



RICERCHE

21 luglio 2023

OCCUPAZIONE

Il lavoro continua a crescere In 4 mesi +614mila contratti

Da inizio anno le assunzioni stabili sono cresciute del 30% rispetto al 2022 per effetto delle trasformazioni Indagine di Gidp (Risorse umane): i giovani chiedono modalità ibrida e volontariato in azienda

CINZIA ARENA
Milano

Le aziende licenziano meno e trasformano sempre più spesso i contratti a termine in rapporti a tempo indeterminato: l'Osservatorio Inps sul precariato fotografa un mercato del lavoro vivace, con una tendenza alla fidelizzazione del personale.

Nonostante nei primi quattro mesi del 2023 i nuovi contratti a tempo indeterminato si siano ridotti leggermente, con un calo del 3,7%, rispetto all'anno scorso c'è stato un aumento del 30,7% del saldo delle assunzioni stabili rispetto alle cessazioni che ha toccato quota 250mila. Questo è stato possibile grazie all'aumento delle trasformazioni dei contratti a termine in stabili, in aumento del 11,3%, e al calo delle cessazioni dei contratti a tempo indeterminato che hanno fatto registrare una flessione del 9,5%, dopo l'aumento registrato nel 2022 con la fine del blocco dei licenziamenti legato all'emergenza pandemica.

Il mercato del lavoro, nonostante la crescita economica proceda al rallentatore per effetto dell'inflazione e del contesto politico internazionale, continua a dare segni di grande vitalità. Da gennaio ad aprile sono stati attivati 2,6 milioni di contratti a fronte dei 2 milioni cessati, con un saldo positivo di 614mila unità. I contratti a tempo determinato sono in aumento del 2,9% e a conti fatti rappresentano quasi la

metà del totale (quasi 1,2 milioni), in aumento anche il lavoro intermittente e stagionale, rispettivamente dell'8 e del 10%, in flessione invece il lavoro in somministrazione. In forte calo per ragioni tecniche, vale a dire il via libera da parte della Commissione europea alla proroga delle decontribuzioni, le assunzioni con esoneri contributivi totali per giovani e donne (passati da 80mila nei primi quattro mesi del 2022 ad appena 32mila un anno dopo) mentre l'agevolazione riservata al Sud

segna una modesta crescita del 9%, confermandosi come quella di maggior impatto quantomeno per il numero di dipendenti coinvolti, oltre 470mila in quattro mesi.

La tendenza delle imprese a tenersi stretto il personale già formato emerge dall'indagine annuale, giunta alla 23esima edizione, di Gidp (l'associazione direttori risorse umane) sui neo-laureati. L'84% delle imprese coinvolte nell'indagine attinge dal bacino di stagisti-apprendisti per assumere giovani qualificati in

possesso di una laurea o di un diploma. Tre aziende su quattro trasformano questo periodo di conoscenza, che in media dura sei mesi e prevede un'indennità tra i 450 e i 100 euro al mese come rimborso spese, in una proposta di lavoro rivolta ai candidati migliori.

La formula più gettonata anche in questo caso è il contratto a tempo

determinato (32% delle assunzioni) seguito a brevissima distanza da tempo indeterminato e apprendistato, entrambi al 29,5%.

Ad essere cambiate sono le richieste e soprattutto le aspettative dei giovani: il mito del posto fisso e della carriera cedono il posto ad una maggiore qualità della vita. Se retribuzione, benefit e mansioni sono le priorità per i neo-assunti un posto di rilievo assume sempre di più la possibilità di lavorare in modalità ibrida, vale a dire alternando presenza in ufficio e smartworking (con la formula di due giorni a settimana che si conferma la più utilizzata dalle aziende), e in modalità flessibile senza essere legati ad un orario ma all'obiettivo da raggiungere. Riguardo alle politiche Esg emerge particolare interesse al sociale: i neo-laureati valutano in maniera positiva i progetti delle aziende rivolti alla comunità e il coinvolgimento dei dipendenti in attività di volontariato. Al secondo posto si posiziona la dimensione ambientale, al terzo la governance.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



Lavoro: Gidp, modelli ibridi e worklife balance tra richieste giovani neolaureati

E' in corso un profondo cambiamento del paradigma del lavoro? La risposta sembra essere positiva: retribuzione, carriera, certezza della posizione versus condivisione dei valori, modelli di business sostenibili, coinvolgimento pieno nei progetti e obiettivi aziendali.

