la compatibilità ambientale degli insediamenti.

Nel Comune di Piacenza emerge infine un approccio più esplicitamente regolativo. Nel percorso di elaborazione del Piano Urbanistico Generale la logistica viene subordinata a condizioni stringenti di sostenibilità territoriale, tra cui l'intermodalità ferro-gomma, la compatibilità degli accessi infrastrutturali, l'autosufficienza energetica e lo sviluppo in altezza dei magazzini. Centrale è inoltre il tema della governance unitaria dell'area delle Mose, descritta come un sistema frammentato di insediamenti privo di una regia comune.

Un secondo tema ricorrente riguarda il rapporto tra logistica e infrastrutture. In diversi interventi la crescita del comparto viene descritta come un processo che ha spesso preceduto l'adeguamento delle reti viarie, generando pressioni significative sulla mobilità locale.

Nei poli più consolidati, come Castel San Giovanni e Piacenza, l'attenzione si concentra sul miglioramento dell'intermodalità ferroviaria, sulla gestione dei flussi nei periodi di picco e sulla realizzazione di opere di alleggerimento del traffico urbano. Allo stesso tempo emerge la dipendenza della governance locale da attori sovralocali, come Rete

Ferroviana Italiana, i cui tempi di intervento non sono direttamente controllabili dalle amministrazioni.

Nei comuni non direttamente coincidenti con i principali poli logistici, come Caorso e Cortemaggiore, la logistica viene invece percepita soprattutto come fenomeno di attraversamento. Il traffico pesante generato dai poli maggiori produce pressioni sulla rete viaria locale e sui centri abitati, evidenziando la necessità di subordinare eventuali nuovi sviluppi logistici al potenziamento preventivo delle infrastrutture.

Un terzo nucleo tematico riguarda le ricadute sociali della logistica sui territori locali. In diversi interventi emerge come l'impatto del comparto non si esaurisca nei luoghi di lavoro, ma si traduca in una crescente pressione sui servizi comunali e sui sistemi locali di welfare.

Nei comuni a maggiore concentrazione logistica, come Castel San Giovanni e Piacenza, le amministrazioni segnalano soprattutto le tensioni sul mercato abitativo, legate all'arrivo di lavoratori con contratti temporanei, alla difficoltà di accesso alla residenza e all'aumento dei canoni di locazione. A queste dinamiche si aggiunge una crescente domanda di servizi educativi e sociali, in particolare nei contesti scolastici caratterizzati da una forte presenza di studenti di origine straniera.

Nel complesso, gli interventi degli enti locali evidenziano una marcata asimmetria territoriale nella distribuzione dei benefici e dei costi della logistica. Occupazione e investimenti tendono a concentrarsi in pochi poli, mentre una quota significativa delle esternalità infrastrutturali, ambientali e sociali si distribuisce lungo i corridoi territoriali e coinvolge anche comuni che non ospitano direttamente grandi insediamenti logistici.

Anche nei poli più strutturati emerge una tensione analoga: mentre la dimensione economico-produttiva tende a essere progressivamente governata attraverso strumenti urbanistici e convenzionali, la dimensione sociale appare più difficile da redistribuire. Le esternalità generate dalla concentrazione logistica si traducono infatti in costi diffusi per i sistemi locali di welfare.

Da qui deriva l'insistenza, emersa in più sedi, sulla necessità di rafforzare forme di governance sovracomunale e di promuovere una maggiore corresponsabilità degli attori privati nella gestione degli impatti di lungo periodo.

4 Conclusioni e indicazioni di policy

L'analisi svolta nel presente rapporto conferma, in primo luogo, il carattere ormai strutturale che il comparto logistico ha assunto nel territorio piacentino. La logistica rappresenta oggi una delle principali specializzazioni economiche della provincia e uno degli ambiti in cui più chiaramente si intrecciano dimensione produttiva, assetto territoriale e condizioni di vita delle persone. Proprio per questo, gli effetti della sua crescita non possono essere letti soltanto in termini di occupazione, investimenti e attrattività, ma richiedono di essere osservati anche nelle ricadute che producono sul sistema locale dei servizi, sulla mobilità, sull'abitare e più in generale sulla sostenibilità sociale dello sviluppo territoriale.

Da questo punto di vista, il lavoro di ricerca restituisce un quadro articolato, nel quale elementi di consolidamento economico e fattori di pressione sociale tendono a convivere. Da un lato, la logistica ha contribuito in modo rilevante alla trasformazione del sistema produttivo piacentino, rafforzando il posizionamento della provincia nel contesto del Nord Italia. Dall'altro lato, proprio la concentrazione territoriale degli insediamenti e degli addetti fa emergere una serie di criticità che non riguardano soltanto l'organizzazione interna delle imprese, ma investono il funzionamento più complessivo del territorio. In questo senso, il rapporto suggerisce che la questione della logistica non coincida più soltanto con quella di un settore economico in espansione, ma con quella di un fenomeno territoriale complesso, che richiede strumenti adeguati di osservazione, coordinamento e governo.

In termini concreti, l'indagine ha permesso di stimare che il numero complessivo di persone che lavorano o vivono in famiglie di lavoratori addetti al settore, sia superiore alle 50 mila unità. Più del 18% della popolazione piacentina cioè fa diretto riferimento per il proprio sostentamento al settore della logistica.

4.1 Le condizioni lavorative

Un primo elemento che emerge con chiarezza riguarda il rapporto tra sviluppo logistico e qualità del lavoro. Il comparto continua a rappresentare un'importante fonte di occupazione e una componente rilevante del mercato del lavoro locale, ma mostra al tempo stesso una forte articolazione interna, sia in termini di ruoli e condizioni contrattuali, sia in termini di organizzazione del lavoro e livelli di soddisfazione. Le evidenze raccolte suggeriscono quindi l'opportunità di non fermarsi a una lettura puramente quantitativa del contributo occupazionale del settore, ma di accompagnarla con una maggiore attenzione alla qualità del lavoro, alla leggibilità delle filiere organizzative e alla trasparenza dei rapporti tra i diversi soggetti coinvolti. In questa prospettiva, il tema non riguarda soltanto le dinamiche aziendali, ma la capacità del territorio di comprendere e monitorare un comparto che, per dimensione e articolazione, incide in misura crescente sugli equilibri sociali locali.

Scendendo nel dettaglio, un aspetto rilevante delle condizioni di lavoro riguarda la collocazione dei lavoratori rispetto all'azienda presso cui lavorano e in particolare se vengono occupati direttamente. Risulta così che in media oltre il 60% dei lavoratori

risulta occupato come lavoratore diretto, il 40% come lavoratore indiretto, in particolare di cooperative (35,5%), anche se dalle interviste è emerso come il processo di esternalizzazione si sia ridotto drasticamente negli ultimi anni rispetto al decennio scorso. A fronte di questi valori medi risultano alcune differenze significative. Disaggregando i dati, risultano così maggiormente impiegati nelle cooperative: i maschi, gli stranieri e gli addetti al magazzino. A parte queste differenze però va sottolineato come il prevalere dei lavoratori diretti costituisce un elemento coerente con un parziale miglioramento delle condizioni lavorative, riconducibile a una maggiore internalizzazione della manodopera da parte delle aziende.

Per quanto riguarda il ruolo svolto all'interno dell'azienda (premessi che quasi due terzi dei lavoratori risulta impiegato come addetto al magazzino), una prima differenza si riscontra tra maschi e femmine, con i primi occupati maggiormente come addetti al magazzino e le seconde come impiegate. Anche la cittadinanza influenza il ruolo occupato nell'azienda; i cittadini stranieri sono occupati nella stragrande maggioranza (88,3%) come addetti al magazzino mentre i lavoratori italiani occupano quote maggiori sia come responsabile sia soprattutto come impiegato.

Per quello che riguarda la tipologia contrattuale la stragrande maggioranza dei lavoratori (oltre l'87%) è impiegata a tempo indeterminato; in questo caso il genere non mostra significative differenze, mentre rispetto alla cittadinanza, emerge una quota più elevata di lavoratori a tempo indeterminato tra gli italiani (oltre il 90%) e una maggiore incidenza del tempo determinato tra gli stranieri (19,2%); da notare che sale la quota dei lavoratori con contratto a tempo determinato tra gli addetti al magazzino. Anche questo elemento appare coerente con un'evoluzione favorevole di alcune condizioni contrattuali del settore, pur in presenza di criticità ancora rilevanti.

La maggioranza dei lavoratori (53%) percepisce uno stipendio netto mensile compreso tra i 1000 e i 1.500 euro, mentre un ulteriore 39% si colloca nella fascia tra i 1.500 e 2.000 euro. Emergono inoltre differenze retributive sia per genere sia per cittadinanza: i maschi risultano maggiormente concentrati nelle classi di reddito più elevate, mentre gli italiani presentano livelli retributivi mediamente superiori rispetto ai lavoratori stranieri.

A fronte di un giudizio generale abbastanza positivo circa la soddisfazione per il proprio lavoro va però segnalato che oltre il 43% si ritiene poco o per nulla soddisfatto per il proprio salario, con poche differenze tra maschi e femmine. I cittadini italiani risultano mediamente più soddisfatti dei corrispondenti lavoratori stranieri, mentre meno soddisfatti risultano gli addetti al magazzino.

In estrema sintesi, quindi, appare che gli elementi che influenzano maggiormente le condizioni lavorative sono il genere, la nazionalità e il ruolo svolto all'interno dell'azienda. Inoltre, pur essendo migliorate di molto le condizioni lavorative, il salario costituisce ancora una variabile critica per più del 40% dei lavoratori.

L'opinione espressa dagli stakeholder conferma l'analisi precedente. In particolare, vengono segnalati: il cambiamento di clima nelle relazioni sindacali, il permanere di rischi legati alla movimentazione manuale dei carichi e all'incidenza di patologie correlate al lavoro e più in generale come nel settore sia in atto di un processo di

progressiva razionalizzazione della catena dei fornitori caratterizzato da una fase di riorganizzazioni aziendali e da processi selettivi di internalizzazione.

Sul piano operativo, le differenze di genere (soprattutto in termini di retribuzione) richiamano una situazione più generale, comune anche ad altri settori produttivi (e non solo a Piacenza), che non per questo può essere trascurata.

Le differenze relative alla cittadinanza e agli addetti al magazzino impongono invece qualche riflessione specifica. Innanzitutto, si tratta di due fenomeni strettamente correlati, in quanto gli addetti al magazzino (che ricordiamo sono quasi due terzi dei lavoratori intervistati) sono anche quelli con la quota maggiore di lavoratori stranieri, in secondo luogo proprio il peso rilevante degli addetti al magazzino sul totale suggerisce che una parte rilevante del comparto continua a presentare condizioni meno favorevoli, soprattutto sotto il profilo salariale.

In terzo luogo, infine la situazione attuale va valutata in prospettiva, ipotizzando cioè quelli che potranno essere gli scenari evolutivi della logistica piacentina e internazionale in relazione alle innovazioni tecnologiche (tra cui l'intelligenza artificiale) e ai processi di riorganizzazione aziendale, evidenziando i possibili rischi per le fasce più deboli. In questa prospettiva, diventa importante monitorare l'evoluzione delle mansioni interne alle imprese e preparare eventuali percorsi di riqualificazione e ricollocamento dei lavoratori, tenendo conto che, come risulta dalla nostra indagine, solo una quota ridotta di lavoratori, pari a circa il 30%, ritiene soddisfacente sia la coerenza tra studi e lavoro attuale sia le prospettive di carriera offerte. A fronte di questa situazione va considerata positivamente la disponibilità di oltre l'80% dei lavoratori a svolgere formazione integrativa modo regolare (45,7%) o occasionalmente. Inoltre, queste percentuali aumentano per i maschi e per gli stranieri.

Interventi suggeriti:

- azioni di contrasto alle disuguaglianze di genere, con particolare attenzione ai differenziali retributivi;
- monitoraggio continuativo dell'evoluzione delle mansioni e dei profili professionali nel settore logistico, con particolare attenzione agli effetti delle innovazioni tecnologiche e dei processi di riorganizzazione aziendale;
- percorsi di formazione permanente e di riqualificazione professionale rivolti in particolare ai lavoratori più esposti ai processi di trasformazione del settore, anche in relazione all'impatto delle nuove tecnologie e dei nuovi modelli organizzativi.

