



**IL MERCATO DEL LAVORO NELLE
FILIERE PRODUTTIVE REGIONALI.
ELEMENTI SALIENTI**



Executive Summary

Per identificare i fattori che possono supportare l'attuazione di adeguate politiche regionali volte a incrementare l'attrattività del sistema produttivo emiliano-romagnolo, nonché a supportare il mercato del lavoro locale, Nomisma ha analizzato i fattori che influenzano le performance aziendali, la produttività e il valore aggiunto, oltre che la valorizzazione del capitale umano nelle imprese. Questo tema è di particolare importanza nel contesto attuale, in cui persistono vari squilibri e criticità nel mercato del lavoro. Tra questi, si evidenziano:

- l'incidenza del costo del lavoro sui sistemi produttivi e sulla produttività del lavoro;
- la carenza di personale, specialmente in specifici settori produttivi e per particolari competenze;
- il disallineamento tra il livello di qualificazione richiesto dalle imprese e quello offerto dai lavoratori;
- la continua emigrazione di lavoratori altamente istruiti verso l'estero;
- l'incremento dei salari a livello nazionale e regionale che non ha ancora compensato la perdita di potere di acquisto delle famiglie in seguito a ritardi strutturali e all'ondata inflattiva.

Partendo da questi presupposti, il lavoro realizzato da Nomi-sma ha avuto l'obiettivo di fornire un quadro esaustivo del mercato del lavoro in Emilia-Romagna, analizzando in modo quantitativo, qualitativo e comparativo il contesto in cui operano le filiere produttive regionali. Sono state esaminate le loro caratteristiche, il ruolo dei fattori che influenzano la produttività e il valore aggiunto delle imprese, nonché le politiche aziendali per la valorizzazione del capitale umano, allo scopo di supportare i decisori pubblici nell'elaborazione di azioni di policy in grado di rendere il contesto regionale più competitivo e attrattivo.

Quadro di contesto generale

Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna si inserisce in un più ampio quadro europeo e nazionale caratterizzato da dinamiche complesse ed eterogenee. Nel contesto europeo, l'Italia presenta una situazione occupazionale piuttosto critica, seppur con sensibili miglioramenti rispetto agli anni passati. Il tasso di disoccupazione è superiore alla media europea, soprattutto per quanto riguarda le componenti giovanile e femminile. La situazione è assai differente tra le regioni italiane e vede l'Emilia-Romagna in cima alla classifica, con un'occupazione più alta e una partecipazione significativa di donne e giovani al mercato del lavoro. Nel 2023, la regione vanta un tasso di occupazione del 70,6%, superiore alla media italiana di quasi 10 punti percentuali (61,5%). L'occupazione femminile è in crescita, sebbene il gap sia ancora elevato (64% contro il 77% degli uomini), così come l'occupazione giovanile (15-29 anni) che si attesta al 42%, valore migliore rispetto alla media nazionale, ma che evidenzia ancora margini di miglioramento. Per quanto riguarda il titolo di studio, all'aumentare del livello di istruzione, si assottiglia la disparità occupazionale tra uomini e donne e aumenta sensibilmente il tasso di occupazione che per i laureati sfiora il 90%. Inoltre, in Emilia-Romagna è rilevante la partecipazione dei lavoratori stranieri, che rappresentano circa il 14% del totale degli occupati (rispetto al 10% italiano).

In Emilia-Romagna, il tasso di disoccupazione si attesta al 5%, inferiore al 7,2% della media nazionale. Tuttavia, la disoccupazione giovanile presenta margini di miglioramento, con un tasso dell'11,9% nella fascia di età 15-29 anni, valore superiore a quelli di Lombardia e Veneto, seppur migliore rispetto al dato nazionale (16,7%%). Le donne sono la componente maggiormente interessata, con un tasso del 6,2% contro il 3,9% degli uomini. Allargando l'analisi, il tasso di inattività in Emilia-Romagna si attesta al 26%, inferiore al 33% nazionale. Il 12,2% dei cittadini di età compresa tra i 15 e i 29 anni rientra nella categoria NEET (non impegnato in percorsi di istruzione, lavoro o formazione), un dato migliore rispetto al 16% della media italiana. Sebbene l'inattività femminile sia più alta rispetto a quella maschile, la differenza è meno marcata rispetto alle altre regioni italiane.

