

Felicità e Lavoro in rapporto alle generazioni

Milano, 4 Luglio 2025



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

Mind Hunters
la bottega sartoriale della selezione

PERSONALITÀ



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



Gen Z
18-26

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 influenzare dal pensiero altrui**

PERSONALITÀ



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



Millennials
27-42

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 **influenzare dal pensiero altrui**

PERSONALITÀ



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



Gen X
43-58

VALORI

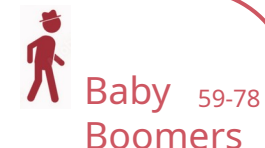


- **Scarsa ricerca del successo e del potere**
- **Non ricercano particolari novità e cambiamenti**
- Importanza del **rispetto delle norme sociali** per salvaguardare la società
- Si fanno più **guidare da loro stessi**, meno soggetti all'influenza degli altri

PERSONALITÀ



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



Baby Boomers
59-78

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 **guidare da loro stessi**, meno soggetti all'influenza degli altri

The logo for EX3CO, featuring the letters 'EX3CO' in a bold, sans-serif font. The '3' is stylized with a horizontal bar. The logo is set against a bright green rectangular background.

EX3CO

The logo for NEXTPLORA, featuring the word 'NEXTPLORA' in a bold, sans-serif font. The 'X' and 'P' are stylized with a horizontal bar. Below the main text, the words 'brand & media intelligence' are written in a smaller, lowercase font.

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

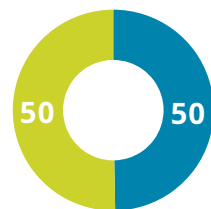
DISEGNO DI RICERCA

CAMPIONE: POPOLAZIONE ITALIA 18+

INTERVISTE ONLINE (CAWI)

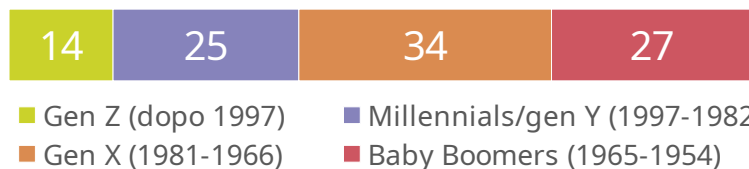
Field: 2.017 interviste condotte a luglio 2024

GENERE

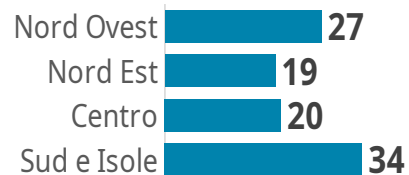


■ Uomini
■ Donne

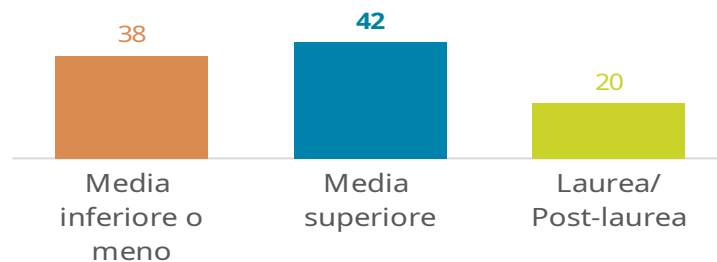
GENERAZIONI



AREA GEOGRAFICA



TITOLO DI STUDIO



TARGET IN ANALISI

Persone **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?

