XX Congresso della UST della CISL di Pisa

Le Nuove Generazioni e il Mercato del Lavoro

Un'Indagine sui Giovani tra Opportunità e Sfide nella Provincia di Pisa

JEVIS Junior Enterprise Pisa*

14 Aprile 2025

1 Contesto del progetto

Nel corso del 2025 **JEVIS Junior Enterprise Pisa** ha avviato una collaborazione con **CISL Pisa** nell'ambito del progetto **NExTERRITORIO**, iniziativa che ha rappresentato un'opportunità unica di dialogo tra le due realtà attive nella provincia. In questo contesto, JEVIS ha accolto con entusiasmo la proposta di realizzare uno studio statistico mirato alla comprensione delle dinamiche che caratterizzano l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro locale. L'indagine condotta ha rappresentato non solo un'occasione di crescita professionale per gli studenti coinvolti, ma anche un'opportunità concreta per applicare strumenti di analisi statistica e data mining a un tema di rilevanza sociale, contribuendo con competenze tecniche alla costruzione di una base conoscitiva utile alla comunità territoriale. In linea con le finalità del **XX Congresso della UST CISL di Pisa**, questa ricerca ambisce a rappresentare un punto di partenza per un dibattito informato, capace di generare proposte concrete e orientate al miglioramento delle condizioni lavorative e formative dei giovani sul territorio.

2 Finalità della ricerca

L'obiettivo della ricerca, realizzata attraverso l'ideazione e la distribuzione di un questionario strutturato rivolto ai **giovani tra i 18 e i 35 anni**, è stato quello di indagare la condizione occupazionale, le percezioni e le aspettative dei giovani nella provincia di Pisa. A questa componente si è affiancata una rilevazione parallela rivolta alle **imprese**, volta a raccogliere il punto di vista delle realtà produttive del territorio rispetto all'inserimento giovanile, alle competenze richieste e alle difficoltà di recruiting. L'integrazione tra indagini statistiche e informazioni emerse da analisi qualitative ha consentito di ottenere una visione più ampia e articolata delle dinamiche occupazionali giovanili.

In particolare, lo studio si propone di:

- analizzare le condizioni di sicurezza occupazionale e le opportunità di crescita professionale disponibili per i giovani sul territorio;
- indagare il fenomeno del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, con un focus sulla coerenza tra le competenze acquisite e le esigenze espresse dalle imprese locali;

*__JEVIS Junior Enterprise Pisa__ è un'associazione studentesca non profit composta da studenti universitari dell'Università di Pisa. Opera con l'obiettivo di ridurre il divario tra mondo accademico e mondo del lavoro, offrendo servizi di consulenza e progetti di ambito economico, marketing e informatico. L'associazione fa parte del network internazionale delle *Junior Enterprises*. Maggiori informazioni su `www.jevis.it`

- evidenziare eventuali criticità strutturali del mercato del lavoro giovanile nella provincia;
- esplorare i principali fattori che influenzano il livello di soddisfazione lavorativa e formativa, nonché le intenzioni di mobilità territoriale, sia a livello nazionale che internazionale.

3 Approccio metodologico

L'approccio adottato per lo studio è di tipo **misto**, combinando strumenti di analisi quantitativa e qualitativa al fine di ottenere una visione ampia e articolata delle dinamiche occupazionali giovanili nella provincia di Pisa. La componente quantitativa si è basata sulla somministrazione di due questionari strutturati: uno rivolto a **giovani** di età compresa tra i **18 e i 35 anni**, e uno indirizzato a **imprese** attive sul territorio. Dall'altro lato, l'indagine qualitativa ha previsto la realizzazione di interviste semi-strutturate a un campione selezionato di realtà aziendali locali, con l'obiettivo di integrare l'analisi statistica con elementi interpretativi non immediatamente rilevabili dai soli dati numerici.

Il questionario destinato ai giovani è stato articolato in sezioni specifiche in base alla condizione occupazionale (*studente, lavoratore, in cerca di occupazione*), precedute e seguite da blocchi comuni sulle caratteristiche socio-demografiche e sulle prospettive future. Le domande hanno indagato aspetti quali il livello di soddisfazione formativa e lavorativa, le competenze percepite, il grado di allineamento con il mercato del lavoro, le aspettative di mobilità e il ruolo delle istituzioni locali. La struttura completa delle domande è riportata in **Appendice A**.

Il questionario per le imprese, invece, è stato suddiviso in due macro-sezioni: una dedicata alla descrizione dell'azienda (settore, dimensioni, presenza di giovani) e una focalizzata sulle pratiche di selezione, valutazione delle competenze dei candidati under 35, e difficoltà nel reperire profili adeguati. I dettagli sono consultabili in **Appendice B**.

Entrambi i questionari sono stati distribuiti in forma anonima e digitale, attraverso una strategia multi-canale finalizzata a raggiungere un campione eterogeneo e rappresentativo della popolazione indagata.

Per il questionario rivolto ai giovani, è stata adottata una somministrazione progressiva. Inizialmente, il sondaggio è stato diffuso in gruppi WhatsApp selezionati, prevalentemente frequentati da studenti dell'Università di Pisa, al fine di testare la chiarezza e la completezza del questionario. Successivamente, la distribuzione è stata ampliata tramite social network: Instagram, attraverso la sponsorizzazione del sondaggio sulla pagina pubblica di JEVIS Junior Enterprise Pisa, e LinkedIn, utilizzato in modo mirato per raggiungere lavoratori ed ex studenti dell'Università di Pisa. Questa strategia si è rivelata particolarmente efficace nell'aumentare la partecipazione da parte della popolazione lavorativa, sebbene abbia evidenziato un *bias* verso profili con titoli di studio medio-alti, prevalentemente impiegati nei settori terziario e quaternario. Al fine di mitigare tale distorsione e includere anche lavoratori impiegati nei settori del commercio e della ristorazione, è stata avviata una fase di distribuzione *offline*. In questo contesto, sono stati distribuiti 100 volantini appositamente progettati presso esercizi commerciali del centro di Pisa. Parallelamente, il team di ricerca ha condotto un'attività di diffusione diretta in luoghi pubblici, invitando le persone a partecipare al sondaggio tramite un QR code che reindirizzava al questionario online. Per una ricostruzione dettagliata delle modalità di diffusione associate alle categorie di rispondenti, si rimanda alla Tabella 7.

Per il questionario rivolto alle aziende, la diffusione è avvenuta principalmente tramite contatti diretti e la piattaforma LinkedIn. I contatti personali sono stati impiegati per la somministrazione sia del sondaggio sia di interviste semi-strutturate. LinkedIn è stato invece utilizzato per contattare i responsabili delle risorse umane di aziende *target*, consentendo la raccolta di dati sia tramite compilazione del questionario che attraverso colloqui diretti. Queste modalità hanno permesso di raccogliere n.14 contributi.

4 Il Mercato del Lavoro Giovanile

Analizzando l'andamento generale del mercato del lavoro nazionale negli ultimi 20 anni, in prima battuta si osserva un saldo occupazionale in progressivo aumento, pari al +5,7% , ma questa statistica è sintesi di andamenti opposti se relazionati a diverse fasce d'età. Come riporta ISTAT nel secondo

capitolo del "Rapporto Annuale 2024"[1], l'aumento dell'occupazione nazionale è frutto di un aumento considerevole dei lavoratori con più di 50 anni, che va di pari passo con l'invecchiamento demografico[2] i quali compensano il calo di oltre due milioni di occupati tra i giovani con età tra i 18-35 anni e il calo di un milione di lavoratori con età tra i 35-49 anni.

Considerando il tasso di disoccupazione nella classe d'età 15-29 anni, quello in Italia è tra i più alti d'Europa: 22,1% contro il 13,3% della media EU27 (2020).[3]

Nel periodo 2013-2023, le retribuzioni lorde annue per dipendente in Italia sono aumentate complessivamente di circa il 16%, secondo le stime dell'ISTAT. Tale crescita risulta significativamente inferiore rispetto alla media dei paesi dell'Unione Europea, dove l'incremento nello stesso arco temporale ha raggiunto il 30,8%, evidenziando un marcato ritardo dell'Italia nell'evoluzione salariale.

Il divario risulta ancora più evidente se si osserva il biennio 2022-2023, caratterizzato da un'elevata inflazione: in termini reali, l'Italia ha registrato la peggior dinamica tra i principali paesi europei, con una contrazione delle retribuzioni lorde pari al 6,4% rispetto al 2021. A titolo di confronto, la Germania ha registrato una diminuzione del 4,1%, mentre le perdite sono risultate più contenute in Francia (-1,5%) e Spagna (-1,9%).[4]

La persistente fragilità del mercato del lavoro giovanile in Italia, particolarmente evidente se confrontata con la situazione occupazionale nei principali paesi europei, può essere considerata una delle principali cause dell'intensa emigrazione giovanile che ha interessato il Paese negli ultimi anni. Secondo quanto riportato dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) nel Rapporto sui giovani italiani all'estero[5], tra il 2011 e il 2023 circa 550.000 giovani italiani di età compresa tra i 18 e i 34 anni hanno lasciato il Paese per trasferirsi all'estero. Al netto dei rientri, il saldo migratorio si attesta a 377.000 unità, con una perdita stimata di capitale umano pari a 134 miliardi di euro.

La situazione non appare più favorevole nemmeno a livello locale: nella provincia di Pisa, la retribuzione mediana lorda oraria per i giovani lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni è pari a 10,53 euro, un valore che supera di poco la media nazionale di 10,50 euro. Per la fascia d'età compresa tra i 30 e i 49 anni, la retribuzione mediana si attesta a 12,16 euro, rispetto a una media nazionale di 12,00 euro. Sebbene i dati provinciali si collochino marginalmente al di sopra della media italiana, risultano comunque significativamente inferiori rispetto ai livelli registrati nel Nord Italia, dove le retribuzioni medie per le due fasce d'età considerate sono rispettivamente pari a 10,70 euro e 12,83 euro.[6]

Nel marzo 2024, le imprese della provincia di Pisa hanno espresso una domanda di 2.860 lavoratori, con il 40% di queste opportunità destinate a giovani di età inferiore ai 29 anni. Le offerte di impiego riguardavano principalmente i settori impiegatizio, commerciale e dei servizi, includendo anche alcune posizioni per operai e tecnici informatici. Tuttavia, nonostante l'ampia offerta, le imprese hanno riscontrato difficoltà nel reclutamento di figure professionali adeguate a soddisfare le specifiche esigenze. Le opportunità di lavoro maggiormente richieste erano per candidati in possesso di qualifiche o diplomi professionali, seguiti dai diplomati di scuola secondaria. Solo una ridotta percentuale di posizioni, pari al 12%, era destinata a laureati, un dato che risulta preoccupante considerando l'alto numero di giovani laureati in cerca di un impiego coerente con il proprio percorso di studi.[7]

Analizzando nel dettaglio le professioni maggiormente richieste nel territorio di riferimento, a giugno 2024 si rileva una domanda particolarmente elevata nel settore turistico, che continua a rappresentare un importante ambito di inserimento per i giovani. Una consistente richiesta si registra anche per le figure di addetti alla segreteria e agli affari generali, ruoli che sembrano offrire opportunità significative per la fascia giovanile della popo-

[1] Cfr. https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/Capitolo-2.pdf
[2] Cfr.https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/Capitolo-2.pdf
[3] Cifr. https://alleyoop.ilsole24ore.com/2022/04/11/giovani-mercato-lavoro/
[4] Cfr. https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/Capitolo-2.pdf
[5] Cfr. https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/1174/ArticleID/4378
[6] I dati citati provengono dal database ISTAT *"Retribuzioni orarie dei dipendenti del settore privato"*, consultato il 8 aprile 2025. Fonte: http://dati.istat.it/
[7] Cifr. Report Camera di Commercio toscana nord-ovest. Fonte: https://www.isr-ms.it/wp-content/uploads/2024/06/20240625-excelsior-giugno-2024.pdf

lazione. Al contrario, la presenza di giovani risulta fortemente limitata nel settore delle costruzioni e della manutenzione edilizia: in questo ambito, infatti, solo una assunzione su quattro è destinata a candidati con età pari o inferiore ai 29 anni, evidenziando una scarsa inclusività giovanile in tali mansioni.[8]

