

Retribuzioni molto più basse e progressi economici lenti Nel lavoro per i giovani c'è un deficit di meritocrazia

Focus sulla generazione tra i 15 e i 29 anni: il doppio ostacolo degli stipendi inferiori e dell'avanzamento salariale abbinato all'invecchiamento. Il caso limite del turismo

di **Luca Romano**

In occasione di ogni fiammata inflazionistica, per l'erosione del potere d'acquisto nel Paese riparte la polemica sulla mancata crescita dei redditi. È stato così nel 2022 per il problema dell'energia con la Russia, lo è ora per gli effetti della guerra con l'Iran. Puntualmente si richiama, tra le principali cause, la stagnazione della produttività del lavoro che, secondo le statistiche di Bankitalia, ha origine nel lontanissimo 1995.

Nella cornice di questo sfondo generale, una posizione centrale si ritaglia il tema delle retribuzioni dei giovani lavoratori, che oltre a scontare una differenziazione verso il basso rispetto a quelle delle altre generazioni, crescono nel tempo molto meno. Il problema delle giovani generazioni è duplice: alle retribuzioni più basse si somma la trappola di carriere per scalini in cui il progresso economico è accoppiato all'invecchiamento anagrafico. Collaterale a questa caratteristica rigida del mercato del lavoro è l'inasprirsi del flusso di «expat», soprattutto di laureati che all'estero cercano opportunità e meritocrazia.

L'esplorazione di alcune evidenze statistiche si propone di mettere alla prova la narrazione sul lavoro giovanile che tanto risentimento alimenta sui social. Il perimetro dell'indagine è quello, in Veneto, dei lavoratori e lavoratrici dipendenti con età tra i 15 e i 29 anni, che definiamo «giovani». Si cercherà di rispondere a tre domande: dove lavorano settorialmente le persone tra i 15 e i 29 anni? Quali sono le loro retribuzioni medie e con quale dinamica crescono? Qual è il differen-

ziale tra le retribuzioni medie dei «giovani» e quelle complessive di tutte le generazioni?

Dove lavorano tra i 15 e i 29 anni

In Veneto sono 389.331, con ultimo anno disponibile per i dati Inps il 2024, e incidono per il 22% sul totale degli occupati. Il settore più consistente è l'industria con 92.000 addetti; rappresentano solo il 16% del totale con una crescita negli ultimi cinque anni del 6%. Ridotto peso e bassa crescita evidenziano che l'industria ha una composizione di lavoro con età mediamente alta.

A ruota il turismo vanta 80.102 addetti giovani ma che rappresentano il 43% del totale e sono in crescita notevole, il 19% negli ultimi cinque anni. Rispetto all'industria qui l'andamento si rovescia, la componente giovanile è alta, cresce molto nel tempo e, quindi, il settore è anagraficamente più «verde».

Intermedio tra i due grandi comparti, il commercio con 60.485 addetti, il 24% del totale, con una crescita dell'11,3%. Un quarto comparto di notevoli dimensioni di lavoro giovanile sono i servizi alle imprese, 55.194 addetti, con un'incidenza ben del 27% sul totale di addetti di questa categoria e una crescita del 12,6% negli ultimi 5 anni. La variazione più significativa da segnalare negli ultimi cinque anni è avvenuta in edilizia, dove gli addetti tra i 15 e i 29 anni sono aumentati del 68% e sono diventati 22.826.

Le retribuzioni medie e come crescono

Stabilita la geografia della presen-

za di lavoratori e lavoratrici «giovani» nei diversi settori e i trend di crescita che li caratterizzano, possiamo focalizzare la questione delle retribuzioni. Settore per settore, verifichiamo l'entità media della retribuzione della fascia 15-29 anni e il differenziale con la media totale degli addetti dello stesso settore. In Veneto, la media delle retribuzioni dei «giovani» è di 15.835 euro, quasi 10.000 in meno della media delle retribuzioni complessive (25.370 euro). Ciò premesso, la differenza tra i settori risulta davvero significativa. Agli antipodi sono sempre industria e turismo.

