

Osservatorio GenerationShip 2025

LAVORO GIOVANILE: ASPETTATIVE VS REALTÀ

Lavoro instabile, redditi bassi e disuguaglianze di genere e territorio: cresce l'occupazione, ma non la qualità. Un terzo dei giovani è precario, uno su quattro non è economicamente autosufficiente e il 56% delle giovani donne guadagna meno di 1.500 euro (vs. il 35% dei maschi)

Il lavoro continua a essere un tema centrale nella vita dei giovani italiani, ma viene vissuto e interpretato secondo priorità diverse rispetto al passato. È quanto emerge dal **focus "giovani e lavoro"** dell'**Osservatorio GenerationShip 2025** di **Changes Unipol**, a cura di **Kkienn Connecting People and Companies**, che analizza condizioni lavorative, aspettative e criticità delle nuove generazioni tra i 23 e i 35 anni, in un contesto di occupazione complessivamente in crescita, ma ancora privo di una vera svolta qualitativa.

Tra il 2023 e il 2025 l'occupazione è cresciuta, mentre il PIL italiano è rimasto quasi fermo. Il divario si spiega con una crescita del lavoro, in particolare quello giovanile, a bassa produttività: i nuovi posti si concentrano in settori quali servizi, turismo, trasporti e edilizia e sono spesso caratterizzati da contratti part-time o temporanei. Aumentano gli occupati, ma la produzione e la crescita economica non crescono in modo proporzionale.

Il quadro generale è ambivalente: da un lato un mercato del lavoro che, anche grazie alla crescita dell'occupazione registrata negli ultimi anni, ha migliorato parzialmente il clima di fiducia e il benessere percepito. Dall'altro precarietà, basse retribuzioni e forti disuguaglianze di genere. In questo scenario i giovani appaiono meno rassegnati rispetto al passato, più consapevoli, pronti a cambiare quando le aspettative non vengono soddisfatte e alla ricerca di lavori che offrano qualità, sicurezza e prospettive reali.

Milano, 20 gennaio 2026

Lo scenario del lavoro per i giovani

Negli ultimi anni l'occupazione in Italia ha raggiunto il suo massimo storico, ma questo aumento non si è tradotto in un analogo incremento della produttività e dei redditi. La precarietà, per gli under 35, resta il tratto distintivo. Il 34% dei giovani lavoratori dipendenti ha un contratto non standard, una quota significativamente superiore a quella degli adulti (15%). Fra le giovani lavoratrici dipendenti i contratti atipici rappresentano oltre il 40% del totale, fra i coetanei maschi solo il 28%. La fragilità contrattuale si riflette sui redditi: il 44% dei giovani percepisce meno di 1.500 euro netti al mese e solo il 27% supera la soglia dei 2.000 euro. Nel complesso, un giovane su quattro non è economicamente autosufficiente e deve contare sul supporto della famiglia.

La situazione è particolarmente critica per le giovani donne. Il 56% guadagna meno di 1.500 euro netti mensili (contro il 35% dei coetanei maschi) e un terzo non riesce a mantenersi senza aiuti esterni. Le ragazze risultano inoltre più spesso impiegate nelle piccole imprese (47% vs 33% degli uomini), un contesto che tende a offrire minori tutele, percorsi di crescita meno strutturati e livelli retributivi più bassi.

Soddisfazione, sicurezza e propensione al cambiamento

Rispetto agli adulti, i giovani risultano meno soddisfatti e sicuri del proprio lavoro e sono più attivi nella ricerca di alternative. Il 46% dei giovani occupati sta cercando attivamente un nuovo impiego, confermando che la ricerca di un lavoro è diventata una condizione permanente e non più una fase circoscritta all'ingresso nel mercato. Tra gli adulti la quota scende al 36%, a conferma di una diversa relazione con la stabilità lavorativa.

