

**DIVENTARE ADULTI OGGI:
PIÙ COMPLESSITÀ NELLA TRANSIZIONE,
PIÙ OPPORTUNITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO?**

A cura di Ilaria Rocco

Veneto Lavoro - U.O.4 Osservatorio regionale Mercato del Lavoro

Intro

Obiettivo: offrire una fotografia delle modalità di ingresso e partecipazione dei giovani nel mercato del lavoro regionale

- Contestualizzazione dell'evento di **ingresso** nel mondo del lavoro all'interno dei **corsi di vita individuali**
- Panoramica sui principali **cambiamenti** in corso
- Ruolo dei **giovani: leva** fondamentale sempre più **preziosa**
- Descrizione **esordi** nel mercato del lavoro regionale
- **Mappatura** dei **percorsi** occupazionali iniziali

Il lavoro è una tappa...

L'ingresso nel mondo del lavoro è un passaggio fondamentale, ma non è un evento isolato, è parte di un percorso più ampio.



Transizione all'età adulta: processo fatto di diverse **tappe** (*termine degli studi, entrata nel lavoro, uscita da famiglia di origine, ingresso in unione, genitorialità*) tra loro collegate: influenza reciproca.

... in un processo che è cambiato

Negli ultimi decenni questo processo è cambiato profondamente:

- da un modello “**precoce**”, “**contratto**” e “**semplice**”
- ad un modello “**tardivo**”, “**prolungato**” e “**complesso**”

Non più un ordine fisso: tappe possono sovrapporsi, invertirsi e i percorsi diventano molto **più articolati e diversi tra le persone.**

Si trasforma anche l'ingresso nel lavoro

Anche l'ingresso nel mercato del lavoro cambia.

In generale avviene più tardi, anche perché si allungano i percorsi di istruzione.

Ma cambia soprattutto il modo in cui si entra: con percorsi più variabili e meno lineari.

Perché l'ingresso nel mercato del lavoro è cambiato?

Cambiamenti nei percorsi individuali non avvengono in modo isolato, riflettono trasformazioni (globali e di lungo periodo) più profonde che stanno trasformando in modo strutturale il mercato del lavoro.

Mega-trend

***Transizione digitale
e ambientale***

Impatto sul mercato del lavoro

Distruzione di alcune occupazioni e creazione di nuovi lavori

Cambiamento delle competenze necessarie nelle professioni

Ristrutturazione alcuni settori (es. energivori)

Perché l'ingresso nel mercato del lavoro è cambiato?

Mega-trend

Incertezza economica

Transizione demografica

Impatto sul mercato del lavoro

Contesto socio-economico segnato da forti tensioni impone a imprese e lavoratori più flessibilità e capacità di adattamento.

Riduzione quota giovani disponibili
Aumento peso generazioni più mature

Forza lavoro sempre più multigenerazionale, con bisogni e aspettative differenti.

Giovani: leva fondamentale sempre più preziosa

Per governare tali fenomeni, necessario individuare leve strategiche.

I giovani sono una delle principali:

- Da sempre elemento fondamentale del mercato del lavoro (portano **competenze nuove, innovazione e ricambio generazionale**).
- Oggi ruolo diventa ancora più cruciale perché sono **meno numerosi** e quindi **più preziosi**.

Giovani: meno ma più importanti

Alcuni numeri per il Veneto:

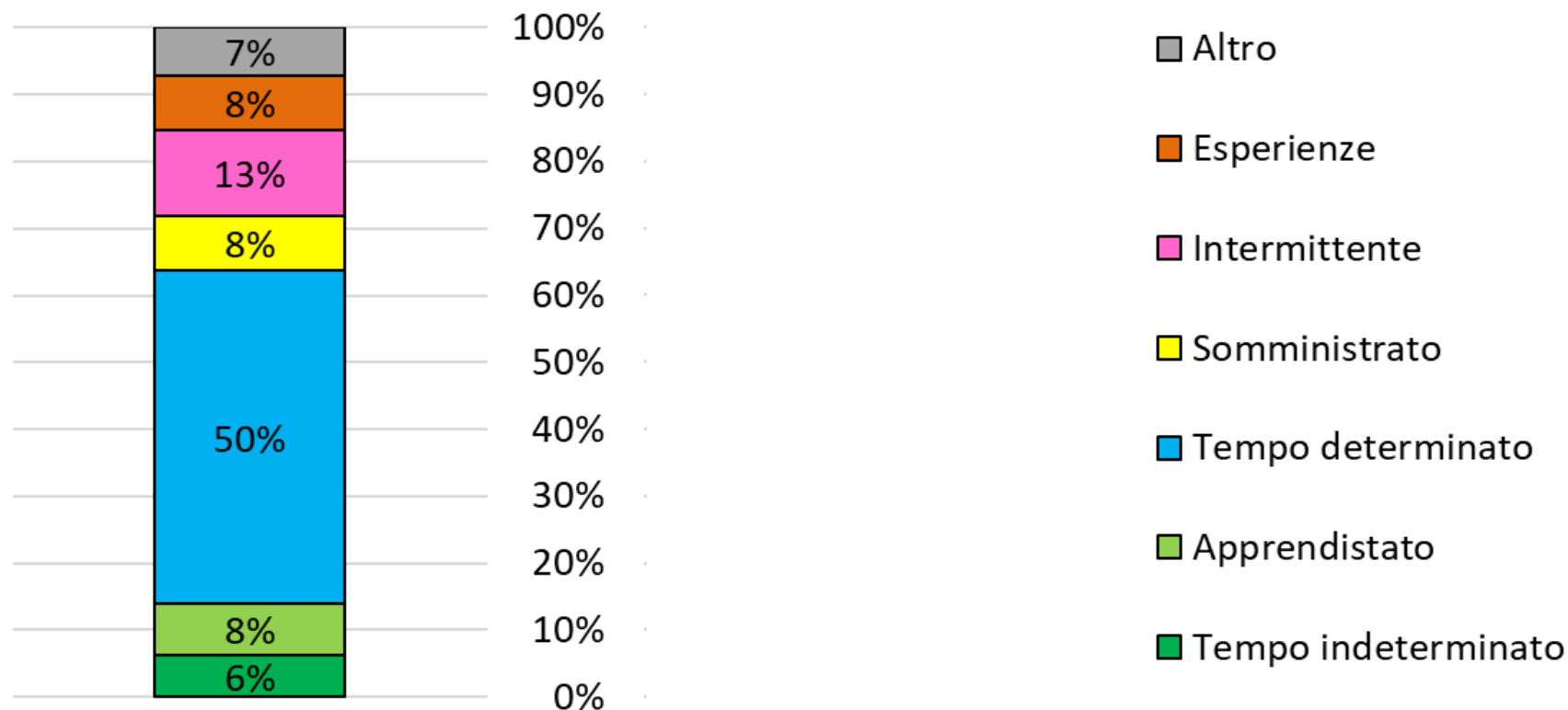
- Giovani tra i 15 e i 34 anni: 20% dei residenti (990mila).
- Di questi oltre la metà è occupata (514mila, 52%); oltre l'80% tra 25-34 anni.
- Periodo 2022-2025: ogni anno fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro circa 100-110mila giovani

Giovani: esordi nel mercato del lavoro regionale

Dati amministrativi
(SILV: Sistema
Informativo lavoro
Veneto)

Nel 2025: 102mila esordi di under 35

- Donne: 39%
- Stranieri: 35%
- Contratto:
 - Settore: 10% Agricoltura, 20% Industria; 70% Servizi (32% *turistici*, 12% *alla persona*)
 - Orario: 29% Part-time



