

PARTNER



SPONSOR



CON IL PATROCINIO DI



POLIMI SCHOOL OF MANAGEMENT

osservatori.net digital innovation

11.02.25

Osservatorio HR Innovation Practice

Generazioni a confronto: dai trend del mercato del lavoro ai nuovi valori della Gen Z

Evento Il lavoro: tra inverno demografico e divario generazionale



Chiara Tamma

👤 Ricercatrice

📍 Osservatorio HR Innovation Practice

chiara.tamma@polimi.it

□ Gli **Osservatori Digital Innovation** e l'**Osservatorio HR Innovation Practice**



- Le **sfide del mercato del lavoro**: trend e fenomeni di discontinuità
- La **Generazione Z** come portatrice di **nuovi valori**
- Generation Management: i **Business Case dell'Osservatorio**

Gli Osservatori sono un **punto di riferimento qualificato** sull'Innovazione Digitale in Italia che integra attività di **Ricerca, Networking, Comunicazione, Aggiornamento**

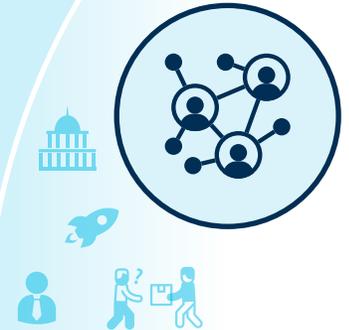
RICERCA

Focalizzata sui temi chiave dell'Innovazione Digitale. Indipendente e orientata all'Open Innovation. Basata su solide metodologie, pragmatismo, empirismo e analisi dell'eccellenza



NETWORKING

Con decisori e C-Level della domanda, dell'offerta e delle Istituzioni. Finalizzato a interagire, collaborare e sviluppare relazioni concrete mediante numerose occasioni di interazione



COMUNICAZIONE

Finalizzata a raggiungere il più ampio numero di persone. Orientata a fare chiarezza sulle opportunità e diffondere buone pratiche, esperienze e cultura dell'Innovazione Digitale



AGGIORNAMENTO

Messa a disposizione del know how unico e distintivo degli Osservatori per l'aggiornamento professionale continuo mediante report, workshop, webinar infografiche, video, all'interno di una piattaforma online multicanale



Innovazione tecnologica

I principali trend tecnologici, applicativi e infrastrutturali

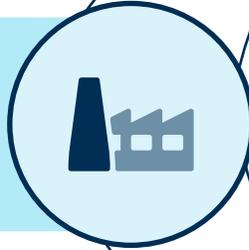


- [5G & Beyond](#)
- [Artificial Intelligence](#)
- [Big Data & Business Analytics](#)
- [Blockchain & Web3](#)
- [Cloud Transformation](#)
- [Cybersecurity & Data Protection](#)

- [Data Center](#)
- [Droni e Mobilità Aerea Avanzata](#)
- [Extended Reality & Metaverse](#)
- [Internet of Things](#)
- [Quantum Computing & Comm.](#)
- [Space Economy](#)

Innovazione di settore

L'impatto dell'innovazione in specifici settori

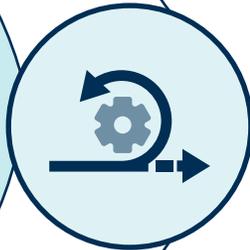


- [Agenda Digitale](#)
- [Connected Car & Mobility](#)
- [Contract Logistics](#)
- [Digital Content](#)
- [EdTech](#)
- [Fintech & Insurtech](#)
- [Innov. Dig. per la Cultura](#)
- [Innovazione Digitale nelle PMI](#)

- [Innovazione Digitale nel Retail](#)
- [Life Science Innovation](#)
- [Professionisti e Innovazione Digitale](#)
- [Sanità Digitale](#)
- [Smart Agrifood](#)
- [Smart City](#)
- [Smart Working nella PA \(Tavolo\)](#)
- [Travel Innovation](#)

