



# Generazione Z

Con il patrocinio di:



un nuovo approccio al Mondo del Lavoro

*Presentazione dell'Indagine Generazione Z*

**3 aprile 2019**

Assolombarda, Sala Camerana



Con il contributo scientifico di:



# IL LAVORO CHE CAMBIA E LE ASPETTATIVE DELLA **GENERAZIONE ZETA**

3 aprile 2019

**Alessandro Rosina**

Coordinatore Scientifico Osservatorio Giovani Istituto G. Toniolo,  
Demografo, Università Cattolica



OSSERVATORIO  
**GIOVANI**  
DELL'ISTITUTO TONIOLO

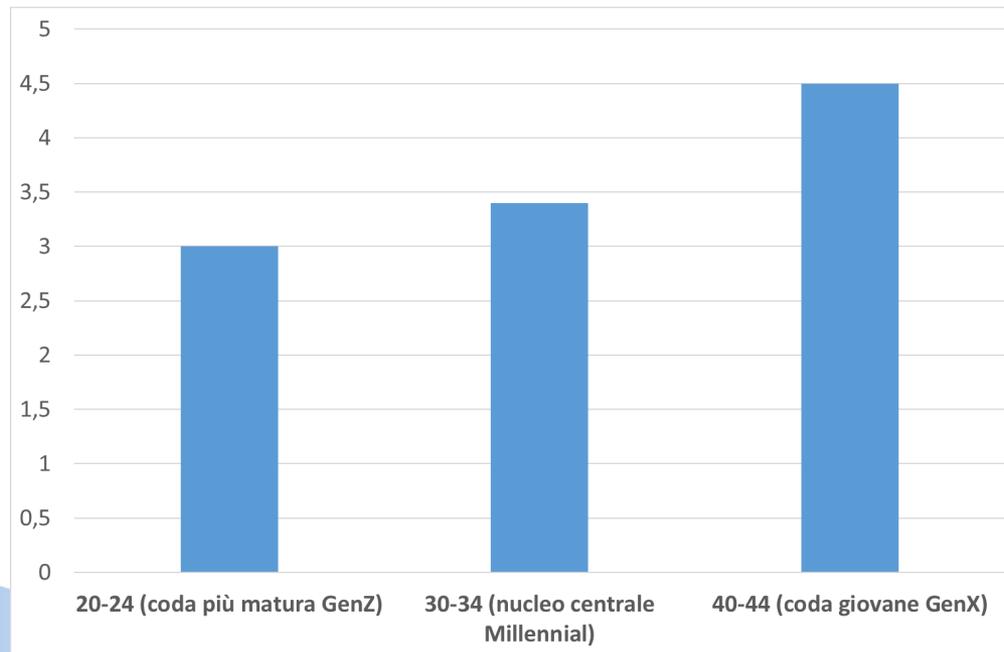


# Generazione Z

La parte più matura della GenZ ha oggi 20-24.

Sta compiendo il proprio percorso di transizione scuola-lavoro.

Numerosità inferiore ai 3 milioni (ancora più bassa rispetto ai Millennial).



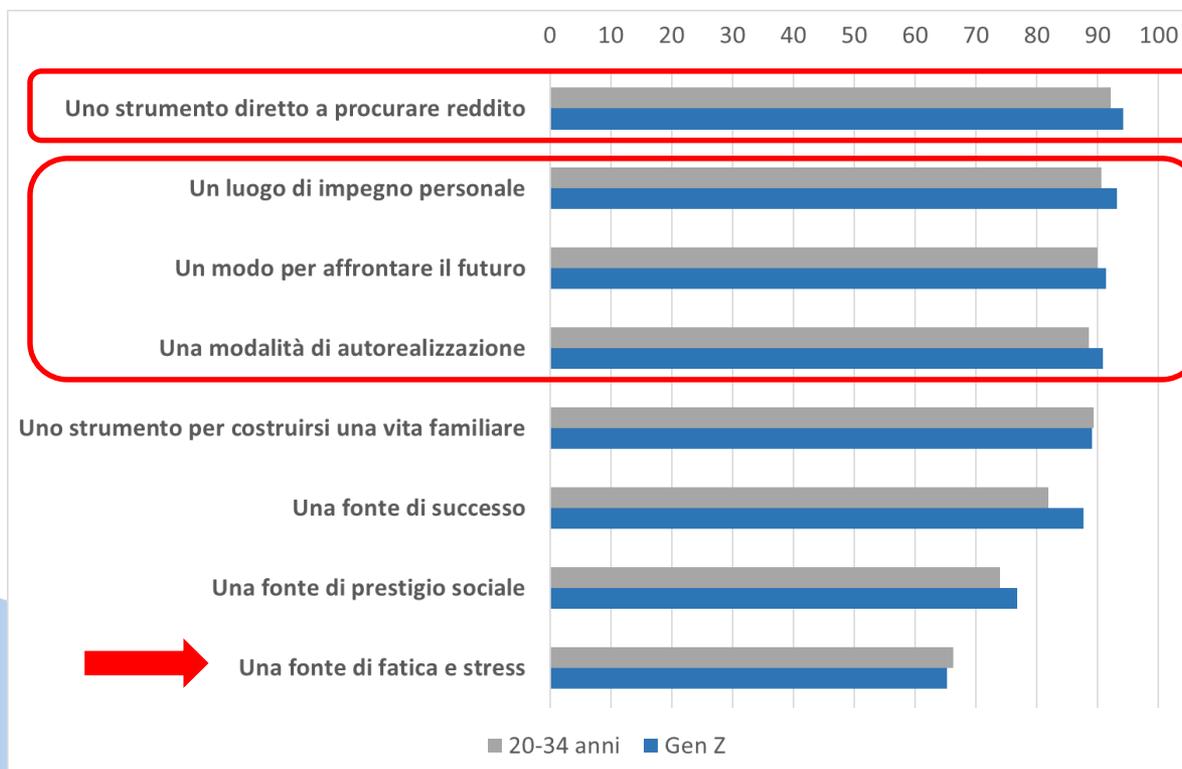
- *La bassa numerosità*
- *Le difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro e di valorizzazione al suo interno (già sperimentate dai Millennials)*
- *I grandi cambiamenti in corso sulla spinta dell'innovazione tecnologica.*

*Rendono particolarmente importante capire atteggiamenti, aspettative, comportamenti nella fase di ingresso nel mondo del lavoro.*

Ricerca basata su indagine rappresentativa a livello nazionale condotta (da Ipsos per Istituto Toniolo) a gennaio 2019 su un campione di oltre 2000 giovani dai 20 ai 34 anni.

# Il lavoro per te è...?

Maggiore importanza verso il lavoro su quasi tutte le dimensioni, sia economica che simbolica. Ancora più che per generazioni precedenti, con molto pragmatismo, per gli Zeta il lavoro deve essere adeguatamente remunerato, valorizzare il proprio saper essere e fare, consentire di costruire il proprio futuro.

