

OSSERVATORIO JOB4GOOD · EDIZIONE 2026

COMPETENZE NEL TERZO SETTORE

Cosa cercano le organizzazioni. Tre anni
di posizioni pubblicate su Job4Good.

INDICE

INDICE DEL REPORT 2026.

Quanto cerca il settore, cosa cerca, dove cerca, a quali condizioni. Le posizioni pubblicate su Job4Good fra il 2023 e il 2025, lette come un osservatorio annuale del Terzo Settore italiano.

5.275 POSIZIONI	1.057 ORGANIZZAZIONI	9.049 MENZIONI	3 ANNI DI OSSERVAZIONE
---------------------------	--------------------------------	--------------------------	-------------------------------------

I	I CINQUE SEGNALI DEL 2025	03
01	Sintesi del 2025	04
02	Executive summary	05
03	Metodologia	06
II	LE AREE PROFESSIONALI	07
04	La tabella dei trend 2023–2025	08
05	Le aree dominanti nel 2025	09
06	Focus sulle aree chiave	10
07	L'anatomia della domanda	11
08	Ogni segmento cerca cose diverse	12
09	Sintesi interpretativa	13
III	GEOGRAFIA & PERSONE	14
10	Geografia: dove cercano gli ETS	15
11	Anagrafica dei candidati	16
IV	CONTRATTI & TRASPARENZA	17
12	Tipologie contrattuali	18
13	Trasparenza retributiva	19
14	I giovani e il Terzo Settore	20
V	CONCLUSIONI & OSSERVATORIO	21
15	Conclusioni e raccomandazioni	22
16	L'Osservatorio Job4Good	23

SEZIONE I · SINTESI

I CINQUE SEGNALI DEL 2025.

Cinque indicatori che riassumono come il Terzo Settore italiano sta cambiando quando assume. Ognuno racconta un movimento profondo dietro al numero.

SINTESI 2025

Cinque indicatori chiave del 2025.

01 · PROJECT MANAGEMENT

+2,01_{pp}

In rimbalzo: dal 9,68% al 11,69%.

La crescita più netta del 2025. Le organizzazioni cercano chi sa tenere insieme piani, scadenze, budget e rendicontazione. Più cresce la complessità, più cresce la domanda di chi sa governarla.

02 · COOPERANTE

Perde peso strutturalmente.

13,17% → 7,33%

Era la prima area nel 2023, oggi terza. Il calo può essere letto come ricomposizione della domanda verso profili più gestionali, più che come scomparsa: l'ipotesi è coerente con la riorganizzazione globale dei flussi di aiuto e con la crescente spinta dei donor verso accountability e procedure.

03 · SOSTENIBILITÀ ED ESG

Da zero a visibile.

×4 in due anni

Da 0,20% a 0,83%. Ancora piccola in quota, grande come segnale: il settore vuole saper misurare e dimostrare il valore prodotto.

04 · STABILITÀ CONTRATTUALE

Determinato 35,6%, indeterminato fermo.

7,5% → 7,6%

Il settore regolarizza, ma non stabilizza. La forma cambia, la precarietà di fondo resta. Una struttura a progetto difficile da scardinare.

05 · TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Cresce, ma tre offerte su quattro non includono informazioni economiche.

20% → 27,5%

Cresce chi dichiara quanto paga. A giugno 2026 la Direttiva UE 2023/970 cambierà le regole del gioco per tutti.

EXECUTIVE SUMMARY

CINQUE EVIDENZE DEL TRIENNIO 2023-2025.

Non è un censimento: è un osservatorio che misura ciò che le organizzazioni cercano quando decidono di pubblicare un annuncio. **5.275 posizioni**, 1.057 organizzazioni, 9.049 menzioni professionali analizzate fra il 2023 e il 2025, attraverso le posizioni pubblicate su Job4Good.

01**IL SETTORE SI ORGANIZZA**

Crescono le funzioni di governo: Project Management **11,69%**, Amministrazione **9,58%**, Fundraising **12,20%**. Le organizzazioni non cercano solo chi lavora sul campo. Cercano anche chi tiene in piedi la macchina.