A dirlo Gidp, associazione direttori risorse umane, che ha presentato la XXIII edizione dell'Indagine sui neolaureati. Lo scopo della survey è quello di offrire una fotografia su processi di ricerca, selezione, formazione, assunzione, retribuzione, retention e dimissioni dei giovani neolaureati assunti nelle aziende associate a Gidp. La survey inoltre analizza anche i fenomeni e i processi innovativi e di trasformazione delle organizzazioni inerenti alla digitalizzazione, allo smartworking, al well-being, all'attenzione al worklife balance, al welfare e alla sostenibilità.

"I dati della survey - afferma Marina Verderajme presidente nazionale Gidp - ci restituiscono una fotografia in cui si intravedono da parte dei giovani richieste chiare di nuovi modelli di lavoro ibridi, in cui, oltre a retribuzione e qualità del lavoro, nella scala delle priorità entra a pieno titolo il worklife balance e il desiderio di essere maggiormente protagonisti del progetto di business aziendale sia in termini di partecipazione sia in termini di condivisione dei valori aziendali sui temi esg. Siamo di fronte ad una 'nuova coscienza e consapevolezza del lavoro' e del valore del proprio (ma anche collettivo) benessere. Sul fronte delle direzioni del personale, notiamo uno sforzo di riorganizzazione in risposta a queste nuove esigenze con maggiore attenzione alla stabilizzazione dei neo-inseriti attraverso l'aumento dei Cti con aumenti e adeguamenti retributivi, mentre le risposte alla richiesta di flessibilità, lavoro per obiettivi, non è ancora percepito come priorità e va accompagnato da un percorso di cambiamento culturale in stretta sinergia con i vertici aziendali".

(segue)

(Dks/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
19-Jul-2023 16:32

1. Lavoro: Gidp, modelli ibridi e worklife balance tra richieste giovani neolaureati

Come nelle precedenti edizioni, i ccnl maggiormente diffusi tra i rispondenti sono commercio/servizi (36,96%) e metalmeccanico (23,91%). Per il ccnl commercio/servizi la retribuzione annua lorda del neolaureato all'inserimento (25.945 euro) è aumentata rispetto al 2021 (24.230 euro). In notevole aumento anche la retribuzione all'inserimento per il ccnl metalmeccanico (28.495 euro, rispetto ai 24.527 euro del 2021).

Il settore del commercio/servizi è più propenso (84,62%) rispetto al metalmeccanico (50%) a prevedere un piano retributivo di carriera per i neolaureati inseriti (senza considerare gli aumenti previsti per Legge). La retribuzione incrementale prevista dopo 3 anni dall'assunzione è di 30.197 euro per il ccnl commercio/servizi, 33.800 euro per i metalmeccanici.

Per i prossimi 6 mesi ben l'80,25% ha affermato che inserirà stagisti e/o assumerà neodiplomati/neolaureati e la quasi esatta metà di questi (40,74%) ne inserirà oltre 5. Il 60,29% dei rispondenti afferma che per i prossimi 6 mesi gli inserimenti di stagisti e/o assunzioni di neodiplomati/neolaureati saranno uguali in termini quantitativi agli ultimi 6 mesi. Il 23,53% inserirà più persone e il 16,18% ne inserirà di meno. L'85,51% delle aziende dichiara che nei prossimi 6 mesi non cambierà nulla in fase di ricerca, selezione, inserimento dei giovani neodiplomati/neolaureati. Fra coloro che intendono invece apportare cambiamenti (14,49%) emerge con forza l'esigenza di una maggiore integrazione con le università e le scuole superiori (7,61%).

(Dks/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
19-Jul-2023 16:32

2.