Le giovani donne sono in media meno soddisfatte e cambiano lavoro più spesso. I giovani uomini, invece, sono più propensi a valutare opportunità di mobilità all'estero (47%). Nel complesso, tuttavia, è diminuita la quota di giovani che prende in considerazione l'idea di trasferirsi (dal 58% del 2023 al 41% del 2025), a dimostrazione del fatto che l'emigrazione giovanile non è causata dalla mancanza di occupazione "tout court", quanto piuttosto di un lavoro percepito come interessante, qualificato e retribuito in modo adeguato.

La ricerca del lavoro e i canali utilizzati

Dopo gli studi, cambiare lavoro è un'esperienza comune. Pur avendo un'anzianità lavorativa inferiore, la quota di giovani (61%) che ha già cambiato almeno una volta impiego è pari a quella degli adulti (62%).

Per la ricerca di lavoro oggi i giovani consultano molto di più gli annunci online (52%), i social (33%) e le app (21%). Crescono il passaparola (32%) e i contatti da parte delle agenzie del lavoro e specialisti di recruiting (24%). L'online diventa il canale dominante (da 35% a 73%), mentre arretra l'offline (da 77% a 70%).

La fiducia di trovare un lavoro all'altezza delle attese

I giovani sono abbastanza fiduciosi di trovare un lavoro coerente con le proprie aspettative. Il 49% esprime una valutazione positiva, ma il dato nasconde forti differenze di genere: la fiducia riguarda il 59% dei giovani uomini, mentre scende al 38% tra le giovani donne. Intorno ai trent'anni la fiducia femminile crolla, per poi risalire negli anni successivi. Penalizzati risultano anche i giovani che vivono nei piccoli centri, mentre il Sud mostra livelli di fiducia in linea con le altre aree del Paese.

I problemi dei giovani nel mercato del lavoro

La fiducia dei giovani nel mercato del lavoro è limitata: solo il 45% dichiara di riporvi una fiducia medio-alta. Le basse retribuzioni sono indicate come il problema più grave dal 60% del campione, ma non

l'unico. I giovani denunciano anche precarietà e incertezza (46%), poca meritocrazia (41%), cultura manageriale arretrata (23%) e difficoltà di relazione e la competizione con i colleghi adulti (16%).

L'immagine dei giovani nel mercato del lavoro

I giovani si percepiscono come più attrezzati sul piano tecnologico (61%), più innovativi (58%) e più adattabili (50%), mentre riconoscono agli adulti maggiore solidità (35%), esperienza (32%) e resilienza (41%). Anche gli adulti condividono in larga misura questa rappresentazione, segno di una consapevolezza diffusa dei punti di forza e di debolezza reciproci.

Cosa conta nel lavoro per i giovani

Nel lavoro i giovani hanno ridefinito le priorità. Al primo posto non c'è più la carriera, ma il benessere complessivo: equilibrio tra vita e lavoro, salute e qualità della vita sono considerati molto importanti da oltre l'80% dei giovani. Segue l'autorealizzazione (70-80%), mentre ambizione e competizione risultano meno centrali.

Le aspettative dei giovani rispetto al lavoro

Le aspettative si concentrano su pochi elementi chiave: una retribuzione adeguata, l'equilibrio tra vita privata e lavoro, un ambiente positivo e la stabilità e sicurezza del posto. La retribuzione netta ritenuta adeguata dai giovani si colloca intorno ai 2.000 euro al mese.

Per l'equilibrio tra vita e lavoro la priorità non è lo smart working, ma il diritto al tempo libero: orari flessibili (56%), weekend e festivi liberi (48%) e limiti al lavoro fuori orario (42%). Il 34% dei giovani è disposto a rinunciare alla carriera e il 27% a uno stipendio elevato pur di migliorare l'equilibrio complessivo.

Un ambiente di lavoro ideale è collaborativo, sereno e intergenerazionale e la stabilità non coincide più con il solo contratto a tempo indeterminato: i giovani chiedono garanzie anche in caso di crisi.