02**IL COOPERANTE SI RIDIMENSIONA**

Prima area nel 2023 (13,17%), terza nel 2025 (7,33%). La cooperazione internazionale cambia composizione e la domanda si sposta verso profili di coordinamento, procedure e accountability.

03**IL DIGITALE DIVENTA ORDINARIO**

Digital & Social Media al **4,03%**, IT da 0 a **0,73%**, Sostenibilità ed ESG al **0,83%**. Strumenti di lavoro quotidiani, non più competenze accessorie.

04**LA STABILITÀ NON SI MUOVE**

Tempo indeterminato al **7,6%** nel 2025 (era 7,5% nel 2023). Determinato in crescita al 35,6%, co.co.co. in calo al 19,8%. Si cambia forma, non sostanza.

05**LA RAL COMPARE, MA ANCORA TROPPO POCO**

Nel 2025 il **27,5%** delle posizioni include un'informazione economica (era 20% nel 2023). Retribuzione Annuale Lorda (RAL) dichiarata al 12,4%. La Direttiva UE 2023/970, scadenza giugno 2026, accelererà il cambiamento.

COME LEGGIAMO I DATI

METODOLOGIA.

Le posizioni pubblicate su Job4Good fra il 2023 e il 2025: **1.057 organizzazioni**, 9.049 menzioni professionali. Ogni posizione è l'unità di analisi: contiene area professionale, tipologia contrattuale, localizzazione e, quando dichiarata, retribuzione.

- 01 Aree professionali** Ogni posizione può indicare fino a 5 aree. La distribuzione è calcolata sulle menzioni totali: così si legge la complessità reale dei ruoli, che nel Terzo Settore sono spesso ibridi.
- 02 Contratti e condizioni** Tipologia contrattuale dichiarata nelle posizioni e sua evoluzione nel triennio: indeterminato, determinato, collaborazione, stage e tirocinio.
- 03 Trasparenza retributiva** Presenza di informazioni economiche (RAL o range) nelle offerte. Indicatore diretto di quanto il mercato è maturo nel comunicare le condizioni.
- 04 Analisi territoriale** Ranking delle città per frequenza nelle posizioni pubblicate, con incidenza percentuale sul totale con location valorizzata.

Le posizioni rappresentano comportamenti dichiarati delle organizzazioni nel momento in cui assumono, non risposte a un questionario. Questo riduce la distorsione tipica delle survey e permette di osservare la domanda reale così come viene comunicata al mercato.

2023 / 2025

Periodo di osservazione

1.057

Organizzazioni nel dataset triennale

9.049

Menzioni totali analizzate

SEZIONE II · AREE PROFESSIONALI

25 AREE TRACCIATE, TRE ANNI.

Le aree dominanti, quelle in calo, le emergenti. La domanda del settore letta dalle parole con cui scrive gli annunci.

TREND TRIENNIO 2023-2025

Le 25 aree professionali tracciate.

Ogni posizione può includere fino a 5 aree, perciò le percentuali si riferiscono al totale delle menzioni e non sommano 100%. Le righe evidenziate in giallo sono le tre aree dominanti del 2025.

Top-3 area 2025

Nuovo ingresso

Fonte: posizioni pubblicate su Job4Good 2023-2025

AREA PROFESSIONALE	2023	2024	2025 TREND
Fundraising	11,55%	11,84%	12,20%↑ crescita continua
Project Management	10,38%	9,68%	11,69%↑ rimbalzo 2025
Cooperante	13,17%	9,61%	7,33%↓↓ calo strutturale
Amministrazione	7,37%	7,59%	9,58%↑ mercato 2025
Marketing & Comunicazione	7,08%	7,52%	7,33%→ stabile
Educatore	6,51%	7,20%	7,80%↑ progressiva
Operatore sociale	5,95%	6,33%	6,93%↑ costante
Contabilità e Finanza	4,13%	4,53%	4,50%→ stabile
Capo progetto	4,55%	3,09%	2,87%↓ calo
Digital e Social Media	3,27%	3,13%	4,03%↑ crescita 2025
Risorse umane	2,30%	2,45%	2,29%→ stabile
Psicologo	2,11%	1,66%	1,67%→ stabilizzato
Personale sanitario	2,53%	1,66%	1,52%↓ calo
Assistente sociale	2,11%	1,73%	1,52%↓ progressivo
Segreteria	1,37%	1,98%	1,81%→ stabile
Face to Face	1,59%	1,66%	1,52%→ stabile
Logistica	1,42%	2,23%	1,20%→ ciclico
Campaigning, Advocacy & Lobby	1,05%	1,87%	1,49%→ oscillante
Desk officer	1,14%	1,44%	1,49%↑ lenta
Mediatore culturale/linguistico	1,34%	1,22%	1,34%→ stabile
Volunteer Manager	0,57%	1,22%	1,34%↑ professionalizzazione
Legal	0,71%	0,94%	0,65%→ selettivo
Direttore	0,54%	0,61%	0,73%↑ lenta
Sostenibilità ed ESG	0,20%	0,29%	0,83%↑↑ emergente
IT	0,00%	0,54%	0,73%★ nuovo ingresso

