



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro



Tendenze mondiali dell'occupazione giovanile 2026 - Nota Italia

Dalla ripresa dell'occupazione
alla sfida del lavoro dignitoso

Introduzione¹

Questa nota accompagna il rapporto *Global Employment Trends for Youth 2026* (Tendenze mondiali dell'occupazione giovanile 2026) dell'OIL (GET Youth 2026) e ne applica la prospettiva al mercato del lavoro italiano.

Accanto al miglioramento di alcuni indicatori globali dell'occupazione giovanile, persistono difficoltà nella transizione dei giovani verso un lavoro dignitoso, mentre i cambiamenti demografici e tecnologici stanno modificando la quantità del lavoro e le caratteristiche del mercato del lavoro per le nuove generazioni.

Le tendenze globali mostrano come la ripresa del mercato del lavoro giovanile del periodo post-pandemico si sia arrestata nell'ultimo anno. Nel 2025 il tasso globale di disoccupazione giovanile è risalito al 12,4 per cento (67 milioni), rispetto al 12,3 per cento del 2023 mentre il tasso dei NEET ha raggiunto il 20 per cento, pari a 257 milioni di giovani - 9 milioni in più rispetto allo stesso periodo. Il peggioramento dell'accesso al lavoro ha interessato 8 delle 11 subregioni del mondo.

Il Focus Italia approfondisce queste dinamiche in un contesto caratterizzato da rapido invecchiamento della popolazione, costante diminuzione della già bassa partecipazione alle forze di lavoro, forti divari di genere e territoriali e persistenti problemi di qualità dell'occupazione.

Sia il Rapporto mondiale che la presente nota evidenziano come il punto nodale del mercato del lavoro giovanile non sia solo il numero dei giovani che lavorano, ma anche la qualità del loro lavoro e la misura in cui l'Italia riesca a trasformare il proprio capitale umano giovanile in lavoro dignitoso, produttività e crescita.

Tanto l'assenza di lavoro quanto l'accesso a lavori precari, insicuri o di scarsa qualità possono lasciare cicatrici durature nei giovani. Esperienze prolungate di disoccupazione, scoraggiamento e inattività, così come condizioni occupazionali caratterizzate da instabilità e scarse prospettive, possono alimentare insicurezza, sfiducia nel futuro e un più generale senso di esclusione. Il lavoro non rappresenta soltanto una fonte di reddito, ma svolge un ruolo importante nella transizione verso l'età adulta, sostenendo autonomia, partecipazione e senso di appartenenza. Al contrario, il protrarsi di condizioni di svantaggio può rafforzare il senso di isolamento e di sfiducia. In alcuni contesti, l'accumularsi di queste vulnerabilità può anche sfociare in comportamenti antisociali, incluso violenza o altre strategie di adattamento dannose (ILO, 2024).

L'analisi contenuta in questa nota si basa principalmente su dati delle banche dati ILOSTAT, Eurostat e Istat. ILOSTAT, inclusa la banca dati YouthSTATS, fornisce il quadro statistico OIL degli indicatori del mercato del lavoro giovanile e delle dimensioni della transizione e della qualità dell'occupazione. I dati Eurostat, in particolare quelli dell'indagine europea sulle forze di lavoro (EU-LFS), sono utilizzati per assicurare comparazioni armonizzate tra Italia e UE su

¹ Questa nota accompagna l'edizione 2026 del rapporto dell'OIL *Global Employment Trends for Youth (GET Youth 2026)*, pubblicata in occasione della Giornata internazionale della gioventù delle Nazioni Unite del 12 agosto 2026. La nota è stata predisposta da Gianni Rosas, Specialista senior dell'OIL sulle politiche per l'impiego e le condizioni di lavoro e Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

partecipazione, occupazione, disoccupazione, inattività e caratteristiche dell'occupazione. Le elaborazioni e le indagini Istat, basate principalmente sui dati della Rilevazione delle forze di lavoro (RFL), consentono di approfondire le specificità italiane, incluse le differenze territoriali e socio-demografiche. Le diverse fonti sono utilizzate in modo complementare, privilegiando per ciascun indicatore la fonte che garantisce maggiore comparabilità e dettaglio

Messaggi principali

In un contesto globale caratterizzato da un nuovo aumento della disoccupazione giovanile e da crescenti difficoltà nell'accesso a un lavoro dignitoso, l'Italia si distingue per il significativo calo della disoccupazione giovanile, proseguito nei primi mesi del 2026. Questa dinamica va in parte interpretata nel contesto della progressiva riduzione della popolazione giovanile e della bassa partecipazione al mercato del lavoro.

La diminuzione del numero di giovani che si affacciano sul mercato del lavoro contribuisce infatti a spiegare come al calo della disoccupazione possa accompagnarsi anche una debole dinamica dell'occupazione. I progressi sul piano quantitativo convivono pertanto con persistenti criticità nella partecipazione, nelle transizioni verso il mercato del lavoro e nella qualità dell'occupazione giovanile. I messaggi principali contenuti in questa nota possono essere sintetizzati come segue:

- Il mercato del lavoro giovanile mostra **progressi significativi, ma persistenti debolezze strutturali**. Il punto di partenza è demografico: la popolazione italiana di 15-24 anni è passata da circa 9 milioni nel 1984 a meno di 6 milioni nel 2024. In un paese che invecchia rapidamente, valorizzare il lavoro dei giovani diventa essenziale per sostenere crescita, produttività e sostenibilità economica e sociale.
- **L'accesso al mercato del lavoro è migliorato**. Sono diminuite sensibilmente la disoccupazione e soprattutto l'incidenza dei NEET (15-29) che è quasi dimezzata nel giro di un decennio, passando dal 25,7 per cento nel 2015 al 13,3 per cento nel 2025: la maggiore riduzione tra tutti i paesi dell'UE. Nonostante il progresso, l'Italia continua a registrare risultati meno favorevoli della media europea, includendovi il volume elevato di NEET e un rapporto di quasi 4 giovani disoccupati per ogni adulto (25+) disoccupato.
- **Il sottoutilizzo del lavoro giovanile**. La partecipazione resta bassa e molti giovani senza lavoro non figurano tra i disoccupati. Nel 2025 solo il 35 per cento dei NEET era disoccupato, mentre il 65 per cento era inattivo; circa un terzo del totale degli inattivi apparteneva alle forze di lavoro potenziali. Sono quindi necessarie delle politiche specifiche per raggiungere anche i giovani con un legame più debole con il mercato del lavoro, inclusi coloro che ne sono attualmente esclusi.
- **Tra chi lavora permane la "penalizzazione giovanile"**. Nel 2025 il 31,3 per cento dei dipendenti 15-29enni aveva un contratto a termine e il 61,4 per cento dei giovani aveva un contratto a tempo parziale perché non aveva trovato un impiego a tempo pieno (part-time involontario o sottoccupazione). Instabilità e sottoccupazione incidono su salario, reddito, esperienza professionale, protezione sociale e progressione nella carriera.
- **I ritorni dell'investimento in capitale umano restano problematici**. L'istruzione aumenta le probabilità di occupazione, ma le competenze non sempre trovano un utilizzo adeguato. Nel 2025 la sovraqualificazione interessava un giovane (20-34 anni) su quattro (24,3 per cento) tra i laureati e un giovane su tre (33 per cento) tra i diplomati. Per utilizzare appieno le competenze disponibili è necessario che il sistema produttivo generi lavoro a più alto valore aggiunto.

- **Gli indicatori generali nascondono forti disuguaglianze di genere e territoriali.** Tra i 20–34enni non più in istruzione o formazione, il 77,4 per cento degli uomini è occupato contro 61,9 per cento delle donne, con un divario occupazionale di 15,5 punti percentuali. Questo divario scende a circa 4,1 punti tra i giovani con istruzione terziaria. L'istruzione, pur fondamentale, non può compensare da sola la debole domanda di lavoro qualificato in alcuni territori: tra i 20–34enni non più in istruzione o formazione, nel 2024 il tasso di occupazione era dell'81,4 per cento al Nord e del 54 per cento al Sud. Un ampio divario permane anche tra i laureati.
- **La mobilità dei giovani qualificati è insieme conseguenza e moltiplicatore delle debolezze del mercato del lavoro nazionale.** Di fronte a opportunità, salari e prospettive di carriera insufficienti, trasferirsi può essere una scelta razionale. Per l'Italia significa però perdere capitale umano necessario per innovazione, produttività e sviluppo.
- **Le priorità emergenti delle politiche per il lavoro dei giovani.** Non basta aumentare l'attivazione o favorire l'ingresso in una qualsiasi occupazione: occorre sostenere transizioni durature verso lavori stabili, produttivi, adeguatamente remunerati e coerenti con le competenze. Servono outreach verso gli inattivi, migliore raccordo istruzione-lavoro, formazione e apprendistato di qualità, minore segmentazione e politiche capaci di creare lavoro qualificato. Il successo delle politiche non dovrebbe essere misurato soltanto in termini di attivazione, ma soprattutto in base alla capacità di accompagnare i giovani verso una transizione al lavoro dignitoso e sostenibile nel tempo.

1. La sfida demografica rende l'occupazione giovanile ancora più strategica per l'Italia

Le politiche che facilitano la transizione dei giovani verso un lavoro dignitoso sono decisive per il futuro economico e sociale dell'Italia. La capacità di compiere questa transizione dipende da due condizioni complementari: quanto i giovani sono preparati ad affrontare il mercato del lavoro e quanto il sistema produttivo è in grado di offrire loro opportunità adeguate.