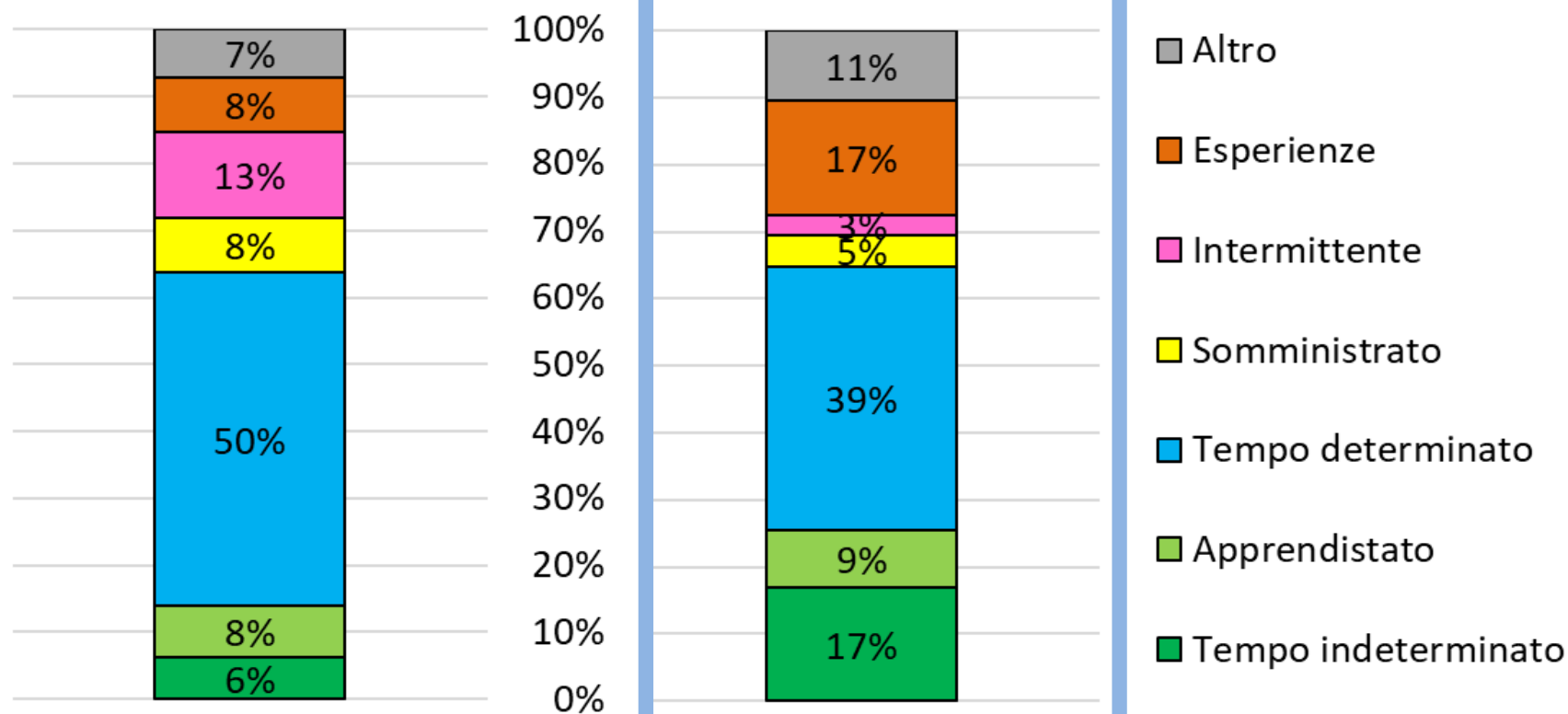
Giovani: esordi di laureati

Nel 2025: 102mila esordi di under 35

- Donne: 39%
- Stranieri: 35%
- Contratto:

di cui: 11mila laureati

- Donne: 60%
- Stranieri: 9%
- Contratto:

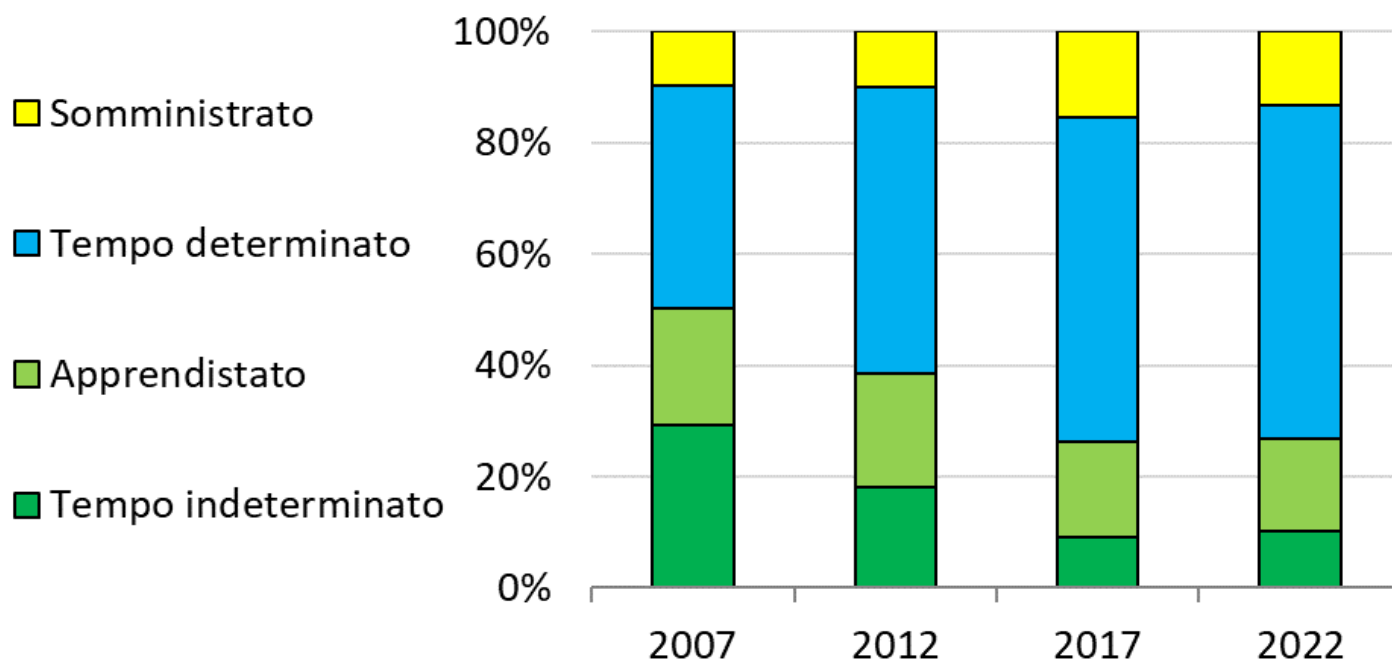


Tirocinio:
Per oltre l'80% segue ricollocazione (spesso nella stessa azienda). Tra i laureati percentuali crescono

I percorsi nel lavoro dipendente

Analisi delle carriere iniziali (primi 36 mesi dall'esordio)

Contratto di esordio



Modalità di esordio più diffusa resta **contratto a termine**.

Non significa precarietà permanente, come mostrerà analisi longitudinale delle carriere.