AREE DOMINANTI · 2025

Le 12 aree con la quota più alta.

Le tre aree in giallo (Fundraising, Project Management, Amministrazione) sommano oltre **un terzo** delle menzioni del 2025. Il settore cerca chi sa governare i processi accanto ai ruoli storici di servizio (educatori, operatori sociali).

AREA PROFESSIONALE	2023	2024	2025
Fundraising	11,55	11,84	12,20%
Project Management	10,38	9,68	11,69%
Amministrazione	7,37	7,59	9,58%
Educatore	6,51	7,20	7,80%
Cooperante	13,17	9,61	7,33%
Marketing & Comunicazione	7,08	7,52	7,33%
Operatore sociale	5,95	6,33	6,93%
Contabilità e Finanza	4,13	4,53	4,50%
Digital e Social Media	3,27	3,13	4,03%
Capo progetto	4,55	3,09	2,87%
Risorse umane	2,30	2,45	2,29%
Segreteria	1,37	1,98	1,81%

DA LEGGERE COSÌ

Il grafico mostra le 12 aree con la quota più alta nel 2025. La tabella della pagina precedente racconta tutte le 25 aree del triennio: utile per leggere anche i movimenti più piccoli (Sostenibilità ed ESG, IT, Volunteer Manager) che oggi pesano poco ma segnalano direzioni nuove.

FOCUS SULLE AREE CHIAVE

Sette aree raccontano da sole le direzioni del settore.

Sette aree concentrano i movimenti più rilevanti del triennio: tre **dominanti** (Fundraising, Project Management, Amministrazione), una **in crescita** (Educatore), una **in ricomposizione** (Cooperante), due **emergenti** (Sostenibilità ed ESG, IT).

DOMINANTE

Fundraising

11,55% → 11,84% → 12,20%

Cresce poco ogni anno, ma cresce sempre. Colonna vertebrale del settore. Nel 2025 non basta più saper chiedere: serve pianificare per canali, usare un CRM, costruire relazioni che durano oltre la singola campagna.

DOMINANTE · 2025

Project Management

10,38% → 9,68% → 11,69%

Il dato più alto del triennio. Le organizzazioni cercano chi sa tenere insieme tempi, budget e stakeholder. Più cresce la complessità, più serve qualcuno che la governi.

IN RICOMPOSIZIONE

Cooperante

13,17% → 9,61% → 7,33%

Era la prima area nel 2023, oggi è terza. Meno profili generalisti, più figure di coordinamento, procedure e rendicontazione.

DOMINANTE

Amministrazione

7,37% → 7,59% → 9,58%

Il salto del 2025 racconta un bisogno reale: flussi documentali, scadenze, supporto ai progetti, rendicontazione. Spina dorsale, non back office.

EMERGENTE

Sostenibilità ed ESG

0,20% → 0,29% → 0,83%

Quadruplicata in due anni. Piccola in quota, grande come segnale: il settore comincia a cercare chi sa misurare, rendicontare e dimostrare il valore prodotto.

NUOVO INGRESSO

IT

0,00% → 0,54% → 0,73%

Non esisteva nel 2023. Gestione dati, strumenti, automazioni: il Terzo Settore comincia a portare in casa competenze che prima delegava o ignorava.

IN CRESCITA

Educatore

6,51% → 7,20% → 7,80%

Cresce ogni anno, lentamente ma in modo costante. È la quarta area del 2025: i ruoli educativi restano il cuore operativo del settore, accanto alle funzioni di governo che crescono in parallelo.

