



CONSULENZA
E RISORSE®

CAMBIAMENTI IN CORSO



JOBS

Scritto da:
Michela D'Amelio

Dal Posto Fisso al Nuovo Stile di Vita Rinnovare Competenze, Valori e Welfare

"Fantozzi di allora era un miserabile felice, almeno lui aveva un posto fisso" - Paolo Villaggio con questa frase riassume un'epoca, quella degli anni '70 e '80, in cui il lavoro era una certezza, un punto fermo, un obiettivo da raggiungere il prima possibile per costruire una carriera, un'identità, una vita.

Oggi, per le nuove generazioni, il lavoro ha assunto un significato molto diverso. Rimane certamente un elemento fondamentale dell'esistenza, ma **non ne costituisce più il centro esclusivo**. Non è più il solo o principale parametro con cui definire sé stessi o il proprio successo nella vita. La relazione che i giovani instaurano con il lavoro si è trasformata radicalmente, e con essa le competenze richieste, le priorità e le aspettative. Questo cambiamento, che appare innanzitutto culturale e valoriale, ma con importanti riflessi economici e organizzativi, sta **riscrivendo le regole del mercato del lavoro**.

Le aziende non possono più limitarsi a proporre stipendi competitivi e stabilità contrattuale come unica strategia per attrarre talenti. Devono saper leggere e interpretare bisogni nuovi, spesso non ancora completamente esplicitati: il bisogno di benessere, di flessibilità, di un lavoro sostenibile nel tempo, e di un senso profondo e condiviso. Questa è una sfida impegnativa, ma rappresenta anche un'opportunità unica per ripensare e innovare profondamente il modo in cui lavoriamo.



Al centro di questa trasformazione ci sono le competenze, che non sono più solo tecniche o specialistiche, ma **“trasformative”**, per usare la definizione de Il Sole 24 Ore.

Oggi non basta saper padroneggiare strumenti digitali o possedere una conoscenza specifica: è necessario sviluppare abilità che consentano di adattarsi continuamente, di collaborare efficacemente, di organizzare e innovare. Si parla quindi di competenze digitali, ma anche di competenze trasversali come il problem-solving, la capacità di apprendere in modo continuo, l'autoefficacia e la flessibilità. Questo perché il mondo del lavoro cambia a una velocità così elevata che si stima come l'85% dei lavori che esisteranno nel 2030 debba ancora essere inventato.

La Raccomandazione UE del 2018 ha ribadito questa visione, indicando che le competenze chiave sono un mix di conoscenze, abilità e atteggiamenti, che includono sempre più le cosiddette **soft skills**. Per i giovani, quindi, la formazione non è più una fase iniziale da superare per “entrare” nel mondo del lavoro, ma un percorso continuo e indispensabile per rimanervi e crescere.



Il rapporto che i giovani hanno con il lavoro si è fatto **meno totalizzante e più complesso**. Il lavoro non è più il fulcro della loro identità, come emerge dal report Asfor-ISVI/Managerial Learning, ma diventa un elemento tra tanti, integrato in una visione più ampia di sé e della propria vita. Flessibilità, senso e coerenza con i propri valori hanno ormai un peso maggiore rispetto alla semplice scalata gerarchica o alla stabilità contrattuale. La survey GIDP 2024 conferma che per i neolaureati oggi contano più la possibilità di lavorare da remoto, l'equilibrio tra vita privata e lavoro e l'aderenza ai valori ESG (ambientali, sociali e di governance) rispetto alla retribuzione o alla sicurezza del posto. Questo non significa che i giovani abbiano rinunciato alle ambizioni, ma che aspirano a una realizzazione che non sia solo professionale, ma più ampia e significativa: **vogliono** libertà, mobilità, esperienze, e soprattutto un lavoro che rispetti i loro valori personali.