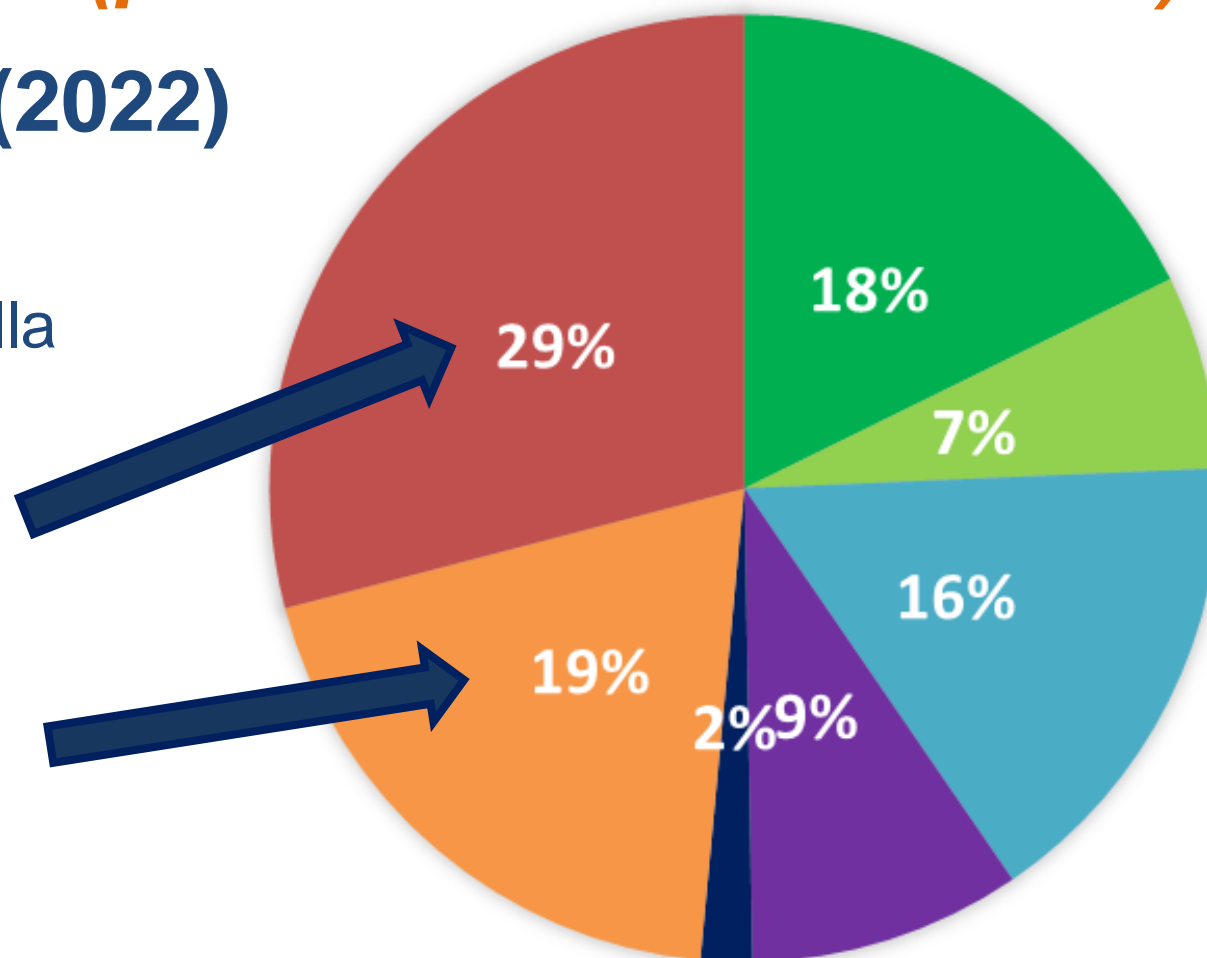
I percorsi nel lavoro dipendente

Analisi delle carriere iniziali (primi 36 mesi dall'esordio)

Eterogeneità dei percorsi (2022)

«Transiti» nel mercato del lavoro regionale: Non più attivi alla fine della finestra di osservazione

- 29% unico rapporto di lavoro (*Meteore*)
- 19% diverse esperienze in più aziende (*In formazione*)



Contrattualizzati per poco tempo (rispettivamente 6 mesi e 1 anno)