Il tema assume una rilevanza particolare in un paese che invecchia rapidamente. Nel 2025 l'età mediana della popolazione italiana ha raggiunto 49,1 anni, contro la media del 44,9 nell'UE. La popolazione di 15-24 anni di età, quarant'anni fa vicina a 9 milioni, è scesa sotto i 6 milioni nel 2024 e il suo peso sulla popolazione in età lavorativa è diminuito dal 24 al 15 per cento.

L'invecchiamento demografico accentua la pressione sulla popolazione in età lavorativa. Al 1° gennaio 2025 in Italia gli over 65 rappresentavano il 24,7 per cento della popolazione, contro il 63,4 per cento dei 15-64enni, equivalente a circa 39 anziani ogni 100 persone in età lavorativa. In questo contesto, facilitare e accelerare l'ingresso dei giovani nell'occupazione assume una rilevanza non solo sociale, ma anche economica. Il ricambio generazionale nel mercato del lavoro italiano è sempre più sbilanciato. Nel 2025, per ogni 100 persone di 55-64 anni occupate vi erano appena 29 giovani 15-24enni occupati, in calo dai circa 34 del 2019. Questo è anche dovuto alla crescita dell'occupazione degli ultimi anni che ha riguardato principalmente gli over 50, mentre è diminuita la presenza dei giovani.

Con l'uscita progressiva delle generazioni del baby boom, il numero di giovani che entra nel mercato del lavoro rischia quindi di non essere sufficiente a sostituire i lavoratori che lo lasciano. In questo contesto, ogni mancata transizione verso un'occupazione produttiva rappresenta non soltanto un costo individuale, ma anche una perdita di potenziale per la crescita economica, la produttività e la sostenibilità del sistema sociale.

La sola disoccupazione è la punta dell'iceberg. Una parte dei giovani è inattiva o scoraggiata; altri lavorano con contratti temporanei, part-time involontario o in occupazioni che utilizzano solo parzialmente le competenze acquisite. Il concetto di lavoro dignitoso richiama quindi l'attenzione non soltanto sulla quantità del lavoro, ma anche su produttività, diritti e condizioni di lavoro, salari e reddito adeguato, e protezione sociale.

2. Il mercato del lavoro italiano migliora, ma i giovani continuano a restare indietro

Nel 2025 il mercato del lavoro italiano nel suo complesso ha raggiunto livelli occupazionali elevati. Il tasso di occupazione della popolazione 15-64 anni è salito al 62,5 per cento, massimo della serie comparabile. Il miglioramento, tuttavia, è stato trainato in larga parte dalle fasce più senior delle forze di lavoro e non ha prodotto una convergenza analoga per i giovani.

Per i 15-29enni le tendenze dell'occupazione combinano traiettorie positive con ritardi persistenti rispetto alla media dei paesi UE (Tabella 1). La disoccupazione e il tasso di NEET sono diminuiti, ma partecipazione e occupazione restano molto basse. Questo rende necessario leggere insieme occupazione, disoccupazione, inattività e permanenza nel sistema di istruzione e formazione. Il confronto è particolarmente significativo con l'area dell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale dove il tasso di disoccupazione giovanile era del 15 per cento nel 2025, in aumento di 0,8 punti percentuali rispetto al 2023. In 20 dei 30 paesi della subregione questo tasso era aumentato.

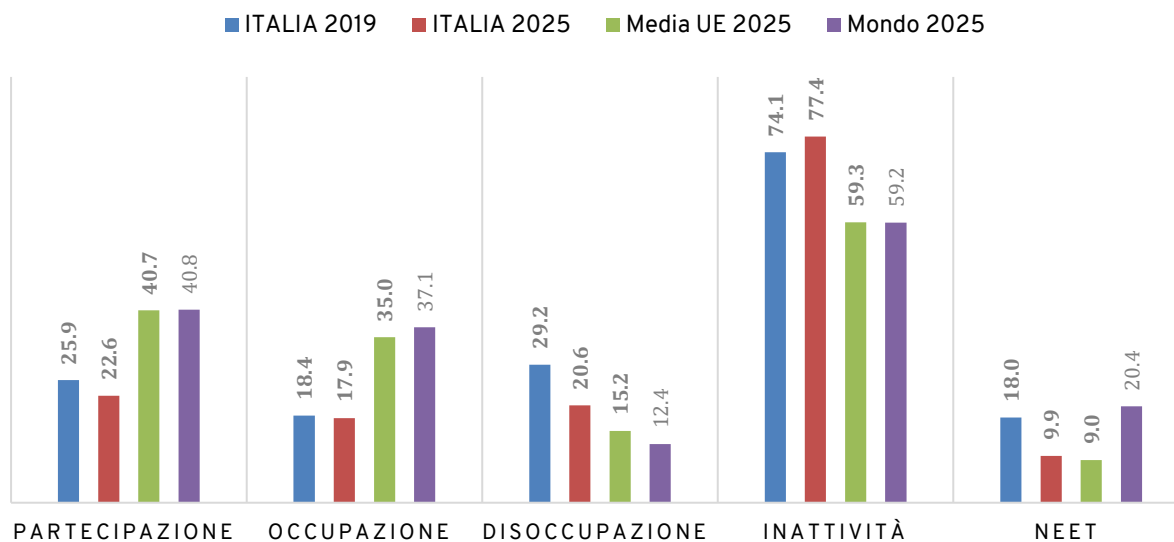
Tabella 1. Mercato del lavoro italiano e UE-27 per i giovani di età 15-29, 2025 (in percentuale)

Indicatore	Italia	UE-27	Divario
Tasso di partecipazione	38,6	55,6	Ampio
Tasso di occupazione	33,1	circa 49	Ampio
Tasso di disoccupazione	14,4	11,6	In calo, ma superiore
Tasso di inattività	61,4	44,4	Ampio
NEET	13,3	10,9	Forte miglioramento con divario residuo

Fonte: Eurostat, EU Labour Force Survey, 2025.

Rispetto al 2019 il miglioramento più netto riguarda il tasso di disoccupazione e di NEET. Per i 15-24enni, il tasso di disoccupazione è sceso da circa il 29 per cento nel 2019 al 20,6 per cento nel 2025. Il tasso NEET 15-29 è diminuito ancora più rapidamente: dal 25,7 per cento nel 2015 al 13,3 per cento nel 2025, la riduzione più ampia registrata nell'UE nel decennio. Tuttavia, la partecipazione giovanile rimane debole: la ripresa non si è tradotta in un pieno recupero dell'offerta di lavoro giovanile.

Grafico 1. Principali indicatori del mercato del lavoro per i giovani 15-24 in Italia, UE e nel mondo (in percentuale)



Fonte: Dati Eurostat e ILOSTAT, 2025

3. Una transizione dalla scuola al lavoro ancora lunga

Come evidenziato dal Rapporto mondiale, il miglioramento degli indicatori aggregati non elimina i problemi relativi alla qualità dell'occupazione e alle transizioni. In Italia questa tensione è particolarmente evidente. La difficoltà di ingresso non riguarda soltanto i giovani meno istruiti: nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale, tra il 2023 e il 2025 la disoccupazione è aumentata sia tra i giovani con istruzione secondaria sia tra i laureati, mentre i primi continuano a incontrare gli ostacoli maggiori.

Le difficoltà che caratterizzano la transizione dei giovani italiani nel mercato del lavoro non possono essere ricondotte esclusivamente a un deficit di istruzione. La quota di giovani con un livello di istruzione terziaria resta certamente contenuta: nel 2024 solo il 31,6 per cento dei 25-34enni possedeva un titolo terziario, rispetto al 44,1 per cento nell'UE. Anche per chi completa gli studi, la transizione al lavoro resta particolarmente lunga: le analisi comparative collocano l'Italia tra i paesi europei con i tempi più elevati, con circa 34 mesi necessari per raggiungere un primo lavoro regolare (Riquadro 1), contro poco più di un anno nei paesi europei con le transizioni più rapide. Il divario italiano riflette un insieme più ampio di fattori, che riguarda non solo le competenze, ma anche la capacità del sistema produttivo di assorbirle e valorizzarle, l'efficacia della transizione scuola-lavoro e la qualità delle opportunità occupazionali disponibili.

Riquadro 1 – Ingresso e transizione dei giovani nel mondo del lavoro

La condizione dei giovani nel mercato del lavoro non può essere valutata soltanto attraverso i tassi di occupazione e disoccupazione. Un giovane può essere occupato senza aver ancora completato la propria transizione verso il lavoro. Nell'approccio OIL alla transizione scuola-lavoro, il punto di arrivo non è semplicemente l'ottenimento di un impiego, ma il raggiungimento di un lavoro stabile o di un lavoro considerato soddisfacente. La transizione è quindi un processo che incorpora sia la dimensione temporale che quella qualitativa dell'inserimento lavorativo.

I dati relativi al 2019 mostrano quanto questo processo fosse lungo in Italia. Tra i giovani italiani di 15-29 anni, circa il 21 per cento aveva completato la transizione verso un lavoro stabile o soddisfacente. Per coloro che riuscivano a completarla, il percorso richiedeva in media quasi tre anni e si concludeva mediamente intorno ai 26 anni di età.