Principali caratteristiche dei lavoratori in entrata per le professioni più domandate dalle imprese - Mese di Giugno 2024 - provincia di Pisa

Professione	Entrate previste (v.a.)	di difficile reperimento (%)		con esperienza richiesta (%)		Fino a 29 anni (%)
		Totale	per mancanza di candidati	nella professione	nel settore	
TOTALE	**3.450**	**53**	**41**	**18**	**47**	**40**
Esercenti e addetti attività di ristorazione	910	51	48	4	74	59
Addetti alle vendite	210	27	19	3	38	52
Pers. non qualificato nei servizi di pulizia	200	31	26	-	31	10
Addetti a spostamento e consegna merci	170	41	36	10	17	31
Operai specializz. costruzioni e strutture edili	140	73	60	10	64	24
Addetti a segreteria e affari generali	130	48	39	21	45	44

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024 e 2023

Figura 1: Principali caratteristiche dei lavoratori in entrata per le professioni più domandate dalle imprese nella provincia di Pisa, secondo il Sistema Informativo Excelsior 2024

Per quanto riguarda l'imprenditoria giovanile, la situazione nella provincia di Pisa appare tutt'altro che incoraggiante. Secondo quanto riportato dall'ANSA, sulla base di uno studio condotto dalla Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest, si registra un progressivo calo delle imprese giovanili nel territorio. Una delle principali cause di questa tendenza è riconducibile al fisiologico invecchiamento della classe imprenditoriale, non compensato da un adeguato ricambio generazionale. Attualmente, nella provincia di Pisa si contano 2.973 imprese guidate da under 35. Rispetto all'anno precedente, si rileva una diminuzione di 85 unità (-1,8%), con un'incidenza sul totale delle imprese rimasta stabile al 7,2%. I settori con la maggiore concentrazione di imprenditoria giovanile risultano essere il commercio, con 770 imprese (-3,9%), e i servizi, con 612 imprese (+2,3%).[9]

Un altro elemento cruciale per comprendere le dinamiche del mercato del lavoro giovanile è rappresentato dalla partecipazione dei giovani al sistema universitario, strettamente connessa alla qualità del capitale umano disponibile.

In ambito europeo, l'Italia si colloca al terzultimo posto per quota di neolaureati: solo il 30,6% dei giovani tra i 24 e i 35 anni ha conseguito un titolo universitario, a fronte di una media UE pari al 43%.[10]

Secondo il Report sul sistema universitario italiano pubblicato nel 2024 dall'Area Studi Mediobanca[11], le cause di questa scarsa partecipazione sono molteplici e prevalentemente riconducibili a fattori socio-culturali ed economici. Tra le variabili più influenti sulla decisione di proseguire gli studi si segnalano:

- La posizione geografica: a livello nazionale, il 51,7% dei neodiplomati si iscrive all'univer-

[8] Cfr. https://www.isr-ms.it/wp-content/uploads/2024/06/20240625-excelsior-giugno-2024.pdf
[9] Cfr. https://www.cascinanotizie.it/calano-i-giovani-imprenditori-provincia-di-pisa
[10] Cfr. https://www.openpolis.it/la-condizione-sociale-incide-ancora-sulliscrizione-alluniversita/
[11] Cfr. https://finanza.repubblica.it/News/2024/03/25/area_studi_mediobanca_pubblicato_il_nuovo_report_sul_sistema_universitario_italiano-127/

sità, ma con forti divari territoriali (53,5% al Nord, 57% al Centro, 47,4% al Sud).

- La condizione economica familiare: secondo ISTAT, il 67,1% dei giovani provenienti da famiglie con una buona situazione economica intende iscriversi all'università, contro meno del 46% tra coloro che provengono da contesti economicamente svantaggiati.
- Il background accademico dei genitori, che influisce significativamente sull'orientamento formativo dei figli.
- L'istituto superiore di provenienza: i liceali risultano decisamente più propensi a proseguire gli studi rispetto agli studenti provenienti da istituti tecnici o professionali.

Questi fattori contribuiscono a spiegare le difficoltà strutturali del sistema formativo italiano nel generare un adeguato livello di qualificazione tra i giovani, influenzando negativamente la loro competitività e capacità di inserimento nel mercato del lavoro.

5 Giovani e Lavoro: Esiti Statistici del Questionario per i Giovani

L'analisi statistica delle risposte al sondaggio indirizzato ai giovani è stata condotta utilizzando tecniche di *data mining* e strumenti di analisi quantitativa sviluppati in **Python**, facendo ricorso a librerie specializzate come `pandas`, `matplotlib` e `seaborn`, per l'esplorazione, la visualizzazione e la modellazione dei dati raccolti.

I dati ottenuti tramite i questionari sono stati sottoposti a un accurato processo di **selezione, pulizia e preparazione**, che ha previsto in primo luogo l'eliminazione dei rispondenti *fuori target*. In particolare, sono stati esclusi dall'indagine coloro che:

- non rientrano nell'intervallo di età 18-35;
- non hanno mai lavorato a Pisa *oppure*
- non hanno mai studiato a Pisa *oppure*
- non sono attualmente residenti a Pisa.

Il numero totale iniziale di 435 rispondenti al sondaggio, dunque, è stato ridotto a **420 rispondenti validi**, così distribuiti in base alla condizione occupazionale.

Occupazione	**Rispondenti**
Studenti	254
Lavoratori	153
In cerca di occupazione	13
Totale	**420**

Nonostante la struttura prevalentemente chiusa del questionario rivolto ai giovani, sono state incluse anche alcune domande aperte, con l'obiettivo di raccogliere ulteriori contributi utili a rappresentare la popolazione indagata. Le risposte aperte sono state, dunque, analizzate manualmente e successivamente **raggruppate in categorie tematiche** (*buckets*), definite a posteriori sulla base della ricorrenza di parole chiave o concetti espressi, al fine di renderle compatibili con l'analisi statistica su larga scala.

Il campione ottenuto è stato successivamente analizzato mediante **tecniche statistiche** al fine di identificare tendenze e correlazioni tra le risposte al sondaggio, suddivise per le diverse categorie occupazionali. Questo approccio ha consentito di ottenere una panoramica approfondita della condizione occupazionale giovanile nella provincia di Pisa, offrendo un quadro utile a comprendere le principali criticità del mercato del lavoro giovanile. Di seguito vengono presentati i risultati principali dell'analisi suddivisi per categorie di rispondenti. La raccolta delle statistiche generali sul campione è disponibile in **Appendice C**.

5.1 Lavoratori

In questa sezione ci concentriamo sull'analisi dei dati relativi ai giovani lavoratori a Pisa, esaminando in particolare il profilo occupazionale e le dinamiche intergenerazionali e di genere che emergono dal campione composto da 153 giovani lavoratori. L'obiettivo è mettere in luce alcune peculiarità del mercato del lavoro giovanile nella provincia di Pisa, ponendo l'accento sul livello di istruzione, sulla stabilità contrattuale e sulle difficoltà nel raggiungere l'indipendenza abitativa.

Poiché la maggior parte delle risposte proviene dai settori Terziario e Quaternario, l'analisi è stata condotta sull'intero campione combinato, senza ulteriori suddivisioni settoriali.

Settore	Uomini	Donne
Primario	1	0
Secondario	14	8
Terziario	38	40
Quaternario	35	17
Totale	**85**	**65**

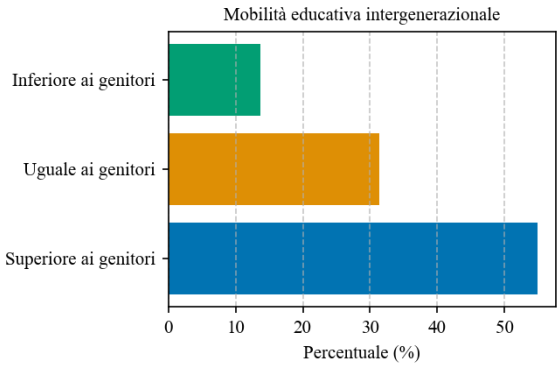

Figura 2: Confronto intergenerazionale dei livelli di istruzione

Differenze Intergenerazionali e Qualità Formativa

Un primo aspetto di rilievo riguarda lo scarto formativo riscontrato tra i giovani lavoratori e i loro genitori. I dati evidenziano che, mentre il 62,7% dei genitori non ha conseguito una laurea, circa il 69,9% dei giovani lavoratori ha acquisito un percorso universitario, di cui il 54,2% un titolo magistrale o superiore. Questo scarto evidenzia un chiaro processo di mobilità educativa ascendente, che riflette l'impegno delle nuove generazioni nell'accrescere il proprio capitale culturale, anche in risposta a un mercato del lavoro che richiede competenze sempre più qualificate.

Titolo	Giovani	Genitori
Fino a Diploma	30,1%	62,7%
Triennale	15,7%	23,5%
Magistrale o sup.	54,2%	13,7%

Inoltre, l'analisi incrociata sottolinea come il 54,9% dei giovani possieda un livello di istruzione superiore rispetto a quello dei genitori, contro il 45,1% che mantiene livelli simili o inferiori. Questo trend indica un investimento crescente nell'istruzione da parte dei più giovani e una progressiva valorizzazione del capitale umano nel contesto lavorativo (Figura 5.1).

Nonostante l'elevato livello di istruzione raggiunto, non tutti i giovani lavoratori percepiscono una piena corrispondenza tra il proprio percorso formativo e le competenze richieste nel mondo del lavoro. Alla domanda se gli studi svolti abbiano effettivamente preparato al lavoro attuale, la maggior parte ha risposto in modo sfumato: solo il 16,3% ritiene che la preparazione sia stata totalmente adeguata, mentre il 53,6% afferma di essersi sentito preparato solo in parte. Una quota significativa, pari al 29,9%, ha dichiarato di non aver ricevuto una preparazione sufficiente o per niente adeguata.

Questi dati mettono in evidenza una disconnessione tra formazione accademica e requisiti del mercato del lavoro, che può influenzare la soddisfazione occupazionale, la sicurezza nel ruolo e persino le prospettive di carriera. La sensazione di una preparazione solo parziale o inadeguata può riflettere sia un mismatch formativo, sia una carenza di esperienze pratiche o competenze trasversali nel percorso universitario.

Differenze di Genere nell'Ambito Occupazionale e nella Gestione Economica

Nonostante la distribuzione complessiva dei contratti risulti abbastanza equilibrata tra i generi (Figura 3), un'analisi più approfondita evidenzia alcune differenze rilevanti.

