

INDAGINE DI OPINIONE PUBBLICA

Giovani e benessere sul lavoro

Monitor sui giovani Italiani

Aprile 2026

Chi siamo?

Il **Consiglio Nazionale dei Giovani** è l'organo consultivo cui è demandata la rappresentanza dei giovani nella interlocuzione con le Istituzioni per ogni confronto sulle politiche che riguardano il mondo giovanile, istituito con Legge n.145/2018.

Cosa facciamo?

Istituzionale

Può essere sentito dal Presidente del Consiglio dei Ministri

Consultivo

Esprime pareri e formula proposte

Collaborazione

Collabora con le Amministrazioni pubbliche

Dialogo

Si impegna a riconoscere e promuovere il dialogo tra i giovani e le Istituzioni

Cittadinanza

Promuove la cittadinanza attiva

Progetti

Promuove, sostiene e agevola progetti d'interesse dei Giovani

ELABORA RICERCHE SULLE CONDIZIONI GIOVANILI

Giovani e benessere sul lavoro - aprile 2026

L'indagine è stata realizzata con il supporto tecnico dell'Istituto Piepoli dal **27 al 29 aprile 2026** attraverso **500 interviste** con metodologia **CATI/CAWI**.

Il campione comprende **500 giovani nella fascia 18-34 anni**.

Rappresentatività

Il campione è rappresentativo della **popolazione italiana** (maschi e femmine dai 18 ai 34 anni) segmentato per:

- Sesso ed età
- Provenienza geografica
- Ampiezza Centri

Calcolo dell'Indice

L'indice è calcolato come **media aritmetica** degli indicatori parziali delle macroaree indagate.

Ogni componente è espresso su una **scala da 0 a 100**, derivata dalla trasformazione delle scale di valutazione originali.

Campione

Genere

48%

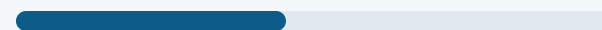
Maschi

52%

Femmine

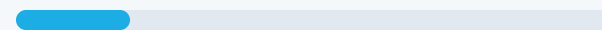
Area geografica

Nord



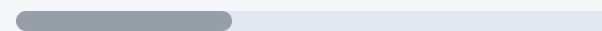
45%

Centro



19%

Sud / Isole



36%

Classe d'età

18-24

10%

25-34

19%

35-44

19%

45-54

16%

54+

36%

Ampiezza centro

Fino a 10.000 ab.

33%

10-30.000 ab.

22%

30-100.000 ab.

