



I R E F

ISTITUTO DI RICERCHE EDUCATIVE E FORMATIVE

UN LAVORO DIVERSO

Le traiettorie divergenti dei giovani
italiani nella crisi occupazionale



PERCHÉ UNA RICERCA SULLA PERCEZIONE DELLE GIOVANI GENERAZIONI SUL LAVORO?

Le **ACLI** vogliono riportare l'attenzione sulla
QUALITÀ DEL LAVORO

Oggi, per i/le giovani quali sono le dimensioni
del lavoro più **desiderate, attivanti, significative?**
Quali le più distanti dalle loro aspettative?



LA RICERCA IN BREVE

- **Finalità:** offrire una base conoscitiva aggiornata delle opinioni dei giovani rispetto al lavoro e come il loro punto di vista possa rafforzare la democrazia.
- **Committenza:** Acli – Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani.
- **Progettazione e analisi:** Iref – Istituto di Ricerche Educative e Formative.
- **Rilevazione:** Demetra (Giugno – Luglio 2026)



NOTA METODOLOGICA

Un'indagine su un campione rappresentativo di giovani lavoratrici e lavoratori italiani

- **Popolazione di riferimento:** persone di 18-34 anni attive nel mercato del lavoro al momento dell'intervista
- **Numerosità campionaria:** 1.525 rispondenti (761 M, 754 F).
- **Variabili di controllo:** genere, area territoriale (Centro-Nord-Sud e Isole), titolo di studio e tipo di contratto.



#01 COSA CERCANO I GIOVANI NEL LAVORO

Autonomia e flessibilità prima di tutto: un profilo di valori condiviso, indifferente al genere.

54,9%

considera molto importanti flessibilità e autonomia nella gestione del tempo

48,8%

è molto soddisfatto/a della possibilità di crescita personale sul lavoro

43,6%

sente di lavorare in coerenza con i propri valori personali

36,6%

sente di fare qualcosa di utile per altre persone o per la società

Ciò che i giovani apprezzano di più è l'autonomia e la libertà di gestione del tempo; il prestigio chiude la classifica.

Base di calcolo: totale rispondenti = 1.525.



#02 SULLA STESSA BARCA: PRECARIETÀ SOSTANTIVO MASCHILE E FEMMINILE

L'insicurezza del lavoro, un tempo prevalentemente femminile, oggi riguarda l'intera generazione giovanile.

Dimensione	Uomini	Donne
Reperibilità fuori orario, mail sera/weekend (spesso/sempre)	24,4	24,9
Probabilità di reperibilità alta (modello statistico aggiustato*)	28,0	28,0

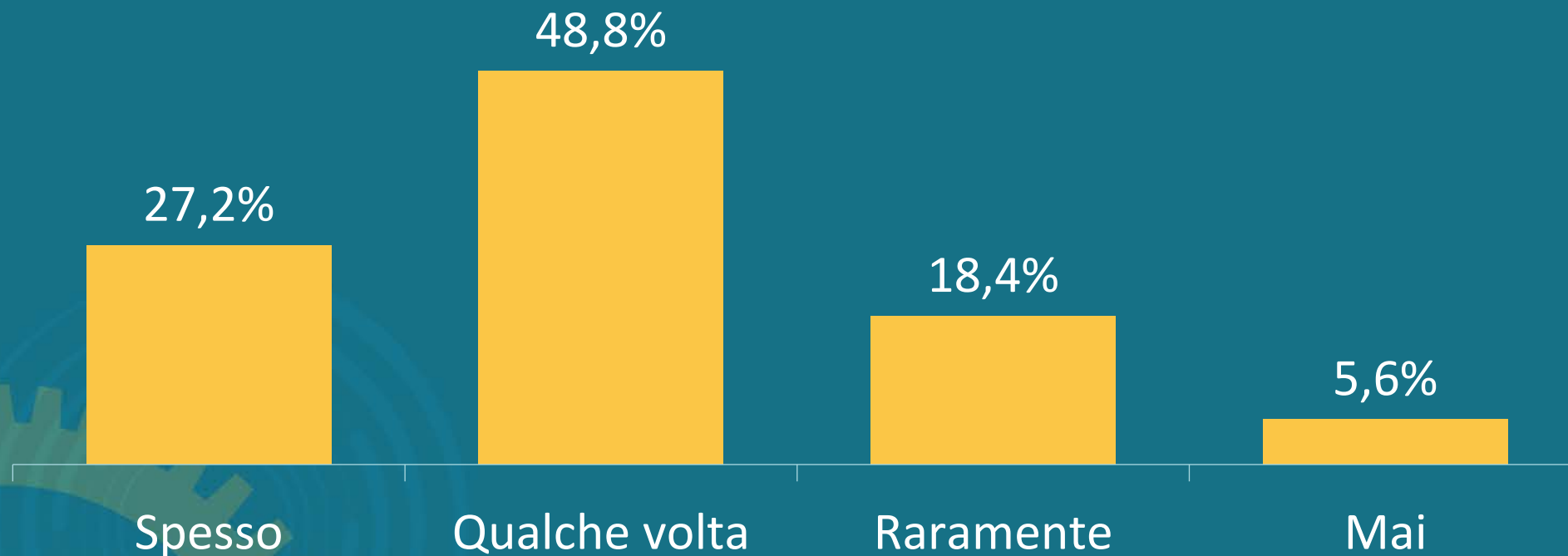
*Su reperibilità e pluriattività donne e uomini sono indistinguibili. * Al netto di contratto e carico orario, la probabilità di reperibilità alta non dipende dal genere: contano la forma contrattuale e le ore lavorate, non l'essere uomo o donna.*

Base di calcolo: Uomini = 761; Donne = 754.