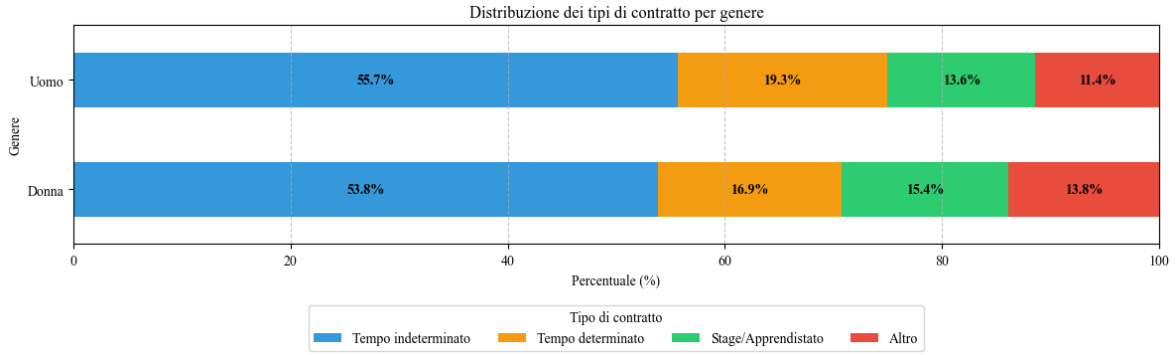

Figura 3: Distribuzione dei tipi di contratto tra uomini e donne

In particolare, si osserva una discrepanza significativa nell'incidenza del part-time: il 20% delle donne lavora con questo tipo di contratto, contro appena il 9% degli uomini. Questa disparità può essere interpretata come il risultato di una maggiore propensione delle donne a optare per modalità di lavoro più flessibili, spesso legate a esigenze di conciliazione familiare e privata. Tale scelta, se da un lato offre una migliore gestione degli impegni personali, dall'altro potrebbe avere ripercussioni sulle opportunità di carriera e sullo sviluppo professionale, nonché influire sul livello di retribuzione complessiva.

Parallelamente, emergono differenze significative nella gestione delle risorse economiche. Mentre il 69,3% degli uomini dichiara di riuscire a risparmiare regolarmente, solo il 33,8% delle donne afferma di riuscire a farlo. A completare il quadro, la propensione al trasferimento per motivazioni economiche risulta sostanzialmente diversa tra i generi, con il 13,8% delle donne che si dichiara impossibilitata a trasferirsi per vincoli economici, a fronte del 5,7% degli uomini.

Per quanto riguarda gli obiettivi professionali, entrambi i generi mostrano una forte orientazione verso la ricerca di stabilità economica e soddisfazione personale, come evidenziato in Figura 4. Tuttavia, emergono alcune peculiarità: una quota rilevante di uomini (26%) si dichiara interessata anche alla dimensione imprenditoriale, mentre tra le donne questa propensione risulta inferiore (20%). Un'alta percentuale di entrambi i gruppi, infatti, esclude del tutto la possibilità di intraprendere un percorso imprenditoriale (44,3% degli uomini contro il 55,% delle donne). La parte residua, non esplicitamente quantificata, manifesta invece un atteggiamento intermedio, esprimendo il desiderio di avviare un'attività autonoma pur riconoscendo o percependo ostacoli che possono includere mancanza di fiducia, vincoli culturali o percezioni di insostenibilità economica nel contesto italiano.

Infine, anche i dati sulla soddisfazione lavorativa evidenziano delle differenze di genere. Come riportato in Tabella , le donne attribuiscono punteggi mediamente inferiori rispetto agli uomini per quanto riguarda il benessere sul posto di lavoro, le condizioni contrattuali e l'adeguatezza della retribuzione.

Indicatore	**Donne**	**Uomini**
Soddisfazione	3,43	3,65
Benessere	3,37	3,80
Retribuzione	2,86	3,05
Media	**3,22**	**3,50**

Tutti questi elementi convergono in una differente distribuzione salariale tra uomini e donne. La rappresentazione della RAL per genere mostra una maggiore concentrazione femminile nelle fasce retributive più basse, mentre gli uomini risultano più presenti in quelle superiori (Figura 5).

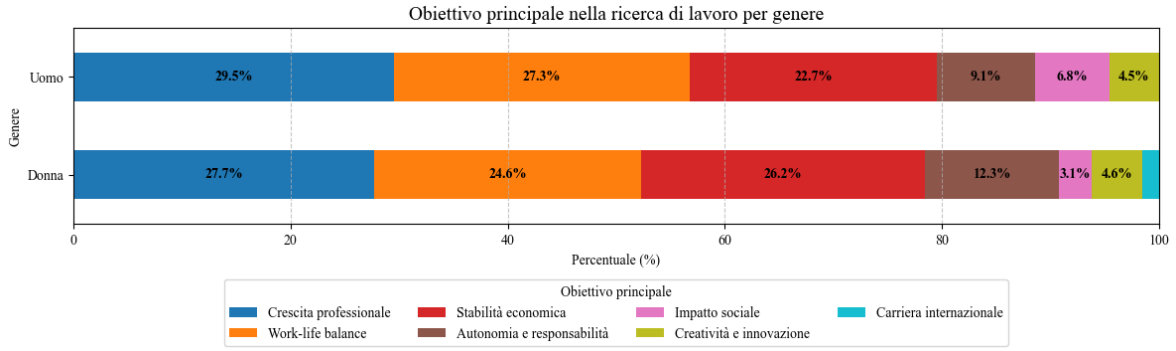

Figura 4: Obiettivi professionali nella ricerca del lavoro, per genere

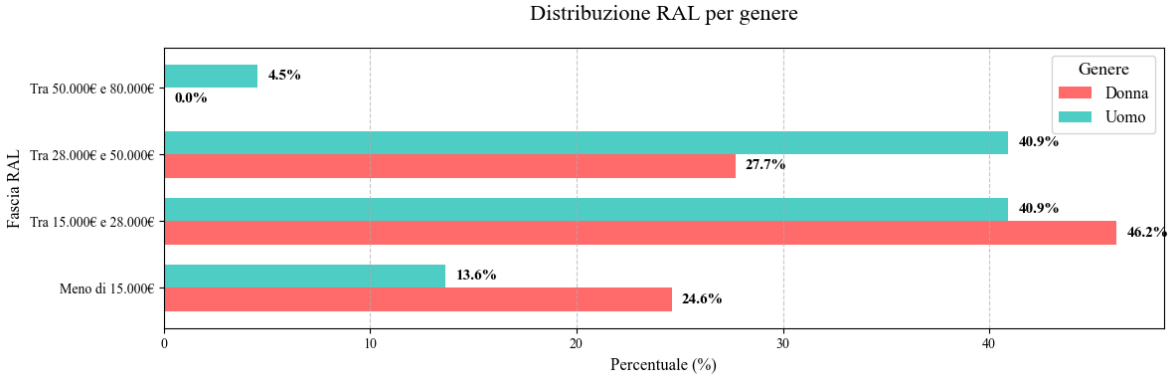

Figura 5: RAL (Retribuzione Annua Lorda) per genere

Vita Familiare, Stabilità Contrattuale e Indipendenza Abitativa

Come abbiamo visto nella sezione sulle differenze di genere possiamo notare che il contratto più presente è quello a tempo indeterminato, in particolare:

Tipo di contratto	Percentuale
Stage / Apprendistato	14,4%
Tempo determinato	18,3%
Tempo indeterminato	54,9%
Altro	12,4%

I dati relativi all'età media dei lavoratori per ciascun tipo di contratto forniscono ulteriori elementi interpretativi: chi svolge uno stage o un apprendistato ha una media di 24,7 anni, mentre per i contratti a tempo determinato la media è di 25,3 anni e per quelli a tempo indeterminato risulta di 26,8 anni. Questi valori indicano una progressione verso una maggiore stabilità contrattuale con l'avanzare dell'esperienza lavorativa.

D'altra parte, i dati relativi alle abitazioni evidenziano che i giovani lavoratori non condividono un percorso uniforme di indipendenza abitativa:

Condizione abitativa	Percentuale
Con genitori	47,1%
In affitto	35,3%
In proprietà	13,7%
Altra soluzione	3,9%

L'età media dei giovani in base alla propria condizione abitativa evidenzia che chi vive ancora con i genitori ha in media 24,5 anni, mentre l'età au-

menta a 26,9 anni per chi abita in affitto e raggiunge i 30,2 anni per chi possiede una casa. Da questi dati emerge che, sebbene l'acquisizione di un contratto a tempo indeterminato rappresenti un indicatore di stabilità lavorativa, essa non implica necessariamente il trasferimento dalla casa dei genitori. In altre parole, uscire di casa è un traguardo che generalmente segue la stabilizzazione professionale, ma non si realizza automaticamente al momento del conseguimento di un contratto indeterminato (Figura 6).

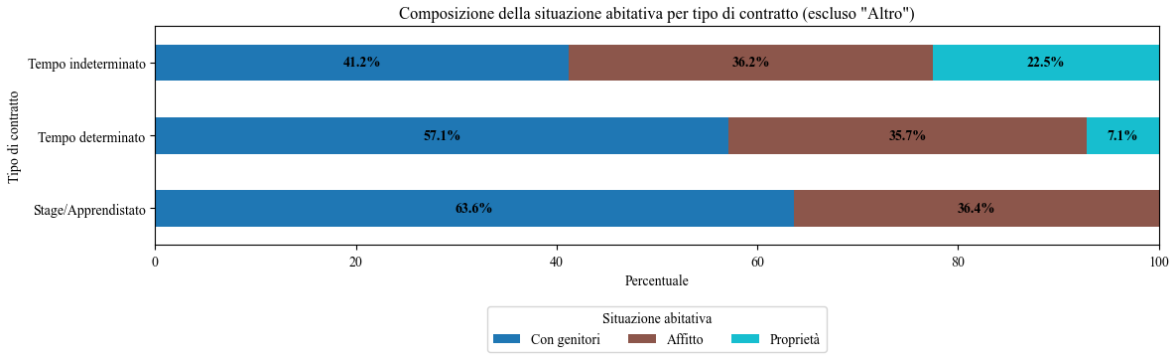

Figura 6: Situazione abitativa per contratto

Questi elementi testimoniano come, nonostante l'incremento della qualificazione e una progressiva stabilità contrattuale, il percorso verso l'indipendenza abitativa rimanga una sfida significativa per i giovani lavoratori a Pisa.

5.2 Studenti

Prima di procedere con l'analisi approfondita delle risposte fornite dagli studenti, è utile delineare brevemente le caratteristiche del campione da cui sono stati raccolti i dati. La maggior parte degli studenti del campione è iscritta a un corso di Laurea Triennale (157 risposte), seguita da un consistente numero di studenti di Laurea Magistrale o a ciclo unico (81 risposte). Sono presenti anche rispondenti iscritti a programmi di dottorato (PhD), corsi ITS, master post-laurea, seppur in misura minore.

Livello	Risposte
Laurea Triennale	157
Laurea Magistrale o a ciclo unico	81
PhD	8
Corso ITS	4
Master	1

Per quanto riguarda le aree disciplinari di afferenza, il gruppo più numeroso proviene dall'ambito economico e finanziario, seguito da studenti dei settori ingegneristico, medico e sanitario, e umanistico. Sono rappresentati anche ambiti come l'informatica, le scienze dure (fisica, chimica, biologia, matematica), giurisprudenza e scienze politiche, oltre a una varietà di altri settori meno numerosi ma comunque rilevanti per restituire un quadro eterogeneo della popolazione studentesca.

Area disciplinare	Risposte
Economico e Finanziario	83
Ingegneristico	42
Medico o Professioni Sanitarie	31
Umanistico/Linguistico/Artistico	29
Informatico	26
Scientifico (e.g., fisica, chimica)	22
Giurisprudenza/Scienze Politiche	10
Architettura	3
Agrario e Ambientale	3
Marketing	2
Tecnico Specializzato	1
Turistico/Alberghiero	1
Sportivo	1

Come già osservato nella sezione dedicata ai lavoratori, anche tra gli studenti emerge un chiaro innalzamento del livello di istruzione rispetto ai propri dei genitori (Figura 7).

