

Felicità e Lavoro in rapporto alle generazioni

Milano, 4 Luglio 2025



...stra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda attraverso tecnologie avanzate e strumenti innovativi per garantire una selezione efficace e mirata, capace di rispondere alle sfide del mercato odierno.

 MindHunters
la bottega sartoriale della selezione



I TRATTI PSICO-ATTITUDINALI DELLE DIVERSE GENERAZIONI

PERSONALITÀ

- Forte sensibilità allo **stress**
- **Scarsa autostima**/ ancora da costruire
- **Scarsa organizzazione e affidabilità**

VALORI

- Ricerca del successo
- **Ricerca di novità, divertimenti e piaceri della vita**
- **Non credono nel conformismo**, cioè nel rispetto universale delle norme sociali
- Si fanno **molto influenzate dal pensiero altrui**



PERSONALITÀ

- Buona **resistenza allo stress**
- **Buona autostima**
- **Buona organizzazione e affidabilità**

VALORI

- **Scarsa ricerca del successo e del potere**
- **Non ricercano particolari novità e cambiamenti**
- Importanza del **rispetto delle norme sociali** per salvaguardare la società
- Si fanno più **guidare da loro stessi**, meno soggetti all'influenza degli altri



PERSONALITÀ

- Sensibilità allo **stress**
- **Scarsa autostima**
- **Non sempre ben disposti** verso gli altri (talvolta un po' scontrosi)

VALORI

- Ricerca del **successo e del potere**
- Ricerca di **novità, divertimenti e piaceri della vita**, ma **meno rispetto alla Gen Z**
- **Non credono nel conformismo**
- Si fanno **influenzate dal pensiero altrui**



PERSONALITÀ

- Forte **resistenza allo stress**
- **Forte autostima**
- **Ottima organizzazione e affidabilità**
- Tendenzialmente **ben disposti verso il prossimo**



VALORI

- **Scarsa ricerca del successo e del potere**
- Credono **fermamente nel rispetto delle norme sociali** per salvaguardare la società
- Ricercano e desiderano **sicurezza e stabilità**, sia per sé che per la società
- Si fanno più **guidate da loro stessi**, meno soggetti all'influenza degli altri

EX3CO

NEXTPLORA
brand & media intelligence

FELICITÀ E LAVORO TRA LE GENERAZIONI

12 marzo 2025

1. ESPLORARE IL **CONCETTO DI FELICITÀ TRA LE GENERAZIONI**
2. MISURARE **QUANTO IL LAVORO IMPATTA SULLA FELICITÀ E LA REALIZZAZIONE PERSONALE**
3. COMPRENDERE IL **VISSUTO DEL LAVORO TRA LE GENERAZIONI** PER INDIVIDUARE SPECIFICI **VALORI E BISOGNI**
4. ANALIZZARE IL **RUOLO DEL LAVORO AUTONOMO VS. QUELLO DIPENDENTE** NELLA FELICITÀ PERSONALE

DISEGNO DI RICERCA E TARGET

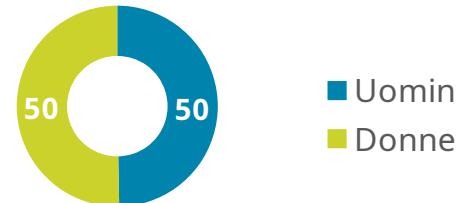
DISEGNO DI RICERCA

CAMPIONE: POPOLAZIONE ITALIA 18+

INTERVISTE ONLINE (CAWI)

Field: 2.017 interviste condotte a luglio 2024

GENERE



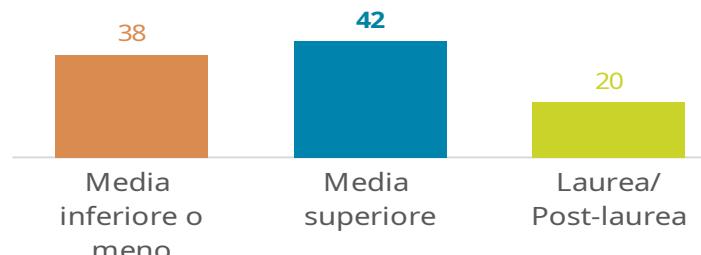
GENERAZIONI



AREA GEOGRAFICA



TITOLO DI STUDIO



TARGET IN ANALISI

Personne coinvolte attivamente nel mondo del lavoro, lavoratori o in cerca di occupazione (esclusi studenti, casalinghi, pensionati), con distribuzione rappresentativa della popolazione italiana per genere, fascia di età e area geografica di residenza e titolo di studio (Istat).

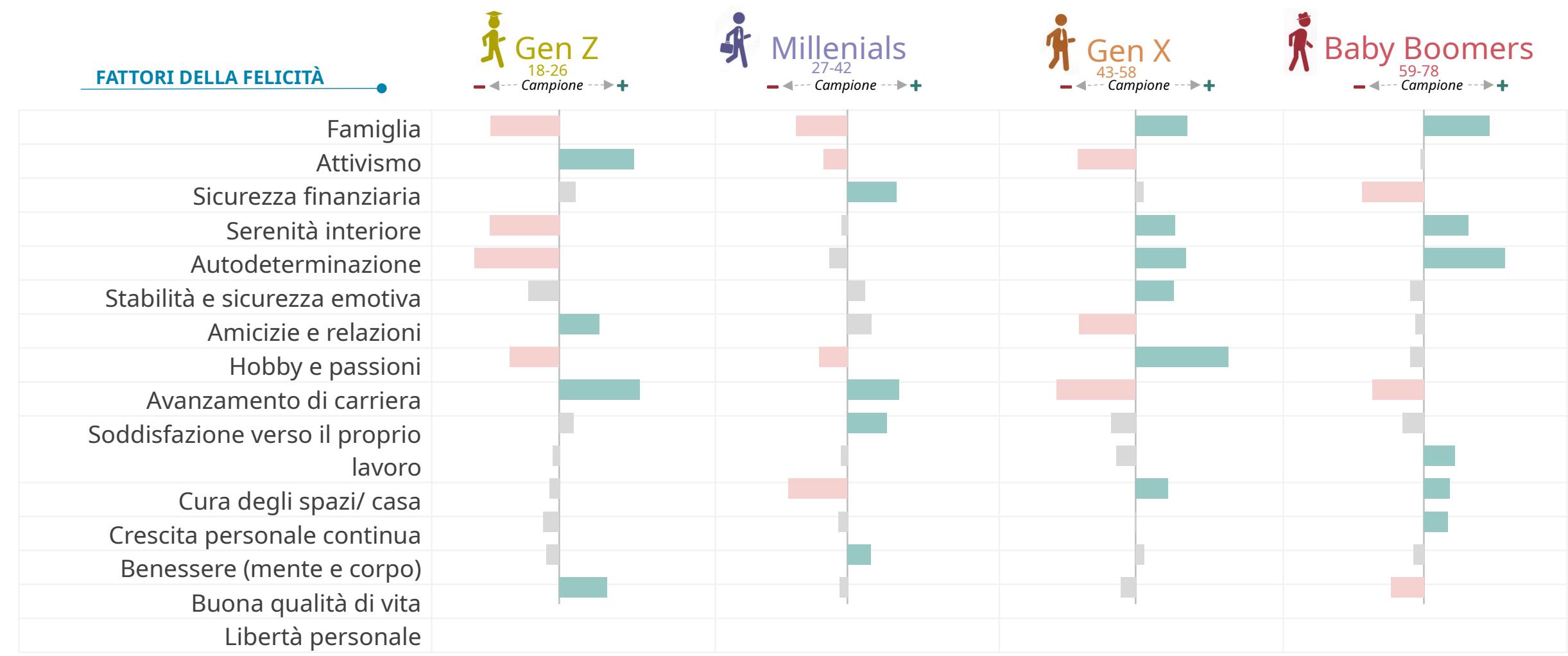


EX3CO

NEXTPLORA
brand & media intelligence

Il **lavoro** è sempre meno un fine
e sempre più **un mezzo** per il
raggiungimento della **felicità**

QUALI SIGNIFICATI ASSUME LA FELICITÀ PERSONALE?