Accanto a questo mutato approccio, cresce in modo significativo l'importanza del benessere. L'indagine Randstad 2024 ha mostrato come per il 64% dei giovani italiani il benessere personale sia il fattore principale nella scelta di un datore di lavoro. Non conta solo ciò che si fa, ma anche dove, come e con chi si lavora. **Ambienti inclusivi, orari flessibili, possibilità di smart-working, cultura aziendale rispettosa e attenta alle diversità sono diventati elementi imprescindibili.** La Rome Business School sottolinea che la flessibilità, sia in termini di orari che di modalità di lavoro, è fondamentale per il benessere psico-fisico del 64% dei giovani intervistati. Parallelamente, aumenta l'attenzione alla salute mentale, alla gestione dello stress, alla possibilità di disconnettersi e di ricaricare le proprie energie al di fuori dell'orario lavorativo.

Per questo motivo, le aziende sono chiamate a rivedere i propri modelli di leadership e organizzativi, puntando su manager che sappiano ascoltare, motivare e includere, creando ambienti di lavoro dove la persona possa davvero stare bene.



Un altro aspetto cruciale riguarda la trasformazione del **welfare aziendale**, che da semplice raccolta di benefit accessori – come buoni pasto o convenzioni – diventa uno **strumento strategico integrato con la sostenibilità e l'innovazione**.

Agenda Digitale, nel gennaio 2025, ha evidenziato come il welfare stia assumendo un **ruolo chiave per innovare le aziende, trattenere talenti e promuovere la sostenibilità**. Questo welfare “del futuro” si basa su tre pilastri:

- la sostenibilità intesa in senso ampio (ambientale, sociale ed economico),
- l'innovazione (con il supporto dell'intelligenza artificiale e della formazione digitale) e
- la centralità delle competenze, con programmi dedicati a reskilling, mentoring e percorsi personalizzati.

Il World Economic Forum, nel suo report Future of Jobs 2025, sottolinea che il 39% delle competenze sarà ridefinito nei prossimi anni e che il welfare, insieme a benessere e cultura aziendale, rappresenterà **un elemento chiave per la competitività** delle imprese europee.



La domanda di equilibrio tra vita privata e lavoro è diventata un criterio di scelta imprescindibile. I giovani non accettano più di dover scegliere tra carriera e benessere, ma vogliono entrambe le cose in modo integrato. Orari flessibili, settimane lavorative più corte, smart-working, pause rigenerative e spazi dedicati alla creatività e alla socialità sono diventati parte integrante di un modello di lavoro ideale. Non si tratta più solo di un lavoro “ben pagato”, ma di un lavoro che lasci spazio alla vita, che dia senso, motivazione e coinvolgimento. **Per le aziende, questo significa costruire organizzazioni che valorizzino la persona e non solo il ruolo o la performance, modelli in cui il lavoro sia uno strumento di crescita e non una fonte di compressione.**

Questa trasformazione non è temporanea né superficiale, ma un vero cambio di paradigma. I giovani non rifiutano il lavoro, ma ne chiedono una ridefinizione profonda: un lavoro più umano, più flessibile, più coerente con i valori della contemporaneità.



Come possono, le aziende, rispondere alle nuove aspettative dei giovani sul lavoro?

Le aziende che sapranno **ascoltare, innovare e adattarsi** saranno quelle che riusciranno a costruire rapporti duraturi e autentici con le nuove generazioni. Oggi il lavoro non è più solo una questione di stipendio o stabilità, ma riguarda soprattutto il senso che riesce a dare alla vita, la flessibilità e il benessere personale.

Come possono le imprese capire cosa cercano davvero i giovani talenti e adattare la loro organizzazione a queste nuove aspettative?

Le aziende sono chiamate a ripensare profondamente il loro modo di organizzarsi, adottando **modelli più agili e meno gerarchici**, con una leadership basata su empatia e supporto. I manager devono diventare veri coach, capaci di motivare e accompagnare le persone nella loro crescita, non solo professionale ma anche personale.