Negli ultimi tre anni le assunzioni in Emilia-Romagna hanno mostrato una sensibile ripresa dopo il calo dovuto alla pandemia nel 2020. Durante l'ultimo quinquennio, si è osservato un aumento significativo dei contratti a tempo determinato e degli apprendistati rispetto al trend del totale delle nuove assunzioni. Gli apprendisti assunti hanno registrato un incremento del 32% tra il 2018 e il 2023. Altro dato non trascurabile, la quota di stranieri tra gli assunti è in continua ascesa, raggiungendo nel 2023 un quinto del totale assunti durante l'anno, incidenza quasi raddoppiata rispetto a cinque anni prima. Il settore manifatturiero ha assorbito quasi un quarto delle assunzioni nel periodo in esame, grazie in particolare alla forte spinta generata dall'industria metalmeccanica ed elettronica (13% delle assunzioni sul totale economia italiana nel 2023). Un terzo dei nuovi assunti ha completato l'istruzione secondaria, mentre il 13% ha un titolo universitario.

Secondo i dati Excelsior del 2023, l'Emilia-Romagna ha affrontato una sfida significativa per le imprese nel trovare candidati qualificati. Ciò è testimoniato dal fatto che quasi il 50% delle assunzioni effettuate nell'anno ha incontrato difficoltà significative, dovute alla non idoneità dei candidati rispetto ai requisiti richiesti per il ruolo ricercato. Questo indicatore è leggermente più elevato rispetto alla media nazionale, verosimilmente per una domanda più intensa. Le maggiori difficoltà sono riscontrate nell'industria metalmeccanica ed elettronica, mentre i servizi avanzati di supporto alle imprese incontrano meno ostacoli nel reclutamento.

All'interno di un quadro che vede l'Emilia-Romagna e l'Italia in progressiva crescita a livello occupazionale, non è altrettanto positivo l'andamento degli stipendi. La situazione salariale in Italia è critica rispetto agli altri paesi europei, con un valore medio dei salari reali nel 2022 pari a 31.530 euro annui, inferiore persino ai livelli di trent'anni fa. Dal 1992, Francia e Germania hanno registrato incrementi salariali significativi e rispettivamente pari al 30 e al 50%.

Nel 2021 è la Lombardia a primeggiare in Italia per retribuzione lorda oraria, con circa 2 euro in più rispetto alla media italiana che ammonta a 14,79 euro, mentre l'Emilia-Romagna si attesta sui 15 euro orari, frutto anche di una differente composizione settoriale dell'economia. In Emilia-Romagna, i contratti a tempo indeterminato offrono una retribuzione lorda media oraria circa 5 euro superiore rispetto ai contratti a tempo determinato. Il titolo di studio influisce notevolmente sulla retribuzione: in Emilia-Romagna e Veneto, possedere una laurea o un titolo superiore porta a salari lordi medi orari vicini ai 20 euro, mentre in Lombardia tale indicatore supera i 24 euro. Negli ultimi 15 anni, i salari nominali nel settore manifatturiero hanno

visto un aumento significativo che, tuttavia, è stato totalmente eroso dall'inflazione. Analizzando la condizione salariale degli stranieri, l'Emilia-Romagna si posiziona terza dopo Lombardia e Veneto, con una retribuzione lorda oraria di 12,47 euro. Il gap salariale per cittadinanza è del 3,3% a favore degli italiani, superiore alla media nazionale (+2,8%) ma inferiore a quello lombardo (+4,9%). Dal 2014 al 2021, le variazioni percentuali delle retribuzioni in Emilia-Romagna sono state del +6,4% per gli italiani e dell'8,8% per gli stranieri, cifre inferiori, seppur di poco, rispetto a Lombardia, Veneto e media nazionale.