CHI PUBBLICA SU JOB4GOOD

L'anatomia della domanda.

Le 1.057 organizzazioni del triennio classificate per forma giuridica dichiarata in fase di registrazione.

FORMA GIURIDICA DICHIARATA	ORGANIZZAZIONI	% CAMP.	POSIZIONI	% POS.
ETS (assoc., fondaz., ONG, religiosi)	746	70,6%	4.550	86,3%
Cooperative sociali	207	19,6%	477	9,0%
Aziende (SDG/ESG oriented, B-corp)	96	9,1%	239	4,5%
Enti pubblici	8	0,8%	9	0,2%
Totale	1.057	100%	5.275	100%

Il **70,6%** delle organizzazioni iscritte sono ETS (associazioni, fondazioni, ONG, enti religiosi) e pubblicano l'**86,3%** delle posizioni del triennio. Le **cooperative sociali** sono il 19,6% del campione ma pesano per il 9% degli annunci: pubblicano con minore frequenza. Le **aziende** a vocazione sociale (B-corp, SDG/ESG oriented) sono il 9,1% delle organizzazioni e producono il 4,5% delle posizioni. Gli **enti pubblici** sono una quota residuale del campione.

COSA CERCANO I SEGMENTI

Ogni segmento cerca cose diverse.

Le tre macro-tipologie del campione lette in parallelo. Cosa cercano, come contrattualizzano, quanto comunicano l'aspettativa economica nel 2025. Enti pubblici esclusi dal confronto: 8 organizzazioni / 9 posizioni, numeri non statisticamente rappresentativi.

	ETS 746 org · 4.550 pos.	COOPERATIVA SOCIALE 207 org · 477 pos.	AZIENDA 96 org · 239 pos.
Prima area cercata	Fundraising 12,9%	Educatore 21,9%	Fundraising 17,4%
Seconda area cercata	Cooperante 12,5%	Operatore sociale 18,8%	Marketing & Com. 16,7%
Forma contrattuale dominante	Tempo det. 29,2%	Tempo det. 56,6%	Tempo det. 31,8%
Quota Co.co.co.	27,2%	1,9%	7,1%
Tempo indeterminato	6,2%	12,6%	17,6%
Trasparenza retributiva 2025	24,9%	31,3%	42,9%

ETS cercano fundraising e cooperazione, contrattualizzano con co.co.co. quasi quanto col determinato, comunicano la retribuzione una volta su quattro.

Cooperative sociali cercano operatività (educatori, operatori sociali), usano massicciamente il determinato (56,6%) e hanno il tempo indeterminato al 12,6%, doppio rispetto agli ETS.

Aziende cercano profili manageriali (fundraising, marketing), hanno il tempo indeterminato più alto del campione (17,6%) e dichiarano la retribuzione nel 42,9% delle posizioni, quasi il doppio degli ETS.



SINTESI INTERPRETATIVA DEL TRIENNIO

Il settore **si organizza**:
cerca chi sa governare
progetti e processi,
accanto ai ruoli storici di
servizio. La forma
contrattuale si
regolarizza, ma la
stabilità resta dov'era.

LETTURA PROPOSTA DALL'OSSERVATORIO JOB4GOOD

SEZIONE III · GEOGRAFIA & PERSONE

DOVE CERCANO GLI ETS, CHI CERCA LAVORO NEL SETTORE.

La geografia delle posizioni e l'anagrafica dei candidati. Milano e Roma dominano, il Nord concentra la maggioranza assoluta delle opportunità.

GEOGRAFIA 2025

Dove cercano gli ETS.

Le 15 città con più offerte di lavoro nel 2025 pubblicate dagli Enti del Terzo Settore (ETS). La percentuale è calcolata sulle posizioni con location valorizzata. **Milano** e **Roma** sommano oltre il 57% delle offerte.