Questi risultati evidenziano la distanza tra l'ingresso e la stabilizzazione dei giovani nel mondo del lavoro. La disoccupazione rappresenta infatti solo una delle condizioni di transizione: vi rientrano anche giovani già occupati in lavori temporanei o insoddisfacenti e giovani non occupati che mantengono un legame con il mercato del lavoro. La qualità del primo impiego e la capacità di progredire verso una posizione stabile diventano quindi elementi centrali per valutare l'effettivo successo della transizione. L'ILO sottolinea inoltre che livelli più elevati di istruzione tendono ad associarsi a transizioni più brevi verso un'occupazione stabile e soddisfacente.

La questione per le politiche per l'impiego dei giovani non è dunque soltanto quanti giovani trovano lavoro, ma quanti riescono a trasformare il primo ingresso nel mercato del lavoro in un'occupazione stabile e soddisfacente, e in quanto tempo. In questa prospettiva, la durata e la qualità della transizione costituiscono indicatori complementari essenziali rispetto ai tradizionali tassi di occupazione e disoccupazione.

Fonte: Elaborazione OIL basata su microdati ISTAT sulle Rilevazioni delle forze di lavoro (diversi anni fino al 2019)

Nel 2025 il tasso di occupazione dei 20-34enni che avevano concluso un percorso di istruzione o formazione - da uno a tre anni e non erano più in istruzione - era del 71,8 per cento in Italia, contro la media dell'83 per cento per i paesi UE (Tabella 2). Nel 2024, il premio occupazionale offerto dalla laurea era comunque evidente: tra i giovani usciti dagli studi da uno a tre anni, il tasso di occupazione era del 77,3 per cento per i laureati e del 60,6 per cento per i diplomati.

Tabella 2. Indicatori della transizione scuola-lavoro, Italia e UE-27, in percentuale

Indicatore	Italia	UE-27	Anno
Tasso occupazione 25-34enni con istruzione terziaria	31,6	44,1	2024
Tasso occupazione 20-34enni che hanno completato percorso istruzione e formazione	71,8	83,0	2025
Tasso partecipazione formazione non formale 18-24, ultimi 12 mesi	42,2	47,6	2022
Tasso recenti diplomati VET 20-34 con almeno un mese di esperienza lavorativa curriculare	22,0	66,0	2025
Tasso formazione sul lavoro dei 18-24enni sostenuta dal datore di lavoro	58,9	57,3	2022

Fonte: Eurostat; AES 2022, dataset trng_aes_100 e trng_aes_189; EU-LFS 2025, tps00215.

Un ulteriore elemento di criticità riguarda la debole connessione tra istruzione, formazione e lavoro. La sfida non consiste soltanto nel facilitare l'ingresso dei giovani nell'occupazione, ma nel costruire percorsi di transizione che integrino efficacemente formazione, esperienza sul campo e sviluppo delle competenze, favorendo l'accesso a un primo impiego di qualità.

In Italia meno del 10 per cento dei giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni combina istruzione e occupazione. Nei sistemi duali l'esperienza lavorativa viene invece acquisita più frequentemente prima della conclusione degli studi, riducendo la durata della prima transizione e creando un collegamento più diretto con i datori di lavoro che consente di instaurare un rapporto di conoscenza reciproca e di superare l'assenza di precedenti lavorativi.

A livello globale, l'OIL rileva un aumento della quota di disoccupati della coorte 20-29 anni alla prima ricerca di lavoro, dal 43,4 al 45,1 per cento circa tra il 2016 e il periodo più recente. Pur con forti differenze regionali, il dato richiama il peso specifico del primo ingresso e rende ancora più rilevante, per l'Italia, ampliare le occasioni di esperienza lavorativa durante gli studi e i percorsi di apprendimento sul lavoro.

4. I NEET sono meno numerosi ma più difficili da raggiungere

La riduzione dei NEET in Italia è uno dei risultati più positivi dell'ultimo decennio. Nel 2025, il 13,3 per cento dei giovani 15-29enni era fuori contemporaneamente dall'occupazione e dall'istruzione o formazione, contro il 25,7 per cento nel 2015. Il divario con la media UE si è ridotto da 10,5 a poco più di 2 punti percentuali.

Il risultato dell'Italia si colloca in controtendenza rispetto al quadro globale recente. Tra il 2023 e il 2025 il tasso globale dei NEET è salito dal 19,7 al 20 per cento. Anche l'Europa settentrionale, meridionale e occidentale ha registrato un aumento, fino al 10,5 per cento nel 2025. Il GET-Youth 2026 prevede inoltre che, a livello mondiale, il tasso dei NEET raggiunga il 20,2 per cento nel 2027, senza miglioramenti attesi in nessuna subregione.

Il dato aggregato dell'Italia nasconde tuttavia condizioni molto diverse. Nel 2025, soltanto il 35 per cento dei giovani NEET era disoccupato secondo la definizione statistica, mentre il 65 per cento era inattivo (Tabella 3). Circa un terzo del totale apparteneva alle forze di lavoro potenziali - giovani che, pur non essendo classificati come disoccupati, mantengono una certa prossimità al mercato del lavoro. Questa composizione è essenziale per la formulazione delle politiche: matching e formazione possono essere sufficienti per alcuni, mentre altri richiedono outreach, servizi sociali o interventi di inclusione più ampi.

Tabella 3. Profilo dei giovani NEET in Italia (15-29 anni), 2025

Dimensione	Categoria	%
NEET	Tasso per le coorti 15-29 anni	13,3
Condizione	Disoccupati, % dei NEET	35,0
Condizione	Inattivi, % dei NEET	65,0
Condizione	Forze di lavoro potenziali, % dei NEET	33,3
Sesso	Uomini	11,8
Sesso	Donne	14,9
Età	15-19	4,5
Età	20-24	15,2
Età	25-29	20,0

Fonte: Elaborazioni basate su dati Istat e Eurostat, EU Labour Force Survey, 2025.

Il rischio di trovarsi nella condizione di NEET aumenta nettamente con l'età. In Italia, nel 2025, il tasso NEET riguardava il 4,5 per cento dei giovani tra i 15 e i 19 anni, il 15,2 per cento dei 20-24enni e il 20 per cento dei 25-29enni per un totale di 1,2 milioni di giovani. Un andamento analogo si osserva negli altri paesi dell'Unione europea, dove i corrispondenti tassi erano 5,3 per cento per i 15-19 e 14,7 per cento per i 20-24. Il divario italiano emerge quindi soprattutto nelle

fasi più avanzate della transizione, quando i giovani escono progressivamente dal sistema di istruzione e il mancato ingresso nell'occupazione assume un peso crescente.

A questa dimensione generazionale si sovrappongono divari significativi di genere e territoriali. Nel 2025, il tasso dei NEET raggiungeva il 14,9 per cento tra le giovani donne, rispetto all'11,8 per cento tra gli uomini. Ancora più marcata è la dimensione territoriale. Nel 2024 il tasso era pari al 9,8 per cento nel Nord e al 12,9 per cento nel Centro, ma saliva al 23,3 per cento nel Sud. Il rischio NEET appare fortemente differenziato lungo il percorso verso l'età adulta e si concentra maggiormente tra i giovani adulti (25-29enni), le donne e chi vive nelle aree del paese caratterizzate da minori opportunità occupazionali.

5. Trovare un lavoro non basta: il deficit di lavoro dignitoso dei giovani

Il miglioramento quantitativo non ha eliminato la maggiore vulnerabilità dei giovani (*youth penalty*) una volta che ottengono un lavoro. Nel 2025, il 31,3 per cento dei dipendenti di età compresa tra i 15 e i 29 anni aveva un contratto a termine, contro il 10,8 per cento dell'insieme dei dipendenti (età 15-64). Tra i 15-24enni la quota saliva al 49,9 per cento (Tabella 4).

Ancora più marcato è il divario relativo al part-time involontario. Tra i giovani italiani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che hanno un lavoro a tempo parziale, il 61,4 per cento dichiara di farlo perché non ha trovato un lavoro a tempo pieno, contro la media UE del 18,2 per cento. La criticità riguarda quindi non soltanto l'accesso all'occupazione, ma anche la quantità di lavoro e di reddito disponibile una volta occupati.

Rispetto ai paesi classificati per categorie di reddito, il rapporto di lavoro formale è la norma nei paesi ad alto reddito², ma questa non elimina l'insicurezza, dato che quasi un giovane lavoratore su quattro (24,6 per cento) si trova in forme di lavoro insicure, definite come lavoro autonomo o lavoro dipendente temporaneo con durata inferiore a un anno. La qualità dell'ingresso resta quindi un tema rilevante nel complesso dei paesi ad economia avanzata.

Tabella 4. Qualità dell'occupazione giovanile in Italia: principali indicatori, 2025 (in percentuale)

Indicatore di qualità	Italia	UE-27
Dipendenti a termine 15-29	31,3	33,4
Dipendenti a termine 15-24	49,9	47,2
Part-time involontario tra i part-time 15-29	61,4	18,2
Sovraqualificazione 20-34	24,3	21,1
Sovraqualificazione tra diplomati	33,0	22,8

Fonte: Eurostat; ILOSTAT; Istat, dati 2025.

Anche le retribuzioni mostrano uno svantaggio generazionale. Nel 2022, i lavoratori italiani con meno di 30 anni percepivano retribuzioni orarie medie inferiori del 36,4 per cento rispetto agli over 50. I contratti a termine presentavano inoltre retribuzioni medie inferiori del 24,6 per cento rispetto ai contratti a tempo indeterminato. Età, discontinuità contrattuale e minore intensità di lavoro tendono quindi a sovrapporsi, rallentando autonomia economica e progressione salariale.