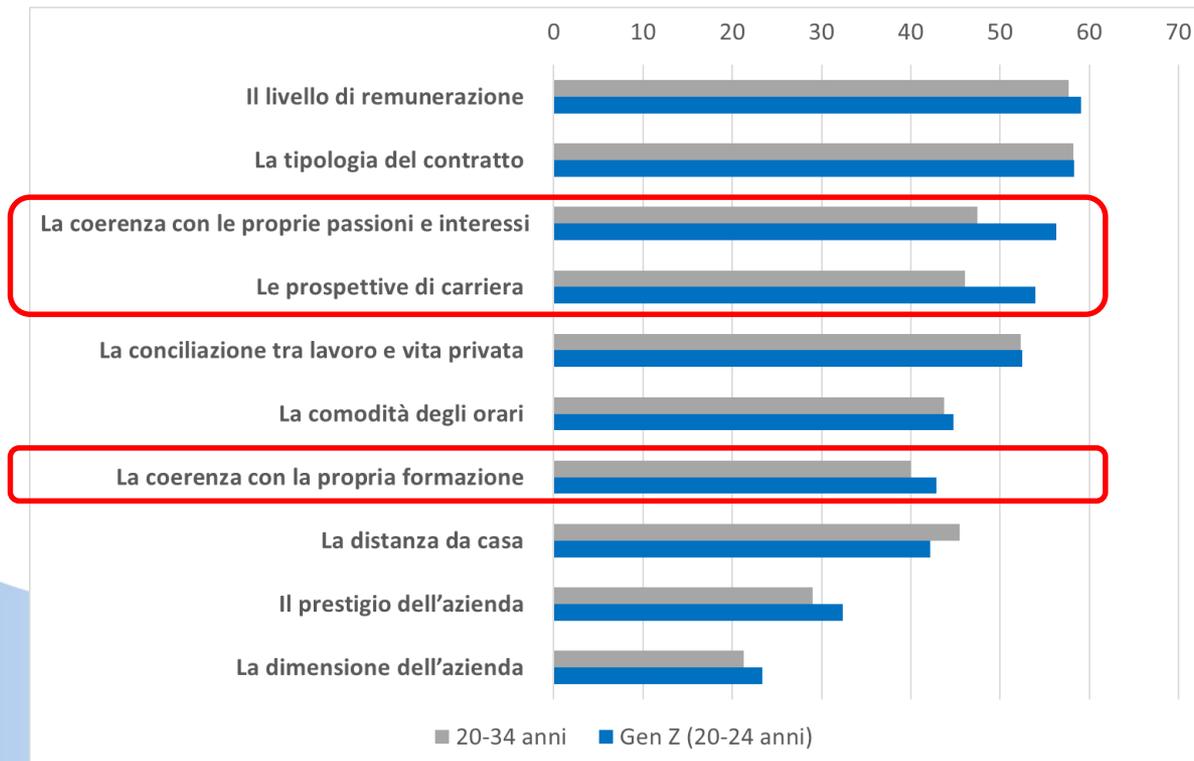


*Riconoscono che nel lavoro va messo “impegno personale”, ma considerano che le attività di “fatica e stress” potranno ridursi in un mondo del lavoro che dovrebbe valorizzare il fattore umano e ridurre con l’automazione le attività più pesanti, di routine e rischiose.*

RAPPORTO  
**GIOVANI**

# Nel valutare un'offerta di lavoro, quanto valgono le seguenti condizioni?

Più spiccato desiderio di un lavoro che appassioni e offra possibilità di crescere anche come carriera.  
Più che conciliazione: desiderio portare più vita nel lavoro, con una vera integrazione tra lavoro e passioni, interessi, armonizzazione con scelte di vita.



RAPPORTO  
**GIOVANI**

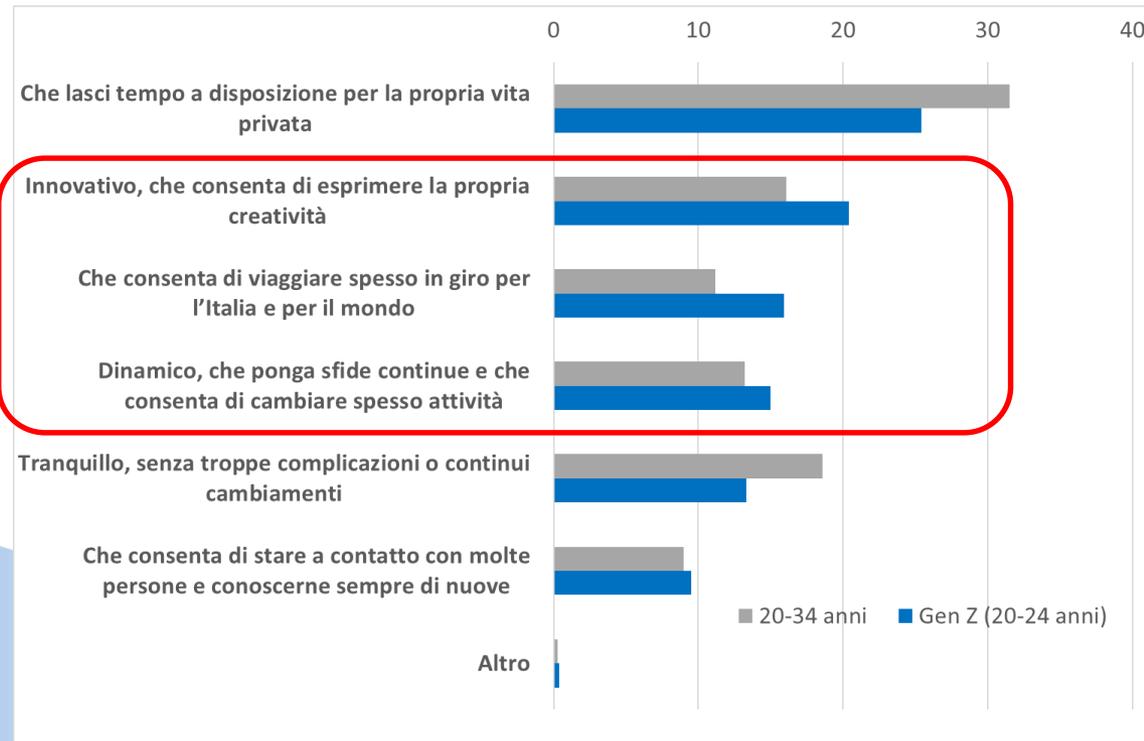
# In base alle tue preferenze quale tipo di lavoro preferiresti (al di là di contratto e stipendio)?

Si conferma l'atteggiamento coerente con i processi di cambiamento in atto:

oltre a veder meno il lavoro come fatica e a ritenere importanti il sapersi adattare e il ruolo delle nuove tecnologie, considerano importanti, più che per le generazioni precedenti, la creatività, l'interazione positiva con altre persone, gestire il cambiamento continuo.

*Sono però anche facilmente esposti a demotivazione se non trovano stimoli e valorizzazione.*

*Rischio di adattamento al ribasso (ritagliarsi ambiti di realizzazione extra lavoro), oppure, per i più dinamici e preparati, ricerca di migliori opportunità altrove.*

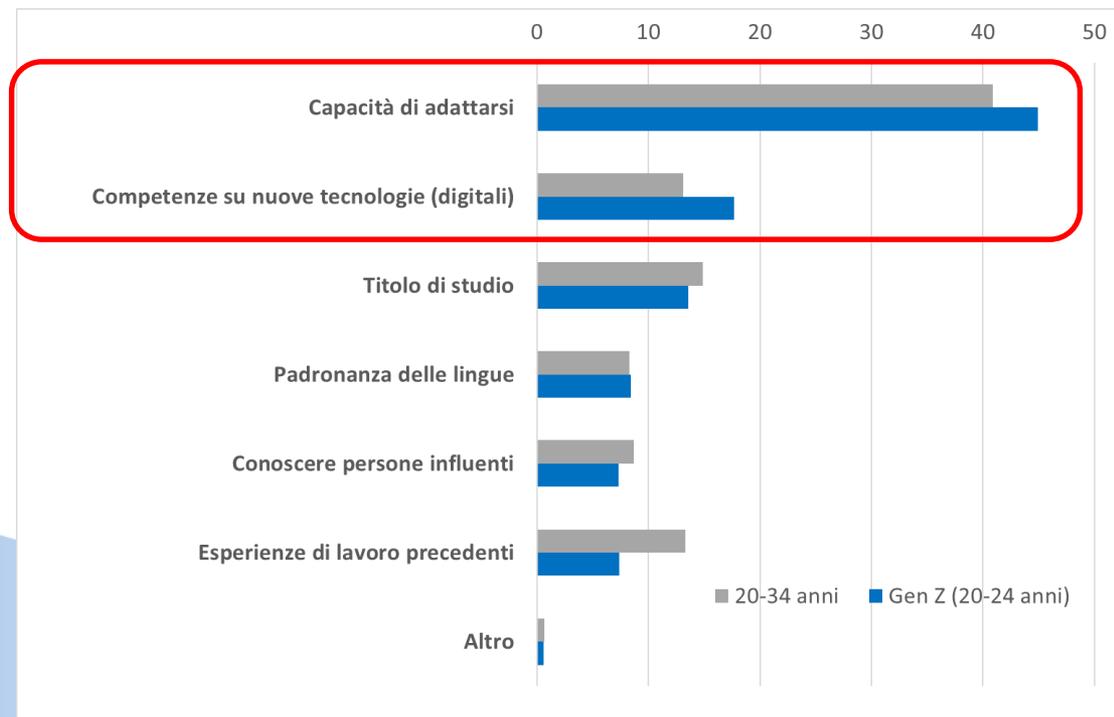


# Cosa conta di più per trovare oggi un lavoro?

Titolo di studio: condizione necessaria ma sempre meno sufficiente.

