

Le condizioni lavorative delle giovani generazioni: l'Italia in prospettiva comparata

Francesco D'Angelo (Sapienza Università di Roma)

Michele Raitano (Sapienza Università di Roma)

Dopo una breve rassegna dei principali studi presenti nella letteratura economica, questo Rapporto propone un'analisi descrittiva dell'evoluzione delle condizioni lavorative dei giovani in Italia negli ultimi venti anni, ponendo attenzione alle differenze di genere e al confronto con altri quattro paesi dell'Unione Europea (Francia, Germania, Spagna e Paesi Bassi). Per garantire la comparabilità internazionale, l'analisi si basa principalmente sui dati della Rilevazione sulle Forze di Lavoro (EU-LFS) di Eurostat e si integra con informazioni tratte dall'Indagine sul Reddito e le Condizioni di Vita (EU-SILC) e dai dati amministrativi di fonte INPS sulle storie lavorative individuali. Francia, Germania, Spagna sono i paesi più grandi e, insieme a Paesi Bassi, sono i paesi della Unione Europea verso cui emigrano di più i giovani e le giovani del nostro paese¹.

1) Introduzione

Il deterioramento delle condizioni lavorative dei giovani in Italia è un fenomeno di lungo periodo, oggetto di attenzione nel dibattito economico e politico da almeno vent'anni. Evidenze disponibili già a metà della prima decade del nuovo millennio segnalavano un peggioramento dei salari di ingresso per le generazioni entrate nel mercato a partire dai primi anni 1990 rispetto a quelle precedenti, senza che tale svantaggio iniziale fosse compensato da migliori traiettorie di carriera negli anni successivi².

Come principali cause del fenomeno vennero individuate le riforme istituzionali degli anni 1990 e dei primi anni 2000, orientate alla flessibilizzazione delle forme contrattuali e alla riduzione del costo del lavoro, con l'obiettivo di favorire la creazione di occupazione, a scapito della qualità dei nuovi posti di lavoro creati³. Tali interventi hanno contribuito all'emergere di un mercato del lavoro duale, in cui i neo-entrati risultano maggiormente esposti a forme contrattuali atipiche (part-time e contratti a termine o parasubordinati) rispetto agli occupati più anziani, caratterizzati da livelli di protezione più elevati⁴.

L'aumento della diffusione dei contratti atipici, sebbene abbia contribuito alla crescita dell'occupazione dei lavoratori marginali, si è accompagnato a un incremento delle disuguaglianze

¹ Rapporto "L'attrattività dell'Italia per i giovani dei Paesi avanzati". Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (2025).

² Rosolia, A., & Torrini, R. (2007). The generation gap: relative earnings of young and old workers in Italy. *Bank of Italy Temi di Discussione (working paper) no.*, 639.

³ Rosolia, A., & Torrini, R. (2016). The generation gap: a cohort analysis of earnings levels, dispersion and initial labor market conditions in Italy, 1974-2014. *Bank of Italy Occasional Paper*, (366). Per una breve panoramica delle riforme in esame, si veda Raitano, M., & Fana, M. (2019). Labour market deregulation and workers' outcomes at the beginning of the career: Evidence from Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 51, 301-310.

⁴ Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?. *The economic journal*, 117(521), F357-F385.

nei redditi annui⁵, nonché a un peggioramento nella volatilità e nelle dinamiche di mobilità infra-generazionale⁶, oltre a contribuire a una minore accumulazione di esperienza lavorativa, con effetti negativi sul processo di formazione del capitale umano e sulla produttività⁷.

La crisi finanziaria del 2007 e la successiva crisi dei debiti sovrani hanno ulteriormente aggravato la situazione, comprimendo la domanda di lavoro (soprattutto quello di buona qualità) e aumentando le pressioni sul debito pubblico, fino a condurre all'adozione di misure di austerità, fra cui la riforma delle pensioni Monti-Fornero di fine 2011. Il cospicuo e improvviso aumento dell'età pensionabile, introdotto dalla riforma, è stato oggetto di numerosi studi che, facendo ricorso a dati e metodologie differenti, hanno prodotto risultati non sempre uniformi⁸. Tuttavia, la maggior parte delle analisi ha documentato come un aumento così cospicuo e introdotto in un momento di recessione abbia prodotto spillover negativi sulle carriere dei più giovani, che si sono manifestati in primo luogo in termini di occupazione⁹, per poi estendersi alle opportunità di promozione e alle dinamiche di crescita salariale¹⁰.

Queste evidenze hanno alimentato riflessioni più ampie sugli effetti dell'invecchiamento della forza lavoro sulle carriere dei giovani, un fenomeno diffuso in molti paesi sviluppati, legato sia all'aumento dell'aspettativa di vita in buona salute sia al persistente calo della natalità. L'aumento del divario retributivo tra lavoratori anziani e giovani, osservato in concomitanza con un aumento dell'offerta di lavoro dei primi, risulta difficilmente riconciliabile con la teoria economica standard, secondo la quale a un incremento relativo dell'offerta dovrebbe corrispondere una riduzione delle retribuzioni.

Se da un lato una possibile spiegazione del fenomeno risiede nella scarsa sostituibilità tra lavoratori anziani e giovani, dall'altro diverse evidenze hanno suggerito l'esistenza di effetti di "spiazzamento" a danno delle carriere dei più giovani¹¹. In presenza di posizioni limitate ai vertici delle gerarchie aziendali, i lavoratori più giovani hanno incontrato maggiori barriere all'avanzamento di carriera a causa della crescente presenza di lavoratori anziani. I nuovi entranti nel mercato del lavoro hanno iniziato la propria carriera in posizioni sempre più basse della distribuzione dei redditi, con una dinamica di progressione più lenta nel tempo. Questo meccanismo è in grado di spiegare in misura rilevante il divario retributivo osservato tra lavoratori giovani e anziani, anche a parità di retribuzioni reali lungo i quantili della distribuzione¹². Questa interpretazione risulta coerente con l'evidenza che

⁵ Depalo, D., & Lattanzio, S. (2025). The increase in earnings inequality in Italy: The role and persistence of atypical contracts. *Review of Income and Wealth*, 71(1), e12709 ; Bavaro, M., & Raitano, M. (2024). Is working enough to escape poverty? Evidence on low-paid workers in Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 69, 495-511.

⁶ Subioli, F., & Raitano, M. (2025). When mobility matters: a look at earnings dynamics across Italian generations. *Economica*, 92(368), 1168-1210.

⁷ Hoffmann, E. B., Malacrino, D., & Pistaferri, L. (2022). Earnings dynamics and labor market reforms: The Italian case. *Quantitative Economics*, 13(4), 1637-1667.

⁸ Un esempio di studio che documenta effetti positivi dell'aumento dell'età pensionabile sull'occupazione giovanile è fornito da Carta, F., D'Amuri, F., & von Wachter, T. M. (2021). *Workforce aging, pension reforms, and firm outcomes* (No. w28407). National Bureau of Economic Research.

⁹ Boeri, T., Garibaldi, P., & Moen, E. R. (2022). In medio stat victus: Labor Demand Effects of an Increase in the Retirement Age. *Journal of Population Economics*, 35(2), 519-556.

¹⁰ Bianchi, N., Bovini, G., Li, J., Paradisi, M., & Powell, M. (2023). Career spillovers in internal labour markets. *The Review of Economic Studies*, 90(4), 1800-1831.

¹¹ Mohnen, P. (2025). The impact of the retirement slowdown on the us youth labor market. *Journal of Labor Economics*, 43(1), 203-246.

¹² Bianchi, N., & Paradisi, M. (2024). *Countries for old men: an analysis of the age pay gap* (No. w32340). National Bureau of Economic Research.

il peggioramento delle condizioni lavorative all'ingresso nel mercato del lavoro abbia inciso in misura maggiore sui giovani più istruiti e qualificati¹³.

Negli anni successivi alla Grande Recessione, ulteriori interventi sul mercato del lavoro — come il Jobs Act del 2015, che ha reso più flessibili anche le posizioni dei lavoratori più anziani, e il Decreto Dignità del 2019, volto a ridurre la precarietà dei contratti a termine — insieme a shock rilevanti quali la crisi pandemica da Covid-19, la diffusione del lavoro da remoto e l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potrebbero aver modificato in modo significativo questo quadro¹⁴. Alla luce di tali sviluppi, e delle evidenze discusse in precedenza, questo studio si propone di offrire un'analisi descrittiva volta a fare il punto sull'evoluzione della condizione occupazionale dei giovani in Italia, anche in una prospettiva comparata con altri paesi.

Nel seguito, definiamo giovani gli individui di 15–34 anni e senior, a seconda dei casi, quelli di 40–64 o 55–74 anni. Poiché i dati non consentono sempre una disaggregazione omogenea per età, le classi considerate potranno variare in base alla disponibilità delle informazioni.

Dopo alcune considerazioni su peso demografico e livello di istruzione dei giovani nei paesi considerati, l'analisi si concentra sull'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani che hanno concluso gli studi e non sono più in istruzione o formazione (not in education or training), che nel seguito definiremo NET (da non confondersi con i NEET che includono anche chi è “not in employment”). Successivamente analizziamo le condizioni lavorative di questi giovani, con particolare attenzione alla tipologia contrattuale, alle differenze settoriali, ai divari rispetto ai lavoratori più anziani e all'incidenza delle basse retribuzioni.

Seguono alcune analisi sul deterioramento della mobilità infragenerazionale in Italia, intesa come la possibilità per gli individui di migliorare la propria posizione lavorativa ed economica nel corso della vita lavorativa, e sul ruolo degli ammortizzatori sociali, in particolare dei sussidi di disoccupazione, nel contrastare i cali di reddito in seguito a un episodio di disoccupazione. Infine, le conclusioni richiamano ulteriori aspetti della qualità del lavoro non approfonditi in questo rapporto, sia per esigenze di sintesi sia perché alcune dimensioni risultano difficilmente osservabili e misurabili in modo sistematico e richiedono quindi un approccio di tipo qualitativo.

2) I giovani nella popolazione: quanti sono e quanto sono istruiti

Demografia. Nonostante flussi di immigrazione crescenti, negli ultimi vent'anni, il peso dei giovani sulla popolazione totale si è progressivamente ridotto, in un contesto demografico caratterizzato da bassa natalità e invecchiamento della popolazione. Come evidenziato in Figura 1, questa dinamica si manifesta in tutti i paesi considerati, sebbene con intensità differenti.

La contrazione risulta particolarmente marcata in Italia e in Spagna, dove il peso demografico dei giovani tra i 15 e i 34 anni si riduce in misura significativa, nell'ordine di 5 punti percentuali. Il calo

¹³ Naticchioni, P., Raitano, M., & Vittori, C. (2016). La Meglio Gioventù: Earnings gaps across generations and skills in Italy. *Economia Politica*, 33(2), 233-264.

¹⁴ A tal proposito, è opportuno segnalare che, secondo nuove evidenze basate su dati INPS relativi al settore privato non agricolo — ancora non pubblicate — il divario retributivo tra giovani e anziani risulta in calo negli ultimi anni.

interessa tutte le fasce di età considerate, ma, in termini relativi, appare generalmente più pronunciato tra i 25 e i 34 anni. Nel confronto internazionale, i Paesi Bassi mostrano una maggiore tenuta del peso demografico dei giovani, con una riduzione contenuta pari a circa 0,3 punti percentuali, mentre Germania e Francia registrano una diminuzione più moderata, nell'ordine di 2 punti percentuali, rispetto a Italia e Spagna.

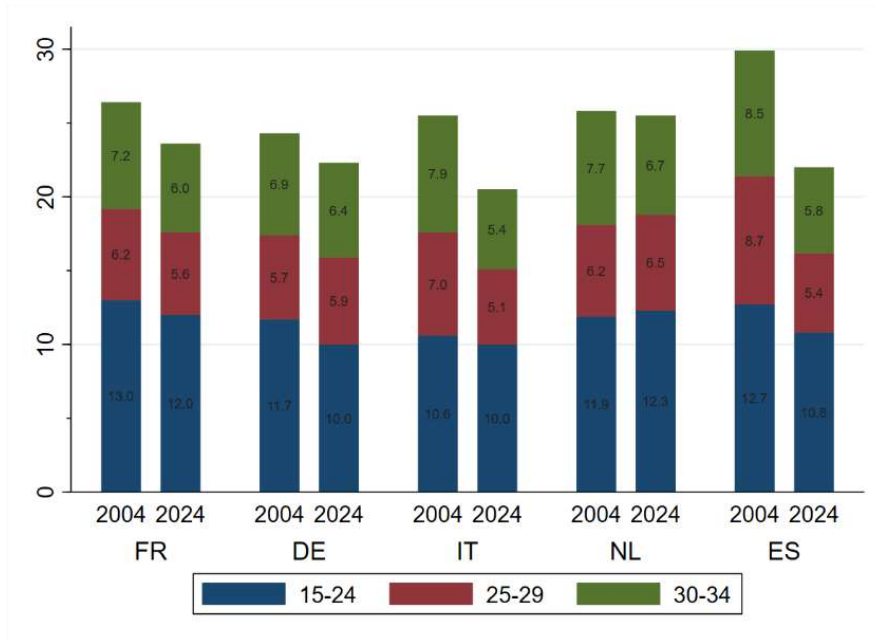


Figura 1 : Proporzion e delle giovani fasce di età sul totale della popolazione (fonte EU-LFS)

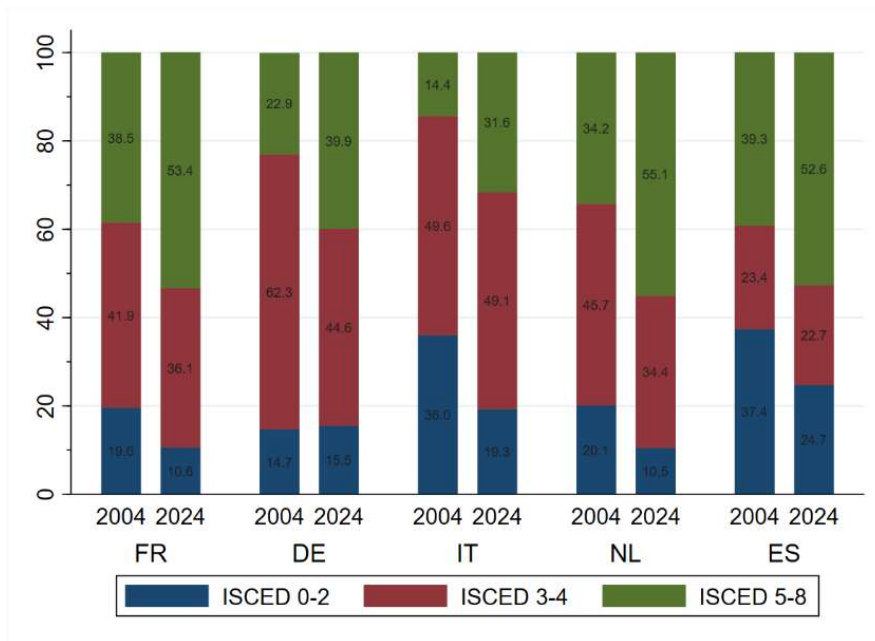


Figura 2 : Titolo di studio più alto conseguito - Giovani tra i 25 e i 34 anni (fonte EU-LFS)

Istruzione. Questa dinamica demografica si accompagna a una trasformazione rilevante nella composizione per livello di istruzione dei giovani. Come illustrato in Figura 2, tra i giovani di età compresa tra i 25 e i 34 anni si osserva un generale innalzamento del livello di istruzione, con una riduzione della quota di individui con basso titolo di studio e un aumento della quota di giovani con istruzione terziaria¹⁵. Sebbene in Italia la quota di giovani con istruzione terziaria sia più che raddoppiata nel periodo considerato, registrando uno degli incrementi più elevati tra i paesi analizzati, il livello raggiunto a fine periodo rimane il più basso nel confronto internazionale. Tale andamento potrebbe essere in parte associato alla persistente ed elevata incidenza di giovani che conseguono come titolo più alto l'istruzione secondaria di secondo grado, i quali rappresentano quasi un individuo su due nella fascia di età considerata.

3) *Ingresso nel mercato del lavoro*

Una volta conclusi i percorsi di studio o formazione, i giovani si trovano davanti alla scelta di partecipare o meno al mercato del lavoro, risultando quindi attivi o inattivi. In caso la scelta ricada sulla partecipazione, si avvia il processo di ricerca di un'occupazione, la cui durata e il cui esito può variare in funzione di diversi fattori, tra cui il livello e l'ambito del titolo di studio conseguito, nonché la disponibilità di reti di contatto universitarie e familiari. Alla luce di queste considerazioni, le analisi successive si concentrano sui giovani che non sono più inseriti in percorsi di istruzione o formazione, da qui in poi definiti NET (*not in education or training*)¹⁶.

Occupazione. In Figura 3 sono riportati i tassi di occupazione dei giovani NET in Italia e Germania, distinti per livello di istruzione e per diversi orizzonti temporali dal conseguimento del titolo di studio¹⁷. La Germania si caratterizza per tassi di occupazione sistematicamente elevati e relativamente stabili nel tempo. L'andamento è poco sensibile al ciclo economico e le differenze tra chi ha conseguito il titolo da poco (0-3 anni) e chi lo ha conseguito da più tempo (4+ anni) risultano contenute. Il tempo trascorso dalla fine degli studi incide dunque in misura limitata sulle probabilità di occupazione, segnalando un sistema di transizione scuola-lavoro più rapido ed efficace.

L'Italia presenta un quadro profondamente diverso. Nonostante le riforme volte a rendere più flessibile l'ingresso nel mercato del lavoro, i livelli di occupazione restano significativamente più bassi e l'andamento è fortemente ciclico, con un marcato profilo a "U": il crollo successivo alla crisi finanziaria e alla crisi del debito sovrano è stato particolarmente pronunciato, e il recupero ha richiesto diversi anni. Inoltre, il tempo dal conseguimento del titolo rappresenta un fattore cruciale: la distanza tra chi è uscito dal sistema formativo da meno di tre anni e chi da oltre tre anni si attesta intorno ai 20

¹⁵ I grafici per la fascia di età 35-54 e disaggregati per genere sono disponibili nell'Appendice 1.

¹⁶ Come anticipato in introduzione, i NEET (*not in education, employment or training*) rappresentano un sottoinsieme dei NET: includono i giovani che non sono inseriti in percorsi di istruzione o formazione e non risultano occupati. In questa categoria rientrano sia i disoccupati attivamente alla ricerca di un lavoro, sia gli inattivi, cioè coloro che non lavorano e non stanno cercando un'occupazione.

¹⁷ I grafici relativi ai paesi non riportati in figura e le disaggregazioni per genere sono disponibili nell'Appendice 2.

punti percentuali, segnalando una transizione al lavoro lenta e discontinua, sebbene in lieve riduzione negli anni più recenti.

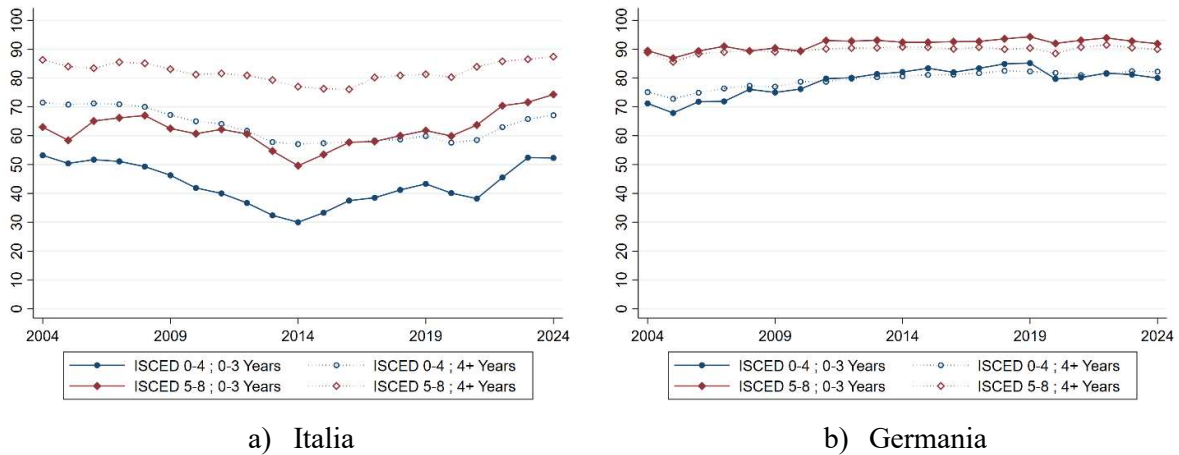


Figura 3 : Tasso di occupazione dei NET – Giovani tra i 15 e i 34 anni (fonte: EU-LFS)

I Paesi Bassi mostrano un profilo simile a quello tedesco, con livelli elevati e contenuta variabilità nel tempo. La Spagna, al contrario, presenta dinamiche più vicine a quelle italiane, con forte esposizione al ciclo economico e ampie oscillazioni dei tassi di occupazione giovanili. La Francia si colloca in una posizione intermedia: livelli inferiori a Germania e Paesi Bassi, ma con una minore sensibilità alla congiuntura rispetto a Italia e Spagna.