Innovazione di processo

L'impatto dell'innovazione in specifici processi aziendali

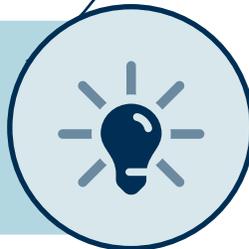


- [Business Travel](#)
- [Customer Experience B2b \(Tavolo\)](#)
- [Digital B2b](#)
- [Digital Identity](#)
- [eCommerce B2c](#)
- [Electronic Invoicing \(Tavolo intern.\)](#)
- [Food Sustainability](#)

- [HR Innovation Practice](#)
- [Innovative Payments](#)
- [Intelligent Business Process Autom.](#)
- [Internet Media](#)
- [Omnichannel Customer Experience](#)
- [Supply Chain Finance](#)
- [Supply Chain Planning](#)

Modelli di innovazione

Strumenti e approcci per l'innovazione



- [Design Thinking for Business](#)
- [Digital Transformation Academy](#)
- [FUTURES](#)
- [Platform Thinking HUB](#)

- [Smart Working](#)
- [Startup Hi-tech](#)
- [Startup Thinking](#)

Sviluppare una cultura dell'innovazione in ambito HR e diffondere conoscenza delle opportunità offerte dal digitale

- Favorire **l'innovazione** attraverso **l'incontro e il confronto** in un contesto **pre-competitivo**
- Essere un **punto di riferimento** per le organizzazioni e per le istituzioni
- **Comunicare e diffondere** la conoscenza sui temi di innovazione HR presso Direzioni HR con diversi canali



□ Gli **Osservatori Digital Innovation** e l'**Osservatorio HR Innovation Practice**

□ Le **sfide del mercato del lavoro**: trend e fenomeni di discontinuità



□ La **Generazione Z** come portatrice di **nuovi valori**

□ Generation Management: i **Business Case dell'Osservatorio**

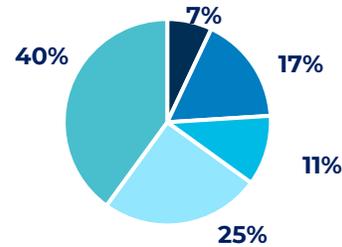
Survey Talent Shortage e AI

Direzione HR

122 organizzazioni
di medio-grandi dimensioni



SETTORE

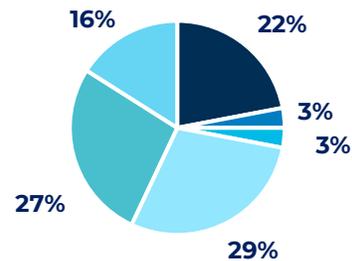


Survey ai lavoratori

1500 lavoratori



SETTORE



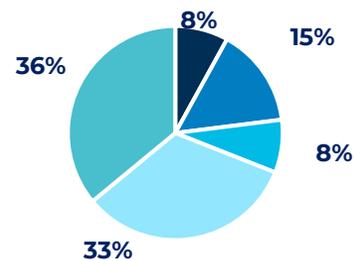
Survey Generica

Direzione HR

143 organizzazioni
di medio-grandi dimensioni



SETTORE



Da diversi anni, il **mercato del lavoro** internazionale è scosso da alcuni **fenomeni**

Da diversi anni, il **mercato del lavoro** internazionale è scosso da alcuni **fenomeni**