#03 PIÙ LAVORO, STESSI SOLDI

Quanto spesso ti capita che, a parità di compenso, i tuoi clienti ti chiedano cose in più rispetto agli accordi? (solo Partita IVA con più committenti / freelance)

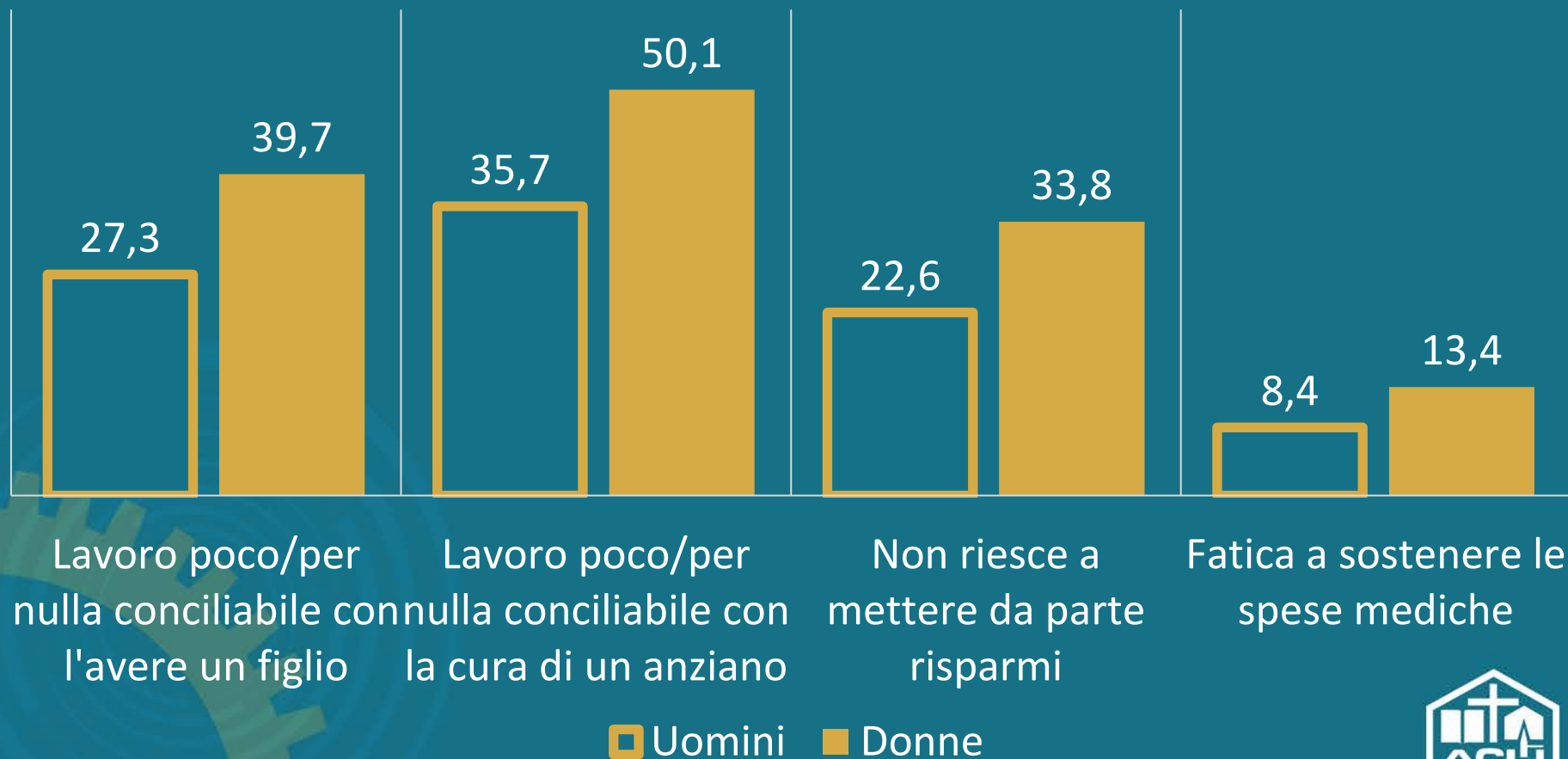


Base di calcolo: lavoratori autonomi/freelance con più committenti.



#04 DOVE IL DIVARIO RESTA: CURA E SICUREZZA ECONOMICA

La convergenza si ferma davanti al carico di cura e alla sicurezza economica.