Nota metodologica: Le aree di significato riportate sono emerse da un'**analisi fattoriale** condotta su una batteria di 40 item di dettaglio su scala di accordo 1-5. Le aree presentate rappresentano i **fattori significativamente rilevanti per ciascun gruppo generazionale**, riflettendo le principali dimensioni della felicità espresse dalle diverse generazioni.

Basi: Totale (2.017); Gen Z (282); Millenials (504); Gen X (686); Baby Booners (545)

- Attivismo
- Amicizie e relazioni
- Avanzamento di carriera
- Libertà personale



Gen Z
18-26




Millenials
27-42

- Sicurezza finanziaria
- Avanzamento di carriera
- Soddisfazione verso il proprio lavoro
- Buona qualità di vita



- Famiglia
- Hobby e passioni
- Autodeterminazione
- Serenità interiore
- Stabilità e sicurezza emotiva
- Crescita personale continua



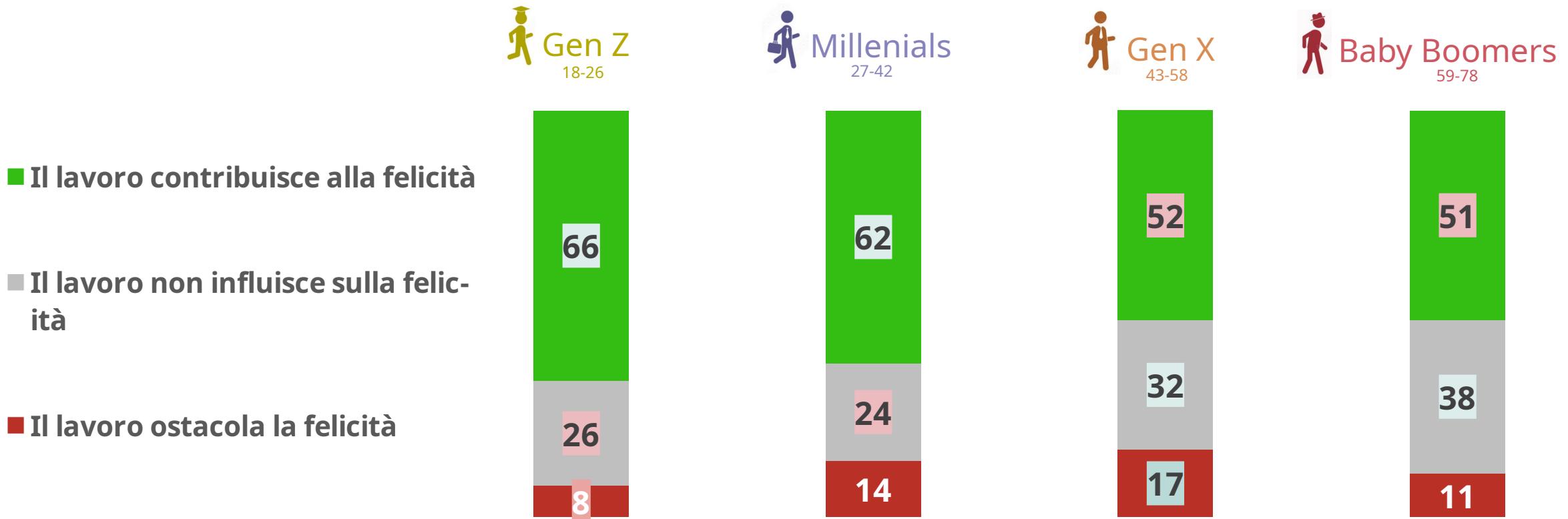
Gen X
43-58




Boomers
59-78

- Famiglia
- Autodeterminazione
- Cura degli spazi/ casa
- Crescita personale continua
- Benessere (mente e corpo)





Q: Parliamo ora in particolare del ruolo del lavoro. Attualmente credi che il lavoro stia contribuendo alla tua felicità.... (Singola, scala 1-Molto– 5 – Per nulla)

Basi: Totale (2.017); Gen Z (282); Millenials (504); Gen X (686); Baby Booners (545)

Valori %

Il lavoro è sempre meno un fine e sempre più un mezzo per il raggiungimento della felicità

- *La società individualizzata*
- *Il work-life balance*
- *Il wellbeing*

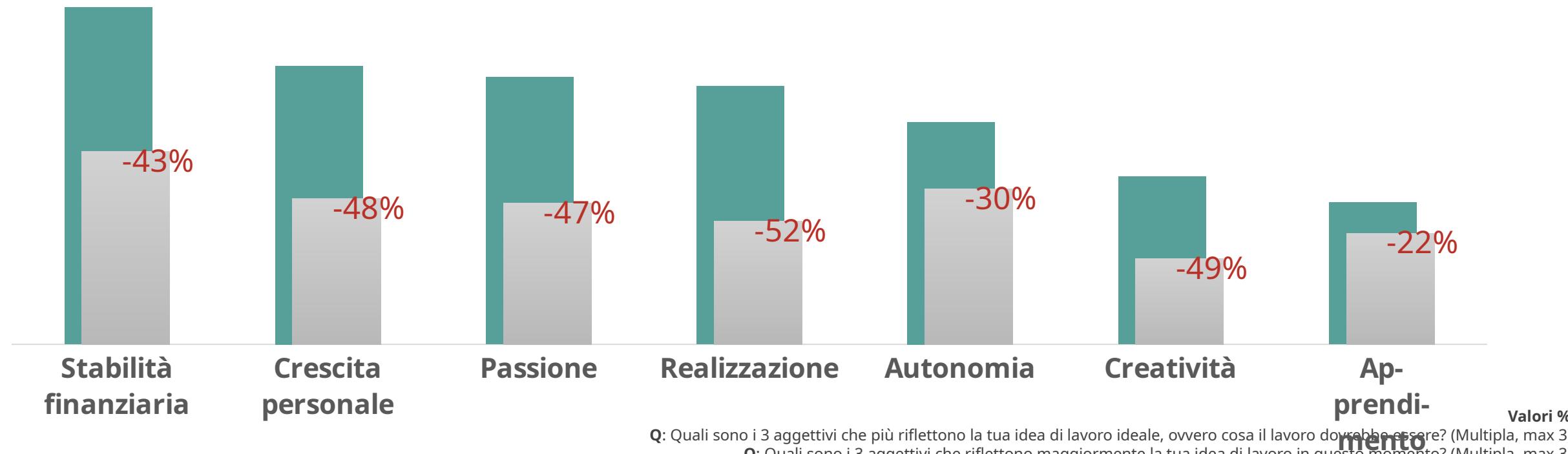
An aerial photograph of a city street at night, showing numerous people walking on the sidewalk and crossing the street. The scene is lit by streetlights, creating a warm glow against the dark night sky.