Conta: essere dinamici, con capacità di adattarsi al cambiamento continuo e solida preparazione su competenze avanzate.

Sottovalutazione dell'importanza dell'esperienza, considerata meno rilevante rispetto a ciò che di nuovo possono portare.



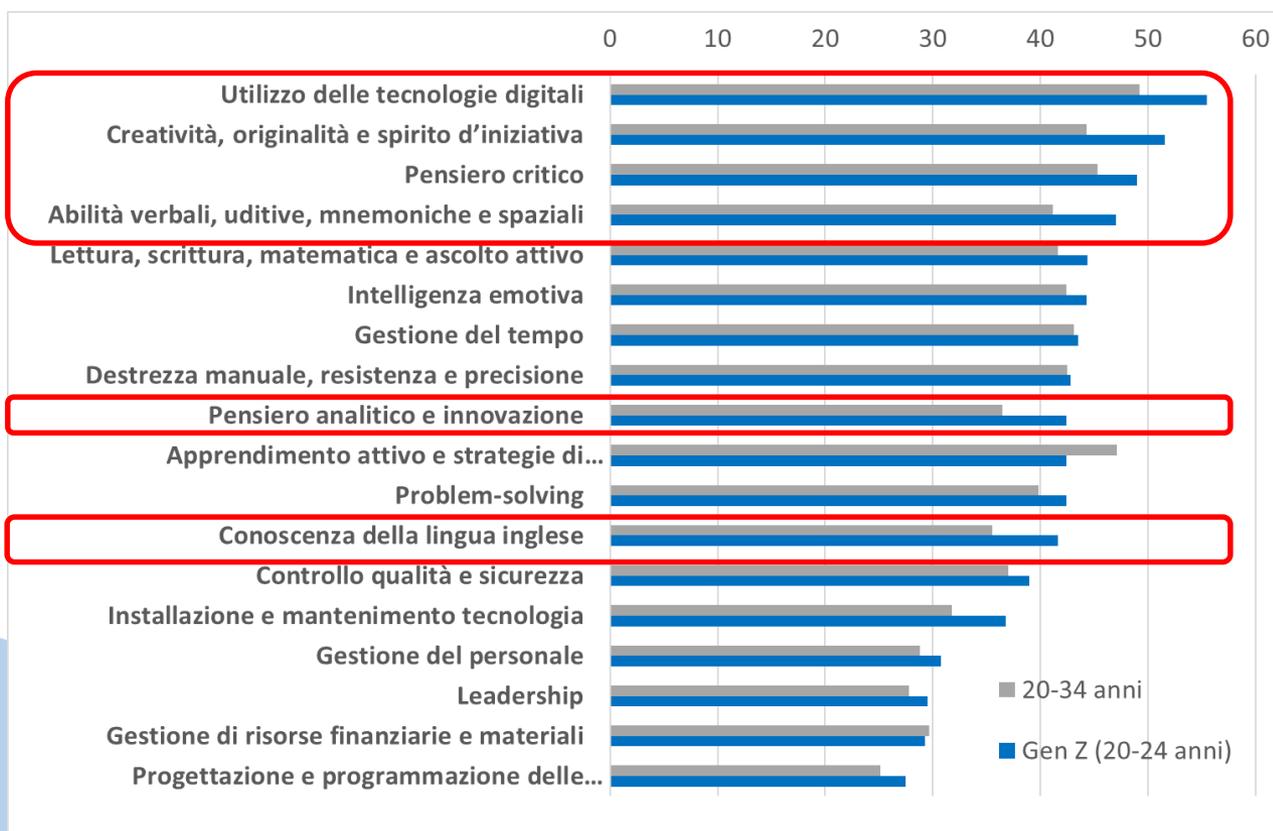
*Più che quanto acquisito, come formazione ed esperienza, enfatizzano per un «buon lavoro» la necessità di saper riconoscere gli aspetti positivi del contesto in cui ci si trova e saper portare un proprio contributo distintivo nei processi di crescita dell'azienda.*

RAPPORTO  
**GIOVANI**

# Quanto ritieni di possedere le seguenti competenze?

Ritengono di avere maggiori competenze avanzate (digitali), creatività e spirito di iniziativa (indicati da oltre la metà dei rispondenti).

Di rilievo inoltre (per l'aumento rispetto alle generazioni precedenti) anche innovazione, pensiero analitico e la lingua inglese.

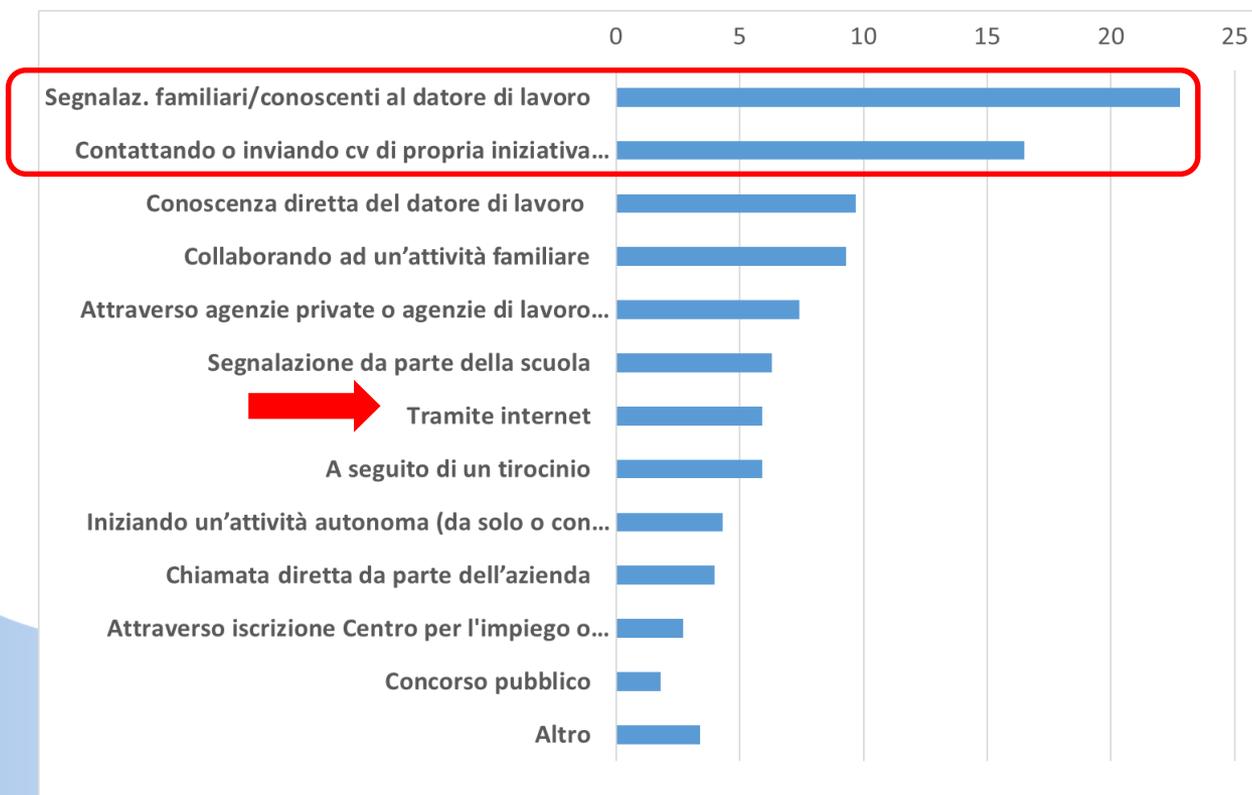


*Gli Zeta sembrano riconoscere ed esser disposti a rafforzare gli atteggiamenti e le competenze coerenti sia con un mondo del lavoro in continuo cambiamento e con un impatto crescente delle nuove tecnologie, sia con le specificità che possono portare rispetto alle generazioni precedenti e rispetto ai coetanei degli altri Paesi.*

# In che modo hai trovato l'attuale lavoro? (giovani 20-24 con un lavoro)

Tra gli Zeta under 25 che hanno trovato lavoro, si conferma il canale informale quello più utilizzato (verosimilmente in combinazione con altri):

la segnalazione da parte di familiari o conoscenti si attesta sul 22,8%, seguita dall'iniziativa personale (16,5%).



