

Il difficile incontro dei giovani italiani con il mondo del lavoro

di Marco Biagiotti [*]



Negli ultimi tempi sembra un po' passata di moda la tendenza culturale – sostenuta fino a qualche anno fa anche da autorevoli giuslavoristi – che individuava nella schizzinosità dei giovani italiani uno dei principali fattori di difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro^[1]. Si trattava senza dubbio di una generalizzazione eccessiva e, a nostro giudizio, fuorviante rispetto alla vera natura di un fenomeno le cui radici affondano in problemi la cui portata va ben oltre le (presunte) caratteristiche psicologiche delle nuove generazioni. I migliori strumenti di analisi di cui oggi disponiamo inducono piuttosto a spostare l'attenzione sulla scarsa corrispondenza che ancora si registra nel mercato del lavoro italiano fra competenze richieste dal sistema produttivo e formazione posseduta dalle classi lavorative di età più giovane: problema non nuovo, certo^[2], ma che oggi si ripropone con maggiore intensità alla luce delle trasformazioni indotte dal diffondersi delle nuove tecnologie nonché dal crescente numero di giovani italiani che ogni anno lasciano il nostro Paese per trasferirsi all'estero in cerca di migliori opportunità di lavoro^[3].

Al netto di qualunque considerazione sulle cause recondite e sulle conseguenze economiche e sociali del fenomeno, in questa fase può tornare utile una ricognizione aggiornata del reale stato di disallineamento tra fabbisogni occupazionali e competenze disponibili nel mercato del lavoro italiano. Un aiuto importante in tal senso ci viene dal recente “Report sul mismatch tra domanda e offerta di lavoro – Focus giovani – secondo semestre 2025”, frutto della collaborazione tra CNEL e Unioncamere, presentato nel febbraio scorso e realizzato sulla base di dati Unioncamere e ISTAT^[4]. La ricerca si articola in due sezioni: la prima (sviluppata sulla base dei dati del Sistema Informativo Excelsior realizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e da Unioncamere grazie al Programma nazionale Giovani, donne e lavoro, cofinanziato dall'Unione europea) contiene informazioni sulle previsioni dei fabbisogni occupazionali delle imprese, suddivisi per settori economici, gruppi professionali, dimensioni di impresa e territorio; la seconda (sulla base di elaborazioni ISTAT dei dati della “Rilevazione sulle Forze di Lavoro” nonché dall'indagine “Aspetti della vita quotidiana”^[5]) approfondisce le dinamiche dell'occupazione giovanile in rapporto alle difficoltà segnalate dalle imprese nel reperimento di personale. Inizieremo concentrando la nostra attenzione proprio su questa seconda parte (“I giovani e il mercato del lavoro nel terzo trimestre 2025”), nel tentativo di comprendere meglio la condizione occupazionale dei giovani di età compresa fra 15 e 34 anni e valutare l'entità

del fenomeno del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro per le persone appartenenti a quella fascia di età.

La fotografia offerta dal report in questione, relativa al 3° trimestre 2025 e affiancata dai corrispondenti ‘scatti’ al 2023 e al 2024, consente, innanzitutto, di cogliere in tutta la sua preoccupante portata il fenomeno rappresentato dall'enorme numero di giovani che non fanno parte della forza lavoro (soprattutto studenti e NEET, acronimo per *Not in Employment, Education or Training*) e, per questo motivo, risultano catalogati sotto la condizione professionale di “inattivi”: segnale poco favorevole delle persistenti difficoltà di accesso al mondo del lavoro per molti under 35 anche al termine del percorso di studi. Secondo le stime previsionali, il numero di giovani inattivi nel 2025 supererebbe la soglia dei 6 milioni, aumentando in modo abbastanza consistente rispetto ai due anni precedenti e sopravanzando di quasi 1 milione di unità il numero dei giovani classificati come “occupati”^[6]. Poco auspicabilmente, le stime di cui sopra risultano confermate dalle più recenti rilevazioni ISTAT sulla partecipazione al mercato del lavoro per classi d'età, rilasciate all'inizio di aprile e relative a febbraio 2026: anzi, per le due classi anagrafiche più giovani (15-24 e 25-34) il numero degli inattivi risulta persino accresciuto, giungendo a superare 6 milioni e 200mila unità, mentre gli occupati in entrambe le fasce anagrafiche scendono, complessivamente, di oltre 150mila^[7]. Peraltro, la stessa fonte rivela informazioni ancora più