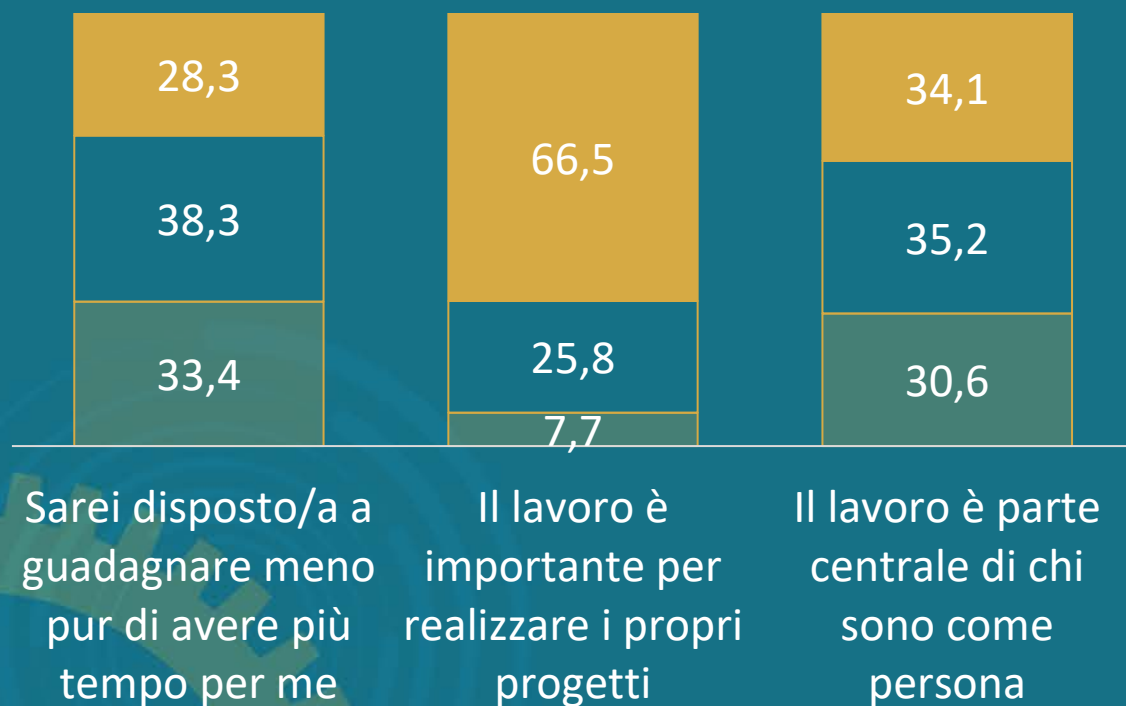


Base di calcolo: Uomini = 761; Donne = 754.



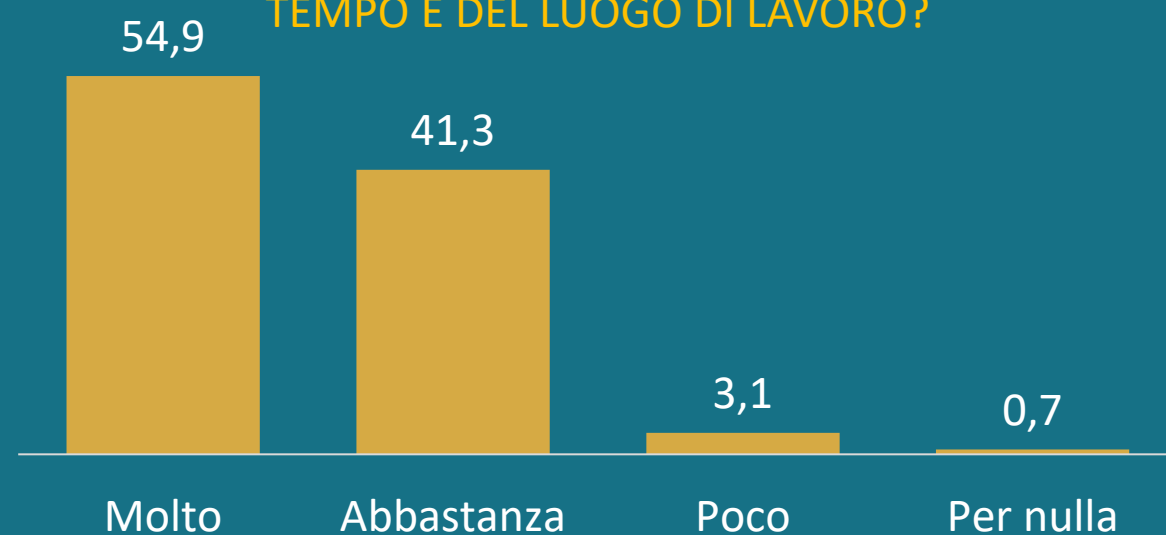
#05 PIÙ TEMPO, PIÙ LIBERTÀ NEL LAVORO

QUANTO SEI D'ACCORDO CON LE SEGUENTI
AFFERMAZIONI?



