



Giovedì 12 Marzo 2026

[Notizie mercati esteri](#) [1]

Mercato del lavoro in Germania: tra sfide demografiche e nuove riforme per il 2026

Il futuro del sistema produttivo tedesco si gioca oggi su un terreno nuovo: una trasformazione demografica che costringe a rivedere radicalmente le modalità di incontro tra le necessità delle aziende e il numero calante di lavoratori disponibili. Non si tratta di una semplice carenza di personale, ma di un mutamento strutturale della forza lavoro che incide direttamente sul potenziale di crescita del Paese. È una dinamica emersa con chiarezza dalle analisi del Ministero Federale del Lavoro e degli Affari Sociali (BMAS), secondo cui il calo demografico condiziona in questi anni la stabilità occupazionale, almeno fino al 2029. Sul lungo periodo lo scenario non appare più disteso: la Fondazione Bertelsmann stima infatti che, senza interventi correttivi, il numero di occupati potenziali scenderà dai 46,4 milioni attuali a circa 41,9 milioni entro il 2040. Ma la pressione si avverte già nel quotidiano delle imprese: nonostante il rallentamento economico possa offrire una tregua temporanea, il dato strutturale resta critico: il rapporto DIHK 2025-2026 segnala infatti che oltre un terzo delle aziende ha difficoltà a coprire le posizioni vacanti, con picchi di criticità che superano il 60% nelle costruzioni e nei servizi sociali.

In questo contesto di erosione interna, l'analisi del DIW Berlin evidenzia come l'occupazione sia ormai sostenuta quasi esclusivamente dall'immigrazione netta. I numeri indicano una necessità precisa: per mantenere la crescita economica in linea con i livelli storici, la Germania avrebbe bisogno di un afflusso annuo di circa 288.000 lavoratori qualificati da qui al 2040. Senza questo innesto, il Paese rischierebbe una fase di stasi produttiva che colpirebbe non solo le regioni più povere dell'Est, ma anche i motori industriali del Sud, come Baviera e Baden-Württemberg, con ripercussioni dirette sulle catene di fornitura. A complicare il quadro è il cosiddetto "paradosso dei lavoratori": mentre la digitalizzazione riduce la necessità di alcune figure tradizionali, cresce la richiesta di nuove competenze tecniche difficili da reperire sul mercato interno. Di conseguenza, la riqualificazione e l'attrazione di talenti esteri diventano priorità strategiche per restare competitivi, imponendo alle aziende una gestione del personale più lungimirante e attenta ai mutamenti del mercato.

Per rispondere a questa urgenza, il sistema punta forte sul suo pilastro storico: le qualifiche professionali duali. Questo modello, che alterna lo studio teorico all'addestramento pratico in azienda, resta il punto di riferimento per garantire abilità certificate e subito operative. Ed è proprio per allineare l'offerta internazionale a questi standard che la Germania ha messo mano al *Fachkräfteeinwanderungsgesetz*: la nuova legge semplifica il riconoscimento dei titoli esteri e permette a chi arriva da fuori di completare la propria formazione direttamente sul territorio. Tra le novità più rilevanti, oltre alla "Chancenkarte" a punti per chi cerca lavoro, spicca l'aggiornamento della *Blaukarte*



EU. Dal 1° gennaio 2026, i requisiti salariali sono stati adeguati a 48.300 euro lordi annui per le professioni generali e a 45.934 euro per i profili più rari. Inoltre, le aziende hanno ora l'obbligo di fornire ai nuovi assunti da Paesi terzi documentazione specifica sui diritti lavorativi tramite i servizi "Faire Integration", un passo necessario per garantire trasparenza e una reale inclusione professionale.

Guardando al futuro, la stabilità dell'industria tedesca dipenderà sempre di più dalla sua capacità di aprirsi alla manodopera estera, il cui contributo al PIL nazionale supera già i 700 miliardi di euro. Per le imprese, questo significa navigare in un quadro normativo in continua evoluzione, dove la digitalizzazione dei visti e lo snellimento della burocrazia restano obiettivi centrali per non perdere attrattività nel panorama globale. In ultima analisi, la partita della continuità produttiva si vincerà sulla capacità di integrare nuovi profili tecnici di alto livello e di proteggere quel sistema di formazione che, da decenni, è il vero motore dell'innovazione tedesca.

Fonti

- BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024). *Mittelfristprognose 2025-2029: Forschungsbericht fb-670*.
- Bertelsmann Stiftung (2024). *Zuwanderung und Arbeitsmarkt – eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer*.
- DIHK - Deutsche Industrie- und Handelskammer (2025). *Fachkräftebericht 2025/2026*.
- DIW Berlin (2025). *Mehr Migration könnte das Wachstumspotenzial der deutschen Wirtschaft deutlich erhöhen*.
- ECA Italia (2026). *Germania: nuovi requisiti salariali per i permessi di lavoro dal 1° gennaio 2026*.
- Handwerksblatt (2026). *Fachkräfte aus Drittstaaten: Neue Informationspflicht für Arbeitgeber*.
- Mediendienst Integration (2026). *Wie groß ist der Fachkräftemangel in Deutschland?*.
- Rivermate (2026). *Germany Work Permits and Visas Guide 2026*.

(Contenuto editoriale a cura della [Camera di Commercio Italo Tedesca - ITALCAM](#) [2])

Ultima modifica: Giovedì 12 Marzo 2026

Condividi

Reti Sociali

ARGOMENTI

Source URL: <https://www.assocamerestero.it/notizie/mercato-del-lavoro-germania-sfide-demografiche-nuove-riforme-2026>

Collegamenti

[1] https://www.assocamerestero.it/notizie/%3Ffield_notizia_categoria_tid%3D1122

[2] <https://www.assocamerestero.it/ccie/camera-commercio-italo-tedesca>