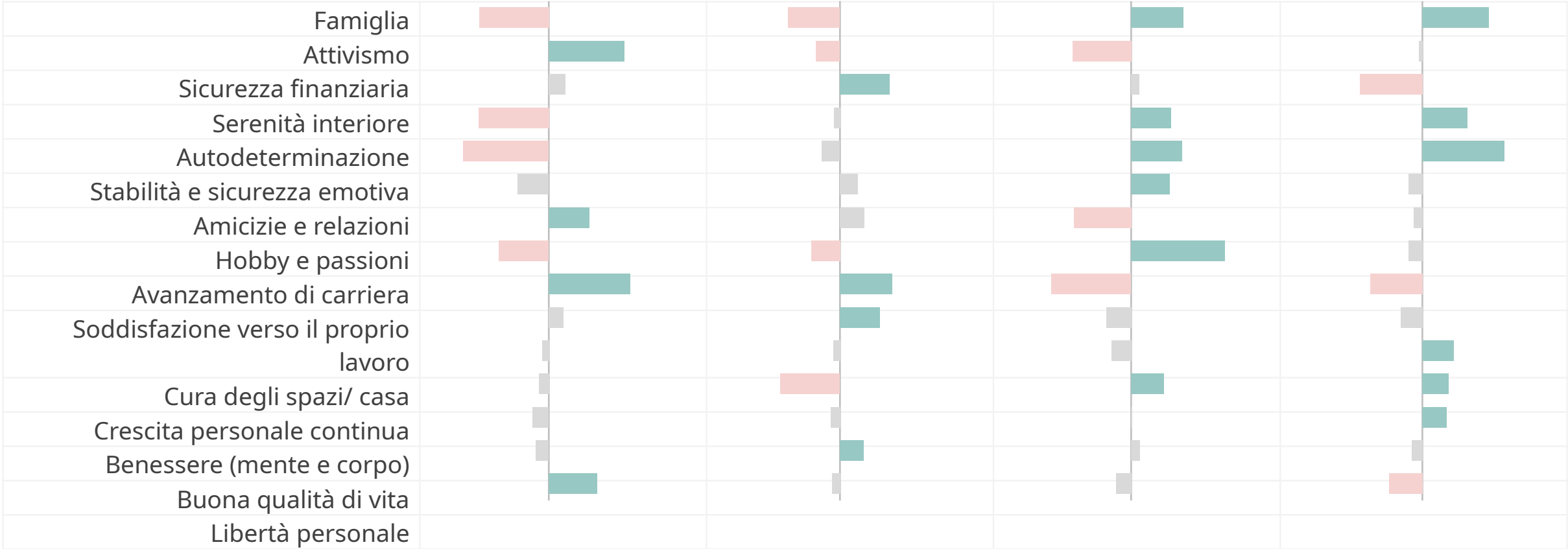
FATTORI DELLA FELICITÀ

 **Gen Z**
18-26
- <--- Campione ---> +

 **Millennials**
27-42
- <--- Campione ---> +

 **Gen X**
43-58
- <--- Campione ---> +

 **Baby Boomers**
59-78
- <--- Campione ---> +

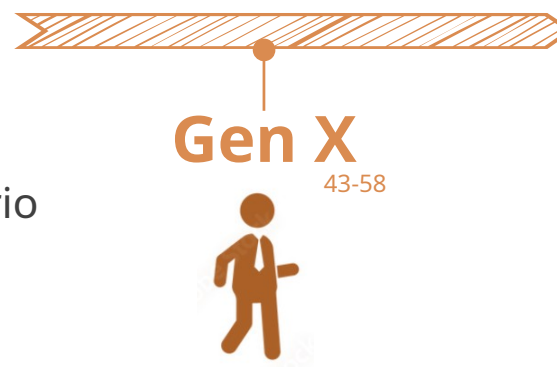


- Attivismo
- Amicizie e relazioni
- Avanzamento di carriera
- Libertà personale

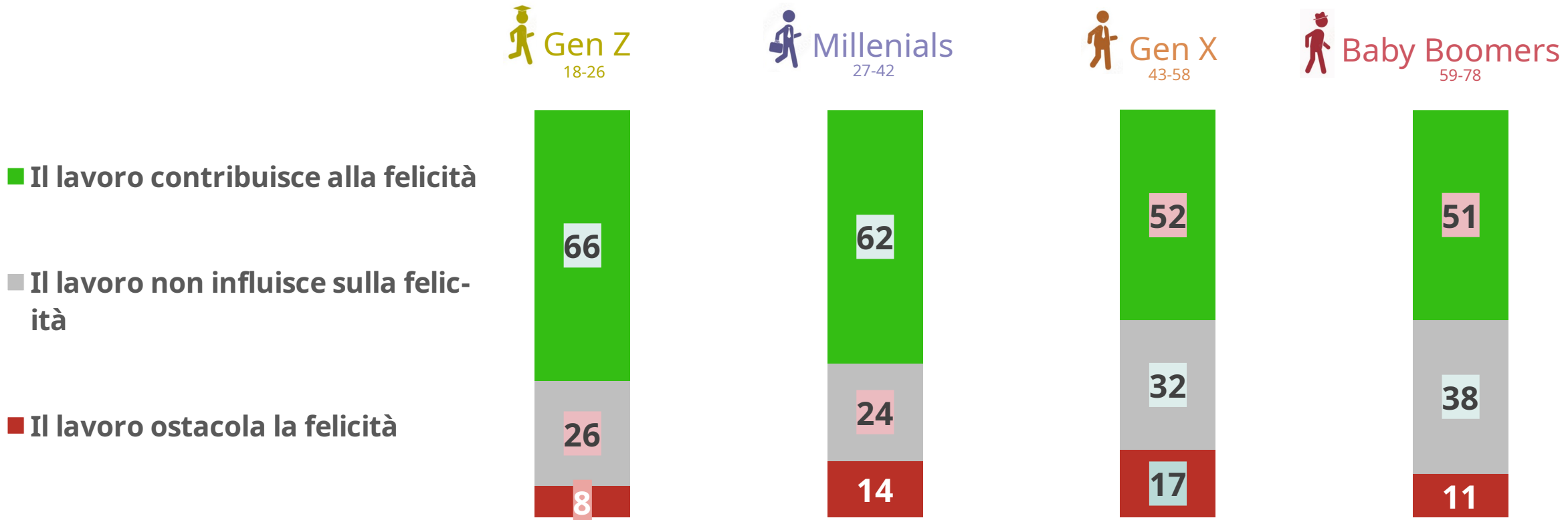


- Sicurezza finanziaria
- Avanzamento di carriera
- Soddisfazione verso il proprio lavoro
- Buona qualità di vita