EX3CO

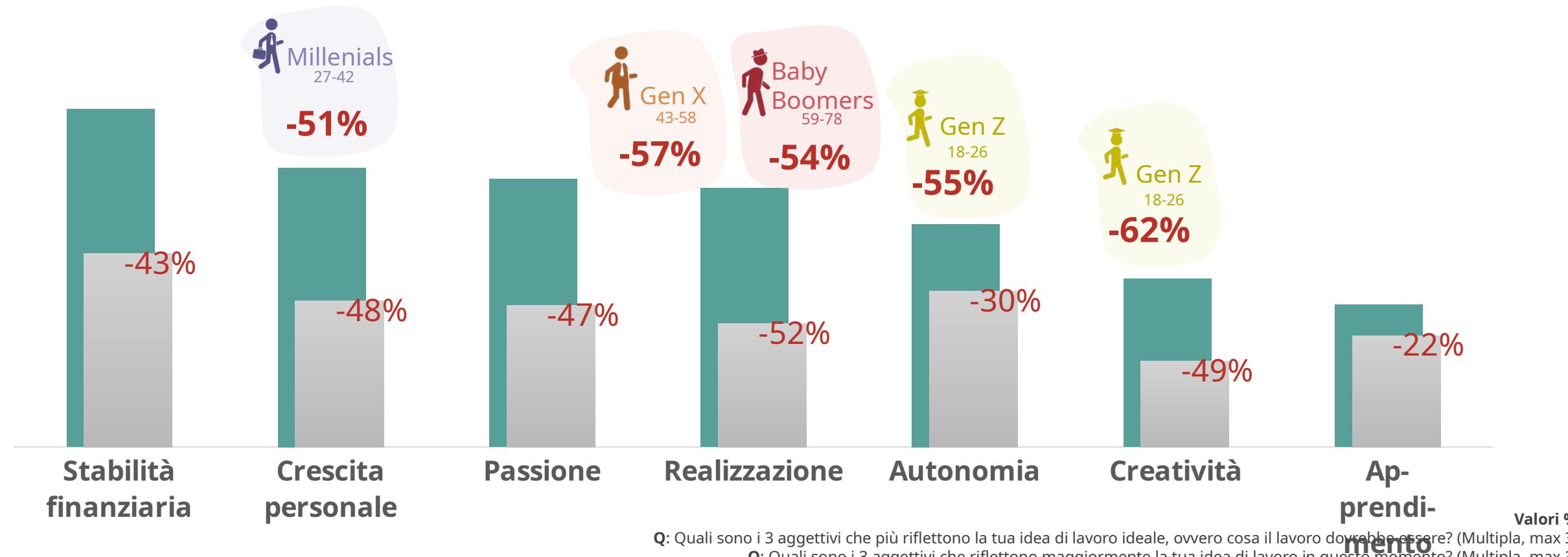
NEXTPLORA
brand & media intelligence

La realtà del lavoro oggi è molto
distante dall'idea di lavoro ideale

■ Lavoro Ideale ■ Lavoro reale **Δ% tra ideale e realtà**



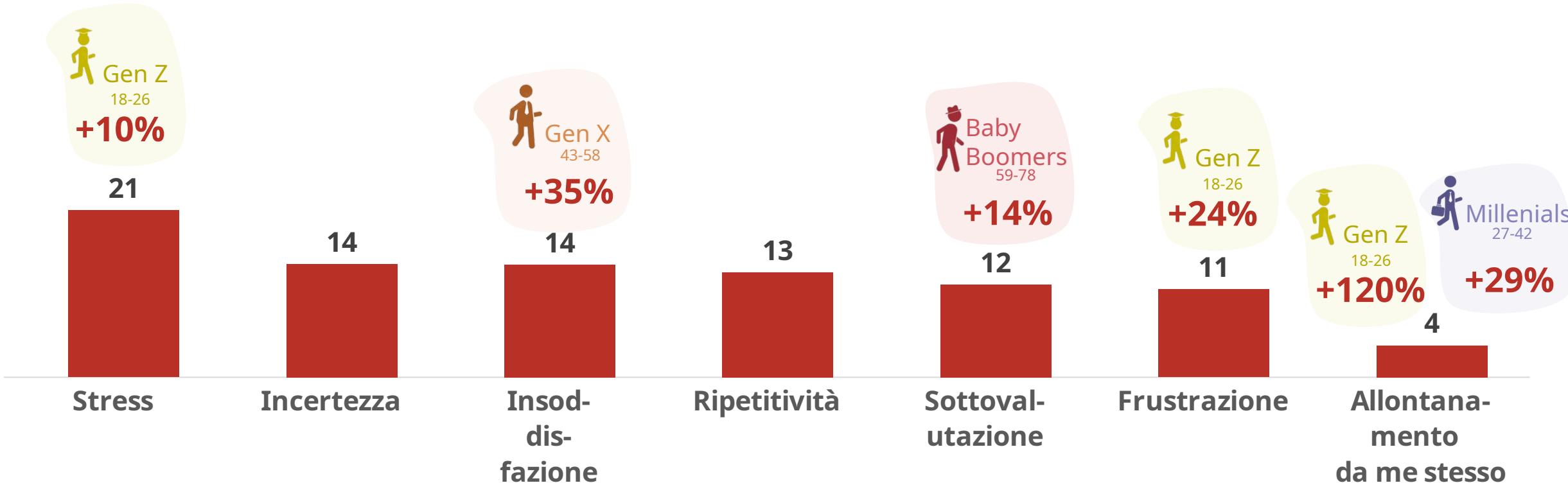
■ Lavoro Ideale ■ Lavoro reale **Δ% tra ideale e realtà**





IL LAVORO HA UN IMPORTANTE VISSUTO NEGATIVO SOPRATTUTTO DI STRESS E INCERTEZZA

■ Lavoro reale



Q: Quali sono i 3 aggettivi che riflettono maggiormente la tua idea di lavoro in questo momento? (Multipla, max 3)

Basi: Totale (2.017); Gen Z (282); Millennials (504); Gen X (686); Baby Boomers (545)

La realtà del lavoro oggi è molto distante dall'idea di lavoro ideale

- *Il mito del lavoro appagante*
- *Il lavoro astratto*
- *Vendere sogni e offrire routine*