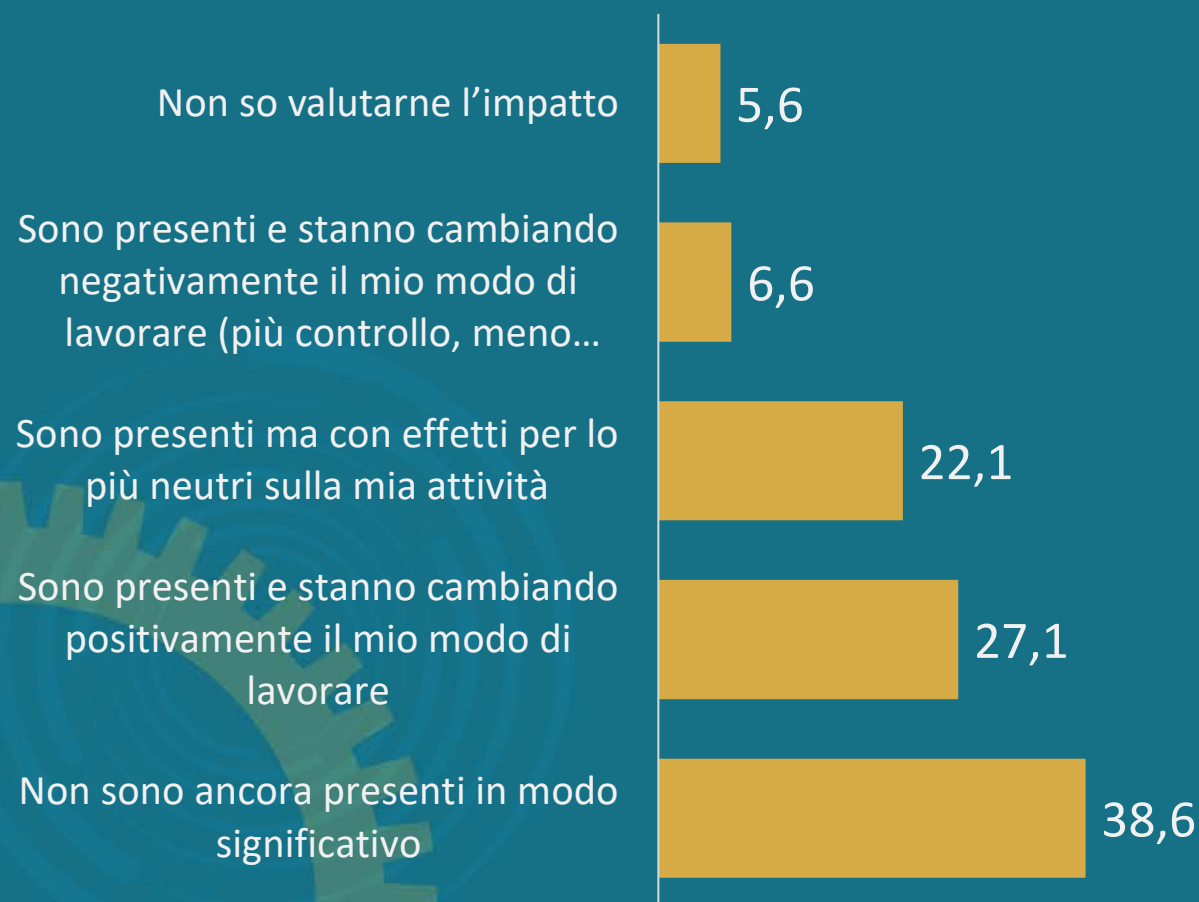
■ In disaccordo ■ Neutri ■ In accordo

QUANTO È IMPORTANTE PER TE AVERE ORARI
FLESSIBILI E AUTONOMIA NELLA GESTIONE DEL
TEMPO E DEL LUOGO DI LAVORO?

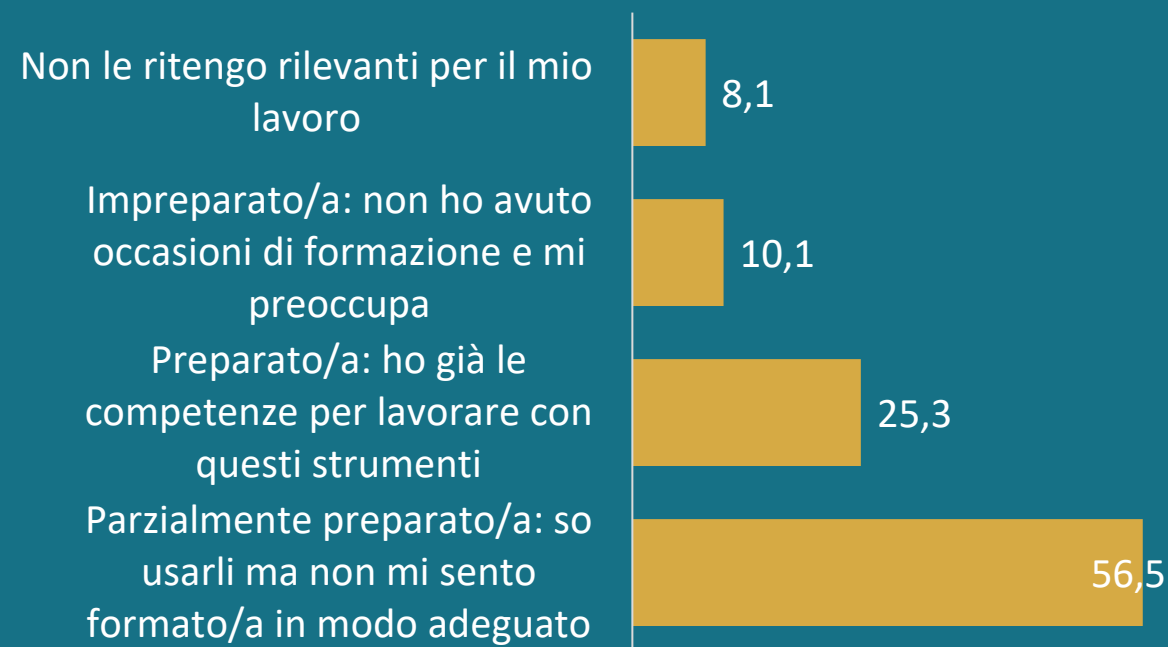


#06 IA: UN CAMBIAMENTO, SENZA PAURA

NEL TUO LAVORO ATTUALE, L'INTELLIGENZA
ARTIFICIALE E LE TECNOLOGIE DIGITALI
AVANZATE...