*Rispetto ai canali formali, i più utilizzati sono le Agenzie per il Lavoro, seguito dalla segnalazione della scuola. L'uso di internet arriva al 5,9% (ma rete spesso utilizzata in modo implicito per contatto diretto e invio cv alle aziende).*

RAPPORTO  
**GIOVANI**

# Giovani nell'impresa: la visione e la percezione delle aziende sulla Generazione Z

3 aprile 2019

**Paola Castello**

Coordinatrice Ricerca

**Ulrike Sauerwald**

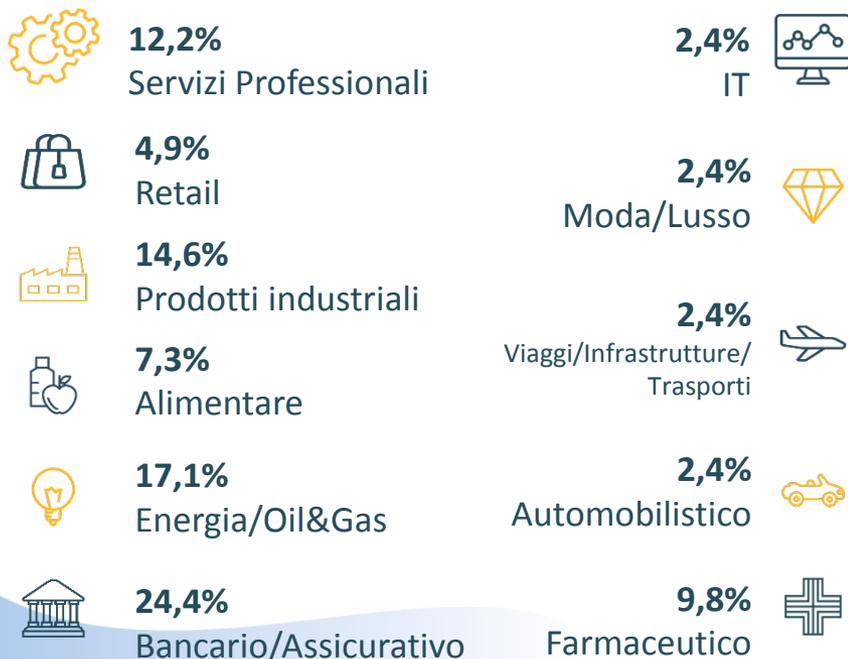
Responsabile Ricerca & KM



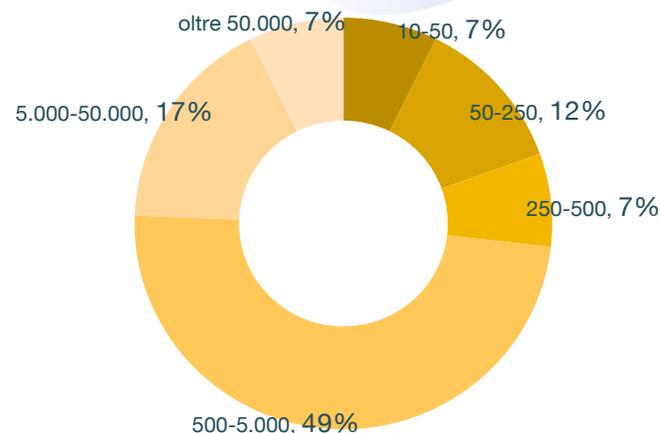
# Campione

Hanno risposto al questionario **41** aziende associate a Valore D

## SETTORI DI ATTIVITÀ



## DIMENSIONE AZIENDALE PER NUMERO DIPENDENTI



TOTALE DIPENDENTI DELLE AZIENDE:

**307.501**

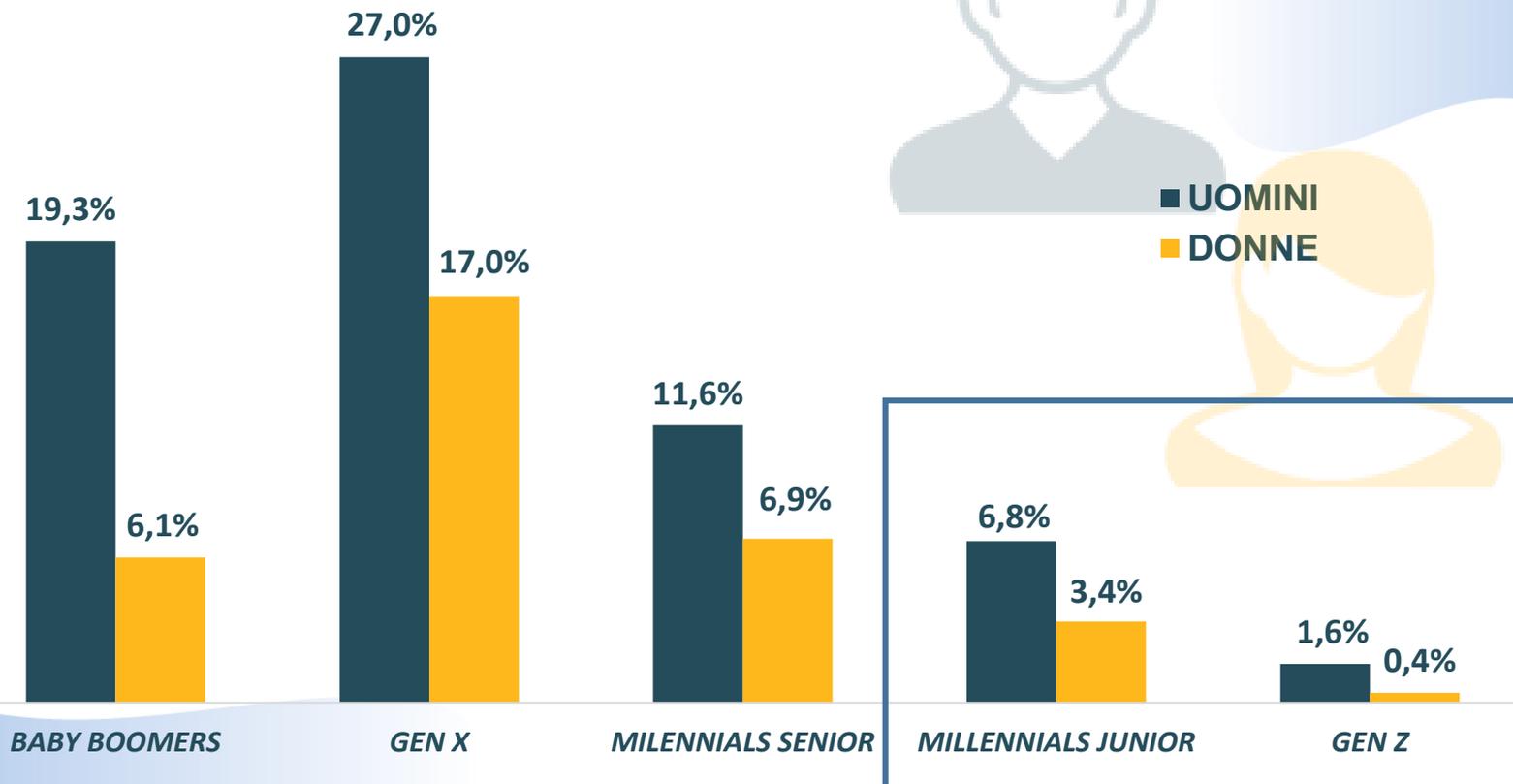
Hanno partecipato 41 aziende, 39 hanno compilato tutto il questionario, 2 parzialmente.  
Per l'analisi si prenderanno in considerazione le 41 compilazioni.