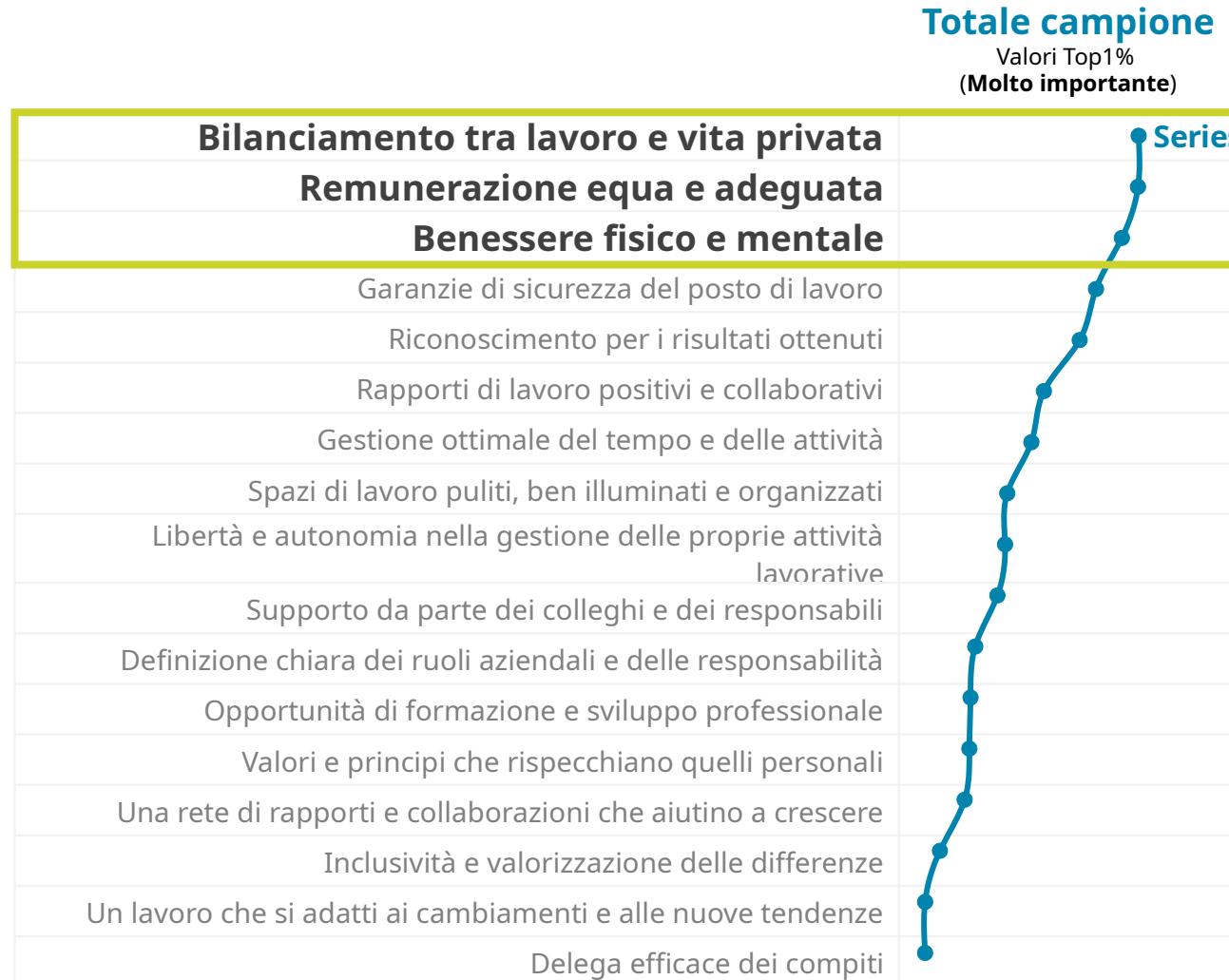
EX3CO

NEXTPLORA
brand & media intelligence

La Gen Z ha portato nuovi valori
e bisogni in ambito lavorativo



WORK LIFE BALANCE, REMUNERAZIONE E BENESSERE COME VALORI PRIORITARI DEL LAVORO PER TUTTI



Ranking di importanza percepita da ciascuna generazione

Gen Z 18-26	Millenials 27-42	Gen X 43-58	Baby Boomers 59-78
1°	2°	1°	2°
3°	1°	3°	1°
2°	3°	2°	3°
7°	4°	4°	4°
6°	5°	5°	5°
4°	7°	7°	6°
14°	6°	6°	8°
12°	13°	8°	7°
9°	8°	9°	9°
8°	9°	10°	10°
17°	11°	11°	11°
10°	12°	12°	14°
15°	14°	13°	12°
16°	10°	14°	13°
5°	15°	16°	16°
11°	16°	17°	15°
13°	17°	15°	17°

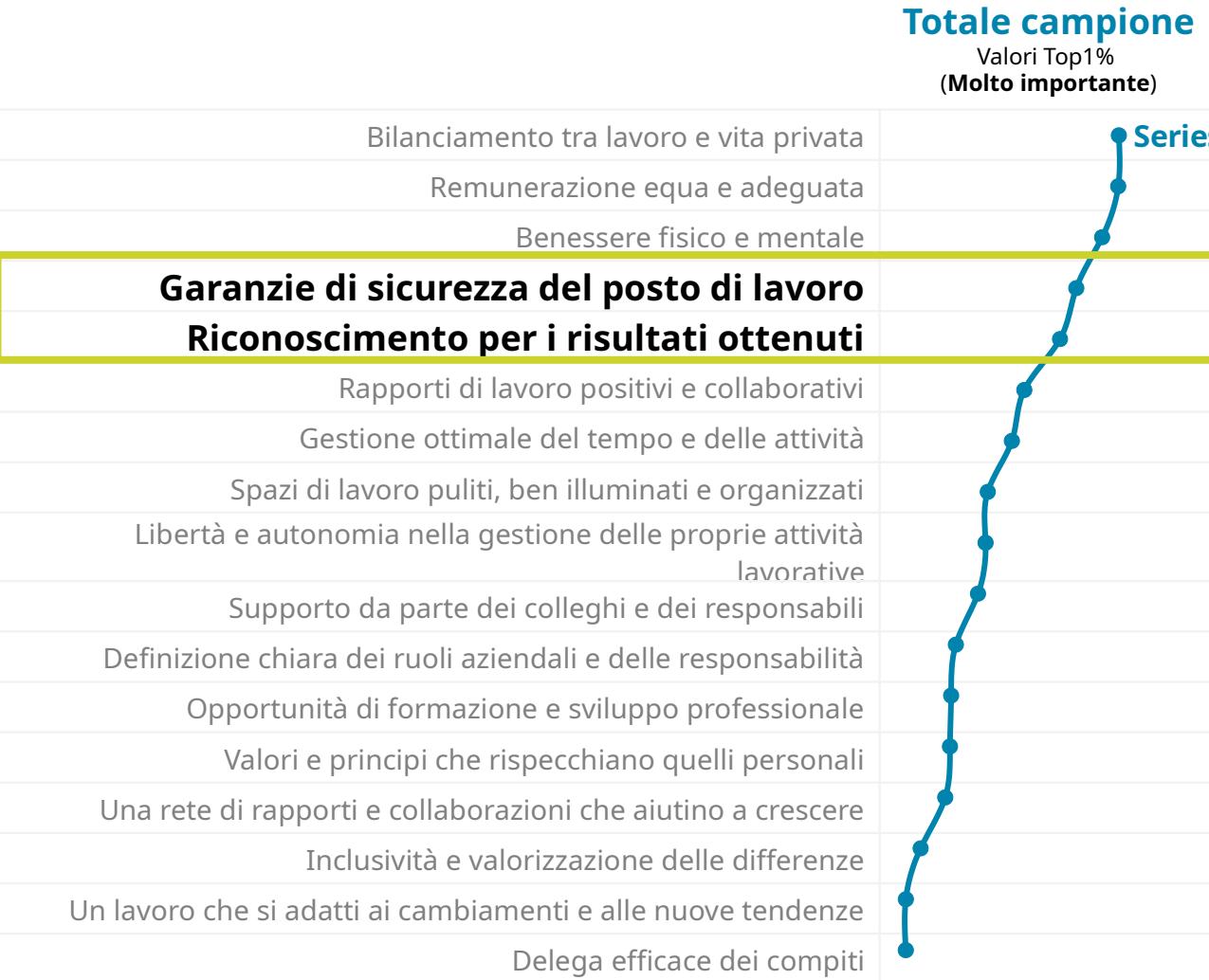
Q: A tuo parere, quanto ciascuno dei seguenti aspetti è importante per contribuire al benessere lavorativo? (Singola, scala 1-Molto- 5 – Per nulla)