L'industria denuncia un reddito medio dei dipendenti giovani di 22.582 euro, cresciuto di quasi 3.000 negli ultimi cinque anni. Il turismo, invece, presenta una retribuzione media annua di soli 8.100 euro per addetto giovane, che cresce appena di soli 616 negli ultimi cinque anni. Il settore più premiale per i giovani lavoratori sono i trasporti, con una retribuzione media di 20.103,4 euro che, se pure ha un differenziale a svantaggio di 7.323 euro con la totalità dei dipendenti del settore, è comunque cresciuta negli ultimi cinque anni di ben 3.597 contro i 2.552 della crescita media generale di settore. Bassi appaiono anche i redditi di chi, tra i 15 e i 29 anni, lavora nei servizi alle imprese (13.881 euro) e servizi alla persona (13.004).

Gli stipendi dei giovani e le altre generazioni

La retribuzione media del totale degli addetti all'industria è di 32.116 euro, 9.000 in più dei giovani, e ha una dinamica di crescita nel quinquennio poco superiore (3.522). Il differenziale di retribuzione nel turismo con il totale degli addetti è più contenuto, circa 4.000 euro, ma comunque quello tra tutti gli addetti si è incrementato di più (1.138 euro contro 616). Il commercio invece ha un differenziale molto alto tra generazioni: un giovane guadagna 16.413 euro mentre nel settore la media è 25.463. La differenza è come quella dell'industria (9.000 euro) ma cresce molto meno il reddito del giovane: 723 euro contro i 2.176 della totalità.

I redditi di chi tra i 15 e i 29 anni lavora nei servizi alle imprese e servizi alla persona ha differenziali ancora rilevanti, tra i 4.800 e i 5.200 euro, con quanto guadagnano la totalità degli addetti degli stessi settori.

Dove le retribuzioni sono relativamente più alte, più significativa è la componente di contratti a tempo indeterminato: nell'industria all'84%, nelle costruzioni al 77,9%, seguono commercio e trasporti al 65%. Le retribuzioni sono più basse, invece, dove prevalgono i contratti a tempo de-

Il gap
I giovani vengono pagati 10mila euro in meno della media generale

Il genere
Fino ai 29 anni il gender gap tra uomini e donne è relativamente contenuto, per salire più avanti

Retribuzione media annua*

Occupati 15-29 anni in Veneto per settore e classe età. Anno 2024

 Industria

 Costruzioni

 Commercio

 Alloggio e ristorazione

 Trasporto

 Altri servizi alle imprese

 Servizi alle persone

 Altri servizi

TOTALE

Fonte: Elaborazioni LAN su dati Inps - Osservatorio Lavoratori Dipendenti

terminato: servizi alle imprese 56,5%, turismo (45,6%), dove c'è anche una forte componente di stagionali (20%), servizi alla persona (44,8%).

Una notazione su come condiziona la differenza di genere. Il gender gap retributivo è relativamente contenuto fino ai 29 anni, mentre aumenta con il progredire della carriera dopo quell'età. Nell'industria ciò ha un'evidenza plastica: tra i maschi 15-29 anni la retribuzione è inferiore sulla media di 11.374 euro, nelle donne «solo» di 5.828.

Le considerazioni che si possono trarre

La prima consiste nel rilevare che la stagnazione delle retribuzioni, la sua apparente immobilità, è una media statistica all'interno della quale la componente giovanile non solo è più bassa, anche se con dimensioni diverse a seconda dei settori, ma cresce molto meno. Sotto i 29 anni non solo si viene pagati ordinariamente molto meno (alto differenziale), ma questo «meno» si aggrava nella dinamica temporale. Quindi la media statistica è il risultato di una componente che cresce relativamente, rispetto a un'altra generazione, quella dei giovani, che va indietro.

La seconda è che i settori relativamente strutturati - industria, costruzioni, trasporti, e un po' indietro il commercio, con alta contrattualità a tempo indeterminato - hanno retribuzioni più alte, ma una dinamica di crescita fortemente caratterizzata dalla progressione anagrafica. Quindi hanno differenziali molto alti a sfavore di chi ha meno di 29 anni. Ciò significa che la struttura delle carriere e l'architettura contrattuale che le sostiene è molto rigida e non si adegua a principi anche meritocratici.