allarmanti per quanto riguarda il rapporto fra occupati / disoccupati / inattivi e popolazione di riferimento suddivisa per classi di età: nella fascia 15-24 la percentuale di giovani classificati come “occupati” supera di poco il 17% dell’intera popolazione rientrante in tale classe anagrafica, i “disoccupati” sfiorano il 4% mentre gli “inattivi” superano il 79%. Nella fascia di giovani immediatamente superiore (25-34), tuttavia, si assiste a una clamorosa inversione fra occupati e inattivi, dal momento che i primi raggiungono una quota pari al 68,1% e i secondi scendono al 26%. Ma il ‘miglioramento’ non deve trarre in inganno, dal momento che per l’intera fascia 15-34 la percentuale di inattività rispetto all’insieme della popolazione lavorativa rimane nettamente al di sopra della media europea. Sotto tale aspetto, anzi, l’Italia si assesta nelle retrovie d’Europa, sebbene la percentuale di giovani non impegnati in attività di studio o di lavoro sia in costante diminuzione negli ultimi anni e malgrado il fatto che la riduzione dei livelli del tasso di NEET sia un obiettivo strategico del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali varato nel 2017^[8].

È possibile ipotizzare l’esistenza di qualche nesso di causalità fra le condizioni occupazionali dei giovani italiani e le caratteristiche del nostro mercato del lavoro? Se osserviamo i dati della tabella 7 a pag. 18 del report CNEL-Unioncamere, riportata qui sotto,

pati nel 2025 non è andato a rinforzare il numero dei coetanei che lavorano, ma di coloro che si trovano fuori dal circuito lavorativo, in tal modo accentuando il dato (già presente negli anni precedenti) che vede oltre la metà dei 15-34enni italiani in condizione di inattività. Si tratta di un quadro piuttosto singolare, se confrontato con le ripetute segnalazioni delle imprese rispetto alle difficoltà di reperire personale e alla persistenza di elevati fabbisogni in settori come i servizi, le costruzioni e le professioni operative: *“Tale apparente contraddizione evidenzia la persistenza di un disallineamento tra competenze disponibili e profili richiesti, nonché possibili criticità nei percorsi di orientamento e nell’incontro tra domanda e offerta di lavoro”*^[9].

I dati previsionali del Sistema informativo Excelsior del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Unioncamere per la seconda metà del 2025, riferiti a tutte le fasce anagrafiche, sono utili anche per tentare di ricavare qualche elemento in più sugli andamenti dei flussi occupazionali rispetto ai differenti settori produttivi. Nel complesso, le previsioni assunzionali delle imprese hanno segnato una flessione (-1,7%) rispetto all’anno precedente, con una prevalenza schiacciante del settore servizi con oltre il 70% delle assunzioni previste. Piuttosto deludente appare invece il trend dei settori a più elevata qualificazione

Tabella 7 – Giovani in età 15-34 anni per condizione professionale. Terzo trimestre 2023 - 2025. Valori assoluti in migliaia e variazioni %

| Condizione professionale | 2023 | 2024 | 2025 | 2024/2023 | 2025/2024 |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|------------|------------|
| Occupati | 5.354 | 5.467 | 5.277 | 2,1 | -3,5 |
| Disoccupati | 792 | 640 | 610 | -19,2 | -4,7 |
| Inattivi | 5.792 | 5.904 | 6.139 | 1,9 | 4,0 |
| Totale | 11.938 | 12.011 | 12.025 | 0,6 | 0,1 |

Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

notiamo che il numero dei giovani “occupati” nel 2025 è sceso sensibilmente rispetto all’anno prima (-3,5%) e ancora più pronunciato appare il calo dei “disoccupati” (-4,7%, ma addirittura -19,2% nel 2024 rispetto al 2023). Dunque, il minor numero di giovani disoccu-

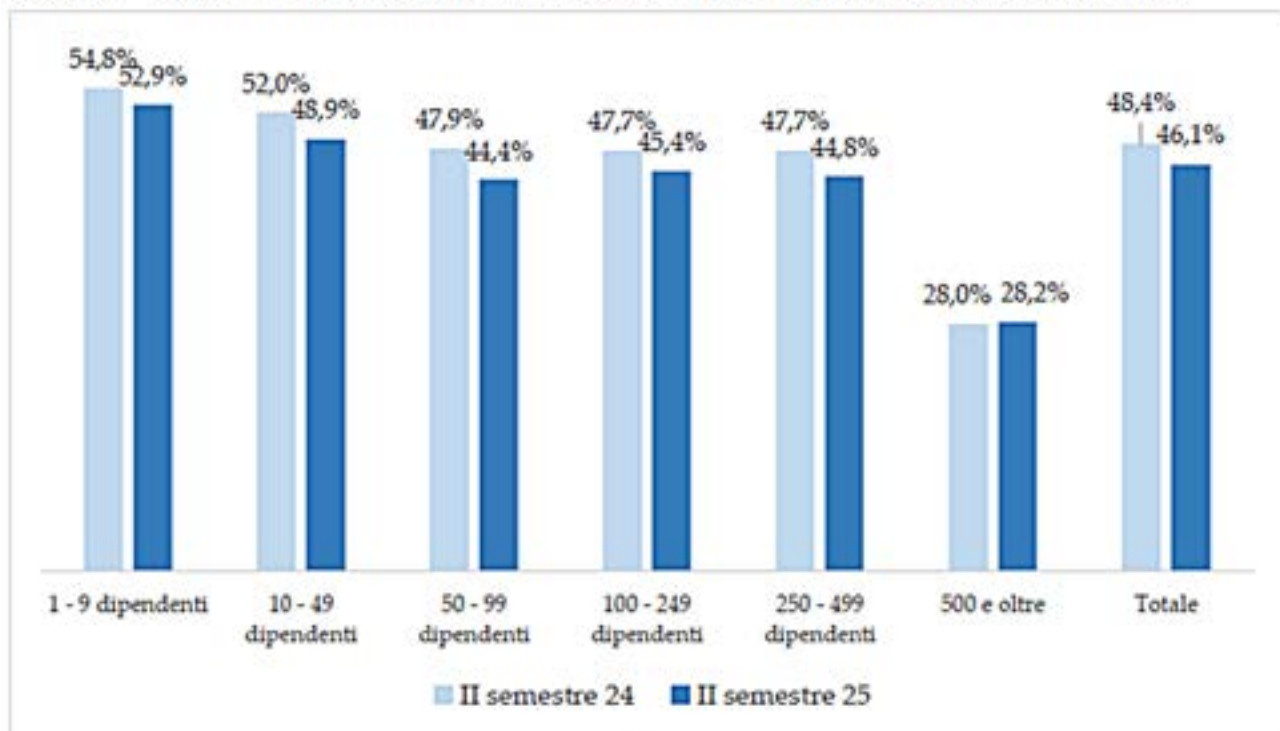
professionale, come i servizi informatici e delle telecomunicazioni (-28,6% rispetto al 2024) o i servizi avanzati di supporto alle imprese (-16,7%). L’industria in senso stretto prevedeva un +11,9% di assunzioni, ma quasi tutto concentrato nelle industrie alimentari, nel

tessile/abbigliamento e nel legno, mentre le previsioni delle industrie metalmeccaniche ed elettroniche scontano un 5,4% di assunzioni in meno. In altre parole – e con tutte le cautele che un certo tipo di rilevazioni impone – non si può fare a meno di notare come la tendenza previsionale del mercato del lavoro italiano appaia, in questa fase, meno orientata alla ricerca di personale in settori ad elevata intensità di conoscenza di quanto non lo sia in settori che richiedono manodopera mediamente meno qualificata. Il che non sembra una buona notizia per molti giovani che aspirano ad entrare nel circuito lavorativo, specie se in possesso di titoli di studio elevati e/o specializzazioni acquisite a valle del ciclo formativo. Circa due terzi delle nuove assunzioni previste si concentrano infatti in impieghi a basso valore aggiunto e caratterizzati da bassi livelli salariali.