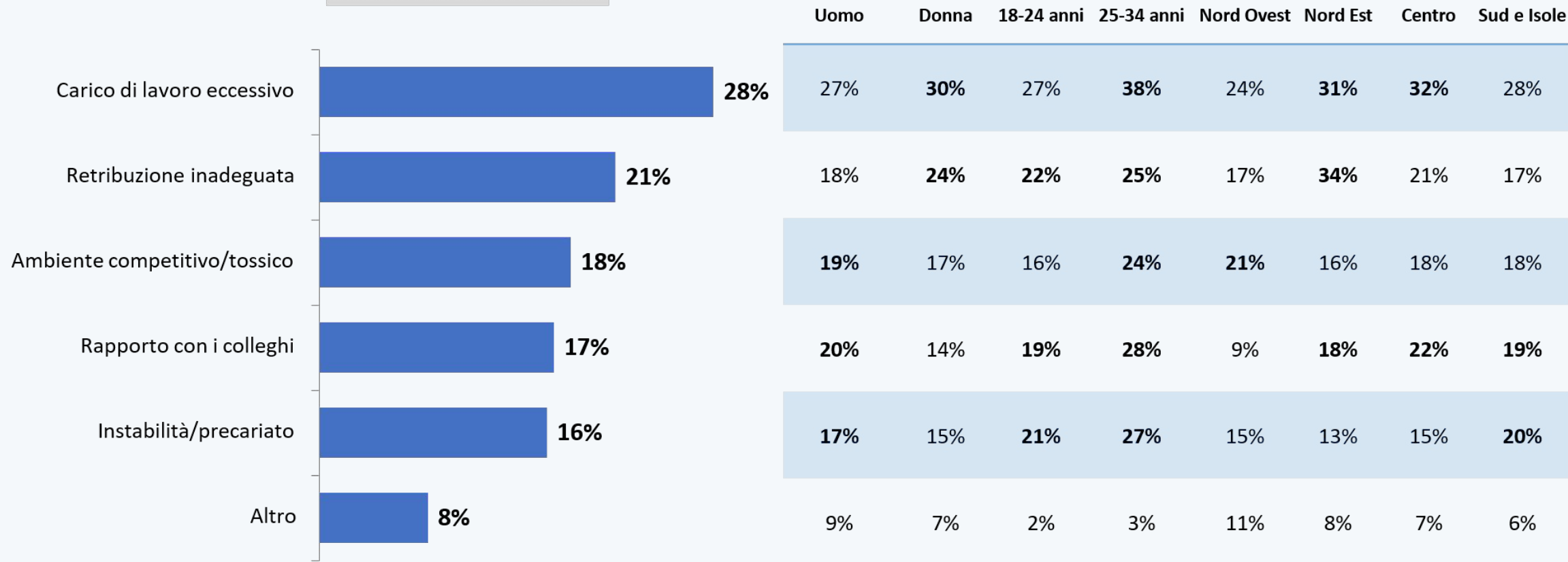
20%

Oltre 100.000 ab.

25%

Quali sono le principali fonti di stress nel suo lavoro? (risposta multipla)

Base dati: **TOTALE CAMPIONE**



IL COMMENTO

Evidenze e dati

Il carico di lavoro eccessivo (28%) rappresenta la principale fonte di stress, seguito da retribuzione inadeguata (21%), ambiente tossico (18%), difficoltà con i colleghi (17%) e instabilità lavorativa (16%).

Le criticità sono più accentuate tra i **25-34enni** (38% sovraccarico, 28% relazioni, 27% instabilità).

Le **donne** indicano più spesso degli uomini la retribuzione inadeguata (24% vs 18%) e il sovraccarico (30% vs 27%), mentre l'insufficienza salariale spicca nel **Nord-Est (34%)**.

Analisi e prospettive

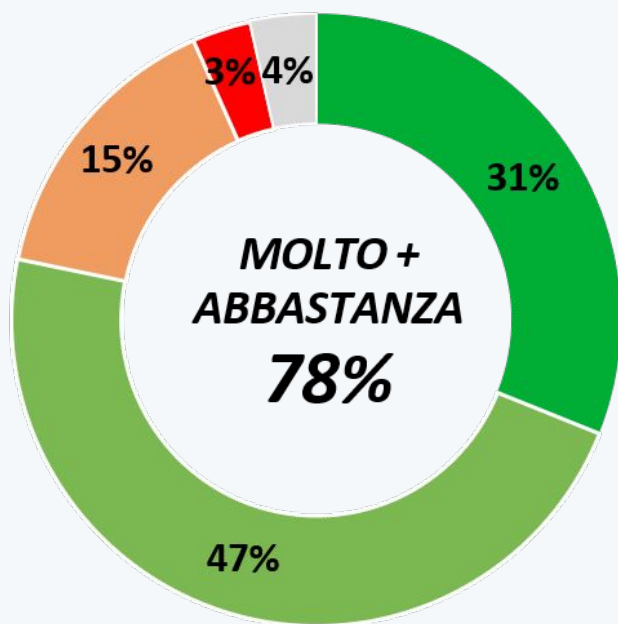
Il benessere lavorativo dei giovani dipende da un insieme di fattori **economici, organizzativi e relazionali**. La qualità dell'occupazione richiede attenzione ai ritmi, alla distribuzione delle responsabilità e alla sostenibilità delle prestazioni.

Lo stress tra i **25-34enni** è legato al consolidamento professionale, con un aumento di responsabilità non sempre riconosciuto. Occorre promuovere modelli gestionali sostenibili, prevenire i rischi psicosociali e valorizzare la collaborazione, l'equilibrio e la trasparenza.

Quanto è d'accordo con l'idea che, oggi, indipendentemente dall'età, le persone cerchino prima di tutto un lavoro che le faccia stare bene?

Base dati: **TOTALE CAMPIONE**

■ Molto ■ Abbastanza ■ Poco ■ Per nulla ■ Senza opinione



%MOLTO+ABBASTANZA

Uomo	78%
Donna	81%
18-24 anni	72%
25-34 anni	71%
Nord Ovest	84%
Nord Est	87%
Centro	73%
Sud e Isole	71%

IL COMMENTO

Evidenze e dati

Il 78% degli intervistati concorda molto o abbastanza con l'idea che oggi si cerchi prima di tutto un lavoro capace di far stare bene. Il dato è particolarmente elevato tra le **donne (81%)** e al Nord (**84% Nord-Ovest, 87% Nord-Est**).