# Risultati



# Distribuzione delle generazioni presenti nelle aziende del campione





## Aree indagate

**Canali per cercare lavoro: come le nuove generazioni cercano lavoro**

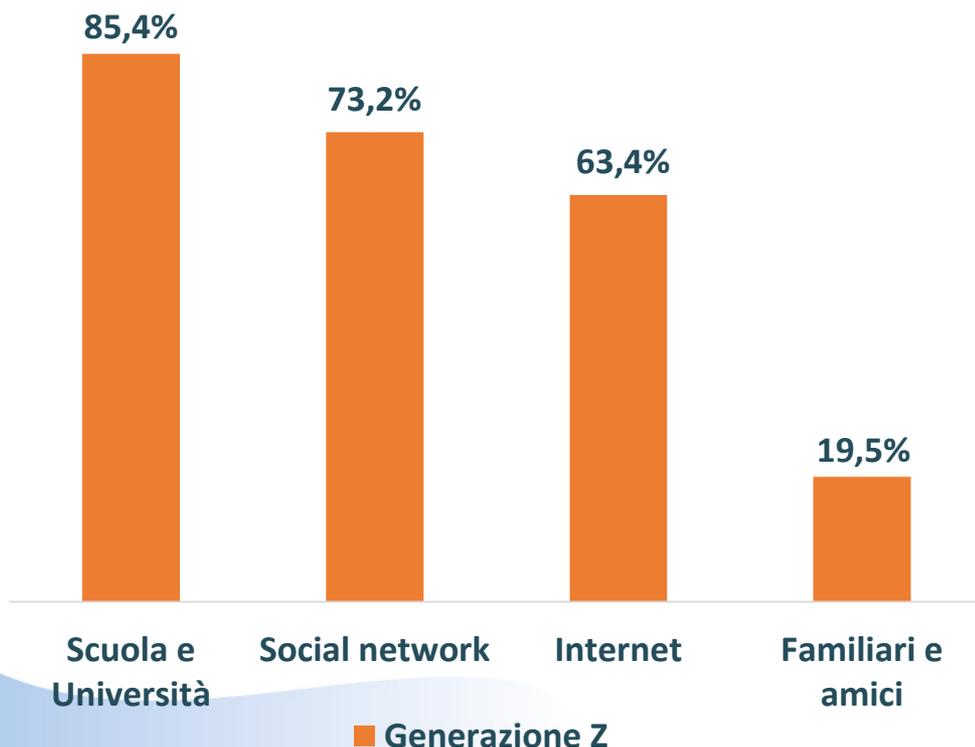
Formazione: si prendono in esame diversi tipi di competenze e capacità

Aspettative e valori lavorativi

Le novità delle nuove generazioni



# I giovani della Generazione Z usano i canali indiretti per cercare lavoro

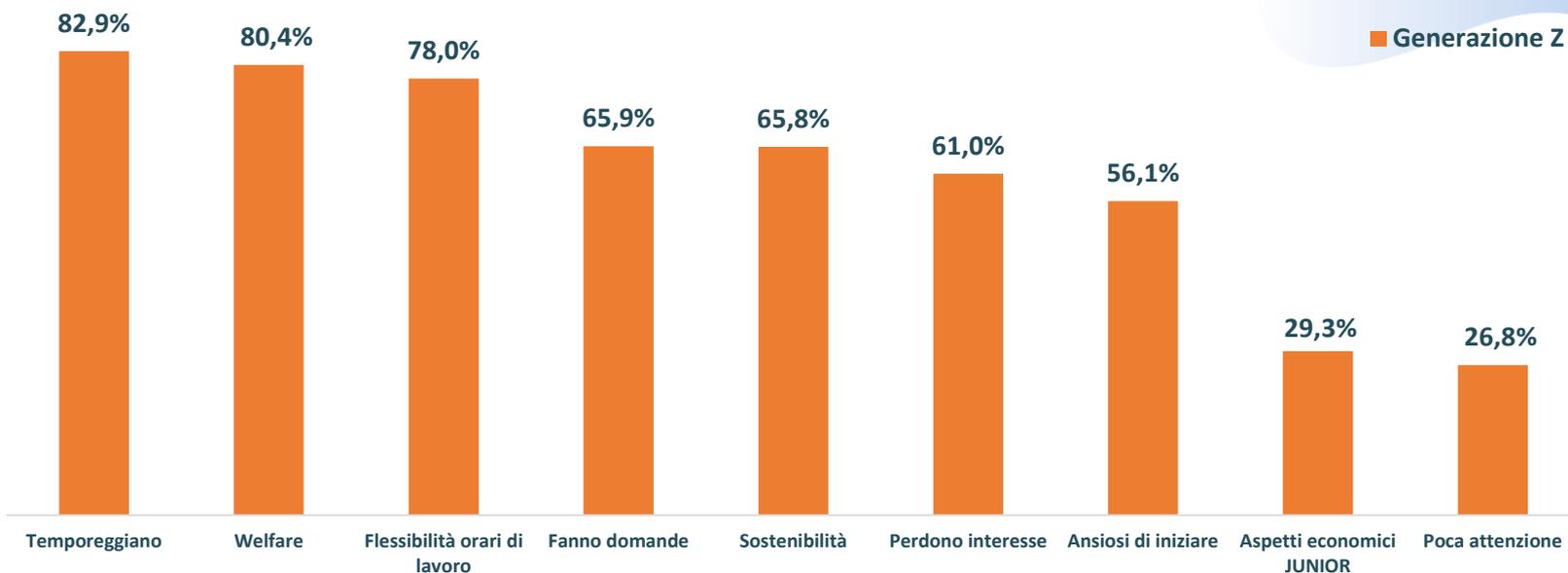


*I dati dell'indagine mostrano che i principali canali attraverso i quali i giovani della Generazione Z conoscono l'azienda sono l'Università e la rete, considerando sia il sito dell'azienda sia ad esempio LinkedIn, canali quindi dove si inseriscono le Agenzie per il Lavoro, che curano e favoriscono, indirettamente, il contatto dei giovani con le aziende. Al quarto posto risultano importanti le funzioni di familiari e amici che guidano i giovani verso l'azienda.*

Secondo la tua esperienza attraverso quali canali la Generazione Z arriva a voi? Scegli 3 modalità principali.