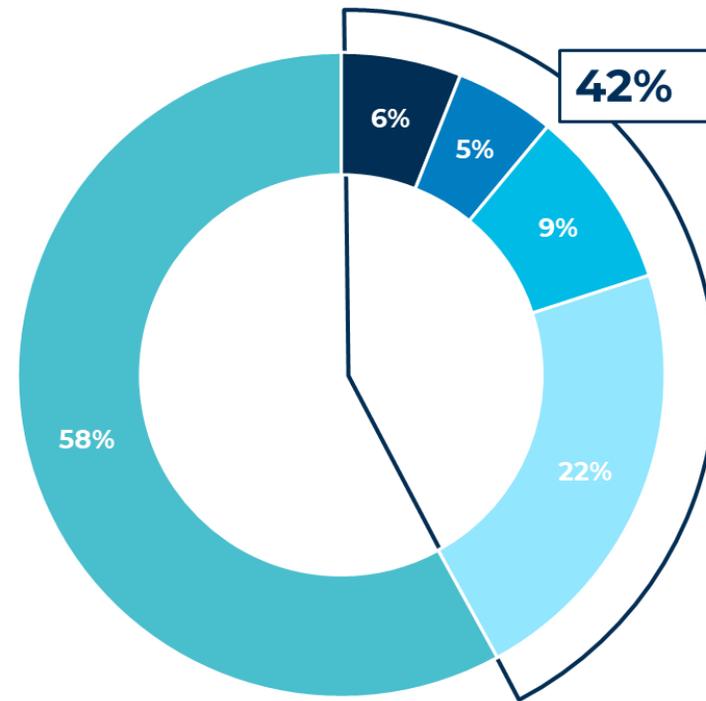
GRANDI DIMISSIONI

*Propensione da parte dei lavoratori a
dimettersi volontariamente*



Il fenomeno delle Grandi Dimissioni si è diffuso a seguito della pandemia, come rifiuto a modelli di lavoro non più in linea con i **valori** delle persone

Dalla Ricerca dell'Osservatorio, sembra un **fenomeno ormai strutturale** del mercato del lavoro

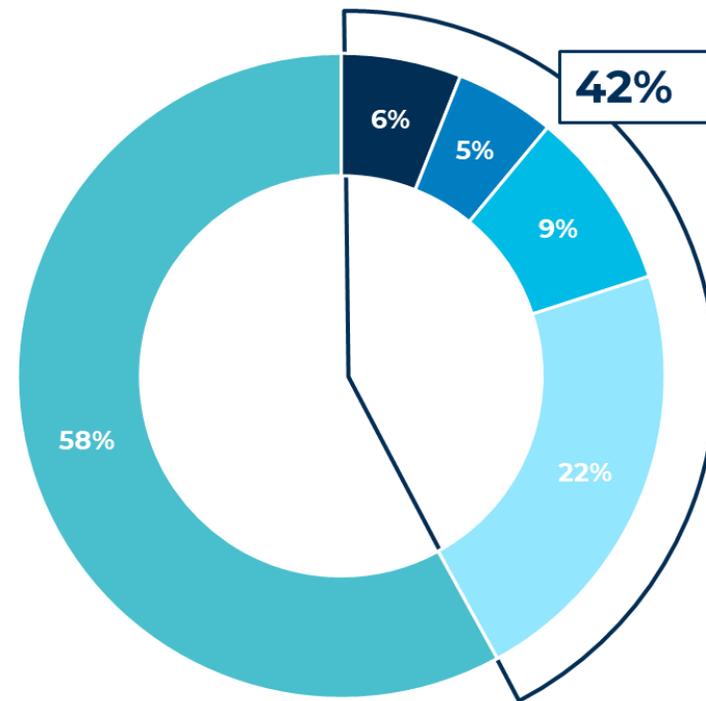


- Ho cambiato volontariamente lavoro negli ultimi 12 mesi *per un'offerta di lavoro in un'altra organizzazione*
- Ho cambiato volontariamente lavoro negli ultimi 12 mesi *anche senza avere un'altra offerta di lavoro al momento delle dimissioni*
- Ho intenzione di farlo nel breve periodo *(da qui a 6 mesi)*
- Ho intenzione di farlo nel medio periodo *(da qui a 12-18 mesi)*
- Non ho intenzione di farlo



Il fenomeno delle Grandi Dimissioni si è diffuso a seguito della pandemia, come rifiuto a modelli di lavoro non più in linea con i **valori** delle persone

Per la Gen Z (under 27) la percentuale sale al **65%**



- Ho cambiato volontariamente lavoro negli ultimi 12 mesi per un'offerta di lavoro in un'altra organizzazione
- Ho cambiato volontariamente lavoro negli ultimi 12 mesi anche senza avere un'altra offerta di lavoro al momento delle dimissioni
- Ho intenzione di farlo nel breve periodo (da qui a 6 mesi)
- Ho intenzione di farlo nel medio periodo (da qui a 12-18 mesi)
- Non ho intenzione di farlo