Nel 2020, il 67,4% delle imprese dell'UE con 10 o più addetti ha fornito formazione al personale, registrando un calo rispetto al picco del 70,5% nel 2015, probabilmente a causa della pandemia di Covid-19. L'Italia si posiziona al quindicesimo posto con il 68,9%, leggermente sopra la media dell'UE. Analizzando invece i dati Excelsior, che monitorano anche le piccole e microimprese, il Veneto risulta la regione con la maggior quota di imprese che hanno effettuato attività di formazione per il personale (58,1% nel 2022). Emilia-Romagna e Lombardia mostrano valori simili (rispettivamente 54,2% e 54,8%) e sensibilmente superiori alla media nazionale (51,7%). Questo indicatore è nettamente influenzato dalle dimensioni delle imprese; dunque, si perde l'effetto (registrato nella quota di occupati in formazione) dato dalle imprese di grandi dimensioni, molto consistente in Emilia-Romagna. Nel contesto italiano, l'Emilia-Romagna si distingue invece per la partecipazione agli aggiornamenti formativi degli occupati tra i 25 e i 64 anni, con una quota pari al 13% nel 2022, superiore al Veneto, alla Lombardia e alla media nazionale (10-11%). La regione primeggia anche per la percentuale di persone impegnate in corsi professionali, ampiamente superiore rispetto alle quote relative alle regioni benchmark e al contesto nazionale.

In conclusione, il mercato del lavoro in Emilia-Romagna si presenta dinamico e in crescita, con buone performance in termini di occupazione e formazione. Restano sfide significative legate alla disoccupazione giovanile, all'inattività femminile e a un generale basso livello salariale. Confronti con altre regioni italiane e la media europea mostrano che la regione è su un percorso positivo di sviluppo e miglioramento. Le politiche regionali dovrebbero continuare a focalizzarsi sull'attrattività del sistema produttivo, sulla riduzione delle disparità e sull'incremento della formazione per mantenere e migliorare le performance del mercato del lavoro.

Analisi dei bilanci

Dopo aver realizzato un inquadramento del contesto occupazione regionale, lo studio si focalizza sull'analisi economico-finanziaria dei bilanci delle imprese dell'Emilia-Romagna e delle regioni utilizzate come benchmark (poco meno di 55.000 bilanci analizzati). In particolare, le performance delle imprese emiliano-romagnole tra 2018 e 2022 sono state confrontate, dapprima, con quelle delle aziende lombarde e venete e, successivamente, con quelle di altri contesti europei (dove vi è obbligo di deposito dei bilanci), ovvero Hauts-de-France e Comunidad de Madrid, ritenuti comparabili dal punto di vista demografico, reddituale ed economico.

Nel comparto manifatturiero si osserva una crescita dei ricavi di circa il 35% nelle tre regioni italiane considerate (Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto). In Emilia-Romagna, ancor più che nelle altre due regioni, il traino alla crescita della manifattura proviene dal settore Metalmeccanico, che da solo genera oltre il 54% dei ricavi del comparto, e registra una crescita dei ricavi pari al 34% tra il 2018 e il 2022. Il settore della Ceramica e Minerali non Metalliferi, dopo anni di difficoltà, anche grazie agli effetti indotti da misure di stimolo come i bonus edilizi, ha registrato il maggior incremento sul fronte dei ricavi (+45%), seguito dal Chimico (+40%) e dalla Gomma e Plastica (+38%). Di contro, il settore della Moda ha visto una crescita più contenuta, con un incremento del 13% in Emilia-Romagna rispetto al 21% in Veneto e Lombardia.

Analizzando la marginalità lorda delle imprese, la manifattura emiliano-romagnola si distingue con un'incidenza dell'EBITDA sui ricavi pari all'11,1%, superiore ai dati di Lombardia e Veneto. Data la composizione del comparto manifatturiero, è di particolare rilievo il contributo offerto dal Metalmeccanico, il cui Ebitda margin supera il 12%, mentre nel complesso i settori con la marginalità più elevata sono Ceramica e Minerali non Metalliferi e Chimica, con valori che sfiorano il 16%. In particolare, il settore chimico in Emilia-Romagna mostra una performance notevole, se raffrontata agli omologhi comparti di Lombardia e Veneto, dove non raggiunge il 10%. Al contrario, la regione Emilia-Romagna mostra difficoltà nei servizi alle imprese, con performance inferiori rispetto agli altri territori di benchmark. La marginalità del comparto logistico (trasporto e magazzinaggio) è del 6% in Emilia-Romagna, contro il 13% di Lombardia e Veneto, indicando una maturità superiore di queste aree in tale settore.