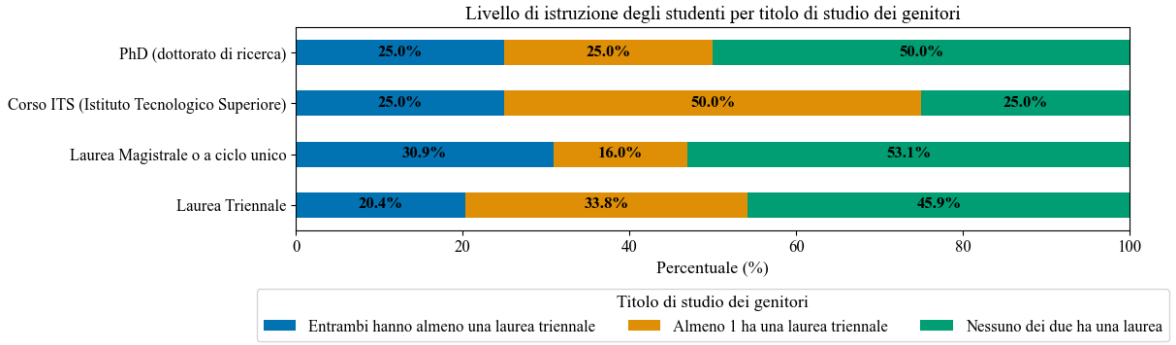

Figura 7: Livello di istruzione degli studenti per titolo dei genitori

Valutazioni del percorso universitario

Per esplorare la soddisfazione degli studenti nei confronti del proprio percorso universitario, sono state analizzate le risposte a una serie di domande specifiche che coprono diversi aspetti dell'esperienza formativa. Ciascuna di queste domande è stata considerata come indicatore rappresentativo di una dimensione chiave del percorso accademico, permettendo così di ottenere una lettura più articolata e comparabile della soddisfazione complessiva.

Gli aspetti analizzati includono: la qualità percepita del corso di studi (*Corso di Studi*), la preparazione del corpo docente (*Docenti*), la presenza di attività pratiche svolte durante il percorso (*Attività pratiche*), la preparazione al mondo del lavoro secondo il punto di vista degli studenti (*Prep. lavoro*) e il grado di collegamento percepito tra il percorso formativo e il mercato occupazionale (*Colleg. mercato*).

Indicatore	Mediana	Media
Corso di Studi	4	3,8
Docenti	4	3,5
Attività pratiche	3	2,8
Prep. lavoro	3	3,2
Colleg. mercato	3	3,4

I punteggi, espressi su una scala da 1 (molto insoddisfatto) a 5 (molto soddisfatto), indicano un livello di soddisfazione complessivamente positivo: le mediane, infatti, si collocano tra 3 e 4 per tutti gli indicatori. In particolare, la qualità del corso di studi e la preparazione dei docenti ottengono valutazioni più elevate (mediana = 4), mentre le attività pratiche e il collegamento con il mercato del lavoro risultano meno apprezzati (mediana = 3), evidenziando possibili aree di miglioramento.

Per approfondire le relazioni tra coppie di aspetti, è stato calcolato il coefficiente di correlazione di Pearson (ρ). In particolare, emerge una correlazione positiva tra la qualità del corso di studi e la preparazione dei docenti ($\rho = 0{,}41$), tra la soddisfazione complessiva e la preparazione al lavoro ($\rho = 0{,}45$), e soprattutto tra la preparazione al lavoro e il collegamento con il mercato occupazionale ($\rho = 0{,}55$). Quest'ultimo dato suggerisce che la percezione di una preparazione efficace al lavoro è strettamente connessa alla presenza di canali concreti di collegamento tra università e mondo professionale.

L'analisi disaggregata per facoltà, illustrata nella Figura 8, evidenzia come le valutazioni più critiche in merito alla preparazione al mondo del lavoro si concentrino prevalentemente nelle aree umanistiche e delle scienze dure. In questi ambiti emerge anche il divario più marcato tra il livello di soddisfazione generale per il percorso di studi e la percezione della propria preparazione professionale.

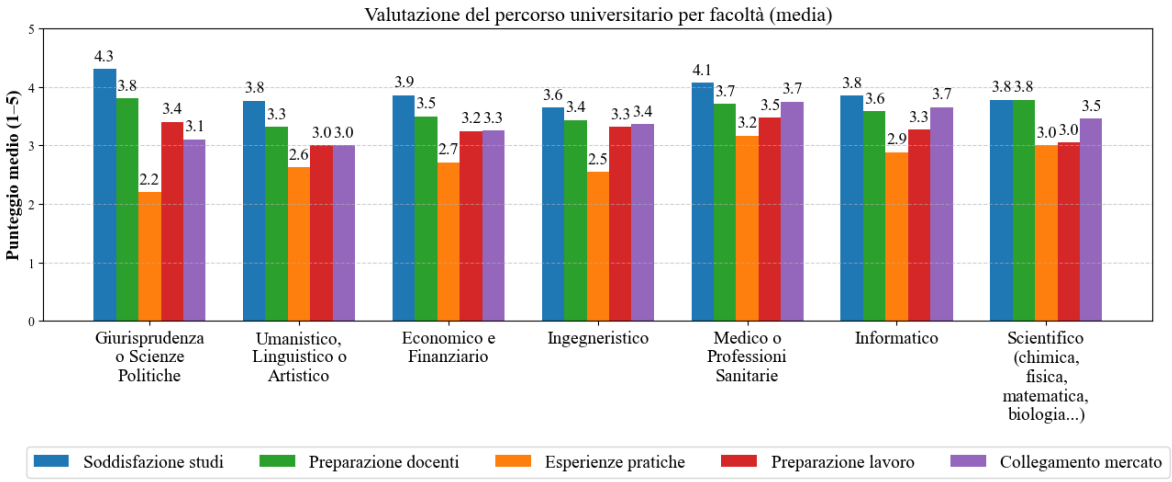

Figura 8: Voto medio di soddisfazione per facoltà

Esperienze lavorative durante gli studi

Un ulteriore elemento utile per comprendere la percezione del percorso formativo riguarda le esperienze lavorative svolte durante l'università. Il 37,4% degli studenti dichiara di non aver mai lavorato, mentre il 36,6% è attualmente occupato. Il restante 26% ha avuto esperienze lavorative in passato, con o senza attiva ricerca di un nuovo impiego.

Per quanto riguarda, invece, l'importanza di svolgere esperienze lavorative durante il percorso universitario, oltre il 66% degli studenti attribuisce a questa dimensione un punteggio pari a 4 o 5 su 5. Tuttavia, questo dato varia sensibilmente in funzione della condizione lavorativa: tra gli studenti attualmente occupati, il 52,7% assegna il punteggio massimo, mentre tra coloro che non hanno mai lavorato solo il 22,1% esprime lo stesso livello di importanza, con un 9,5% che assegna un punteggio basso (1 o 2). Questo indica che il contatto diretto con il mondo del lavoro tende a rafforzare la percezione della sua rilevanza formativa.

Attività extracurriculari e competenze percepite come carenti

Alla luce delle criticità evidenziate in merito alla preparazione al mondo del lavoro, è utile approfondire sia la partecipazione degli studenti ad attività extracurriculari, sia la percezione delle competenze che essi ritengono più carenti al termine del proprio percorso formativo.

Tra le competenze ritenute insufficientemente sviluppate, spiccano le abilità informatiche e digitali, segnalate da oltre un terzo degli intervistati (35%). A seguire, con una certa distanza, ci sono le competenze tecnico-specifiche relative al proprio settore di studio (21,3%), le competenze linguistiche (20,1%) e quelle comunicative, in particolare nella scrittura e nell'espressione efficace (13,4%). Le cosiddette soft skills (problem solving, lavoro di squadra e public speaking) sono indicate con una frequenza inferiore, ma comunque rilevante, dal 9,8% degli studenti. Solo una piccola percentuale (0,4%) ha segnalato competenze diverse rispetto a quelle sopra menzionate.

Parallelamente, la partecipazione ad attività extracurriculari risulta limitata: il 47% degli studenti non vi ha mai partecipato, il 20% dichiara di aver preso parte ad una sola attività extracurricolare, mentre il 33% ha avuto molteplici esperienze. Analizzando i dati per facoltà, emerge che gli studenti delle facoltà ingegneristiche, informatiche e giuridiche tendono a non partecipare ad attività extracurriculari (come illustrato nella figura 9), concentrandosi principalmente sul percorso di studi.

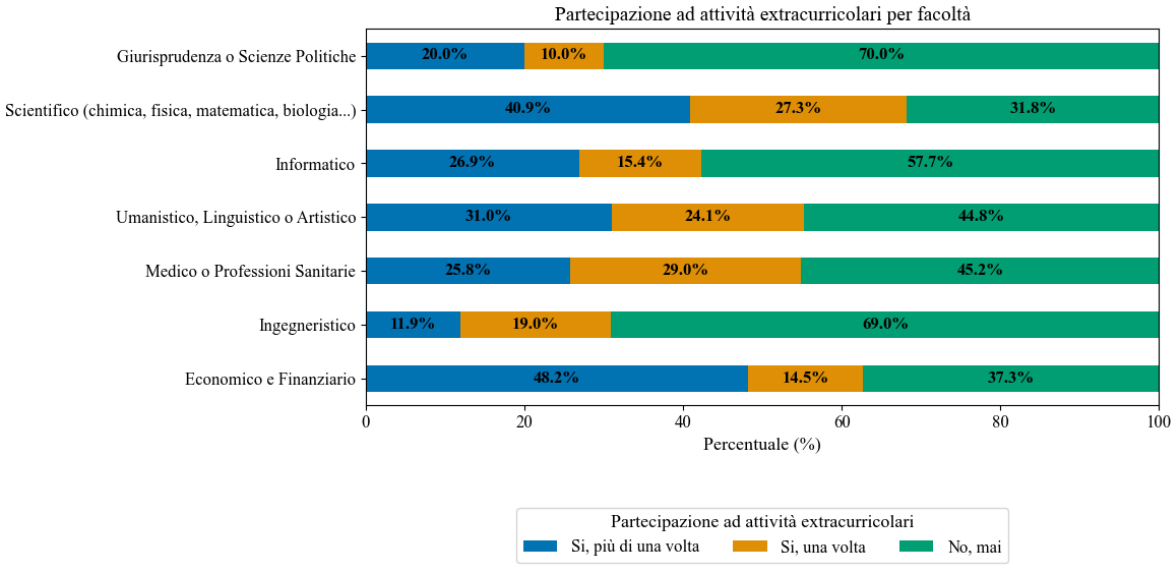

Figura 9: Attività extracurricolari per facoltà

Motivazioni nella scelta del percorso di studi e imprenditorialità

La scelta del percorso universitario appare prevalentemente guidata da motivazioni intrinseche: il 64,6% degli studenti dichiara di aver scelto il proprio corso di laurea per passione e interesse personale. Seguono, con un distacco significativo, motivazioni di natura più pragmatica, legate alle prospettive occupazionali: il 24% degli studenti cita gli sbocchi professionali, mentre solo il 4,3% indica la retribuzione futura come fattore determinante. Ancora più marginali risultano il desiderio di lavorare all'estero (3,9%) e il prestigio del corso di studi (2,3%).

Per quanto riguarda l'orientamento verso una carriera imprenditoriale, emerge un dato rilevante: quasi la metà degli studenti (49%) afferma di non aver mai preso in considerazione questa possibilità. Disaggregando il dato per facoltà (Figura 10), colpisce in particolare la bassa propensione imprenditoriale riscontrata tra gli studenti di discipline a elevato potenziale innovativo, come ingegneria e scienze, dove ci si aspetterebbe invece una maggiore apertura a percorsi autonomi e imprenditoriali. Questo dato costituisce un importante spunto di riflessione sul ruolo dell'università nel promuovere una cultura imprenditoriale trasversale, in grado di stimolare iniziativa, autonomia e creatività anche nei contesti accademici più tecnico-scientifici.