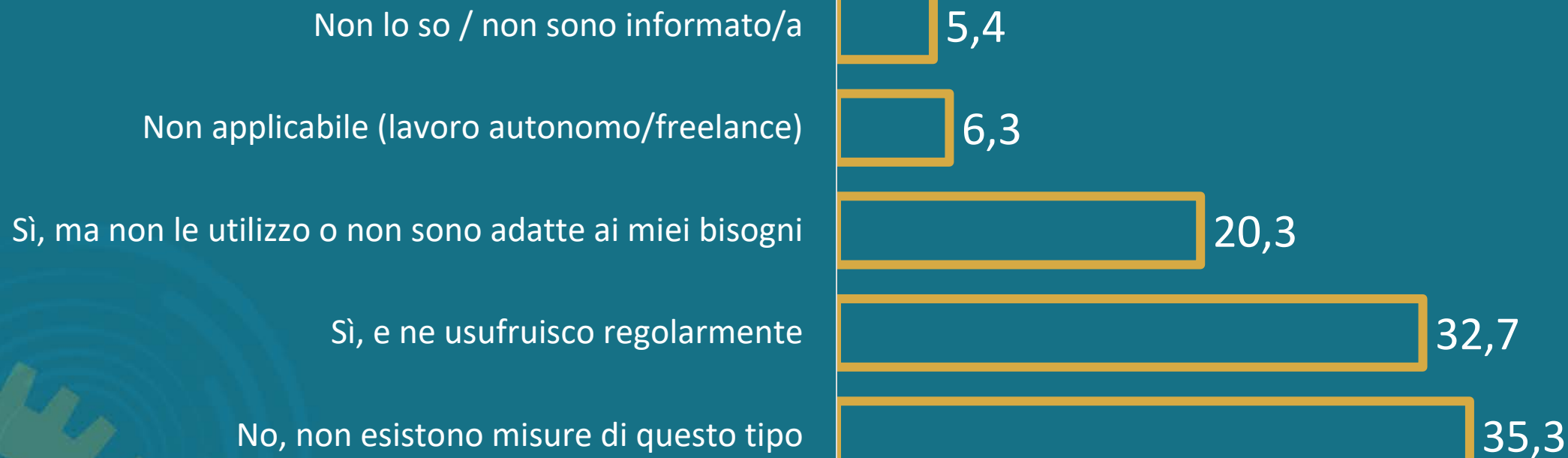
RISPETTO ALL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE E
ALLE NUOVE TECNOLOGIE DIGITALI, COME
TI SENTI?



#07 WELFARE AZIENDALE: UNA RETE ANCORA INCOMPLETA

Un giovane su tre non ha alcuna misura di welfare aziendale a disposizione; un altro su cinque non la trova utile.

Nella tua organizzazione esistono misure di welfare aziendale?



Base di calcolo: totale rispondenti = 1.525.



#08 IL CUORE DEL PROBLEMA: «SENTO DI DARE PIÙ DI QUANTO RICEVO»

Più della metà dei giovani avverte uno scambio ingiusto tra impegno e ricompensa e le donne lo sentono con più forza, soprattutto nel Mezzogiorno.

57,4%

Totale rispondenti

51,9%

Uomini

62,9%

Donne

- o Nel Mezzogiorno, a parità di contratto stabile, il divario tra donne e uomini supera i 15 punti percentuali; al Centro-Nord quasi si annulla.
- o Il divario è già pieno tra i più giovani (18-24 anni): non matura con l'età, è una condizione strutturale fin dall'ingresso nel lavoro.

Base di calcolo: 1.492 rispondenti (esclusi coloro che non sanno valutare lo scambio).



#09 COME I GIOVANI SI PROTEGGONO E SI RIDEFINISCONO

Pratiche quotidiane di autotutela accompagnano un'identità professionale meno totalizzante.

COMPORTAMENTI DI AUTOTUTELA

Comportamento	%
Si pone limiti precisi sugli orari	38,4
Prende pause regolari durante la giornata	36,0
Non risponde a messaggi nel weekend/vacanze	35,0
Disattiva le notifiche fuori dall'orario di lavoro	20,0

Solo il 17% degli intervistati afferma di non attuare almeno uno di questi comportamenti di autotutela.

IDENTITÀ PROFESSIONALE

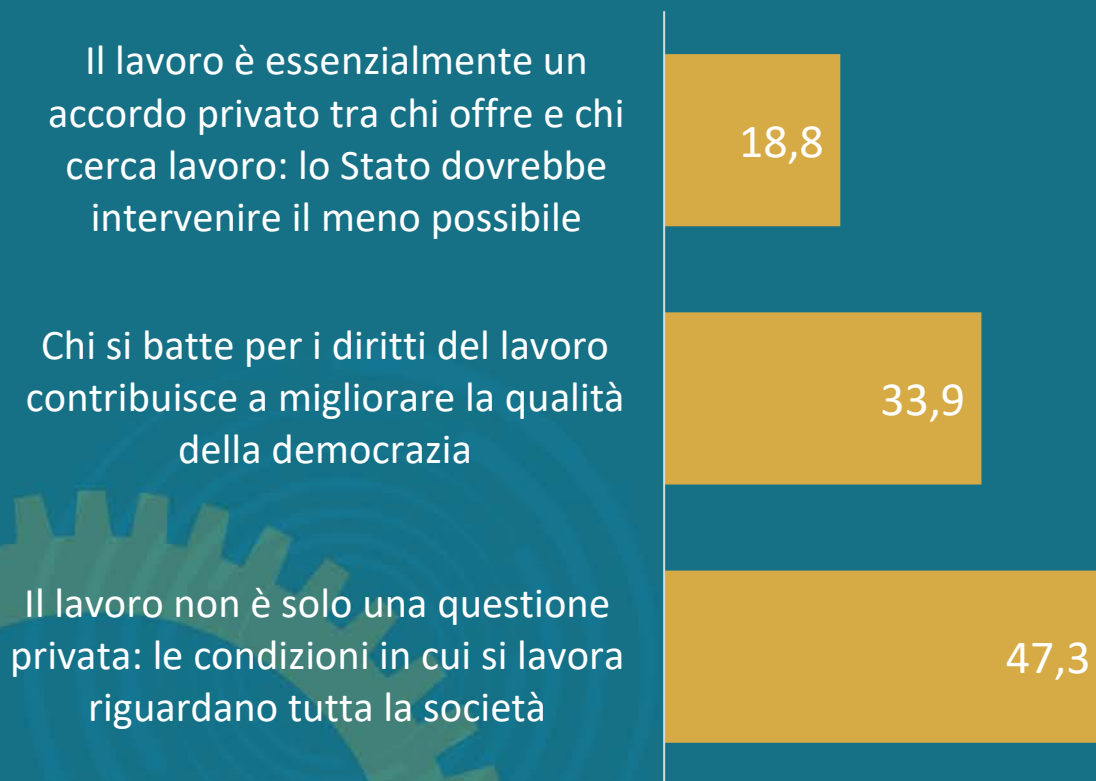
Come ti definiresti professionalmente?	%
Il lavoro è solo una parte di me, non mi definisce	36,5
Mi identifico con le competenze sviluppate	34,2
Mi identifico con la mia professione/ruolo	24,8