A fronte di ciò, merita qualche considerazione il dato sul disallineamento fra domanda e offerta di lavoro che si manifesterebbe nei diversi settori produttivi in base alle dichiarazioni delle imprese. La Tabella 4 a pag. 11 del report – anch'essa elaborata su dati del Sistema Informativo Excelsior del Ministero del lavoro e Unioncamere – è piuttosto espressiva al riguardo. In generale, per tutte le classi anagrafiche, il settore produttivo dove si segnalano le maggiori difficoltà di reperimento è quello delle costruzioni (61,4%

delle nuove assunzioni previste dalle imprese), ma le cose non sembrano andare meglio negli altri comparti dell'industria in senso stretto: 59,2% nelle industrie metalmeccaniche ed elettroniche, 57,2% nel legno, 56% nel tessile, ecc., con una media che sfiora il 50%. Nei servizi le maggiori difficoltà di reperimento di manodopera vengono segnalate nel settore informatico e delle telecomunicazioni (51,4% delle nuove assunzioni previste), ma, in ogni caso, la media di tutti i settori si mantiene ben al di sopra del 40%. Al netto dei riscontri meramente quantitativi, è interessante soffermarsi sul rapporto tra difficoltà di reperimento di nuovo personale e tipologie di imprese per numero di addetti. Come si può notare dal grafico riportato sotto, le difficoltà appaiono inversamente proporzionali alle dimensioni d'impresa, facendo segnare le percentuali maggiori nelle imprese di dimensioni più piccole (da 1 a 9 dipendenti)^[10] e le percentuali minori nelle imprese di più grandi dimensioni (oltre 500 dipendenti). Tale divergenza, che non è senza effetti sugli equilibri del mercato del lavoro nazionale, può essere ascritta anche alla migliore capacità che hanno le grandi imprese di "intercettare" con maggiore efficacia le professionalità disponibili in virtù della loro "maggiore forza contrattuale" dovuta a "politiche retributive più competitive e a una più ampia visibilità sul mercato del lavoro"^[11].

Grafico 2 – Difficoltà di reperimento per dimensione di impresa - quota % sul totale delle entrate



Fonte: elaborazione su dati del Sistema informativo Excelsior del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Unioncamere

Sempre secondo le dichiarazioni previsionali delle imprese, inoltre, le professioni più difficili da reperire nel mercato del lavoro italiano riguardano figure di operai specializzati, delle quali oltre il 63% rimarrebbero scoperte; ma valori assai elevati in tal senso vengono segnalati anche per profili caratterizzati da elevate competenze gestionali, come amministratori, direttori e dirigenti di azienda (oltre il 62%). Per quanto riguarda le professioni tecniche e quelle intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione, il disallineamento si traduce in percentuali di poco superiori o di poco inferiori al 50%: il che significa che le imprese dichiarano di non riuscire a trovare almeno metà delle competenze professionali di cui avrebbero bisogno per questi profili. Per contro, relativamente minori difficoltà in fase di reperimento sembrano caratterizzare i profili impiegatizi e quelli relativi alle professioni non qualificate, la cui maggiore disponibilità sul mercato del lavoro lascerebbe comunque insoddisfatte le esigenze assunzionali delle imprese in misura pari al 32,2% e al 33,5%. Questi dati adombrano un problema strutturale del nostro mercato del lavoro, rappresentato dalla ancora troppo estesa offerta di lavoro non adeguatamente attrezzata rispetto alle competenze richieste dal sistema produttivo; il che indurrebbe a ritenere che le fasce di età più giovani e formate possano avvantaggiarsene, in termini occupazionali, rispetto alle classi anagrafiche più anziane. In realtà, l'elevato numero di giovani italiani che ogni anno faticano ad entrare nel circuito lavorativo rivela una situazione diversa, nella quale gioca un ruolo importante (sebbene non esclusivo) la qualità delle politiche formative in rapporto alle rapide trasformazioni in atto nel mondo del lavoro.