Da diversi anni, il **mercato del lavoro** internazionale è scosso da alcuni **fenomeni**

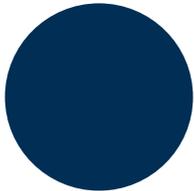


GRANDI DIMISSIONI



CALO DELL'ENGAGEMENT

*Diminuzione del livello di **coinvolgimento** e **motivazione** da parte dei lavoratori*





A seguito della **pandemia**, diverse Ricerche internazionali hanno registrato **livelli di engagement della forza lavoro in calo** rispetto al passato

Deriva patologica di **disequilibrio**,
le persone **spengono**
le energie e
«**fanno il minimo indispensabile**»



Il **12%** del campione
di lavoratori è
Quiet Quitter





A seguito della **pandemia**, diverse Ricerche internazionali hanno registrato **livelli di engagement della forza lavoro in calo** rispetto al passato

La **Gen Z** ha meno
persone
«**pienamente
ingaggiate**»
e con un
**corretto
W-L Balance**



Il **12%** del campione
di lavoratori è
Quiet Quitter



Da diversi anni, il **mercato del lavoro** internazionale è scosso da alcuni **fenomeni**



GRANDI DIMISSIONI

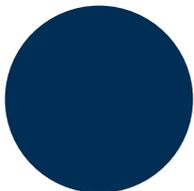


CALO DELL'ENGAGEMENT



TALENT SHORTAGE

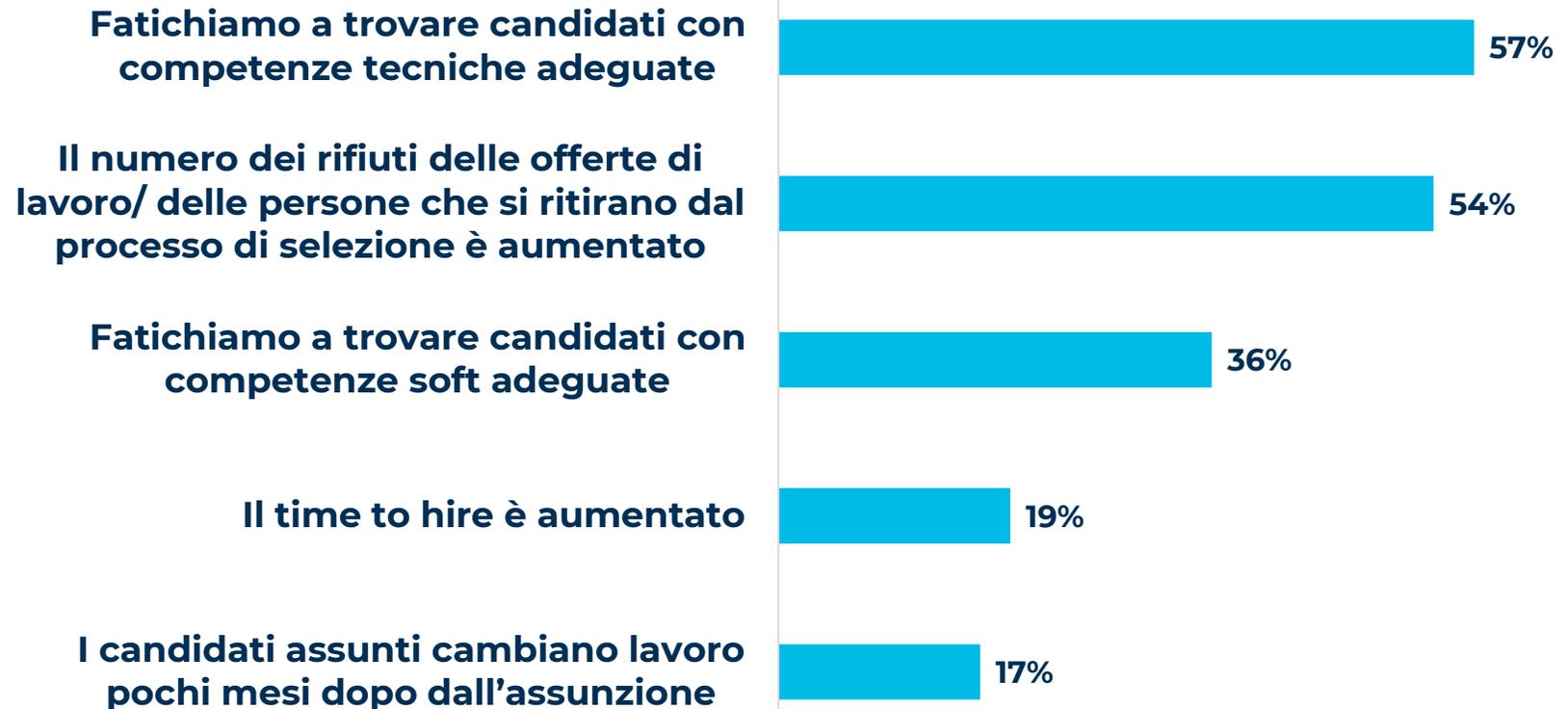
*Difficoltà a trovare **competenze e professionalità** adeguate al business*