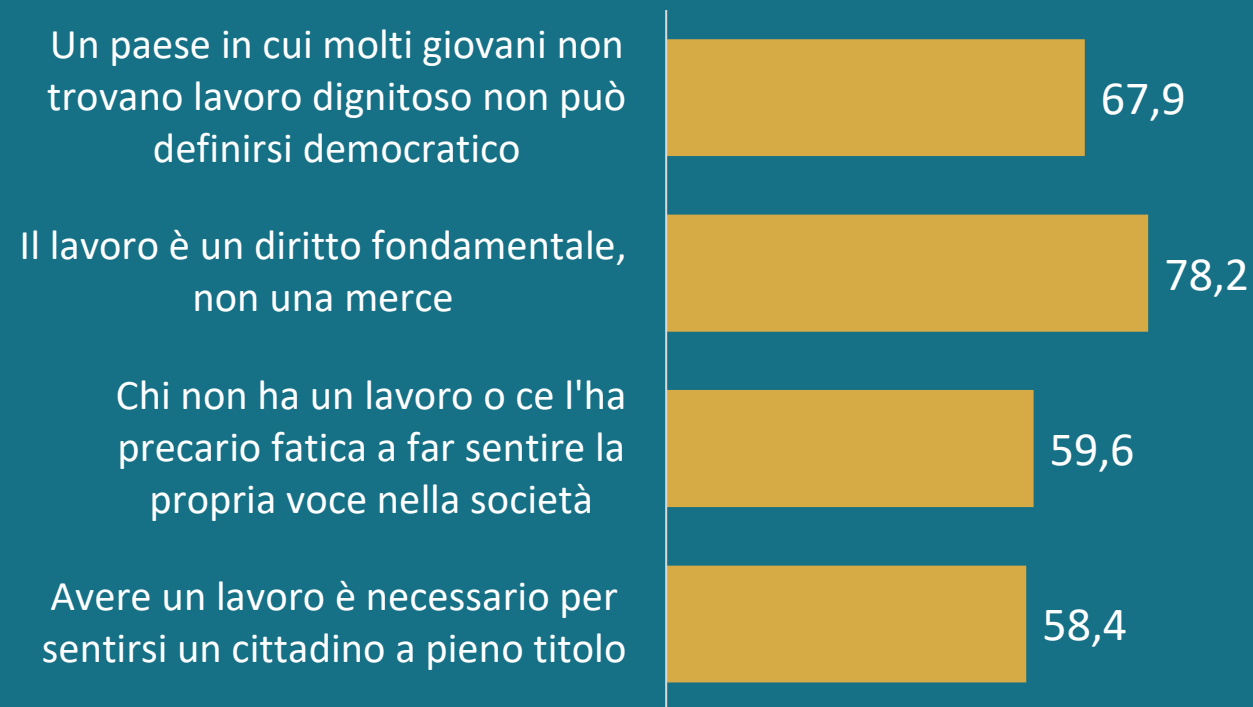
Base di calcolo: totale rispondenti = 1.525.

#10 IL LAVORO È IL MOTORE DELLA DEMOCRAZIA

TRA QUESTE AFFERMAZIONI A QUALE TI SENTI PIÙ VICINO?

