Mattia Parisi
Lavoro · diritto · persone

GIOVANI E LAVORO

“Cerchiamo un giovane, max 25 anni, con almeno 3 anni di esperienza nel settore.”

Il paradosso dell’accesso al primo impiego e il valore del potenziale.

9 mag 2025 · 2 MIN DI LETTURA

«Cerchiamo un giovane, massimo 25 anni, con almeno tre anni di esperienza nel settore». La frase colpisce perché contiene una contraddizione frequente: si cerca una persona all’inizio del percorso, ma la si valuta come se quel percorso fosse già consolidato.

L’esperienza è importante, ma non può diventare un requisito automatico in ogni posizione. Se viene richiesta anche dove il ruolo potrebbe essere appreso, il primo impiego si trasforma in una porta che si apre soltanto a chi è già riuscito a entrare.

L’ingresso nel lavoro resta più lento

L’analisi ISTAT pubblicata nel 2026 mostra che, per i giovani tra 20 e 34 anni usciti dai percorsi di istruzione, la transizione verso il lavoro in Italia resta più lenta rispetto alla media europea. Il titolo di studio migliora le possibilità occupazionali, ma non elimina differenze territoriali e tempi di inserimento.

Questi dati non spiegano ogni singolo annuncio. Aiutano però a vedere il problema strutturale: formazione ed esperienza vengono spesso trattate come requisiti già compiuti, mentre il mercato dovrebbe contribuire a trasformare le competenze acquisite nello studio in competenze professionali.

Selezionare il potenziale non significa abbassare gli standard

Valutare una persona junior richiede criteri diversi: basi tecniche, capacità di apprendere, affidabilità, metodo e coerenza tra motivazione e ruolo. Non si tratta di sostituire la competenza con l'entusiasmo, ma di distinguere ciò che deve essere già posseduto da ciò che può essere sviluppato.

Anche l'annuncio dovrebbe essere più preciso. Requisiti essenziali, competenze preferenziali e attività concrete non sono la stessa cosa. Mescolarli produce candidature meno mirate e rischia di escludere persone adatte prima ancora del colloquio.

L'esperienza si costruisce dentro un'organizzazione

Apprendistato, tirocinio e inserimento con formazione rispondono a finalità diverse, ma condividono una responsabilità: offrire un percorso reale, con obiettivi, affiancamento e valutazione. Usare un'etichetta junior senza prevedere tempo per imparare lascia intatta la contraddizione.

Le aziende chiedono competenze perché ne hanno bisogno. Ma parte di quelle competenze nasce soltanto quando qualcuno affida attività, accompagna gli errori e riconosce i progressi. Il potenziale non è una promessa astratta. Diventa valore quando trova fiducia, strumenti e un contesto serio in cui crescere.

RIFERIMENTI UFFICIALI

Giovani e mercato del lavoro — Anno 2024 — ISTAT ↗

Contenuto informativo e divulgativo. Non costituisce consulenza professionale.
Versione PDF dell'articolo pubblicato su mattiaparisi.it.