² A livello globale, età e informalità del lavoro sono strettamente associate: l'incidenza del lavoro informale è generalmente più elevata tra i lavoratori più giovani e tende a diminuire con l'età. Il lavoro informale espone inoltre i giovani a condizioni nelle quali i diritti previsti dalla legislazione non sono pienamente riconosciuti e l'accesso alla previdenza e alla protezione sociale è limitato. In Italia, purtroppo, dati recenti sulle caratteristiche dei lavoratori informali non sono disponibili in maniera sistematica. Secondo un'analisi dell'ISTAT, nella media 2010-2012 l'occupazione irregolare interessava il 20,9 per cento degli occupati tra i 15 e i 24 anni, rispetto all'11,4 per cento tra i 25-34enni e all'8,2 per cento tra i 35-64enni. L'incidenza tra i più giovani risultava quindi oltre due volte e mezzo quella registrata tra gli occupati di 35-64 anni (ISTAT, *Rapporto annuale 2015*).

La salute e sicurezza sul lavoro è un'ulteriore dimensione della qualità. Nel 2025 sono state denunciate oltre 127 mila infortuni riguardanti lavoratori con meno di 30 anni, pari al 24,7 per cento del totale. Il dato va letto con cautela in assenza di tassi di incidenza omogenei per età, ma richiama l'attenzione sulla concentrazione dei giovani in settori e mansioni caratterizzati da elevata mobilità e minore esperienza e quindi maggiore rischio di esposizione ai rischi.

6. Competenze disponibili, ma non sempre valorizzate

L'istruzione e la formazione aumentano decisamente la probabilità di occupazione, ma la piena valorizzazione delle competenze acquisite dipende anche dalla capacità delle imprese e del sistema produttivo di utilizzarle.

Nel 2025, il 24,3 per cento dei giovani tra i 20 e i 34 anni risultava sovraqualificato rispetto al lavoro svolto. Tra i diplomati la quota raggiungeva il 33 per cento. La coesistenza di carenze di competenze segnalate dalle imprese e sovraqualificazione mostra che il problema italiano è anche di asimmetrie informative, matching settoriale, territoriale e qualitativo.

Il legame tra competenze, produttività e salari può operare in due le direzioni (Riquadro 2). Competenze più elevate facilitano l'adozione di tecnologie e lo svolgimento di attività complesse, ma producono pienamente i loro effetti soltanto in imprese capaci di innovare e creare lavori ad alto valore aggiunto. Se le competenze non vengono utilizzate, parte dell'investimento educativo rimane improduttivo e può deteriorarsi nel tempo.

Il GET Youth 2026 individua inoltre un'erosione (*hollowing out*) delle occupazioni che richiedono competenze intermedie. Nei paesi ad alto reddito, tra il 2023 e il 2025, l'occupazione giovanile è diminuita del 6,1 per cento nelle occupazioni a media qualifica e dell'1,1 per cento in quelle ad alta qualifica. Nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale, invece, le occupazioni ad alta qualifica sono cresciute del 3,1 per cento. Il dato suggerisce che la sfida non sia soltanto migliorare e rafforzare le competenze, ma orientarle verso segmenti produttivi capaci di valorizzarle generando occupazione qualificata.

Riquadro 2 – Dal circolo vizioso al circolo virtuoso: competenze, produttività e salari

La disponibilità di competenze non è sufficiente, da sola, a garantire migliori opportunità occupazionali e retributive: conta soprattutto quanto e come vengono utilizzate nel lavoro. Quando giovani qualificati sono inseriti in occupazioni che richiedono competenze inferiori a quelle possedute o in attività a basso valore aggiunto, una parte dell'investimento in capitale umano rimane inutilizzata. Può così innescarsi un circolo vizioso: competenze sottoutilizzate si associano a lavori meno produttivi e salari più bassi; limitate opportunità di formazione e progressione rallentano ulteriormente lo sviluppo delle competenze, rendendo più difficile il passaggio verso occupazioni migliori.

Il circolo virtuoso segue la direzione opposta. Competenze adeguate e continuamente aggiornate, insieme a un migliore incontro tra domanda e offerta, favoriscono l'accesso a lavori a maggiore valore aggiunto. Il migliore utilizzo del capitale umano può aumentare la produttività, creando maggiore spazio per salari, carriera e ulteriori investimenti in formazione e innovazione. Il passaggio, tuttavia, non è automatico. La trasformazione delle competenze in produttività dipende anche da investimenti, innovazione, qualità del management e organizzazione del lavoro. Allo stesso modo, una maggiore produttività non si traduce necessariamente in salari più elevati senza adeguati meccanismi di contrattazione e distribuzione dei guadagni. La sfida è sviluppare le competenze dei giovani e, contemporaneamente, creare lavori capaci di utilizzarle, valorizzarle e remunerarle adeguatamente.

Fonte: Elaborazioni OIL sulla base di ILO (2008), [Skills for improved productivity, employment growth and development](#); OECD/ILO (2017), [Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs](#); OECD (2026), [How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace](#).

La formazione continua è quindi un investimento produttivo, non soltanto una misura di occupabilità. Nel 2022, il 42,2 per cento dei 18-24enni italiani aveva partecipato ad attività di formazione non formale negli ultimi 12 mesi, contro il 47,6 per cento nell'UE. Tra le attività di formazione collegate con il lavoro dei 18-24enni, il 58,9 per cento era sostenuto dal datore di lavoro, una quota simile alla media UE (Tabella 2).

7. Giovani donne: più istruite, ma meno occupate

Nonostante i progressi nell'istruzione e la formazione, le giovani donne continuano a incontrare maggiori difficoltà degli uomini nella transizione verso il mercato del lavoro, soprattutto una volta conclusi gli studi. Tra i 20-34enni non più inseriti in istruzione o formazione, nel 2024 il tasso di occupazione era pari al 61,9 per cento per le donne, contro il 77,4 per cento degli uomini, con un divario di 15,5 punti percentuali. L'istruzione riduce sensibilmente questo svantaggio: tra i giovani con titolo terziario il divario occupazionale scende a circa 4,1 punti, confermando il ruolo protettivo dell'investimento educativo.

Il divario emerge anche tra i NEET. Nel 2025 il 14,9 per cento delle giovani donne di 15-29 anni non lavorava né partecipava a percorsi di istruzione o formazione, contro l'11,8 per cento degli uomini, una differenza di 3,1 punti percentuali. Lo svantaggio femminile aumenta con l'età ed è strettamente collegato alla maggiore incidenza dell'inattività e delle responsabilità familiari e di cura. Una giovane donna che non cerca attivamente lavoro per ragioni di cura viene classificata come inattiva.

Il quadro globale conferma questa lettura con l'ottica di genere. Nel 2025 oltre due terzi dei giovani NEET nel mondo erano donne e il loro tasso NEET, 27,4 per cento, era più del doppio di quello maschile, 13,1 per cento. Il GET Youth 2026 collega il divario soprattutto alla maggiore inattività femminile e richiama responsabilità di cura non retribuite, accesso ai servizi di cura, discriminazione e qualità delle opportunità occupazionali.

Le differenze di genere riguardano non solo l'accesso al lavoro, ma anche la sua qualità e adeguatezza. Le donne sono maggiormente esposte al part-time involontario e, pur raggiungendo livelli di istruzione relativamente elevati, più frequentemente degli uomini svolgono lavori non adeguati alle qualifiche acquisite. Nel 2024, tra gli occupati in Italia con istruzione terziaria il divario di genere nel tasso di sovraqualificazione era di 7,7 punti percentuali a sfavore delle donne, il più elevato nell'Unione europea.

Il divario di genere tra i giovani non riguarda soltanto l'accesso al primo impiego, ma interessa l'intero percorso di inclusione lavorativa: dalla partecipazione al mercato del lavoro e dal rischio di esclusione dall'occupazione, dall'istruzione e dalla formazione, alla qualità del lavoro e alla valorizzazione delle competenze. I più elevati livelli di istruzione raggiunti dalle giovani donne rappresentano un importante fattore di vantaggio, ma non sono sufficienti a colmare questi divari. Occorre agire parallelamente sull'accesso ai servizi di cura, sulle politiche di conciliazione, sul contrasto alla segregazione professionale e sull'ampliamento delle opportunità per le giovani donne nei settori e nelle professioni con maggiori prospettive di crescita.

8. Il territorio continua a determinare le opportunità

Le medie nazionali nascondono differenze territoriali molto profonde nell'accesso dei giovani al lavoro. Il territorio rappresenta uno dei principali fattori che condizionano la transizione dei giovani verso l'occupazione. Nel 2024, tra i 20-34enni non più inseriti in percorsi di istruzione o formazione, il tasso di occupazione raggiungeva l'81,4 per cento al Nord e il 74,9 per cento al Centro, ma scendeva al 54,0 per cento nel Mezzogiorno. Il divario tra Nord e Mezzogiorno era quindi di 27,4 punti percentuali (Tabella 5).

Soprattutto, il divario non scompare con l'aumento del livello di istruzione. Tra i giovani laureati, il tasso di occupazione era dell'88,7 per cento al Nord e del 70,7 per cento al Sud, con una distanza ancora pari a 18 punti percentuali. L'istruzione migliora dunque considerevolmente le opportunità individuali, ma non è sufficiente a compensare le differenze tra i mercati del lavoro locali.

Tabella 5. Tassi di occupazione dei giovani 20-34 anni per area geografica, 2024

Area	Tasso occupazione e divario
Nord	81,4%
Centro	74,9%
Sud	54,0%
Divario Nord-Sud	27,4 punti percentuali

Fonte: Istat, Giovani e mercato del lavoro - Anno 2024.