Lavoro: Gidp, modelli ibridi e worklife balance tra richieste giovani neolaureati

L'ammontare dell'indennità di stage mensile varia dai 450 ai 600 euro per il 26,42%, dai 601 agli 800 euro per il 47,16% e dagli 801 ai 1000 euro per il 26,42%. Al termine del periodo di stage effettuato in azienda, il 12,07% delle aziende ha assunto tutti i giovani in questione, mentre il 12,07% (in diminuzione rispetto al 24% del 2021) non ha assunto alcun giovane e il 75,86% ne ha assunto solo una parte. Le motivazioni di chi ha scelto di non assumere sono da ricondurre al fatto che giovani e azienda erano concordi nel ritenere lo stage solo un'esperienza formativa, come afferma il 52,38% delle aziende. La seconda motivazione adottata per la mancata assunzione è che i giovani non erano adatti (28,58%). Il 9,52% delle aziende ha affermato che la posizione non era vacante e il 4,76% che i giovani hanno trovato un'altra opportunità di lavoro.

La forma contrattuale maggiormente utilizzata in questi primi sei mesi del 2023 nel momento in cui i neolaureati/neodiplomati sono stati assunti, è il tempo determinato 31,82%, che sorpassa l'apprendistato professionalizzante (29,55%, rispetto al 33,33% al 2021). Aumenta la percentuale di aziende che ricorre al tempo indeterminato (29,55%, contro il 13,73% del 2021). Il 9,08% ha infine dichiarato di fare ricorso al contratto temporaneo tramite Agenzia del Lavoro.

Nel 63% dei casi viene data possibilità ai neoassunti di ricorrere allo smart working, privilegiando in assoluto una media di 2 giorni a settimana (2 giorni a settimana 28,58%; 1 giorno 19,05% e 3 giorni 14,29%).

(segue)

(Dks/Adnkronos)
ISSN 2465 - 1222

3. Lavoro: Gidp, modelli ibridi e worklife balance tra richieste giovani neolaureati (3)

Agli hr è stato chiesto proprio di indicare se e quanto gli aspetti sopra citati vengono sviluppati all'interno delle organizzazioni ed emerge un podio diverso: al primo posto troviamo per le aziende il tipo di mansione prevista e attività da svolgere, poi la retribuzione prevista ed eventuali benefit e al terzo posto la gestione del lavoro con colleghi/superiori. Per le aziende, tematiche come smart working, work life balance e orario flessibile/lavoro per obiettivi sono solo al quinto posto.

Riguardo alle politiche esg i giovani hanno dato più importanza alla dimensione sociale (44,62%). In particolare emerge l'interesse per il finanziamento di progetti rivolti alla comunità e il coinvolgimento dei

dipendenti in attività di volontariato. Al secondo posto si posiziona la dimensione ambientale (32,31%) e infine la governance (23,07%).

La quasi totalità dei rispondenti ha previsto un rimborso spese per gli stagisti (solo il 5,26% conferisce solo buoni pasto o la possibilità di usufruire della mensa aziendale, ma si tratta ormai solo di stage curricolari e/o particolari tipi di stage che esulano dall'obbligo del compenso); in particolare, il 14,04%, prevede la sola indennità di stage, mentre, in aggiunta al rimborso spese, il 47,37% prevede anche i buoni pasto e il 29,82% la possibilità di usufruire della mensa aziendale.

(segue)

(Dks/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
19-Jul-2023 16:32

.4 Lavoro: Gidp, modelli ibridi e worklife balance tra richieste giovani neolaureati

La maggior parte dei rispondenti (84,42%) dichiara di avere effettuato negli ultimi 6 mesi nella propria azienda almeno un inserimento/assunzione di stagisti/apprendisti o di aver assunto neolaureati/neodiplomati. Nello specifico, l'83,08% ha sia inserito stagisti e apprendisti, sia assunto neolaureati e/o neodiplomati. Il 3,08% ha inserito solo stagisti, a differenza del 16,39% del 2021. Infine, il 13,84% delle aziende rispondenti ha solo assunto neolaureati e/o neodiplomati. Il 27,69% dichiara che non c'è prevalenza di un canale nella ricerca di stagisti/neolaureati.

I rapporti con le università attraverso placement/pubblicazione offerte lavoro&stage sul portale/career day rimangono comunque il canale più utilizzato e costituisce il 26,15%. si confermano come terzo canale le agenzie per il lavoro/società di consulenza e selezione (18,46%). In diminuzione rispetto al 2021 la percentuale di aziende che ha fatto affidamento sui social network, come LinkedIn e Facebook, che rappresentano il 9,23% dei canali più utilizzati negli ultimi 6 mesi, contro il 12,12% del 2021. Inoltre l'84,62% dichiara che il canale utilizzato nella propria azienda non è cambiato rispetto al periodo Pre Covid

I candidati, in fase di colloquio, si mostrano più interessati a fare domande in primis sulla retribuzione prevista ed eventuali benefit, a seguire sul tipo di mansione prevista e attività da svolgere e subito, al terzo posto, a tematiche come smart working, work life balance e orario flessibile/lavoro per obiettivi.