I percorsi nel lavoro dipendente

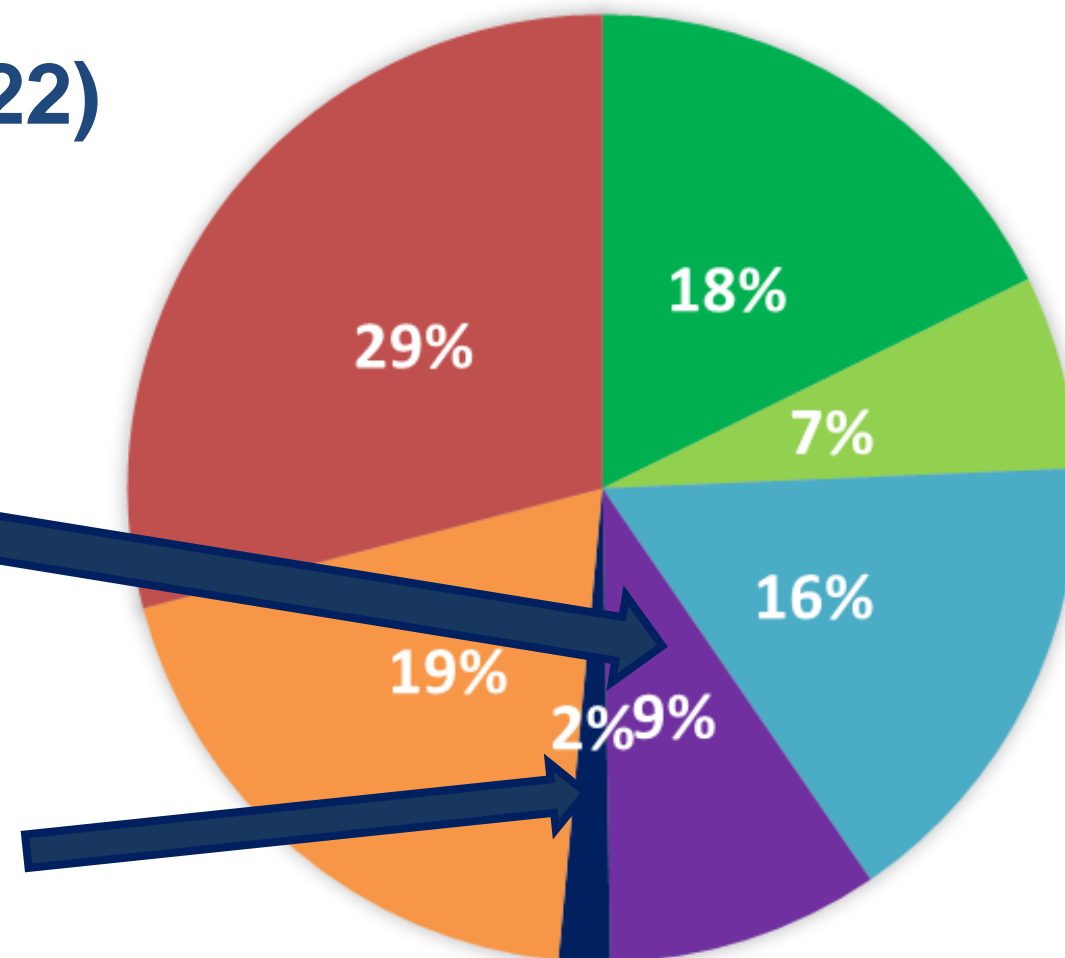
Analisi delle carriere iniziali (primi 36 mesi dall'esordio)

Eterogeneità dei percorsi (2022)

Permanenza nel mercato regionale...

...ma frammentata

- 9% sperimenta più contratti termine in più aziende (*Occupati frammentati*)
- 2% esordisce con contratto stabile ma poi transita in quelli a termine (*Illusoria stabilità*)



Contrattualizzati la maggior parte del tempo (oltre 60%)