È inoltre rilevante osservare che l’Italia è l’unico paese considerato in cui una persona con al massimo il diploma secondario superiore (ISCED 0-4), a oltre tre anni dal conseguimento del titolo, risulta per buona parte del periodo osservato (precisamente fino al 2015) più occupabile di un laureato (ISCED 5-8) entro i primi tre anni¹⁸. Questa dinamica è interamente attribuibile alla componente maschile, mentre non si osserva tra le donne. Il dato suggerisce che nel contesto italiano l’esperienza lavorativa precoce e l’anzianità sul mercato del lavoro pesino, almeno nel breve periodo, più del livello di istruzione formale, evidenziando un marcato svantaggio relativo del capitale umano acquisito durante l’istruzione terziaria nelle fasi iniziali della carriera.

NEET. Oltre agli occupati, è necessario considerare anche i giovani che non rientrano nel mercato del lavoro, perché inattivi o in cerca di un’occupazione. Si passa quindi all’analisi dei NEET (*not in education, employment or training*) in Figura 4, esaminandone l’incidenza sulla popolazione giovanile tra i 15 e i 34 anni nei principali paesi europei¹⁹.

¹⁸ I livelli ISCED (International Standard Classification of Education) vanno da 0 (solo educazione della prima infanzia) a 8 (dottorato).

¹⁹ I grafici disaggregati per genere e livello di istruzione sono disponibili nell’Appendice 3.

L'Italia si distingue per una quota di NEET sistematicamente più elevata rispetto agli altri paesi considerati. A partire dal 2020 si osserva tuttavia una riduzione marcata, che ha consentito un parziale riavvicinamento ai livelli di Spagna e Francia, pur in assenza di un pieno allineamento.

Italia e Spagna risultano inoltre più esposte al ciclo economico. In entrambi i casi, l'andamento dei NEET riflette in misura significativa le dinamiche della disoccupazione giovanile, cresciuta in modo marcato negli anni successivi alla crisi. Francia e Paesi Bassi mostrano invece una dinamica più stabile nel tempo, mentre la Germania si caratterizza per un trend decrescente fino al 2019.

La graduatoria tra paesi non muta disaggregando per genere o livello di istruzione, ma cambiano sensibilmente i livelli. L'incidenza dei NEET è più contenuta tra i laureati rispetto al totale della popolazione giovanile e più bassa tra gli uomini rispetto alle donne. Inoltre, la recente convergenza dell'Italia verso gli altri paesi appare trainata prevalentemente dalla componente femminile e, in misura minore, da quella più istruita della popolazione.

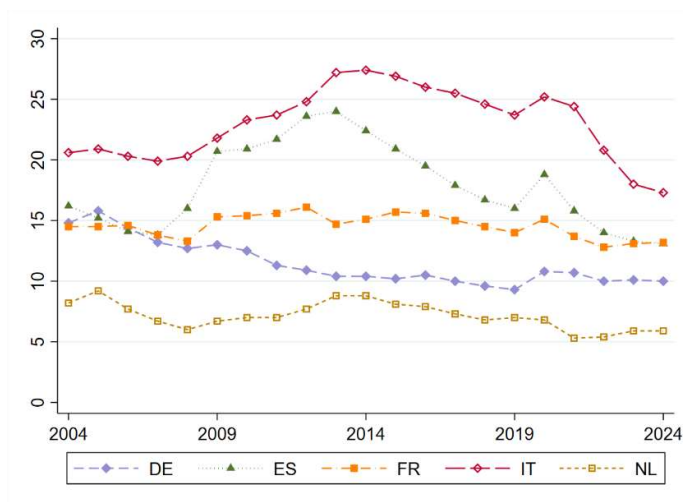


Figura 4 : Proporzione dei NEET - Giovani tra i 15 e i 34 anni (fonte: EU-LFS)

Disoccupazione e Partecipazione. Come già ricordato, i NET includono sia i giovani occupati sia i NEET, che, a loro volta, si articolano in disoccupati e inattivi²⁰. Per comprendere meglio quali componenti guidino le differenze osservate tra paesi analizziamo, all'interno della popolazione dei giovani NET, l'evoluzione dei tassi di disoccupazione e partecipazione, riportati in figura 5²¹.

In Germania la disoccupazione dei NET segue un andamento di lungo periodo in costante diminuzione, mentre nei Paesi Bassi resta stabilmente su livelli molto contenuti, intorno al 5%. Al contrario, Italia, Spagna e Francia presentano valori più elevati — nell'ordine del 10–15% sia all'inizio sia alla fine del periodo — e soprattutto una dinamica più volatile. In questi tre paesi si

²⁰ Ricordiamo che il tasso di disoccupazione misura la percentuale di persone in cerca di occupazione rispetto al totale della forza lavoro (occupati + disoccupati). Il tasso di partecipazione (o attività) misura la percentuale di persone occupate o in cerca di occupazione rispetto alla popolazione in età lavorativa.

²¹ I grafici disaggregati per genere e livello di istruzione sono disponibili nelle Appendici 4 e 5.

osserva un forte aumento a metà periodo, con un picco attorno al 2016 particolarmente marcato in Italia e Spagna, dove la disoccupazione ha superato ampiamente il 20%.

Le differenze per genere risultano presenti ma, nel complesso, non appaiono particolarmente ampie. In Italia, Spagna e Paesi Bassi la disoccupazione femminile tende a essere più alta di quella maschile, mentre in Francia e Germania è la disoccupazione maschile a risultare spesso leggermente superiore.

La disaggregazione per livello di istruzione evidenzia infine un gradiente molto netto. I tassi di disoccupazione sono significativamente più elevati tra i giovani con al massimo l'istruzione secondaria rispetto a quelli con istruzione terziaria; inoltre, per Francia, Italia e Spagna, anche l'aumento a metà periodo risulta più pronunciato in valore assoluto per i meno istruiti.

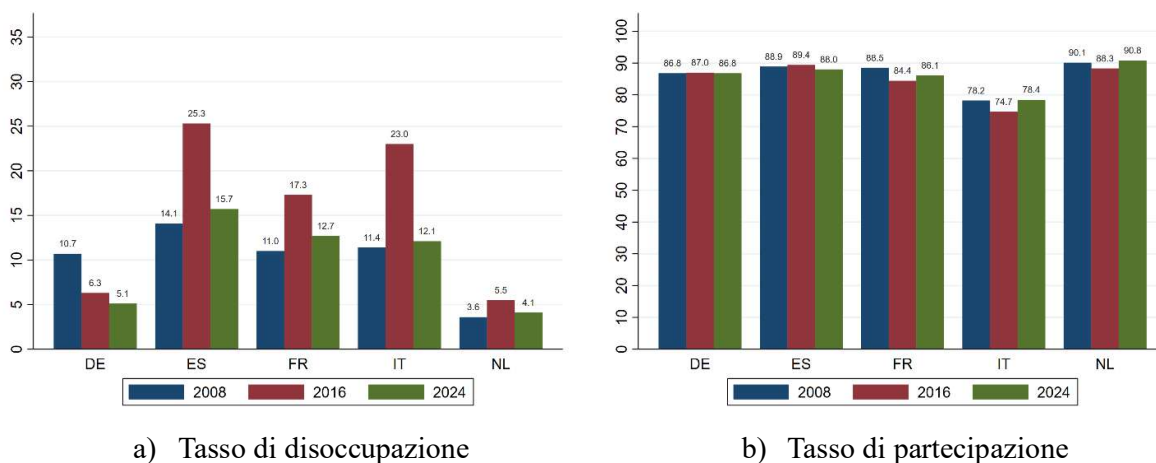


Figura 5 : Tassi di disoccupazione e partecipazione tra i NET - Giovani tra i 15 e i 34 anni (fonte: EU-LFS)

Passando ai tassi di attività, l'Italia si distingue per livelli sistematicamente più bassi rispetto agli altri paesi considerati: lungo tutto il periodo, la partecipazione dei giovani NET risulta di almeno 10 punti percentuali inferiore. Sul piano dinamico, si osserva una contrazione marcata attorno al 2016, particolarmente evidente in Italia e Francia (circa 4 punti percentuali), mentre Spagna, Germania e Paesi Bassi mostrano andamenti più stabili e oscillazioni più contenute.

In tutti i paesi la partecipazione è più elevata tra gli uomini rispetto alle donne. Si rileva inoltre un moderato trend decrescente della componente maschile, a fronte di una crescita graduale di quella femminile. I divari di genere e la riduzione della partecipazione maschile risultano più pronunciati tra i giovani con livelli di istruzione più bassi. Al contrario, l'aumento della partecipazione femminile appare concentrato tra le giovani con istruzione terziaria, mentre è meno evidente tra quelle con al massimo il diploma.

È infine opportuno ricordare che una diminuzione della partecipazione si traduce meccanicamente in una riduzione del tasso di disoccupazione misurato (gli inattivi sono infatti esclusi dal denominatore del tasso di disoccupazione). La forte contrazione della partecipazione osservata in Italia nel 2016, soprattutto rispetto alla Spagna, potrebbe quindi aver attenuato l'aumento della disoccupazione registrato nello stesso periodo. Analogamente, i livelli di disoccupazione oggi simili a quelli di

Francia e Spagna vanno letti alla luce di una partecipazione strutturalmente più bassa in Italia, che tende a comprimere il tasso di disoccupazione osservato.

Nel complesso, nonostante i segnali di miglioramento osservati a partire dal 2020²², le evidenze indicano che il processo di inserimento dei giovani italiani nel mercato del lavoro continua a presentare criticità rilevanti. La partecipazione resta strutturalmente debole, l'incidenza di NEET e di disoccupazione rimane elevata nel confronto europeo, i tempi di transizione verso l'occupazione sono relativamente lunghi e la premialità associata ai livelli di istruzione più elevati appare limitata, soprattutto nelle fasi iniziali della carriera lavorativa

4) Condizioni lavorative

Una volta superata la fase di ingresso nel mercato del lavoro e ottenuta un'occupazione, è possibile valutare in quale misura le condizioni lavorative dei giovani differiscano da quelle dei gruppi più anziani. Il confronto riguarda la tipologia contrattuale (part-time e contratti a termine), la distribuzione settoriale dell'occupazione (pubblico, privato, lavoro autonomo), nonché le differenze retributive e di qualifica professionale.

Un primo metodo per comparare le condizioni economiche di generazioni diverse consiste nel confrontare, in uno stesso momento nel tempo, individui nati in anni differenti. Questo approccio è realizzabile su dati sezionali, facilmente reperibili anche a livello internazionale, ma non consente di distinguere tra effetti di età ed effetti di coorte²³.

Gli effetti di età riflettono il fatto che reddito, stabilità contrattuale e posizione professionale evolvono lungo il ciclo di vita e con l'accumularsi dell'esperienza: individui nati in anni diversi e osservati nello stesso anno di calendario possono quindi trovarsi in condizioni economiche più o meno favorevoli semplicemente perché collocati in fasi diverse della carriera. Gli effetti di coorte, invece, catturano cambiamenti strutturali che riguardano specifiche generazioni. Per distinguerli correttamente è necessario seguire nel tempo individui appartenenti a coorti diverse e confrontarli alla stessa età, osservandoli quindi in anni di calendario differenti. Ciò richiede dati longitudinali di lunga durata, difficilmente disponibili in modo armonizzato per più paesi.

Nel paragrafo successivo richiameremo i risultati di uno studio che adotta questo secondo approccio utilizzando dati amministrativi di fonte INPS, limitatamente al caso italiano. In questa sezione, invece, adottiamo il primo metodo per mantenere il confronto internazionale, pur tenendo presente la limitazione interpretativa sopra richiamata.

²² Tali miglioramenti potrebbero riflettere gli investimenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza; alla luce del relativo aumento del debito pubblico, sarà cruciale valutarne le conseguenze nel medio-lungo periodo.

²³ Raitano, M., Karagiannaki, E., Premrov, T., Geyer, L., Fuchs, M., Bloise, F., ... & De Micheli, B. (2021). Study on Intergenerational Fairness. *Final Report. Brussels: European Commission.*

Contratti a termine. La Figura 6 riporta, per Italia e Spagna, la quota di lavoratori dipendenti con contratto a termine per diverse fasce di età nel periodo 2004–2024²⁴. Per ciascun gruppo è inoltre indicata la percentuale di lavoratori a termine involontari sul totale dei lavoratori a termine.

La diffusione dei contratti a termine, così come la loro componente involontaria, varia in modo significativo tra paesi, soprattutto nelle dinamiche temporali. In generale, è possibile osservare come la quota di contratti a termine tende a ridursi al crescere dell'età, mentre la quota di involontarietà tende ad aumentare.

Nel 2024, tra i giovani nella fascia 15–24 anni la quota di contratti a termine si colloca intorno al 50% del totale. Durante gli anni osservati si registra una riduzione in Spagna e Germania, un aumento nei Paesi Bassi e in Francia, mentre in Italia la quota è dapprima cresciuta e successivamente diminuita moderatamente nell'ultimo decennio. Questa riduzione è stata trainata principalmente dalla componente maschile, mentre tra le donne si osserva un leggero aumento. La quota di contratti a termine involontari presenta differenze più marcate: rimane bassa e stabile in Germania e nei Paesi Bassi, mentre è più elevata in Italia, Francia e Spagna. In Francia e Spagna si osserva una riduzione significativa nel 2024, mentre in Italia la quota di involontari è rimasta sostanzialmente invariata rispetto al 2014, attestandosi intorno al 45%.

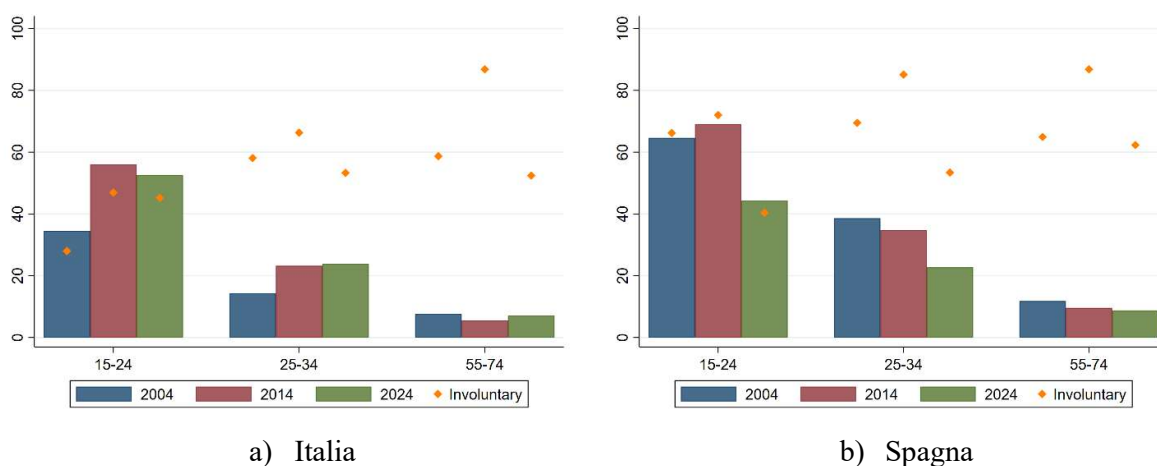


Figura 6 : Proporzione dei dipendenti con contratto a termine per fascia di età e anno (fonte: EU-LFS)

Nella fascia 25–34 anni, a fine periodo la quota di contratti a termine si colloca mediamente intorno al 20%, con l'eccezione dei Paesi Bassi, dove raggiunge circa il 30%. Germania e Francia mostrano un andamento relativamente stabile nel tempo, mentre in Spagna si osserva una forte riduzione negli ultimi anni. In Italia si registra un trend positivo, ma più moderato rispetto a quello dei Paesi Bassi. La quota di involontari varia di nuovo in modo considerevole tra paesi: in Italia rimane stabile attorno al 60%, mentre negli altri paesi si registrano riduzioni più significative o livelli già inizialmente più contenuti.

Tra i lavoratori più anziani (55–74 anni) la quota di contratti a termine si mantiene intorno al 10% e risulta nel complesso stabile. L'involontarietà è invece elevata in Italia e Spagna, tra il 60% e l'80%,

²⁴ I grafici relativi ai paesi non riportati in figura e le disaggregazioni per genere sono disponibili nell'Appendice 6.

più contenuta in Germania e nei Paesi Bassi. La Francia si colloca in una posizione intermedia ma ha registrato una riduzione marcata lungo l'intero periodo osservato.

Part-time. La Figura 7 mostra, per Italia e Francia, la proporzione di lavoratori dipendenti con contratto part-time sul totale dei lavoratori distinguendo tra giovani (15–29 anni) e senior (40–64 anni) nel periodo 2004–2024²⁵. Per ciascun gruppo è inoltre indicata la percentuale di lavoratori part-time termine involontari sul totale dei lavoratori part-time.

Le differenze tra fasce di età nella diffusione del part-time appaiono meno marcate rispetto a quanto osservato per i contratti a termine. Va tuttavia considerato che, per il part-time, la disaggregazione per età disponibile nei dati è meno fine, e ciò può influenzare in modo rilevante le evidenze qui presentate.

Nel confronto internazionale, la quota di part-time si colloca in media intorno al 20% nei paesi considerati. I Paesi Bassi rappresentano un'eccezione netta, con livelli molto più elevati e un differenziale marcato tra giovani (60%) e adulti (40%), mentre un divario di circa 15 punti percentuali tra i due gruppi si registra anche in Spagna.

Guardando alla fascia 15–29 anni, la diffusione del part-time cresce in modo significativo nel primo decennio del periodo osservato e successivamente si riduce, senza però tornare ai livelli iniziali nella maggior parte dei paesi. La Germania costituisce un'eccezione, mostrando un aumento pressoché continuo. La quota di part-time involontario segue dinamiche in larga parte simili, ma su livelli molto eterogenei tra paesi. In Italia l'involontarietà rimane sistematicamente elevata e raggiunge circa il 60% nel 2024. In Germania, al contrario, la quota di part-time involontario si riduce progressivamente, nonostante l'aumento della sua diffusione.

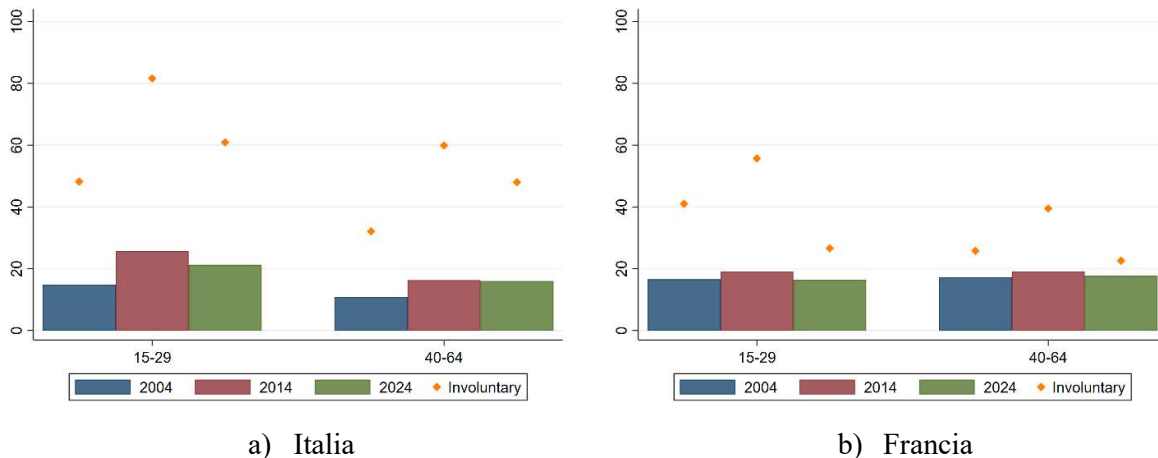


Figura 7 : Proporzione dei dipendenti con contratto part-time per fascia di età e anno (fonte: EU-LFS)

Nella fascia 40–64 anni si osservano dinamiche temporali simili a quelle dei giovani sia per la diffusione del part-time sia per la sua componente involontaria. Quest'ultima, tuttavia, si colloca su livelli inferiori rispetto a quelli dei giovani, suggerendo che il part-time involontario si concentra soprattutto nelle fasi iniziali della carriera e penalizza i nuovi entranti che, pur avendo maggiore

²⁵ I grafici relativi ai paesi non riportati in figura e le disaggregazioni per genere sono disponibili nell'Appendice 7.

disponibilità di tempo e potenziale lavorativo, incontrano difficoltà nel trovare un'occupazione a tempo pieno.

La disaggregazione per genere evidenzia differenze sistematiche. In tutti i paesi considerati, le donne presentano una maggiore incidenza del part-time rispetto agli uomini. Le differenze per fascia d'età risultano invece più marcate nella componente maschile. Tra gli uomini, il part-time tende a essere più diffuso fra i giovani rispetto alla classe più anziana, mentre tra le donne non emerge un andamento regolare tra i paesi considerati. Per quanto riguarda l'involontarietà, tra le donne il part-time involontario risulta generalmente più elevato nella fascia d'età più giovane, mentre tra gli uomini il pattern per età è meno evidente, ma è comunque osservabile in Italia e Francia.

Settore Pubblico. In assenza di una definizione ufficiale di “lavoratore pubblico” nella Rilevazione sulle Forze di Lavoro di Eurostat, nel presente report si adotta una definizione operativa basata sulla classificazione settoriale NACE. In particolare, vengono considerati come dipendenti pubblici gli occupati nei settori tradizionalmente riconducibili al perimetro dell'intervento pubblico, ossia: amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria (sezione O), istruzione (sezione P) e sanità e assistenza sociale (sezione Q).