# La conciliazione e le iniziative di welfare ai primi posti nei colloqui della Generazione Z



*Secondo la tua esperienza, rispetto alle generazioni precedenti, come si pongono ai colloqui le nuove generazioni, in particolare i/le ragazzi/e della Generazione Z? Scala a 5 passi, da 1= molto meno; a 5= molto più. Percentuali riportate sommando le risposte 4 e 5*





## Aree indagate

Canali per cercare lavoro: come le nuove generazioni cercano lavoro

**Formazione: si prendono in esame diversi tipi di competenze e capacità**

Aspettative e valori lavorativi

Le novità delle nuove generazioni



# Secondo gli HR ci sono alcune caratteristiche che appartengono particolarmente alle nuove generazioni (Gen Z e giovani Millennials)



Quanto credi che le seguenti caratteristiche appartengano alle nuove generazioni? Scala a 5 passi, 1=per niente; 2=poco; 3=abbastanza; 4=molto; 5=moltissimo. Percentuali riportate sommando le risposte 4 e 5



# Dal confronto generazionale emerge che le nuove generazioni abbiano una particolarmente propensione alla tecnologia, apprendimento e creatività

## AUMENTATE

- Conoscenza della lingua inglese (92,7%)
- Progettazione e programmazione di tecnologie (85,4%)
- Installazione e mantenimento di tecnologie (78%)
- Pensiero analitico e innovazione (68,3%)
- Creatività e originalità (65,9%)
- Apprendimento attivo e strategie di apprendimento (63,4%)
- Conoscenza della lingua spagnola (56,1%)
- Gestione del tempo (48,8%)
- Conoscenza della lingua francese (39%)

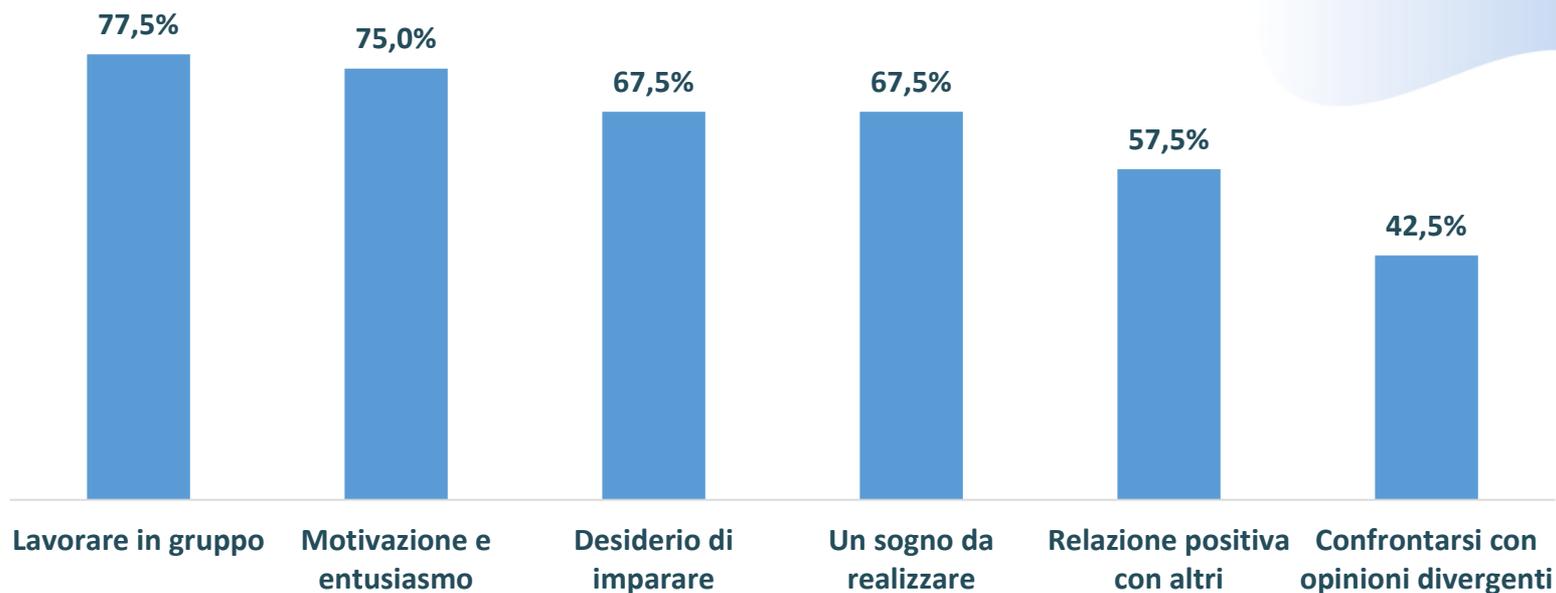
## DIMINUITE

- Destrezza manuale, resistenza e precisione (80,5%)
- Lettura, scrittura, matematica e ascolto attivo (63,4%)
- Abilità verbali, uditive, mnemoniche e spaziali (46,3%)

*Rispetto alle generazioni precedenti queste capacità nelle nuove generazioni sono aumentate o diminuite? Range di risposte: aumentate, diminuite, né aumentate né diminuite. Le % indicano la frequenza di HR che hanno indicato ogni caratteristica in media come aumentata o diminuita nelle nuove generazioni*



# Soft Skill - gli HR vedono nei giovani team player motivati e con il desiderio di imparare



*Pensando alle Soft Skills, secondo la tua esperienza, quanto credi che le seguenti caratteristiche appartengano alle nuove generazioni?  
Range di risposte a 5 passi: 1= per niente, 2=poco; 3= abbastanza; 4= molto; 5= moltissimo. Sono state riportate le % dei punteggi 4 e 5*



# Rispetto alle generazioni precedenti, nelle nuove generazioni, sono diminuite la disciplina, autocontrollo e senso di responsabilità

## AUMENTATE

- Lavorare in gruppo (82,9%) e Motivazione e entusiasmo (61%)
- Desiderio di imparare (58,5%) e Confrontarsi con altri (58,5)
- Sogno da realizzare (56,1%) e Relazionarsi positivamente (51,2%)
- Pensiero critico (43,9%)
- Sostenere le proprie idee (43,9%)

## DIMINUITE

- Disciplina, costanza, attenzione a dettagli (65,9%)
- Autocontrollo (63,4%)
- Senso di responsabilità (58,5%)
- Capacità di prendere decisioni (36,6%)
- Relazionarsi adeguatamente con adulti (36,6%)

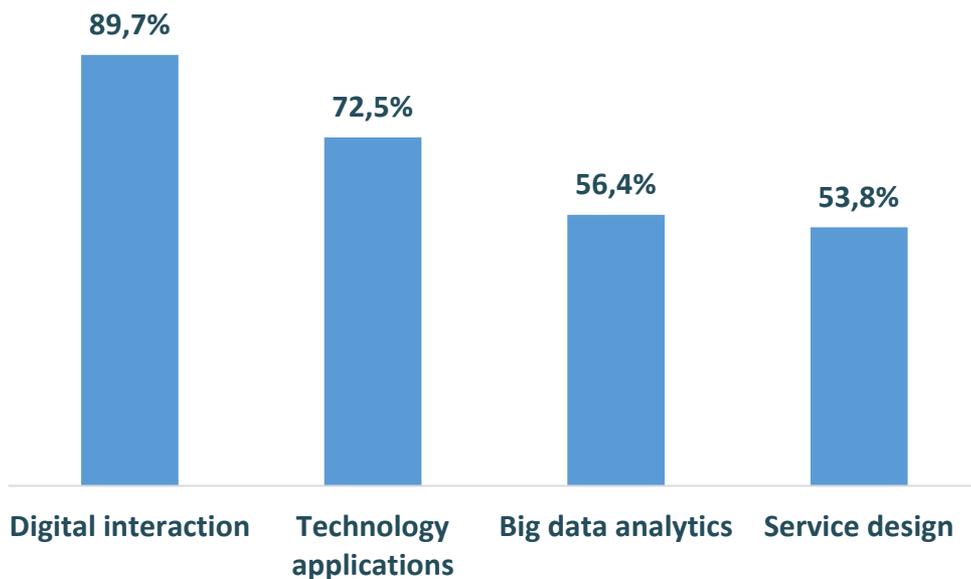
## NÉ AUMENTATE NÉ DIMINUITE

- Onestà e correttezza (65,9%)
- Capacità di gestire i conflitti (63,4%)
- Abilità di leader (53,7%)
- Riconoscere positività di situazioni (51,2%)
- Risoluzione efficace di problemi (48,8%)

*Rispetto alle generazioni precedenti queste capacità nelle nuove generazioni sono aumentate o diminuite?  
Range di risposte: aumentate diminuite, né aumentate né diminuite. Le % indicano la frequenza di HR che hanno indicato ogni caratteristica in media come aumentata, diminuita o uguale nelle nuove generazioni*