5.3 Giovani in cerca di occupazione

Sebbene il numero di rispondenti in cerca di occupazione sia limitato a 13 soggetti, le risposte raccolte possono offrire comunque spunti per una riflessione preliminare sulle difficoltà e le aspettative che caratterizzano l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Il livello di istruzione dei rispondenti mostra una netta prevalenza di titoli universitari: oltre la metà (7 su 13) ha conseguito una laurea magistrale o a ciclo unico, mentre 3 possiedono una laurea triennale e i restanti 3 un diploma di scuola secondaria superiore.

Titolo	**Risposte**
Laurea Magistrale o a ciclo unico	7
Laurea Triennale	3
Diploma di scuola superiore	3
Totale	**13**

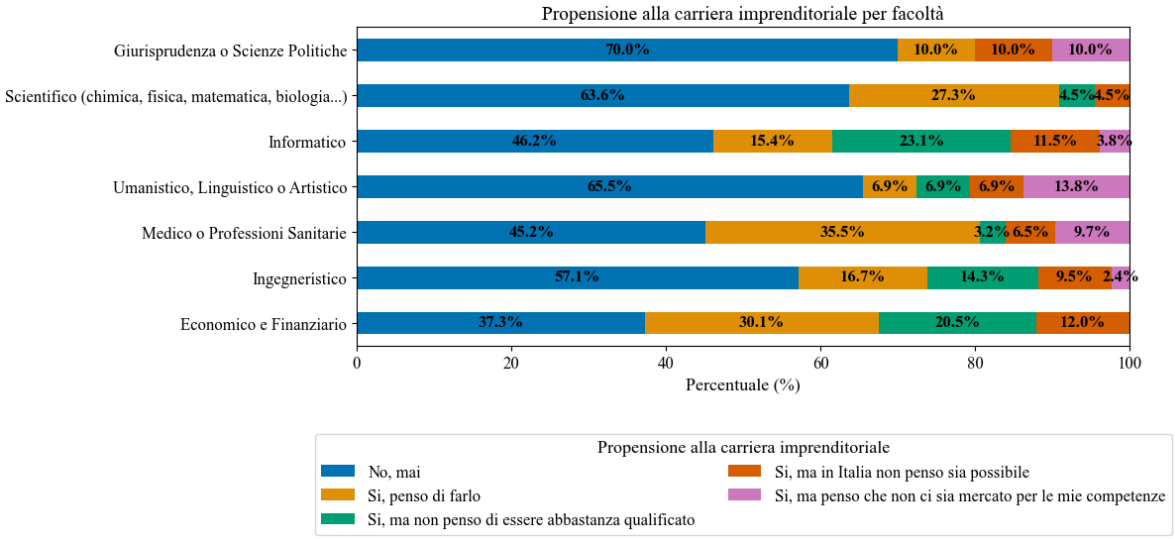

Figura 10: Propensione alla carriera imprenditoriale per facoltà

Le esperienze lavorative pregresse risultano piuttosto frammentate: 6 rispondenti hanno avuto una sola esperienza, 3 due esperienze, altri 3 dichiarano di non aver mai lavorato, mentre solo uno ha avuto tre esperienze. Tuttavia, queste risposte suggeriscono che la maggior parte dei giovani in cerca di occupazione si trovi in una fase di transizione tra il percorso universitario e l'ingresso nel mondo del lavoro.

Alla domanda "Quanto è difficile, secondo te, trovare lavoro oggi?" (su scala da 1 a 5), le risposte si concentrano principalmente sui valori più alti della scala: 5 studenti hanno indicato il livello 4 e 4 studenti il livello massimo (5), mentre i restanti hanno espresso giudizi più moderati (3 risposte con valore 2, una con valore 3). L'impressione generale è quindi quella di un mercato percepito come difficile da navigare, anche per chi possiede qualifiche accademiche.

Dal punto di vista delle strategie adottate per cercare lavoro, prevale nettamente il ricorso ai social network professionali, come LinkedIn e Indeed, indicati da 9 partecipanti. Questo conferma la centralità degli strumenti digitali nella ricerca di impiego tra i giovani, ma solleva anche la questione dell'efficacia percepita di canali più tradizionali o istituzionali.

Relativamente all'idea di mobilità professionale, le opinioni risultano divergenti: 8 studenti ritengono che restare a lungo nella stessa azienda permetta di acquisire ruoli di maggiore responsabilità, mentre 4 preferiscono l'idea che il cambiamento favorisca l'apprendimento. Solo uno studente considera la mobilità frequente una strategia per accelerare la carriera. Questo dato sembra suggerire un orientamento ancora piuttosto tradizionale verso la stabilità lavorativa, forse influenzato dall'incertezza percepita nel contesto attuale.

Analizzando le motivazioni che guidano la ricerca del primo impiego, emerge chiaramente il bisogno di sicurezza: la stabilità economica rappresenta l'obiettivo principale per 4 rispondenti, seguita da aspirazioni più legate allo sviluppo personale e professionale, come l'autonomia decisionale, l'equilibrio tra vita e lavoro, la possibilità di lavorare in ambienti creativi e stimolanti, e la crescita di competenze, tutte indicate da 2 soggetti ciascuna. Solo uno studente menziona l'interesse per opportunità di carriera internazionale. Questo dato suggerisce una forte attenzione ai bisogni di sicurezza e realizzazione personale, piuttosto che alla mobilità geografica o all'ambizione di carriera globale.

Infine, riguardo al supporto fornito dalle istituzioni nella fase di transizione scuola-lavoro, le risposte indicano un livello di soddisfazione generalmente basso: 6 studenti hanno assegnato il punteggio minimo (1 su 5), mentre solo uno ha espres-

so una valutazione elevata (4 su 5). Gli altri si distribuiscono su livelli intermedi (4 hanno indicato 2, 2 hanno indicato 3). Questo dato, seppur basato su un campione ristretto, evidenzia una percezione di scarso accompagnamento da parte delle istituzioni preposte, come università, servizi per l'impiego e enti locali.

Nel complesso, emerge un profilo di giovani in cerca di occupazione mediamente istruiti, con esperienze professionali limitate, una visione piuttosto pessimistica delle prospettive occupazionali e bisogni concreti legati alla stabilità economica e alla realizzazione personale. Questo dato costituisce un importante spunto di riflessione su come le istituzioni, in particolare università ed enti locali, possano rafforzare il proprio ruolo di accompagnamento nella delicata fase di transizione al lavoro, offrendo percorsi di orientamento e supporto più personalizzati, efficaci e accessibili.

5.4 Prospettive future e mobilità

Questa sezione analizza le prospettive future dei rispondenti e la loro propensione alla mobilità territoriale, sulla base dell'intero dataset non filtrato per categoria.

Obiettivi nella ricerca del lavoro

Concentrando l'analisi sui tre principali titoli di studio presenti nel campione (Diploma, Laurea Triennale e Laurea Magistrale) emerge una sostanziale uniformità nei criteri considerati prioritari nella ricerca di un impiego. In tutte le categorie, l'obiettivo predominante è ottenere una stabilità economica. Colpisce in particolare come questa esigenza emerga con maggiore intensità tra i diplomati, verosimilmente composti in larga parte da studenti, che individuano nella sicurezza economica il fattore chiave. A conferma di queste tendenze, i grafici riportati illustrano la distribuzione delle risposte rispetto all'obiettivo principale (Figura 11) e secondario (Figura 12) nella ricerca di un impiego.

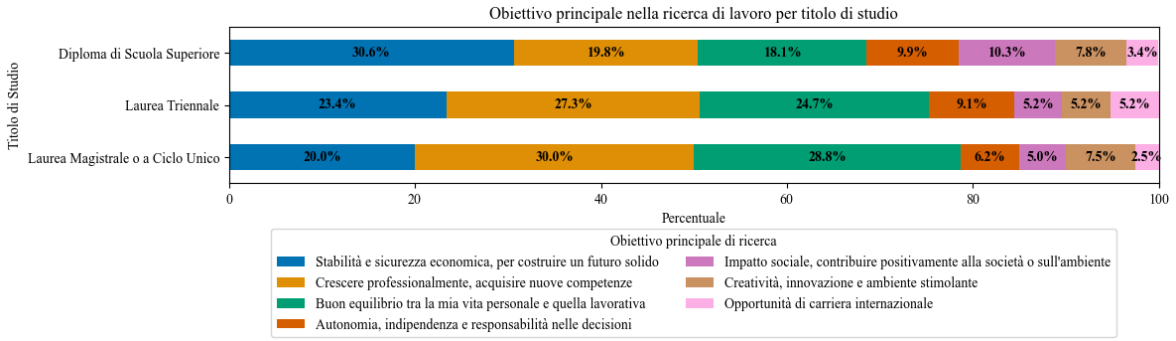

Figura 11: Principale obiettivo nella ricerca di lavoro per titolo

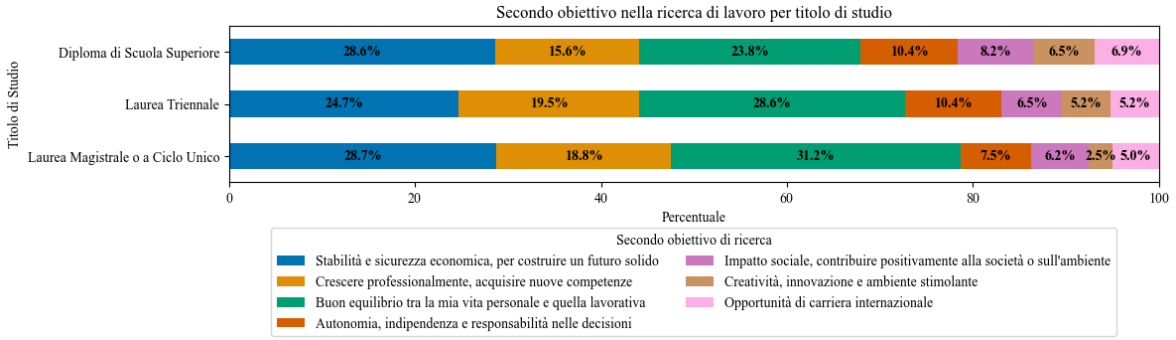

Figura 12: Secondo obiettivo nella ricerca di lavoro per titolo

Un'analisi parallela condotta in funzione del titolo di studio dei genitori conferma tale tendenza: anche in questo caso si riscontra una prevalenza dell'obiettivo di ottenere stabilità economica, seguito dal desiderio di crescita professionale (Figura 13). Tra le opzioni meno indicate emergono le prospettive di carriera con una dimensione internazionale, la creatività e l'ambiente lavorativo stimolante, che non sembrano rappresentare priorità per la maggior parte dei rispondenti. Anche l'interesse per l'impatto sociale e il contributo alla società risulta marginale, attestandosi sotto l'11%. Tuttavia, l'analisi incrociata con il titolo di studio dei genitori rivela una differenza significativa: i giovani con entrambi i genitori laureati tendono a mostrare un maggiore interesse per percorsi professionali orientati all'impatto sociale e al bene comune.