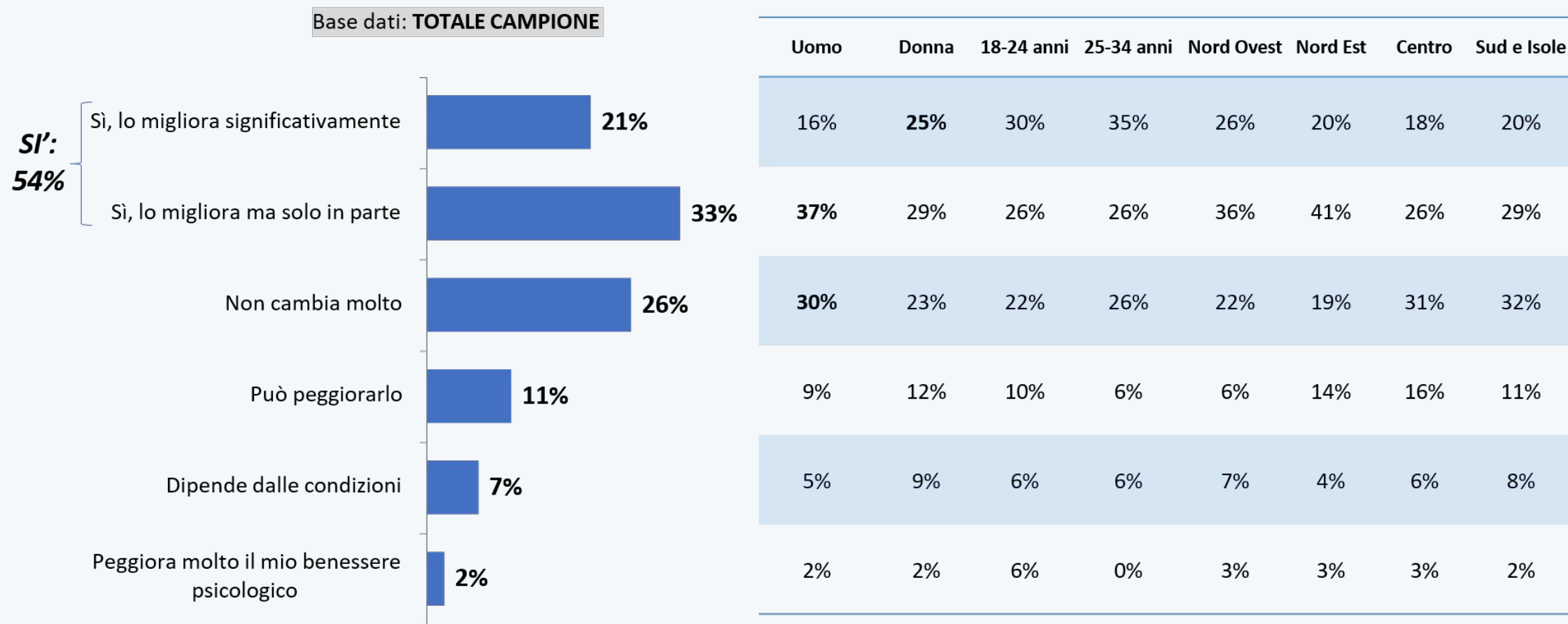
L'orientamento è ampiamente condiviso dai giovani: **72% tra i 18-24enni** e **71% tra i 25-34enni**. Solo il **18%** esprime scarso accordo.

Analisi e prospettive

Si conferma un cambiamento profondo: **retribuzione e stabilità** restano essenziali, ma emergono fattori come il **clima organizzativo** e l'equilibrio vita-lavoro.

Il rapporto **Well-Fare 2025**, evidenzia un legame diretto tra **stabilità e benessere individuale**: l'indice è nettamente superiore tra i giovani stabili rispetto a precari e NEET.

Secondo lei, lo smart working può influire sul suo benessere psicologico?



IL COMMENTO

Evidenze e dati

Il **54% degli intervistati** ritiene che lo smart working possa migliorare il proprio benessere psicologico: per il **21%** il miglioramento sarebbe **significativo**, mentre per il **33%** soltanto **parziale**. Il **26%** non rileva cambiamenti e il **13%** teme un peggioramento.

Il miglioramento significativo è più avvertito tra le **donne (25% vs 16% uomini)** e tra i **25-34enni (35%)**. Gli uomini indicano più spesso un beneficio parziale (**37%**) o nessun cambiamento (**30%**).

Analisi e prospettive

Lo smart working è percepito come risorsa ma non come soluzione automatica. L'impatto dipende da fattori chiave: **autonomia di gestione**, adeguatezza degli spazi, **diritto alla disconnessione** e qualità delle relazioni professionali.

I rischi emersi riguardano l'isolamento e la sovrapposizione tra vita e lavoro. È necessario promuovere un **modello organizzativo regolato**, fondato su flessibilità effettiva, obiettivi chiari e tutela del benessere psicologico.