4.2 Le condizioni abitative

Un secondo nucleo di particolare rilievo riguarda la dimensione abitativa. L'indagine mostra infatti come il rapporto tra logistica e territorio si estenda ben oltre il perimetro del luogo di lavoro, investendo direttamente il tema della casa, sia sotto il profilo dell'accessibilità economica sia sotto quello della qualità delle condizioni abitative. La

questione assume un significato più ampio se letta nel quadro complessivo dello sviluppo territoriale provinciale: la crescita di un settore ad alta concentrazione di addetti tende infatti a interagire con il mercato locale dell'abitare, con la distribuzione residenziale della popolazione e con la domanda di servizi. Ne deriva l'esigenza di considerare con maggiore attenzione il rapporto tra programmazione insediativa e sostenibilità sociale, evitando che i costi indiretti dello sviluppo si trasferiscano in modo crescente sulle famiglie e sui contesti locali.

In termini quantitativi questa situazione è espressa dal fatto che a fronte di circa il 37% di lavoratori soddisfatti o molto soddisfatti per le proprie condizioni abitative attuali, ve ne sono più del 40% che si dichiara insoddisfatto o molto insoddisfatto. Le differenze tra gruppi mostrano inoltre andamenti non del tutto omogenei in relazione a genere, cittadinanza e ruolo.

Tra le numerose criticità dichiarate risultano più rilevanti la piccola metratura dell'alloggio, la condivisione con altre persone, la carenza di servizi di trasporto e la carenza di impianti sportivi nell'area di residenza. La criticità della situazione abitativa attuale è confermata anche dalle principali preoccupazioni espresse dai lavoratori per il futuro: al primo posto figurano il costo dell'affitto o del mutuo, seguiti dalle dimensioni e adeguatezza dell'alloggio e dalle condizioni delle abitazioni.

Inoltre, circa il 43% degli intervistati ha trovato difficile o molto difficile *ricercare la propria abitazione*, con prevalenza dei maschi, degli stranieri e degli addetti al magazzino. Anche le modalità attraverso cui è stata ricercata la casa costituiscono un elemento di riflessione sul problema delle abitazioni e sulle modalità attraverso le quali viene affrontato. Più del 70% degli intervistati dichiara di essersi avvalso di parenti ed amici nella ricerca dell'attuale abitazione, mentre le agenzie immobiliari pur occupando il secondo posto nelle modalità di ricerca contano solo per il 12% degli intervistati.

Il tema più rilevante in materia di abitazioni è però rappresentato dalle risorse necessarie ai lavoratori per provvedere ai loro bisogni abitativi. Circa un quarto dei lavoratori spende oltre il 50% dello stipendio per pagare l'affitto o il mutuo della propria abitazione. Non stupisce pertanto che circa il 40% dei lavoratori ritiene difficile o molto difficile reperire le risorse necessarie per pagare gli affitti o i mutui.

Dal canto loro gli amministratori locali segnalano soprattutto le tensioni del mercato abitativo, legate all'arrivo di lavoratori con contratti temporanei, oltre alla difficoltà di accesso alla residenza e all'aumento dei canoni di locazione, mentre i sindacati si soffermano sulle difficoltà di accesso al mercato locativo, e alle situazioni di sovraffollamento abitativo e alle carenze nei servizi di supporto alla vita quotidiana dei lavoratori, tutte cause di insoddisfazione segnalate dai lavoratori.

Gli interventi prioritari, pertanto, riguardano innanzitutto il miglioramento dell'accesso al mercato immobiliare attraverso un maggior utilizzo di canali informativi e di accompagnamento più strutturati, meno dipendenti dalle reti informali; anche nell'ipotesi in cui non ci fossero ulteriori insediamenti logistici rimane la necessità di

migliorare la qualità delle attuali situazioni abitative e, quindi, di facilitare l'accesso a soluzioni più idonee.

Anche l'eccessiva incidenza sul salario del costo delle abitazioni per le fasce più deboli spinge per una qualche forma di assistenza, in particolare sfruttando il ruolo che l'edilizia pubblica può svolgere nel mitigare questi costi e migliorare la qualità abitativa.

Interventi suggeriti:

- miglioramento dell'accesso al mercato immobiliare attraverso canali informativi e di accompagnamento più strutturati, ad esempio mediante punti informativi o servizi dedicati a livello comunale o sovracomunale;
- azioni volte a favorire l'accesso a soluzioni abitative più idonee, anche in relazione alla qualità dell'alloggio e ai servizi disponibili nell'area di residenza;
- rafforzamento del ruolo dell'edilizia pubblica e di altre forme di sostegno abitativo per attenuare l'incidenza dei costi della casa sul reddito dei lavoratori più fragili.

4.3 La mobilità e i trasporti

La localizzazione dei poli logistici, la provenienza territoriale della manodopera e il largo ricorso al mezzo privato mostrano come gli spostamenti casa lavoro rappresentino un elemento essenziale per comprendere gli impatti complessivi del comparto. Il tema della mobilità, tuttavia, non può essere considerato come un problema separato o meramente tecnico. Esso rinvia più in profondità al modo in cui gli insediamenti logistici si collocano nel territorio e al grado di integrazione esistente tra sviluppo produttivo, accessibilità infrastrutturale e organizzazione dei servizi di trasporto. Sotto questo profilo, il rapporto suggerisce l'utilità di rafforzare una lettura più integrata del fenomeno, capace di mettere in relazione politiche insediative, reti di collegamento e tempi di vita e di lavoro.

Va ricordato che l'auto privata è il mezzo usato dalla stragrande maggioranza dei lavoratori per raggiungere il luogo di lavoro (81,4%), mentre molto ridotta risulta la quota dei lavoratori che utilizza i bus di linea (3,5%); inoltre che quasi il 40% dei lavoratori risulta insoddisfatto o molto insoddisfatto della modalità di trasporto per recarsi al lavoro a fronte di una percentuale di poco inferiore che si dichiara soddisfatta o molto soddisfatta.

La questione principale, quindi, riguarda la fornitura di servizi pubblici adeguati, ivi inclusi specifici bus navetta verso i poli logistici. La scelta modale sembra infatti influenzata in misura significativa anche da carenze oggettive dell'offerta di trasporto, come suggerisce la quota rilevante di lavoratori insoddisfatti per tale aspetto.

Interventi suggeriti:

- miglioramento dei servizi pubblici di collegamento verso i poli logistici, anche mediante specifici bus navetta su tratte e orari coerenti con i turni di lavoro;

- maggiore integrazione tra politiche insediative e pianificazione dei trasporti, al fine di ridurre la dipendenza dal mezzo privato;
- attivazione di strumenti di monitoraggio dei flussi casa-lavoro dei lavoratori della logistica, utili a orientare gli interventi di mobilità.

4.4 Il welfare e l'utilizzo dei servizi

Accanto a lavoro, casa e mobilità, il rapporto richiama infine l'attenzione sul tema del welfare territoriale. Le caratteristiche familiari dei lavoratori, la presenza di figli, i bisogni di conciliazione e il rapporto con i servizi pubblici e aziendali mostrano infatti che la sostenibilità del comparto dipende anche dalla capacità del contesto locale di offrire risposte adeguate sul piano sociale. Da questo punto di vista, la logistica non va considerata soltanto come fattore di crescita economica, ma anche come elemento che contribuisce a ridefinire la domanda territoriale di servizi, tempi e supporti alla vita quotidiana. In tale quadro, il welfare locale non appare come una dimensione esterna al fenomeno, ma come una delle condizioni che possono favorire o indebolire la tenuta complessiva del modello di sviluppo in atto.

Sul piano quantitativo, il welfare complessivo delle famiglie può essere valutato considerando congiuntamente la presenza, all'interno del nucleo familiare, di persone fragili, quali figli, anziani o persone che richiedono assistenza, e le risorse economiche disponibili per il suo sostentamento.

Dalle nostre indagini abbiamo stimato che presso i lavoratori della logistica ci siano 15.660 figli conviventi. Inoltre, è importante ricordare che quasi il 36% dei lavoratori ha figli conviventi di età compresa tra 0 e 3 anni e 4-6, per il loro impatto sulla domanda di asili nido e di scuola materna.

Per quanto riguarda l'altra categoria di persone fragili che vivono in ciascuna famiglia si tratta in prevalenza di persone anziane (più del 45%) seguiti da disabili (27,7%) e da persone che richiedono comunque assistenza (21,5%).

Il secondo elemento che influenza le condizioni di vita è il reddito disponibile. A questo riguardo è importante notare che ben il 42,1% dei lavoratori stranieri invia oltre un terzo del proprio salario all'estero per aiutare i propri familiari (da sottolineare che un 10% invia oltre la metà del proprio salario !); se consideriamo inoltre la quota elevata (oltre il 42%) di persone che spende più del 30% dello stipendio per i propri bisogni abitativi, non stupisce che l'elemento principale di insoddisfazione rispetto ai vari aspetti della vita (salute, tempo libero, relazioni familiari, ecc.) sia rappresentato dalla propria situazione economica.

Per quello che riguarda l'utilizzo dei servizi la percentuale dei lavoratori con figli che frequentano la scuola materna o asili nido pubblici risulta pari al 36,3% e corrisponde approssimativamente alla quota di lavoratori con figli conviventi di età compresa tra 0 e 6 anni (pari a 35,8%).

La conoscenza dei servizi pubblici offerti dal comune risulta piuttosto ridotta (42,5% dei lavoratori), anche se circa un 32 % si dichiara soddisfatto o molto soddisfatto dei servizi pubblici utilizzati a fronte di un 20% che si mostra insoddisfatto o molto insoddisfatto. A prescindere dal livello di soddisfazione, quindi, emerge una conoscenza ancora limitata dei servizi pubblici comunali.

Tra i servizi offerti dalle proprie aziende, oltre il 90% dei lavoratori gode di buoni pasto mentre per tutti gli altri servizi ipotizzati nel questionario la percentuale si abbassa di molto, superando di poco il 30% nel caso delle assicurazioni integrative contro gli infortuni.

Rispetto alla situazione attuale è stato richiesto ai lavoratori di indicare quali servizi vorrebbero che venissero offerti nel polo logistico in cui lavorano. Al primo posto troviamo gli spazi per attività sportive, seguiti da aree di socialità (rispettivamente con il 41,5% e 35,7% di gradimento); accanto però a queste infrastrutture fisiche va evidenziato che un 30% dei lavoratori gradirebbe i patronati e l'assistenza fiscale e un altro 18,4% maggiori informazioni sui servizi comunali, un dato che segnala l'esigenza di forme di supporto nella gestione della vita quotidiana. Gli asili nido e i servizi pre-post scuola sono richiesti da quote molto ridotte di lavoratori.

Le evidenze emerse dal confronto con gli stakeholder confermano questo quadro. Le principali criticità del welfare riguardano la ridotta disponibilità economica di una parte dei lavoratori, i bassi salari di alcune categorie e il forte peso del costo dell'abitare e delle rimesse sul reddito disponibile. Quanto ai servizi pubblici, pur in presenza di giudizi mediamente positivi, permane una conoscenza ancora limitata delle opportunità esistenti, soprattutto tra i lavoratori stranieri, che richiede forme di informazione più efficaci e mirate.

Interventi suggeriti:

- attivazione di strumenti di informazione e orientamento più efficaci sui servizi pubblici disponibili, anche attraverso sportelli dedicati e forme di comunicazione specificamente rivolte ai lavoratori della logistica;
- rafforzamento delle forme di supporto amministrativo e fiscale, anche mediante un maggiore coinvolgimento dei patronati;
- miglioramento della qualità dei servizi offerti nei poli logistici, con particolare attenzione agli spazi per attività sportive e alle aree di socialità;
- maggiore attenzione alle condizioni di fragilità economica dei nuclei familiari, in relazione al peso dei costi abitativi e alla riduzione del reddito disponibile.