La stessa frattura emerge osservando i NEET. Nel 2024 la loro incidenza tra i 15-29enni era pari al 9,8 per cento al Nord, al 12,9 per cento al Centro e al 23,3 per cento al Sud: quasi un giovane su quattro nel Mezzogiorno, contro circa uno su dieci al Nord. Anche in questo caso, un titolo di studio elevato attenua ma non elimina il divario: tra i laureati l'incidenza dei NEET era del 17,7 per cento nel Sud contro il 7,9 per cento al Nord.

Questi risultati suggeriscono che lo svantaggio occupazionale dei giovani delle aree del Sud del paese non può essere ricondotto soltanto a un deficit individuale di istruzione, competenze o occupabilità. Un ruolo determinante è svolto dalla struttura della domanda di lavoro locale, dalla disponibilità di opportunità qualificate e dalla capacità del sistema produttivo di assorbire e valorizzare il capitale umano. Di conseguenza, orientamento, formazione e politiche attive possono migliorare l'occupabilità individuale, ma difficilmente possono colmare da sole divari di questa ampiezza in assenza di una sufficiente domanda di lavoro.

La dimensione territoriale si collega infine alla mobilità dei giovani qualificati. Quando le opportunità locali non consentono di valorizzare le competenze acquisite, il trasferimento dal Sud verso il Centro-Nord o all'estero diventa una strategia individuale per migliorare le prospettive professionali. Per i territori di origine, tuttavia, questa dinamica può accentuare la perdita di capitale umano e indebolire ulteriormente la capacità di attrarre attività produttive qualificate. Il divario territoriale nell'occupazione giovanile richiede quindi di affiancare alle

politiche attive politiche di sviluppo produttivo, innovazione e creazione di lavoro qualificato nei territori con minori opportunità.

9. Quando le opportunità non arrivano, i giovani si spostano

La mobilità è una risposta razionale alle differenze nelle opportunità, ma può diventare un costo collettivo quando sottrae capitale umano ai territori che ne avrebbero bisogno. Tra il 2014 e il 2023 sono emigrati 367 mila italiani tra 25 e 34 anni. Tra questi, quasi 146 mila, o il 39,7 per cento, erano laureati. I rientri dei giovani laureati sono stati poco più di 49 mila durante lo stesso periodo, determinando una perdita netta di circa 97 mila giovani qualificati.

Riquadro 3 - Sempre più giovani qualificati scelgono di lavorare all'estero

La crescente emigrazione dei giovani rappresenta una sfida strategica per l'Italia, soprattutto in un contesto di invecchiamento della popolazione e riduzione delle nuove generazioni.

Il fenomeno dell'emigrazione dei giovani dall'Italia sta diventando sempre più selettivo per livello di istruzione. Nel 2023 sono emigrati circa 21 mila giovani laureati, il 21,2 per cento in più rispetto all'anno precedente, rappresentando il 50,9 per cento degli espatriati di 25-34 anni, rispetto a circa un terzo nel 2014.

La perdita di capitale umano assume una dimensione particolarmente critica nelle Regioni del Sud, dove all'emigrazione internazionale si aggiunge quella interna verso il Centro-Nord. Considerando entrambi i flussi, tra il 2014 e il 2023 il Sud ha registrato un saldo negativo di oltre 179 mila giovani laureati, mentre la mobilità interna ha consentito al Nord di registrare un guadagno netto di circa 134 mila persone.

La crescente propensione dei giovani qualificati a lasciare il paese indica che la questione non riguarda soltanto la mobilità demografica, ma anche la capacità dell'economia di valorizzare e trattenere il capitale umano. Migliorare qualità dell'occupazione, salari, stabilità e prospettive di carriera dei giovani è essenziale non soltanto per ridurre l'emigrazione, ma anche per sostenere produttività, innovazione e crescita in un contesto di progressiva contrazione della popolazione in età lavorativa.

Fonte: Istat, [Rapporto annuale 2026. La situazione del Paese, maggio 2026.](#)

10. Giovani stranieri: l'accesso al lavoro non garantisce un lavoro dignitoso

I giovani stranieri residenti in Italia tendono a entrare nel mercato del lavoro più precocemente rispetto ai coetanei italiani, ma questa maggiore partecipazione non si traduce necessariamente in transizioni più rapide verso un'occupazione stabile e di qualità. L'analisi dell'OIL sulla transizione dei giovani stranieri, basata sui microdati delle rilevazioni sulle forze di lavoro di vari anni fino al 2019, rilevava un tasso di partecipazione alla forza lavoro dei giovani stranieri superiore di circa 11 punti percentuali rispetto ai giovani italiani. I dati più recenti confermano questa maggiore presenza nel mercato del lavoro nelle fasce più giovani. Nel 2024, i 15-24enni stranieri presentavano tassi di occupazione relativamente più elevati rispetto agli italiani dalla nascita.

La maggiore partecipazione si accompagna tuttavia a un significativo deficit di lavoro dignitoso. Nel 2019, il 40 per cento degli occupati stranieri delle coorti 15-29 anni aveva un contratto a termine, nel 70 per cento dei casi di durata inferiore a un anno, mentre nove giovani extra-UE su dieci erano concentrati in lavori a bassa qualificazione e bassa retribuzione. Il tasso di *povertà lavorativa* raggiungeva il 25,6 per cento tra i giovani extra-UE, contro il 22,7 per cento tra gli italiani. Anche la transizione risultava più lunga: quasi quattro anni (oltre 46 mesi) per i giovani stranieri, contro circa tre anni (34-35 mesi) per gli italiani, con difficoltà particolarmente accentuate per le giovani donne provenienti dai paesi extra-UE.

I dati più recenti mostrano come le traiettorie occupazionali dei giovani nati all'estero differiscano fortemente per genere. Nel 2024, tra i 20-34enni non più inseriti in percorsi di istruzione o formazione, il tasso di occupazione degli uomini nati all'estero raggiungeva l'82,6 per cento, 6,3 punti percentuali in più rispetto ai nati in Italia. Tra le donne la situazione era l'opposto. Il tasso di occupazione delle nate all'estero era pari al 45 per cento, contro il 65,6 per cento delle nate in Italia, con un divario di oltre 20 punti percentuali.

Anche quando trovano lavoro, i giovani nati all'estero incontrano maggiori difficoltà nel vedere riconosciute e utilizzate le qualifiche acquisite. Nel 2024, la sovraistruzione interessava il 42,2 per cento dei diplomati nati all'estero, contro il 31,5 per cento dei nati in Italia. Per i laureati i tassi erano rispettivamente del 41,8 e 23,4 per cento. Tra gli uomini laureati nati all'estero, un giovane su due svolgeva un lavoro per il quale risultava sovraistruito. Il divario tra laureati nati all'estero e in Italia, pari a 18,4 punti percentuali, era circa il doppio di quello osservato in media nell'UE27.

Le difficoltà emergono anche prima dell'ingresso nel lavoro. Tra i giovani stranieri che non proseguono gli studi dopo il diploma, il 18,1 per cento indica ragioni economiche, contro il 13,3 per cento degli italiani, mentre il 19,7 per cento indica motivi familiari o personali, contro il 7,6 per cento.

La maggiore vulnerabilità si riflette anche nella condizione di NEET. I dati più recenti indicano un tasso del 23,8 per cento tra i giovani stranieri, quasi doppio rispetto a quello degli italiani. Tra le giovani donne straniere raggiunge il 34,8 per cento, contro il 13,0 per cento per le loro controparti nate in Italia.

Nel complesso emerge un paradosso apparente. I giovani stranieri, e in particolare gli uomini, entrano relativamente presto nel mercato del lavoro, ma incontrano maggiori difficoltà nel completare la transizione verso un lavoro dignitoso e adeguato alle qualifiche possedute. Per le giovani donne straniere la criticità riguarda già l'accesso stesso all'occupazione e il rischio di esclusione dal lavoro, dall'istruzione e dalla formazione. La sfida non riguarda solo l'ingresso nel mercato del lavoro e l'intero percorso di inclusione lavorativa, ma anche la possibilità di tradurre istruzione e competenze in opportunità di lavoro dignitoso.

11. Guardando avanti: intelligenza artificiale e trasformazione delle occupazioni

Se le sezioni precedenti descrivono le difficoltà attuali della transizione scuola-lavoro in Italia, il GET Youth 2026 richiama l'attenzione su una trasformazione che potrebbe modificarne ulteriormente le caratteristiche: il cambiamento della struttura delle occupazioni giovanili associato alla digitalizzazione e all'intelligenza artificiale generativa (GenAI).

Il rapporto segnala una contrazione di alcune occupazioni a media qualificazione che sono tradizionalmente importanti per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro (p.e. attività amministrative, vendite e servizi, alcune professioni artigiane e tecnico-operative) e dinamiche più favorevoli nelle professioni ad alta intensità di conoscenza, tra cui scienze, ingegneria, sanità e quelle legate alle tecnologie dell'informazione e comunicazione (TIC).

A livello globale, l'OIL stima che il 6,1 per cento dei posti occupati da giovani delle coorti 15-29 anni rientri tra quelli maggiormente esposti all'intelligenza artificiale generativa. L'esposizione non implica automaticamente sostituzione: molte mansioni saranno trasformate.