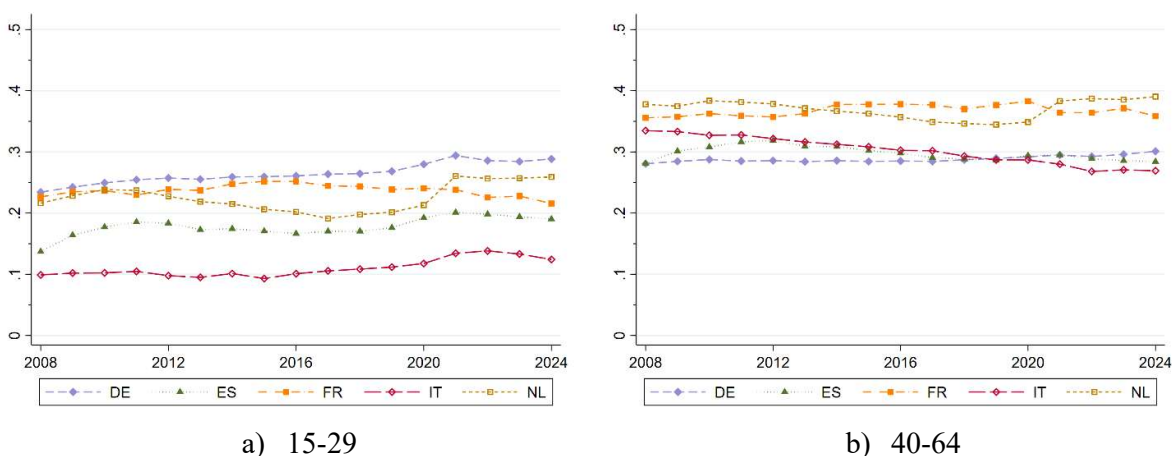


Figura 8: Proporzioe di lavoratori nel settore pubblico per fascia di età (fonte: EU-LFS)

Come mostrato in Figura 8, la quota di occupati nel settore pubblico evidenzia differenze rilevanti per fascia d'età²⁶. A eccezione della Germania, in tutti i paesi considerati l'incidenza del pubblico (così come qui approssimativamente definito) è significativamente più elevata tra i lavoratori senior, dove oscilla tra il 30% e il 40%, rispetto ai giovani, per i quali si colloca generalmente tra il 20% e il 30%. In Italia il divario è particolarmente marcato. Tra i giovani la quota di occupati nel pubblico è intorno al 10%, valore sensibilmente inferiore sia rispetto agli altri paesi sia rispetto alla componente adulta, la cui incidenza risulta peraltro in costante diminuzione a partire dal 2008.

Tra i giovani uomini la quota di occupati nel settore pubblico è bassa e sostanzialmente stabile nel tempo. Tra le giovani donne, invece, risulta significativamente più elevata e in aumento, suggerendo una maggiore concentrazione femminile in settori a prevalente presenza pubblica (scuola e servizi a

²⁶ I grafici disaggregati per genere sono disponibili nell'Appendice 8.

bassa retribuzione nel comparto sanitario, in primis), spesso caratterizzati da livelli retributivi mediamente inferiori rispetto ad altri comparti.

La Figura 9 mostra invece la diffusione dei contratti a termine e del part-time nel settore pubblico, così come qui definito, in Italia e Germania, distinguendo per fasce di età²⁷. In Italia, tra i lavoratori più anziani del settore pubblico il ricorso a contratti a termine e part-time è contenuto e si attesta intorno al 10%. Tra i giovani, invece, entrambe le tipologie contrattuali sono molto più diffuse e presentano una maggiore variabilità nel tempo. Seppur in diminuzione negli anni più recenti, la quota di part-time e quella dei contratti a termine tra i giovani hanno raggiunto, rispettivamente, picchi prossimi al 40% e al 60%.

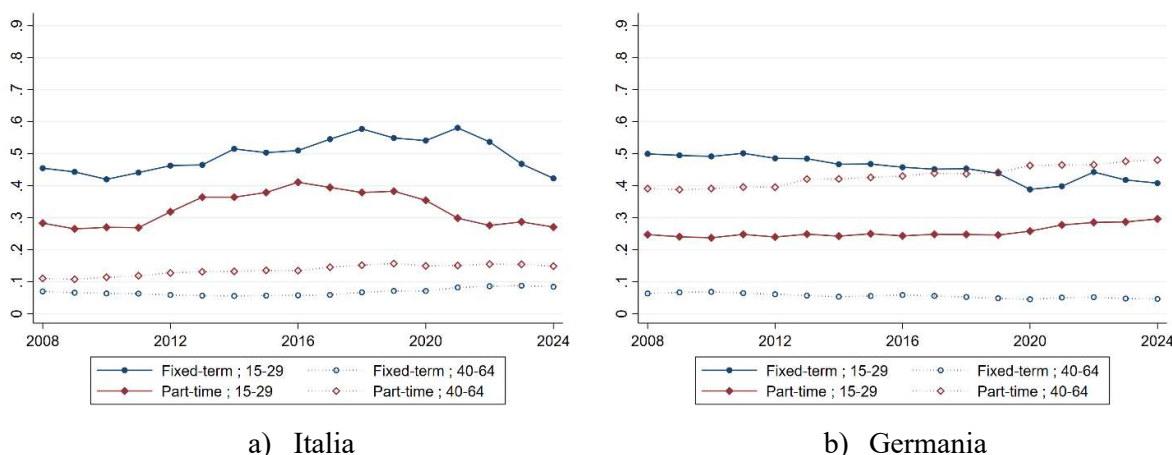


Figura 9: Proporzione di lavoratori per condizione contrattuale nel settore pubblico (fonte: EU-LFS)

Nel settore pubblico tedesco l'andamento per i giovani è meno oscillante, ma i livelli si collocano in un intervallo simile a quello osservato in Italia. Una differenza rilevante riguarda tuttavia i lavoratori più senior: in Germania il part-time risulta ampiamente diffuso anche nelle fasce di età più alte e si mantiene sistematicamente su livelli superiori, di oltre 10 punti percentuali, rispetto a quelli dei giovani. Per gli altri paesi è tendenzialmente possibile osservare divari di età ridotti nel part-time, mentre più marcati nella diffusione dei contratti a termine.

Autonomi. La Figura 10 mostra l'evoluzione della quota di lavoratori autonomi – con e senza dipendenti – sul totale degli occupati in Italia, espressa come variazione in punti percentuali rispetto al 2004 e disaggregata per fasce di età^{28 29}.

La quota di autonomi si è ridotta in misura comparabile nelle due fasce di età considerate. La differenza principale riguarda invece la tipologia di lavoratore autonomo: rispetto all'anno base, gli autonomi senza dipendenti diminuiscono di circa 5 punti percentuali, mentre la riduzione è più contenuta tra gli autonomi con dipendenti (circa 2 punti percentuali)³⁰.

²⁷ I grafici relativi ai paesi non riportati in figura e le disaggregazioni per genere sono disponibili nell'Appendice 9.

²⁸ Nell'anno base, la quota di lavoratori autonomi con dipendenti era pari al 5% tra i giovani e al 9% tra i lavoratori più senior. Le corrispondenti quote per gli autonomi senza dipendenti erano invece pari al 16% e al 19%, rispettivamente.

²⁹ I grafici relativi ai paesi non riportati in figura sono disponibili nell'Appendice 10.

³⁰ I dati disponibili potrebbero, però, sottostimare chi occupa le posizioni più precarie, immigrati e irregolari.

Questa dinamica può essere letta anche alla luce della diffusione, nel gruppo degli autonomi senza dipendenti, dei cosiddetti *falsi autonomi* o *dependent contractors*: lavoratori formalmente autonomi ma economicamente dipendenti da un solo committente e quindi sottoposti a peggiori condizioni relativamente a tariffe e tempi di lavoro. Secondo un recente policy brief dell'INAPP, questi lavoratori rappresentano il 18,5% degli autonomi senza dipendenti e si concentrano soprattutto tra i giovani, con redditi più bassi e condizioni di minore stabilità³¹.

In Olanda e Francia la quota di autonomi con dipendenti è rimasta sostanzialmente stabile nel tempo, mentre è aumentata quella degli autonomi senza dipendenti. In Germania si osserva un moderato calo per tutti i gruppi considerati, mentre in Spagna le riduzioni sono più marcate e risultano maggiormente concentrate tra i lavoratori più senior.

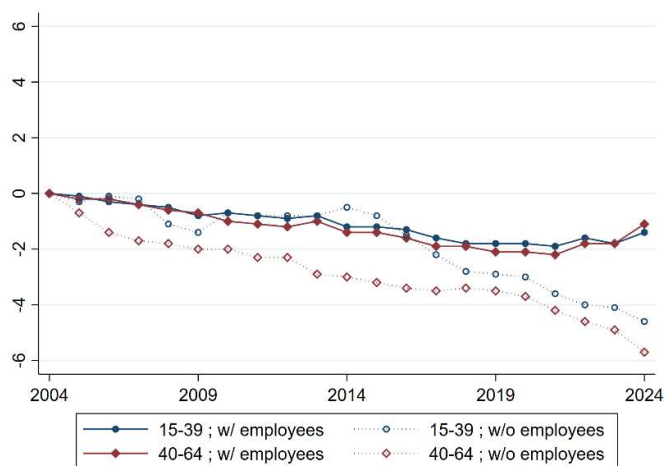


Figura 10: Proporzione dei lavoratori autonomi sul totale degli occupati – Italia (fonte: EU-LFS)

Retribuzioni. Passando all'analisi delle retribuzioni, la Figura 11 mostra il divario retributivo per fasce di età in Italia e nei Paesi Bassi³². Il divario è stimato tramite coefficienti di regressione del reddito lordo annuo (in logaritmo) su variabili dicotomiche per classe di età, prendendo la fascia 15–24 anni come riferimento³³. Le regressioni includono controlli per genere, cittadinanza, livello di istruzione e partecipazione a un percorso di studi. Sono esclusi gli individui inattivi.

³¹ Bergamante, F., Bensi, C., & della Ratta-Rinaldi, F. (2026). Dipendenti o indipendenti? I diversi gradi di libertà del lavoro autonomo. *Inapp Policy Brief* n. 37.

³² I grafici relativi ai paesi non riportati in figura sono disponibili nell'Appendice 11.

³³ Il reddito lordo annuo è calcolato come la somma dei redditi da lavoro dipendente, da lavoro autonomo e da sussidi di disoccupazione.

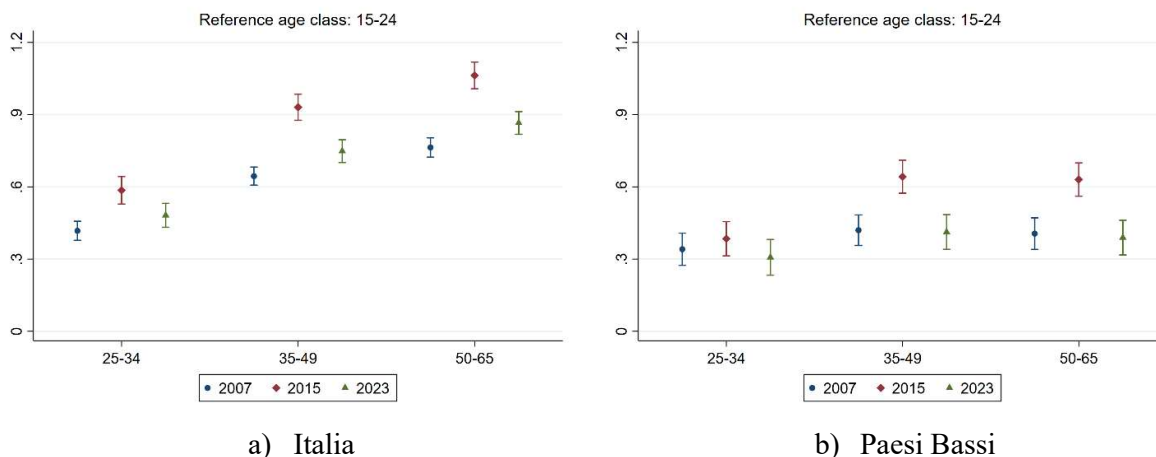


Figura 11 : Divario retributivo per fasce di età (fonte: EU-SILC)

In Italia il divario retributivo cresce in modo netto al crescere dell'età. Rispetto alla fascia 15–24 anni, i lavoratori tra 25 e 34 anni percepiscono in media oltre il 30% in più, il divario supera il 60% per la fascia 35–49 anni e si avvicina al 90% per la fascia 50–56 anni nel 2023. Coerentemente con quanto emerso nelle analisi precedenti, i differenziali raggiungono un picco attorno al 2015 e si riducono negli anni successivi, senza tuttavia tornare ai livelli iniziali.

Nei Paesi Bassi, invece, il divario retributivo rispetto alla fascia 15–24 anni è più contenuto e non aumenta al crescere dell'età. Al netto dei picchi osservati intorno al 2015, le diverse classi anagrafiche mostrano differenziali relativamente simili, in media attorno al 40% rispetto al gruppo di riferimento.

La Spagna presenta un profilo complessivamente simile a quello osservato in Italia: nel 2015 si registrano picchi particolarmente marcati che, nelle due fasce d'età più anziane, superano ampiamente anche la soglia del 100%. In Francia i differenziali retributivi sono crescenti al crescere della fascia di età considerata, ma in un intervallo molto più contenuto rispetto all'Italia. Si segnala inoltre l'assenza del picco del 2015, mentre nel 2023 si osserva un aumento rispetto agli anni precedenti. La Germania mostra un profilo per età analogo a quello francese, ma, al contrario, nell'ultimo periodo si registra una riduzione dei differenziali retributivi.

Coerentemente con quanto riportato in Figura 11, la Figura 12 mostra la proporzione di lavoratori a bassa retribuzione tra i giovani di età 15–34 anni, definiti come coloro che percepiscono un reddito da lavoro annuo lordo inferiore al 60% della mediana nazionale.

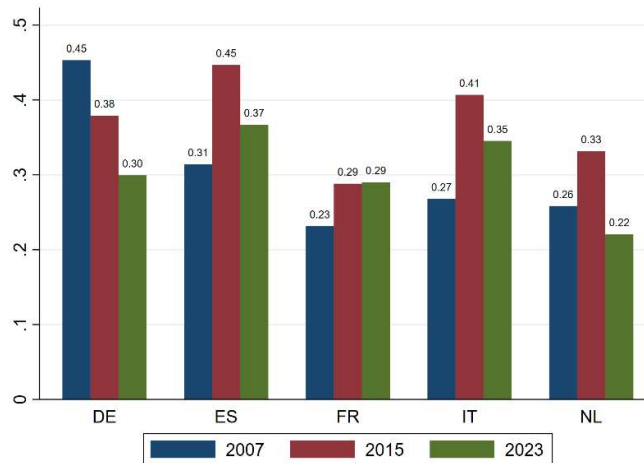


Figura 12 : Proporzioe di lavoratori a bassa retribuzione - Giovani 15-34 (fonte: EU-SILC)

Ancora una volta, Italia e Spagna risultano i paesi che hanno risentito maggiormente delle crisi a cavallo del 2010, con incrementi molto marcati nell'incidenza dei lavoratori a bassa retribuzione e un successivo mancato ritorno ai livelli pre-crisi. In questi paesi, oltre un giovane su tre percepisce un reddito da lavoro – che è dato dalla somma di redditi da lavoro dipendente e autonomo - inferiore al 60% della mediana nazionale.

Un andamento in parte analogo si osserva anche nei Paesi Bassi, che tuttavia sono rientrati sotto il livello di partenza e oggi registrano l'incidenza di basse retribuzioni tra i giovani più bassa, pari al 22%. La Germania partiva dai livelli più elevati, ma mostra una riduzione pressoché continua nel tempo. In Francia, invece, l'incidenza aumenta in misura più contenuta durante la crisi del 2015, ma si stabilizza successivamente sui livelli raggiunti durante quel periodo.

Giovani e senior non sono però gruppi omogenei al loro interno. A tal fine è utile misurare la quota della disuguaglianza complessiva nelle retribuzioni attribuibile alle differenze nei guadagni medi tra le diverse fasce di età (che coglie quale sarebbe la disuguaglianza complessiva se ogni individuo in ogni gruppo percepisse il salario medio del suo gruppo) e la quota che, invece, riflette le differenze tra individui appartenenti allo stesso gruppo; nel seguito ci riferiamo a queste due componenti come disuguaglianza *between* e *within*.

A tal fine utilizziamo l'indice di Theil, che consente una scomposizione esatta della disuguaglianza totale nella somma di queste due componenti. Come mostrato in Figura 13, distinguendo i lavoratori in quattro classi di età, riscontriamo che la componente *between* spiega solo una quota limitata, inferiore al 10%, della disuguaglianza totale nei redditi da lavoro annui lordi. Inoltre, questa quota è andata riducendosi in tutti i paesi considerati tra inizio e fine periodo, a segnale di una crescente

differenza interna ai gruppi di lavoratori delle diverse fasce d'età. L'Italia risulta comunque il paese con il valore più alto nel 2023³⁴.

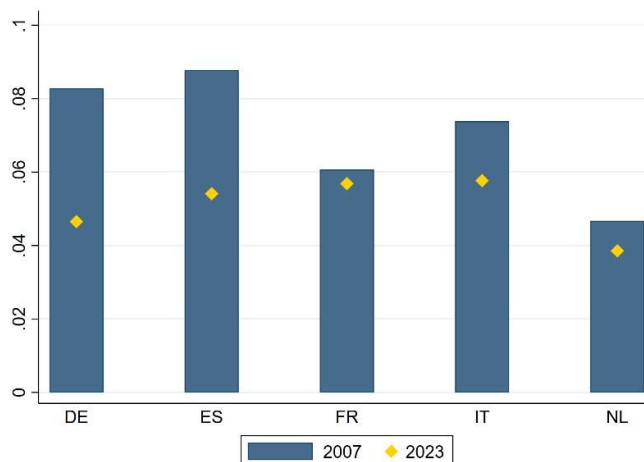


Figura 13: Scomposizione di Theil dei redditi da lavoro per classe di età - Componente “Between”
(fonte: EU-SILC)

Overqualification. Infine, consideriamo il tasso di overqualification tra i giovani di età 20–34 anni, definito da Eurostat come la quota di occupati con livello di istruzione terziaria che svolgono un’occupazione classificata come a bassa o media qualificazione rispetto al titolo posseduto.

La Figura 14 riporta, per ciascun paese, la differenza tra il tasso di overqualification maschile e femminile. Nel 2024 l’Italia è l’unico paese a presentare un valore ancora negativo e in aumento rispetto al 2004, indicando che le donne risultano più frequentemente sovraqualificate rispetto agli uomini. Nel 2004 una situazione analoga si osservava anche in Francia, che tuttavia ha registrato un miglioramento marcato nel tempo, fino a mostrare nel 2024 un divario contenuto e di segno opposto. Negli altri paesi considerati il differenziale di genere risulta invece positivo o prossimo allo zero.

Guardando ai livelli assoluti, nel 2024 l’Italia presenta un tasso di overqualification femminile molto elevato, inferiore solo a quello della Spagna (circa 26 punti percentuali contro oltre 34). Per gli uomini, invece, la situazione appare meno critica: l’Italia si colloca su valori simili a quelli della Germania (intorno al 19%), e migliori rispetto a Francia e Spagna.

³⁴ La causa principale è che con l’aumento dell’età pensionabile la disuguaglianza tende ad aumentare dentro il gruppo degli anziani: aumenta, infatti, in termini relativi, la quota di anziani non in posizioni elevate, che prima sarebbero andati in pensione anticipata. Per Francia, Italia e Paesi Bassi la variazione è, tuttavia, molto contenuta.

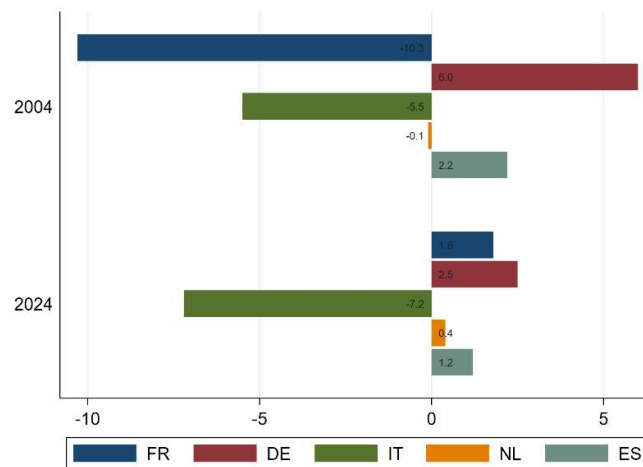


Figura 14 : Differenza tra overqualification maschile e femminile – Giovani tra i 20 e i 34 anni (fonte: EU-LFS)

Nel complesso, in Italia la diffusione dei contratti atipici, in particolare part-time e tempo determinato, appare in linea con gli altri paesi, mentre risulta spesso più elevata la componente di involontarietà. La quota di occupati nel settore pubblico è particolarmente bassa tra i giovani, che presentano anche condizioni contrattuali mediamente meno favorevoli rispetto alle fasce più anziane. Anche il lavoro autonomo è in calo in tutte le età, soprattutto tra gli autonomi senza dipendenti. Sul versante retributivo, Italia e Spagna mostrano i differenziali più ampi tra classi di età, e ne consegue una maggiore incidenza di lavoratori a bassa retribuzione. Sebbene non si possa intendere il gruppo dei giovani come un insieme omogeneo, essendo molto ampie le differenze al suo interno, da qualsiasi angolo si guardi al fenomeno le componenti più giovani della forza lavoro risultano chiaramente svantaggiate. In particolare, le giovani donne riportano in media condizioni contrattuali peggiori, senza chiare evidenze di una loro maggiore volontarietà, e risultano più spesso sovra qualificate per le loro mansioni rispetto agli uomini.