La crescita dei ricavi è accompagnata da un aumento dei costi di produzione, spinti soprattutto dal boom dei prezzi delle commodities nel biennio 2021-2022. In Emilia-Romagna, i costi di produzione sono aumentati del 36% nel periodo 2018-2022, in linea con Lombardia e Veneto. Tuttavia, i costi del personale sono cresciuti in misura minore, evidenziando un calo della loro incidenza sull'ammontare totale dei costi di produzione. Nella manifattura, i costi medi del personale sono aumentati dell'8,2% nel quinquennio, arrivando a oltre 56mila euro per dipendente. Il settore chimico si distingue con un costo medio del personale di 69mila euro, cresciuto del 13% negli ultimi 5 anni. Il settore della Moda, invece, rimane indietro con un costo medio del personale appena superiore ai 40mila euro.

L'analisi della produttività delle imprese, misurata come rapporto tra valore aggiunto e numero di dipendenti, mostra un incremento in tutti i settori manifatturieri grazie alla ripresa economica nel biennio 2021-2022. Nel settore logistico in Emilia-Romagna, invece, la produttività è scesa del 3,7% nel periodo 2018-2022, anche in seguito ad un incremento record dei dipendenti (+29,5%), con un boom di contratti attivati nel 2022.

Con lo scopo di dare un respiro più ampio all'analisi, il documento presenta un confronto internazionale con le imprese manifatturiere delle regioni Comunidad de Madrid (Spagna) e Hauts-de-France (Francia). Questo raffronto rivela che la manifattura emiliano-romagnola è in linea di massima più performante, presentando una marginalità dell'11,1%, superiore al 7,5% delle aziende francesi e al 5% di quelle spagnole. La crisi pandemica ha colpito più duramente le regioni spagnola e francese rispetto all'Emilia-Romagna, che ha dimostrato maggiore capacità di reazione. La manifattura, spinta come già osservato dal settore Metalmeccanico, premia l'Emilia-Romagna anche a livello europeo, con performance superiori alle imprese del settore locate in altre regioni. È notevole, inoltre, la marginalità che proviene dal settore chimico, che con il suo 15,9% supera ampiamente il dato registrato in tutte le altre regioni italiane ed europee.

Queste ottime performance non hanno la stessa magnitudo nel settore agroindustriale emiliano-romagnolo, che presenta una marginalità complessiva del 5,8%, di oltre due punti percentuali inferiore a quanto si registra nella regione di Madrid (7,2%) e in Hauts-de-France (7,1%); analogamente, l'Emilia-Romagna presenta criticità sul fronte dei servizi, sia dal punto di vista della logistica (marginalità del 5,9%, meglio solo del Veneto tra le regioni italiane ed europee considerate), sia per

quanto riguarda i servizi alle imprese (6,3%, in calo su base quinquennale, che vale l'ultima posizione nella classifica).

Nel 2022, l'incidenza dei costi del personale sui ricavi in Emilia-Romagna è superiore di 4 punti percentuali rispetto alle imprese spagnole e inferiore di oltre un punto percentuale rispetto a quelle francesi. Il costo medio del personale impiegato nella manifattura è più alto in Hauts-de-France, con uno scarto di 2.700 euro rispetto all' Emilia-Romagna, che supera leggermente Madrid. Tuttavia, il metalmeccanico emiliano-romagnolo ha un costo medio del personale superiore a quello francese, unica eccezione al quadro generale. Il costo del personale in Emilia-Romagna è cresciuto del 19% nel periodo 2018-2022, simile a Madrid (14%), mentre Hauts-de-France ha registrato un incremento molto più contenuto, partendo da una base già piuttosto elevata, pari al +4%. In sintesi, la manifattura emiliano-romagnola è caratterizzata da una retribuzione media superiore a quella di Madrid, mentre la regione della capitale iberica si posiziona al di sopra dell'Emilia-Romagna nel settore logistico.

In conclusione, le imprese dell'Emilia-Romagna hanno mostrato una crescita robusta e una resilienza significativa nel periodo 2018-2022. La regione si conferma dinamica e in continua evoluzione, con alcune sfide aperte ad esempio per quanto riguarda la produttività del comparto dei servizi, specialmente nella sua componente logistica.

Stakeholder consultation

L'approfondimento attraverso gli stakeholder imprenditoriali ha consentito di fornire alcune chiavi di lettura che mirano all'identificazione dei problemi del mercato del lavoro della regione e offrire elementi di riflessione sulle esigenze di intervento per agevolare i processi di crescita ed elevare la competitività e l'attrattività del sistema produttivo emiliano-romagnolo.