#	CITTÀ	% 2025	MACRO-AREA
01	Milano	36,27%	NORD-OVEST
02	Roma	21,10%	CENTRO
03	Torino	5,40%	NORD-OVEST
04	Bologna	3,55%	NORD-EST
05	Bergamo	2,74%	NORD-OVEST
06	Padova	1,85%	NORD-EST
07	Monza Brianza	1,70%	NORD-OVEST
08	Firenze	1,63%	CENTRO
09	Verona	1,26%	NORD-EST
10	Napoli	1,18%	SUD
11	Como	1,11%	NORD-OVEST
12	Genova	1,11%	NORD-OVEST
13	Brescia	0,81%	NORD-OVEST
14	Varese	0,81%	NORD-OVEST
15	Catanzaro	0,67%	SUD

LETTURA PER MACRO-AREA

Percentuali sulle posizioni con macro-area identificabile; il restante 18,7% include estero, remoto, multi-sede.

NORD-OVEST

49,9%Milano + Torino +
altre città lombarde

CENTRO

22,7%

Quasi tutto Roma

NORD-EST

6,7%Bologna, Padova,
Verona

SUD + ISOLE

1,9%

Quota residuale

CANDIDATI REGISTRATI · 2025

Chi cerca lavoro nel Terzo Settore.

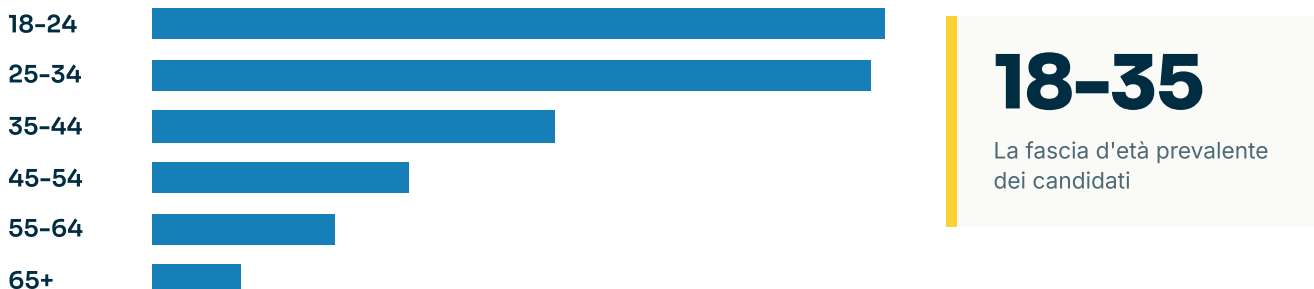
Dati riferiti ai candidati registrati su Job4Good nel 2025, basati sulle dichiarazioni degli utenti. Confermano il profilo degli anni precedenti.

DISTRIBUZIONE DI GENERE



Il Terzo Settore resta un comparto a forte prevalenza femminile. **Il 64% è stabile da tre anni.**

FASCIA D'ETÀ DEI CANDIDATI · 2025



La community Job4Good è giovane: la maggior parte dei candidati ha meno di 35 anni.

DOMANDA APERTA

Come si distribuisce questa prevalenza nei ruoli di responsabilità e nelle fasce retributive più alte?

Fonte: candidati registrati su Job4Good 2025, dato dichiarato. Genere binario e fascia d'età su base dichiarazione utente.

SEZIONE IV · CONTRATTI & TRASPARENZA

COSA OFFRONO LE ORGANIZZAZIONI A CHI ASSUMONO.

Forme contrattuali che si regolarizzano, stabilità che non si muove, trasparenza retributiva che cresce ma non basta. La Direttiva UE in arrivo a giugno 2026.

CONTRATTI · TRIENNIO

Tipologie contrattuali nel triennio.

Cosa offrono le organizzazioni? Contratti a termine, nella maggior parte dei casi. La forma si regolarizza (meno co.co.co., più determinati), ma la **stabilità resta ferma**.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2023	2024	2025 LETTURA
Tempo determinato	28,5%	31,9%	35,6% ↑ crescita continua
Co.co.co.	27,5%	23,2%	19,8% ↓ calo strutturale
Da definire	18,6%	21,3%	18,8% → elevato e oscillante
Stage / Tirocinio	8,2%	8,9%	8,4% → stabile
Tempo indeterminato	7,5%	6,8%	7,6% → fermo, non cresce
Consulenza	5,2%	4,0%	5,5% → oscillante
Servizio Civile	3,3%	2,6%	2,7% → stabile
Occasionale	1,2%	1,4%	1,5% ↑ in lieve crescita

LETTURA 01

Il determinato cresce, il co.co.co. scende.