Basi: Totale (2.017); Gen Z (282); Millenials (504); Gen X (686); Baby Boomers (545)

Valori Top1%



PER LA GEN Z CONTANO MENO SICUREZZA E RICONOSCIMENTI, RILEVANTI INVECE PER LE ALTRE GENERAZIONI



Ranking di importanza percepita da ciascuna generazione

Gen Z 18-26	Millenials 27-42	Gen X 43-58	Baby Boomers 59-78
1°	2°	1°	2°
3°	1°	3°	1°
2°	3°	2°	3°
7°	4°	4°	4°
6°	5°	5°	5°
4°	7°	7°	6°
14°	6°	6°	8°
12°	13°	8°	7°
9°	8°	9°	9°
8°	9°	10°	10°
17°	11°	11°	11°
10°	12°	12°	14°
15°	14°	13°	12°
16°	10°	14°	13°
5°	15°	16°	16°
11°	16°	17°	15°
13°	17°	15°	17°

Q: A tuo parere, quanto ciascuno dei seguenti aspetti è importante per contribuire al benessere lavorativo? (Singola, scala 1-Molto- 5 – Per nulla)

Basi: Totale (2.017); Gen Z (282); Millenials (504); Gen X (686); Baby Booners (545)

Valori Top1%

PER LA GEN Z COLLABORAZIONE E INCLUSIVITÀ RAPPRESENTANO VALORI PRIORITARI...

Totale campione

Valori Top1%
(Molto importante)



Ranking di importanza percepita da ciascuna generazione



Gen Z
18-26



Millennials
27-42



Gen X
43-58



Baby Boomers
59-78

	Gen Z 18-26	Millennials 27-42	Gen X 43-58	Baby Boomers 59-78
1°	2°	1°	2°	2°
3°	1°	3°	1°	1°
2°	3°	2°	3°	3°
7°	4°	4°	4°	4°
6°	5°	5°	5°	5°
4°	7°	7°	7°	6°
14°	6°	6°	8°	8°
12°	13°	8°	7°	7°
9°	8°	9°	9°	9°
8°	9°	10°	10°	10°
17°	11°	11°	11°	11°
10°	12°	12°	12°	14°
15°	14°	13°	13°	12°
16°	10°	14°	14°	13°
5°	15°	16°	16°	16°
11°	16°	17°	17°	15°
13°	17°	15°	15°	17°

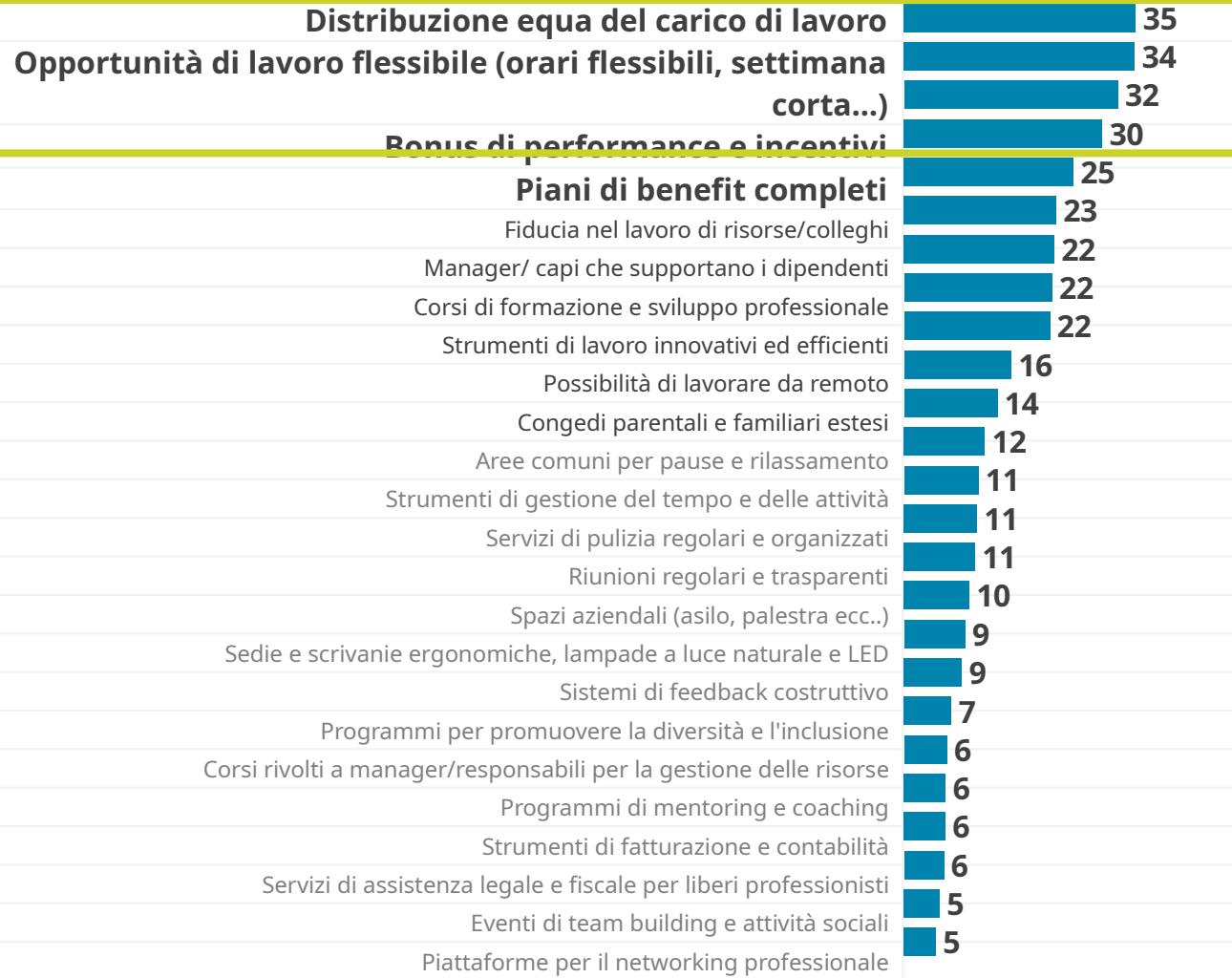
Valori Top1%

Q: A tuo parere, quanto ciascuno dei seguenti aspetti è importante per contribuire al benessere lavorativo? (Singola, scala 1-Molto- 5 – Per nulla)

Basi: Totale (2.017); Gen Z (282); Millenials (504); Gen X (686); Baby Boomers (545)