Secondo le opinioni delle imprese, il tema del mercato del lavoro è cruciale per la loro competitività. La maggior parte di esse lamentano una scarsa disponibilità di risorse umane, piuttosto generalizzata tra le diverse figure professionali; la carenza diventa poi molto forte per le competenze tecniche e per quelle figure professionali alle quali vengono richiesti turni (notte, week end) o continuità lavorativa nei mesi estivi. Mentre in passato il problema di reperimento di risorse era collegato ai livelli di qualificazione, ora emergono anche fattori quantitativi, legati essenzialmente alle dinamiche demografiche. Tutto questo ha implicato una crescita del potere negoziale del lavoratore. In molti casi non sono più le aziende che scelgono in un pool di risorse immediatamente disponibili, ma è il candidato/lavoratore a "scegliere l'azienda" e a guidare il mercato, aumentando il turn over e accrescendo la difficoltà di fidelizzare i dipendenti.

Cruciale in questo è un sostanziale cambiamento del paradigma dei valori dei lavoratori che ha indotto le aziende a interrogarsi su come approcciare il nuovo scenario. Oggi il lavoro è meno centrale nella vita delle persone: le nuove generazioni, ma non solo, hanno un approccio diverso nei confronti del lavoro, considerato solo una delle aree di importanza della vita ("si lavora per vivere e non si vive per lavorare").

Nelle scelte dei lavoratori, secondo gli intervistati, pesano un mix di fattori: la retribuzione è sempre un elemento rilevante, anche perché quello più facilmente confrontabile, ma non è l'unico. Oggi chi offre lavoro ricerca modalità lavorative in grado di conciliare il lavoro con gli interessi della vita privata (es. non turni nel week end e/o notturni). Per questo assumono rilevanza le possibilità di lavoro da remoto e la flessibilità, le quali, per le mansioni dove sono possibili, vengono concesse e, talvolta, caldeggiate. Nella scelta pesano inoltre fattori quali i percorsi di carriera, i piani di welfare e i percorsi di formazione professionale. Il lavoratore ricerca sempre di più benessere economico insieme a quello psicologico e sociale e sceglie anche in base ai valori che porta avanti l'azienda, come quelli legati alla sostenibilità ambientale e alle differenze di genere e culturali

In questo contesto, le imprese per essere attrattive, non solo in fase di recruiting ma anche per il trattenimento delle figure positivamente valutate, utilizzano un mix di strumenti. Al di là dei livelli retributivi, possono essere determinanti nella fase di scelta del lavoratore le possibilità di scambi con imprese estere dello stesso gruppo e l'implementazione di strumenti di welfare. Oltre ai cosiddetti "pacchetti base", si stanno sempre più diffondendo altri strumenti come quello di fornire

supporto ai dipendenti nell'affrontare le incombenze quotidiane al di fuori dell'ambito lavorativo al fine di favorire il loro benessere e raggiungere una migliore conciliazione tra vita professionale e privata e permettere, quindi, un maggiore focus sugli obiettivi aziendali. Tra le iniziative aziendali di supporto extra-lavorativo si segnala l'aiuto frequente delle aziende nel reperire un alloggio ai nuovi lavoratori. La tematica abitativa sta assumendo sempre maggiore importanza in relazione alle scelte lavorative. Specie nei contesti a maggiore pressione antropica (tipicamente gli ambiti urbani), la carenza di alloggi disponibili rappresenta un ostacolo, talvolta insormontabile, alla possibilità di trasferimento lavorativo. Anche la tecnologia, dove è possibile, viene utilizzata per sopperire ad eventuali "colli di bottiglia" nelle lavorazioni: alcune imprese, ad esempio, hanno superato la difficoltà di reperire operai disponibili a lavorare nel week end con impianti automatizzati che non richiedono la presenza di personale.

Bisogna tenere in considerazione che, nonostante le imprese intervistate siano prevalentemente "casi d'eccellenza", esiste una disomogeneità di situazioni presenti nel sistema industriale regionale. Affianco ad imprese con approcci molto innovativi con una cultura aziendale basata sul raggiungimento degli obiettivi (non solo tecnici ma anche in risposta alle policy aziendali) e un'organizzazione del lavoro incentrata sulla massima flessibilità e sull'assoluta fiducia tra datore di lavoro e dipendente, permangono ancora aziende con approcci più tradizionali che faticano a implementare queste politiche.