Le organizzazioni faticano a trovare candidati con le **competenze che stanno cercando**

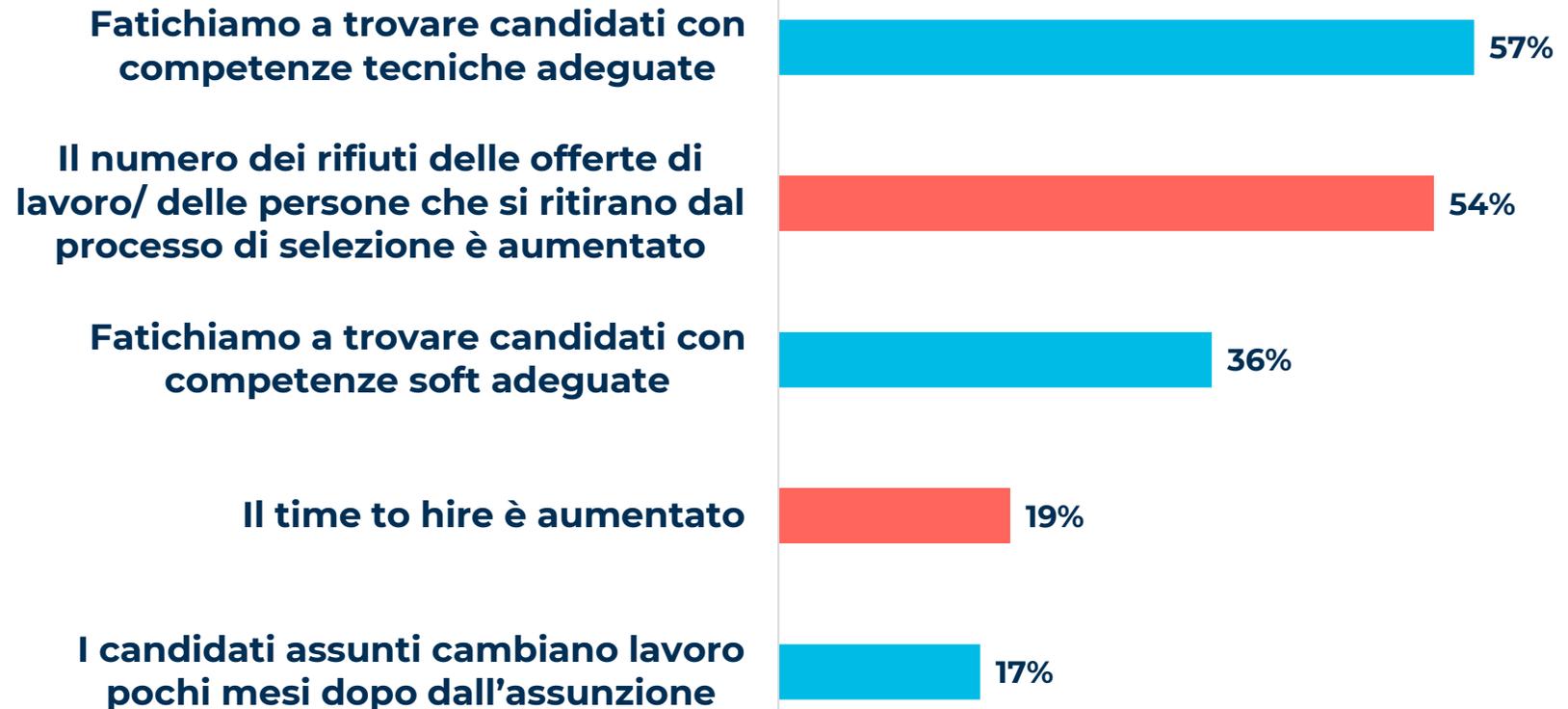
«Le cause di queste difficoltà derivano dalla **scarsa attrattività** delle organizzazioni e da un problema di **skill mismatch** nel mercato»