5) Mobilità infragenerazionale

Come menzionato in precedenza, l’osservazione di individui di età diverse in un singolo anno non restituisce un quadro esaustivo, poiché non consente di cogliere né la persistenza dei bassi livelli retributivi — per cui chi percepisce basse retribuzioni in un dato anno tende a rimanere a lungo in una condizione di svantaggio — né le disuguaglianze salariali riconducibili a effetti di coorte.

Per rispondere a questa domanda, facciamo uso delle evidenze preliminari desunte da una ricerca VisitINPS in corso³⁵. Sfruttando un ampio campione che copre il 15% dell’universo degli occupati con ogni forma contrattuale, dipendente o autonoma, la ricerca guarda alle dinamiche di carriera delle coorti di individui entrate in attività dal 1996 in poi, indagando quanti, all’interno di ciascuna coorte, sono caratterizzati da storie lavorative fragili.

³⁵ Raitano, M., & Subioli, F. (2025). Dinamiche di carriera di lungo periodo e montanti accumulati nel sistema pensionistico contributivo in Italia: evidenze empiriche e implicazioni di policy, in INPS (2025), XXIV Rapporto Annuale, Allegato “Valutare con i dati amministrativi: Progetti Visitinps Scholars”, Roma.

Nello specifico, la fragilità della carriera viene valutata guardando alla distribuzione di due indicatori. Il primo mostra la quota di settimane di contribuzione (da lavoro o figurativa) rispetto a quelle potenziali (ad esempio, 520 in un orizzonte decennale), dove le settimane di lavoro sono espresse anche in unità di lavoro full-time equivalenti (FTE). Il secondo attiene al montante contributivo accumulato al termine di ogni anno di osservazione.

Per fornire un ordine di grandezza sull'adeguatezza del montante accumulato, il montante viene valutato, in termini relativi, rispetto a quello che – nello stesso orizzonte temporale – avrebbe accumulato un individuo rappresentativo sempre occupato come dipendente (versando dunque l'aliquota del 33%) e con salario annuo pari, in due differenti scenari, alla retribuzione lorda mediana dell'anno di riferimento (pari attualmente a circa 20.000 euro annui) o alla retribuzione lorda mediana dei soli dipendenti occupati a tempo pieno per l'intero anno (pari attualmente a circa 30.000 euro).

Dei due indicatori si guarda, per ogni coorte, alla quota di persone con “carriere povere” – ovvero all'incidenza, all'interno di ciascuna coorte, del rischio di versare contributi per meno del 60% del tempo potenziale e di aver accumulato meno del 60% dell'accumulazione del “dipendente mediano rappresentativo”.

Il periodo di osservazione va dal 1996 al 2021 e si confrontano gli esiti raggiunti dalle coorti di individui entrati in attività fra il 1996 e il 2011, che possono, dunque, essere seguite per un massimo di 25 anni e un minimo di 10 anni successivi a quello di ingresso. Dalle analisi sono esclusi chi lavora in prevalenza come libero professionista (per ragioni di affidabilità dei dati) e chi non ha cittadinanza italiana, dal momento che non si osserva l'eventuale fase di carriera trascorsa all'estero.

Di seguito, si presentano alcune evidenze principali, relative a 4 specifiche coorti (1996, 2001, 2006 e 2011), distinte per genere ed osservate dal loro ingresso fino al 2021. La Figura 15 mostra la quota di uomini e donne “a bassa intensità di lavoro”, ovvero con un numero di settimane di lavoro FTE o di contribuzione figurativa – cumulate lungo gli anni di carriera – inferiori al 60% del potenziale.

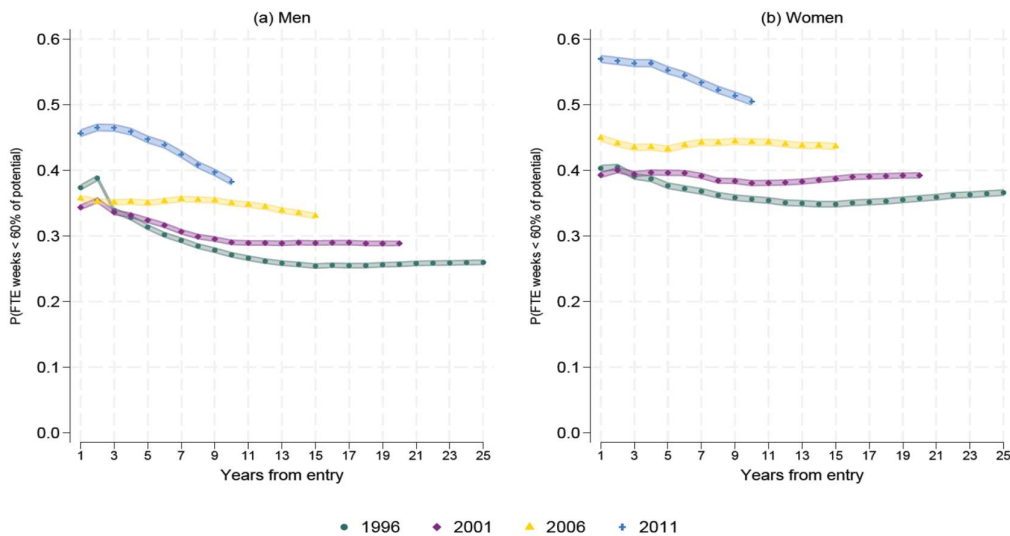


Figura 15: Quota di individui “poveri” in termini di periodi di contribuzione (fonte: Raitano al. 2025)

La Figura 16 mostra invece la quota di uomini e donne “a bassa accumulazione contributiva”, ovvero con un montante inferiore a quella di una persona con un salario reale pressoché costante e attualmente di valore intorno ai 20.000 euro lordi annui.

Entrambi gli indicatori restituiscono un chiaro quadro di fragilità diffusa fra i lavoratori e le lavoratrici italiane. La quota di individui a “bassa intensità di lavoro” o a “bassa accumulazione contributiva” appare rilevante per tutte le coorti ed entrambi i generi. Inoltre, a parità di lunghezza del periodo osservato, i rischi di “carriere con i buchi” e di limitata accumulazione contributiva peggiorano sensibilmente per le coorti più giovani, in particolare per chi ha iniziato a lavorare negli anni a ridosso della grande recessione. Ad ogni modo, entrambi gli indicatori mostrano valori relativamente migliori per gli uomini che per le donne, confermando l’esistenza di ampi divari di genere anche quando si guarda a indicatori pluriennali della carriera individuale.

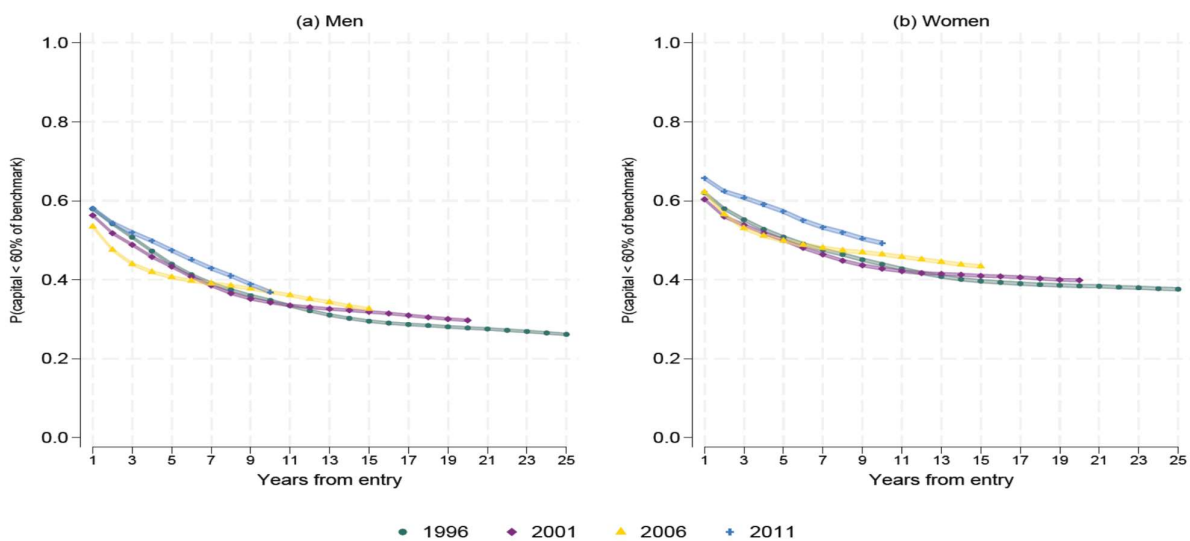


Figura 16: Quota di individui “poveri” in termini di montante accumulato rispetto a un dipendente con retribuzione mediana (fonte: Raitano al. 2025)

Va altresì notato – guardando la pendenza delle curve degli indicatori relative a ciascuna coorte – che la diffusione dei rischi del mercato del lavoro si riduce con l’avanzare della carriera, ma si stabilizza da un certo punto in poi (all’incirca dal decimo anno), a segnale di una chiara persistenza delle dinamiche di carriera individuale. Anche una volta superata la fase iniziale si rischia di rimanere in una “trappola”.

Se il focus si sposta sulla sola coorte degli entrati nel 1996, che è possibile seguire per un arco di carriera molto lungo, stupisce negativamente che ben 25 anni dopo l’entrata in attività oltre il 25% degli uomini e il 35% delle donne ha lavorato (in unità equivalenti a tempo pieno) o versato contributi figurativi per meno del 60% del tempo potenziale; in altri termini per questi individui i primi 25 anni di carriera sono equivalenti al più a 15 anni di carriera effettiva. Ancor più fosco è il quadro guardando ai montanti accumulati, valutati prendendo a riferimento un dipendente con retribuzione molto limitata (il 60% della mediana pari, dunque, a circa 12.000 euro lordi annui in termini reali): per poco meno del 25% degli uomini e del 40% delle donne della coorte 1996 la carriera complessiva ha

fruttato fino al 2021 un'accumulazione complessiva di contributi inferiore a quella che avrebbe raggiunto un dipendente sempre occupato con circa 12.000 euro di retribuzione annua reale.

6) *Ammortizzatori sociali*

Un quadro esaustivo delle condizioni reddituali dei giovani nel mercato del lavoro richiederebbe di valutare se e in che misura essi percepiscano un reddito anche nelle fasi di non lavoro involontario, ossia nei periodi successivi a un licenziamento o a una sospensione dell'attività lavorativa. In generale, tutti i paesi dell'UE prevedono forme di sussidio di disoccupazione di tipo "assicurativo", in cui il sostegno economico è condizionato alla precedente storia lavorativa e l'importo della prestazione è commisurato al precedente salario. Similmente, soprattutto in seguito alla Grande Recessione, la gran parte dei paesi dell'UE ha introdotto forme di *short-term work allowances*, che, come la nostra Cassa Integrazione Guadagni, mirano a tutelare chi è temporaneamente sospeso dall'attività pur senza essere formalmente licenziato.

Il confronto tra paesi della generosità di questi schemi non è tuttavia agevole, poiché essi si differenziano lungo molteplici dimensioni, in particolare per quanto riguarda le condizioni di accesso, la durata delle prestazioni e le modalità di calcolo dei benefici³⁶. È ad esempio più generoso uno schema universale ma con prestazioni ridotte o uno che tutela solo i lavoratori con maggiore esperienza ma prevede elevati tassi di sostituzione (ovvero rapporto fra prestazione previdenziale e precedente salario)? Limitarsi a confrontare i livelli di copertura riferiti a particolari profili di lavoratori non risulta tuttavia risolutivo, poiché tali profili sono necessariamente selezionati in modo arbitrario e la loro rappresentatività può variare sensibilmente tra paesi.

A tal fine, a differenza di altre componenti del welfare state, non è particolarmente informativo guardare al livello e alla dinamica della spesa pubblica per sussidi di disoccupazione, che risente in maggior misura della composizione della forza lavoro e soprattutto dell'andamento macroeconomico, essendo la principale forma di stabilizzatore automatico rispetto alle oscillazioni del PIL.

Per tenere conto di questi aspetti, un recente lavoro ha fatto uso dei microdati dell'indagine EU-SILC per stimare direttamente dai dati (anziché da fonti istituzionali) quanti degli individui sono coperti da una forma di sussidio quando transitano dall'occupazione alla disoccupazione (il "coverage rate") e quale sia poi il tasso di sostituzione ("adequacy rate") una volta che ricevano un sussidio³⁷. Mentre la copertura dipende da caratteristiche istituzionali connesse alle condizioni di accesso alla prestazione, l'importo mensilmente ricevuto in media nei mesi di disoccupazione dipende sia da quanto generosa è la prestazione sia da quanto questa dura. Una prestazione generosa ma di breve durata (come accade quando, come ad esempio in Italia, la durata è commisurata al precedente periodo contributivo) dà origine a limitate prestazioni complessive.

Come evidenza tratta dal lavoro citato, la Figura 17 riporta i tassi di copertura e di adeguatezza degli ammortizzatori sociali, calcolati sugli individui che nell'anno osservato transitano dall'occupazione alla disoccupazione, distinti per classe di età. Nella quasi totalità dei paesi la copertura dei sussidi è

³⁶ Per un confronto istituzionale dei diversi schemi vigenti nei paesi dell'UE si veda il database [MISSOC](#).

³⁷ Si veda Aprea, M., Raitano, M., & Subioli, F. (2025). Actual generosity of unemployment benefits in EU countries: a data driven approach, *Social Situation Monitor; Research Note, European Commission Publication*.

inferiore per chi rientra nella fascia d'età 15-30. L'Italia dove – si ricordi, in seguito alla riforma del 2015 che ha introdotto NASPI e DISCOLL i requisiti di accesso ai sussidi sono relativamente laschi (13 settimane lavorate nel quadriennio precedente il licenziamento) – rappresenta un'eccezione: il tasso di copertura dei più giovani risulta superiore a quello degli appartenenti alla fascia 45-65.

Il quadro cambia quando si guarda all'adeguatezza delle prestazioni fra chi riceve almeno un sussidio nell'anno. In termini assoluti i tassi di sostituzione sono particolarmente limitati, a segnale della mancata tutela per l'intero periodo in disoccupazione. In linea teorica, le differenze per classe d'età sono indeterminate: da una parte, i più giovani potrebbero essere relativamente avvantaggiati quando si applicano forme di calcolo progressive (ricevendo, in media, salari minori); dall'altra potrebbero essere penalizzati dalla vita lavorativa più corta e frammentata quando la durata dei sussidi dipende dalla durata della contribuzione precedente.

In questo quadro emergono rilevanti eterogeneità fra paesi. Nei Paesi Bassi, dove la formula di calcolo è particolarmente progressiva, i più giovani risultano relativamente avvantaggiati. In Italia a beneficiare di tassi di sostituzione più generosi sono i più anziani, che possono vantare periodi contributivi più lunghi e maggiore durata dei sussidi (nonostante la mancata copertura delle forme contrattuali autonome, a parte le collaborazioni parasubordinate), mentre non si osservano differenze significative fra le altre due fasce d'età.

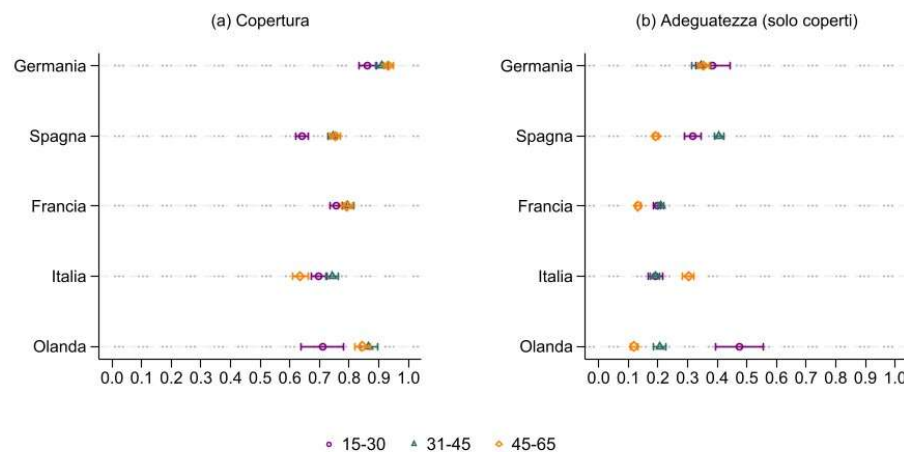


Figura 17: Tassi di copertura e adeguatezza dei sussidi di disoccupazione nei principali paesi UE (fonte: Aprea et al. 2025)

7) Conclusioni

Esistono ulteriori dimensioni del lavoro, finora non approfondite, che i giovani percepiscono come particolarmente rilevanti e progressivamente deteriorate negli ultimi decenni. Si tratta spesso di aspetti difficilmente misurabili, come il ruolo della famiglia nell'accesso all'occupazione, la distanza delle istituzioni, le retoriche che legittimano la precarietà e l'esperienza soggettiva di essa. In questo paragrafo ne proponiamo una breve rassegna, prendendo spunto da uno studio qualitativo nato dalla

collaborazione tra Scomodo e la Fondazione Friedrich-Ebert³⁸. Lo studio, basato su focus group, questionari e interviste a stakeholder territoriali impegnati sui temi della precarietà, copre tutte e cinque le macroregioni italiane. Per ciascuna macroregione sono stati selezionati una grande città, una città media e un'area interna. I temi ricorrenti emersi dall'analisi sono sintetizzati di seguito.

Precarietà, retoriche e sfruttamento. L'ingresso nel mercato del lavoro avviene prevalentemente attraverso forme contrattuali instabili — stage, contratti a termine, part-time involontari, partite IVA spesso “spurie” — con salari bassi e scarse tutele, soprattutto nei settori culturali e della ricerca. La precarietà non appare come fase transitoria ma come condizione strutturale. Retoriche come “gavetta”, flessibilità e competitività contribuiscono a normalizzare tirocini ripetuti, contratti brevi e lavoro povero, spostando l'attenzione dall'insufficienza delle tutele alla responsabilità individuale.

Ruolo della famiglia. La famiglia svolge una funzione di welfare sostitutivo: bassi salari e contratti discontinui non consentono l'autonomia abitativa ed economica, prolungando la dipendenza dal proprio contesto di origine. Le reti familiari facilitano l'accesso al lavoro ma, al tempo stesso, rafforzano meccanismi informali che limitano mobilità e meritocrazia, contribuendo a una precarietà anche identitaria.

Distanza dello Stato. Emerge una diffusa percezione di assenza istituzionale e mancanza di rappresentanza. Politiche percepite come poco aderenti ai bisogni reali alimentano sfiducia e disillusione. La precarietà materiale si traduce così anche in riduzione della partecipazione pubblica e politica, rafforzando dinamiche di individualismo e adattamento passivo.

Dimensione soggettiva. La precarietà economica si traduce in precarietà esistenziale. L'impossibilità di pianificare il futuro orienta verso scelte difensive, limita le aspirazioni e genera frustrazione e auto-colpevolizzazione, alimentate da una narrazione meritocratica che oscura le cause strutturali. Il lavoro esiste, ma spesso non garantisce riconoscimento, crescita e autonomia: si configura così un *trade-off* tra accettare condizioni incoerenti con le proprie aspirazioni o partire, con l'emigrazione che diventa spesso più una necessità che una scelta.

Migrazioni. Come riportato in un recente intervento del Governatore della Banca d'Italia, il basso rendimento economico della laurea in Italia alimenta l'emigrazione dei giovani qualificati: negli ultimi anni circa un decimo dei laureati si è trasferito all'estero, soprattutto tra ingegneri e informatici, profili cruciali per la crescita di innovazione e produttività³⁹. I divari retributivi tra paesi sono ampi e crescenti (in media un laureato in Germania guadagna circa l'80% in più di un coetaneo italiano, in Francia circa il 30% in più), e all'estero si trovano più spesso contratti stabili, impieghi coerenti con le competenze e percorsi di carriera più dinamici, oltre a contesti sociali percepiti come più attrattivi. Se i giovani emigrati non rientrano in Italia, la perdita è collettiva: diminuisce la dotazione di capitale umano necessaria al salto tecnologico e si rafforzano le dinamiche di invecchiamento demografico, già alimentate dall'instabilità economica e dalle difficoltà abitative che incidono sulle scelte di autonomia e genitorialità. Inoltre, questa fuoriuscita di giovani qualificati non è compensata da un

³⁸ Scomodo, Fondazione Friedrich-Ebert: [“Le trasformazioni della precarietà giovanile in Italia”](#).