Un recente rapporto INAPP sul grado di orientamento dei giovani rispetto alle scelte da compiere al termine del ciclo formativo fornisce qualche utile elemento di riflessione in tal senso^[12]. Fra i molti spunti di analisi contenuti nell'indagine, non passano inosservate le considerazioni sulla percezione che i giovani stessi avvertono rispetto alla propria condizione di disallineamento tra le competenze possedute e quelle richieste dal mondo del lavoro, peraltro decisamente più marcato fra coloro

che hanno un titolo di studio meno elevato^[13]. Viceversa, i giovani con livello di istruzione elevato lamentano spesso l'incoerenza delle opportunità lavorative rispetto al percorso formativo sostenuto (qui è da notare come il principale elemento di insoddisfazione riguardi la scarsità dei livelli retributivi), sottolineando in tal modo come *“l'educational mismatch rappresenti un'altra criticità nella transizione al lavoro dei giovani, connessa alle maggiori aspettative individuali di chi ha investito una pluralità di risorse (impegno, tempo e denaro) nei percorsi di istruzione finalizzati al conseguimento di un titolo terziario”* (ibidem, pag. 7).

Un'ultima considerazione va infine riservata al (persistente) problema delle divaricazioni territoriali che caratterizzano molteplici aspetti della vita socio-economica del nostro Paese e che, inevitabilmente, si riverberano anche nel diverso grado di difficoltà di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Secondo l'ultimo “Rapporto di Previsione” del Centro Studi Confindustria, presentato il 25 marzo scorso^[14], in Italia il basso tasso di occupazione dei giovani è conseguenza della lunghezza dei percorsi di istruzione e *“di un ingresso più tardivo nel mercato del lavoro”*, ma va letto alla luce della differente intensità con cui il fenomeno si manifesta a livello territoriale. Ad esempio, fra i giovani di età compresa tra 25 e 34 anni il tasso di occupazione nel Nord Italia risulta assai vicino alla media dell'Eurozona e a quello dei principali Paesi europei, mentre nel Sud la distanza è molto più marcata. Ma a pesare, secondo l'Associazione degli industriali, sono soprattutto le difficoltà dei giovani nel passaggio dal ciclo di studi al lavoro e lo scarso livello delle retribuzioni di ingresso^[15]; le quali tuttavia – aggiungiamo noi – sono frutto delle scelte



dei sistemi di relazioni sindacali e dalla scarsa qualità che (purtroppo) ancora ne caratterizza alcuni aspetti, dando luogo a fenomeni distortivi come il dumping contrattuale o alla scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello nelle imprese di ridotte dimensioni^[1], che in Italia sono la stragrande maggioranza. Quanto all'ancora troppo elevato numero di giovani che non studiano e non lavorano, va segnalato come, dal punto di vista industriale, il rischio maggiore a cui il mercato del lavoro italiano va incontro è quello che riguarda la loro *"esclusione prolungata dai percorsi di accumulazione di capitale umano e di esperienza professionale"*, con ciò lasciando a nostro avviso intendere che la forbice di spendibilità occupazionale tra i giovani che hanno già fatto il loro ingresso nel mondo del lavoro e quelli che continuano a restarne ai margini – per qualunque ragione ciò avvenga – è destinata, nel tempo, ad allargarsi. Un rischio, quest'ultimo, che investe anche una larga parte di popolazione giovanile che ha concluso gli studi universitari, ma che non trova sbocchi adeguati in un mercato del lavoro italiano nel quale la domanda di lavoro qualificato appare inferiore a quella dei nostri principali partner internazionali, europei e non. ■