4.5 Verso una nuova governance: un Piano strategico per la Logistica Piacentina

Nel complesso, il rapporto suggerisce quindi una linea di fondo chiara. Per il territorio piacentino, la logistica costituisce una risorsa rilevante e ormai consolidata, ma il suo

sviluppo pone con crescente evidenza una domanda di governo territoriale. Ciò significa, anzitutto, rafforzare gli strumenti di conoscenza del fenomeno e la capacità di leggerne gli effetti in modo unitario. Significa inoltre promuovere un raccordo più stretto tra politiche del lavoro, politiche insediative, mobilità, abitare e servizi, nella consapevolezza che questi ambiti non operano separatamente, ma concorrono insieme a definire la sostenibilità complessiva del modello di sviluppo locale.

Le opinioni degli stakeholder confermano la necessità di rafforzare forme di governance sovracomunale e un maggiore coordinamento tra attori pubblici e privati. Il punto, in altri termini, non sembra essere soltanto la gestione dei singoli insediamenti, ma la capacità di costruire una visione territoriale più ampia, entro la quale la logistica venga considerata sia per i benefici economici che produce, sia per le condizioni che essa richiede sul piano infrastrutturale, sociale e insediativo.

Per la Provincia di Piacenza, tale quadro richiama soprattutto una funzione di coordinamento, accompagnamento e integrazione tra livelli e soggetti diversi. In questa prospettiva, le indicazioni che emergono dal rapporto non vanno intese tanto come un elenco chiuso di misure, quanto come alcune linee di attenzione per la programmazione futura: consolidare il monitoraggio del comparto e delle sue trasformazioni; rafforzare l'integrazione tra sviluppo logistico e assetto territoriale; prestare maggiore attenzione agli effetti del settore sul mercato della casa, sulla mobilità e sulla domanda di servizi; favorire sedi di confronto stabile tra istituzioni, imprese e rappresentanze sociali. È in questa capacità di lettura integrata e di coordinamento istituzionale che può collocarsi il contributo più rilevante della Provincia, affinché lo sviluppo della logistica continui a rappresentare un fattore di forza per il territorio, ma entro condizioni di maggiore equilibrio sul piano sociale e territoriale.

Tutte queste considerazioni portano a ipotizzare un vero e proprio piano strategico territoriale per la logistica piacentina, il cui obiettivo generale dovrebbe essere quello di passare dal contenimento e dalla mitigazione dei costi alla valorizzazione del settore come punto di forza e di eccellenza dell'economia piacentina, sia rispetto all'Italia sia rispetto all'Europa.

In particolare, si dovrebbe puntare su un modello di logistica di eccellenza dal punto di vista economico, sociale e ambientale, caratterizzato da:

- innovazione tecnologica e organizzativa, nella gestione dei magazzini, nell'intermodalità e nei processi logistici;
- Innovazione sociale nella gestione dei problemi abitativi, della formazione e dell'inserimento;
- innovazione ambientale, in relazione all'economia circolare, al risparmio energetico e all'utilizzo di energie alternative.

Piacenza dovrebbe inoltre diventare il luogo di sperimentazione e di studio delle modalità più avanzate nel campo della logistica, anche per quanto riguarda la formazione tecnica e universitaria, attraverso corsi, master, percorsi di specializzazione e accordi con università ed enti di ricerca, anche stranieri.

Gli attori di questo Piano dovrebbero essere quelli tipici del modello della quadrupla elica:

- enti locali: Provincia, Comune e Regione;
- imprese: sia operatori logistici sia trasportatori;
- enti di formazione e di ricerca: Università (Cattolica e Politecnico), ITS, ITL e altri soggetti del sistema della conoscenza;
- società civile: sindacati, associazioni ambientaliste, Caritas e altre organizzazioni del territorio.

In base anche alle esperienze di pianificazione strategica territoriale, gli **strumenti e le proposte operative** potrebbero essere i seguenti:

1. costituzione di un comitato strategico sulla logistica piacentina, con il coinvolgimento degli attori sopra richiamati: **Piacenza Logistics Hub Governance Committee**, come struttura permanente di coordinamento finanziato da imprese del settore, enti locali e fondazioni del territorio;
2. costituzione a Piacenza di un **Laboratorio tecnico-scientifico** sulla logistica, inserito nella Rete Alta Tecnologia dell'Emilia-Romagna;
3. costituzione di un **Clust-ER Logistica**, nell'ambito della rete dei ClustER regionali, con possibile adesione delle imprese e delle università locali, oltre che della Fondazione ITL;
4. assunzione di un **Logistics Manager** con compiti di raccordo tra domanda e offerta di servizi sociali, sanitari, abitativi e di trasporto (o un logistics manager per ciascuno dei tre poli principali);
5. definizione di **progetti strategici specifici di intervento**, con indicazione di target quantitativi, soggetti responsabili e fonti di finanziamento, almeno sui seguenti temi principali:
 - a. promozione delle possibili integrazioni intersettoriali tra la domanda di input della logistica e l'offerta da parte di operatori industriali locali, in particolare nei settori della meccanica, mecatronica e dei servizi tecnologici;
 - b. **piano casa**, a partire dai fabbisogni emersi dai lavoratori della logistica;
 - c. **piano della mobilità** da e verso i poli logistici, basato su un'integrazione tra soluzioni pubbliche e private;
6. elaborazione e presentazione pubblica di un **rapporto periodico, annuale o biennale, sullo stato della logistica piacentina** e sul monitoraggio dei progetti attivati, redatto da una **segreteria tecnica**, eventualmente costituita **presso ITL** con il contributo di università ed enti di ricerca;
7. organizzazione periodica di una **conferenza internazionale sul settore della logistica**, con cadenza biennale o triennale, finalizzata a discutere trend, scenari e prospettive del comparto a livello nazionale e internazionale.

Bibliografia

- Alfieri, M. (2023, 6 marzo). Big box Piacenza, come sta cambiando il cuore della logistica italiana. *Il Sole 24 Ore Plus*.
- Allen, J., Browne, M., Woodburn, A., & Leonardi, J. (2012). The role of urban consolidation centres in sustainable freight transport. *Transport Reviews*, 32(4), 473–490.
- Barabaschi, B., & Rizzi, P. (2026). Public–private partnerships in the logistics sector: Reflections from a local case study. In F. Cantoni, F. Di Maddaloni, P. Di Nauta, & M. Arcuri (Eds.), *Bridging public and private interests in megaprojects: Practical and theoretical implications*. Cham: Springer.
- Buldeo Rai, H., Kang, S., Sakai, T., Tejada, C., Yuan, Q., Conway, A., & Dablanc, L. (2022). Proximity logistics. *Transportation Research Part A*, 166, 41–61.
- C.I., Il Nuovo Giornale. (2025, 16 gennaio). *La grande crescita della logistica. 15mila in tutto gli occupati nel settore*.
- Camera di Commercio di Piacenza. (2021). *Rapporto sull'economia piacentina 2020*.
- Christopher, M. (2016). *Logistics & supply chain management*. Milano: Pearson.
- Colnaghi, A. (2021). *Quadro conoscitivo del sistema funzionale: economia e sistema produttivo*. Provincia di Piacenza.
- Comune di Piacenza. (2022). *Piano di sostenibilità territoriale 2022–2025*.
- Comune di Piacenza. (2025). *Proposta di piano. PUG 2030*.
- Dablanc, L., & Browne, M. (2019). Introduction to special section on logistics sprawl. *Journal of Transport Geography*, 88.
- Dablanc, L., & Montenon, A. (2015). Impacts of logistics sprawl: How does the location of parcel transport terminals affect the urban environment? *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 125, 45–56.
- Del Frate, C. (2025, 18 febbraio). Piacenza, l'economia dei pacchi e i 14.000 posti di lavoro. La città ora chiede un risarcimento. *Corriere della Sera*.
https://www.corriere.it/economia/lavoro/25_febbraio_18/piacenza-l-economia-dei-pacchi-e-i-14-000-posti-di-lavoro-la-citta-ora-chiede-un-risarcimento-949c05ec-9457-4367-a7a5-5ed487f0axlk.shtml
- Dipartimento per le Politiche di Coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri (2025). *ZLS Emilia-Romagna, hub ferroviario di Piacenza*.
- European Commission. (2018). *Study on logistics and skills development in Europe*. EU Publications.
- European Commission. (2019). *The European Green Deal* (COM(2019) 640 final).
- Fana M. (2019). *Non è lavoro, è sfruttamento*, Laterza, Roma-Bari.
- Gazzola, E. (Ed.). (2022). *Città della logistica. Piacenza, territorio, lavoro*. Scritture.
- Heitz, A., Dablanc, L., & Tavasszy, L. A. (2017). Logistics sprawl in monocentric and polycentric metropolitan areas. *Region*, 4, 93–107.
- Hesse, M., & Rodrigue, J.-P. (2020). The transport geography of logistics and freight distribution. *Journal of Transport Geography*, 88, 102857.

- Libertà (2025, 5 dicembre). A Piacenza 12mila imprese nel terziario, il 43,9% nel commercio. <https://www.liberta.it/news/territorio/a-piacenza-12mila-imprese-nel-terziario-il-439-nel-commercio/102044>
- Marchesi, F. (2025). *Governing the Piacenza logistics hub: Proposal for a collaborative territorial contract* [Tesi di laurea magistrale, Università luav di Venezia].
- Marchesi, F., & Mareggi, M. (2026). La logistica piacentina diffusa. Indagine sulle esternalità di un settore in esplosione. *Archivio di Studi Urbani e Regionali*, 56(143), 11–34.
- McKinnon, A., Cullinane, S., Browne, M., & Whiteing, A. (2010). *Green logistics*. Kogan Page.
- Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili. (2022). *Piano nazionale della logistica integrata 2030*.
- PiacenzaSera (2025, 15 aprile). Logistica sotto la lente della Provincia: “occupati” 14mila addetti e 7 milioni di metri quadri. <https://www.piacenzasera.it/2025/04/logistica-sotto-la-lente-della-provincia-occupati-14mila-addetti-e-7-milioni-di-metri-quadri/589081/>
- Politi, M. (2023, 19 giugno). *Vietato perdere il treno di Le Mose*. Libertà.
- Provincia di Piacenza. (2024). *Piano territoriale di area vasta*.
- Provincia di Piacenza. (2025). *Progetto di indagine sulla logistica nella realtà piacentina*.
- Provincia di Piacenza (2026). *I cambiamenti del lavoro a Piacenza dal periodo pre-Covid ad oggi: Dinamica e aspetti strutturali*.
- Regione Emilia-Romagna. (2021). *Piano regionale integrato dei trasporti*.
- Report. (2017, 11 dicembre). Il pacco, la società, il futuro. Raitre. <https://www.raiplay.it/video/2017/12/Report-59d52145-eece-4e91-a133-8626044a3411.html>
- Report. (2026, 25 gennaio). Le inchieste di Sigfrido Ranucci. Raitre. <https://www.raiplay.it/video/2026/01/Report---Puntata-del-25012026-88c710c0-3b72-4198-bd2b-edc9d21eda69.html>
- Rizzi, P., Ciciotti, E., Marchettini, D., & Turci, L. (2025). *Il sistema economico piacentino: Report 2025*. Piacenza: Laboratorio di Economia Locale, Università Cattolica del Sacro Cuore.
- Rodrigue, J.-P. (2020). *The geography of transport systems*. London: Routledge.
- Russo, F., & Comi, A. (2021). New trends in urban logistics: From the urban distribution centers to the logistics hubs. *Transportation Research Procedia*, 52, 327–334.
- Sakai, T., Béziat, A., & Heitz, A. (2020). Location factors for logistics facilities. *Journal of Transport Geography*, 85, 102710.
- Scenari Immobiliari. (2023). *Rapporto 2023. Il mercato immobiliare della logistica in Europa e in Italia*. Milano: Scenari Immobiliari.
- Sheffi, Y. (2012). *Logistics clusters*. Cambridge: MIT Press.
- Unioncamere Emilia-Romagna, & Regione Emilia-Romagna (2025). *Rapporto 2025 sull'economia regionale*.
- Van den Berg, L., & Braun, E. (2017). Urban logistics and sustainable mobility: European experiences. *European Planning Studies*, 25(3), 427–445.