³⁹ Panetta, F. (2026, 15 gennaio). *Investire nel futuro: giovani, innovazione e capitale umano*. Intervento del Governatore della Banca d'Italia all'inaugurazione dell'anno accademico 2025-26 dell'Università degli Studi di Messina.

adeguato afflusso di lavoratori stranieri altamente istruiti, poiché l'Italia figura tra i paesi con la quota più bassa di immigrati laureati.

Per concludere, la Figura 18 presenta forse l'evidenza più emblematica delle difficoltà strutturali che i giovani incontrano nel mercato del lavoro⁴⁰. Il grafico mostra l'andamento del tasso di partecipazione come differenza in punti percentuali rispetto al 2004 per Italia e Spagna. Appare subito evidente la divergenza tra giovani e anziani: la partecipazione dei senior è in costante aumento, mentre quella dei più giovani ristagna o tende a ridursi. Il calo è particolarmente marcato nella fascia 15–24 anni, un andamento coerente con la maggiore permanenza nei percorsi di istruzione terziaria richiamati in precedenza.

La differenza più significativa emerge però nelle fasce 25–29 e 30–34 anni. Pur in presenza di un mercato del lavoro con caratteristiche e traiettorie in larga parte simili a quello italiano, in Spagna la partecipazione di queste fasce di età è rimasta sostanzialmente stabile o in lieve crescita negli ultimi vent'anni. In Italia, al contrario, si osserva una contrazione persistente proprio tra quei gruppi di giovani dai quali ci si attenderebbe il massimo grado di partecipazione.

In chiave interpretativa, è plausibile che questo divario rifletta il peggioramento delle dimensioni quantitative e qualitative discusse in questo studio — stabilità, salari, prospettive e tutele — e, più in generale, la percezione di opportunità limitate per i giovani in un contesto di crescente partecipazione dei senior e di domanda di lavoro spesso di bassa qualità. Ne consegue, in modo prevedibile, un indebolimento delle scelte partecipative dei più giovani.

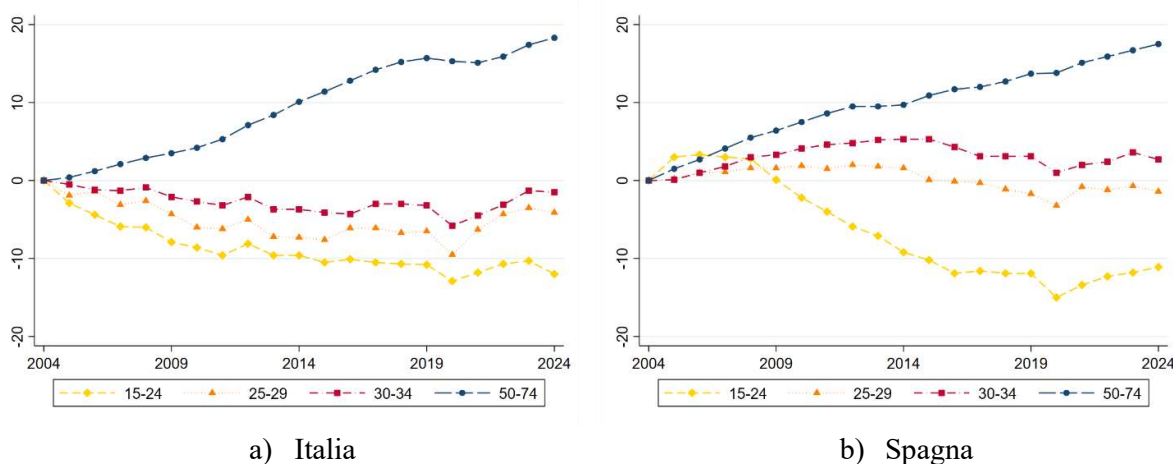
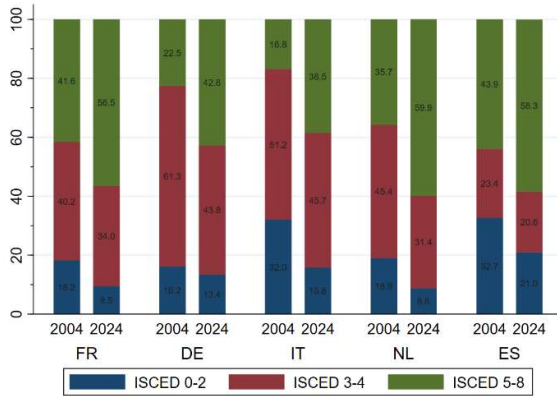


Figura 18: Tasso di partecipazione per fascia di età

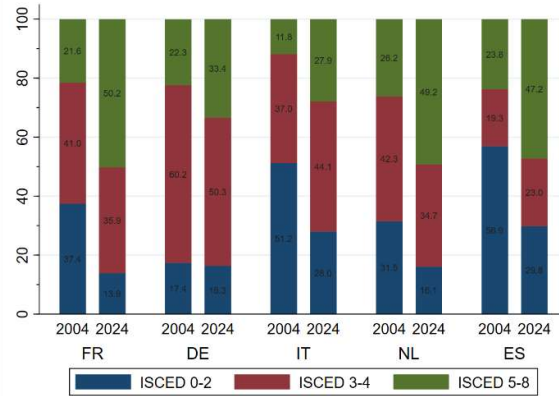
⁴⁰ I grafici relativi ai paesi non riportati in figura e le disaggregazioni per genere sono disponibili nell'Appendice 12.

Appendice 1: Titolo di studio più alto conseguito (fonte: EU-LFS)

- Donne

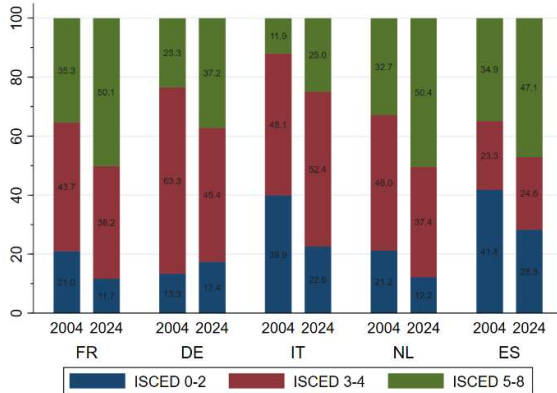


a) 25-34 anni

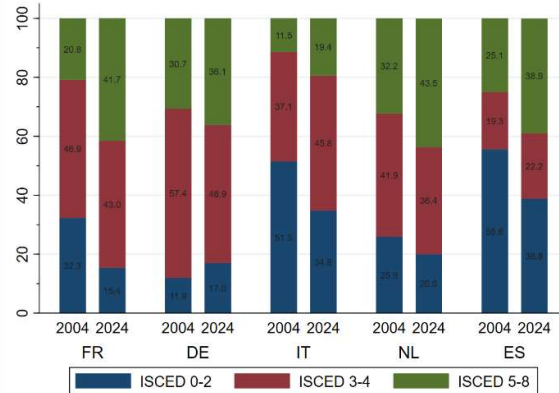


b) 35-54 anni

- Uomini

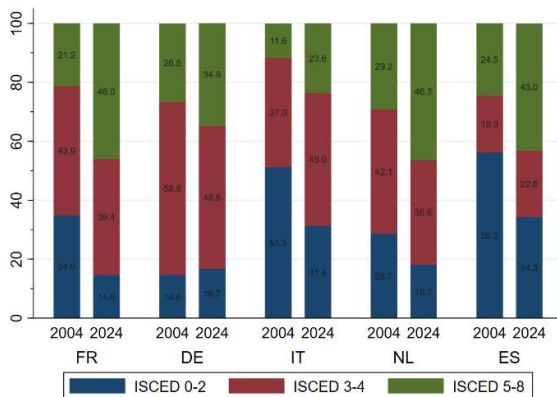


c) 25-34 anni



d) 35-54 anni

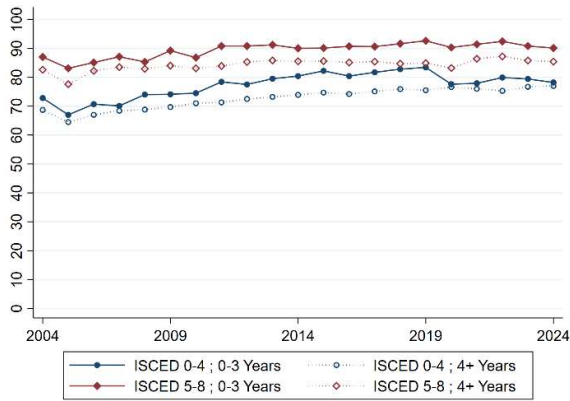
- Popolazione



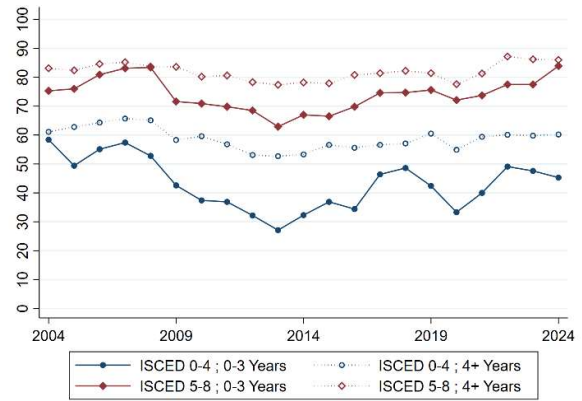
e) 35-54 anni

Appendice 2: Tasso di occupazione dei NET – Giovani tra i 15 e i 34 anni (fonte: EU-LFS)

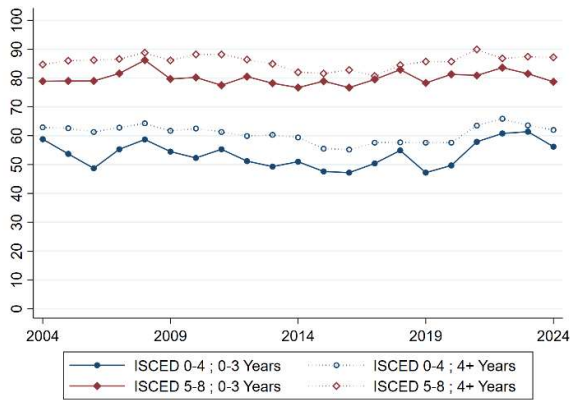
- *Donne*



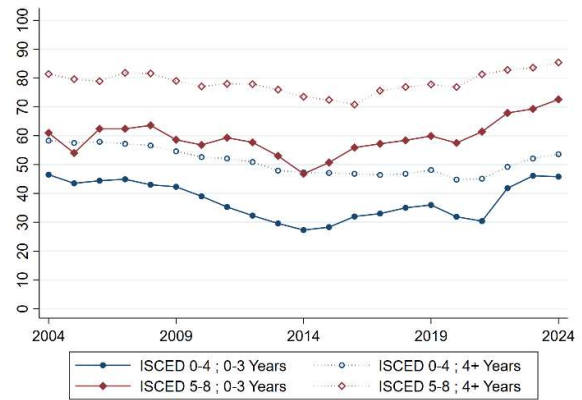
a) Germania



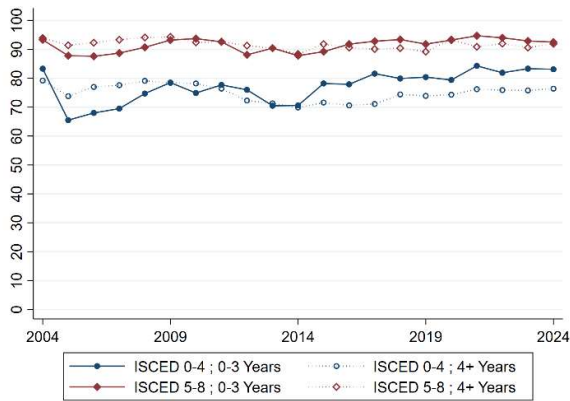
b) Spagna



c) Francia

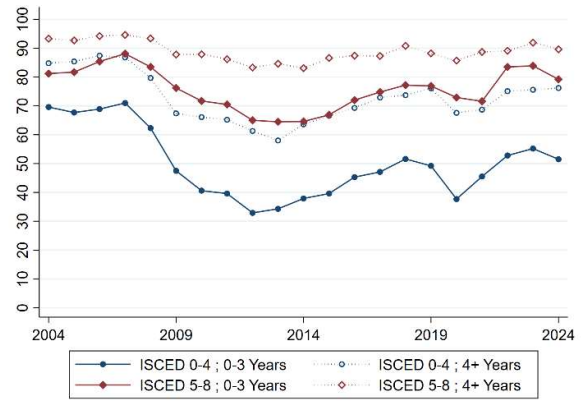
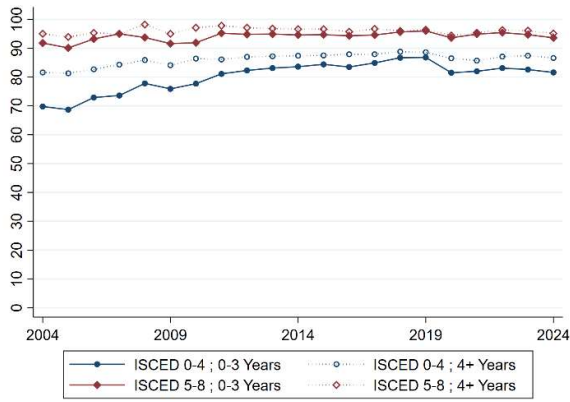


d) Italia

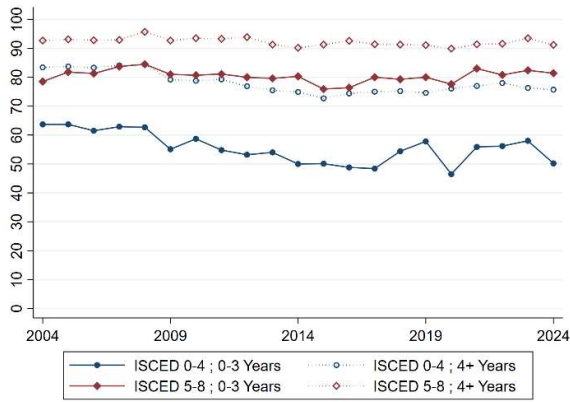


e) Paesi Bassi

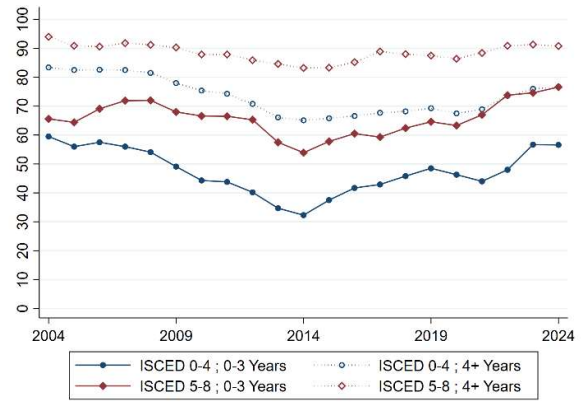
- *Uomini*



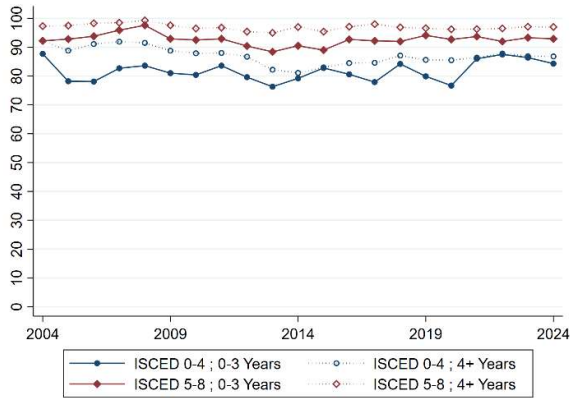
f) Germania



g) Spagna



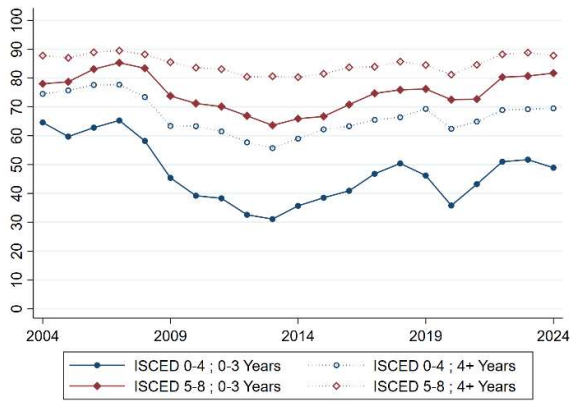
h) Francia



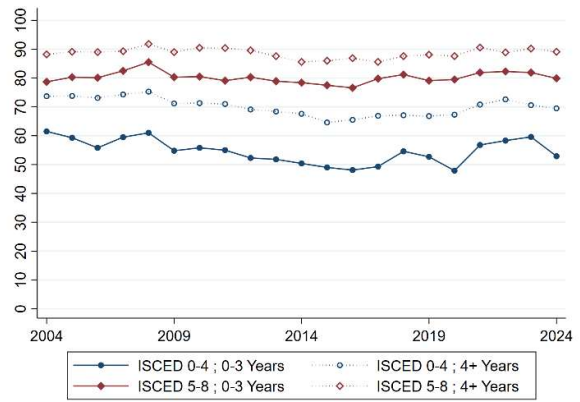
i) Italia

j) Paesi Bassi

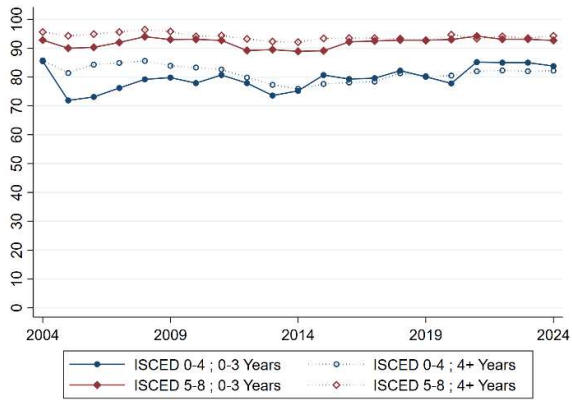
- **Popolazione**



k) Spagna



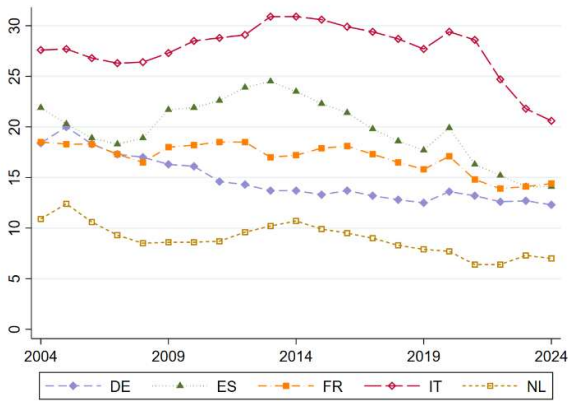
l) Francia



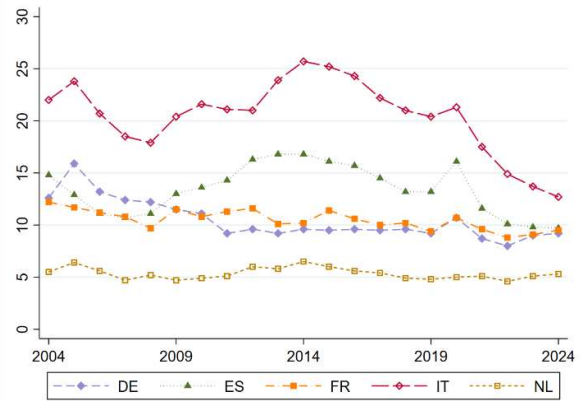
m) Paesi Bassi

Appendice 3: Proporzione dei NEET - Giovani tra i 15 e i 34 anni (fonte: EU-LFS)