(Dks/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
19-Jul-2023 16:32

LINK: <https://www.avvenire.it/economia/pagine/il-lavoro-continua-a-crescerein-4-mesi-614mila-co>

AVVENIRE SIR TV2000 RADIO INBLU FISC

Avvenire.it

seguici su  



SEZIONI

PAPA

NEWSLETTER

GMG

ECONOMIA CIVILE

PODCAST



Home > **Economia**

Bes | Lavoro | Motori | Risparmio | Sviluppo felice | Terzo settore

occupazione. Il lavoro continua a crescere: in 4 mesi +614mila contratti

Cinzia Arena giovedì 20 luglio 2023



In un anno le assunzioni stabili cresciute del 30% grazie all'effetto delle trasformazioni. Indagine di Gidp (Risorse umane): i giovani chiedono modalità ibrida e volontariato in azienda



IMAGOECONOMICA

COMMENTA E CONDIVIDI



Le aziende licenziano meno e trasformano sempre più spesso i contratti a termine in rapporti a tempo indeterminato: **l'Osservatorio Inps sul precariato fotografa un mercato del lavoro vivace, con una tendenza alla fidelizzazione del personale.**

Nonostante nei primi quattro mesi del 2023 i nuovi contratti a tempo indeterminato si siano ridotti leggermente, con un calo del 3,7%, **rispetto all'anno scorso c'è stato un aumento del 30,7% delle assunzioni stabili che hanno toccato quota 250mila.** Questo è stato possibile grazie all'aumento delle trasformazioni dei contratti a termine in stabili, in aumento del 11,3%, e al calo delle cessazioni dei contratti a tempo indeterminato che hanno fatto registrare una flessione del 9,5%, dopo l'aumento registrato nel 2022 con la fine del blocco dei licenziamenti legato all'emergenza pandemica.

Il mercato del lavoro, nonostante la crescita economica proceda al rallentatore per effetto dell'inflazione e del contesto politico internazionale, continua a dare segni di grande vitalità. **Da gennaio ad aprile sono stati attivati 2,6 milioni di contratti a fronte dei 2 milioni cessati, con un saldo positivo di 614mila unità.**

I contratti a tempo determinato sono in aumento del 2,9% e a conti fatti rappresentano quasi la metà del totale (quasi 1,2 milioni), in aumento anche il lavoro intermittente e stagionale, rispettivamente dell'8 e del 10%, in flessione invece il lavoro in somministrazione. In forte calo per ragioni tecniche, vale a dire il via libera da parte della Commissione europea alla proroga delle decontribuzioni, le assunzioni con esoneri contributivi totali per giovani e donne (passati da 80mila nei primi quattro mesi del 2022 ad appena 32mila un anno dopo) mentre l'agevolazione riservata al Sud segna una modesta crescita del 9%, confermandosi come quella di maggior impatto quantomeno per il numero di dipendenti coinvolti, oltre 470mila in quattro mesi.

La tendenza delle imprese a tenersi stretto il personale già formato emerge **dall'indagine annuale, giunta alle 23esima edizione, di Gidp (l'associazione direttori risorse umane) sui neo-laureati.** L'84% delle imprese coinvolte nell'indagine attinge dal bacino di stagisti-apprendisti per assumere giovani qualificati in possesso di una laurea o di un diploma. Tre aziende su quattro trasformano questo periodo di conoscenza, che in media dura sei mesi e prevede un'indennità tra i 450 e i 100 euro al mese come rimborso spese, in una proposta di lavoro rivolta ai candidati migliori.

La formula più gettonata anche in questo caso è il contratto a tempo determinato (32% delle assunzioni) seguito a brevissima distanza da tempo indeterminato e apprendistato, entrambi al 29,5%.