Ne deriva che, oltre a toccare il perimetro giovanile in generale, il problema delle retribuzioni basse e con bassa crescita temporale si accentua per un aspetto sociologico rilevante, perché riguarda il turismo, i servizi alle persone e i servizi alle imprese, la famiglia del terziario e dei servizi urbani. Pertanto le città, che una volta godevano di un plusvalore economico, generano oggi molto lavoro giovanile meno retribuito di quello del «territorio».

16%

Industria e trasporti «vecchi»

In due settori economici nevralgici come l'industria e i trasporti, è più bassa l'incidenza di lavoratori giovani (sotto i 29 anni): soltanto il 16% del totale degli occupati in Veneto in questi comparti

8.100

La retribuzione nel turismo

Quello del turismo è il settore dove il gap retributivo dei lavoratori giovani (15-29 anni) è più accentuato: in media soltanto 8.100 euro l'anno (spesso sono lavori stagionali), contro i 22.500 dell'industria

€	15-29 anni Diff. '19 / '24	Diff. su media annua generale	Totale €	Diff. '19 / '24
22.582,8	+2.988,1	-9.534,0	32.116,8	+3.522,8
17.718,5	+2.454,4	-6.850,8	24.569,4	+2.750,3
16.413,9	+723,8	-9.050,0	25.463,9	+2.176,7
8.100,9	+616,2	-4.004,2	12.105,1	+1.138,7
20.103,4	+3.597,1	-7.323,9	27.427,3	+2.552,7
13.881,8	+2.071,2	-5.277,4	19.159,2	+2.562,3
13.004,0	+1.487,1	-4.806,6	17.810,6	+1.635,3
19.727,8	+3.008,6	-16.493,6	36.221,5	+3.496,9
15.835,2	+1.745,7	-9.534,9	25.370,1	+2.501,5

* Ammontare complessivo nell'anno / N° lavoratori

Withub

Occupati dipendenti			
15-29 anni, occupati in Veneto per settore. Anno 2024			
	N° lavoratori	"Inc. % su tot."	"Var. % '19 / '24"
 Industria	92.944	16%	6,3%
 Costruzioni	22.826	22%	68,2%
 Commercio	60.485	24%	11,3%
 Alloggio e ristorazione	80.102	43%	19,0%
 Trasporto	18.300	16%	20,3%
 Altri servizi alle imprese	55.194	27%	12,6%
 Servizi alle persone	42.747	22%	12,6%
 Altri servizi	16.733	16%	33,0%
TOTALE	389.331	22%	15,4%

Fonte: Elaborazioni LAN su dati Inps - Osservatorio Lavoratori Dipendenti

* Ammontare complessivo nell'anno / N° lavoratori

Withub

L'intervista

Spolverato: «In Italia ci vuole il bulldozer
Ridurre l’orario come riforma sociale,
smontare le gerarchie e pagare meglio»

«Le idee possono indicare la strada per cambiare le cose ma è il bulldozer che smuove le montagne. Oggi, se parliamo di lavoro, orari, salari, produttività, in Italia ci vuole il bulldozer».

Demolire per ricostruire. Gianluca Spolverato, avvocato del lavoro, founder e managing partner di WI Legal a Padova, da più di vent'anni affianca imprese, manager e organizzazioni nei processi di trasformazione. Ha fondato Laborability, media social dedicato al lavoro che cambia, ed è co-fondatore di Decentral, un'alleanza tra imprese che adottano sistemi organizzativi non gerarchici. Bulldozer è il nome prescelto per un progetto editoriale, culturale e narrativo nato per rimettere il lavoro al centro del dibattito pubblico, non come materia tecnica per specialisti ma come questione civile, organizzativa e sociale. E Bulldozer - non poteva essere altrimenti - è anche il titolo del libro che Spolverato ha da poco pubblicato per la casa editrice Egea: non un saggio tecnico e nemmeno un manuale destinato agli addetti ai lavori, bensì piuttosto un manifesto niente affatto rassicurante, originale nelle analisi e provocatorio nelle soluzioni proposte: «Io lo definisco un libro-attrezzo - specifica l'autore - per togliere di mezzo ciò che non funziona più».

Avvocato Spolverato, cosa non funziona più nel lavoro italiano?