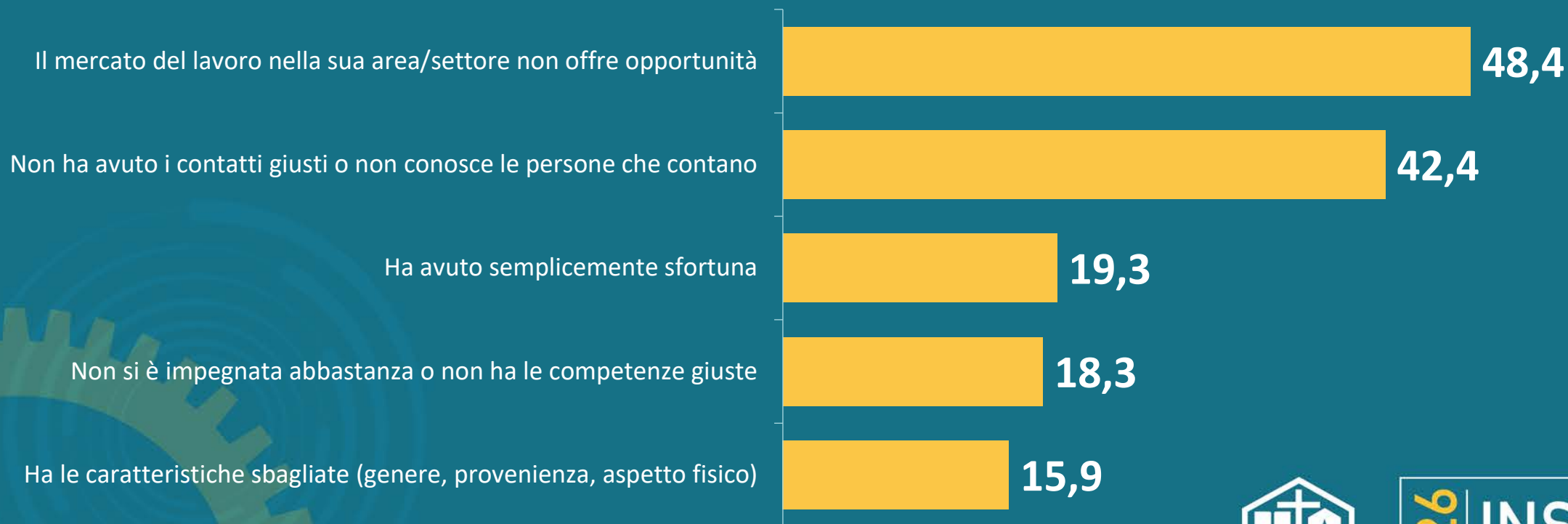


% DI GIOVANI MOLTO E ABBASTANZA D'ACCORDO



#11 NON È COLPA LORO SE I GIOVANI NON TROVANO LAVORO

Se una persona giovane e qualificata non riesce a trovare un buon lavoro, quanto pensi dipenda da ciascuno dei seguenti fattori? (% molto/abbastanza d'accordo)

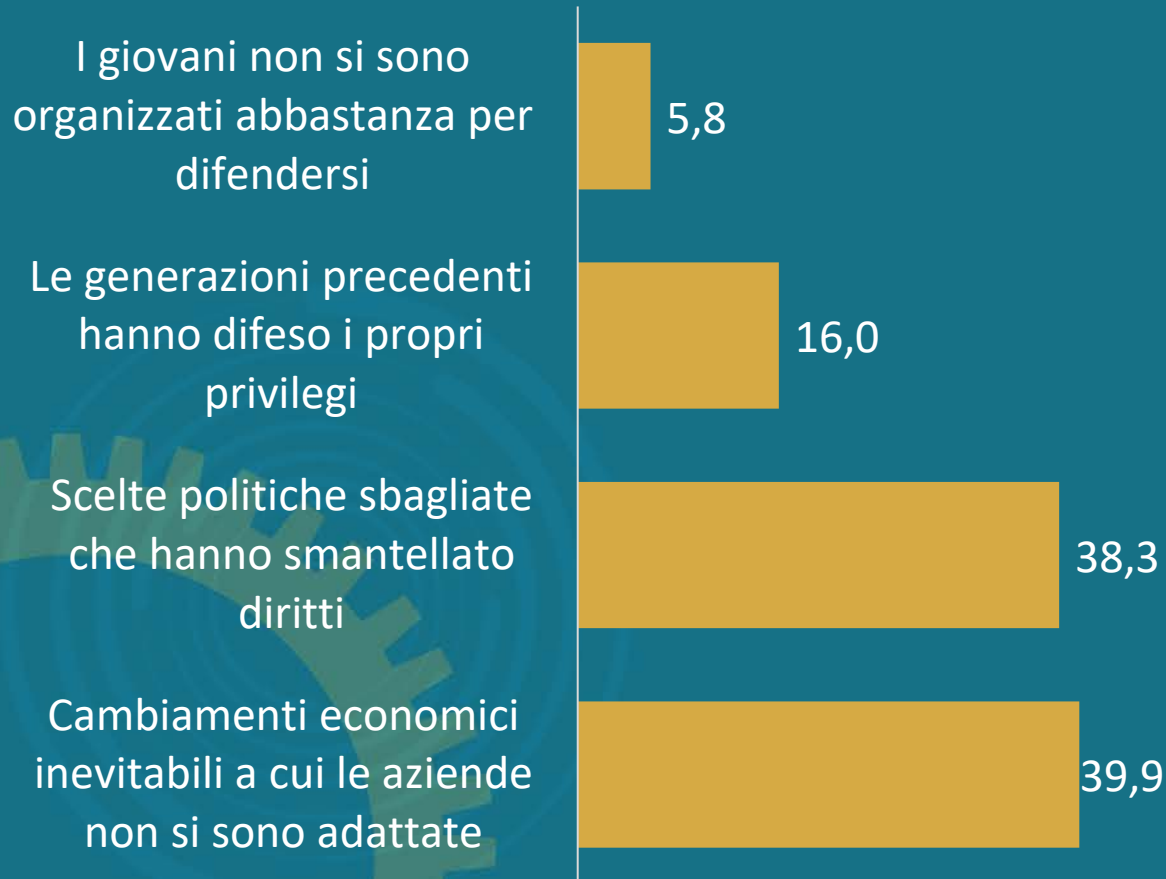


Base di calcolo: totale rispondenti = 1.525.



#12 I DIRITTI DEI LAVORATORI: LE RESPONSABILITÀ DI POLITICA ED ECONOMIA

PERCHÉ OGGI SI LAVORA CON MENO PROTEZIONI E CERTEZZE RISPETTO A VENT'ANNI FA?