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



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



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*

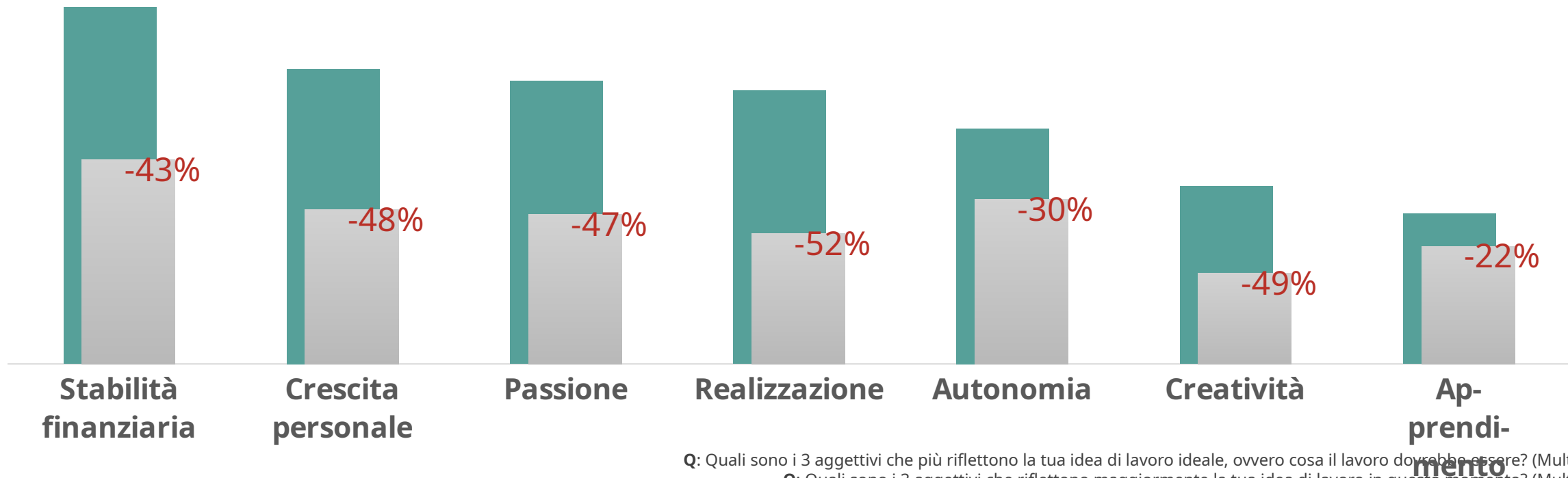


EX3CO

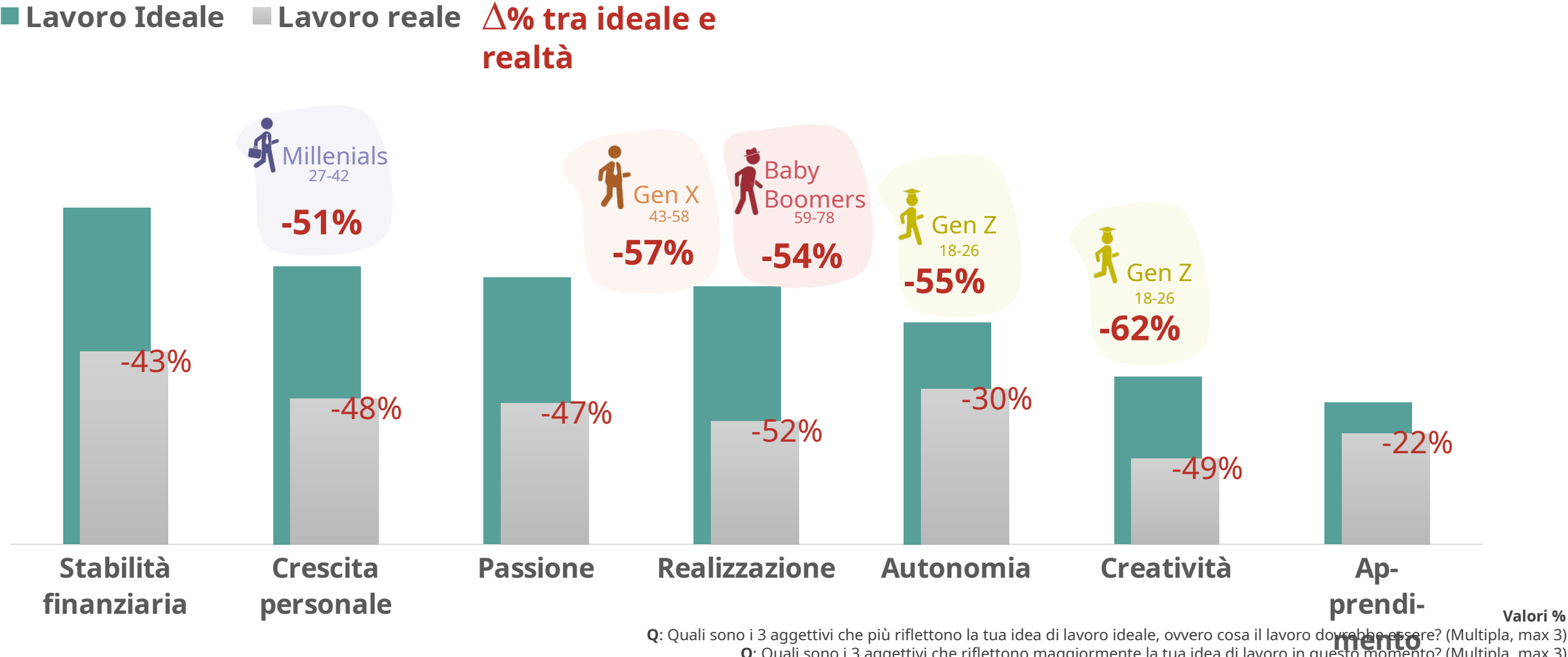
NEXTPLORA
brand & media intelligence

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

■ Lavoro Ideale ■ Lavoro reale $\Delta\%$ tra ideale e realtà