Per i giovani, un aspetto particolarmente rilevante riguarda la possibile trasformazione delle occupazioni di primo ingresso. Queste rappresentano spesso la porta di accesso al mercato del lavoro e consentono di acquisire sul campo esperienza, competenze e una storia lavorativa che facilitano la successiva progressione professionale. Proprio alcune di queste occupazioni, tuttavia, comprendono una quota significativa di attività routinarie potenzialmente automatizzabili o trasformabili dall'intelligenza artificiale. Il rischio non riguarda quindi soltanto l'eventuale riduzione di alcuni posti di lavoro, ma anche un possibile restringimento dei tradizionali percorsi attraverso i quali i giovani acquisiscono la prima esperienza professionale. Ciò potrebbe accentuare lo svantaggio di chi entra nel mercato del lavoro senza precedenti esperienze lavorative e rendere ancora più importante lo sviluppo di nuovi percorsi di ingresso che combinino apprendimento e lavoro, accompagnamento e acquisizione di competenze complementari all'intelligenza artificiale.

Il rischio è particolarmente rilevante nelle economie avanzate: il 14,3 per cento dell'occupazione giovanile nei paesi ad alto reddito e il 14,9 per cento nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale ricadono nelle categorie a più alta esposizione alla GenAI. In uno scenario puramente illustrativo in cui scomparisse il 10 per cento dei posti più esposti, il rapporto stima 5,6 milioni di transizioni occupazionali potenziali per i giovani nel mondo e circa 590 mila nella subregione europea. Il rapporto precisa, tuttavia, che esposizione non equivale a perdita del lavoro: gli esiti dipendono dall'accesso alla tecnologia, dalle capacità dei lavoratori e dalle scelte organizzative delle imprese.

Le prime evidenze provenienti da alcuni paesi ad economia avanzata suggeriscono che questi effetti potrebbero già iniziare a manifestarsi, con una riduzione dell'occupazione e delle nuove assunzioni dei giovani nelle professioni maggiormente esposte all'intelligenza artificiale, mentre gli effetti risultano meno evidenti per i lavoratori con maggiore esperienza³. Sebbene sia ancora presto per stabilire la portata e la persistenza di queste dinamiche, tali segnali sottolineano l'importanza di rafforzare anche in Italia il monitoraggio degli impatti legati alle trasformazioni del mercato del lavoro, con dati tempestivi e sufficientemente disaggregati per età, professione e livello di esperienza. Individuare precocemente eventuali contrazioni delle opportunità di primo ingresso è essenziale per adeguare le politiche, i servizi per l'impiego e gli strumenti di accompagnamento alla transizione scuola-lavoro.

Anche per l'Italia l'esposizione alla GenAI è significativa e si accompagna a una diffusione ancora relativamente contenuta di questi strumenti tra i giovani. Secondo Eurostat, nel 2025 il 47,2 per cento dei giovani italiani tra i 16 e i 24 anni aveva utilizzato strumenti di intelligenza artificiale generativa, una quota nettamente superiore a quella della popolazione italiana nel complesso (19,9 per cento), ma ancora distante dalla media del 63,8 per cento registrata tra i giovani dell'UE. L'Italia presentava, insieme alla Romania e alla Polonia, uno dei livelli più bassi di utilizzo della GenAI tra i giovani nell'Unione europea. Il dato non misura direttamente le competenze in materia di IA, ma segnala l'importanza di assicurare che i giovani possano acquisire le conoscenze e le capacità necessarie per utilizzare queste tecnologie in modo efficace e consapevole.

Sul versante delle competenze, il GET Youth 2026 sottolinea che le competenze di base in materia di intelligenza artificiale saranno sempre più importanti ma non sufficienti. Un'analisi di milioni di annunci di lavoro in otto paesi mostra che le competenze socio-emotive rappresentano circa il 51,8 per cento delle competenze richieste, quelle cognitive il 22,9 per cento, quelle digitali e tecniche il 17,7 per cento e quelle manuali il 7,5 per cento. La complementarità tra competenze tecniche, cognitive e socio-emotive e l'apprendimento permanente diventano quindi centrali per sostenere l'occupabilità in un mercato del lavoro trasformato dalla digitalizzazione e dall'intelligenza artificiale.

³ Negli Stati Uniti, alcune analisi hanno rilevato una riduzione delle offerte di lavoro per i giovani che entrano nel mondo del lavoro. Per esempio, Tucker (2026) ha stimato una riduzione del 12 per cento dell'occupazione dei 22-24enni nei settori e nelle aree maggiormente esposti all'IA nei dieci trimestri successivi all'introduzione di ChatGPT, associata principalmente a una diminuzione delle nuove assunzioni. Si tratta di evidenze emergenti, da interpretare con cautela sia sul piano causale sia rispetto alla loro generalizzazione ad altri paesi.

12. Dal quadro globale all'Italia: quali politiche per il lavoro dignitoso dei giovani?

Conclusioni

Garantire un lavoro dignitoso ai giovani rappresenta una sfida comune a tutti i paesi, strettamente legata alle più ampie questioni della crescita, dello sviluppo e della situazione generale dell'occupazione, ma caratterizzata anche da dimensioni specifiche che richiedono risposte mirate e capaci di adattarsi a un mondo del lavoro in continua trasformazione.

Tra il 2019 e il 2025 il mercato del lavoro giovanile italiano è migliorato in modo significativo: disoccupazione e NEET sono diminuiti e la crisi pandemica è stata superata. Più occupazione non significa automaticamente migliore occupazione. I giovani rimangono molto più esposti degli adulti a contratti temporanei, sottoccupazione, mismatch e percorsi discontinui; il passaggio dall'istruzione al lavoro è lento e le medie nazionali nascondono profonde fratture territoriali e di genere. Insieme all'obiettivo di creare lavoro è necessario che i giovani possano entrare e rimanere nel mercato del lavoro attraverso occupazioni produttive, liberamente scelte, sicure, tutelate e capaci di offrire reddito e prospettive di sviluppo professionale.

Il focus sull'Italia si inserisce in un quadro internazionale nel quale la difficoltà di creazione di lavoro per i giovani e gli adulti è tornata a crescere anche nelle economie ad alto reddito, le occupazioni intermedie mostrano segnali di erosione e l'esposizione alla GenAI è più elevata proprio nelle regioni avanzate.

Il caso italiano aggiunge a queste tendenze comuni specifiche fragilità - bassa partecipazione, divari territoriali e di genere, transizioni lente e sottoutilizzo delle competenze - ma anche il recente e rilevante progresso nella riduzione di disoccupazione e NEET.

In un paese con coorti giovanili sempre meno numerose, il costo di questo sottoutilizzo cresce. La priorità non può quindi limitarsi a recuperare posti di lavoro o ridurre la disoccupazione: deve consolidare il miglioramento quantitativo trasformandolo in percorsi stabili, produttivi, adeguatamente remunerati e coerenti con le competenze. Ciò richiede politiche integrate che agiscano insieme su domanda di lavoro, competenze, servizi, qualità del lavoro, sviluppo territoriale e istituzioni del mercato del lavoro.

Implicazioni per le politiche

Le evidenze presentate in questa nota confermano la natura multidimensionale della sfida dell'occupazione giovanile in Italia. I progressi registrati negli ultimi anni offrono una base importante su cui costruire (Riquadro 4), ma la persistenza di bassi livelli di partecipazione, le transizioni non sempre agevoli dall'istruzione al lavoro, le differenze territoriali e di genere e le criticità nella qualità dell'occupazione suggeriscono la necessità di rafforzare gli approcci integrati rispetto alle politiche per i giovani. Tale approccio dovrebbe perseguire congiuntamente obiettivi quantitativi – maggiore partecipazione e occupazione – e qualitativi, favorendo lavori stabili e produttivi, retribuzioni adeguate, accesso ai diritti e alla protezione sociale, progressione professionale e un migliore utilizzo delle competenze acquisite.

Riquadro 4: Risultati della Garanzia Giovani e del Programma GOL

La Garanzia Giovani e, più recentemente, il Programma Garanzia di Occupabilità per i Lavoratori (GOL) hanno contribuito a rafforzare l'infrastruttura delle politiche attive, la profilazione dei beneficiari e l'offerta di formazione. Alla conclusione dell'azione del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR), nel giugno 2026, GOL aveva preso in carico oltre 4,3 milioni di persone e coinvolto 1,056 milioni di beneficiari in attività formative, superando il target di 800 mila; oltre 721 mila avevano partecipato a percorsi sulle competenze digitali.

La scala raggiunta testimonia una significativa capacità di implementazione e offre una base importante per l'ulteriore sviluppo delle politiche attive. Gli indicatori di partecipazione e formazione non costituiscono tuttavia, da soli, una misura dell'impatto occupazionale degli interventi. Una maggiore disponibilità di valutazioni sugli esiti – ingresso e permanenza nell'occupazione, retribuzioni, qualità del lavoro e progressione professionale – potrebbe contribuire a identificare gli interventi più efficaci e orientarne il progressivo miglioramento.

Una sfida particolarmente rilevante riguarda la capacità di raggiungere i giovani che non entrano spontaneamente in contatto con i servizi. Le evidenze disponibili indicano maggiori difficoltà nel coinvolgimento degli inattivi e dei giovani più vulnerabili, in particolare nel Mezzogiorno. Ciò rafforza l'importanza di strategie di outreach basate sulla collaborazione territoriale tra servizi per l'impiego, amministrazioni locali, sistema educativo e formativo, servizi sociali, parti sociali e organizzazioni della società civile.