Soddisfazione e cambiamento

Nel complesso la maggioranza dei giovani è moderatamente soddisfatta delle diverse caratteristiche del lavoro attuale: il 66% esprime giudizi positivi su sicurezza, equilibrio vita-lavoro (63%) e ambiente (63%). Le principali criticità riguardano invece la retribuzione, giudicata insufficiente, lo sviluppo delle competenze e le opportunità di crescita professionale.

Quando si valuta un cambio di lavoro, la priorità va alla retribuzione (54%) e all'equilibrio vita-lavoro (40%), seguite dalle opportunità di crescita (33%) e dalla qualità dell'ambiente (32%). Gli stessi fattori guidano anche la fidelizzazione: per convincere un giovane a restare, la leva decisiva resta il riconoscimento economico. Data la loro posizione di partenza, una retribuzione adeguata è un fattore decisivo ancor più importante per le giovani donne.

Vittorio Verdone, Chief Human Resources & Internal Communication Officer del Gruppo Unipol ha commentato: *"Il focus sul lavoro restituisce l'immagine di una generazione tutt'altro che disimpegnata, ma estremamente esigente. I giovani non cercano scorciatoie, bensì condizioni eque: una retribuzione adeguata, sicurezza, rispetto del tempo personale e opportunità di crescita reali. Il lavoro resta centrale, ma deve essere sostenibile e di qualità. Si percepisce anche la ricerca di aziende che esprimano valori in cui potersi riconoscere. Se queste condizioni non ci sono, il cambiamento diventa una scelta razionale, non una fuga. Comprendere queste aspettative è oggi fondamentale per qualsiasi organizzazione che voglia attrarre e trattenere giovani talenti".*

Osservatorio GenerationShip

GenerationShip è l'Osservatorio del Gruppo Unipol sulle nuove generazioni, un monitoraggio socioculturale avviato nel 2022 e giunto alla sua quarta edizione. L'indagine "giovani, risparmio e previdenza" si basa su una ricerca quali-quantitativa condotta da Kkienn Connecting People and Companies su un campione lordo di 1.526 italiani, dai 16 ai 74 anni. Il campione netto della sezione risparmio e previdenza comprende un gruppo di lavoratori di età compresa tra i 23 e i 54 anni (541) e un campione di controllo di adulti tra i 36 e i 54 anni che lavorano (280). Il campione netto della sezione educazione finanziaria è pari a 1.121 partecipanti di età compresa tra i 16 e i 74 anni.

Per approfondimenti: [Osservatorio GenerationShip 2025 focus "giovani e lavoro"](#)

Gruppo Unipol

È uno dei principali gruppi assicurativi in Europa e leader in Italia nei rami Danni (in particolare nei settori Auto e Salute), con una raccolta complessiva pari a 15,6 miliardi di euro, di cui 9,2 miliardi nei Rami Danni e 6,4 miliardi nei Rami Vita (dati 2024). Adotta una strategia di offerta integrata e copre l'intera gamma dei prodotti assicurativi, operando principalmente attraverso la capogruppo Unipol Assicurazioni, UniSalute (leader nella assicurazione sanitaria in Italia), Linear (assicurazione auto diretta), Arca Vita ed Arca Assicurazioni (bancassicurazione Vita e Danni, tramite gli sportelli di BPER, Banca Popolare di Sondrio e altre banche), SIAT (assicurazione trasporti), DDOR (compagnia assicuratrice operante in Serbia). È attivo inoltre nei settori immobiliare, alberghiero (UNA Italian Hospitality), medico-sanitario (Santagostino) e vitivinicolo (Tenute del Cerro). Le azioni ordinarie di Unipol Assicurazioni S.p.A. sono quotate alla Borsa Italiana dal 1990 e presenti nel FTSE MIB® e nel MIB® ESG.

Gruppo Unipol

Media Relations
Fernando Vacarini
pressoffice@unipol.it

Lob PR + Content

Federica Marotti
T. +39 347 9173492
fmarotti@lobcom.it

Carlotta Mattioni
T. +39 333 2088756
cmattioni@lobcom.it