28,5% → 35,6%

Le organizzazioni preferiscono forme più regolari, ma il lavoro resta legato a progetti e finanziamenti annuali. I dati mostrano una regolarizzazione formale dei contratti senza una corrispondente crescita dei contratti a tempo indeterminato.

LETTURA 02

Indeterminato fermo da tre anni.

7,5% → 7,6%

Non si muove. La struttura a progetto del settore rende difficile offrire continuità lunga, indipendentemente dalla volontà di chi assume.

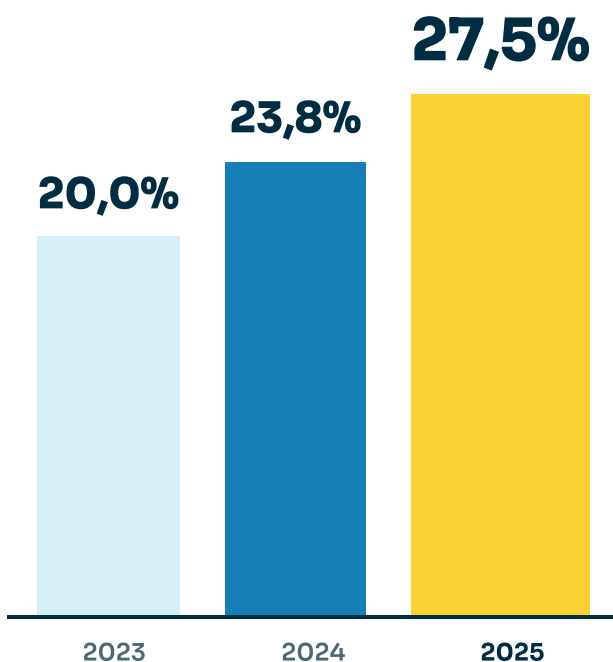
Quasi una posizione su cinque (18,8%) non dichiara il contratto. Per un candidato qualificato con alternative, è motivo sufficiente per non candidarsi.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Cresce, ma resta una minoranza.

I numeri migliorano, ma siamo ancora lontani da un mercato in cui il candidato sa quanto guadagnerà prima di candidarsi.

POSIZIONI CON INFO ECONOMICA · 2023-2025



+7,5 punti in tre anni. Tre offerte su quattro restano ancora senza informazione economica.

COMPOSIZIONE 2025



La RAL dichiarata sale, il range guadagna terreno. Resta però una larga maggioranza che non offre alcuna indicazione: ostacolo per i candidati qualificati e penalizzante per chi non ha rete o tempo per chiedere.

07.06.2026

SCADENZA

DIRETTIVA UE 2023/970

(Trasposizione obbligatoria in tutti gli Stati membri entro il 7 giugno 2026)

Trasparenza retributiva: cambia la legge.

La Direttiva obbliga a comunicare le informazioni economiche già in fase di selezione. Per il Terzo Settore italiano significa ripensare il modo in cui si scrivono gli annunci e si gestiscono i colloqui. Chi parte prima avrà un vantaggio concreto nell'attrarre candidati qualificati.

I GIOVANI E IL TERZO SETTORE

Il primo accesso al settore: stage, tirocini, Servizio Civile.

Se governati bene, diventano il primo passo di un percorso professionale. Se lasciati al caso, restano esperienze senza traccia.

STAGE E TIROCINI · DOVE SI CONCENTRANO

Fundraising	27,95%	Prima area: il settore forma i giovani sulla raccolta fondi.
Digital & Social Media	12,60%	Seconda area: le competenze digitali servono da subito.
Amministrazione	10,96%	Terza area: i processi interni hanno bisogno di supporto.
Marketing & Comunicazione	6,85%	Aperta ai profili junior.
Risorse umane	5,75%	In crescita: il settore investe nel people management.
Advocacy & Campaigning	4,11%	Per chi punta su policy e mobilitazione.
Project Management	3,84%	Ingresso progettuale, con supervisione.

SERVIZIO CIVILE · INGRESSO NELL'OPERATIVITÀ

Il Servizio Civile porta i giovani vicino ai servizi, alle persone, al territorio. Forma chi capisce come funziona un'organizzazione dal di dentro, più che specialisti.