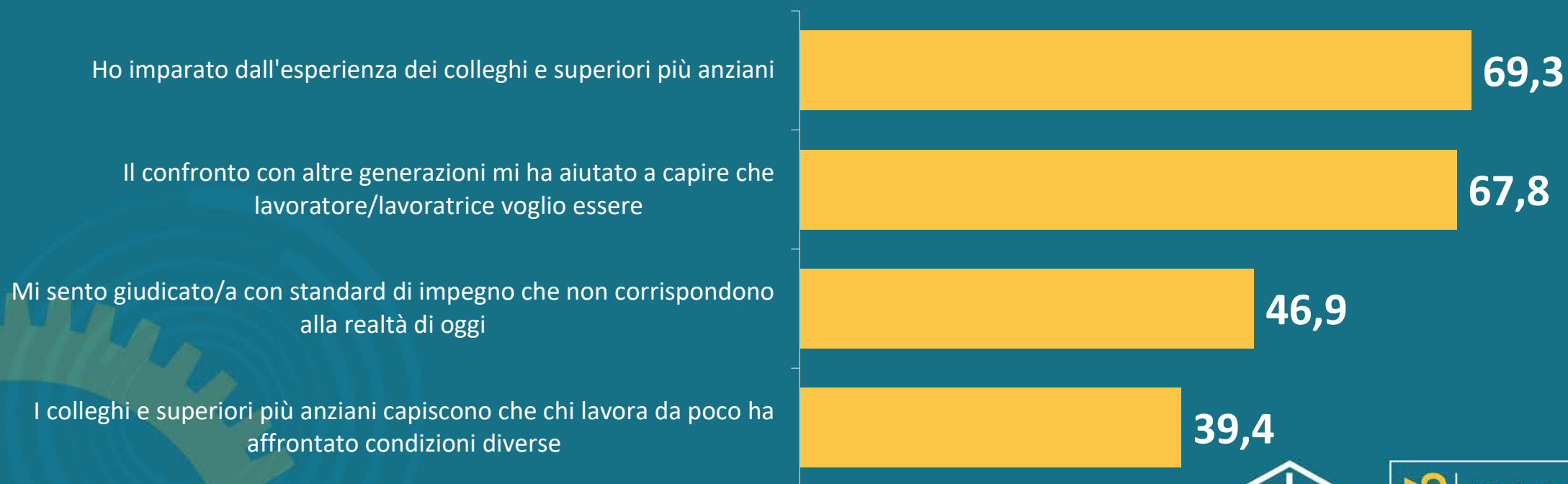


I DIRITTI CONQUISTATI DAI LAVORATORI DEL PASSATO (STABILITÀ, PENSIONI, TUTELE) COME LI CONSIDERI?



#13 GLI ADULTI NON SONO UN AVVERSARIO

Pensando al tuo attuale ambiente di lavoro, quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni sul rapporto con colleghi e superiori di generazioni diverse dalla tua? (% di giovani d'accordo)



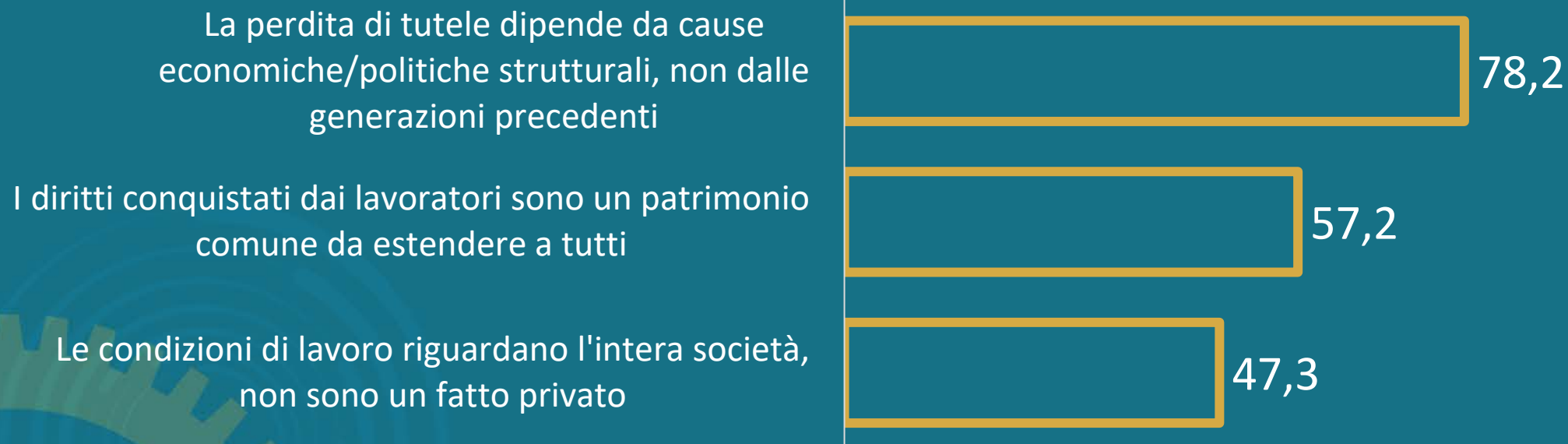
Base di calcolo: totale rispondenti = 1.525.



#14 IL LAVORO COME QUESTIONE PUBBLICA

Per i giovani il lavoro non è un fatto privato: è un pilastro della cittadinanza.

% d'accordo



Base di calcolo: totale rispondenti = 1.525.



#15 UN PATTO TRADITO, NON UNA RESA

- A. I giovani non accettano più il modello «basta che sia un lavoro» chiedono tempo, equità, partecipazione e senso.
- B. Lo scarto tra ciò che il lavoro promette e ciò che restituisce è avvertito con più forza dalle giovani donne.
- C. La critica non si rivolge alle generazioni precedenti ma alle regole del gioco, percepite come inique.
- D. C'è un'aspettativa diffusa di equità non un disincanto rassegnato.