Note

[1] <https://www.panorama.it/attualita/economia/elsa-fornero-choosy-appello-giovani>

[2] Fra i molti contributi apparsi, nel corso del tempo, su tale argomento si segnalano a titolo di esempio: Maurizio Curtarelli, Valentina Gualtieri: "Educational mismatch e qualità del lavoro: un quadro d'insieme e alcune specificità del caso italiano", *Economia & Lavoro*, Fascicolo

3/2011, pp. 27-50; Claudio Lucifora, Simona Comi: "Giovani senza formazione", *Lavoce.info*, 16-1-2012. Ancora pochi anni fa, il tema veniva estesamente affrontato dal CNEL in uno specifico tavolo organizzato dalle parti sociali ed incentrato sul rapporto tra istituzioni, mondo del lavoro e percorsi formativi. Vedi: "Il mismatch nel mercato del lavoro. Sintesi dei lavori svoltisi al CNEL da marzo 2022 a dicembre 2022".

[3] Per buona memoria, si rimanda allo specifico contributo pubblicato nel n. 73 di questa rivista.

[4] https://www.unioncamere.gov.it/sites/default/files/articoli/2026-02/Report%20semestrale_2-2026_def2402%20versione%20PDF.pdf

[5] Si tratta di un'indagine campionaria svolta annualmente dall'ISTAT che rileva "informazioni fondamentali relative alla vita quotidiana degli individui e delle famiglie." Attraverso le informazioni raccolte, è possibile disporre di utili elementi per *"conoscere le abitudini dei cittadini e i problemi che essi affrontano ogni giorno e se sono soddisfatti del funzionamento di quei servizi di pubblica utilità che dovrebbero contribuire al miglioramento della qualità della vita. Scuola, lavoro, vita familiare e di relazione, abitazione e zona in cui si vive, tempo libero, partecipazione politica e sociale, salute, stili di vita sono i temi indagati"*. I risultati dell'indagine sono disponibili sul sito dell'ISTAT attraverso la banca dati IstatData e altre pubblicazioni. Cfr: <https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/aspectti-della-vita-quotidiana-informazioni-sulla-rilevazione-anno-2026/>

[6] CNEL-Unioncamere, "Report sul mismatch tra domanda e offerta di lavoro in Italia. Focus giovani - Secondo Semestre 2025", Numero 2 – Febbraio 2026, pag. 18: *"L'incremento degli inattivi può riflettere il prolungamento dei percorsi formativi, condizioni di scoraggiamento nella ricerca di lavoro o difficoltà di accesso alle opportunità occupazionali. Questo andamento segnala criticità nei processi di transizione verso il lavoro e una crescente distanza tra una parte della popolazione giovanile e il sistema produttivo"*.

[7] ISTAT, Statistiche flash, Febbraio 2026, Occupati e disoccupati, pag. 4, al seguente link: https://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/04/CS_Occupati-e-disoccupati-FEBBRAIO_2026.pdf

[8] Al riguardo, sembra utile rinviare alla lettura del recente e approfondito studio di Giuseppe Cirielli e Matteo Consalvi: "NEET, sfida sociale per i giovani e il lavoro in Italia", CNEL, collana "Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva", n. 34/2026,



con particolare riguardo al paragrafo 1.3 (pp. 31-36): “Il posizionamento dell’Italia nel panorama europeo”. Qui gli autori sottolineano, da un lato, come l’Italia abbia significativamente ridotto la propria percentuale di giovani NEET tra il 2018 e il 2024, segnando “la decrescita più importante fra tutti i Paesi europei (-8%)”, ma, dall’altro, come tale dato “resta ancora fra i maggiori di tutti i Paesi dell’Unione Europea, ad eccezione della sola Romania, che peraltro ha fatto registrare (in controtendenza con la grande parte degli altri Paesi europei) un aumento (circa +2%) rispetto al livello del 2018” (ibidem, pag. 34).