I percorsi nel lavoro dipendente

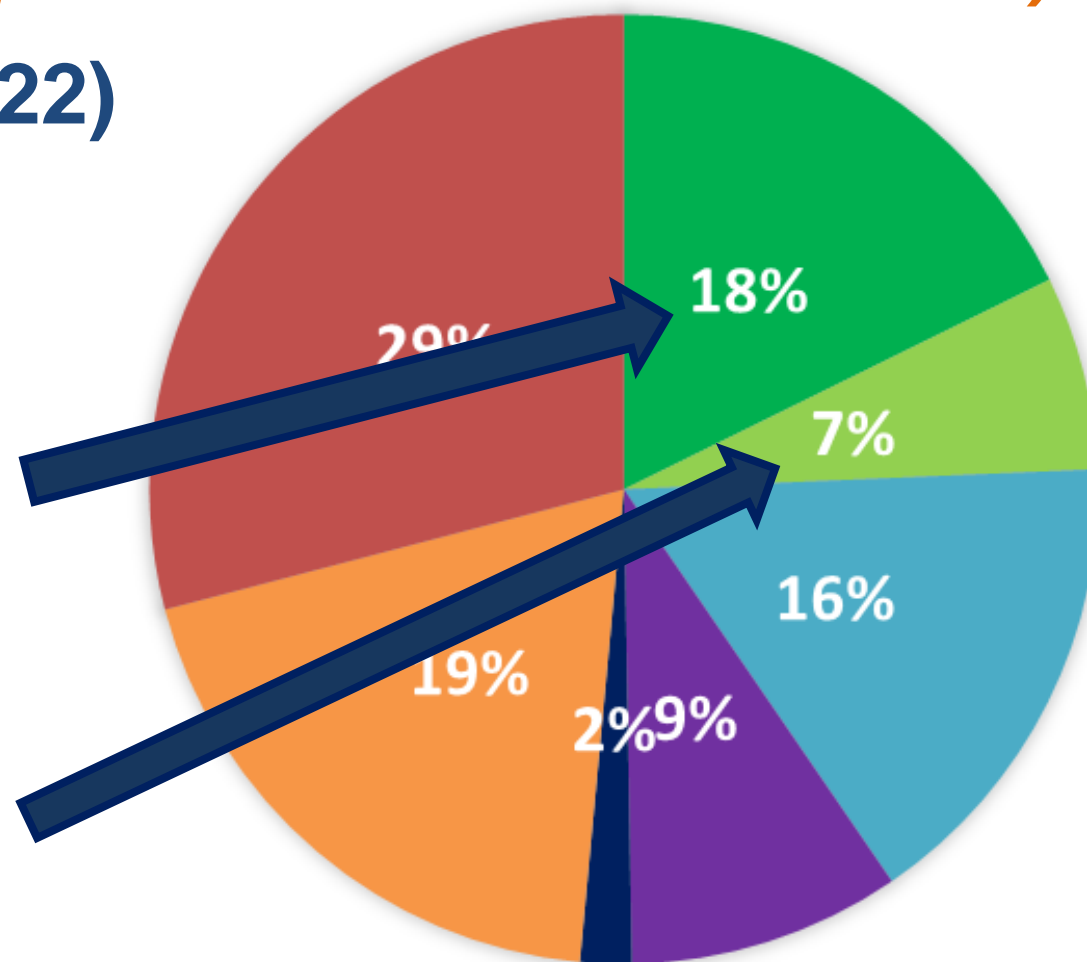
Analisi delle carriere iniziali (primi 36 mesi dall'esordio)

Eterogeneità dei percorsi (2022)

Percorsi continuativi...

...direttamente stabili

- Quasi 1 su 5 (18%) esordisce direttamente con contratto stabile, mantenuto oltre la finestra di osservazione (*Posto fisso*)
- 7% esordisce e mantiene contratto stabile ma transita in più aziende (*Stabili in movimento*)



Contrattualizzati per la totalità del tempo (>90%)