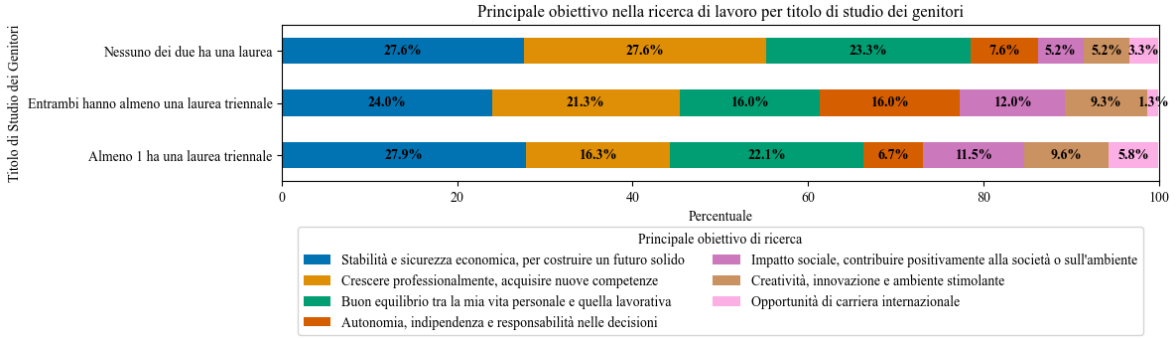

Figura 13: Principale obiettivo nella ricerca di lavoro per titolo dei genitori

Disponibilità alla mobilità territoriale

Alla domanda relativa alla disponibilità a trasferirsi altrove, sia in Italia sia all'estero, emerge una correlazione significativa tra le risposte negative: chi esclude un trasferimento in altre zone del Paese tende a escludere anche un trasferimento internazionale. Il 36% del campione afferma di non voler lasciare la propria area di residenza per spostarsi in un'altra zona d'Italia, mentre il 32,1% sarebbe disposto a farlo nel medio-lungo periodo. Per quanto riguarda l'estero, il 34,5% intende trasferirsi in futuro, contro il 31% che esclude questa possibilità. Questo dato suggerisce che le opportunità internazionali siano percepite come maggiori, seppur in un'ottica di lungo termine (Figura 14 e Figura 15).

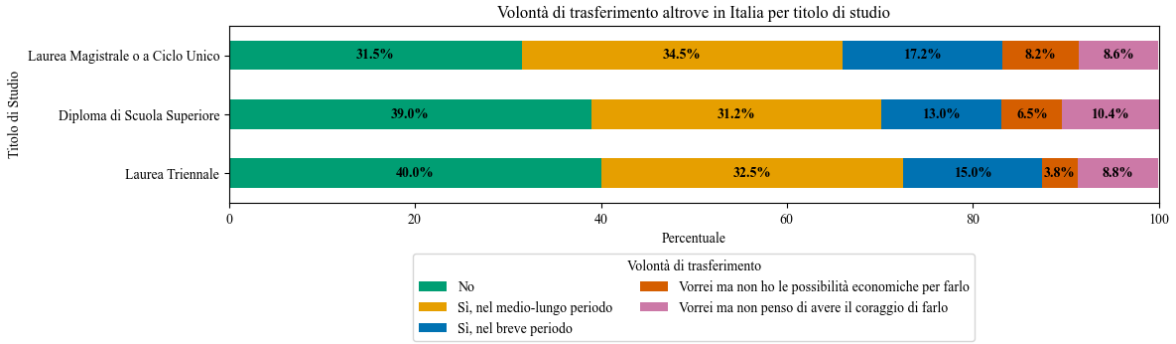

Figura 14: Volontà di trasferirsi altrove in Italia per titolo di studio

Tuttavia, se si mette in relazione questo dato con quanto emerso precedentemente sugli obiettivi prioritari nella ricerca del lavoro, emerge una possibile contraddizione. Sebbene le carriere internazionali non risultino tra le aspirazioni principali, alcuni giovani potrebbero percepire la necessità di cercare opportunità all'estero non per scelta, ma per mancanza di alternative concrete sul territorio.

Disaggregando i dati per condizione occupazionale, si osserva che i lavoratori manifestano maggiore riluttanza alla mobilità: il 48,4% non è disposto a trasferirsi in Italia e il 47,1% nemmeno all'estero. Gli studenti, al contrario, mostrano una maggiore apertura al cambiamento: il 38,2% si trasferirebbe in Italia e il 42,9% all'estero (Figura 16). Anche il titolo di studio influisce sulla propensione alla mobilità: i laureati magistrali appaiono più inclini a considerare opportunità all'estero rispetto ad altri gruppi. Questa tendenza potrebbe essere spiegata sia da una maggiore qualificazione, che apre l'accesso a mercati del lavoro più ampi e specializzati, sia dalla percezione che le proprie competenze siano meglio valorizzate in contesti professionali esteri.

Percezione delle opportunità a Pisa

Un'ulteriore domanda, rivolta esclusivamente ai rispondenti lavoratori, riguardava la percezione delle opportunità professionali nella provincia di Pisa. Tra i 153 lavoratori, il 53,6% ha risposto positivamente, mentre il 46% ha dichiarato di non vedere opportunità. Si tratta di un dato significativo, che conferma una diffusa insoddisfazione o mancanza di fiducia nel contesto locale, soprattutto se incrociato con il livello di istruzione, come evidenziato nella Tabella seguente.

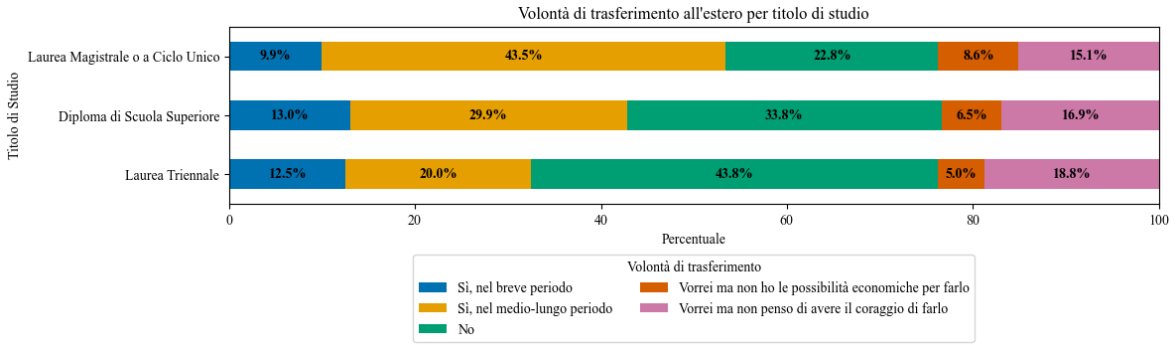

Figura 15: Volontà di trasferirsi all'estero per titolo di studio

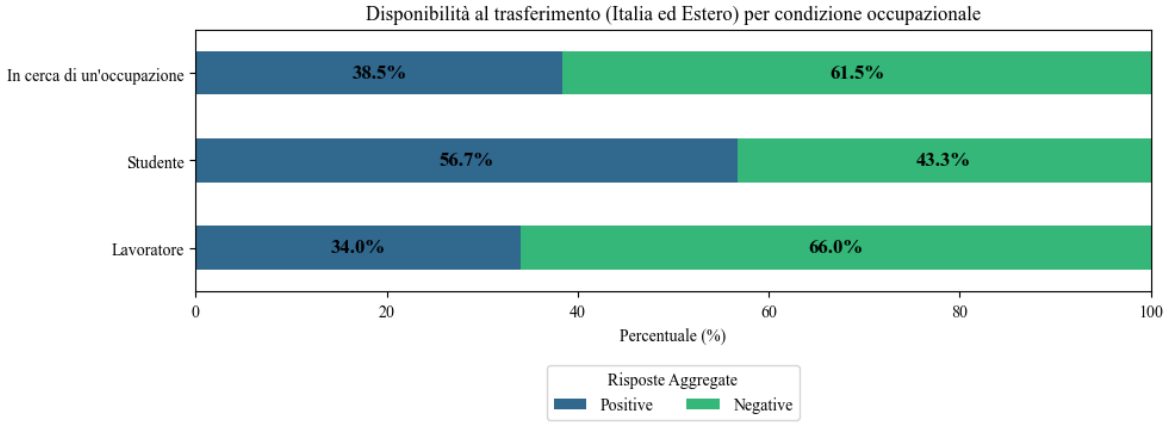

Figura 16: Disponibilità al trasferimento (Italia ed Estero) per condizione occupazionale. Risposte Positive: *Sì, nel medio-lungo periodo, Sì, nel breve periodo*; Risposte Negative: *No, Vorrei ma non penso di avere il coraggio di farlo, Vorrei ma non ho le possibilità economiche per farlo*

Titolo di studio	**No (%)**	**Sì (%)**
Diploma	54.8%	45.2%
Laurea Triennale	29.2%	70.8%
Laurea Magistrale	45.2%	54.8%
Totale	45.3%	54.7%

Come si evince dalla tabella, all'aumentare del livello di istruzione cresce anche la percezione negativa nei confronti del contesto lavorativo locale: chi ha studiato di più tende a non considerare Pisa come un luogo ricco di opportunità professionali.

6 Il punto di vista delle Imprese

Per integrare la prospettiva quantitativa con una comprensione più approfondita delle pratiche aziendali, è stata condotta un'analisi qualitativa attraverso interviste semi-strutturate con un gruppo selezionato di imprese operanti nella provincia di Pisa. Queste aziende, attive principalmente nei settori dell'information technology e del marketing, hanno offerto un contributo prezioso per esplorare le strategie di gestione delle risorse umane e le sfide legate all'inserimento lavorativo dei giovani. Le interviste sono state progettate utilizzando lo stesso schema di domande impiegato nel questionario rivolto alle imprese, al fine di garantire coerenza metodologica e facilitare il confronto tra i dati raccolti. Tuttavia, l'approccio qualitativo ha permesso di approfondire temi specifici, come le modalità di selezione del personale, la valutazione delle competenze e le difficoltà incontrate nel reperire profili professionali adeguati. Attraverso queste conversazioni, è emersa una maggiore consapevolezza delle dinamiche interne alle aziende, evidenziando pratiche innovative e criticità comuni nel processo di reclutamento. In particolare, le imprese hanno sottolineato l'importanza di competenze trasversali, come la flessibilità e la capacità di adattamento, e la necessità di percorsi formativi più aderenti alle esigenze del mercato del lavoro. Questi approfondimenti qualitativi hanno arricchito l'analisi complessiva, offrendo spunti significativi per comprendere meglio le interazioni tra le aziende locali e i giovani in cerca di occupazione, e per individuare possibili interventi a supporto dell'occupabilità giovanile nel contesto pisano.

Le aziende coinvolte appartengono a un'ampia gamma di settori economici, con una concentrazione prevalente nei servizi, nella tecnologia e nel marketing. Questa eterogeneità conferma la natura diversificata del tessuto produttivo locale. Si tratta, perlopiù, di imprese strutturate e consolidate, caratterizzate da un fatturato superiore ai 10 milioni di euro e da una significativa capacità occupazionale. Per motivi metodologici, non sono state incluse realtà appartenenti al settore primario, non raggiungibili tramite i canali digitali attraverso cui è stato diffuso il sondaggio.

Settore	Risposte
Secondario	3
Terziario	6
Quaternario	5
Totale	**14**

Un primo elemento emerso dall'indagine è la presenza dei giovani all'interno delle aziende: mediamente, i dipendenti under 30 rappresentano tra il 20% e il 30% del totale. Tutte le aziende hanno espresso l'intenzione di voler incrementare questa quota nei prossimi dodici mesi, segnalando un forte interesse per l'inserimento di nuove risorse. I giovani vengono impiegati principalmente attraverso contratti di apprendistato o a tempo determinato/indeterminato, spesso a tempo pieno. Sono presenti anche forme di inserimento come stage e tirocini retribuiti, che testimoniano la volontà delle imprese di puntare su percorsi formativi e graduali. Dal punto di vista della localizzazione, nel 64,3% delle imprese oltre la metà dei dipendenti risiede stabilmente nella provincia di Pisa. Questo dato sembra suggerire una buona integrazione tra il mercato del lavoro locale e l'offerta delle aziende del territorio.

L'analisi della retribuzione lorda annua (RAL) mostra che gli stipendi dei lavoratori under 30 variano tra i 15.000 e i 28.000 euro, mentre per i lavoratori over 30 la fascia retributiva si colloca tra i 28.000 e i 50.000 euro. Questi valori sono in linea con i dati nazionali e confermano il divario salariale tra le due fasce d'età, con i giovani under 30 che percepiscono in media il 36,4% in meno rispetto ai lavoratori over 50.[12] Questo pone l'attenzione su una possibile criticità legata alla valorizzazione delle competenze giovanili.