- Donne

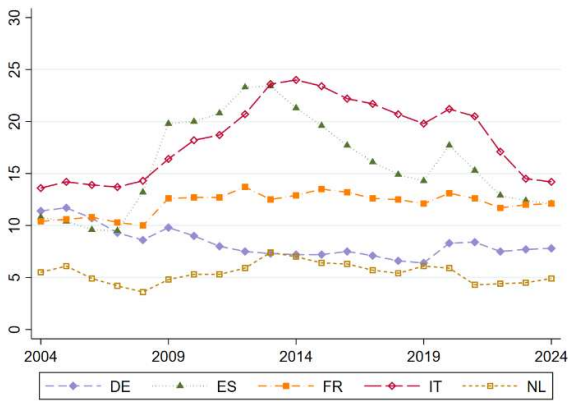


a) Tutti i livelli di istruzione

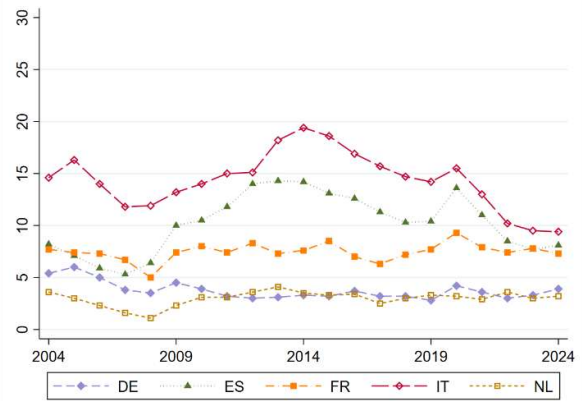


b) Istruzione terziaria

- Uomini

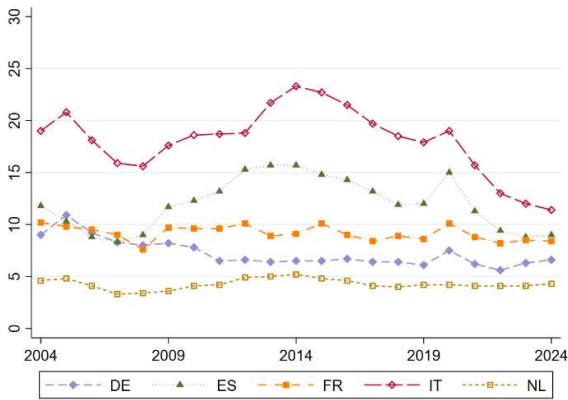


c) Tutti i livelli di istruzione



d) Istruzione terziaria

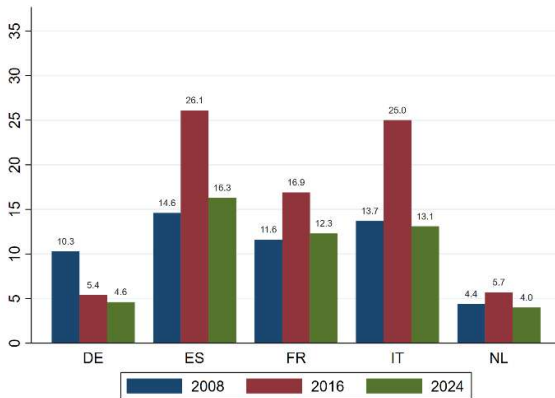
- Popolazione



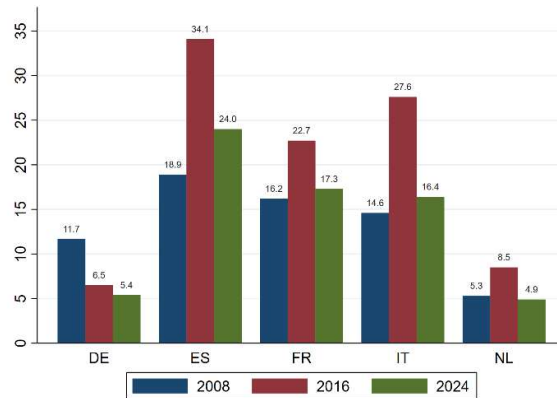
e) Istruzione terziaria

Appendice 4: Tassi di disoccupazione tra i NET - Giovani tra i 15 e i 34 anni (fonte: EU-LFS)

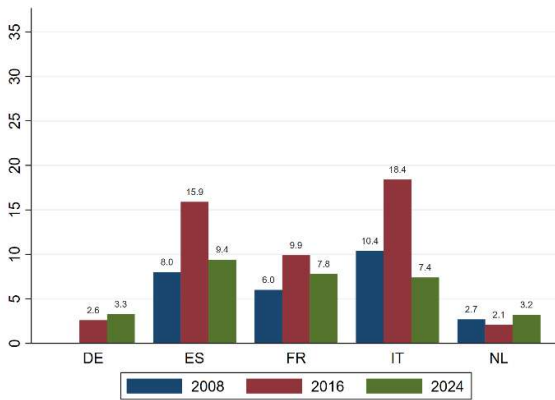
- Donne



a) Tutti i livelli di istruzione

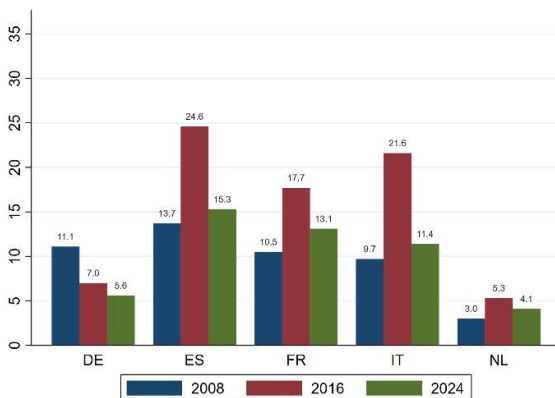


b) Istruzione secondaria o inferiore

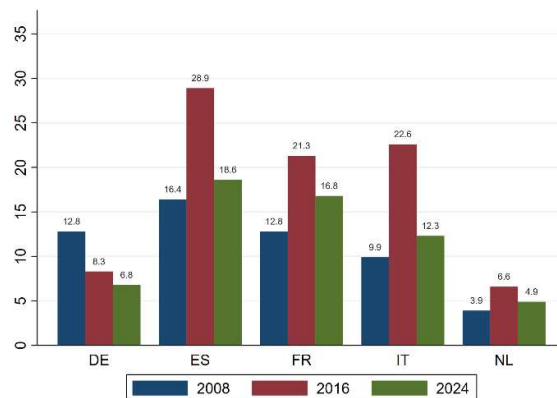


c) Istruzione terziaria

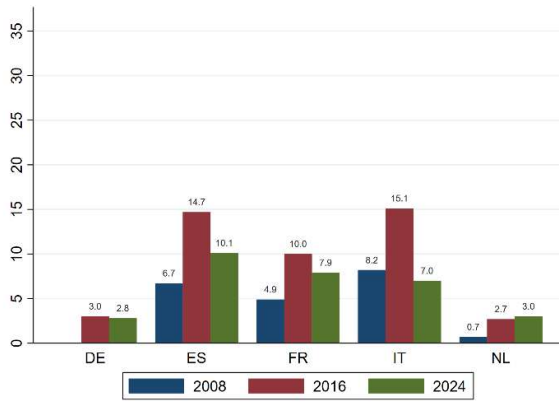
- Uomini



d) Tutti i livelli di istruzione

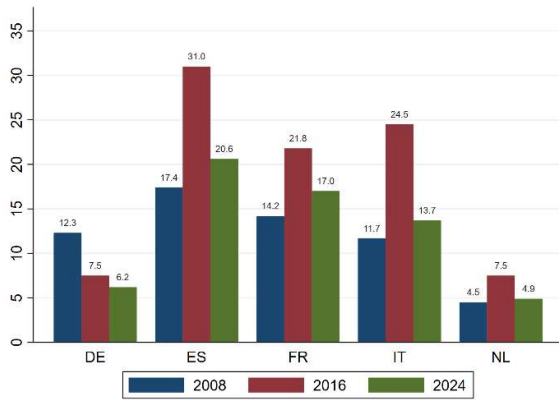


e) Istruzione secondaria o inferiore

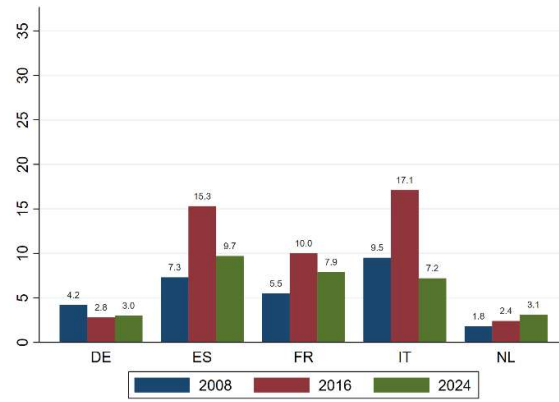


f) Istruzione terziaria

- *Popolazione*



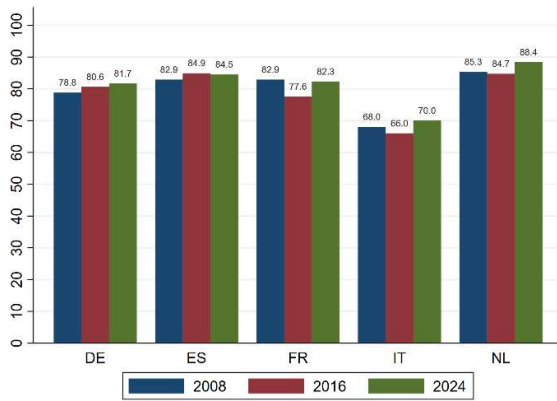
g) Istruzione secondaria o inferiore



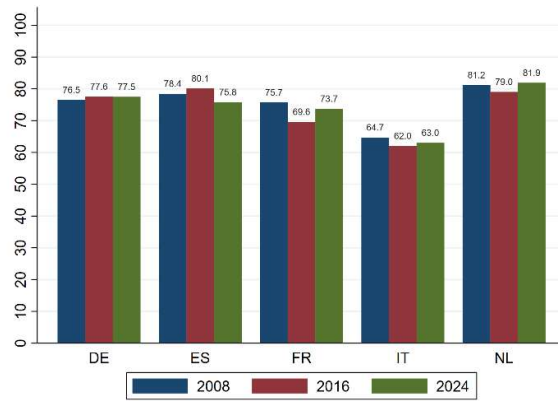
h) Istruzione terziaria

Appendice 5: Tassi di partecipazione tra i NET - Giovani tra i 15 e i 34 anni (fonte: EU-LFS)

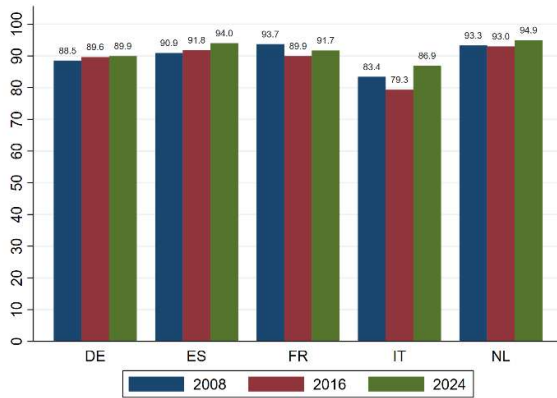
- Donne



a) Tutti i livelli di istruzione

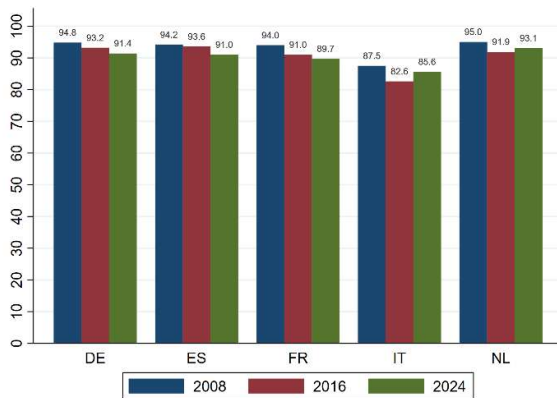


b) Istruzione secondaria o inferiore

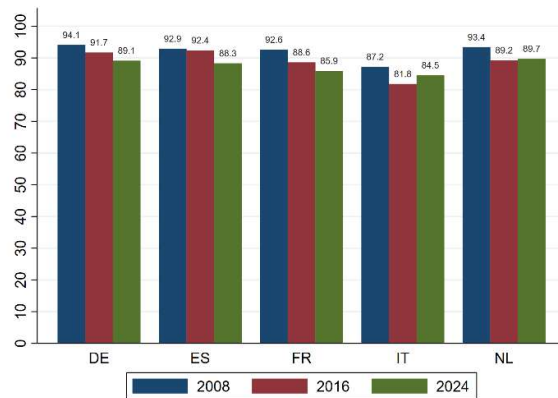


c) Istruzione terziaria

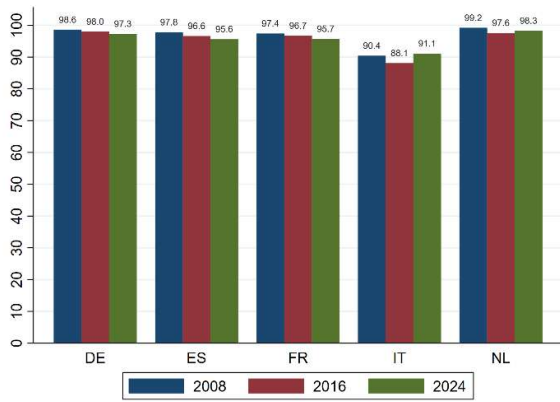
- Uomini



d) Tutti i livelli di istruzione

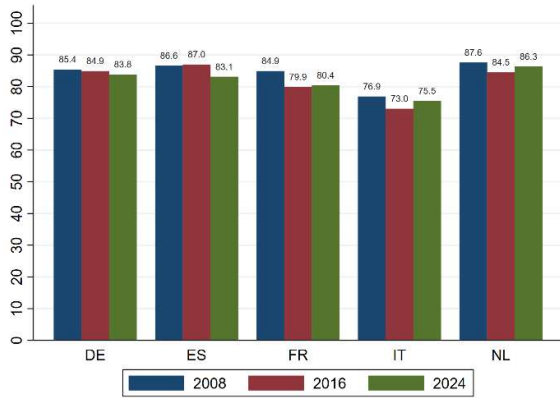


e) Istruzione secondaria o inferiore

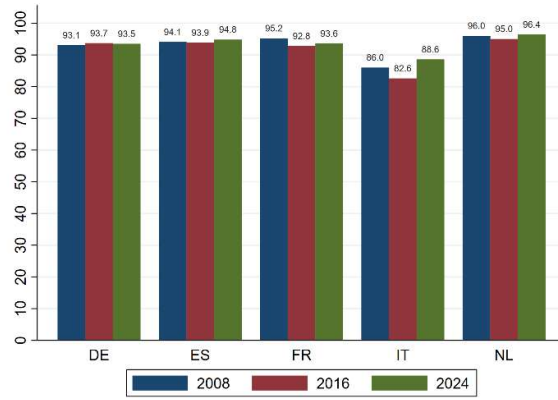


f) Istruzione terziaria

- *Popolazione*



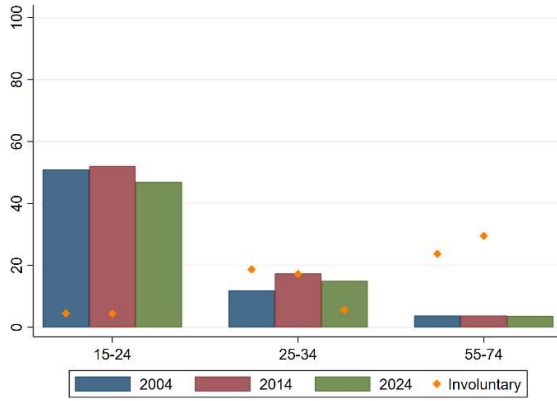
g) Istruzione secondaria o inferiore



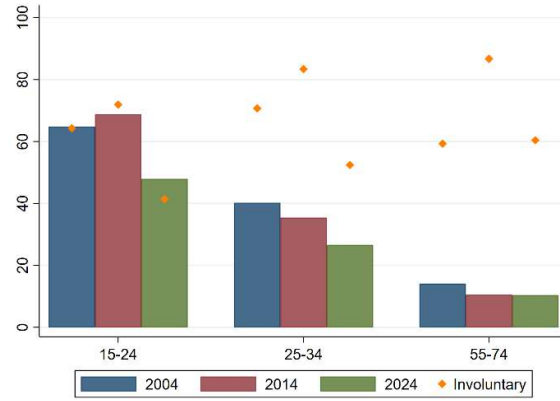
h) Istruzione terziaria

Appendice 6: Proporzione dei dipendenti con contratto a termine per fascia di età e anno (fonte: EU-LFS)