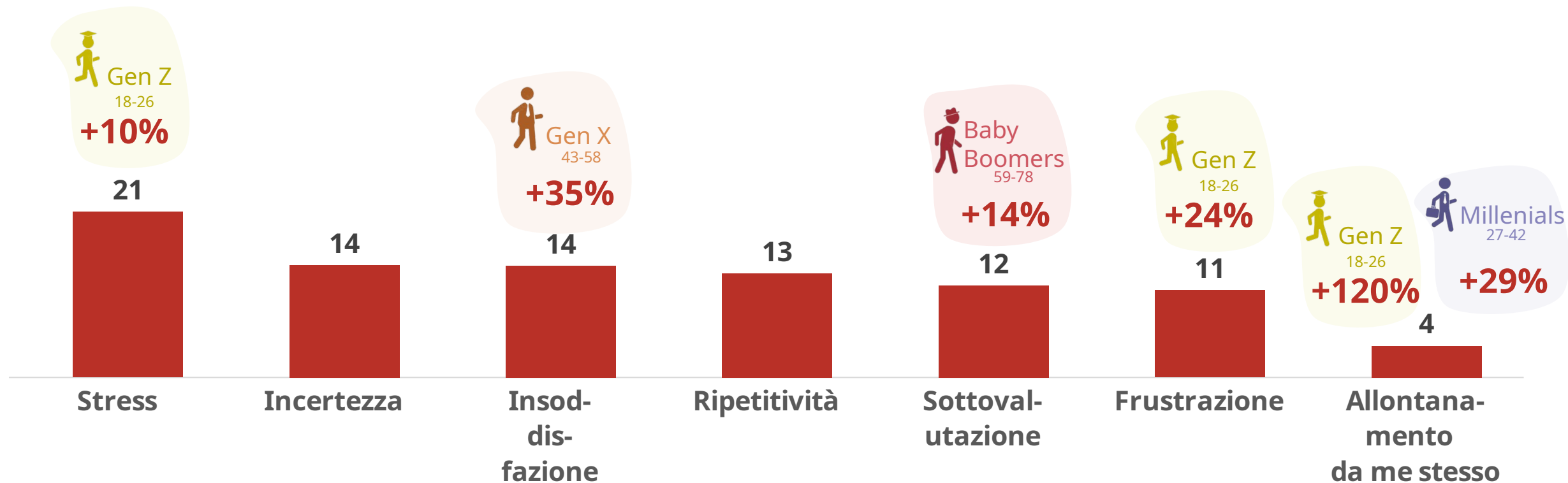
Valori %
Q: Quali sono i 3 aggettivi che più riflettono la tua idea di lavoro ideale, ovvero cosa il lavoro dovrebbe essere? (Multipla, max 3)
Q: Quali sono i 3 aggettivi che riflettono maggiormente la tua idea di lavoro in questo momento? (Multipla, max 3)
Basi: Totale (2.017); Gen Z (282); Millenials (504); Gen X (686); Baby Booners (545)