I percorsi nel lavoro dipendente

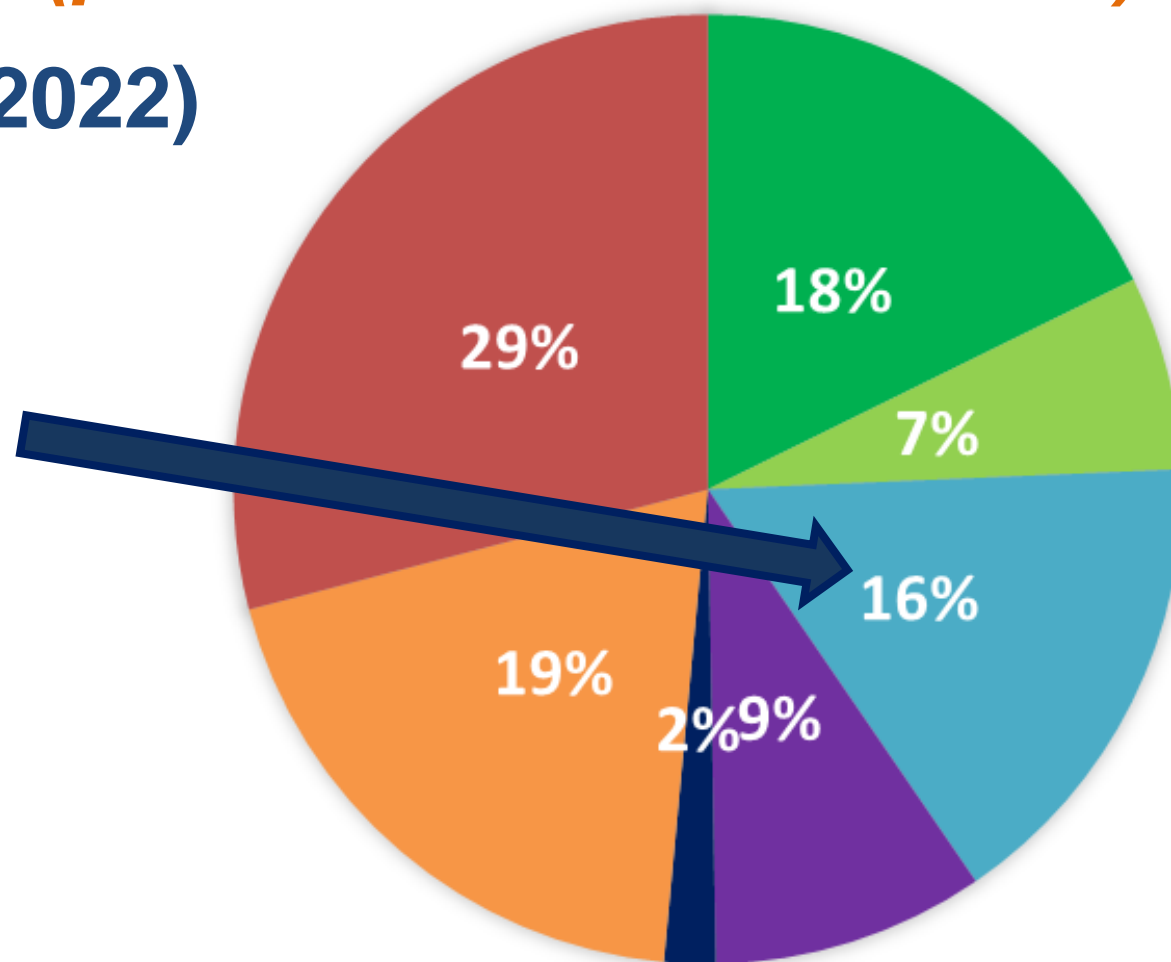
Analisi delle carriere iniziali (primi 36 mesi dall'esordio)

Eterogeneità dei percorsi (2022)

Percorsi continuativi...

...con approdo a stabilità

- 16% esordi con contratto a termine che raggiungono stabilità transitando in più aziende (*Aspiranti stabili*)



Contrattualizzati per quasi la totalità del tempo (>80%)

Sintesi dei punti chiave

- Inserimento nel mondo del lavoro come **tappa** di un processo (Transizione all'età adulta)
- Come intero processo: più **tardivo, articolato e eterogeneo** tra individui
- Modalità di esordio più diffusa resta **contratto a termine**
- **Precarietà non permanente**: giovani riescono a lavorare con **continuità** e nel medio periodo molti raggiungono una condizione di **stabilità**.
- **Mobilità come scelta**: non è sempre segno di instabilità, ma spesso rappresenta una strategia attiva di crescita.

Sfide aperte

- Migliorare la capacità di attrarre e trattenere i giovani, offrendo condizioni di **lavoro di qualità**, coerenti con le loro aspettative, non solo **economiche**, ma anche in termini di **flessibilità** (possibilità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro), opportunità di **crescita e riconoscimento** e qualità del clima organizzativo.
- I giovani non stanno uscendo dal lavoro: **Stanno cambiando le modalità di entrarci**

Grazie per l'attenzione

ilaria.rocco@venetolavoro.it
osservatorio.mdl@venetolavoro.it