A. Appendice

A.1 Le caratteristiche del campione

Tabella 1A - La nazionalità dei rispondenti (continenti)

(valori assoluti e percentuali)

| | N | % |
|---------------------------|------------|------------|
| Italia | 478 | 58,9 |
| Africa centrale | 76 | 9,4 |
| Italia, prima generazione | 61 | 7,5 |
| Est Europa | 46 | 5,7 |
| Asica centrale | 44 | 5,4 |
| Sudamerica | 38 | 4,7 |
| Resto di UE | 37 | 4,6 |
| Nordafrice | 20 | 2,5 |
| Estremo Oriente | 8 | 1,0 |
| America centrale | 4 | 0,5 |
| Totale | 812 | 100 |

A.2 Le condizioni lavorative

Tabella 2A – Il numero di turni, per tipologia contrattuale

(valori percentuali)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|------------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| 1 turno diurno | 26,1% | 32,5% | 31,7% |
| 1 turno notturno | 0,0% | 1,1% | 1,0% |
| 2 turni | 67,4% | 56,1% | 57,4% |
| 3 turni | 6,5% | 10,0% | 9,6% |
| 4 turni | 0,0% | 0,3% | 0,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 3A – La tipologia contrattuale, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Tempo indeterminato | 88,7% | 85,8% | 87,7% |
| Tempo determinato | 9,4% | 11,9% | 10,3% |
| Apprendistato | 1,5% | 0,0% | 1,0% |
| Tempo indeterminato con agenzia | 0,4% | 0,7% | 0,5% |
| Tirocinante | 0,0% | 1,5% | 0,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 4A – Il regime orario di lavoro, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Tempo pieno | 94,5% | 96,9% | 95,3% |
| Part-time | 5,5% | 3,1% | 4,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 5A – Il regime orario di lavoro, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| Tempo pieno | 96,5% | 92,1% | 95,3% |
| Part-time | 3,5% | 7,9% | 4,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 6A – Il regime orario di lavoro, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Tempo pieno | 94,4% | 95,0% | 98,4% | 95,2% |
| Part-time | 5,6% | 5,0% | 1,6% | 4,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 7A – Lo stipendio netto mensile, per tipologia contrattuale

(valori percentuali)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|-----------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Fino a 500€ | 0,0% | 0,3% | 0,3% |
| 500€ - 1.000€ | 4,3% | 1,7% | 2,0% |
| 1.000€ - 1.500€ | 76,6% | 49,7% | 52,9% |
| 1.500€ - 2.000€ | 19,1% | 41,8% | 39,1% |
| Più di 2.000€ | 0,0% | 6,5% | 5,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 8A – Lo stipendio netto mensile, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-----------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Fino a 500€ | 0,4% | 0,0% | 0,0% | 0,3% |
| 500€ - 1.000€ | 2,0% | 3,8% | 0,0% | 2,0% |
| 1.000€ - 1.500€ | 71,0% | 30,0% | 12,5% | 53,1% |
| 1.500€ - 2.000€ | 25,8% | 61,3% | 64,1% | 39,3% |
| Più di 2.000€ | 0,8% | 5,0% | 23,4% | 5,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 9A – La soddisfazione del lavoro, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Molto | 13,5% | 20,2% | 15,3% |
| Abbastanza | 56,4% | 47,1% | 54,0% |
| Poco | 26,4% | 24,0% | 25,8% |
| Per nulla | 3,7% | 8,7% | 5,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Figura 1A – La quota di insoddisfatti rispetto alla vita, indagine logistica e media nazionale

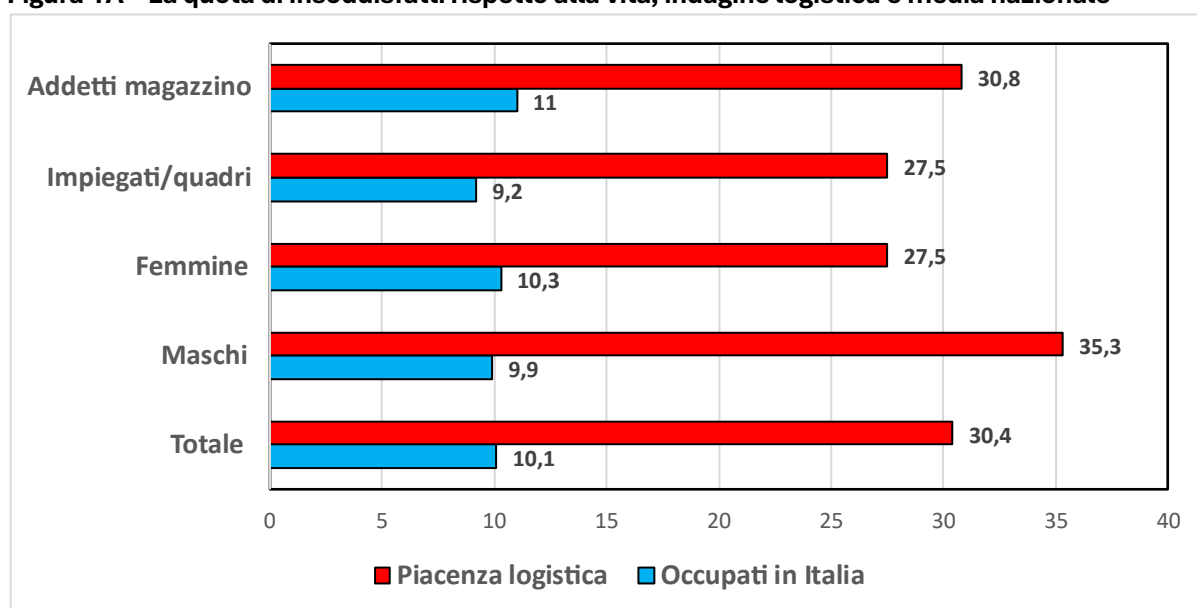


Figura 2A – La quota di insoddisfatti rispetto alle relazioni familiari, ind. logistica e media naz.

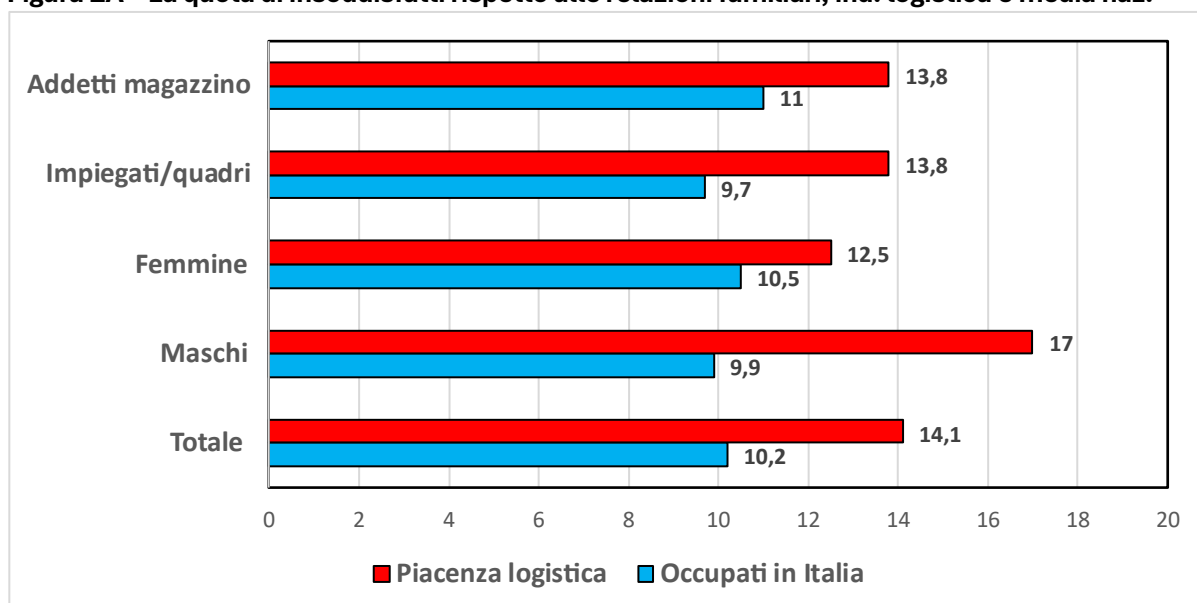


Figura 3A – La quota di insoddisfatti rispetto alla salute, indagine logistica e media nazionale

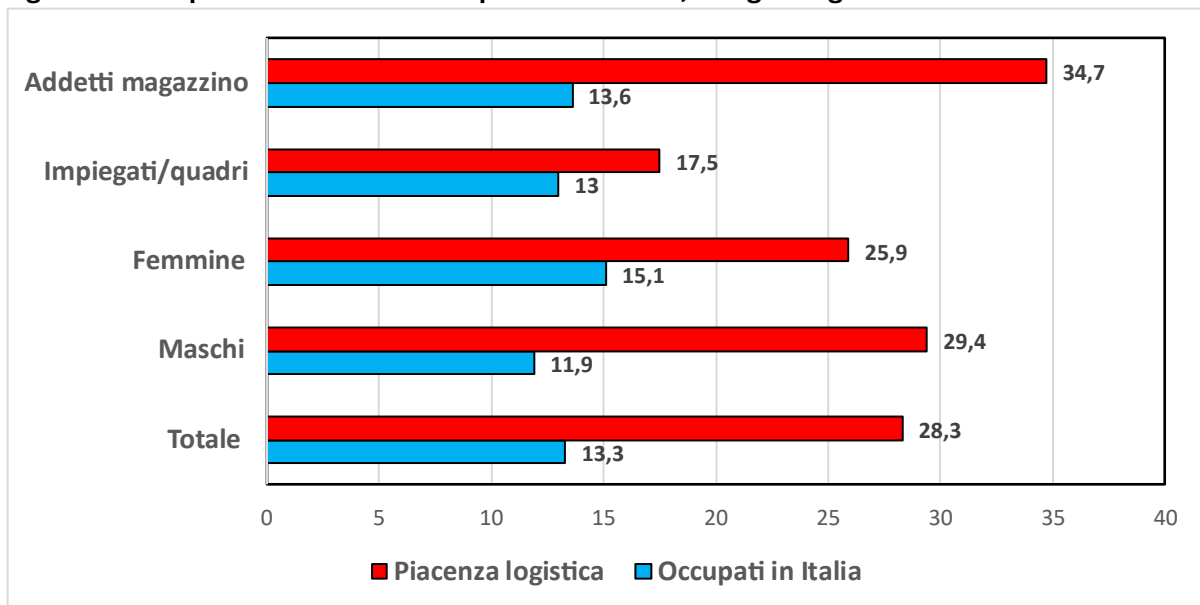


Figura 4A – La quota di insoddisfatti rispetto al tempo libero, indagine logistica e media nazionale

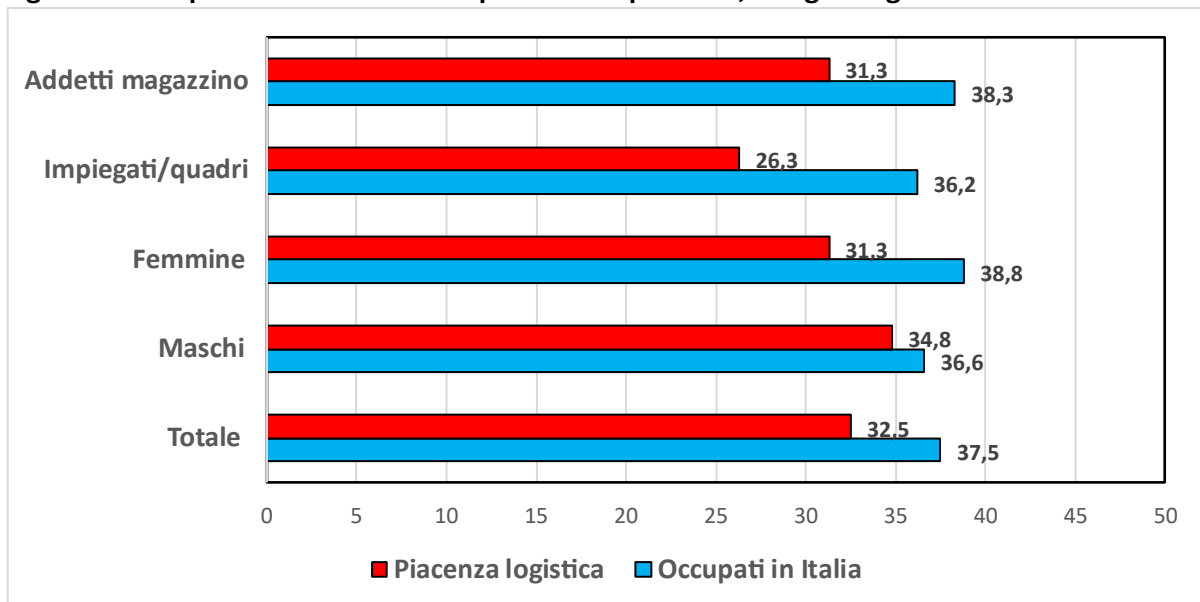


Figura 5A – La quota di insoddisfatti rispetto alla situazione economica, ind. logistica e media naz.