IL WORK LIFE BALANCE E IL BENESSERE SI TRADUCONO IN DIVERSI STRUMENTI LAVORATIVI

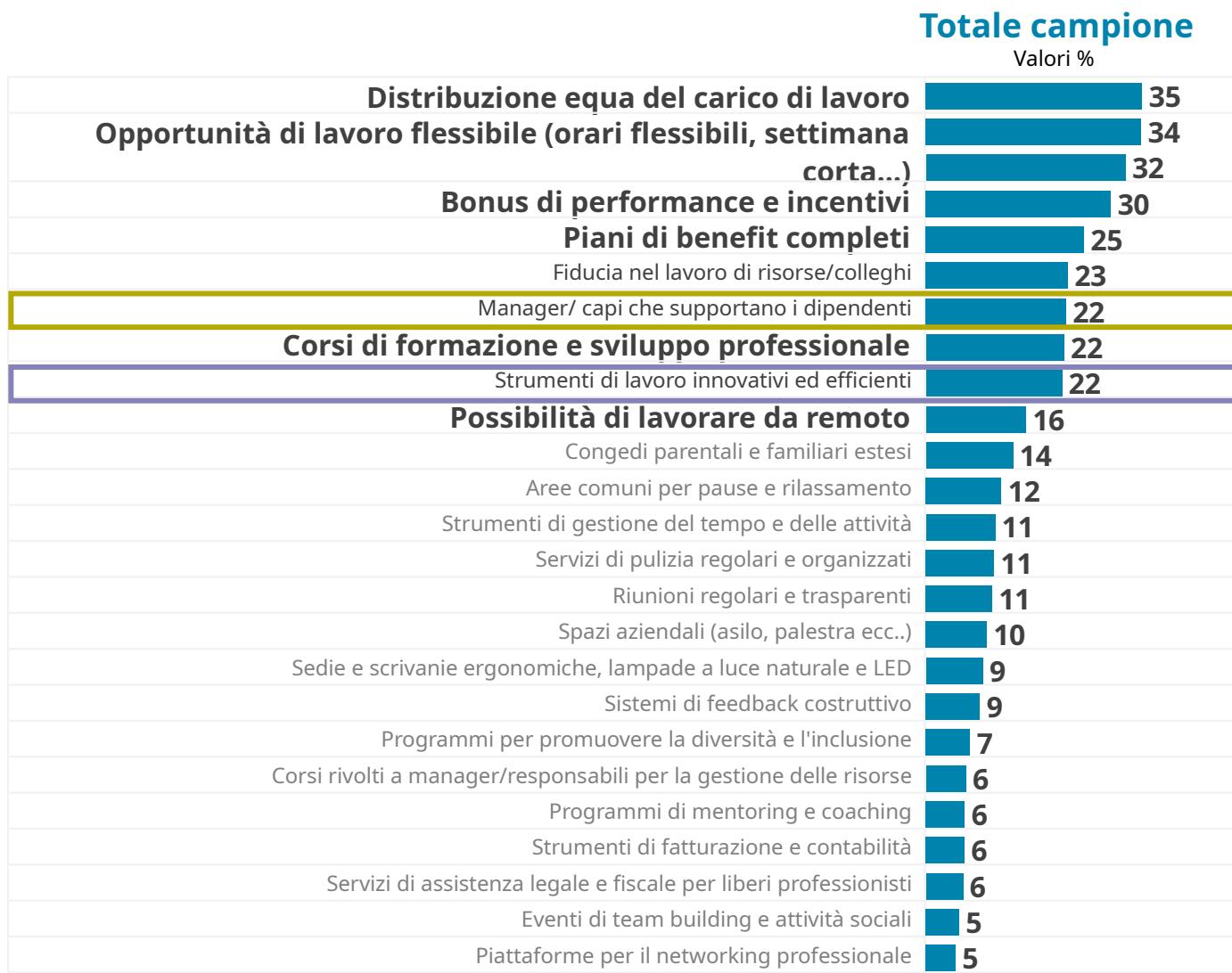
Totale campione
Valori %



Ranking di importanza percepita da ciascuna generazione

Gen Z 18-26	Millenials 27-42	Gen X 43-58	Baby Boomers 59-78
2°	3°	1°	1°
4°	1°	2°	2°
1°	2°	3°	3°
3°	4°	4°	4°
7°	6°	5°	5°
8°	7°	7°	6°
5°	8°	9°	8°
6°	10°	8°	7°
15°	5°	6°	9°
9°	9°	10°	10°
10°	11°	11°	13°
19°	12°	12°	14°
20°	16°	13°	12°
24°	14°	16°	11°
21°	13°	15°	15°
16°	19°	14°	16°
13°	15°	17°	19°
11°	18°	18°	17°
17°	17°	21°	21°
18°	23°	20°	20°
12°	25°	23°	22°
25°	21°	22°	18°
22°	20°	19°	23°
14°	24°	25°	24°
23°	22°	24°	25°

IL WORK LIFE BALANCE E IL BENESSERE SI TRADUCONO IN DIVERSI STRUMENTI LAVORATIVI



Ranking di importanza percepita da ciascuna generazione

Gen Z 18-26	Millenials 27-42	Gen X 43-58	Baby Boomers 59-78
2°	3°	1°	1°
4°	1°	2°	2°
1°	2°	3°	3°
3°	4°	4°	4°
7°	6°	5°	5°
8°	7°	7°	6°
5°	8°	9°	8°
6°	10°	8°	7°
15°	5°	6°	9°
9°	9°	10°	10°
10°	11°	11°	13°
19°	12°	12°	14°
20°	16°	13°	12°
24°	14°	16°	11°
21°	13°	15°	15°
16°	19°	14°	16°
13°	15°	17°	19°
11°	18°	18°	17°
17°	17°	21°	21°
18°	23°	20°	20°
12°	25°	23°	22°
25°	21°	22°	18°
22°	20°	19°	23°
14°	24°	25°	24°
23°	22°	24°	25°

Q: Quali sono i primi 5 strumenti/iniziative che il lavoro dovrebbe garantire per favorire benessere e felicità lavorativa: (1=molto, 5=mai)

La Gen Z ha portato nuovi valori e bisogni in ambito lavorativo

- *Lo stile educativo iperprotettivo*
- *La fine del futuro come utopia (e del passato come esperienza)*
- *Il Personal Branding e la fluidità anagrafica*