# Secondo gli HR le digital skills sono terreno delle nuove generazioni



Per tutte le aree indagate di digital skill gli HR ritengono ci sia stato un **incremento** di competenze nelle nuove generazioni, rispetto alle precedenti:

- Digital interaction (95,1%)
- Technology applications (82,9%)
- Big data analytics (80,5%)
- Service design (78%)



*Pensando alle Digital Skills, secondo la tua esperienza, quanto credi che le seguenti caratteristiche appartengano alle nuove generazioni?  
Range di risposte a 5 passi: 1= per niente, 2=poco; 3= abbastanza; 4= molto; 5= moltissimo. Sono state riportate le % dei punteggi 4 e 5.  
Le % a sinistra, nel testo, indicano la frequenza di HR che hanno indicato ogni caratteristica in media come aumentata, diminuita o uguale nelle nuove generazioni*





## Aree indagate

Canali per cercare lavoro: come le nuove generazioni cercano lavoro

Formazione: si prendono in esame diversi tipi di competenze e capacità

### **Aspettative e valori lavorativi**

Le novità delle nuove generazioni



# Le motivazioni che spingono le nuove generazioni a scegliere un'azienda si concentrano su tre assi

## CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

1. Flessibilità oraria (97,4%)
2. Tempo libero per la cura dei cari (92,3%)
3. Scegliere se lavorare da casa o in altra sede (92,3%)
4. Tempo libero per attività extra (92,1%)

## CLIMA AZIENDALE

1. Buona relazione con i colleghi (97,4%)
2. Lavorare in team (94,9%)
3. Buona relazione con superiori (92,3%)
4. Offerta welfare (92,3%)
5. Gender diversity (76,9%)

## CRESCITA E SVILUPPO

1. Esperienze all'estero (100%)
2. Prospettive di carriera (97,4%)
3. Formazione offerta (92,3%)
4. Job rotation (89,7%)
5. Livello digitalizzazione azienda (89,7%)
6. Poter creare prodotti innovativi (89,7%)

Quanto a tuo avviso, i seguenti aspetti incidono nella scelta dell'azienda?  
Range di risposte a 4 passi: 1= per niente, 2=poco; 3= abbastanza; 4= molto. Sono state riportate le % della somma delle frequenze delle risposte  
3=abbastanza e 4= molto. Due aziende non hanno fornito risposte a questi items (4,2%)



# Per le generazioni precedenti le priorità di scelta risultano ribaltate

## ASPETTI MOLTO IMPORTANTI

1. Avere prospettive di carriera (100%)
2. Avere un lavoro stabile (97,4%)
3. Avere una buona relazione con i colleghi (97,4%)
4. Avere una buona relazione con i superiori (89,7%)
5. Formazione offerta (89,7%)
6. Tempo libero per i cari (86,8%)

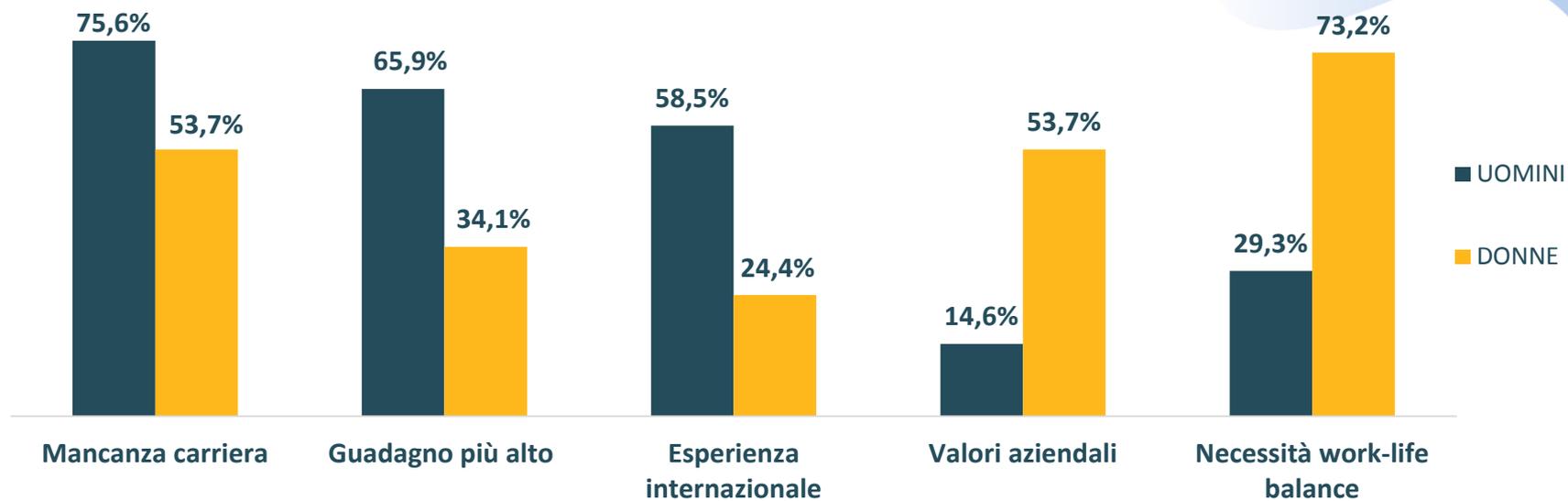
## ASPETTI MARGINALI

6. Possibilità di job rotation (53,8%)
7. Organizzazione senza gerarchia (48,7%)
8. Esperienze all'estero (41%)
9. Digitalizzazione azienda (23,1%)
10. Temi di sostenibilità (20,5%)
11. Gender diversity (7,7%)

*Quanto a tuo avviso, i seguenti aspetti incidono/incidevano nella scelta dell'azienda per le precedenti generazioni?  
Range di risposte a 4 passi: 1= per niente, 2=poco; 3= abbastanza; 4= molto. Sono state riportate le % della somma delle frequenze delle risposte  
3=abbastanza e 4= molto. Due aziende non hanno fornito risposte a questi items (4,2%)*



# I motivi che spingono a cambiare lavoro sono diversi a seconda del genere



Quali sono i motivi che a tuo avviso spingono un giovane della Gen Z e i giovani Millennials a cambiare lavoro? Indica 3 motivi principali per i giovani ragazzi e poi pensando ai 3 motivi principali per le giovani ragazze





## Aree indagate

Canali per cercare lavoro: come le nuove generazioni cercano lavoro

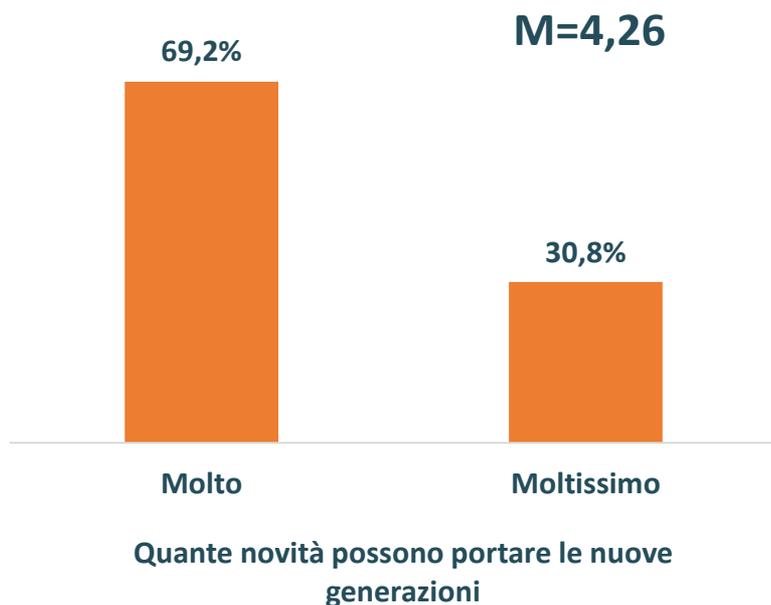
Formazione: si prendono in esame diversi tipi di competenze e capacità