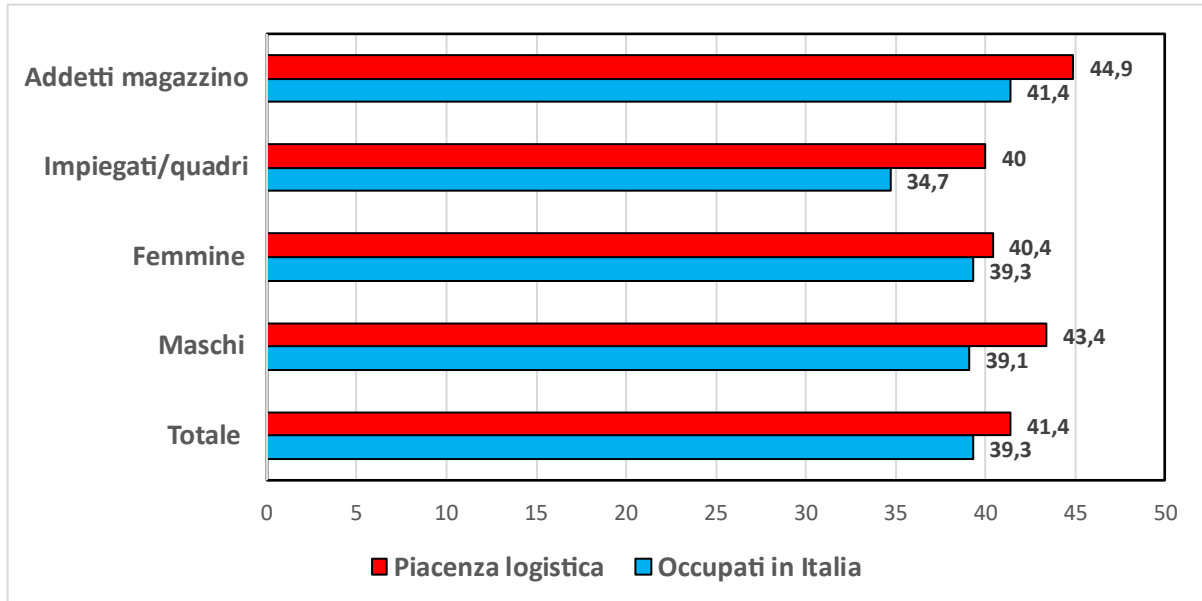


Figura 6A – La quota di insoddisfatti rispetto ai vari aspetti, indagine logistica e media nazionale

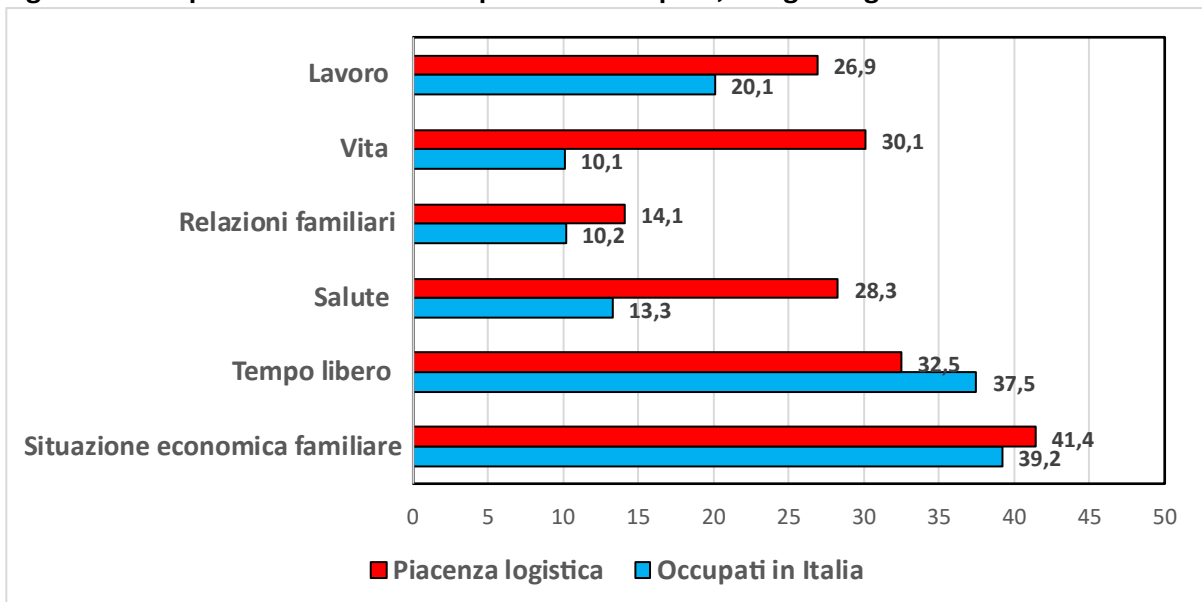


Tabella 10A – La soddisfazione riguardo ai vari aspetti del lavoro, per cittadinanza
(valori percentuali, somma di “molto” e “abbastanza”)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-----------------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Stabilità | 87,4% | 76,0% | 84,4% |
| Tipo di contratto | 82,1% | 73,8% | 79,9% |
| Rapporti con i colleghi | 76,7% | 75,5% | 76,4% |
| Flessibilità | 69,3% | 75,0% | 70,7% |
| Rapporti con i superiori | 64,7% | 70,2% | 66,2% |
| Conciliazione vita lavoro | 58,1% | 63,5% | 59,5% |
| Guadagno | 59,5% | 50,0% | 57,0% |
| Prospettive di carriera | 30,2% | 35,6% | 31,6% |
| Coerenza tra studi e lavoro | 24,1% | 42,0% | 28,7% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 11A – La soddisfazione riguardo alla stabilità del lavoro, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto | 29,7% | 34,8% | 31,4% |
| Abbastanza | 57,0% | 45,2% | 53,0% |
| Poco | 11,4% | 17,0% | 13,3% |
| Per nulla | 1,9% | 3,0% | 2,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 12A – La soddisfazione riguardo alla tipologia di contratto, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto | 25,7% | 34,3% | 28,6% |
| Abbastanza | 55,5% | 43,3% | 51,4% |
| Poco | 17,4% | 17,9% | 17,5% |
| Per nulla | 1,5% | 4,5% | 2,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 13A – La soddisfazione riguardo al guadagno, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto | 6,4% | 6,7% | 6,5% |
| Abbastanza | 50,9% | 49,6% | 50,5% |
| Poco | 38,1% | 34,8% | 37,0% |
| Per nulla | 4,5% | 8,9% | 6,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 14A – La soddisfazione riguardo alla flessibilità dell’orario di lavoro, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto | 14,4% | 21,1% | 16,7% |
| Abbastanza | 56,7% | 48,9% | 54,0% |
| Poco | 22,4% | 21,1% | 22,0% |
| Per nulla | 6,5% | 9,0% | 7,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all’indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all’indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 15A – La soddisfazione riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita privata, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto | 9,4% | 18,5% | 12,5% |
| Abbastanza | 48,3% | 44,4% | 47,0% |
| Poco | 33,2% | 25,9% | 30,8% |
| Per nulla | 9,1% | 11,1% | 9,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all’indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all’indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 16A – La soddisfazione riguardo al rapporto con i colleghi, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto | 21,6% | 34,3% | 25,9% |
| Abbastanza | 53,4% | 44,8% | 50,5% |
| Poco | 19,7% | 17,9% | 19,1% |
| Per nulla | 5,3% | 3,0% | 4,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all’indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all’indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 17A – La soddisfazione riguardo al rapporto con i superiori, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto | 19,7% | 25,9% | 21,8% |
| Abbastanza | 45,1% | 43,0% | 44,4% |
| Poco | 24,6% | 19,3% | 22,8% |
| Per nulla | 10,6% | 11,9% | 11,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all’indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all’indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 18A – La soddisfazione riguardo alla coerenza tra lavoro e studi effettuati, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto | 4,3% | 13,6% | 7,4% |
| Abbastanza | 18,6% | 26,5% | 21,3% |
| Poco | 30,6% | 28,8% | 30,0% |
| Per nulla | 46,5% | 31,1% | 41,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 19A – La soddisfazione riguardo alle prospettive di carriera, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto | 5,7% | 7,4% | 6,3% |
| Abbastanza | 22,3% | 31,1% | 25,3% |
| Poco | 40,2% | 34,8% | 38,3% |
| Per nulla | 31,8% | 26,7% | 30,1% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 20A – La soddisfazione del lavoro, per genere
(valori assoluti medi, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Soddisfazione del lavoro | 6,61 | 6,62 | 6,62 |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 21A – La soddisfazione del lavoro, per cittadinanza
(valori assoluti medi, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Soddisfazione del lavoro | 6,59 | 6,70 | 6,62 |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 22A – La soddisfazione del lavoro, per tipologia contrattuale
(valori assoluti medi, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---------------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Soddisfazione del lavoro | 7,57 | 6,49 | 6,62 |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 23A – La soddisfazione del lavoro, per ruolo
(valori assoluti medi, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Soddisfazione del lavoro | 6,30 | 7,04 | 7,20 | 6,60 |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 24A – La soddisfazione del lavoro, per genere

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 5,7% | 3,0% | 4,8% |
| Da 3 a 5 | 21,2% | 23,9% | 22,1% |
| Da 6 a 7 | 35,2% | 38,8% | 36,4% |
| Da 8 a 10 | 37,9% | 34,3% | 36,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 25A – La soddisfazione del lavoro, per cittadinanza

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 4,7% | 4,9% | 4,8% |
| Da 3 a 5 | 21,6% | 23,5% | 22,1% |
| Da 6 a 7 | 37,5% | 33,3% | 36,4% |
| Da 8 a 10 | 36,1% | 38,2% | 36,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 26A – La soddisfazione del lavoro, per tipologia contrattuale

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 0,0% | 5,4% | 4,8% |
| Da 3 a 5 | 12,8% | 23,1% | 21,9% |
| Da 6 a 7 | 34,0% | 36,9% | 36,5% |
| Da 8 a 10 | 53,2% | 34,6% | 36,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 27A – La soddisfazione del lavoro, per ruolo

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 6,9% | 2,5% | 0,0% | 4,9% |
| Da 3 a 5 | 25,2% | 15,0% | 21,9% | 22,6% |
| Da 6 a 7 | 38,2% | 35,0% | 29,7% | 36,2% |
| Da 8 a 10 | 29,7% | 47,5% | 48,4% | 36,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