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

■ Lavoro reale



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); 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	 Millennials 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°

Totale campione

Valori Top1%
(Molto importante)

Series1

Bilanciamento tra lavoro e vita privata	
Remunerazione equa e adeguata	
Benessere fisico e mentale	
Garanzie di sicurezza del posto di lavoro	
Riconoscimento per i risultati ottenuti	
Rapporti di lavoro positivi e collaborativi	
Gestione ottimale del tempo e delle attività	
Spazi di lavoro puliti, ben illuminati e organizzati	
Libertà e autonomia nella gestione delle proprie attività lavorative	
Supporto da parte dei colleghi e dei responsabili	
Definizione chiara dei ruoli aziendali e delle responsabilità	
Opportunità di formazione e sviluppo professionale	
Valori e principi che rispecchiano quelli personali	
Una rete di rapporti e collaborazioni che aiutino a crescere	
Inclusività e valorizzazione delle differenze	
Un lavoro che si adatti ai cambiamenti e alle nuove tendenze	
Delega efficace dei compiti	

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); Millennials (504); Gen X (686); Baby Booners (545)



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

EX3CO

lavorare felici

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°

Totale campione

Valori Top1%
(Molto importante)

Series1

Bilanciamento tra lavoro e vita privata	
Remunerazione equa e adeguata	
Benessere fisico e mentale	
Garanzie di sicurezza del posto di lavoro	
Riconoscimento per i risultati ottenuti	
Rapporti di lavoro positivi e collaborativi	
Gestione ottimale del tempo e delle attività	
Spazi di lavoro puliti, ben illuminati e organizzati	
Libertà e autonomia nella gestione delle proprie attività lavorative	
Supporto da parte dei colleghi e dei responsabili	
Definizione chiara dei ruoli aziendali e delle responsabilità	
Opportunità di formazione e sviluppo professionale	
Valori e principi che rispecchiano quelli personali	
Una rete di rapporti e collaborazioni che aiutino a crescere	
Inclusività e valorizzazione delle differenze	
Un lavoro che si adatti ai cambiamenti e alle nuove tendenze	
Delega efficace dei compiti	

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 Booners (545)



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

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°

Totale campione

Valori Top1%
(Molto importante)

Series1

Bilanciamento tra lavoro e vita privata	
Remunerazione equa e adeguata	
Benessere fisico e mentale	
Garanzie di sicurezza del posto di lavoro	
Riconoscimento per i risultati ottenuti	
Rapporti di lavoro positivi e collaborativi	
Gestione ottimale del tempo e delle attività	
Spazi di lavoro puliti, ben illuminati e organizzati	
Libertà e autonomia nella gestione delle proprie attività lavorative	
Supporto da parte dei colleghi e dei responsabili	
Definizione chiara dei ruoli aziendali e delle responsabilità	
Opportunità di formazione e sviluppo professionale	
Valori e principi che rispecchiano quelli personali	
Una rete di rapporti e collaborazioni che aiutino a crescere	
Inclusività e valorizzazione delle differenze	
Un lavoro che si adatti ai cambiamenti e alle nuove tendenze	
Delega efficace dei compiti	

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)