Ad essere cambiate sono le richieste e soprattutto le aspettative dei giovani: il mito del posto fisso e della carriera cedono il posto ad una maggiore qualità della vita. Se retribuzione, benefit e mansioni sono le priorità per i neo-assunti un posto di rilievo assume sempre di più la possibilità di lavorare in modalità ibrida, vale a dire alternando presenza in ufficio e smartworking (con la formula di due giorni a settimana che si conferma la più utilizzata dalle aziende), e in modalità flessibile senza essere legati ad un orario ma all'obiettivo da raggiungere. Riguardo alle politiche Esg emerge particolare interesse al sociale: i neo-laureati valutano in maniera positiva i progetti delle aziende rivolti alla comunità e il coinvolgimento dei dipendenti in attività di volontariato. Al secondo posto si posiziona la dimensione ambientale, al terzo la governance.

LINK: <https://www.avvenire.it/economia/pagine/indagine-giovani-e-occupazione-cambia-il-paradigma-del-lavoro>

AVVENIRE SIR TV2000 RADIO INBLU FISC

seguici su  

Avvenire.it



SEZIONI

PAPA

NEWSLETTER

GMG

ECONOMIA CIVILE

PODCAST



Home > [Economia](#) > [Lavoro](#)

[Bes](#) | [Lavoro](#) | [Motori](#) | [Risparmio](#) | [Sviluppo felice](#) | [Terzo settore](#)

Indagine. Giovani e occupazione, cambia il paradigma del lavoro

Redazione Romana giovedì 20 luglio 2023



Le nuove generazioni chiedono sempre più nuovi modelli ibridi, oltre a retribuzione e qualità. Nella scala delle priorità rientrano la conciliazione e il benessere



Giovani e lavoro - Chiesacattolica.it

COMMENTA E CONDIVIDI



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Gidp-Associazione direttori Risorse Umane, ha presentato la XXIII edizione dell'Indagine sui neolaureati. Lo scopo è quello di offrire una fotografia su processi di ricerca, selezione, formazione, assunzione, retribuzione dei giovani neolaureati assunti nelle aziende associate a Gidp. Inoltre analizza anche i fenomeni e i processi innovativi e di trasformazione delle organizzazioni inerenti alla digitalizzazione, al lavoro agile, al benessere, all'attenzione alla conciliazione vita-lavoro, al welfare e alla sostenibilità. È in corso un profondo cambiamento del paradigma del lavoro? La risposta sembra essere proprio positiva: retribuzione, carriera, certezza della posizione versus condivisione dei valori, modelli di business sostenibili, coinvolgimento pieno nei progetti e obiettivi aziendali. «I dati della survey - afferma **Marina Verderajme**, presidente nazionale di Gidp - ci restituiscono una fotografia in cui si intravedono da parte dei giovani richieste chiare di nuovi modelli di lavoro ibridi, in cui, oltre a retribuzione e qualità del lavoro, nella scala delle priorità entra a pieno titolo il worklife balance e il desiderio di essere maggiormente protagonisti del progetto di business aziendale sia in termini di partecipazione sia in termini di condivisione dei valori aziendali sui temi Esg. Siamo di fronte a una "nuova coscienza e consapevolezza del lavoro" e del valore del proprio (ma anche collettivo) benessere. Sul fronte delle direzioni del personale, notiamo uno sforzo di riorganizzazione in risposta a queste nuove esigenze con maggiore attenzione alla stabilizzazione dei neo-inseriti attraverso l'aumento dei Cti con aumenti e adeguamenti retributivi, mentre le risposte alla richiesta di flessibilità, lavoro per obiettivi, non è ancora percepito come priorità e va accompagnato da un percorso di cambiamento culturale in stretta sinergia con i vertici aziendali». Di seguito una sintesi dei risultati della ricerca:

RICERCA E SELEZIONE NEODIPLOMATI/NEOLAUREATI

La maggior parte dei rispondenti (84,42%) dichiara di avere effettuato negli ultimi 6 mesi nella propria azienda almeno un inserimento/assunzione di stagisti/apprendisti o di aver assunto neolaureati/neodiplomati. Nello specifico, l'83,08% ha sia inserito stagisti e apprendisti, sia assunto neolaureati e/o neodiplomati. Il 3,08% ha inserito solo stagisti, a differenza del 16,39% del 2021. Infine, il 13,84% delle aziende rispondenti ha solo assunto neolaureati e/o neodiplomati. Il 27,69% dichiara che non c'è prevalenza di un canale nella ricerca di stagisti/neolaureati. I rapporti con le Università attraverso Placement/pubblicazione offerte lavoro&stage sul portale/Career day rimangono comunque il canale più utilizzato e costituisce il 26,15%. Si confermano come terzo canale le Agenzie per il lavoro/società di consulenza e selezione (18,46%). In diminuzione rispetto al 2021 la percentuale di aziende che ha fatto affidamento sui social network, come LinkedIn e Facebook, che rappresentano il 9,23% dei canali più utilizzati negli ultimi 6 mesi, contro il 12,12% del 2021. Inoltre l'84,62% dichiara che il canale utilizzato nella propria azienda non è cambiato rispetto al periodo Pre Covid. I candidati, in fase di colloquio, si mostrano più interessati a fare domande in primis sulla retribuzione prevista ed eventuali benefit, a seguire sul tipo di mansione prevista e attività da svolgere e subito, al terzo posto, a tematiche come smart working, work life balance e orario flessibile/lavoro per obiettivi. Agli Hr è stato chiesto proprio di indicare se e quanto gli aspetti sopra citati vengono sviluppati all'interno delle organizzazioni ed emerge un podio diverso: al primo posto troviamo per le aziende il tipo di mansione prevista e attività da svolgere, poi la retribuzione prevista ed eventuali benefit e al terzo posto la gestione del lavoro con colleghi/superiori. Per le aziende, tematiche come smart working, work life balance e orario flessibile/lavoro per obiettivi sono solo al quinto posto. Riguardo alle politiche Esg i giovani hanno dato più importanza alla dimensione sociale (44,62%). In particolare emerge l'interesse per il finanziamento di progetti rivolti alla comunità e il coinvolgimento dei dipendenti in attività di volontariato. Al secondo posto si posiziona la dimensione ambientale (32,31%) e infine la governance (23,07%).

INSERIMENTO STAGISTI

La quasi totalità dei rispondenti ha previsto un rimborso spese per gli stagisti (solo il 5,26% conferisce solo buoni pasto o la possibilità di usufruire della mensa aziendale, ma si tratta ormai solo di stage curricolari e/o particolari tipi di stage che esulano dall'obbligo del compenso); in particolare, il 14,04%, prevede la sola indennità di stage, mentre, in aggiunta al rimborso spese, il 47,37% prevede anche i buoni pasto e il 29,82% la possibilità di usufruire della mensa aziendale. L'ammontare dell'indennità di stage mensile varia dai 450 ai 600 euro per il 26,42%, dai 601 agli 800 euro per il 47,16% e dagli 801 ai 1.000 euro per il 26,42%. Al termine del periodo di stage effettuato in azienda, il 12,07% delle aziende ha assunto tutti i giovani in questione, mentre il 12,07% (in diminuzione rispetto al 24% del 2021) non ha assunto alcun giovane e il 75,86% ne ha assunto solo una parte. Le motivazioni di chi ha scelto di non assumere sono da ricondurre al fatto che giovani e azienda erano concordi nel ritenere lo stage solo un'esperienza formativa, come afferma il 52,38% delle aziende. La seconda motivazione adottata per la mancata assunzione è che i giovani non erano adatti (28,58%). Il 9,52% delle aziende ha affermato che la posizione non era vacante e il 4,76% che i giovani hanno trovato un'altra opportunità di lavoro.

ASSUNZIONI NEOLAUREATI/NEODIPLOMATI

La forma contrattuale maggiormente utilizzata in questi primi sei mesi del 2023 nel momento in cui i neolaureati/neodiplomati sono stati assunti, è il tempo determinato 31,82%, che sorpassa l'apprendistato professionalizzante (29,55%, rispetto al 33,33% al 2021). Aumenta la percentuale di aziende che ricorre al tempo indeterminato (29,55%, contro il 13,73% del 2021). Il 9,08% ha infine dichiarato di fare ricorso al contratto temporaneo tramite Agenzia del lavoro. Nel 63% dei casi viene data possibilità ai neoassunti di ricorrere allo smart working, privilegiando in assoluto una media di due giorni a settimana (due giorni a settimana 28,58%; un giorno 19,05% e tre giorni 14,29%).