A.3 Le condizioni abitative

Tabella 28A – La soddisfazione rispetto alle attuali condizioni abitative, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|-----------------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto insoddisfatto/a | 17,6% | 16,1% | 17,1% |
| Insoddisfatto/a | 27,1% | 15,8% | 23,2% |
| Neutro | 22,3% | 22,2% | 22,3% |
| Soddisfatto/a | 22,3% | 31,5% | 25,5% |
| Molto soddisfatto/a | 10,7% | 14,3% | 12,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 29A – La soddisfazione rispetto alle attuali condizioni abitative, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Molto insoddisfatto/a | 15,4% | 15,2% | 31,3% | 16,6% |
| Insoddisfatto/a | 20,6% | 20,9% | 53,1% | 23,3% |
| Neutro | 23,6% | 20,9% | 15,6% | 22,4% |
| Soddisfatto/a | 27,2% | 31,0% | 0,0% | 25,8% |
| Molto soddisfatto/a | 13,3% | 12,0% | 0,0% | 11,9% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 30A – La situazione abitativa, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|--------------------|----------------|----------------|---------------|
| Proprietario/a | 60,2% | 40,5% | 49,9% |
| Affittuario/a | 37,0% | 55,5% | 46,7% |
| Altro | 2,9% | 1,7% | 2,2% |
| Ospite in alloggio | 0,0% | 2,4% | 1,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 31A – La situazione abitativa, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|--------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Proprietario/a | 45,8% | 52,2% | 79,7% | 49,8% |
| Affittuario/a | 50,7% | 44,7% | 15,6% | 46,7% |
| Altro | 1,7% | 3,1% | 4,7% | 2,2% |
| Ospite in alloggio | 1,7% | 0,0% | 0,0% | 1,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 32A – Il livello di difficoltà della ricerca della situazione abitativa, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|-----------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto semplice | 15,5% | 11,1% | 13,2% |
| Semplice | 14,4% | 9,7% | 11,9% |
| Nella norma | 31,5% | 29,5% | 30,5% |
| Difficile | 16,3% | 16,7% | 16,5% |
| Molto difficile | 22,4% | 32,9% | 27,9% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 33A – Il livello di difficoltà della ricerca della situazione abitativa, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-----------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Molto semplice | 14,0% | 10,8% | 9,4% | 13,0% |
| Semplice | 9,8% | 18,2% | 18,8% | 12,1% |
| Nella norma | 29,6% | 36,5% | 25,0% | 30,5% |
| Difficile | 16,6% | 16,9% | 14,1% | 16,5% |
| Molto difficile | 29,9% | 17,6% | 32,8% | 27,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 34A – Il tempo richiesto per la ricerca della casa, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|-----------------|----------------|----------------|---------------|
| Meno di un mese | 25,7% | 19,3% | 22,3% |
| Un mese | 8,2% | 7,8% | 8,0% |
| Tre mesi | 16,4% | 13,2% | 14,7% |
| Più di tre mesi | 49,7% | 59,8% | 55,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 35A – Il tempo richiesto per la ricerca della casa, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-----------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Meno di un mese | 20,5% | 25,9% | 27,4% | 22,0% |
| Un mese | 8,0% | 7,5% | 9,7% | 8,0% |
| Tre mesi | 13,5% | 17,0% | 19,4% | 14,7% |
| Più di tre mesi | 58,0% | 49,7% | 43,5% | 55,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 36A – Chi ha fornito assistenza per la ricerca dell’attuale abitazione, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Parenti / amici | 74,3% | 72,4% | 73,2% |
| Agenzia immobiliare | 14,9% | 10,0% | 12,0% |
| Nessuno | 6,4% | 7,1% | 6,8% |
| Servizi sociali | 1,6% | 5,4% | 3,8% |
| Associazioni/volontariato | 0,8% | 2,8% | 2,0% |
| Annunci su Internet | 0,8% | 1,7% | 1,3% |
| Altro | 1,2% | 0,6% | 0,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 37A – Chi ha fornito assistenza per la ricerca dell’attuale abitazione, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Parenti / amici | 71,4% | 76,2% | 73,3% |
| Agenzia immobiliare | 13,5% | 9,6% | 11,9% |
| Nessuno | 8,8% | 3,8% | 6,8% |
| Servizi sociali | 3,3% | 4,6% | 3,8% |
| Associazioni/volontariato | 0,8% | 3,8% | 2,0% |
| Annunci su Internet | 2,2% | 0,0% | 1,3% |
| Altro | 0,0% | 2,1% | 0,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 38A – La percentuale dello stipendio destinata ad affitto o mutuo, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Fino a 20% | 12,7% | 7,3% | 9,8% |
| Da 20% a 30% | 40,3% | 54,1% | 47,6% |
| Da 30% a 50% | 26,7% | 12,3% | 19,0% |
| 50% e oltre | 20,3% | 26,3% | 23,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 39A – La percentuale dello stipendio destinata ad affitto o mutuo, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Fino a 20% | 7,5% | 8,7% | 32,1% | 9,7% |
| Da 20% a 30% | 49,4% | 50,4% | 30,4% | 48,0% |
| Da 30% a 50% | 17,1% | 19,1% | 32,1% | 18,7% |
| 50% e oltre | 26,0% | 21,7% | 5,4% | 23,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 40A – La difficoltà nel reperire risorse per l’affitto, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|--------------------|----------------|----------------|---------------|
| Nessuna difficoltà | 30,2% | 24,5% | 27,0% |
| Neutro | 28,7% | 23,3% | 25,6% |
| Difficile | 16,7% | 19,7% | 18,4% |
| Molto difficile | 24,4% | 32,5% | 29,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 41A – La difficoltà nel reperire risorse per l’affitto, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|--------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Nessuna difficoltà | 24,6% | 39,2% | 23,3% | 26,9% |
| Neutro | 25,1% | 27,8% | 30,2% | 25,9% |
| Difficile | 19,7% | 14,4% | 11,6% | 18,3% |
| Molto difficile | 30,6% | 18,6% | 34,9% | 28,9% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 42A – La difficoltà nel reperire risorse per il mutuo, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|--------------------|----------------|----------------|---------------|
| Nessuna difficoltà | 40,1% | 27,2% | 33,2% |
| Neutro | 26,9% | 29,1% | 28,1% |
| Difficile | 12,5% | 15,9% | 14,4% |
| Molto difficile | 20,4% | 27,8% | 24,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 43A – La difficoltà nel reperire risorse per il mutuo, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|--------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Nessuna difficoltà | 31,7% | 38,6% | 33,9% | 33,1% |
| Neutro | 28,3% | 26,7% | 28,6% | 28,1% |
| Difficile | 13,9% | 17,8% | 12,5% | 14,5% |
| Molto difficile | 26,1% | 16,8% | 25,0% | 24,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 44A – Le principali preoccupazioni riguardo all’attuale situazione abitativa
(valori percentuali)

| | N | % |
|---|------------|-------------|
| Costi dell'abitare | 76 | 23,2% |
| Spazio e adeguatezza dell'alloggio | 48 | 14,7% |
| Mutuo | 42 | 12,8% |
| Condizioni dell'abitazione | 38 | 11,6% |
| Autonomia / proprietà / ricerca casa | 37 | 11,3% |
| Contesto abitativo e quartiere | 26 | 8,0% |
| Stabilità abitativa / contratto | 16 | 4,9% |
| Distanza / localizzazione / accessibilità | 11 | 3,4% |
| Altro | 33 | 10,1% |
| Totale | 327 | 100% |

Tabella 45A – Chi ha aiutato per prestito/anticipo per acquisto casa o affitto, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---|-----------------|------------------|---------------|
| Non ho questa esigenza | 59,9% | 51,0% | 57,5% |
| Parenti/amici | 31,7% | 32,3% | 31,9% |
| Banca o broker | 4,4% | 5,2% | 4,6% |
| Nessuno | 2,0% | 2,1% | 2,0% |
| Associazioni terzo settore / Volontari | 0,4% | 4,2% | 1,4% |
| Azienda per cui lavoro | 0,0% | 5,2% | 1,4% |
| Agenzia immobiliare | 0,8% | 0,0% | 0,6% |
| Servizi sociali del Comune di residenza | 0,8% | 0,0% | 0,6% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 46A – Chi ha aiutato per prestito/anticipo per acquisto casa o affitto, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Non ho questa esigenza | 58,0% | 60,3% | 58,6% | 58,5% |
| Parenti/amici | 32,9% | 25,4% | 32,8% | 31,5% |
| Banca o broker | 3,2% | 11,1% | 3,4% | 4,7% |
| Nessuno | 2,7% | 1,6% | 0,0% | 2,1% |
| Associazioni terzo settore / Volontari | 1,8% | 0,0% | 1,7% | 1,5% |
| Azienda per cui lavoro | 0,5% | 1,6% | 3,4% | 1,2% |
| Agenzia immobiliare | 0,5% | 0,0% | 0,0% | 0,3% |
| Servizi sociali del Comune di residenza | 0,5% | 0,0% | 0,0% | 0,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 47A – Chi ha aiutato per prestito/anticipo per acquisto casa o affitto, per polo logistico
(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|---|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| Non ho questa esigenza | 50,7% | 59,4% | 58,8% | 57,6% |
| Parenti/amici | 33,3% | 31,6% | 32,4% | 32,0% |
| Banca o broker | 4,3% | 4,9% | 2,9% | 4,6% |
| Nessuno | 2,9% | 2,0% | 0,0% | 2,0% |
| Associazioni terzo settore / Volontari | 4,3% | 0,8% | 0,0% | 1,4% |
| Azienda per cui lavoro | 2,9% | 0,4% | 5,9% | 1,4% |
| Agenzia immobiliare | 1,4% | 0,4% | 0,0% | 0,6% |
| Servizi sociali del Comune di residenza | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 48A – Bisogno di aiuto per ricevere prestito in banca, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Sì | 28,2% | 47,4% | 35,2% |
| No | 62,1% | 40,9% | 54,4% |
| Indifferente | 9,6% | 11,7% | 10,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 49A – Bisogno di aiuto per ricevere prestito in banca, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Sì | 37,5% | 30,4% | 27,9% | 35,4% |
| No | 51,0% | 58,5% | 72,1% | 54,1% |
| Indifferente | 11,5% | 11,1% | 0,0% | 10,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 50A – Bisogno di aiuto per ricevere prestito in banca, per polo logistico
(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|---------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| Sì | 36,2% | 34,3% | 25,0% | 35,1% |
| No | 46,6% | 65,7% | 75,0% | 54,5% |
| Indifferente | 17,2% | 0,0% | 0,0% | 10,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

A.4 L'utilizzo dei servizi e il welfare

Tabella 51A – Il numero di persone che convivono col rispondente, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-----------------|-----------------|------------------|---------------|
| Nessuno | 19,1% | 16,1% | 18,1% |
| 1 persona | 31,3% | 13,6% | 25,1% |
| 2 persone | 21,0% | 21,8% | 21,3% |
| 3 o più persone | 28,6% | 48,6% | 35,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 52A – Il numero di persone che convivono col rispondente, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-----------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Nessuno | 17,5% | 20,8% | 17,2% | 18,1% |
| 1 persona | 22,6% | 33,3% | 23,4% | 24,8% |
| 2 persone | 21,0% | 19,5% | 28,1% | 21,3% |
| 3 o più persone | 38,9% | 26,4% | 31,3% | 35,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 53A – Il numero di persone che convivono col rispondente, per polo logistico

(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|-----------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------------|
| Nessuno | 18,3% | 18,3% | 13,9% | 18,1% |
| 1 persona | 23,0% | 27,2% | 33,3% | 24,9% |
| 2 persone | 20,8% | 22,2% | 22,2% | 21,3% |
| 3 o più persone | 37,9% | 32,3% | 30,6% | 35,6% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 54A – I figli conviventi, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|--------------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Ha figli conviventi | 47,4% | 40,2% | 43,6% |
| Media numero figli conviventi | 0,80 | 0,95 | 0,88 |
| Ha figli conviventi di 0-3 anni | 17,2% | 24,5% | 21,1% |
| Ha figli conviventi di 4-6 anni | 13,7% | 15,5% | 14,7% |
| Ha figli conviventi di 7-12 anni | 23,0% | 24,5% | 23,8% |
| Ha figli conviventi di 12-17 anni | 23,8% | 18,6% | 21,1% |
| Ha figli conviventi di 18 anni e più | 22,3% | 16,9% | 19,4% |

Tabella 55A – I figli conviventi, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|--------------------------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Ha figli conviventi | 39,9% | 49,8% | 43,3% |
| Media numero figli conviventi | 0,74 | 1,11 | 0,87 |
| Ha figli conviventi di 0-3 anni | 16,2% | 27,3% | 21,1% |
| Ha figli conviventi di 4-6 anni | 12,7% | 17,2% | 14,7% |
| Ha figli conviventi di 7-12 anni | 23,1% | 24,8% | 23,8% |
| Ha figli conviventi di 12-17 anni | 25,6% | 15,1% | 21,1% |
| Ha figli conviventi di 18 anni e più | 22,4% | 15,5% | 19,4% |