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

Ranking di importanza percepita da ciascuna generazione



Gen Z

18-26



Millennials

27-42



Gen X

43-58



Baby Boomers

59-78

Totale campione

Valori %

Distribuzione equa del carico di lavoro	35	2°	3°	1°	1°
Opportunità di lavoro flessibile (orari flessibili, settimana corta...)	34	4°	1°	2°	2°
Bonus di performance e incentivi	32	1°	2°	3°	3°
Piani di benefit completi	30	3°	4°	4°	4°
Fiducia nel lavoro di risorse/colleghi	25	7°	6°	5°	5°
Manager/ capi che supportano i dipendenti	23	8°	7°	7°	6°
Corsi di formazione e sviluppo professionale	22	5°	8°	9°	8°
Strumenti di lavoro innovativi ed efficienti	22	6°	10°	8°	7°
Possibilità di lavorare da remoto	16	15°	5°	6°	9°
Congedi parentali e familiari estesi	14	9°	9°	10°	10°
Aree comuni per pause e rilassamento	12	10°	11°	11°	13°
Strumenti di gestione del tempo e delle attività	11	19°	12°	12°	14°
Servizi di pulizia regolari e organizzati	11	20°	16°	13°	12°
Riunioni regolari e trasparenti	11	24°	14°	16°	11°
Spazi aziendali (asilo, palestra ecc..)	10	21°	13°	15°	15°
Sedie e scrivanie ergonomiche, lampade a luce naturale e LED	9	16°	19°	14°	16°
Sistemi di feedback costruttivo	9	13°	15°	17°	19°
Programmi per promuovere la diversità e l'inclusione	7	11°	18°	18°	17°
Corsi rivolti a manager/responsabili per la gestione delle risorse	6	17°	17°	21°	21°
Programmi di mentoring e coaching	6	18°	23°	20°	20°
Strumenti di fatturazione e contabilità	6	12°	25°	23°	22°
Servizi di assistenza legale e fiscale per liberi professionisti	6	25°	21°	22°	18°
Eventi di team building e attività sociali	5	22°	20°	19°	23°
Piattaforme per il networking professionale	5	14°	24°	25°	24°
		23°	22°	24°	25°



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



Millennials

27-42



Gen X

43-58



Baby Boomers

59-78

Distribuzione equa del carico di lavoro	35
Opportunità di lavoro flessibile (orari flessibili, settimana corta...)	34
Bonus di performance e incentivi	30
Piani di benefit completi	25
Fiducia nel lavoro di risorse/colleghi	23
Manager/ capi che supportano i dipendenti	22
Corsi di formazione e sviluppo professionale	22
Strumenti di lavoro innovativi ed efficienti	22
Possibilità di lavorare da remoto	16
Congedi parentali e familiari estesi	14
Aree comuni per pause e rilassamento	12
Strumenti di gestione del tempo e delle attività	11
Servizi di pulizia regolari e organizzati	11
Riunioni regolari e trasparenti	11
Spazi aziendali (asilo, palestra ecc..)	10
Sedie e scrivanie ergonomiche, lampade a luce naturale e LED	9
Sistemi di feedback costruttivo	9
Programmi per promuovere la diversità e l'inclusione	7
Corsi rivolti a manager/responsabili per la gestione delle risorse	6
Programmi di mentoring e coaching	6
Strumenti di fatturazione e contabilità	6
Servizi di assistenza legale e fiscale per liberi professionisti	6
Eventi di team building e attività sociali	5
Piattaforme per il networking professionale	5