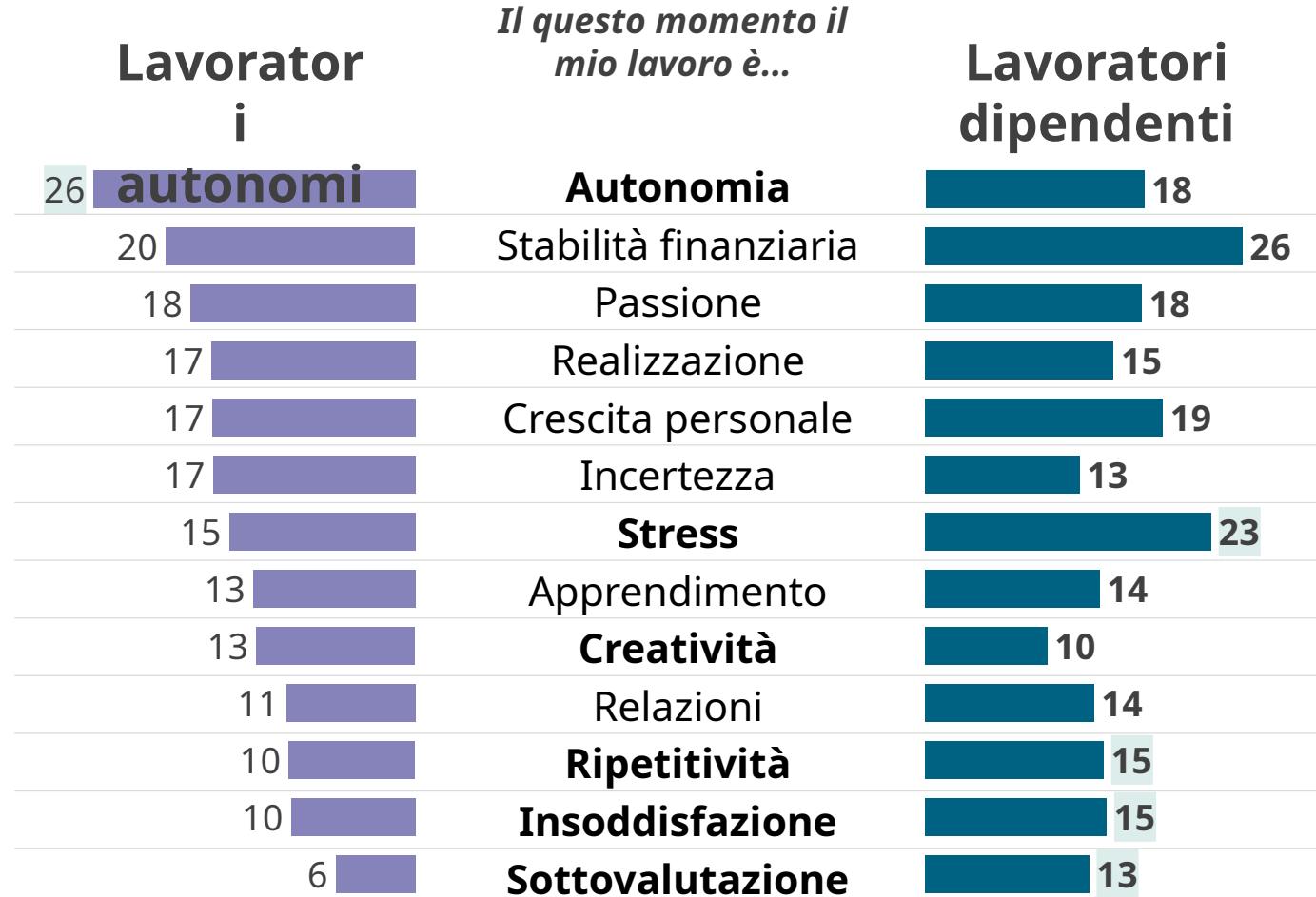
EX3CO

NEXTPLORA
brand & media intelligence

Il lavoro dipendente come
ostacolo alla felicità



IL LAVORO DIPENDENTE È VISSUTO CON MAGGIORE STRESS E INSODDISFAZIONE RISPETTO A QUELLO AUTONOMO



Valori %

Q: Quali sono i 3 aggettivi che riflettono maggiormente la tua idea di lavoro in questo momento? (Multipla, max 3)

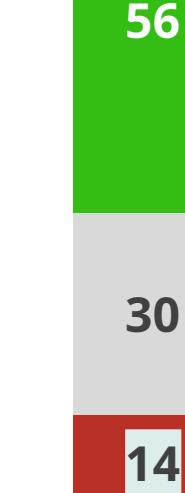
Basi: Totale (2.017); Lavoro subordinato (1.427); Lavoro autonomo (480)

Lavoratori autonomi

- Il lavoro contribuisce alla felicità
- Il lavoro non influisce sulla felicità
- Il lavoro ostacola la felicità



Lavoratori dipendenti



...DI CONSEGUENZA PUÒ
OSTACOLARE LA FELICITÀ
PERSONALE

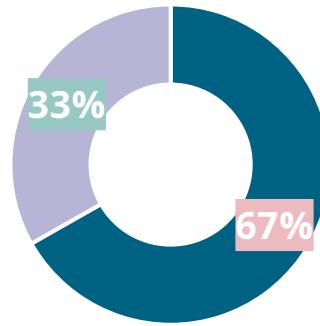
Valori %

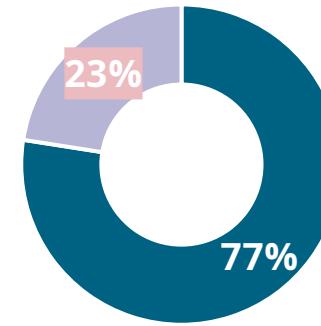
Q: Parliamo ora in particolare del ruolo del lavoro. Attualmente credi che il lavoro stia contribuendo alla tua felicità.... (Singola, scala 1-Molto- 5 – Per nulla)

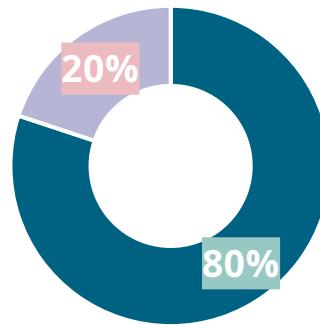
Basi: Totale (2.017); Lavoro subordinato (1.427); Lavoro autonomo (480)

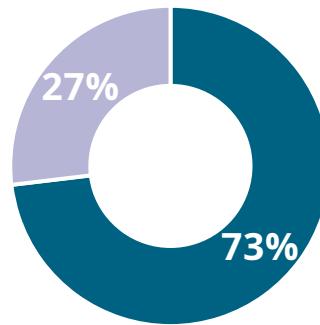
- Lavoro subordinato/ con contratto dipendente
- Lavoro in proprio/libero professionista/imprenditore



Gen Z
 18-26



Millenials
 27-42



Gen X
 43-58



Baby Boomers
 59-78


Q: Che tipo di lavoro svolgi attualmente? (Singola)

Basi: Totale (2.017); Lavoro subordinato (1.427); Lavoro autonomo (480)

LE GENERAZIONI AGLI ESTREMI, SOPRATTUTTO LA GEN Z, SEMBRANO OPTARE MAGGIORMENTE PER IL LAVORO AUTONOMO

Il lavoro dipendente come ostacolo alla felicità

- *Il patto tra aziende e lavoratori si è rotto*
- *Fioriscono le alternative al lavoro tradizionale*
- *La retorica del talento e la logica del volere è potere*