[9] “Report sul mismatch tra domanda e offerta di lavoro in Italia”, cit., pag. 18.

[10] “Tali difficoltà possono essere ricondotte a una minore capacità di attrazione e fidelizzazione delle risorse umane, nonché a un utilizzo più limitato di strumenti strutturati di selezione e reclutamento. Inoltre, le imprese di dimensioni ridotte risultano maggiormente penalizzate dalla carenza di profili con competenze specifiche, soprattutto nei settori a più elevata intensità di lavoro” (vedi: “Report sul mismatch tra domanda e offerta di lavoro in Italia”, cit., pag. 14).

[11] “In generale si conferma (...) come la dimensione d’impresa continui a influenzare in modo significativo la capacità di soddisfare il fabbisogno occupazionale, accentuando le criticità soprattutto per le realtà produttive di minori dimensioni” (Ibidem).

[12] Francesca Bergamante, Alessandro Chiozza, Laura Giuliani, Alessia Romito (a cura di), “La (difficile) transizione scuola-lavoro dei giovani”, INAPP Policy Brief, n. 36 – settembre 2025 (<https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/0aa54fab-f9f7-4826-a31f-dcbcb85d68f1/content>).

[13] “In particolare, i giovani con la licenza media si trovano in una condizione di particolare vulnerabilità: hanno abbandonato precocemente il sistema formativo formale, hanno probabilmente accumulato alcuni anni di esperienza lavorativa e pertanto hanno maturato maggior consapevolezza di non possedere le competenze necessarie per inserirsi stabilmente e qualitativamente nel mercato del lavoro” [Bergamante et al., “La (difficile) transizione scuola-lavoro dei giovani”, cit., pag. 5].

[14] Centro Studi Confindustria, “Rapporto di Previsione. Guerre, dazi, incertezza: a rischio la crescita”, Primavera 2026, con particolare riguardo al Focus: “Giovani: una risorsa sempre più scarsa per l’economia italiana”, pp. 146-153.

[15] Centro Studi Confindustria, “Rapporto di Previsione”, cit. pag. 50: “Le retribuzioni di ingresso nel mercato del lavoro italiano sono

in lento avanzamento (+7% dal 2022) e nel confronto internazionale restano relativamente contenute. Questo divario riflette anche alcune caratteristiche strutturali del sistema produttivo italiano, come la minore dimensione media delle imprese e una dinamica della produttività più debole, che si traducono non solo in salari mediamente inferiori, ma anche in percorsi di carriera spesso meno lineari e strutturati rispetto ad altre economie europee”.

[16] Segnaliamo in proposito che dall’ultima indagine Confindustria sul lavoro, presentata il 29 luglio 2025 (<https://www.confindustria.it/pubblicazioni/indagine-confindustria-sul-lavoro-del-2025/>) risulta che nell’ambito del sistema Confindustria il 28,1% delle imprese applica un contratto aziendale firmato con RSU/RSA o rappresentanze territoriali, ma che comunque “La presenza di contratti aziendali varia significativamente a seconda della dimensione dell’impresa: la diffusione è pari al 70,2% nelle imprese con almeno 100 dipendenti mentre scende al 14,5% nelle realtà più piccole (fino a 15 dipendenti). Di conseguenza, la percentuale di lavoratori coperti da un contratto aziendale è più alta rispetto alla quota di imprese: supera i due terzi del totale nel campione complessivo (67,8%) e raggiunge il 71,7% nell’industria in senso stretto”.

[*] Dipendente del Ministero del Lavoro dal 1984 al 2009 e, dal 2009 ad oggi, del Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro. Ha collaborato alla realizzazione della collana di volumi “Lavoro e contratti nel pubblico impiego” per la UIL Pubblica Amministrazione. Dal 1996 al 2009 è stato responsabile del periodico di informazione e cultura sindacale “Il Corriere del Lavoro”. Dal 2011 al 2023 ha collaborato alla redazione del notiziario “Mercato del lavoro e Archivio nazionale dei contratti collettivi” del CNEL.