Tabella 56A – I figli conviventi, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|--------------------------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Ha figli conviventi | 46,3% | 29,6% | 51,6% | 43,4% |
| Media numero figli conviventi | 0,96 | 0,57 | 0,91 | 0,88 |
| Ha figli conviventi di 0-3 anni | 22,9% | 17,9% | 8,5% | 21,0% |
| Ha figli conviventi di 4-6 anni | 14,5% | 11,9% | 21,3% | 14,8% |
| Ha figli conviventi di 7-12 anni | 24,1% | 20,9% | 27,7% | 24,0% |
| Ha figli conviventi di 12-17 anni | 19,6% | 25,4% | 25,5% | 20,8% |
| Ha figli conviventi di 18 anni e più | 18,9% | 23,9% | 17,0% | 19,4% |

Tabella 57A – I figli conviventi, per polo logistico

(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|--------------------------------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------------|
| Ha figli conviventi | 40,8% | 48,6% | 41,7% | 43,5% |
| Media numero figli conviventi | 0,93 | 0,79 | 0,75 | 0,87 |
| Ha figli conviventi di 0-3 anni | 23,0% | 18,8% | 13,0% | 21,1% |
| Ha figli conviventi di 4-6 anni | 15,1% | 14,1% | 13,0% | 14,7% |
| Ha figli conviventi di 7-12 anni | 26,0% | 20,3% | 21,7% | 23,8% |
| Ha figli conviventi di 12-17 anni | 18,7% | 25,0% | 21,7% | 21,1% |
| Ha figli conviventi di 18 anni e più | 17,2% | 21,9% | 30,4% | 19,4% |

Tabella 58A – I familiari conviventi anziani, disabili, che richiedono assistenza, per cittadinanza

(valori percentuali su chi ha familiari conviventi)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-----------------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Anziani | 40,95% | 50,00% | 44,69% |
| Disabili | 32,38% | 21,62% | 27,93% |
| Hanno bisogno di assistenza | 20,95% | 22,97% | 21,79% |
| Anziani; disabili | 5,71% | 5,41% | 5,59% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 59A – I familiari conviventi anziani, disabili, che richiedono assistenza, per ruolo
(valori percentuali su chi ha familiari conviventi)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-----------------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Anziani | 44,3% | 60,0% | 30,0% | 45,7% |
| Disabili | 32,1% | 12,0% | 10,0% | 28,0% |
| Hanno bisogno di assistenza | 18,6% | 24,0% | 40,0% | 20,6% |
| Anziani; disabili | 1,8% | 1,1% | 20,0% | 2,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 60A – I familiari conviventi anziani, disabili, che richiedono assistenza, per polo logistico
(valori percentuali su chi ha familiari conviventi)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|-----------------------------|-----------------|---------------------------|--------------|---------------|
| Anziani | 44,44% | 44,29% | 62,50% | 45,20% |
| Disabili | 30,30% | 25,71% | 25,00% | 28,25% |
| Hanno bisogno di assistenza | 24,24% | 18,57% | 12,50% | 21,47% |
| Anziani; disabili | 1,01% | 11,43% | 0,00% | 5,08% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 61A – Le rimesse, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Non invio denaro | 94,2% | 41,2% | 75,5% |
| Fino al 30% | 1,5% | 16,7% | 6,9% |
| 31% - 50% | 4,3% | 31,5% | 13,9% |
| Oltre il 50% | 0,0% | 10,6% | 3,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 62A – Le rimesse, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Non invio denaro | 71,1% | 87,3% | 84,1% | 75,4% |
| Fino al 30% | 7,2% | 4,8% | 9,1% | 6,8% |
| 31% - 50% | 17,4% | 4,8% | 6,8% | 14,0% |
| Oltre il 50% | 4,4% | 3,2% | 0,0% | 3,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 63A – Le rimesse, per polo logistico

(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|------------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| Non invio denaro | 71,2% | 83,3% | 69,6% | 75,6% |
| Fino al 30% | 3,8% | 9,5% | 30,4% | 6,9% |
| 31% - 50% | 19,7% | 5,4% | 0,0% | 13,8% |
| Oltre il 50% | 5,2% | 1,8% | 0,0% | 3,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 64A – Il giudizio rispetto al tempo dedicato alla famiglia, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Insufficiente | 38,0% | 40,5% | 38,9% |
| Neutro | 18,1% | 15,3% | 17,1% |
| Sufficiente | 43,9% | 44,3% | 44,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 65A – Il giudizio rispetto al tempo dedicato alla famiglia, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Insufficiente | 37,6% | 42,3% | 46,0% | 39,2% |
| Neutro | 14,4% | 21,2% | 27,0% | 16,7% |
| Sufficiente | 48,0% | 36,5% | 27,0% | 44,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 66A – Il giudizio rispetto al tempo dedicato alla famiglia, per polo logistico

(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|---------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| Insufficiente | 44,3% | 33,1% | 15,2% | 38,9% |
| Neutro | 6,0% | 32,7% | 36,4% | 17,1% |
| Sufficiente | 49,7% | 34,2% | 48,5% | 43,9% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 67A – “Hai un gruppo di amici/conoscenti che frequenti abitualmente?”, per genere

(valori percentuali su chi ha familiari conviventi)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Sì | 62,0% | 54,4% | 58,1% |
| No | 13,2% | 22,3% | 17,9% |
| Raramente esco o frequento pers. della mia età | 24,3% | 17,5% | 20,8% |
| Non è un mio problema | 0,5% | 5,8% | 3,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 68A – “Hai un gruppo di amici/conoscenti che frequenti abitualmente?”, per cittadinanza
(valori percentuali su chi ha familiari conviventi)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Sì | 63,5% | 47,4% | 57,9% |
| No | 11,8% | 29,0% | 17,8% |
| Raramente esco o frequento pers. della mia età | 22,7% | 17,6% | 20,9% |
| Non è un mio problema | 2,0% | 5,9% | 3,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 69A – “Hai un gruppo di amici/conoscenti che frequenti abitualmente?”, per ruolo
(valori percentuali su chi ha familiari conviventi)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|--|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Sì | 55,1% | 66,4% | 62,3% | 57,9% |
| No | 21,8% | 8,1% | 8,2% | 18,0% |
| Raramente esco o frequento pers. della mia età | 18,7% | 24,2% | 29,5% | 20,7% |
| Non è un mio problema | 4,3% | 1,3% | 0,0% | 3,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 70A – “Hai un gruppo di amici/conoscenti che frequenti abitualmente?”, per polo logistico

(valori percentuali su chi ha familiari conviventi)

| | Piacenza | C. S. Giovanni | Altri | Totale |
|--|-------------|----------------|-------------|-------------|
| Sì | 55,7% | 61,6% | 61,3% | 58,0% |
| No | 20,6% | 13,0% | 16,1% | 17,7% |
| Raramente esco o frequento pers. della mia età | 18,1% | 25,4% | 22,6% | 20,9% |
| Non è un mio problema | 5,6% | 0,0% | 0,0% | 3,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 71A – I figli che frequentano scuola materna / asili pubblici, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Sì | 30,7% | 43,9% | 36,3% |
| No | 69,3% | 56,1% | 63,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 72A – I figli che frequentano scuola materna / asili pubblici, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Sì | 37,9% | 27,8% | 35,0% | 36,4% |
| No | 62,1% | 72,2% | 65,0% | 63,6% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 73A – I figli che frequentano scuola materna / asili pubblici, per polo logistico
(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|---------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| Sì | 40,1% | 32,0% | 18,2% | 36,2% |
| No | 59,9% | 68,0% | 81,8% | 63,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 74A – L'incidenza di scuola materna / asilo sullo stipendio, per genere
(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|--|---------|---------|--------|
| Percentuale su 77 risposte positive | 34,5% | 29,9% | 32,6% |

Tabella 75A – L'incidenza di scuola materna / asilo sullo stipendio, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|--|----------|-----------|--------|
| Percentuale su 56 risposte positive | 29,7% | 37,0% | 32,6% |

Tabella 76A – L'incidenza di scuola materna / asilo sullo stipendio, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|--|----------------|-----------|--------------|--------|
| Percentuale su 76 risposte positive | 36,7% | 16,4% | 25,3% | 32,9% |

Tabella 77A – L'incidenza di scuola materna / asilo sullo stipendio, per polo logistico
(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|--|----------|--------------------|-------|--------|
| Percentuale su 77 risposte positive | 30,8% | 35,9% | 13,1% | 32,6% |

Tabella 78A – La conoscenza dei servizi del Comune, per cittadinanza
(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Sì | 43,9% | 40,4% | 42,6% |
| No | 56,1% | 59,6% | 57,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 79A – La conoscenza dei servizi del Comune, per ruolo
(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Sì | 41,1% | 43,8% | 51,6% | 42,5% |
| No | 58,9% | 56,2% | 48,4% | 57,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 80A – La conoscenza dei servizi del Comune, per polo logistico

(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|---------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| Sì | 35,2% | 53,6% | 57,1% | 42,6% |
| No | 64,8% | 46,4% | 42,9% | 57,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 81A – La soddisfazione rispetto ai servizi pubblici per la famiglia, per cittadinanza

(valori percentuali)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Molto insoddisfatto/a | 5,8% | 11,5% | 8,2% |
| Insoddisfatto/a | 13,0% | 11,1% | 12,2% |
| Neutro | 50,0% | 43,8% | 47,4% |
| Soddisfatto/a | 16,2% | 17,7% | 16,9% |
| Molto soddisfatto/a | 14,9% | 15,9% | 15,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 82A – La soddisfazione rispetto ai servizi pubblici per la famiglia, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-----------------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Molto insoddisfatto/a | 8,4% | 6,0% | 10,0% | 8,1% |
| Insoddisfatto/a | 12,8% | 14,5% | 2,5% | 12,3% |
| Neutro | 47,9% | 49,4% | 42,5% | 47,7% |
| Soddisfatto/a | 15,3% | 19,3% | 27,5% | 16,9% |
| Molto soddisfatto/a | 15,6% | 10,8% | 17,5% | 15,0% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 83A – La soddisfazione rispetto ai servizi pubblici per la famiglia, per polo logistico

(valori percentuali)

| | Piacenza | Castel S. Giovanni | Altri | Totale |
|-----------------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| Molto insoddisfatto/a | 9,0% | 7,2% | 4,8% | 8,3% |
| Insoddisfatto/a | 11,6% | 13,2% | 14,3% | 12,2% |
| Neutro | 54,8% | 34,1% | 33,3% | 47,5% |
| Soddisfatto/a | 13,6% | 22,8% | 23,8% | 16,9% |
| Molto soddisfatto/a | 11,0% | 22,8% | 23,8% | 15,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 84A – Servizi offerti dalle aziende, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---|----------------|----------------|---------------|
| Buoni pasto | 92,8% | 88,1% | 91,2% |
| Assicurazione integrativa infortuni | 31,0% | 37,3% | 33,2% |
| Contributi spese culturali e sportive | 25,9% | 27,1% | 26,3% |
| Contributi formazione professionale | 19,9% | 32,1% | 24,1% |
| Pensione integrativa | 19,4% | 28,6% | 22,5% |
| Orari specifici per cura dei figli | 17,2% | 27,1% | 20,6% |
| Convenzioni palestre | 16,5% | 22,2% | 18,4% |
| Orari specifici per cura dei genitori / parenti | 14,7% | 21,8% | 17,1% |
| Convenzioni asili / scuole materne | 5,4% | 13,4% | 8,1% |
| Area attività fisica | 1,2% | 7,4% | 3,3% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 85A – Servizi offerti dalle aziende, per tipologia contrattuale

(valori percentuali)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Buoni pasto | 93,6% | 90,9% | 91,2% |
| Assicurazione integrativa infortuni | 17,0% | 35,4% | 33,2% |
| Contributi spese culturali e sportive | 14,9% | 27,9% | 26,3% |
| Contributi formazione professionale | 17,0% | 25,1% | 24,1% |
| Pensione integrativa | 19,1% | 23,0% | 22,6% |
| Orari specifici per cura dei figli | 19,1% | 20,8% | 20,6% |
| Convenzioni palestre | 13,0% | 19,2% | 18,5% |
| Orari specifici per cura dei genitori / parenti | 19,1% | 16,9% | 17,1% |
| Convenzioni asili / scuole materne | 6,4% | 8,4% | 8,1% |
| Area attività fisica | 8,5% | 2,6% | 3,3% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