EX3CO

CONSIDERAZIONI FINALI

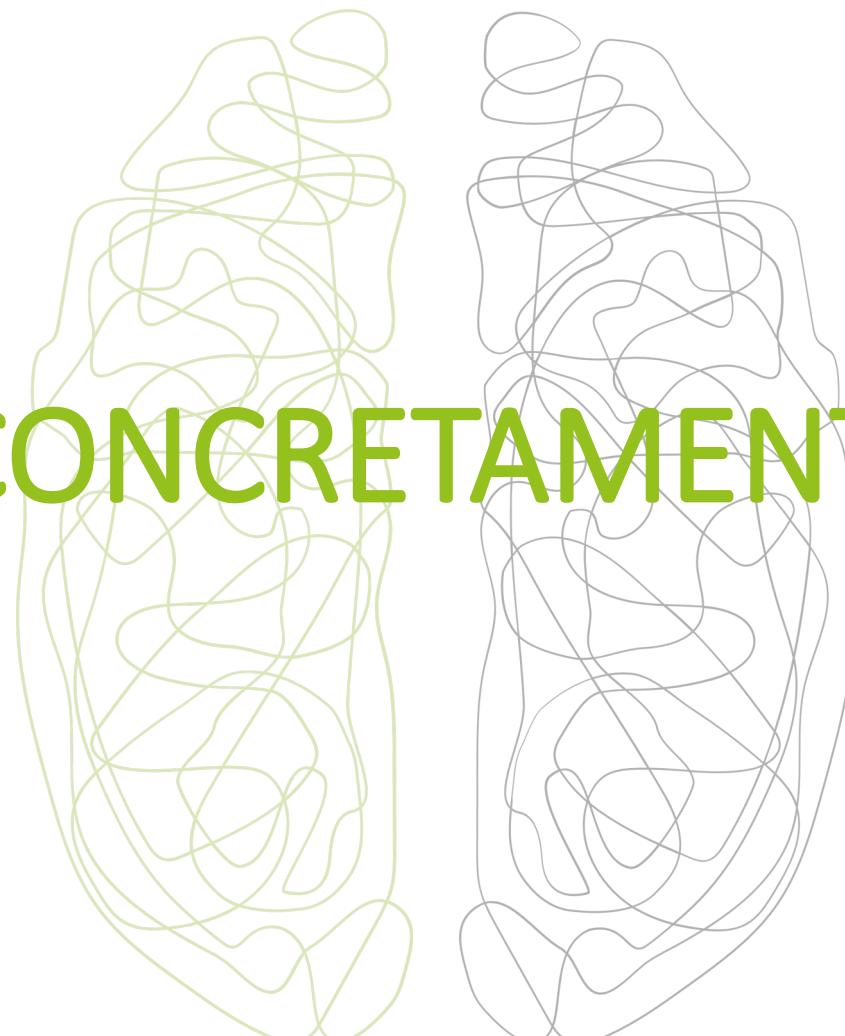
NEXTPLORA
brand & media intelligence





GRAZIE!

CHE FARE CONCRETAMENTE?



...stra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda attraverso tecnologie avanzate e strumenti innovativi per garantire una selezione efficace e mirata, capace di rispondere alle sfide del mercato odierno.

MindHunters
la bottega sartoriale della selezione



Quale leadership?

*Quale
organizzazione?*



*Come
selezionare?*

...ostra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda attraverso tecnologie avanzate e strumenti innovativi per garantire una selezione efficace e mirata, capace di rispondere alle sfide del mercato odierno.

MindHunters
la bottega sartoriale della selezione



● Siamo tutti diversi!



...ostra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda attraverso tecnologie avanzate e strumenti innovativi per garantire una selezione efficace e mirata, capace di rispondere alle sfide del mercato odierno.

MindHunters
la bottega sartoriale della selezione



L'importanza delle fonti



... nostra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda, con tecnologie avanzate e strumenti innovativi per garantire una selezione efficace e mirata, capace di rispondere alle sfide del mercato odierno.

MindHunters
la bottega sartoriale della selezione

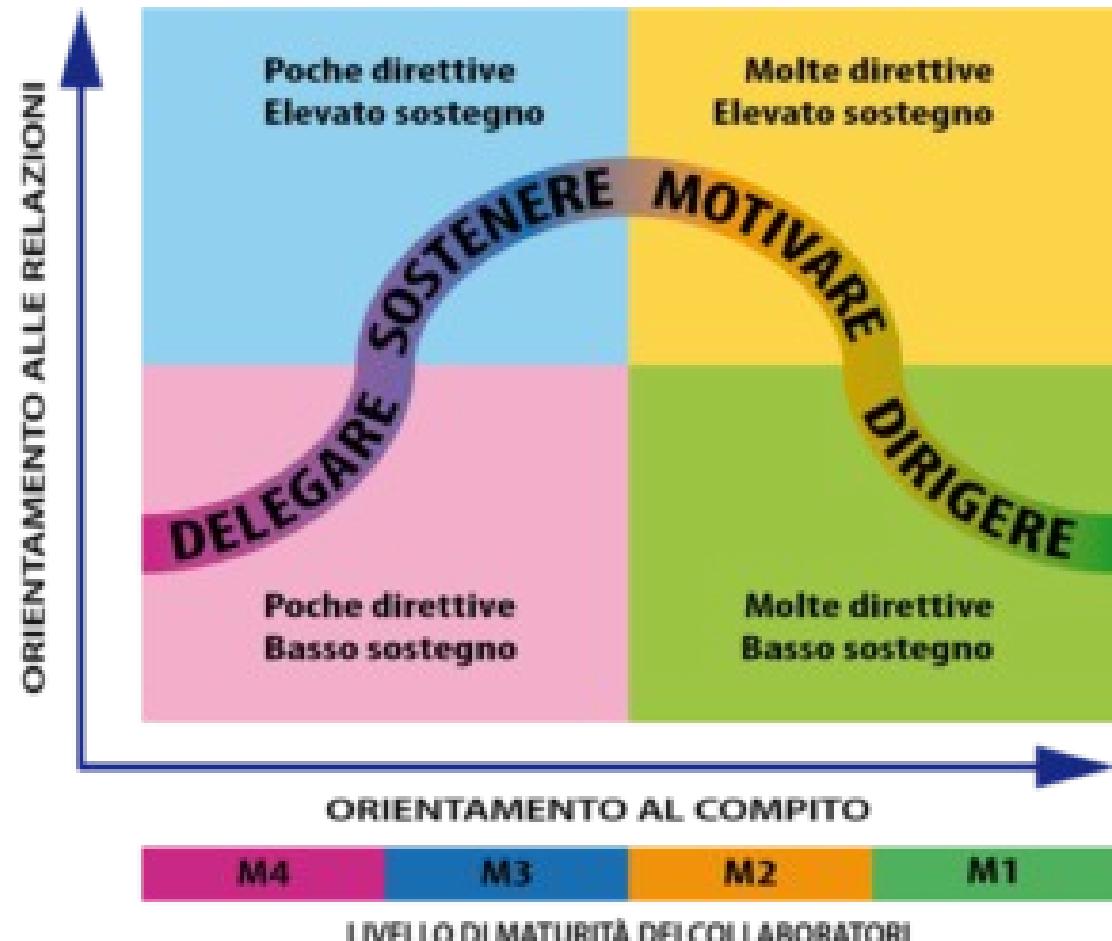


... nostra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda, con tecnologie avanzate e strumenti innovativi per garantire una selezione efficace e mirata, capace di rispondere alle sfide del mercato odierno.

MindHunters
la bottega sartoriale della selezione



Una teoria intramontabile



● Ascolto attivo e interessato & Feedback continuo





ORGANIZZAZIONE

... nostra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda, utilizzando tecnologie avanzate e strumenti innovativi per garantire una selezione efficace e mirata, capace di rispondere alle sfide del mercato odierno.

MindHunters
la bottega sartoriale della selezione



● E quindi cosa dobbiamo offrire?

- Un'azienda instagrammabile
- Un capo autorevole
- Conoscenza a portata di mano
- Lavoro per obiettivi e non per «quantità»
- Possibilità di socializzare: attività extra
- Impatto sociale e senso del lavoro





SELEZIONE

...ostra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda attraverso tecnologie avanzate e strumenti innovativi per garantire una selezione efficace e mirata, capace di rispondere alle sfide del mercato odierno.

MindHunters
la bottega sartoriale della selezione