La **flessibilità** non può più essere un semplice “extra” o un benefit occasionale, ma deve diventare parte integrante della cultura aziendale. Consentire alle persone di scegliere dove, come e quando lavorare aiuta a conciliare meglio vita privata e lavoro, aumentando anche la produttività. Allo stesso tempo, la **formazione** continua diventa indispensabile per sostenere i lavoratori in un mercato che cambia rapidamente.

Il benessere non si limita solo all’orario o al luogo di lavoro: serve un’attenzione integrata che coinvolga salute mentale, inclusività e la creazione di ambienti accoglienti e rispettosi. Le politiche di welfare devono evolversi, diventando strumenti strategici capaci di supportare davvero le persone nella loro quotidianità.

Non si può poi ignorare la dimensione della sostenibilità. Le nuove generazioni chiedono aziende responsabili, che adottino pratiche virtuose per ridurre l’impatto sul pianeta e creare valore condiviso. **Integrare questi valori** nelle strategie d’impresa non è più un’opzione, ma **una necessità**.



Guardando al futuro, il lavoro sarà sempre più un equilibrio tra innovazione tecnologica e umanità. L'intelligenza artificiale e l'automazione libereranno le persone dai compiti ripetitivi, lasciando spazio a creatività, pensiero critico e relazioni autentiche. Il lavoro ibrido e distribuito diventerà la norma, e l'**equilibrio tra vita privata e professionale sarà un fattore determinante per il successo delle aziende.**



Come possono i giovani trasformare le loro idee in valore per l'azienda?

Non è solo l'azienda a dover adattarsi alle nuove concezioni e condizioni del lavoro; anche i giovani devono prepararsi con cura prima di presentarsi.

Conoscere a fondo l'azienda, i suoi valori e le sfide che affronta è fondamentale. Mostrare un interesse genuino e mirato fa subito la differenza, perché dimostra che non si tratta di un semplice invio di candidature a tappeto, ma di un vero desiderio di contribuire.

L'approccio deve essere autentico e proattivo: non basta rispondere passivamente alle domande, ma è importante proporre idee, fare domande, mostrare curiosità e voglia di mettersi in gioco. Oggi le aziende valorizzano chi sa **adattarsi, apprendere continuamente e lavorare bene in squadra.**



Parlando di innovazione, un giovane potrebbe, ad esempio, partire da una domanda semplice ma potente: *"Quale problema posso aiutare a risolvere?"*. Innovare non significa rivoluzionare tutto da zero, ma introdurre miglioramenti concreti — più efficienti, sostenibili o che rendano la vita più semplice a colleghi e clienti. Per farlo, è utile presentare proposte chiare e praticabili, spiegando come queste idee possano creare valore per l'azienda, che si tratti di risparmiare tempo, migliorare la qualità, aumentare il coinvolgimento o generare un impatto positivo sull'ambiente. È importante dimostrare apertura alla collaborazione, alla ricezione di feedback e alla capacità di adattare le proprie idee.

L'innovazione è un percorso condiviso, e spesso la chiave del successo risiede nella capacità di lavorare insieme.

Il futuro del lavoro si fonda dunque su quattro pilastri: **competenze trasformative e apprendimento continuo, senso e identità personale** al di là del ruolo professionale, benessere integrato e flessibilità strutturale, **welfare** strategico, sostenibile e personalizzato.

Non si tratta semplicemente di riformare le politiche HR, ma di riscrivere il contratto sociale tra persone e organizzazioni. Da questa nuova alleanza potrà nascere un'economia più giusta, inclusiva e sostenibile per tutti.





CONSULENZA
E RISORSE®

MILANO
SEDE LEGALE E OPERATIVA
Viale Gran Sasso, 11
20131 Milano
Tel. +39 02 40702009

Il nostro Sito

info@consulenzaerisorse.it



Il nostro
Company Profile



Il nostro Video



JOBS