A.5 Mobilità

Tabella 86A - Il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| Meno di 15 minuti | 33,1% | 24,0% | 28,4% |
| 15-30 minuti | 46,6% | 49,8% | 48,3% |
| 30-45 minuti | 12,5% | 19,3% | 16,0% |
| Oltre 45 minuti | 7,8% | 6,9% | 7,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 87A - Il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-------------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Meno di 15 minuti | 28,6% | 27,0% | 31,3% | 28,5% |
| 15-30 minuti | 48,8% | 50,9% | 37,5% | 48,3% |
| 30-45 minuti | 16,5% | 12,6% | 18,8% | 15,9% |
| Oltre 45 minuti | 6,1% | 9,4% | 12,5% | 7,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 88A - Il mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Auto privata | 91,1% | 72,7% | 81,5% |
| Auto di altri in condivisione | 6,0% | 5,9% | 6,0% |
| Bicicletta di proprietà | 0,0% | 10,9% | 5,7% |
| Autobus di linea | 1,6% | 5,2% | 3,5% |
| Soluzioni di sharing mobility | 0,5% | 1,7% | 1,1% |
| Altro | 0,8% | 3,6% | 2,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 89A - Il mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-------------------------------|----------------|-------------|--------------|-------------|
| Auto privata | 76,6% | 93,7% | 93,8% | 81,4% |
| Auto di altri in condivisione | 7,6% | 2,5% | 1,6% | 6,1% |
| Bicicletta di proprietà | 7,3% | 1,9% | 0,0% | 5,6% |
| Autobus di linea | 4,3% | 1,9% | 0,0% | 3,5% |
| Soluzioni di sharing mobility | 1,6% | 0,0% | 0,0% | 1,1% |
| Altro | 2,6% | 0,0% | 4,7% | 2,2% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tabella 90A - La soddisfazione rispetto al mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per genere

(valori percentuali)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|-----------------------|----------------|----------------|---------------|
| Molto insoddisfatto/a | 24,0% | 11,6% | 17,5% |
| Insoddisfatto/a | 21,9% | 15,2% | 18,4% |
| Neutro | 28,1% | 28,4% | 28,3% |
| Soddisfatto/a | 16,4% | 31,8% | 24,4% |
| Molto soddisfatto/a | 9,6% | 13,0% | 11,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Tabella 91A - La soddisfazione rispetto al mezzo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, per ruolo

(valori percentuali)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|-----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Molto insoddisfatto/a | 15,7% | 18,2% | 28,1% | 17,2% |
| Insoddisfatto/a | 16,3% | 21,4% | 29,7% | 18,4% |
| Neutro | 28,5% | 29,6% | 25,0% | 28,5% |
| Soddisfatto/a | 27,7% | 18,9% | 10,9% | 24,6% |
| Molto soddisfatto/a | 11,8% | 11,9% | 6,3% | 11,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

A.6 Il benessere e la soddisfazione nella vita

Tabella 92A – La soddisfazione media riguardo ai vari aspetti, per genere

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|----------------------|----------------|----------------|---------------|
| Relazioni familiari | 7,80 | 7,56 | 7,72 |
| Salute | 6,47 | 6,84 | 6,60 |
| Tempo libero | 6,36 | 6,28 | 6,34 |
| Vita | 6,37 | 6,17 | 6,31 |
| Situazione economica | 5,82 | 5,60 | 5,74 |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 93A – La soddisfazione media riguardo ai vari aspetti, per cittadinanza

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|----------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Relazioni familiari | 7,64 | 7,93 | 7,72 |
| Salute | 6,61 | 6,54 | 6,60 |
| Tempo libero | 6,24 | 6,60 | 6,34 |
| Vita | 6,24 | 6,50 | 6,31 |
| Situazione economica | 5,83 | 5,50 | 5,74 |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 94A – La soddisfazione riguardo alla vita, per genere

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 4,9% | 6,7% | 5,5% |
| Da 3 a 5 | 22,6% | 28,4% | 24,6% |
| Da 6 a 7 | 45,7% | 36,6% | 42,6% |
| Da 8 a 10 | 26,8% | 28,4% | 27,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine **comunale 2024 (n = 410)**.

Tabella 95A – La soddisfazione riguardo alla vita, per cittadinanza

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 5,1% | 6,8% | 5,5% |
| Da 3 a 5 | 24,7% | 24,3% | 24,6% |
| Da 6 a 7 | 45,6% | 34,0% | 42,6% |
| Da 8 a 10 | 24,7% | 35,0% | 27,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine **comunale 2024 (n = 410)**.

Tabella 96A – La soddisfazione riguardo alla vita, per tipologia contrattuale

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 6,4% | 5,4% | 5,5% |
| Da 3 a 5 | 10,6% | 26,2% | 24,4% |
| Da 6 a 7 | 46,8% | 42,2% | 42,7% |
| Da 8 a 10 | 36,2% | 26,2% | 27,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine **comunale 2024 (n = 410)**.**Tabella 97A – La soddisfazione riguardo alla vita, per ruolo**

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 7,3% | 5,0% | 0,0% | 5,6% |
| Da 3 a 5 | 23,5% | 22,5% | 31,3% | 24,6% |
| Da 6 a 7 | 44,5% | 37,5% | 39,1% | 42,2% |
| Da 8 a 10 | 24,7% | 35,0% | 29,7% | 27,6% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine **comunale 2024 (n = 410)**.**Tabella 98A – La soddisfazione riguardo alla salute, per genere**

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 6,8% | 2,2% | 5,3% |
| Da 3 a 5 | 22,6% | 23,7% | 23,0% |
| Da 6 a 7 | 37,0% | 35,6% | 36,5% |
| Da 8 a 10 | 33,6% | 38,5% | 35,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 99A – La soddisfazione riguardo alla salute, per cittadinanza

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 4,4% | 7,7% | 5,3% |
| Da 3 a 5 | 22,6% | 24,0% | 23,0% |
| Da 6 a 7 | 38,5% | 30,8% | 36,5% |
| Da 8 a 10 | 34,5% | 37,5% | 35,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 100A – La soddisfazione riguardo alla salute, per tipologia contrattuale

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 0,0% | 6,0% | 5,3% |
| Da 3 a 5 | 14,9% | 23,9% | 22,8% |
| Da 6 a 7 | 23,4% | 38,4% | 36,6% |
| Da 8 a 10 | 61,7% | 31,8% | 35,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine **comunale 2024 (n = 410)**.**Tabella 101A – La soddisfazione riguardo alla salute, per ruolo**

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 7,3% | 3,8% | 0,0% | 5,4% |
| Da 3 a 5 | 27,4% | 13,8% | 15,6% | 22,7% |
| Da 6 a 7 | 35,5% | 28,8% | 48,4% | 36,2% |
| Da 8 a 10 | 29,8% | 53,8% | 35,9% | 35,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine **comunale 2024 (n = 410)**.**Tabella 102A – La soddisfazione riguardo alle relazioni familiari, per genere**

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 1,5% | 2,2% | 1,8% |
| Da 3 a 5 | 11,0% | 14,8% | 12,3% |
| Da 6 a 7 | 22,7% | 30,4% | 25,3% |
| Da 8 a 10 | 64,8% | 52,6% | 60,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine **comunale 2024 (n = 410)**.**Tabella 103A – La soddisfazione riguardo alle relazioni familiari, per cittadinanza**

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 1,0% | 3,8% | 1,8% |
| Da 3 a 5 | 12,9% | 10,6% | 12,3% |
| Da 6 a 7 | 27,8% | 18,3% | 25,3% |
| Da 8 a 10 | 58,3% | 67,3% | 60,7% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 104A – La soddisfazione riguardo alle relazioni familiari, per tipologia contrattuale
(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 0,0% | 2,0% | 1,8% |
| Da 3 a 5 | 4,3% | 13,4% | 12,3% |
| Da 6 a 7 | 34,0% | 23,9% | 25,1% |
| Da 8 a 10 | 61,7% | 60,7% | 60,8% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine **comunale 2024 (n = 410)**.

Tabella 105A – La soddisfazione riguardo alle relazioni familiari, per ruolo
(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 2,4% | 0,0% | 1,6% | 1,8% |
| Da 3 a 5 | 11,3% | 13,8% | 12,5% | 12,0% |
| Da 6 a 7 | 24,7% | 23,8% | 31,3% | 25,6% |
| Da 8 a 10 | 61,5% | 62,5% | 54,7% | 60,6% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 106A – La soddisfazione riguardo al tempo libero, per genere
(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 7,2% | 3,0% | 5,8% |
| Da 3 a 5 | 24,2% | 31,9% | 26,8% |
| Da 6 a 7 | 35,8% | 39,3% | 37,0% |
| Da 8 a 10 | 32,8% | 25,9% | 30,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 107A – La soddisfazione riguardo al tempo libero, per cittadinanza
(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 6,4% | 3,8% | 5,8% |
| Da 3 a 5 | 25,7% | 29,8% | 26,8% |
| Da 6 a 7 | 40,9% | 26,0% | 37,0% |
| Da 8 a 10 | 27,0% | 40,4% | 30,5% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 108A – La soddisfazione riguardo al tempo libero, per tipologia contrattuale
(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 2,1% | 6,3% | 5,8% |
| Da 3 a 5 | 17,0% | 27,8% | 26,6% |
| Da 6 a 7 | 40,4% | 36,6% | 37,1% |
| Da 8 a 10 | 40,4% | 29,3% | 30,6% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine **comunale 2024 (n = 410)**.

Tabella 109A – La soddisfazione riguardo al tempo libero, per ruolo
(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 4,0% | 3,8% | 14,1% | 5,6% |
| Da 3 a 5 | 30,2% | 22,5% | 18,8% | 26,8% |
| Da 6 a 7 | 36,7% | 36,3% | 39,1% | 37,0% |
| Da 8 a 10 | 29,0% | 37,5% | 28,1% | 30,6% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine **comunale 2024 (n = 410)**.

Tabella 110A – La soddisfazione riguardo alla propria situazione economica, per genere
(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Femmina | Maschio | Totale |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 6,8% | 11,2% | 8,3% |
| Da 3 a 5 | 33,6% | 32,1% | 33,1% |
| Da 6 a 7 | 39,2% | 39,6% | 39,3% |
| Da 8 a 10 | 20,4% | 17,2% | 19,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 111A – La soddisfazione riguardo alla propria situazione economica, per cittadinanza
(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Italiana | Straniera | Totale |
|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 6,1% | 14,4% | 8,3% |
| Da 3 a 5 | 31,5% | 37,5% | 33,1% |
| Da 6 a 7 | 45,4% | 22,1% | 39,3% |
| Da 8 a 10 | 16,9% | 26,0% | 19,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 112A – La soddisfazione riguardo alla propria situazione economica, per tipologia contrattuale

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | T. determinato | T. indeterminato | Totale |
|---------------|-----------------------|-------------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 8,5% | 8,3% | 8,3% |
| Da 3 a 5 | 27,7% | 33,6% | 32,9% |
| Da 6 a 7 | 34,0% | 40,2% | 39,4% |
| Da 8 a 10 | 29,8% | 17,9% | 19,3% |
| Totale | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).

Tabella 113A – La soddisfazione riguardo alla propria situazione economica, per ruolo

(valori percentuali, 1 = estremamente insoddisfatta/o, 10 = estremamente soddisfatta/o)

| | Add. magazzino | Impiegato | Responsabile | Totale |
|---------------|-----------------------|------------------|---------------------|---------------|
| Da 1 a 2 | 8,5% | 5,0% | 9,4% | 7,9% |
| Da 3 a 5 | 36,4% | 35,0% | 20,3% | 33,5% |
| Da 6 a 7 | 38,9% | 36,3% | 43,8% | 39,1% |
| Da 8 a 10 | 16,2% | 23,8% | 26,6% | 19,4% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nota: tabella riferita solamente all'indagine provinciale 2025 (n = 400) e non all'indagine comunale 2024 (n = 410).