Le aziende esprimono una valutazione generalmente positiva sulla formazione fornita dall'Università di Pisa e sul livello di motivazione dei giovani candidati. Tuttavia, emerge una carenza di competenze trasversali, in particolare legate all'attitudine e all'approccio lavorativo. In questo contesto, si registra anche un buon livello di collaborazione tra aziende e istituzioni formative: numerose realtà partecipano attivamente a programmi di tirocinio, sia curriculari che extracurriculari, in collaborazione con università, scuole superiori e Istituti Tecnici Superiori (ITS). Questa sinergia rappresenta un elemento strategico, contribuendo a colmare il divario tra formazione teorica e mondo del lavoro, e facilitando così l'ingresso dei giovani in ambito professionale.

I principali canali utilizzati per il reclutamento sono le piattaforme digitali come LinkedIn e Indeed, soprattutto per le imprese più strutturate. Le aziende di dimensioni più contenute tendono invece ad affidarsi a contatti personali o al passaparola, a conferma dell'importanza delle reti relazionali nel mercato del lavoro locale.

Un dato rilevante riguarda le difficoltà nel reperire giovani con una formazione adeguata: il 64% delle aziende segnala criticità in questo ambito. Le competenze dei candidati risultano spesso non pienamente in linea con le esigenze specifiche dei settori in cui operano le imprese, suggerendo la necessità di un migliore allineamento tra offerta formativa e domanda lavorativa.

Contrariamente alla percezione diffusa di un'elevata mobilità tra i giovani lavoratori, l'indagine mostra una tendenza opposta: nel 71,4% delle aziende intervistate, il turnover degli under 30 supera i tre anni. Questo indica una relativa stabilità dell'occupazione giovanile nelle imprese del territorio.

Questi dati mostrano una situazione in cui le aziende della provincia di Pisa manifestano un forte interesse per l'occupazione giovanile, pur incontrando difficoltà nel trovare candidati con le competenze richieste. Il legame con le istituzioni formative e l'uso dei social network per il reclutamento emergono come elementi chiave per facilitare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. L'investimento in formazione e motivazione può rappresentare un elemento strategico per ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro nel territorio.

Sebbene il campione di imprese analizzato per questa indagine sia ristretto e limitato al settore terziario e non possa, dunque, ritenersi pienamente rappresentativo dell'intero contesto aziendale pisano, i risultati sembrano offrire una fotografia significativa di alcune tendenze in atto e costituiscono, pertanto, un valido punto di partenza per riflessioni e approfondimenti futuri.

[12] Cfr. `https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/01/REPORT_STRUTTURA_RETRIBUZIONI_2022.pdf`

7 Spunti e Riflessioni

L'analisi condotta evidenzia come il mercato del lavoro della provincia di Pisa sia caratterizzato da fragilità strutturali persistenti, che si riflettono trasversalmente nei diversi settori produttivi del territorio. I dati raccolti e analizzati dal team di ricerca di JEVIS Junior Enterprise Pisa mettono in luce la persistenza di un significativo disallineamento tra le competenze offerte dal sistema formativo locale e le esigenze del mercato del lavoro. Sebbene si osservi un incremento del numero di giovani laureati rispetto alle generazioni precedenti, la capacità del tessuto economico provinciale di assorbire tali professionalità risulta limitata: solo il 12% delle posizioni lavorative richieste dalle imprese pisane è destinato a profili altamente specializzati. Tale squilibrio contribuisce a una stagnazione salariale per i laureati, e, in assenza di concrete prospettive di crescita professionale, criticità segnalata dal 46,4% dei lavoratori, alimenta una crescente propensione alla mobilità territoriale, sia verso altre aree del Paese sia in altre città europee. L'analisi dei dati rivela inoltre una limitata propensione all'imprenditorialità tra i giovani della provincia di Pisa. Più del 40% degli uomini e circa il 60% delle donne dichiara di non aver mai considerato la possibilità di intraprendere una carriera imprenditoriale. Inoltre, una quota non trascurabile del campione di riferimento, pari a circa il 15%, pur riconoscendo in sé un interesse verso il "fare azienda", ritiene che il contesto italiano non offra condizioni favorevoli per intraprendere un simile percorso. Questa doppia carenza , da un lato culturale, dall'altro sistemica, ostacola lo sviluppo di un ecosistema imprenditoriale dinamico e innovativo. In particolare, l'assenza di un'adeguata cultura del rischio e di strumenti di supporto concreti, come finanziamenti early-stage (pre seed) o percorsi di incubazione di qualità, limita la nascita di nuove imprese in grado di crescere, attrarre professionalità altamente qualificate e generare valore economico a livello locale. In un contesto in cui l'innovazione rappresenta un fattore imprescindibile per la competitività, risulta evidente come la creazione di startup debba essere incentivata a partire dagli ambienti ad alta intensità di conoscenza, quali i poli universitari. In tale prospettiva, appare fondamentale rafforzare il ruolo dell'università come motore di imprenditorialità giovanile, attraverso politiche di orientamento, incubazione e accelerazione efficaci. Allo stesso tempo, risulta essere necessaria una decisa crescita degli investimenti in capitale di rischio (venture capital), in grado di sostenere concretamente lo sviluppo di imprese innovative ad alto potenziale sul territorio. L'analisi dei dati ha evidenziato alcune significative e preoccupanti disparità di genere nel contesto occupazionale giovanile della provincia di Pisa. In primo luogo, emerge una marcata differenza nella capacità di risparmio: mentre circa il 70% degli uomini intervistati dichiara di riuscire a risparmiare regolarmente, tale percentuale si riduce drasticamente al 33% tra le donne. Una simile disparità si riflette anche nella distribuzione della retribuzione annua lorda (RAL), con una presenza femminile nettamente maggiore nelle fasce retributive più basse (sotto i 15.000 euro) e una sostanziale assenza nelle fasce più elevate (50.000–80.000 euro). Anche la condizione contrattuale mostra squilibri evidenti: la percentuale di donne impiegate con contratti part-time (20%) è doppia rispetto a quella rilevata tra gli uomini (10%). Questi dati testimoniano una persistente disuguaglianza di genere nell'accesso a condizioni lavorative stabili e adeguatamente retribuite, indicando che il raggiungimento della parità è ancora lontano. Alla luce di tali evidenze, si rende necessaria una riflessione strutturale che coinvolga sia il piano culturale sia quello economico, promuovendo interventi mirati e investimenti volti a ridurre le disuguaglianze e favorire un'effettiva equità di genere nel mercato del lavoro.

8 Conclusioni

Questa indagine ha offerto una panoramica preliminare sulle percezioni e aspettative dei giovani e lavoratori nella provincia di Pisa riguardo alle opportunità lavorative, la mobilità territoriale e gli orientamenti professionali. I risultati hanno evidenziato una forte richiesta di stabilità economica come principale obiettivo nella ricerca di lavoro, trasversale rispetto al titolo di studio e alla condizione occupazionale. È emersa inoltre una percezione piuttosto critica rispetto alle opportunità offerte dal territorio pisano, in particolare da parte dei rispondenti con livelli di istruzione più elevati. Parallelamente, si osserva una maggiore propensione alla mobilità sia nazionale che internazionale tra studenti e giovani con titoli accademici avanzati, mentre i lavoratori appaiono generalmente più stabili e meno inclini al cambiamento.

Tuttavia, alcuni elementi suggeriscono cautela nell'interpretazione dei dati. Il numero relativamente ridotto di rispondenti in alcune categorie, rispetto all'ampia varietà di risposte possibili, può aver introdotto distorsioni o reso meno significative alcune percentuali. Inoltre, alcune domande chiave non erano disponibili per tutti i gruppi occupazionali, limitando la possibilità di effettuare confronti più sistematici e approfonditi.

Queste considerazioni aprono interessanti prospettive per sviluppi futuri. Sarebbe utile, ad esempio, condurre una nuova rilevazione mediante questionari mirati, progettati specificamente per approfondire i fenomeni osservati in questa indagine preliminare. Una raccolta dati più focalizzata, con una distribuzione calibrata sulle categorie sociodemografiche di interesse, potrebbe consentire analisi più robuste e offrire una comprensione più dettagliata delle dinamiche locali del lavoro, delle ambizioni dei giovani e della loro visione del futuro.

In definitiva, questa ricerca costituisce un primo passo per stimolare un dibattito pubblico informato e per orientare interventi, politiche e servizi territoriali in modo più aderente ai bisogni e alle aspettative della popolazione giovanile e attiva.

A Struttura dettagliata del questionario giovani

Tabella 1: Indagine Demografica

ID	Domanda e Risposte possibili
S1D1	**Quanti anni hai?**
	Risposta aperta (valore numerico)
S1D2	**In che genere ti identifichi?**
	Uomo
	Donna
	Altro
	Preferisco non specificare
S1D3	**Studi o lavori nella provincia di Pisa?**
	Sì
	No
S1D4	**Sei residente nella provincia di Pisa?**
	Sì
	No
S1D5	**Titolo di studio più alto conseguito**
	Licenza Media
	Diploma di Scuola Superiore
	Diploma ITS
	Laurea Triennale
	Laurea Magistrale a Ciclo Unico
	Master
	PhD
S1D6	**Hai mai studiato nella provincia di Pisa?**
	Scuole superiori
	Laurea triennale
	Laurea magistrale
	Corso ITS o professionalizzante
S1D7	**Come descriveresti la tua situazione abitativa?**
	Abito con i miei genitori
	Casa in affitto
	Stanza in affitto
	Collegio/residenza per studenti
	Possiedo la casa (anche con mutuo)
	Altro
S1D8	**Qual è il livello di istruzione dei tuoi genitori?**
	Nessuno dei due ha una laurea
	Almeno uno ha una laurea triennale
	Entrambi hanno almeno una laurea triennale
S1D9	**Come sei entrato in contatto con il sondaggio?**
	Passaparola
	Social Network

ID	Domanda e Risposte possibili
	Gruppi Whatsapp
	Eventi dal vivo
S1D10	**In questo momento che cosa stai facendo?**
	Studente
	Lavoratore
	In cerca di un'occupazione

Tabella 2: Indagine Studenti

ID	Domanda e Risposte possibili
S2D1	**Che percorso di studi stai attualmente frequentando?**
	Scuola Superiore
	Laurea Triennale
	Laurea Magistrale o a ciclo unico
	Corso ITS
	Master di 1° o 2° livello
S2D2	**In che settore di studio ti stai specializzando?**
	Scientifico
	Medico o Professioni Sanitarie
	Economico e Finanziario
	Informatico
	Ingegneristico
	Umanistico, Linguistico o Artistico
	Turistico e Alberghiero
S2D3	**Quanto sei soddisfatto del tuo percorso di studi?**
	1
	2
	3
	4
	5
S2D4	**Pensi che il tuo percorso di studi ti stia preparando per il lavoro?**
	1
	2
	3
	4
	5
S2D5	**Hai partecipato ad associazioni studentesche o attività extra-curriculari?**
	No, mai
	Sì, una volta
	Sì, più di una volta
S2D6	**Ritieni utile lavorare durante gli studi?**
	1
	2
	3

ID	Domanda e Risposte possibili
	4
	5
S2D7	**In quali competenze lavorative ti senti più carente?**
	Competenze informatiche
	Competenze tecniche specifiche
	Soft skills (problem solving, teamwork, ecc.)
	Competenze linguistiche
	Comunicazione e scrittura
	Altro (risposta aperta)
S2D8	**Sei soddisfatto della preparazione dei docenti?**
	1
	2
	3
	4
	5
S2D9	**Hai svolto sufficienti attività pratiche o lavori di gruppo?**
	1
	2
	3
	4
	5
S2D10	**Come valuteresti il collegamento del tuo corso con il mondo del lavoro?**
	1
	2
	3
	4
	5
S2D11	**Fattore più importante nella scelta del tuo percorso di studi?**
	Passione e interesse personale
	Sbocchi lavorativi
	Retribuzione attesa (RAL)
	Possibilità di lavorare all'estero
	Prestigio del corso
	Altro (risposta aperta)
S2D12	**Hai avuto esperienze lavorative durante gli studi?**
	Sì, attualmente sto lavorando
	Sì, in passato, ora non cerco lavoro
	Sì, in passato, sono in cerca di lavoro
	No, mai