Le organizzazioni faticano a trovare candidati con le competenze che stanno cercando

«L'**87%**
dei candidati
verifica la coerenza
dei valori con
l'organizzazione
La **Gen Z** si concentra
sulle **iniziative**
concrete
dell'organizzazione»



Da diversi anni, il **mercato del lavoro** internazionale è scosso da alcuni **fenomeni**



GRANDI DIMISSIONI



CALO DELL'ENGAGEMENT



TALENT SHORTAGE

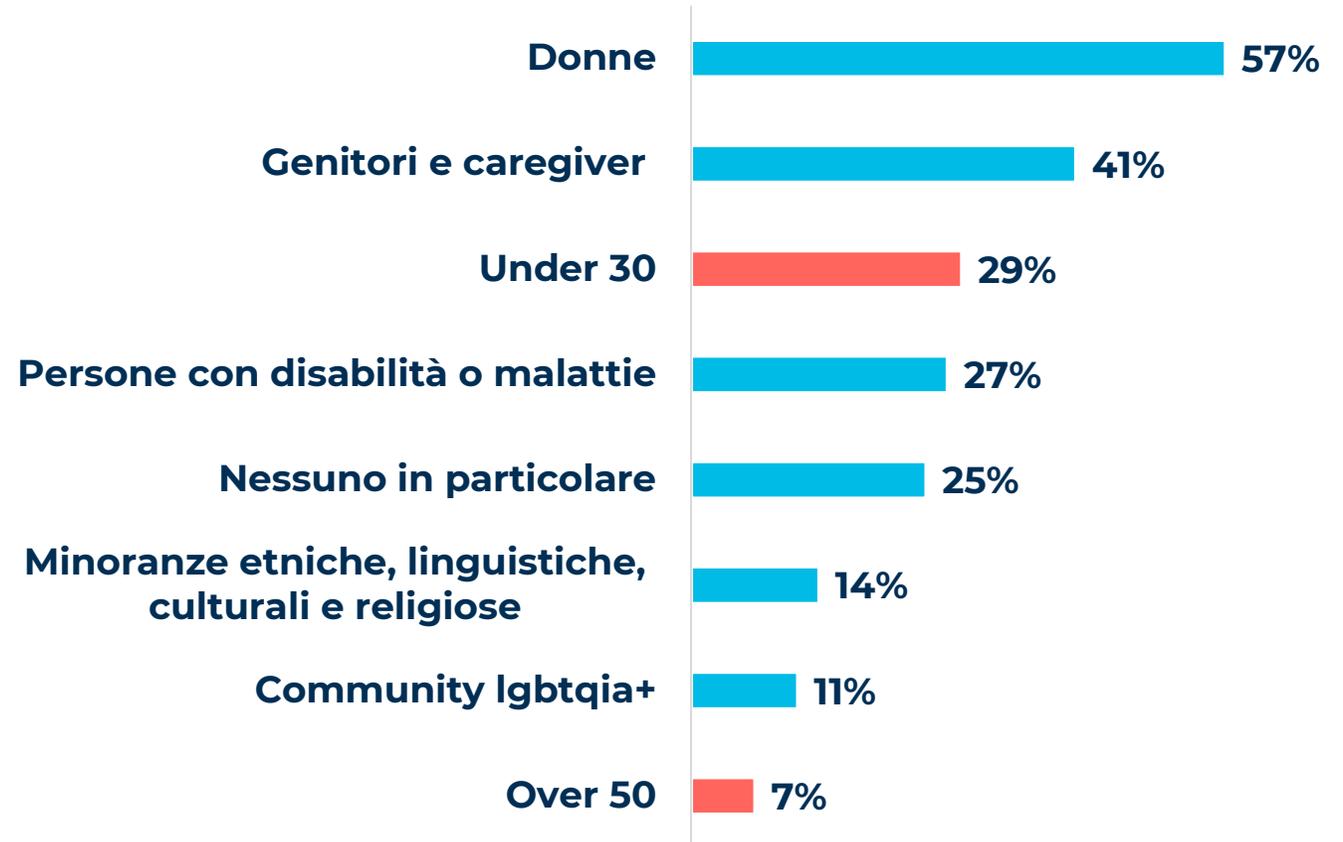


PIÙ GENERAZIONI AL LAVORO



Nei contesti organizzativi convivono oggi 4 generazioni diverse

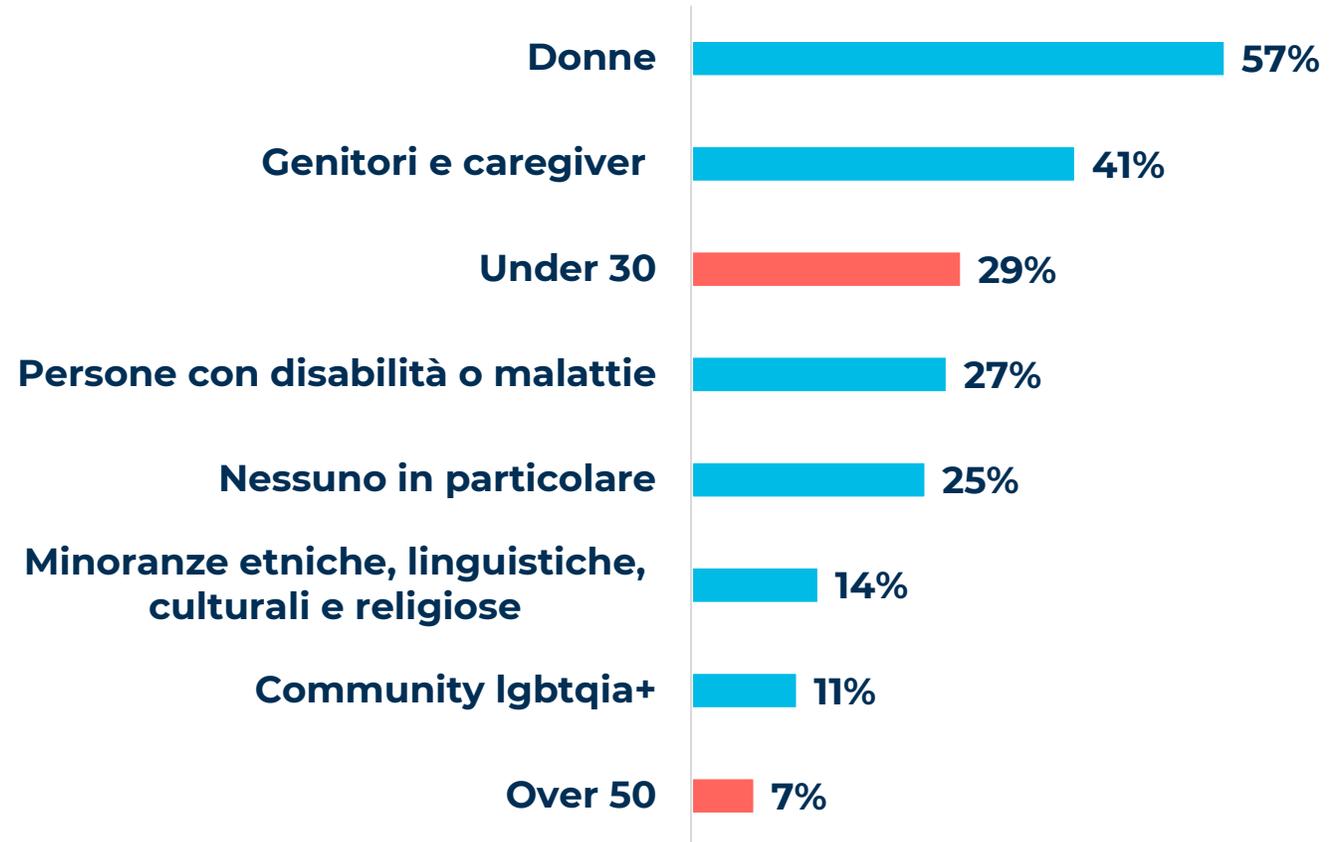
«Le iniziative delle organizzazioni si rivolgono solo in parte all'**inclusione** e alla **valorizzazione** delle diverse generazioni in azienda»