«Le organizzazioni soffocano tra riunioni inutili, burocrazia difensiva, gerarchie di stampo militare ottocentesco e linguaggi aziendali totalmente finti: quando sento dire da un manager o da un imprenditore la fatidica frase "Le persone al centro", pura cosmetica di una presunta attenzione al proprio capitale umano, mi alzo e vado per la mia strada».

Il suo libro parte da un constatazione, basata sui dati di fatto, che la narrazio-



Gianluca Spolverato
Non è un problema di regole ma un'autentica questione civile

ne prevalente sul mondo del lavoro tende a rimuovere perché suona male: l'Italia è un Paese dove pochi lavorano tanto, in molti casi tantissimo, e molti non lavorano affatto.

«È esattamente così, ce lo dicono i numeri, basta volerli vedere. Se guardiamo il dato più semplice ma più ignorato da tutti, cioè il tasso di occupazione totale, scopriamo che meno della metà degli italiani in età da lavoro lavora per davvero. Nel 2025 il tasso di inattività si colloca al 33% e questo è un valore molto elevato e stabile nel tempo. Ciò significa che in Italia abbiamo registrato una crescita dell'occupazione che non si accompagna a una crescita equivalente della partecipazione al lavoro: una parte rilevante dei cittadini di questo Paese resta ai margini del lavoro, anche quando l'economia migliora».

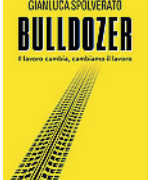
Per caso, è una questione di regole o di leggi che servirebbero e invece mancano?

«No. Il problema del lavoro in Italia non è solo normativo, economico o contrattuale. È un problema autenticamente civile. Riguarda il modo in cui una società distribuisce tempo, opportunità, riconoscimento, salario, crescita e futuro».

A questo proposito, le tesi sostenute nel suo libro potrebbero suonare addirittura eretiche, soprattutto in quest'area del Paese, il Nordest, che ha fatto dell'etica del lavoro la sua infrastruttura sociale: ridurre l'orario e pagare meglio le persone. Si può fare veramente?

«Riconosco che il modello che io propongo non è per tutti ma ci sono già numerosi esempi concreti di aziende e organizzazioni che vanno in questa direzione. Cominciamo dall'orario di lavoro: ridurlo non è una concessione aziendale né un benefit, è la prossima grande riforma sociale. Significa restituire alle persone un pezzo del tempo che possiamo recuperare grazie alle nuove tecnologie, spostare l'at-

Il libro



● *Bulldozer - Il lavoro cambia, cambiamo il lavoro* è il libro scritto da Gianluca Spolverato (Egea editrice, 184 pagine, 22 euro), padovano, avvocato del lavoro, founder e managing partner di WI Legal

tenzione dalla presenza al risultato, dalle ore lavorate al valore generato, dal controllo alla fiducia».

E gli imprenditori dovrebbero finalmente arrendersi all'evidenza che le persone vano pagate meglio?

«Partiamo da un altro dato di fatto: in Italia, oggi, ci sono persone che, pur lavorando regolarmente, non arrivano a una retribuzione dignitosa. Perciò, non c'è innovazione, Intelligenza Artificiale o trasformazione organizzativa che possa reggere se il lavoro continua a impoverirsi. Il salario non è solo una voce di costo. È il primo atto di riconoscimento del valore prodotto dalle persone».

Di provocazione in provocazione: vanno abbattute le gerarchie ottocentesche che governano le nostre organizzazioni?

«Le gerarchie tradizionali non reggono più la complessità del lavoro contemporaneo. Me ne sono reso conto io per primo, nell'ambito della mia attività professionale: per anni, ho organizzato le persone che lavoravano con me secondo un modello sostanzialmente militare che, a un certo punto, mi si rivelato in tutta la sua inadeguatezza. Le persone non chiedono anarchia, ma responsabilità reale. Autonomia senza potere è una promessa falsa e responsabilità senza potere è frustrazione organizzata».

Perché tutto questo potrebbe o dovrebbe verificarsi proprio adesso?

«Perché oggi l'AI sta entrando nelle aziende, accelerando i processi e costringendo a fare scelte rimandate per troppo tempo. E perché è evidente a tutti che abbiamo un grande problema: non ci sono tutte le persone che ci servono. È un fatto demografico, certo, ma esiste un'altra questione: molti lavori, semplicemente, non sono più accettabili».