Ma quali sono le competenze più richieste?

Quando si parla di competenze bisogna considerare il grande cambiamento che sta avvenendo in generale nel sistema manifatturiero, ovvero la trasformazione digitale: se prima si potevano pensare alle competenze tecniche per le imprese manifatturiere, oggi bisogna considerare anche le competenze digitali. Nell'ultimo quindicennio, il processo di implementazione della trasformazione digitale è progressivamente aumentato ed è quindi divenuto necessario creare le competenze in numero adeguato alla necessità di tale trasformazione.

Anche se, in primis, si riscontra difficoltà di reperimento delle figure professionali con competenze STEM, il problema investe tutte le principali funzioni aziendali, a prescindere dalle specificità settoriali.

Le imprese sottolineano la necessità che nei confronti degli istituti tecnici e dei percorsi formativi tecnici avvenga un cambiamento culturale, valorizzandone la strategicità, anche in funzione dell'ottimo percepito che le aziende dimostrano verso questa tipologia di istituti; al contempo, questo processo di riconoscimento deve essere sostenuto da un continuo miglioramento della qualità della formazione offerta.

Le imprese con forte propensione all'innovazione ricercano figure che vanno dal data analyst a quelle specializzate nell'intelligenza artificiale, non solo di tipo generativo. È su questo tipo di figure che le imprese stanno iniziando a «rubarsi» risorse e competenze, contribuendo all'aumento dei salari.

Le Università, anche quelle regionali, dovrebbero aumentare l'efficacia dell'offerta e velocizzare il processo di adattamento all'aumento delle richieste di determinati profili occupazionali.

Un altro aspetto da considerare è che il genere femminile è minoritario nelle facoltà STEM, diversamente da quanto avviene in altri Paesi competitor, anche se recentemente c'è qualche segnale di miglioramento. Questo fattore influisce peraltro sull'ampliamento del gender pay gap.

Va sottolineato però che la difficoltà di reperire determinate competenze è un fattore che accomuna tutte le economie europee a forte vocazione manifatturiera. Secondo molte imprese che operano anche nel mercato tedesco, ad esempio, il problema in Germania forse è ancora più forte, perché hanno industrie di più grandi dimensioni e in questa tipologia di imprese la domanda è ancora più alta.

Infine, l'altro aspetto indagato riguarda i differenziali di salario rispetto ai competitor europei. Le imprese hanno messo in evidenza che attualmente una conseguenza di una domanda superiore all'offerta è l'innalzamento del tasso di turnover; questo sta impattando sugli stipendi che, soprattutto per le figure di difficile reperibilità, sono in crescita. Ci sono comunque percezioni diverse da parte delle imprese: da quelle che non rilevano un differenziale rispetto ai competitor europei (compresa la Germania), ad altre che attribuiscono il differenziale delle retribuzioni al diverso costo della vita, passando per quelle che riconoscono un differenziale, ma reputano che questo minor costo sia indispensabile per la competitività, avendo il nostro Paese delle forti diseconomie rispetto ai competitor (costo della burocrazia, rigidità del mercato del

lavoro, ecc.). Anche chi lavora per enti pubblici lamenta difficoltà per poter aumentare gli stipendi dei lavoratori, anche a causa dei meccanismi di aggiudicazione delle commesse.

Non sono mancati comunque i casi di imprese che sono riuscite a far tornare dei lavoratori italiani dall'estero, facendo leva sulla maggiore qualità della vita in Emilia-Romagna; queste imprese hanno apprezzato le politiche che favoriscono questa inversione di tendenza.

In conclusione, per una regione come l'Emilia-Romagna, caratterizzata da filiere produttive eccellenti, con una forte propensione all'innovazione e alla crescita sui mercati internazionali, la disponibilità di competenze diventa una delle principali sfide per il prossimo futuro.

Un attento lavoro sulla politica delle risorse umane andrebbe fatto da tutti gli attori coinvolti, per coniugare l'attività formativa (pubblica e privata) con le esigenze e le opportunità del mondo industriale. Pensiamo che in futuro questo aspetto diventerà sempre più rilevante e, con esso, la ricerca di soluzioni per consentire al nostro territorio di continuare su di un virtuoso percorso di sviluppo.