Tabella 3: Indagine Lavoratori

ID	Domanda e Risposte possibili
S3D1	**In che settore lavori?**

ID	Domanda e Risposte possibili
	Primario
	Secondario
	Terziario
	Quaternario
S3D2	**Che tipo di contratto hai?**
	Tempo indeterminato full-time
	Tempo determinato full-time
	Apprendistato
	Stage
	Part-time (det./indet.)
	Lavoro intermittente
	Somministrazione
	Collaborazione coordinata
	Lavoratore autonomo
	Altro
S3D3	**Da quanto tempo lavori?**
	6 mesi – 1 anno
	1–3 anni
	Più di 3 anni
S3D4	**RAL (retribuzione annua lorda)?**
	$<$ 15.000€
	15.000–28.000€
	50.000–80.000€
	$>$ 80.000€
S3D5	**Retribuzione adeguata al lavoro?**
	1
	2
	3
	4
	5
S3D6	**Riesci a risparmiare con la tua retribuzione?**
	Sì, regolarmente
	Sì, occasionalmente
	No, non riesco
S3D7	**Benessere sul posto di lavoro**
	1
	2
	3
	4
	5
S3D8	**Soddisfazione generale del lavoro**
	1
	2
	3

ID	Domanda e Risposte possibili
	4
	5
S3D9	**Come hai trovato il lavoro attuale?**
	Agenzie del lavoro
	Contatti personali
	Social Network (LinkedIn, Indeed...)
	Sito azienda
	Passaparola
	Altro
S3D10	**Pisa offre opportunità di sviluppo personale?**
	Sì
	No
S3D11	**Supporto delle istituzioni all'inserimento lavorativo**
	1
	2
	3
	4
	5
S3D12	**Il tuo percorso di studi ti ha preparato adeguatamente?**
	Sì, totalmente
	Sì, in parte
	No, non abbastanza
	No, per niente

Tabella 4: Indagine Giovani in cerca di lavoro

ID	Domanda e Risposte possibili
S4D1	**Quante esperienze lavorative hai avuto?**
	0
	1
	2
	3
	> 4
S4D2	**Quali canali usi per cercare lavoro?**
	Passaparola
	Agenzie del lavoro
	Contatti personali
	Social Network (LinkedIn, Indeed...)
	Siti web aziendali
	Altro
S4D3	**Candidature inviate nell'ultimo mese**
	0
	1–5
	6–10

ID	Domanda e Risposte possibili
	11–20
	> 20
S4D4	**Difficoltà percepita nella ricerca**
	1
	2
	3
	4
	5
S4D5	**Supporto delle istituzioni nella ricerca del lavoro**
	1
	2
	3
	4
	5

Tabella 5: Indagine sulle Prospettive Future dei Giovani

ID	Domanda e Risposte possibili
S5D1	**Qual è il tuo obiettivo principale nella ricerca di lavoro?**
	Crescere professionalmente, acquisire nuove competenze
	Stabilità e sicurezza economica, per costruire un futuro solido
	Buon equilibrio tra vita personale e lavorativa
	Impatto sociale, contribuire positivamente alla società o sull'ambiente
	Opportunità di carriera internazionale
	Creatività, innovazione e ambiente stimolante
	Autonomia, indipendenza e responsabilità nelle decisioni
S5D2	**Quale fattore metteresti al secondo posto come importanza nella scelta del lavoro?**
	Crescere professionalmente, acquisire nuove competenze
	Stabilità e sicurezza economica, per costruire un futuro solido
	Buon equilibrio tra vita personale e lavorativa
	Impatto sociale, contribuire positivamente alla società o sull'ambiente
	Opportunità di carriera internazionale
	Creatività, innovazione e ambiente stimolante
	Autonomia, indipendenza e responsabilità nelle decisioni
S5D3	**Hai intenzione di trasferirti in un'altra città italiana per la tua crescita professionale?**
	Sì, nel breve periodo
	Sì, nel medio-lungo periodo
	Vorrei ma non penso di avere il coraggio di farlo
	Vorrei ma non ho le possibilità economiche per farlo
	No
S5D4	**Hai intenzione di trasferirti fuori dall'Italia per la tua crescita professionale?**

ID	Domanda e Risposte possibili
	Sì, nel breve periodo
	Sì, nel medio-lungo periodo
	Vorrei ma non penso di avere il coraggio di farlo
	Vorrei ma non ho le possibilità economiche per farlo
	No
S5D5	**Hai mai pensato ad aprire un'azienda, partita IVA come libero professionista o in generale, ad una carriera imprenditoriale?**
	Sì, penso di farlo
	Sì, ma in Italia non penso sia possibile
	Sì, ma non penso di essere abbastanza qualificato
	Sì, ma penso che non ci sia mercato per le mie competenze
	No
S5D6	**Pensi che cambiare frequentemente azienda sia utile al fine di migliorare le proprie prospettive di carriera?**
	Sì, in questo modo si riesce ad aumentare la retribuzione
	Sì, cambiando aziende si imparano più cose che lavorando sempre nella stessa
	Sì, cambiando frequentemente azienda è più facile fare carriera
	No, passare tanti anni in una realtà ti permette di acquisire posizioni sempre più di rilievo

B Struttura dettagliata del questionario aziende

Tabella 6: Indagine Aziende

ID	Domanda e Risposte
A0D1	**La vostra azienda ha sede nella provincia di Pisa?**
	Sì
	No
A0D2	**In che settore opera la vostra azienda?**
	Primario
	Secondario
	Terziario
	Quaternario
A0D3	**Di cosa si occupa la vostra azienda?**
	Manufatturiero e industria
	Servizi finanziari e assicurativi
	Tecnologia e informatica
	Sanità e assistenza sociale
	Turismo, ristorazione, arte e cultura
	Trasporti e logistica
	Moda e design
	Consulenza e servizi professionali
	Altro (risposta aperta)
A0D4	**Quanto ha fatturato la vostra azienda nello scorso esercizio?**
	$<$ 1.000.000€
	1.000.000€ – 5.000.000€
	5.000.000€ – 10.000.000€
	10.000.000€ – 50.000.000€
	$>$ 50.000.000€
A0D5	**Quanti dipendenti impiega attualmente la vostra azienda?**
	(risposta aperta)
A0D6	**Quanti di questi dipendenti sono under 35?**
	(risposta aperta)
A0D7	**La vostra azienda ha assunto lavoratori under 35 negli ultimi 12 mesi?**
	Sì
	No
A0D8	**La vostra azienda prevede di assumere lavoratori under 35 nei prossimi 12 mesi?**
	Sì
	No
A0D9	**Qual è il livello di studi minimo richiesto per lavorare nella vostra realtà?**
	Licenza media
	Diploma di scuola superiore
	Laurea triennale
	Laurea magistrale

ID	Domanda e Risposte
	PhD, MBA, master
	Nessun livello minimo
A0D10	**Qual è il livello di istruzione medio dei vostri dipendenti under 30?**
	Licenza media
	Diploma di scuola superiore
	Laurea triennale
	Laurea magistrale
	PhD, MBA, master
	Nessun livello minimo
A0D11	**Qual è la RAL media dei vostri dipendenti under 30?**
	Meno di 15.000€
	Tra 15.000€ e 28.000€
	Tra 28.000€ e 50.000€
	Tra 50.000€ e 80.000€
	Oltre 80.000€
A0D12	**Come valutate la preparazione che offre l'Università di Pisa?**
	1
	2
	3
	4
	5
A0D13	**Come valutate la motivazione e la predisposizione al lavoro dei giovani under 30 con cui collaborate?**
	1
	2
	3
	4
	5
A0D14	**Quali sono le competenze che scarseggiano nei giovani con i quali vi interfacciate?**
	(risposta aperta)
A0D15	**La vostra azienda ha relazioni con istituzioni universitarie, scuole superiori o ITS?**
	Sì, per stage curriculari
	Sì, per tirocini extracurricolari
	Sì, per entrambi
	Sì, per progetti PCTO
	No
A0D16	**Quali canali comunicativi utilizzate per la ricerca di talenti?**
	Contatti personali
	Agenzie del lavoro
	Social Network (LinkedIn, Indeed...)
	Sito web o social aziendali
	Consulenti del lavoro
	Altro (risposta aperta)

ID	Domanda e Risposte
A0D17	**Negli ultimi anni avete avuto difficoltà nel trovare giovani lavoratori da assumere?**
	Sì, particolarmente
	Sì, un po'
	No
A0D18	**Quali sono le difficoltà che incontrate maggiormente nel processo di assunzione dei giovani?**
	Mancanza di competenze tecniche adeguate
	Scarsa esperienza extra accademica
	Mancanza di soft skills adeguate
	Eccessive aspettative salariali
	Poca disponibilità a contratti di apprendistato
	Difficoltà nel trattenere i giovani talenti
	Difficoltà a trovare candidati con la giusta formazione
	Altro (risposta aperta)
A0D19	**Quando assumete un giovane (under 30), quanto tempo resta mediamente nella vostra azienda?**
	Meno di 1 anno
	1–2 anni
	3–4 anni
	5 o più anni

C Raccolta di tabelle

Tabella 7: Modalità di diffusione del sondaggio per categorie di rispondenti raggiunte

Canale	Descrizione	Categorie raggiunte
Gruppi Whatsapp	Diffusione del questionario all'interno di gruppi universitari	Lavoratori: 26 Studenti: 87 Non occupati: 4
Passaparola	Coinvolgimento diretto tramite contatti personali e rete informale	Lavoratori: 33 Studenti: 72 Non occupati: 3
Social network	Diffusione tramite post e condivisioni su Instagram (es. pagina JEVIS) e campagne mirate su LinkedIn	Lavoratori: 78 Studenti: 85 Non occupati: 6
Eventi dal vivo	Distribuzione offline mediante volantinaggio e diffusione del sondaggio in luoghi pubblici nel centro di Pisa	Lavoratori: 16 Studenti: 10 Non occupati: 0

Tabella 8: Tabella occupazionale per genere

Occupazione	Rispondenti Totali	Uomini	Donne	Altro
Studente	254	118	134	2
Lavoratore	153	88	65	0
In cerca di un'occupazione	13	6	7	0
Totale	420	212	206	2

Tabella 9: Tabella occupazionale per età

Occupazione	Media	5%	95%	Deviazione Std
Studente	22.0	19.0	26.0	2.3
In cerca di un'occupazione	24.5	21.2	28.4	2.6
Lavoratore	26.2	21.0	32.0	3.4

Tabella 10: Statistiche sull'età dei lavoratori suddivise per tipo di abitazione

Abitazione	Conteggio	Media	5%	95%	Deviazione Std	Percentuale
Con genitori	72	24.5	20.0	29.0	3.0	47.1%
Affitto	54	26.9	22.6	32.0	2.8	35.3%
Proprietà	21	30.2	25.0	33.0	2.7	13.7%
Altro	6	26.0	22.8	29.2	2.7	3.9%

Tabella 11: Statistiche sull'età dei lavoratori suddivise per tipo di contratto

Tipo di contratto	**Min**	**Max**	**Media**	**5%**	**95%**
Stage/Apprendistato	18	29	24.7	21.0	29.0
Tempo determinato	19	30	25.3	20.4	29.6
Tempo indeterminato	20	35	26.8	21.2	33.0
Altro	21	33	26.6	21.0	32.1