



➔ **CORSI ABILITANTI 60-30-36 CFU** iscrizioni aperte

➔ **OLTRE 200 CORSI! DIPLOMI DI PERFEZIONAMENTO IN 100 CITTÀ**

Orizzontescuola.it



Contratti TD - Supplenze BREVI?

CARTA del DOCENTE Spetta anche a te! Ricorri con **ANIEF**

EdiSES edizioni

➤ **CONCORSO DOCENTI PNRR 3** <

SPECIALI

MASTER E CORSI FORMAZIONE DOCENTI

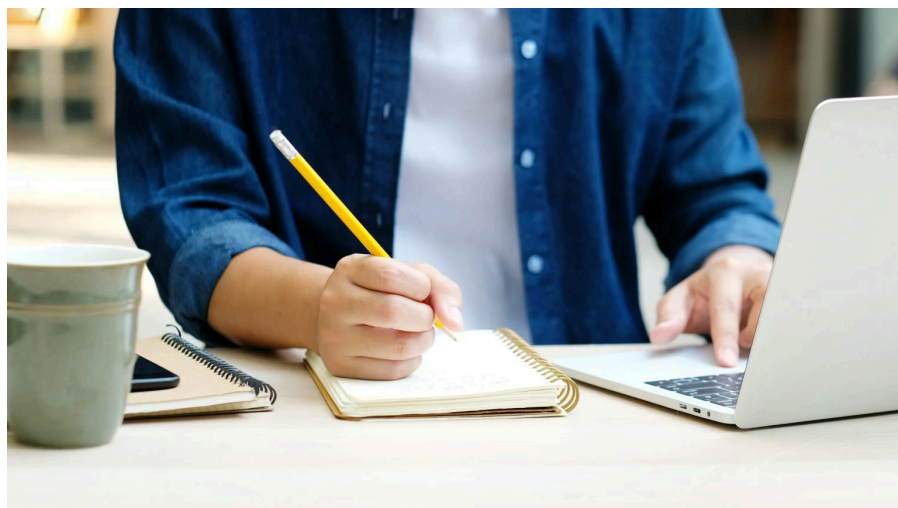
Visita il nostro sito

CRONACA 10 DIC 2025

Il posto fisso non basta più: i cinque requisiti che rendono un lavoro attraente per le nuove generazioni. Ecco cosa cercano davvero i giovani

Di Andrea Carlino

Facebook X Telegram Stampa



CEDOLINO TAROCCO?

Controlla bene il tuo stipendio! Chiedi una consulenza a segreteria@anief.net

Mnemosine
ENTE ACCREDITATO MIM

- **MASTER A11, A12, A18, A46, ecc...** da **440€**
- **Iscrizione VERA - Esami in 100 città**
- **Corsi abilitanti 30 CFU** da € 1.500 con esami in 38 sedi

Clicca qui

IN OMAGGIO
TABLET
CORSI MIUR

RISPARMI **1.050€**

+14 PUNTI GPS

MASSIMIZZA IL TUO PUNTEGGIO E OTTieni LA CATTEDRA

Prenota ora la tua consulenza gratuita

PRENOTA ORA

IPSEF

FORMIAMO I PROFESSIONISTI DEL MONDO SCUOLA

- ✓ ABILITAZIONE ALL'INSEGNAMENTO
- ✓ PERCORSI DI SPECIALIZZAZIONE SUL SOSTEGNO
- ✓ MASTER VALUTABILI
- ✓ CORSI DI PERFEZIONAMENTO

ELEZIONI FONDO ESPERO
27|28|29 OTTOBRE 2025

IL TUO FUTURO IL NOSTRO IMPEGNO

VOTA LA LISTA N.1

UTIL SCUOLA RUA

Gestire la scuola >>>>>>>>>>>>>>>>>><<
La rivista per Dirigenti, DSGA, Segretari e collaboratori del Dirigente

I dati del secondo trimestre 2025 registrano un aumento degli occupati pari a 226 mila unità rispetto all'anno precedente, con una crescita dello 0,9 per cento. Il numero complessivo degli occupati raggiunge 24 milioni e 202 mila persone. Il **tasso di occupazione** della fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni si attesta al 62,7 per cento, con un incremento di 0,4 punti percentuali rispetto al secondo trimestre 2024. L'aumento risulta più marcato tra i lavoratori della fascia 50-64 anni e nelle regioni del Mezzogiorno.

I cinque elementi richiesti dai lavoratori



Luca Furfaro, consulente esperto in politiche del lavoro e del **welfare** aziendale, identifica cinque aspetti fondamentali ricercati dai giovani nel contesto lavorativo. **Il primo elemento** riguarda la remunerazione integrata: lo stipendio resta importante ma i lavoratori cercano un riconoscimento che valorizzi il loro benessere complessivo e la qualità della vita attraverso forme di welfare evoluto. **Il secondo aspetto** concerne la flessibilità organizzativa e il **work-life balance**, con la possibilità di gestire tempi e spazi di lavoro in modalità ibride per conciliare dimensione personale e professionale senza rinunce significative.

Il terzo elemento si concentra sul purpose aziendale e sulla **sostenibilità** ambientale e sociale. I giovani privilegiano organizzazioni che generano un impatto positivo sulla società e sull'ambiente, con particolare attenzione alla salute mentale dei dipendenti attraverso pratiche concrete di inclusione e ascolto. **Il quarto aspetto** riguarda la formazione continua e la leadership inclusiva: i lavoratori cercano opportunità di apprendimento costante e manager capaci di ascoltare, motivare ed essere di esempio attraverso relazioni di qualità. **Il quinto elemento** consiste nella comunicazione autentica e nella trasparenza: le aziende devono evitare il rischio del "welfare washing" e dimostrare coerenza tra le promesse dichiarate e le azioni concrete.

Le professioni con presenza fisica

Alcuni settori produttivi come la ristorazione, il commercio al dettaglio e l'assistenza agli anziani non possono adottare modelli di **smart working**. Le aziende operanti in questi ambiti devono sviluppare strategie alternative di valorizzazione per risultare attrattive nel mercato del lavoro. Gli strumenti disponibili comprendono orari maggiormente flessibili, benefit aggiuntivi, formazione personalizzata, sistemi di premialità e percorsi di crescita che riconoscano l'importanza sociale e relazionale di questi ruoli professionali.

Luca Furfaro sottolinea che *“il lavoro non può più essere ridotto a un mero scambio di tempo per denaro”*. La remunerazione economica mantiene un ruolo centrale ma i giovani ricercano un sistema di total reward composto da welfare, crescita professionale, inclusione e coerenza valoriale.

Le organizzazioni devono costruire ambienti in cui benessere, sostenibilità e leadership empatica diventino elementi concreti della proposta lavorativa.

Il lavoro assume così una funzione che va oltre la fonte di reddito per trasformarsi in strumento di realizzazione personale e progresso collettivo. Le aziende impossibilitate a offrire flessibilità oraria o lavoro a distanza devono ripensare i sistemi retributivi in chiave moderna e premiale.

[Facebook](#)[X](#)[Telegram](#)[Stampa](#)

CORSI