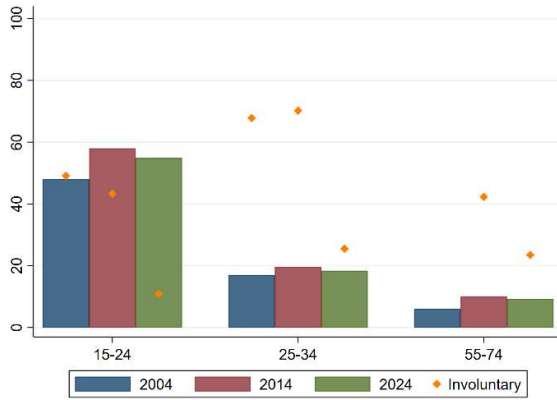
- *Donne*



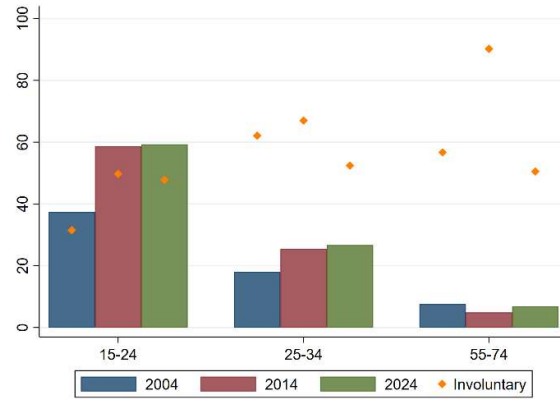
a) Germania



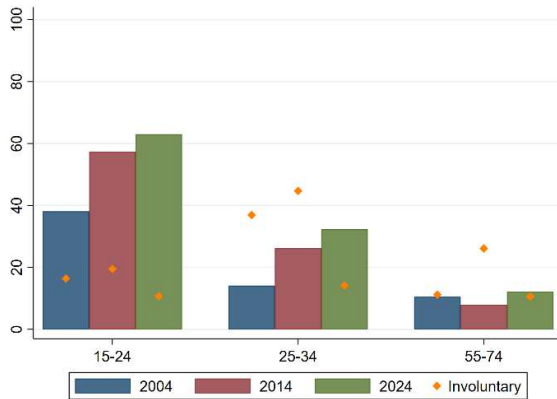
b) Spagna



c) Francia

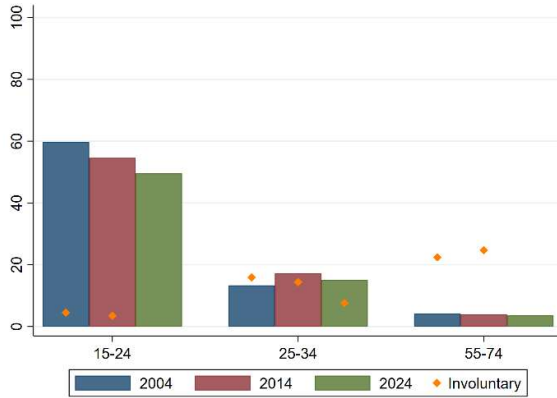


d) Italia

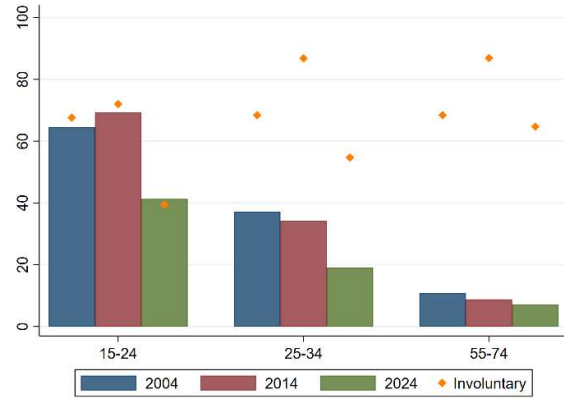


e) Paesi Bassi

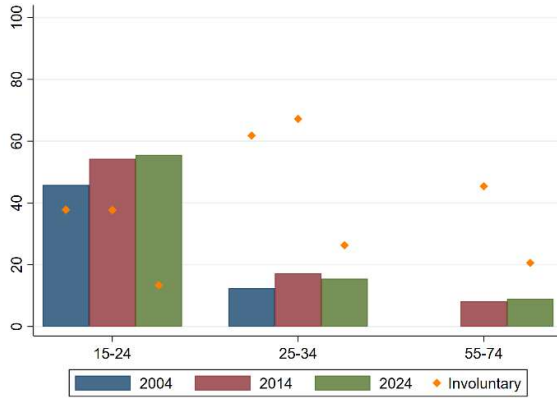
- *Uomini*



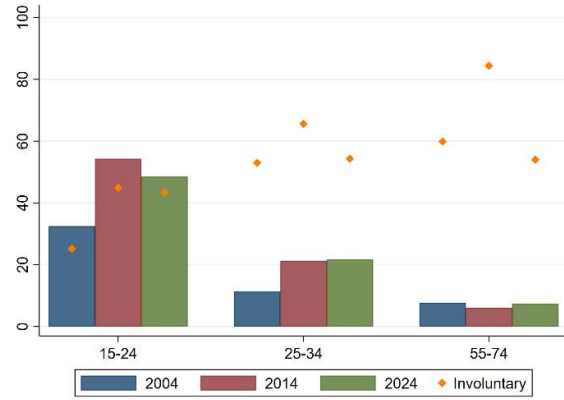
f) Germania



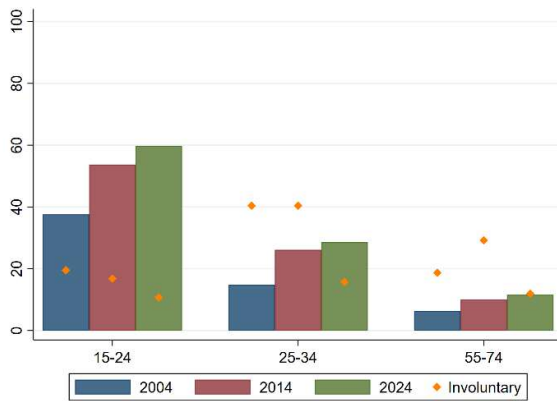
g) Spagna



h) Francia

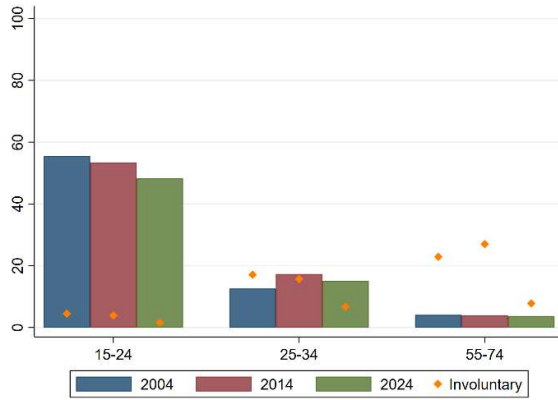


i) Italia

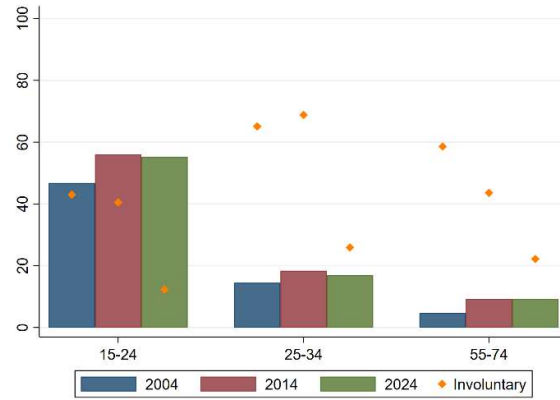


j) Paesi Bassi

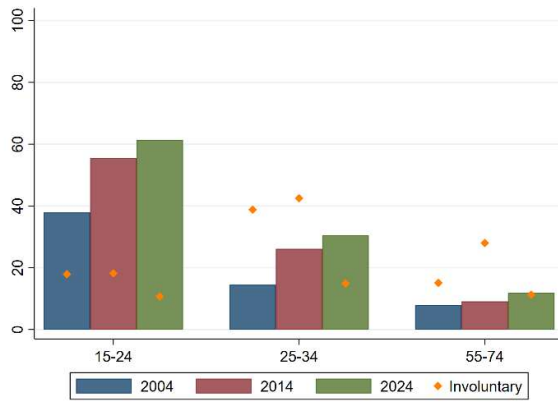
- *Popolazione*



k) Germania



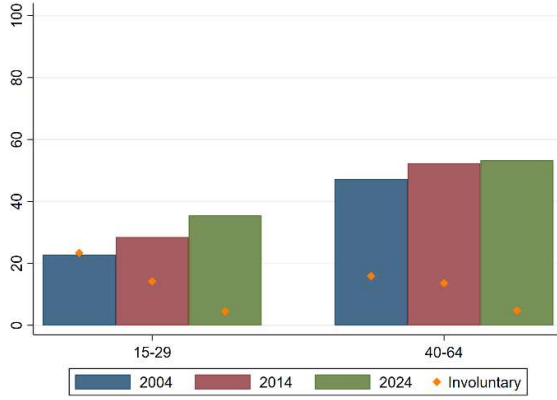
l) Francia



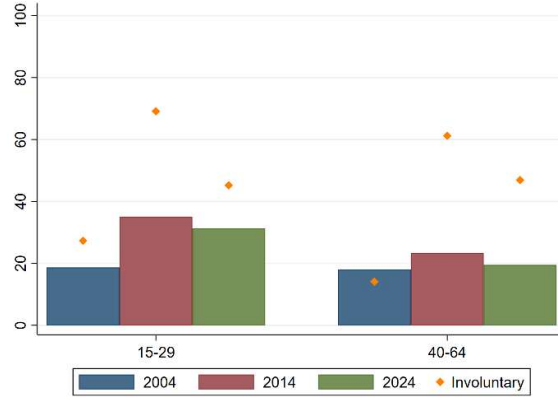
m) Paesi bassi

Appendice 7: Proporzione dei dipendenti con contratto part-time per fascia di età e anno (fonte: EU-LFS)

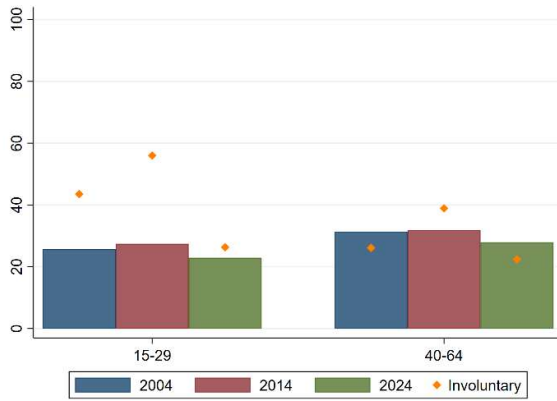
- *Donne*



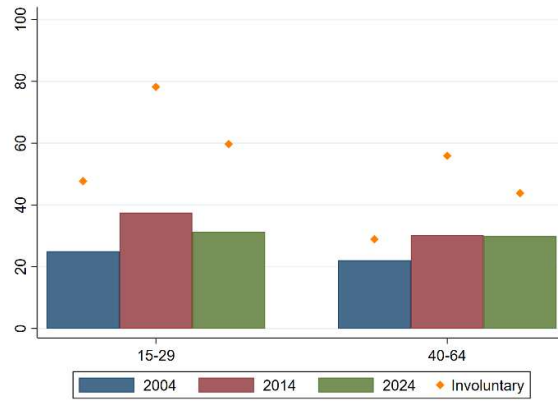
a) Germania



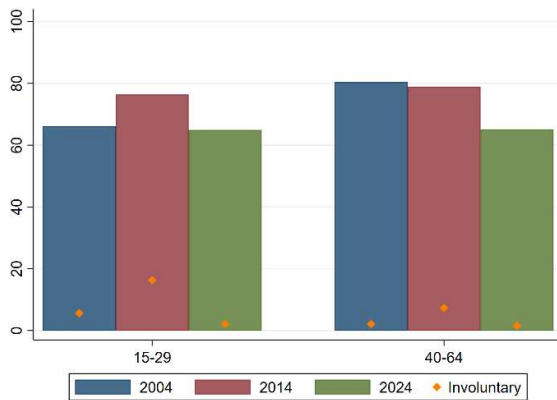
b) Spagna



c) Francia

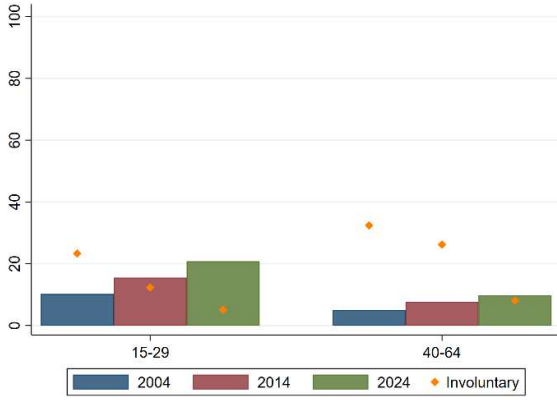


d) Italia

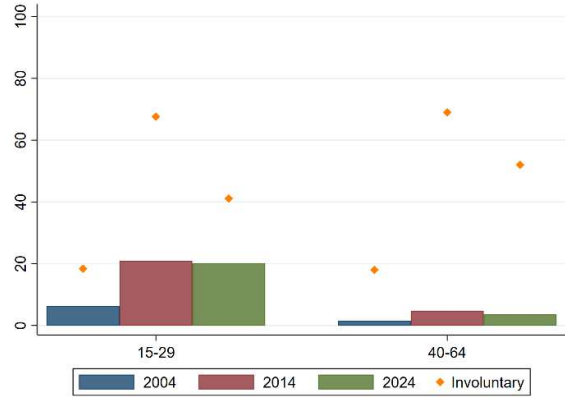


e) Paesi Bassi

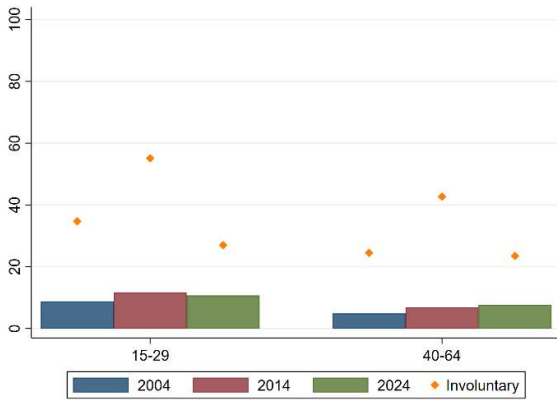
- *Uomini*



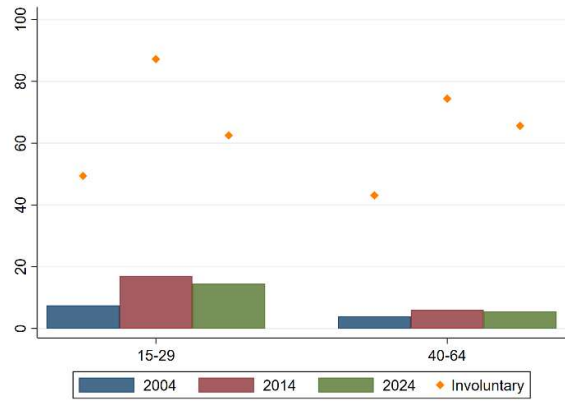
f) Germania



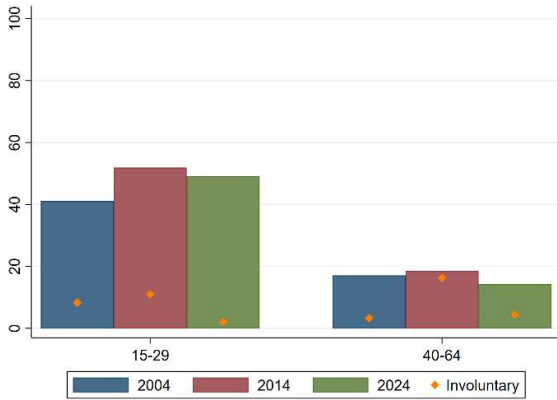
g) Spagna



h) Francia

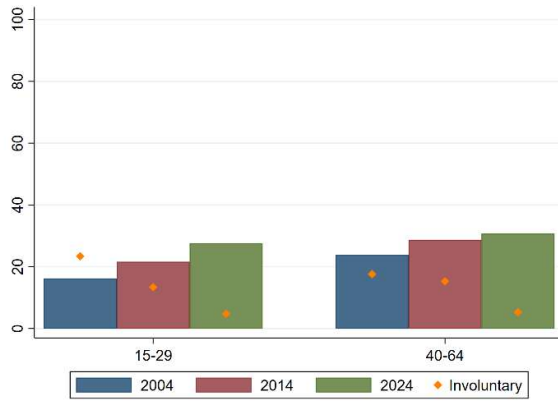


i) Italia

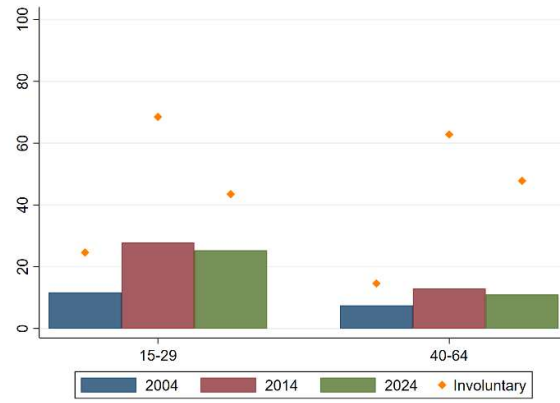


j) Paesi Bassi

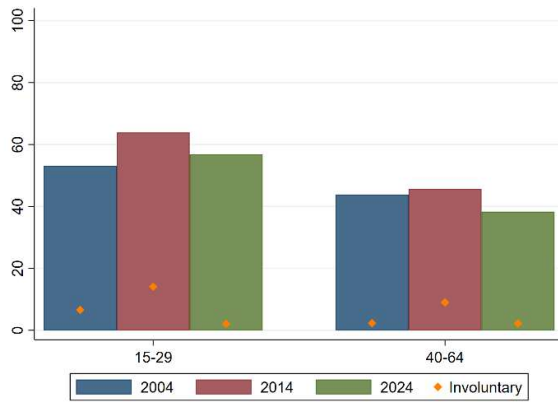
- *Popolazione*



k) Germania



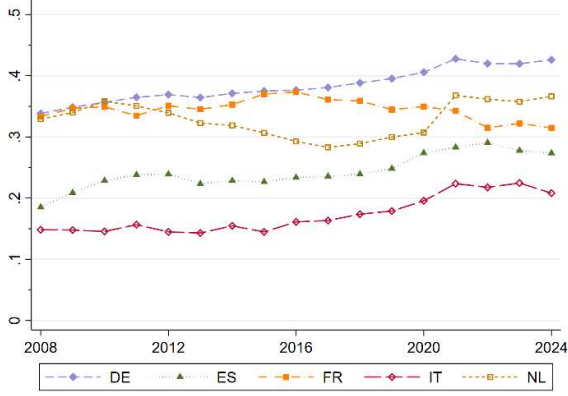
l) Spagna



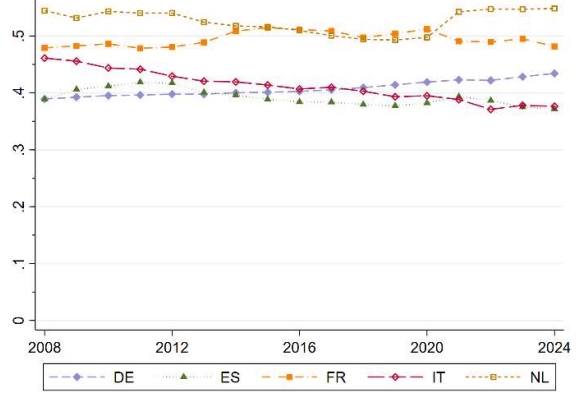
m) Paesi bassi

Appendice 8: Proporzione di lavoratori nel settore pubblico per fascia di età (fonte: EU-LFS)

- *Donne*

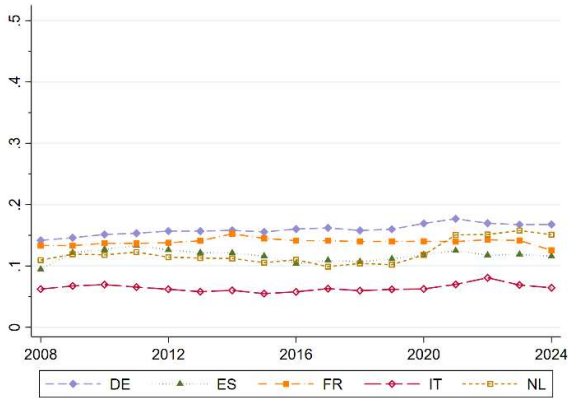


a) 15-29

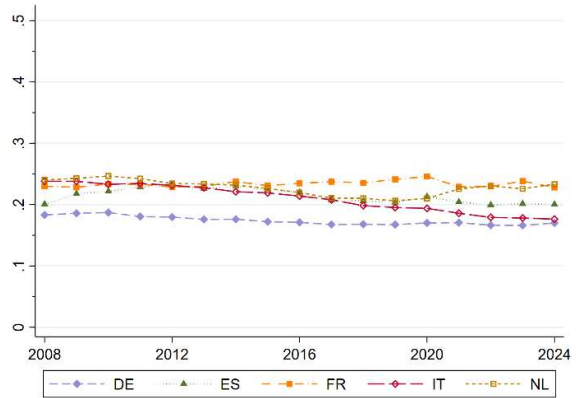


b) 40-64

- *Uomini*



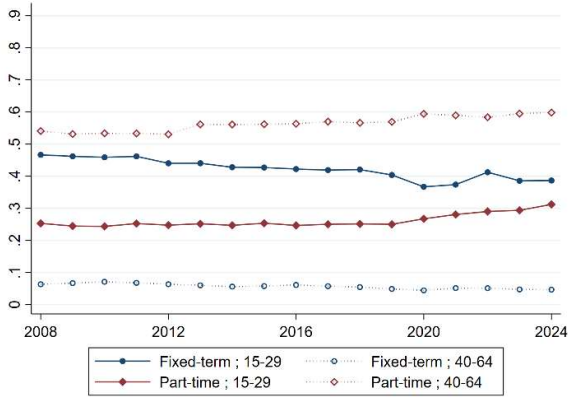
c) 15-29



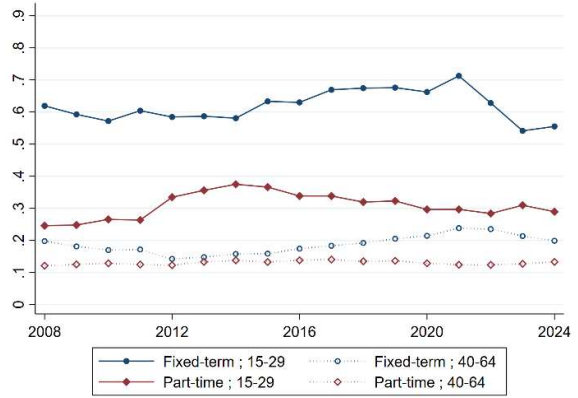
d) 40-64

Appendice 9: Proporzione di lavoratori per condizione contrattuale nel settore pubblico (fonte: EU-LFS)

