

Nova 2026. Parola all'Italia. Confronto deliberativo di sabato 27 giugno- Report tematici dei gruppi di discussione

Report del tema:

Tema 6 - Giovani e accesso a un lavoro dignitoso e affine alle competenze, nel proprio Paese

Gruppo: 5

RESTITUZIONE

Domanda 1: Quali interventi prioritari dovrebbero essere adottati per garantire tutele economiche e stabilità contrattuale ai giovani, bilanciando il diritto a un salario dignitoso con la valorizzazione del merito e la gratificazione?

Nel dibattito emerge una forte convergenza sull'idea che il mercato del lavoro presenti criticità strutturali legate a precarietà, irregolarità e debolezza dei controlli. Vi è piena condivisione circa i contratti di formazione-lavoro, considerati troppo lunghi e poco efficaci nel garantire stabilizzazione ai giovani. Il gruppo converge sulla necessità di ridurre la durata, con indicazioni da tre anni fino a un massimo di due, per evitare che la formazione diventi precarietà prolungata.

Circa il fenomeno delle "false" partite IVA, viste sia come abuso diffuso, da contrastare con controlli ispettivi più forti e sistematici, sia come distorsione strutturale del mercato del lavoro, si richiede una riforma complessiva delle forme contrattuali. Le testimonianze riportano casi di lavoro formalmente autonomo ma sostanzialmente subordinato, con sfruttamento, bassi salari e ricatti occupazionali.

Molti condividono il rafforzamento dell'Ispettorato del Lavoro, ritenuto essenziale sia per reprimere irregolarità sia per prevenire lo sfruttamento. Si propongono controlli più capillari, anche a campione, e maggiore visibilità pubblica delle ispezioni come deterrente e strumento educativo. Tuttavia, il controllo da solo non basta senza una revisione complessiva del sistema contrattuale.

Sul piano retributivo, il salario minimo legale è visto come misura centrale per garantire dignità salariale, contrastare dumping contrattuale e ridurre disuguaglianze. Alcuni però segnalano il rischio di aumento del costo del lavoro e possibili effetti negativi sull'occupazione, richiamando il bilanciamento tra tutele dei lavoratori e sostenibilità per le imprese.

Un ulteriore nodo riguarda il rapporto tra contrattazione collettiva, rappresentanza sindacale (da riformare con legge) e incentivi alle imprese. Da un lato si propone di rafforzare la contrattazione collettiva per garantire maggiore universalità delle tutele; dall'altro di ridurre il costo del lavoro e introdurre incentivi fiscali per favorire assunzioni e competitività. In questo quadro si inserisce il tema della stabilità contrattuale come condizione per accesso al credito e progettualità di vita.

Sulla formazione emerge una doppia prospettiva: da un lato il rafforzamento delle competenze pratiche, linguistiche e tecnologiche e una migliore integrazione tra scuola e lavoro; dall'altro il rischio dell'eccessiva specializzazione, con la proposta di competenze più orizzontali e flessibili per adattarsi ai cambiamenti tecnologici e all'intelligenza artificiale. È condivisa la criticità del sistema di stage, percepito come canale di precarizzazione e abuso, confermando l'urgenza della retribuzione garantita per chi vi accede.

Domanda 2: Quali strategie sono più efficaci per creare un ambiente che permetta ai giovani di scegliere di restare o tornare nel proprio Paese, valorizzando le competenze e l'innovazione territoriale?

il dibattito converge sull'idea che la permanenza o il ritorno dei giovani dipenda dalla qualità complessiva del sistema Paese e dalla capacità di offrire opportunità reali. Un primo asse riguarda il rafforzamento delle politiche attive del lavoro e dei centri per l'impiego, ancora ritenuti insufficienti nel favorire l'incontro tra domanda e offerta e nel sostenere la transizione formazione-lavoro.

Un secondo elemento riguarda gli incentivi all'occupazione giovanile e all'imprenditorialità, attraverso agevolazioni fiscali, sostegno alle startup e strumenti che riducano le barriere all'ingresso, soprattutto per chi non dispone di reti familiari di supporto. Si sottolinea inoltre la necessità di ridurre la pressione fiscale sul lavoro come fattore chiave per contrastare la fuga di competenze e imprese.

Ampio rilievo è dato alla formazione come leva strategica, con particolare attenzione a competenze digitali, linguistiche e tecnologiche e al rafforzamento delle esperienze pratiche, anche attraverso percorsi di mobilità e apprendimento sul campo. Si evidenzia inoltre il ruolo dello smart working come possibile strumento per favorire il lavoro nelle aree interne e come opportunità per il rientro di cervelli.

Infine, emerge trasversalmente la centralità della cultura della legalità e della qualità del lavoro come fattori decisivi di attrattività del Paese. La capacità di garantire contratti stabili, retribuzioni adeguate e un sistema produttivo trasparente viene considerata essenziale per ridurre la fuga dei giovani e rafforzare la competitività complessiva del sistema.