COSA SI IMPARA

Lavoro in team, gestione delle attività, ascolto, adattamento, problem solving in contesti reali. Competenze operative: supporto ai servizi, organizzazione, rapporto diretto con utenti e beneficiari.

La differenza la fanno **obiettivi chiari, tutoraggio vero, attività coerenti con il profilo** e una valutazione finale che lasci qualcosa di spendibile: un output, un micro-progetto, un portfolio, un'attestazione. Per le organizzazioni, un percorso junior ben fatto riduce i costi di recruiting nel tempo e costruisce competenze interne.

SEZIONE V · CONCLUSIONI & OSSERVATORIO

IMPLICAZIONI E PROSPETTIVE.

Le tendenze del triennio diventano scelte concrete: per chi cerca lavoro, per chi assume, per chi osserva il settore. Più una nota su chi siamo.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

IL SETTORE SI CONSOLIDA.

I dati del triennio raccontano un settore che si consolida: i profili legati ai servizi restano centrali, ma crescono le funzioni che tengono in piedi le organizzazioni: project management, amministrazione, fundraising, comunicazione, HR, digitale, IT.

La domanda si organizza intorno a processi, strumenti e risultati. **Condividere la causa non basta più**: serve saper gestire progetti, budget, stakeholder e metriche.

PER CHI CERCA LAVORO

- Costruire una specializzazione funzionale spendibile in più contesti.
- Investire nelle competenze trasversali che contano: project management, dati, scrittura professionale.
- Portarsi avanti su digitale e IA applicata al lavoro quotidiano.
- Guardare le aree in crescita: ESG, IT, Volunteer Management.

PER LE ORGANIZZAZIONI

- Scrivere annunci chiari: priorità, output attesi, livello di autonomia.
- Dichiarare condizioni e inquadramento: riduce i candidati sbagliati, aumenta quelli giusti.
- Costruire processi HR minimi ma solidi: selezione trasparente, feedback, onboarding 30-60-90 giorni.
- Prepararsi alla Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva (giugno 2026).
- Investire in formazione su gestione, strumenti e competenze trasversali.

CHI SIAMO

L'OSSERVATORIO JOB4GOOD.

Job4Good è la piattaforma verticale per il lavoro nel Terzo Settore. Dal 2023 è una **Società Benefit**. L'obiettivo è rendere il mercato del lavoro sociale più accessibile e trasparente: meno frammentazione, più qualità nell'incontro fra organizzazioni e candidati.

58.246

UTENTI REGISTRATI

2.026

ORGANIZZAZIONI ATTIVE

2.000+

POSIZIONI / ANNO

PERCHÉ QUESTO OSSERVATORIO CONTA

Job4Good raccoglie dati ogni giorno dall'incontro reale fra organizzazioni e candidati. Non è una survey una tantum: è un flusso continuo che permette di osservare come cambiano il linguaggio delle posizioni, il peso delle aree professionali, la chiarezza contrattuale e l'emergere di nuove competenze.

COSA FACCIAMO, OLTRE ALLA PIATTAFORMA

Accanto alla piattaforma di pubblicazione annunci, Job4Good sviluppa servizi di supporto HR, community e formazione (Academy) per aiutare le organizzazioni a progettare ruoli, attrarre talenti e migliorare la qualità delle selezioni.

COME CITARE QUESTO REPORT

Osservatorio Job4Good (2026), Competenze nel Terzo Settore · Report 2026. Edizione annuale dell'Osservatorio Job4Good sul mercato del lavoro nel Terzo Settore italiano. Job4Good Società Benefit srl.

Disponibile su: www.job4good.it/osservatorio/

Il presente Report è citabile liberamente con attribuzione della fonte. Per richieste stampa e collaborazioni di ricerca: info@job4good.it

ANALISI DEDICATE

Vuoi approfondire questi temi o altri aspetti del mercato del lavoro nel Terzo Settore?

L'Osservatorio Job4Good sviluppa ricerche dedicate, segmentazioni, focus territoriali e tematici per organizzazioni, fondazioni erogatrici, redazioni e istituti di ricerca. Scrivici per esplorare un'analisi insieme.

info@job4good.it · www.job4good.it