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°

Accesso a spazi di co-working per svolgere l'attività lavorativa

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*



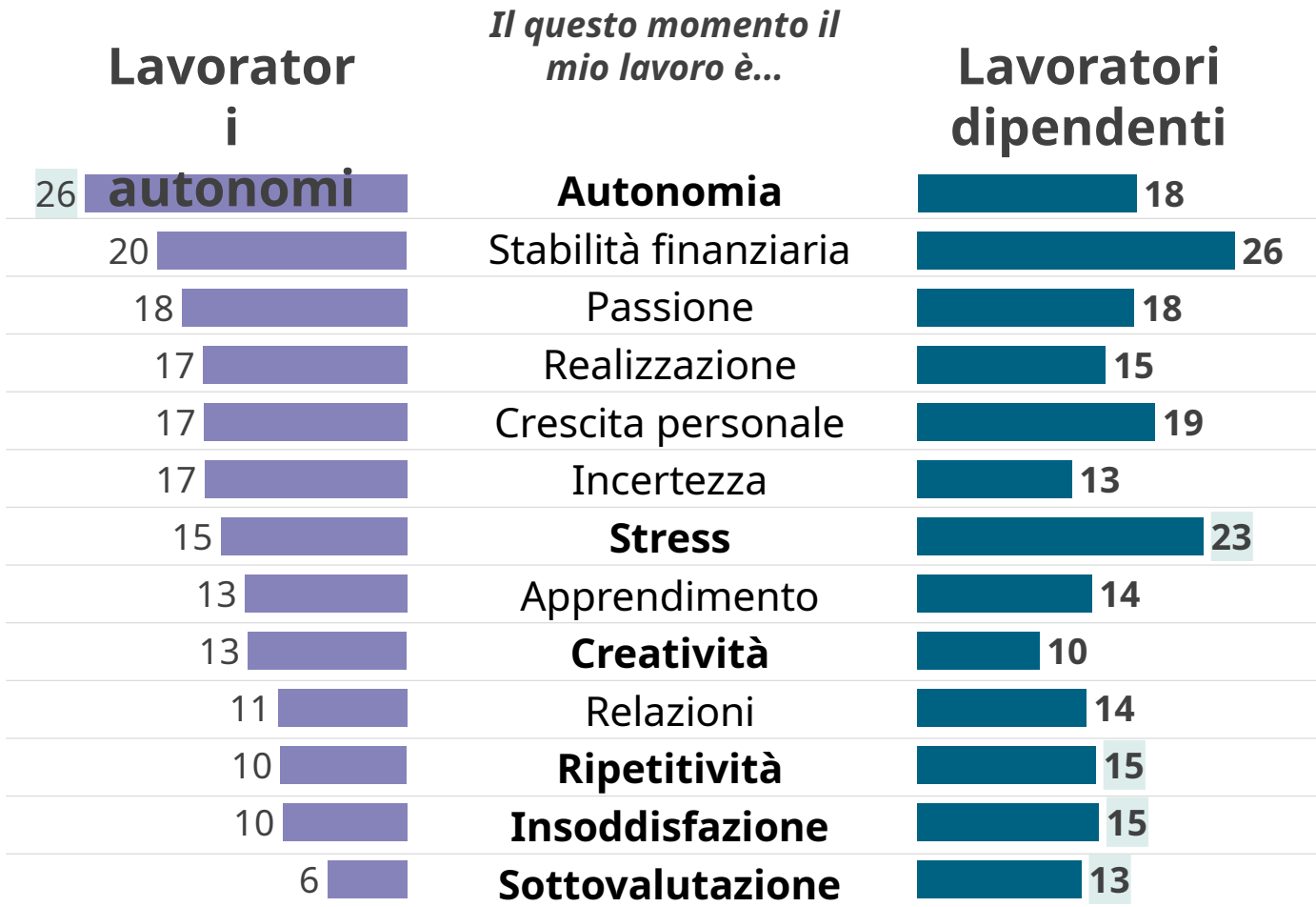
EX3CO

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 %

Lavoratori autonomi

Lavoratori dipendenti

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

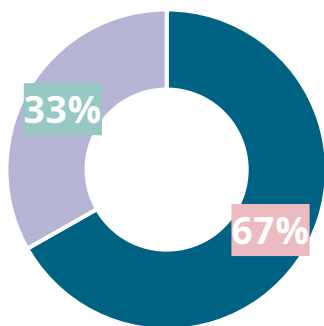


**...DI CONSEGUENZA PUÒ
OSTACOLARE LA FELICITÀ
PERSONALE**

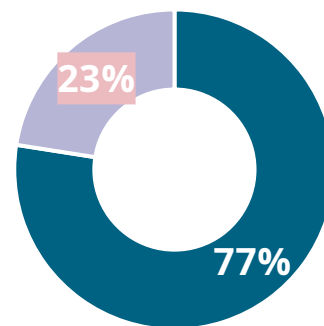
Valori %
Q: Parliamo ora in particolare del ruolo del lavoro. Attualmente credi che il lavoro stia contribuendo alla tua felicità.... (Singola, scala 1-Molto- 5 - Per nulla)
Basi: Totale (2.017); Lavoro subordinato (1.427); Lavoro autonomo (480)

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

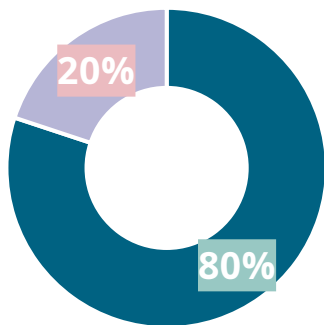
Gen Z
18-26



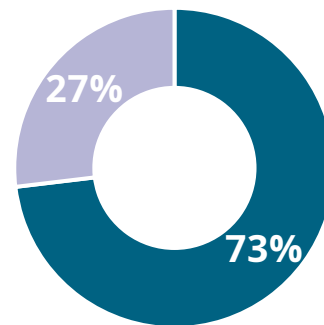
Millenials
27-42



Gen X
43-58



Baby Boomers
59-78



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

Valori %

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

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

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*



NEXTPLORA
brand & media intelligence

CONSIDERAZIONI FINALI





GRAZIE!