In questo quadro, apprendistati, tirocini e incentivi alle assunzioni possono essere valutati anche rispetto alla qualità della transizione prodotta. Gli apprendistati di qualità combinano contratto, formazione ed esperienza lavorativa; i tirocini possono facilitare il primo contatto con l'impresa quando assicurano un effettivo contenuto formativo; gli incentivi alle assunzioni possono sostenere l'ingresso nel lavoro e la loro efficacia può essere valutata anche in termini di addizionalità e permanenza del rapporto dopo la conclusione dell'incentivo.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2026), [Programma GOL, raggiunti oltre 4,3 milioni di persone](#); Commissione europea (2026), [Country Report 2026 – Italy](#); OIL (2023), [Raccomandazione sugli apprendistati di qualità](#), n. 208.

Alla luce dell'analisi presentata in questa nota, si possono identificare una serie di implicazioni per le politiche, le istituzioni e le relazioni industriali. Nel loro insieme, queste indicazioni suggeriscono l'opportunità di consolidare una politica per l'occupazione giovanile che accompagni gli obiettivi di aumento della partecipazione e dell'occupazione con obiettivi di miglioramento della qualità del lavoro e delle transizioni. La combinazione tra politiche economiche favorevoli alla creazione di lavoro, istruzione e formazione, politiche attive,

protezione sociale e istituzioni del mercato del lavoro può essere sostenuta da strumenti operativi – patti e piani d'azione, percorsi individualizzati, partenariati territoriali, sistemi di outreach e monitoraggio e valutazione – capaci di adattare gli interventi alle diverse condizioni dei giovani e dei territori. Le implicazioni includono le seguenti aree delle politiche e di governance del mercato del lavoro per i giovani:

1. Porre la creazione di lavoro al centro delle politiche economiche, fiscali e settoriali, integrando maggiormente l'occupazione giovanile. La capacità di creare opportunità di lavoro dignitoso per i giovani dipende non soltanto dalle politiche rivolte direttamente a questo gruppo, ma anche dall'andamento della domanda di lavoro e dalla struttura del sistema produttivo. Politiche economiche, industriali, settoriali e territoriali possono contribuire a sostenere investimenti e attività con un elevato potenziale di creazione di lavoro produttivo e di qualità. In questo quadro, obiettivi misurabili relativi alla partecipazione e all'occupazione potrebbero essere affiancati da indicatori sulla qualità del lavoro e delle transizioni, consentendo di seguire congiuntamente entrambe le dimensioni. Un **patto generazionale per l'occupazione giovanile**, costruito attraverso il dialogo tra governo, parti sociali e altri attori interessati e articolabile anche a livello territoriale, potrebbe offrire uno strumento per tradurre questa strategia in impegni concreti. Il patto potrebbe individuare obiettivi condivisi, responsabilità, interventi, risorse e tempi di attuazione, accompagnati da un sistema comune di monitoraggio e valutazione. Piani d'azione sull'occupazione giovanile potrebbero a loro volta tradurre gli obiettivi generali in interventi verificabili e adattabili alle diverse condizioni territoriali.

2. Accompagnare l'aumento dell'occupazione con un miglioramento della qualità del lavoro. Le politiche possono contribuire a favorire percorsi che conducano verso occupazioni più stabili, adeguatamente remunerate e produttive, riducendo la segmentazione associata alle forme contrattuali, il part-time involontario e il lavoro informale e ampliando l'accesso alla protezione sociale e alle opportunità di progressione professionale. Garantire ai giovani l'accesso alla formazione continua e all'apprendimento permanente può favorire l'aggiornamento e un migliore utilizzo delle competenze in risposta alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro, contribuendo al tempo stesso alla produttività, alla crescita dei salari e, più in generale, alla qualità del lavoro. Ciò assume particolare rilievo di fronte alle trasformazioni demografiche, digitali e climatiche, affinché i giovani possano coglierne le opportunità e affrontarne i rischi lungo l'intero percorso professionale. Il miglioramento della qualità del lavoro può così procedere di pari passo con la competitività e l'innovazione delle imprese, creando condizioni favorevoli sia allo sviluppo del sistema produttivo sia a percorsi professionali più solidi per i giovani. Particolare attenzione può essere dedicata alle prime esperienze lavorative. Apprendistati e altre forme di apprendimento sul lavoro possono costituire una porta di ingresso particolarmente efficace quando combinano una reale esperienza produttiva con contenuti formativi strutturati, mentoring, remunerazione adeguata, protezione sociale e certificazione delle competenze. L'obiettivo è fare in modo che la prima esperienza non rappresenti soltanto un ingresso temporaneo nel lavoro, ma contribuisca alla costruzione di competenze e di una traiettoria professionale. L'apprendimento non dovrebbe tuttavia esaurirsi nella fase di ingresso: l'accesso alla formazione continua lungo tutto il percorso lavorativo è essenziale per consentire ai giovani di adattarsi all'evoluzione delle professioni e di beneficiare delle nuove opportunità generate dalle trasformazioni dell'economia.

3. Integrare le dimensioni di genere e la parità in tutte le politiche per l'occupazione giovanile e accompagnarla con misure affermative e mirate.

La riduzione dei divari richiede che la dimensione di genere sia integrata sistematicamente nella progettazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche economiche, formative e occupazionali rivolte ai giovani. Obiettivi, risorse e indicatori possono essere disaggregati per genere, così da verificare se donne e uomini beneficiano in eguale misura degli interventi. Al tempo stesso, laddove gli svantaggi persistano, il mainstreaming può essere accompagnato da misure specifiche e azioni positive volte a rimuovere gli ostacoli che limitano la partecipazione e le opportunità delle giovani donne. Tra queste rientrano l'accesso a servizi di cura, le misure di conciliazione lavoro-vita privata, il contrasto alla segregazione educativa e professionale e alla discriminazione, e interventi che favoriscano l'accesso delle giovani donne ai settori e alle professioni con maggiori opportunità di occupazione, progressione e crescita.

4. Rafforzare il collegamento tra istruzione, formazione, competenze e domanda di lavoro.

La qualità e la rilevanza dell'istruzione e della formazione restano fondamentali, ma possono essere ulteriormente sostenute da un rapporto più sistematico con il mondo del lavoro. Il coinvolgimento delle imprese e delle organizzazioni dei lavoratori, l'anticipazione dei fabbisogni professionali, una maggiore presenza di esperienze di apprendimento sul lavoro e di formazione continua possono contribuire a ridurre il disallineamento tra qualifiche e occupazioni e mantenerne la rilevanza delle mansioni alla luce dei cambiamenti nel mondo del lavoro. In un contesto di rapida trasformazione tecnologica, lo sviluppo delle competenze dovrebbe inoltre combinare capacità tecniche e digitali, competenze cognitive e socio-emotive e opportunità di apprendimento permanente.

5. Consolidare politiche attive e servizi per l'impiego attorno a percorsi integrati e differenziati.

Le evidenze disponibili indicano che pacchetti che combinano orientamento, formazione, esperienza lavorativa, assistenza nella ricerca del lavoro, intermediazione con le imprese, mentoring e accompagnamento successivo all'inserimento tendono a essere più efficaci di interventi isolati (Riquadro 5). Un possibile modello operativo potrebbe prevedere un livello di servizi accessibile a tutti i giovani e livelli progressivamente più intensivi e personalizzati per chi incontra maggiori difficoltà, sulla base di profilazione, valutazione dei bisogni e accompagnamento individuale. Per i giovani che non entrano spontaneamente in contatto con i servizi, soprattutto NEET e giovani scoraggiati, l'**outreach** diventa una componente essenziale. A livello locale, partnership tra servizi pubblici per l'impiego, agenzie private di intermediazione, amministrazioni comunali, scuole e istituzioni formative, servizi sociali, parti sociali e organizzazioni della società civile possono essere utilizzate per identificare e contattare i giovani, coinvolgerli e accompagnarli verso i servizi più appropriati.

Riquadro 5. Programmi sull'occupazione giovanile: cosa suggerisce l'evidenza internazionale recente?

L'analisi sistematica e metanalisi congiunta di OIL e Banca Mondiale raccoglie oltre trent'anni (1990-2022) di evidenze sull'efficacia dei programmi di politica attiva del lavoro (PAL) rivolti ai giovani. Le implicazioni principali che derivano dall'analisi includono:

- **Intervenire tempestivamente** è una delle lezioni più chiare della metanalisi. I programmi rivolti ai giovani funzionano meglio quando vengono attivati nelle fasi iniziali della disoccupazione, dello scoraggiamento o dell'inattività, prima che la distanza dal mercato del lavoro diventi più ampia e più difficile da colmare. Questo è particolarmente rilevante nei casi in cui una quota consistente dei NEET è inattiva e non entra spontaneamente in contatto con i servizi.
- **Collegare formazione e servizi ai bisogni effettivi del mercato del lavoro** è un altro fattore decisivo. I percorsi formativi producono risultati migliori quando rispondono a competenze realmente richieste dalle imprese e si accompagnano a servizi di orientamento e incontro tra domanda e offerta. In assenza di questo legame, la formazione rischia di migliorare formalmente il profilo dei partecipanti senza tradursi in migliori opportunità occupazionali.
- **Personalizzare gli interventi** è fondamentale. L'evidenza mostra che una focalizzazione basata solo sull'età può avvantaggiare i giovani già relativamente più forti sul mercato del lavoro, mentre i risultati migliori si ottengono quando si tengono conto degli ostacoli concreti: bassa istruzione, inattività, genere, svantaggio territoriale, mancanza di esperienza, carichi di cura o fragilità multiple. Per questo, la progettazione deve partire dai bisogni individuali e non da categorie troppo generiche.
- **Combinare più strumenti** rende le politiche più efficaci. Quando i giovani affrontano ostacoli multipli, gli interventi più robusti sono quelli che uniscono formazione, orientamento, matching, incentivi all'occupazione e, quando serve, sostegno all'imprenditorialità. L'idea di fondo è che nessun singolo strumento basta da solo: servono pacchetti integrati, capaci di agire sia sul lato dell'offerta sia su quello della domanda di lavoro.
- **Sviluppare e realizzare gli interventi sulla base del contesto specifico.** L'evidenza internazionale indica che i programmi attuati a livello locale o regionale tendono a produrre risultati migliori rispetto agli interventi di portata nazionale. La maggiore prossimità ai beneficiari, alle imprese e alle caratteristiche del mercato del lavoro locale può facilitare un migliore targeting, rafforzare l'outreach e consentire di adattare servizi e interventi agli specifici ostacoli incontrati dai giovani.
- **Coinvolgere imprese e parti sociali e valutare gli esiti reali** è l'ultimo passaggio cruciale. I programmi risultano più solidi quando sono costruiti con il contributo di chi conosce il mercato del lavoro locale e quando vengono valutati non solo per il numero di partecipanti o di corsi erogati, ma per gli effetti su occupazione, stabilità, salari, qualità del lavoro e progressione professionale. In altri termini, il successo non coincide con l'attivazione amministrativa, ma con una transizione effettiva verso un lavoro più stabile e produttivo.

Fonte: Puerto et al., [The Impact of Active Labour Market Programmes on Youth](#), ILO and World Bank, 2026.

6. Differenziare maggiormente gli interventi in funzione degli ostacoli incontrati dai diversi gruppi di giovani. Una politica universale può essere accompagnata da misure più intensive laddove gli svantaggi si accumulano. Per le giovani donne, ciò può comprendere servizi di cura accessibili, misure di conciliazione del lavoro con la vita privata e interventi contro la segregazione professionale; nel Mezzogiorno, il rafforzamento dei servizi dovrebbe accompagnarsi allo sviluppo della domanda di lavoro e delle opportunità di lavoro dignitoso. Per i giovani con background migratorio, particolare attenzione può essere dedicata al riconoscimento e all'utilizzo delle qualifiche e delle competenze. Analogamente, giovani con disabilità, basse qualifiche o prolungati periodi di inattività possono richiedere percorsi più intensivi e personalizzati.

7. Promuovere un'imprenditorialità giovanile sostenibile e produttiva. L'imprenditorialità può offrire ai giovani opportunità di lavoro dignitoso, innovazione e sviluppo professionale, a condizione che si traduca in attività sostenibili e con prospettive di crescita, anziché in forme di autoimpiego a bassa produttività o di necessità. Le politiche possono favorire questa transizione attraverso pacchetti integrati che combinino formazione imprenditoriale, servizi di consulenza e sviluppo d'impresa, mentoring e coaching, accesso al credito e ad altri strumenti finanziari e accompagnamento nelle fasi successive all'avvio dell'attività. Particolare attenzione può essere dedicata all'accesso dei giovani agli ecosistemi dell'innovazione e alle opportunità imprenditoriali associate alle trasformazioni digitale e verde, assicurando al contempo adeguata protezione sociale anche per i giovani lavoratori autonomi.

8. Rendere la protezione sociale più adeguata alle prime fasi e alla crescente diversificazione delle carriere lavorative. L'ingresso nel mercato del lavoro avviene spesso attraverso percorsi discontinui e forme di occupazione non standard, mentre i giovani possono non avere ancora maturato una storia contributiva sufficiente. L'ulteriore adattamento degli strumenti di protezione può quindi contribuire a sostenere il reddito durante le transizioni senza indebolire l'attivazione, attraverso un collegamento efficace con servizi per l'impiego, formazione e politiche attive. Il riconoscimento, ove appropriato, di periodi di istruzione, formazione e apprendistato ai fini dell'accesso alle prestazioni rappresenta uno degli strumenti possibili.

9. Valorizzare la mobilità dei giovani e promuovere la piena inclusione lavorativa dei giovani migranti. La mobilità internazionale può rappresentare un'importante opportunità di formazione, esperienza e sviluppo professionale. Le politiche possono contribuire a garantire che i giovani possano scegliere se costruire il proprio percorso professionale in Italia o all'estero, favorendo al contempo il rientro e la circolazione delle competenze acquisite attraverso opportunità di carriera, retribuzioni adeguate e investimenti in ricerca e innovazione. Per i giovani migranti e con background migratorio presenti in Italia, la priorità è favorire una piena inclusione nel mercato del lavoro e nella società, migliorandone le condizioni di lavoro e riducendo la maggiore esposizione a occupazioni precarie, poco qualificate e scarsamente remunerate. Ciò richiede, insieme alla garanzia dei diritti e della protezione sociale, un migliore riconoscimento e utilizzo delle qualifiche e delle competenze, servizi per l'impiego accessibili e interventi contro la discriminazione e la segregazione occupazionale. Particolare attenzione va riservata alle giovani donne migranti, per le quali gli svantaggi legati al genere e all'origine possono sovrapporsi.

10. Fare dell'informazione sul mercato del lavoro uno strumento operativo per la realizzazione degli obiettivi delle politiche. La rapidità delle trasformazioni occupazionali rende particolarmente importante disporre di informazioni tempestive e sufficientemente disaggregate per età, genere, territorio, professione e, ove possibile, caratteristiche del percorso lavorativo. Accanto ai tradizionali indicatori di occupazione e disoccupazione, il monitoraggio potrebbe includere stabilità contrattuale, retribuzioni, part-time involontario, informalità, sovraqualificazione, progressione professionale e durata delle transizioni. Moduli periodici dedicati ai giovani nelle rilevazioni sulle forze di lavoro e indagini specifiche sulle transizioni

scuola-lavoro potrebbero contribuire a colmare alcune delle lacune informative evidenziate nella nota. Questa capacità assume una rilevanza ancora maggiore di fronte alla **digitalizzazione e all'intelligenza artificiale**. Il monitoraggio tempestivo delle nuove assunzioni, delle occupazioni di primo ingresso e della domanda di competenze può aiutare a individuare precocemente eventuali cambiamenti e a adattare formazione, orientamento e politiche attive prima che le trasformazioni siano pienamente riflesse negli indicatori aggregati.

11. Rafforzare il coordinamento istituzionale, il dialogo sociale e i partenariati. Uno dei problemi ricorrenti è la frammentazione degli interventi e delle responsabilità. Le politiche per i giovani devono essere integrate nelle strategie nazionali di sviluppo, avere obiettivi espliciti, responsabilità chiaramente attribuite, risorse di bilancio e sistemi di monitoraggio e valutazione. Imprese e organizzazioni dei lavoratori hanno un ruolo centrale: le prime determinano gran parte della domanda di lavoro, della formazione e delle opportunità di carriera; le seconde, insieme alle organizzazioni datoriali, possono rafforzare il collegamento tra istruzione e lavoro e promuovere i diritti dei giovani.

12. Promuovere una cultura della sperimentazione, del monitoraggio e della valutazione. Gli interventi nuovi o rivolti a gruppi particolarmente difficili da raggiungere possono essere inizialmente sperimentati su scala circoscritta, accompagnati fin dall'inizio da indicatori di risultato e, dove possibile, da valutazioni d'impatto, per essere successivamente adattati e ampliati sulla base dell'evidenza. Il monitoraggio dovrebbe considerare risultati sia quantitativi sia qualitativi e consentire di rispondere a una domanda particolarmente utile per l'azione pubblica: quali strumenti funzionano, per quali giovani e in quali contesti?

Riferimenti principali

Eurostat. 2026. Employment and unemployment (Labour Force Survey). Lussemburgo: Commissione europea.

Eurostat. Adult Education Survey (AES) 2022, dataset trng_aes_100 e trng_aes_189.

ILO. 2026. Global Employment Trends for Youth 2026.

____. 2024. Global Employment Trends for Youth 2024.

____. 2020. La transizione dei giovani stranieri nel mercato del lavoro italiano.

INAPP. 2026. Indagine nazionale sui giovani NEET.

ISTAT. 2026. Rapporto annuale 2026. La situazione del Paese.

____. Giovani e mercato del lavoro - Anno 2024.

Puerto, S., Stöterau, J., Curcio, C., Weber, M. e Bausch, J. 2026. The Impact of Active Labour Market Programmes on Youth: A Systematic Review and Meta-Analysis of Impact Evaluations, 1990-2022. ILO e World Bank.

Tucker, L.C. 2026. *You're (not) Hired: Artificial Intelligence and Early Career Hiring in the Quarterly Workforce Indicators*, CES Working Paper No. 26-27, Center for Economic Studies, U.S. Census Bureau.

Promuovere la giustizia sociale e il lavoro dignitoso

L'Organizzazione internazionale del lavoro è l'Agenzia delle Nazioni unite per il mondo del lavoro. Essa è composta da rappresentanti di governi, di datori di lavoro e di lavoratrici e lavoratori che collaborano per promuovere un futuro del lavoro incentrato sulla persona attraverso la creazione di lavoro produttivo e liberamente scelto, la garanzia dei diritti del lavoro e l'accesso alla protezione sociale.

ilo.org

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Ufficio per l'Italia e San Marino

Villa Aldobrandini
Via Panisperna, 28
00184 Roma
rome@ilo.org
ilo.org/rome