Aspettative e valori lavorativi

**Le novità delle nuove generazioni**



# Tutte le aziende ritengono che la Generazione Z possa portare in azienda nuovi input

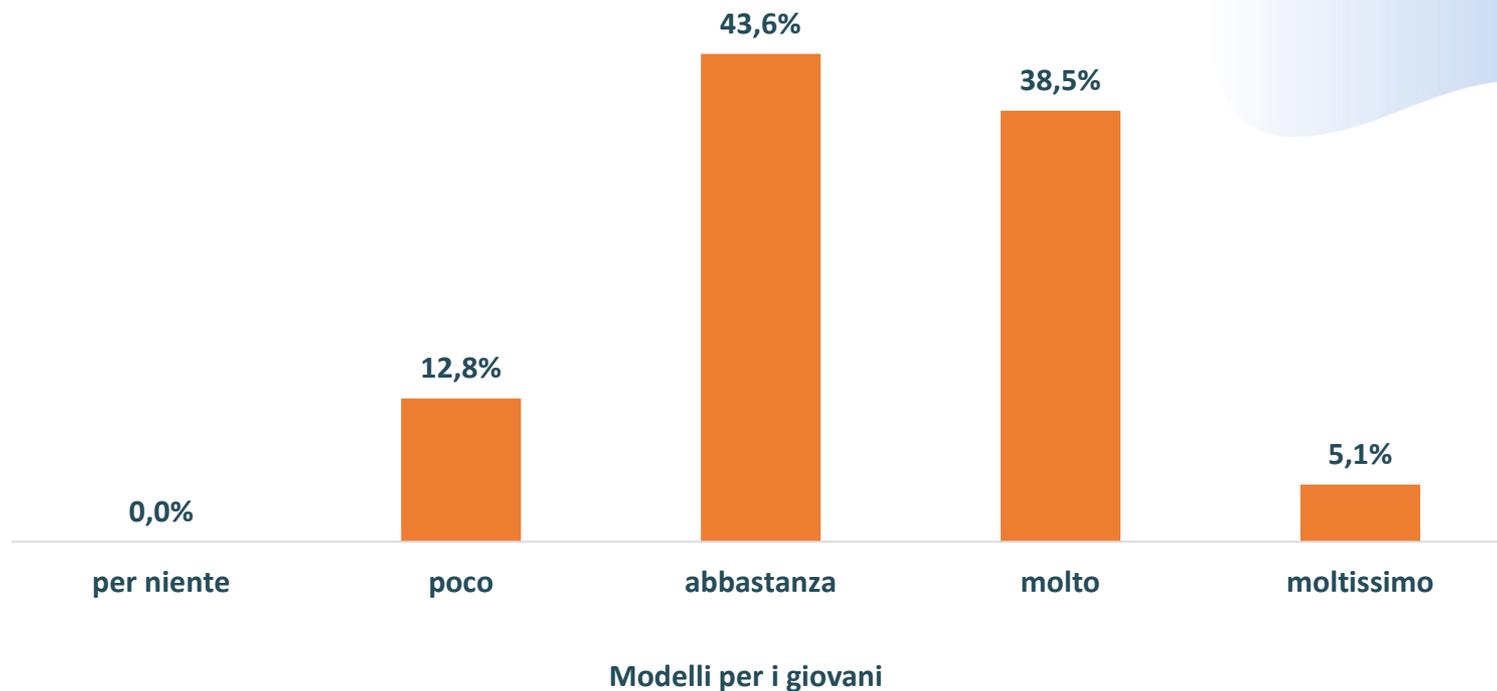


- Visione alternativa di lavoro e processi
- Confronto costruttivo tra generazioni
- Apertura, innovazione, rottura di schemi gerarchici
- Attenzione per le nuove tecnologie
- Messa in discussione dei processi

Quanto ritieni che la nuova generazione possa portare in azienda nuovi input? 1= per nulla; 5=moltissimo.  
Quali credi siano gli input che la Gen Z possa portare?



# Le generazioni passate sono ancora modello per le nuove



*Quanto invece credi, secondo la tua esperienza, che le nuove generazioni (Gen Z) possano prendere come modello le generazioni precedenti?*  
Da 1 = per nulla a 5 = moltissimo



# Grazie alle 41 aziende partecipanti

accenture

ALSTOM

Banca Profilo

Barilla  
The Italian Food Company. Since 1877.

BCG

Carrefour

Coca-Cola Italia

coface  
FOR TRADE

ConTe.it  
ASSICURAZIONE AUTO

DANONE  
ONE PLANET. ONE HEALTH

enel

ERG  
EVOLVING ENERGIES

FERROVIE  
DELLO STATO  
ITALIANE

FALCK RENEWABLES  
GRUPPO FALCK



gsk

GUCCI

GRUPPO  
HERA

Hewlett Packard  
Enterprise

IBM

illimity  
BANCA D'OTTE LA FORNIA

intermedia  
SELECTION

INTESA SANPAOLO

iren

Lilly

MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA  
BANCA DAL 1472

nexi

PHILIP MORRIS  
ITALIA S.R.L.

PHILIPS

pwc

SOGIN

S&P Global

TOYOTA

UBI Banca

UMANA

unes  
SUPERMERCATI

Unilever

Whirlpool  
CORPORATION

ZURICH

Valore D  
10 ANNI



# Generazione Z

un nuovo approccio al Mondo del Lavoro

## Il Confronto



Presentazione dell'Indagine Generazione Z  
3 aprile 2019 - Assolombarda, Sala Camerana

Con il contributo scientifico di:



# COSA MOTIVA LA SCELTA DI UN'AZIENDA?

## IN COSA CONCORDANO GIOVANI E AZIENDE

- **PROSPETTIVE DI CARRIERA**
- **POSSIBILITÀ DI ESPERIENZE ALL'ESTERO**

### Quali motivazioni secondo i giovani

- Coerenza con proprie passioni e interessi (in crescita rispetto alle precedenti)
- Livello di remunerazione e tipologia di contratto rimangono rilevanti come per i Millennial e riflettono i timori e difficoltà accentuati con la crisi.

### Quali motivazioni secondo le aziende:

- Uso flessibile dell'orario
- Formazione offerta

Nota: elementi che i giovani dimostrano di apprezzare quando messi a contatto con le condizioni concrete offerte dall'azienda

# COSA CARATTERIZZA LE NUOVE GENERAZIONI?

## IN COSA CONCORDANO GIOVANI E AZIENDE

- CREATIVITÀ, ORIGINALITÀ E SPIRITO DI INIZIATIVA
- PENSIERO ANALITICO E INNOVAZIONE
- PREDISPOSIZIONE VERSO NUOVE TECNOLOGIE E COMPETENZE DIGITALI
- CONOSCENZA DELLA LINGUA INGLESE

### Quali motivazioni secondo i giovani

- Abilità verbali, uditive, mnemoniche, spaziale

Nota: abilità connesse anche alla giovane età e che le GenZ sente di avere come vantaggio competitivo rispetto alle altre generazioni, assieme alle competenze digitali e la maggior creatività e apertura internazionale.

### Quali motivazioni secondo le aziende:

- Progettazione e programmazione tecnologica

Nota: in crescita secondo i giovani stessi ma in modo non così forte rispetto alle generazioni precedenti.

# COME CERCA LAVORO LA GENERAZIONE Z?

## IN COSA CONCORDANO GIOVANI E AZIENDE

- CONTINUANO A CONTARE MOLTO I CANALI INFORMALI
- IN CRESCITA IL CONTATTO/INVIO DIRETTO ALLE AZIENDE TRAMITE INTERNET

### Quali motivazioni secondo i giovani

- Più Agenzie per il Lavoro che Centri Pubblici per l'Impiego.

### Quali motivazioni secondo le aziende:

- Segnalazione da parte di Scuola e Università
- Social network (es. LinkedIn).

Nota: segnali positivi riscontrati dalle aziende sui giovani Millennial (25-29 anni) e in atteso rafforzamento sugli Zeta (attualmente under 25).