CHE FARE CONCRETAMENTE?



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

Mind Hunters
la bottega sartoriale della selezione

Quale leadership?



*Come
selezionare?*

*Quale
organizzazione?*



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

Mind Hunters
la bottega sartoriale della selezione

Siamo tutti diversi!



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

Mind Hunters
la bottega sartoriale della selezione

L'importanza delle fonti

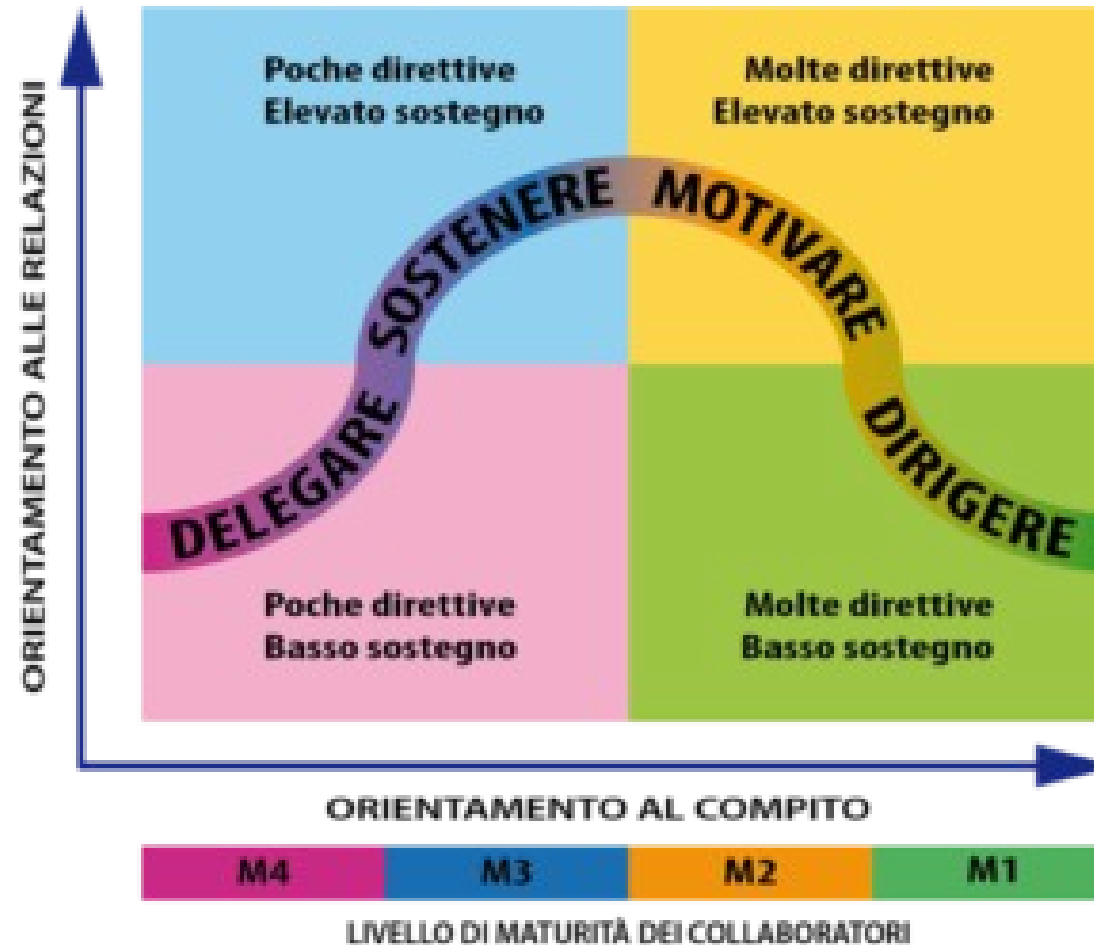




...stra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda. Utilizziamo metodologie avanzate e strumenti innovativi per garantire una selezione efficace e mirata, capace di rispondere alle sfide del mercato odierno.

Mind Hunters
la bottega sartoriale della selezione

Una teoria intramontabile



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

Mind Hunters
la bottega sartoriale della selezione



● Ascolto attivo e interessato & Feedback continuo



ORGANIZZAZIONE



La nostra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda. Utilizziamo metodologie 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



...nstra Selezione Dinamica è dedicata a individuare i talenti più adatti alle esigenze della vostra azienda. Utilizziamo metodologie 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



MASSIMA TRASPARENZA!!

RUOLI

Vision
e
Mission

RUOLI NELLA PRATICA

processi

CULTURA

relazioni