RETRIBUZIONI

Come nelle precedenti edizioni, i contratti collettivi maggiormente diffusi tra i rispondenti sono Commercio/Servizi (36,96%) e metalmeccanico (23,91%). Per il Ccnl Commercio/Servizi la retribuzione annua lorda del neolaureato all'inserimento (25.945€) è aumentata rispetto al 2021 (24.230 euro). In notevole aumento anche la retribuzione all'inserimento per il Ccnl metalmeccanico (28.495 euro, rispetto ai 24.527 euro del 2021). Il settore del Commercio/Servizi è più propenso (84,62%) rispetto al metalmeccanico (50%) a prevedere un piano retributivo di carriera per i neolaureati inseriti (senza considerare gli aumenti previsti per Legge). La retribuzione incrementale prevista dopo tre anni dall'assunzione è di 30.197 euro per il Ccnl Commercio/Servizi, 33.800 euro per i Metalmeccanici.

INSERIMENTO NEOLAUREATI E STAGISTI NEI PROSSIMI SEI MESI

Per i prossimi sei mesi ben l'80,25% ha affermato che inserirà stagisti e/o assumerà neodiplomati/neolaureati e la quasi esatta metà di questi (40,74%) ne inserirà oltre cinque. Il 60,29% dei rispondenti afferma che per i prossimi sei mesi gli inserimenti di stagisti e/o assunzioni di neodiplomati/neolaureati saranno uguali in termini quantitativi agli ultimi sei mesi. Il 23,53% inserirà più persone e il 16,18% ne inserirà di meno. L'85,51% delle aziende dichiara che nei prossimi sei mesi non cambierà nulla in fase di ricerca, selezione, inserimento dei giovani neodiplomati/neolaureati. Fra coloro che intendono invece apportare cambiamenti (14,49%) emerge con forza l'esigenza di una maggiore integrazione con le Università e le scuole superiori (7,61%).

Ingresso nel mondo del lavoro: i nuovi trend

19/07/2023 17:38

Nuove tendenze: l'indagine GIDP

La 23ma Indagine Stage & Neolaureati realizzata da GIDP Associazione Direttori Risorse Umane pubblicata oggi offre uno spaccato interessante sul mondo del lavoro con focus specifico sul settore dei neolaureati.

Il report analizza i processi di ricerca, selezione, formazione, assunzione, retribuzione, retention e dimissioni dei giovani neolaureati assunti e prende come campione le aziende appartenenti alla rete GIDP.

Dall'analisi emerge anche una nuova tendenza, un nuovo modo di vedere e immaginare la carriera lavorativa da parte dei giovani.

Come le aziende assumono

Ma partiamo da quelle che sono le cifre relative alle assunzioni.

Gran parte delle aziende (oltre l'83%) dichiara che negli ultimi 6 mesi ha inserito stagisti, apprendisti, neolaureati e/o neodiplomati, mentre poco meno del 14% ha assunto solo neolaureati e/o neodiplomati.

Qual è il canale più utilizzato per le assunzioni? Con oltre il 26% i rapporti con le Università (offerte lavoro&stage sul portale/Career day) sono al primo posto, seguiti con il 18% dalle agenzie per il lavoro.

Seguono i social network con 9% circa.

Come forma di retribuzione si osserva che per gli stagisti prevale la formula del rimborso spese (valore medio tra 600 e 800 euro al mese) mentre per i neolaureati/neodiplomati troviamo a pari merito (30% circa ciascuno) contratti a tempo determinato, indeterminato e di apprendistato professionalizzante.

Il nuovo paradigma del lavoro

Per quanto riguarda le aspettative di carriera dei giovani si registra un netto cambiamento, o meglio la conferma dell'avvento del nuovo paradigma del lavoro scaturito dal post-Covid.

Da parte delle nuove leve emerge una richiesta di "nuovi modelli di lavoro ibridi": nella scala delle priorità restano in primo piano retribuzione e qualità del lavoro, ma vengono affiancate dal cosiddetto "work life balance" ovvero la ricerca dell'equilibrio ideale tra il tempo da impiegare nel lavoro e quello da dedicare alla famiglia e/o al tempo libero.

Altro valore in forte crescita nella scala dei valori dei neoassunti è la voglia di essere maggiormente coinvolti nell'azienda: si vuole essere compartecipi del business anche "in termini di condivisione dei valori aziendali sui temi ESG".