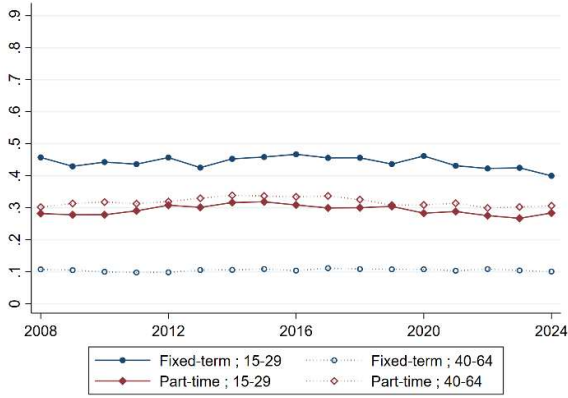
- *Donne*



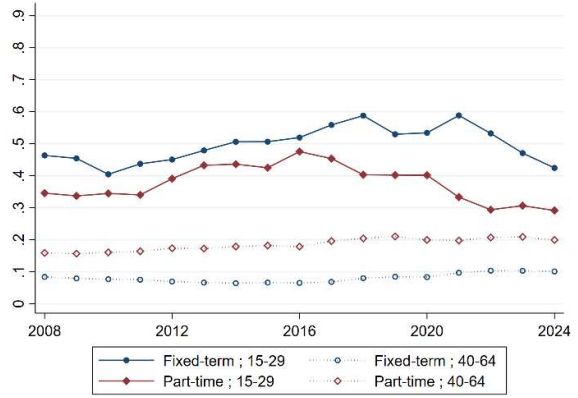
a) Germania



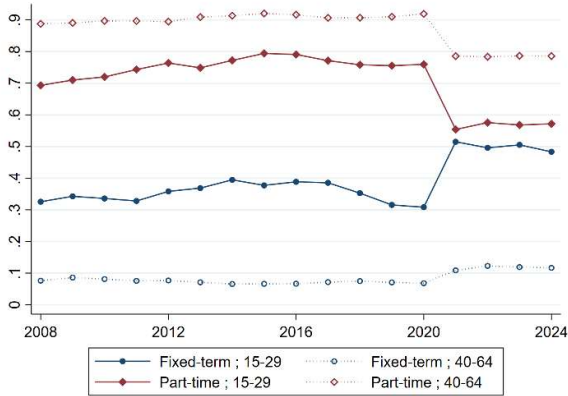
b) Spagna



c) Francia

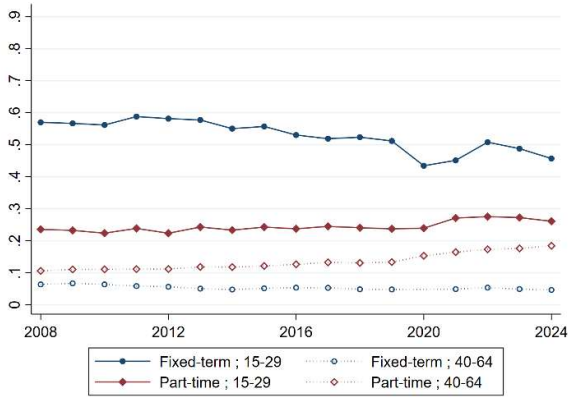


d) Italia

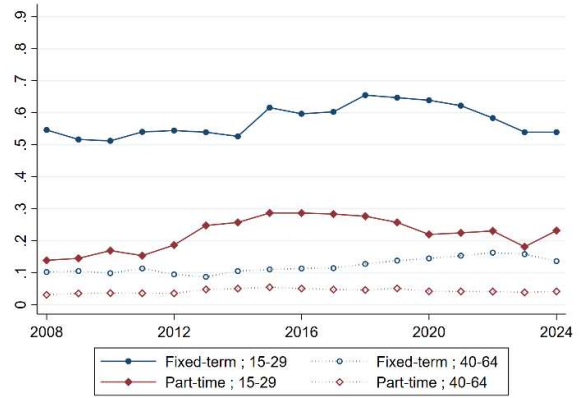


e) Paesi Bassi

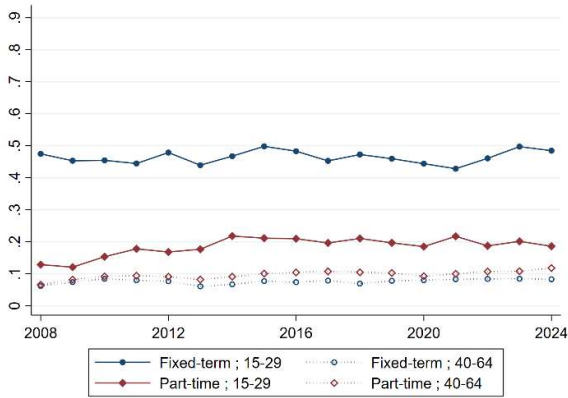
- *Uomini*



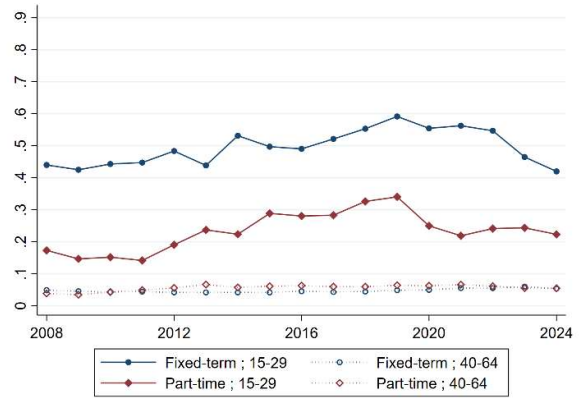
f) Germania



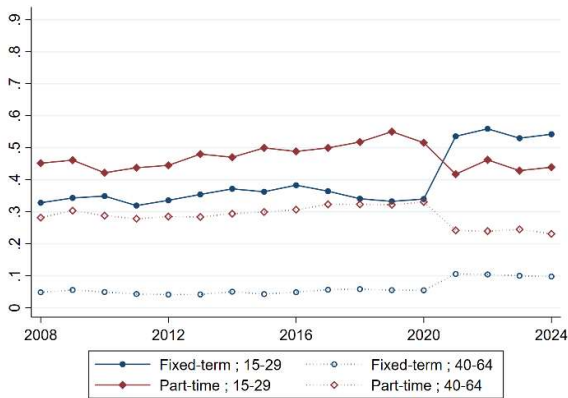
g) Spagna



h) Francia

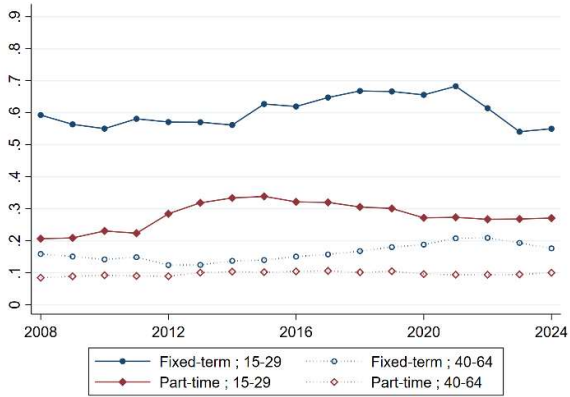


i) Italia

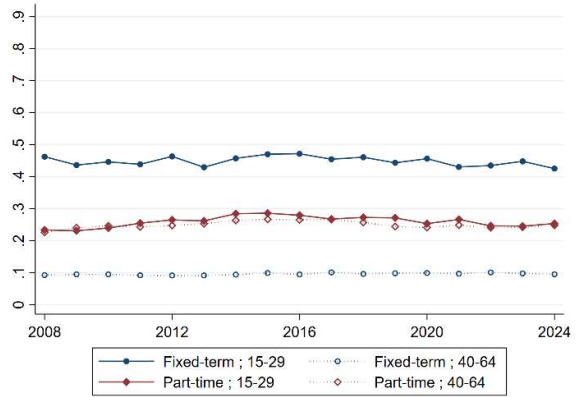


j) Paesi Bassi

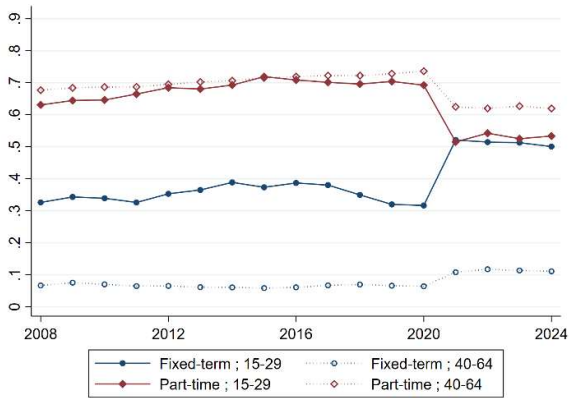
- **Popolazione**



k) Spagna

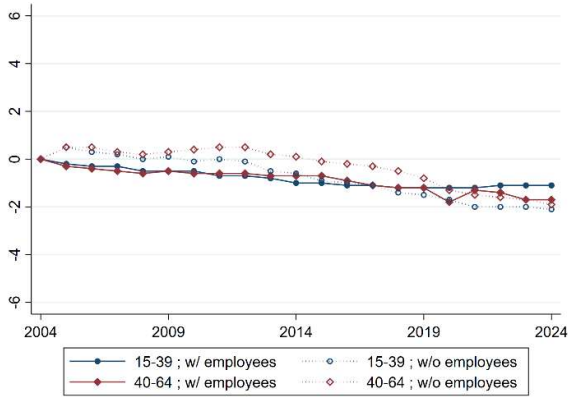


l) Francia

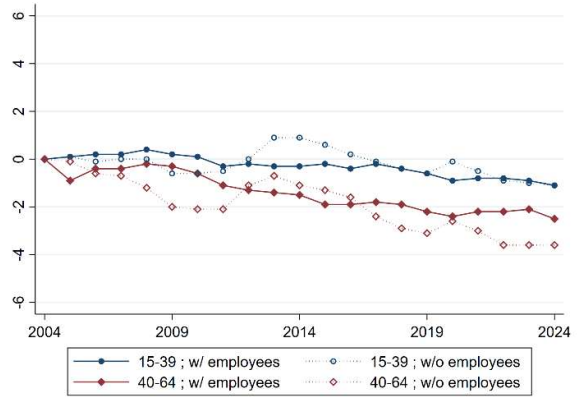


m) Paesi bassi

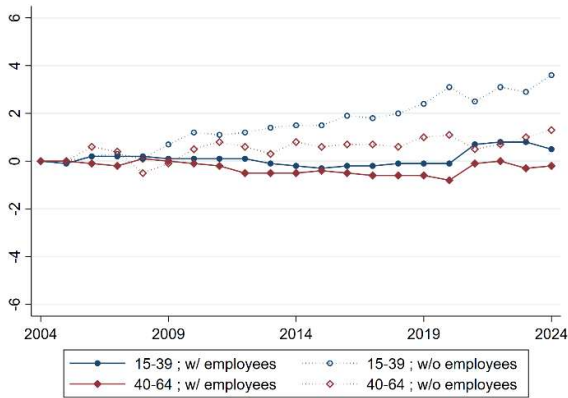
Appendice 10: Proporzioe dei lavoratori autonomi sul totale degli occupati (fonte: EU-LFS)



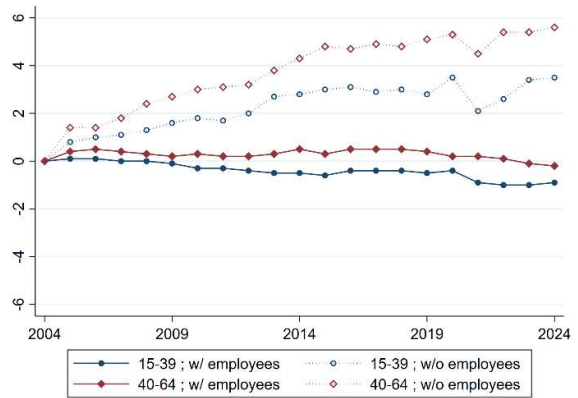
a) Germania



b) Spagna

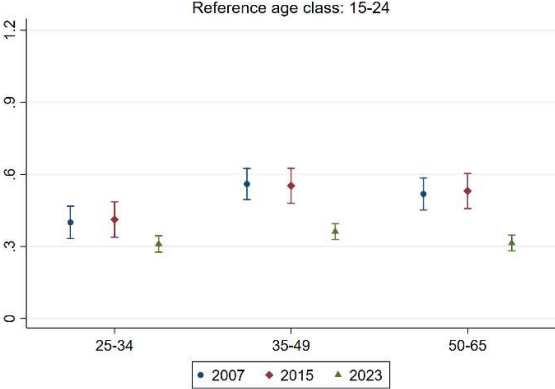


c) Francia

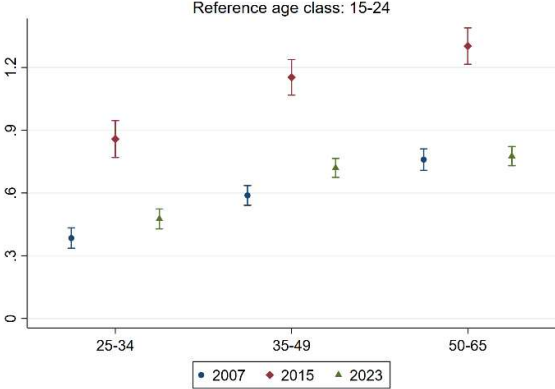


d) Paesi Bassi

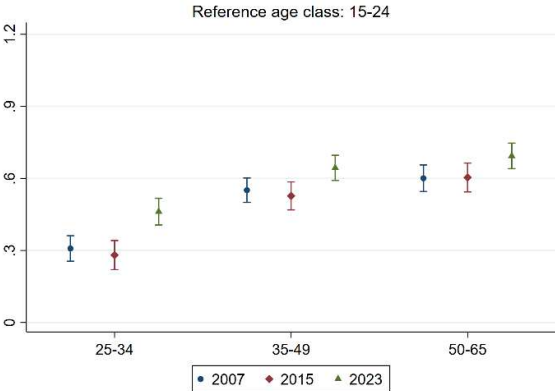
Appendice 11: Divario retributivo per fasce di età (fonte: EU-SILC)



a) Germania



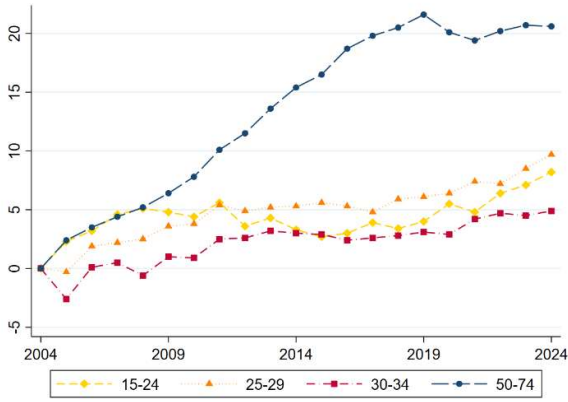
b) Spagna



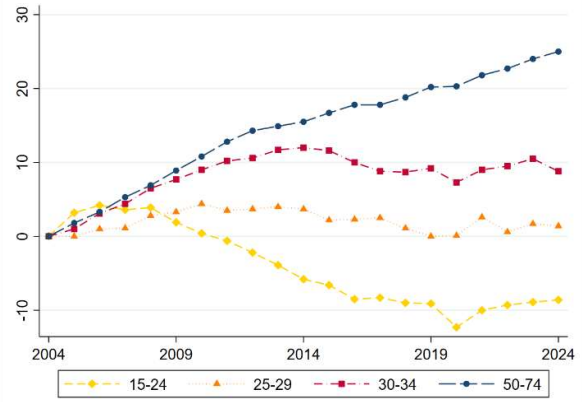
c) Francia

Appendice 12: Tasso di partecipazione per fascia di età (fonte: EU-LFS)

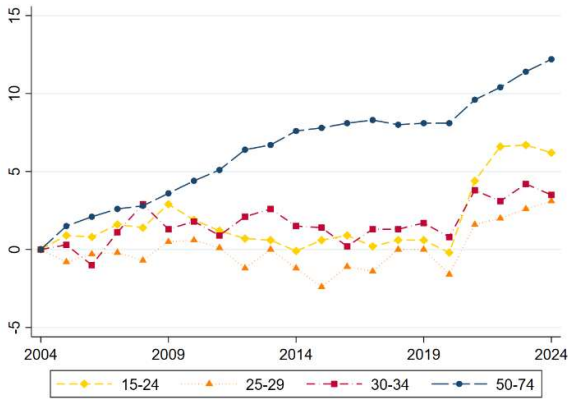
- *Donne*



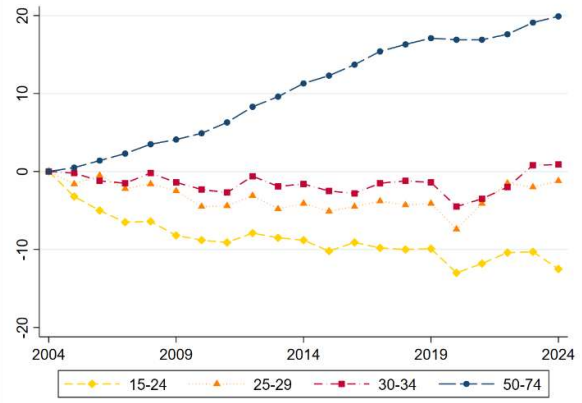
a) Germania



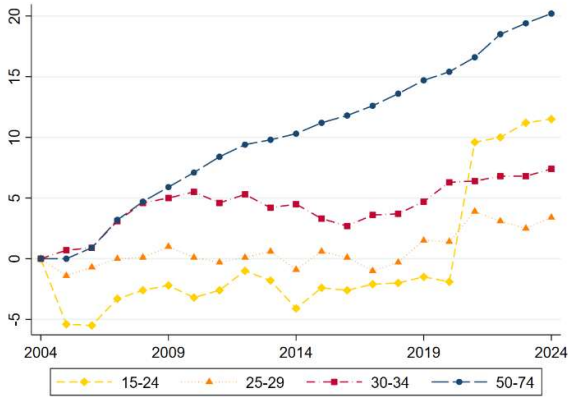
b) Spagna



c) Francia

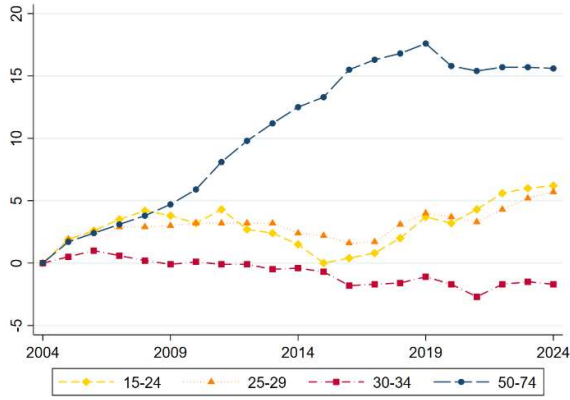


d) Italia

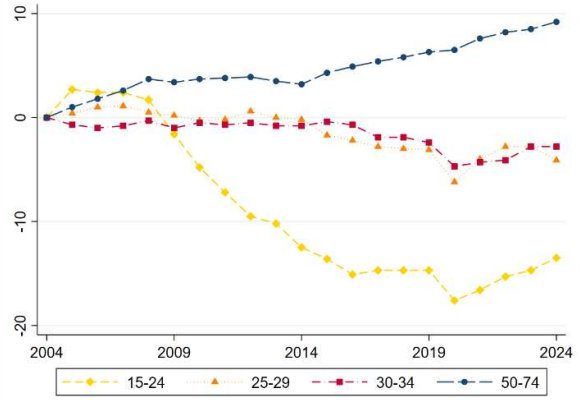


e) Paesi Bassi

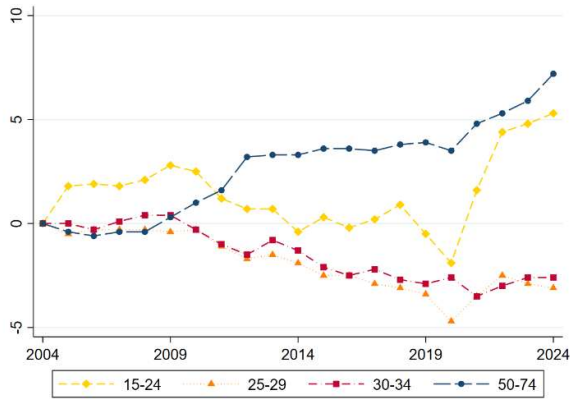
- *Uomini*



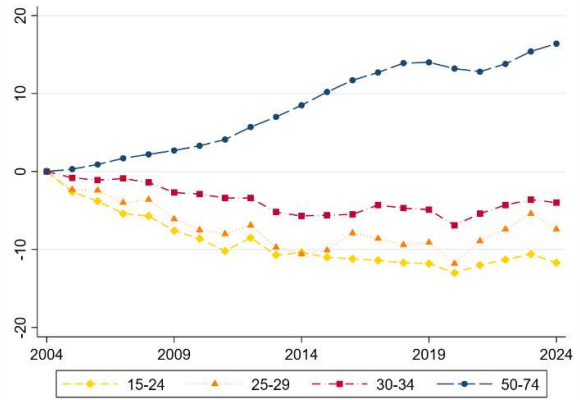
f) Germania



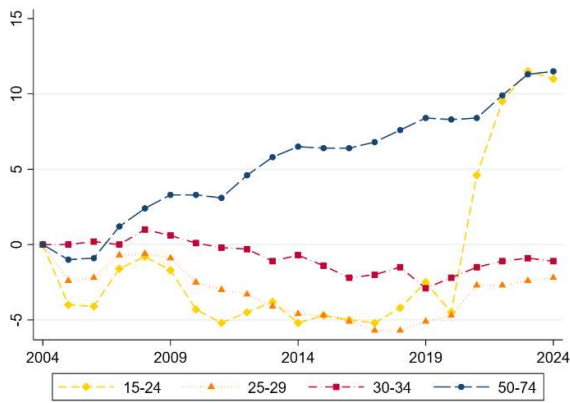
g) Spagna



h) Francia

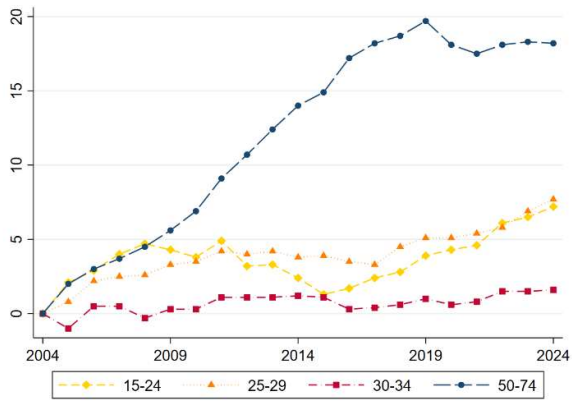


i) Italia

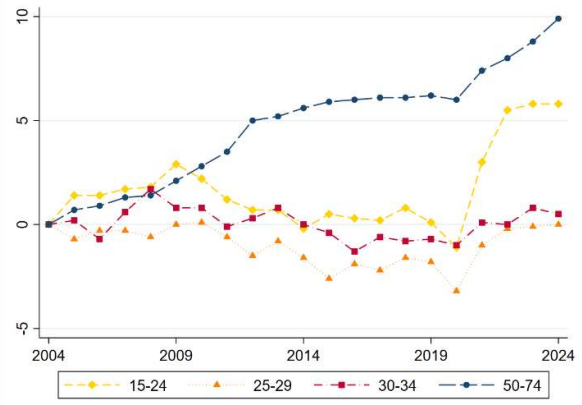


j) Paesi Bassi

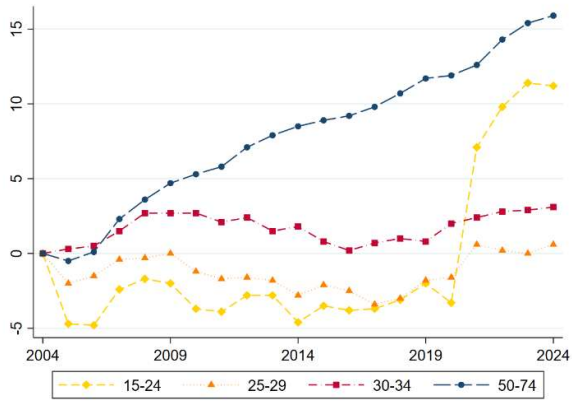
- **Popolazione**



k) Germania



l) Francia



m) Paesi Bassi