Nei contesti organizzativi convivono oggi 4 generazioni diverse

«Lavoratori **più giovani e più senior** si sentono maggiormente **discriminati proprio per il fattore età!**»



- ❑ Gli **Osservatori Digital Innovation** e l'**Osservatorio HR Innovation Practice**
- ❑ Le **sfide del mercato del lavoro**: trend e fenomeni di discontinuità
- ❑ La **Generazione Z** come portatrice di **nuovi valori**
- ❑ Generation Management: i **Business Case dell'Osservatorio**



La raccolta dei dati

I dati sono stati raccolti raccogliendo attraverso due metodi di ricerca principali:

- **Interviste:** abbiamo intervistato **31 giovani universitari** appartenenti alla Generazione Z, chiedendo loro percezioni, aspettative, paure, e desideri rispetto al mondo del lavoro.

Il campione comprende studenti di diverse università (i.e. Politecnico di Milano, Statale, Bicocca) ed indirizzi (i.e. Management, Aerospaziale, Meccanica, Filosofia, Comunicazione, Giurisprudenza, etc.)

- **Focus Group:** abbiamo organizzato dei gruppi di discussione con **oltre 100 giovani** provenienti da diversi **scuole superiori** italiane.

Il campione comprende studenti di diverse scuole (i.e. Licei, Istituti Tecnici) ed indirizzi (i.e. Linguistico, Geometra, Marketing, Finanza, Contabile, Turismo)





- ❑ Gli **Osservatori Digital Innovation** e l'**Osservatorio HR Innovation Practice**
- ❑ Le **sfide del mercato del lavoro**: trend e fenomeni di discontinuità
- ❑ La **Generazione Z** come portatrice di **nuovi valori**
- ❑ Generation Management: i **Business Case dell'Osservatorio**



*Per costruire
le organizzazioni di domani
bisogna comprendere i cambiamenti del
concetto di lavoro*

- *RINA migliora l'employer branding e aumenta l'attrattività verso i candidati con l'AI – [Scarica il Case!](#)*
 - Il Manifesto della D&I di Sirti per un ambiente di lavoro più inclusivo – [Scarica il Case!](#)
- “EmpowHER” per sviluppare competenze manageriali al femminile e aumentare l'inclusività di Terna – [Scarica il Case!](#)
- “Alba: sei dei nostri” il progetto di Onboarding digitale di Regione Emilia-Romagna – [Scarica il Case!](#)
 - Con “My opportunity marketplace” Coca-Cola HBC dà spazio all'innovazione – [Scarica il Case!](#)

PARTNER



SPONSOR



CON IL PATROCINIO DI



POLIMI SCHOOL OF MANAGEMENT

osservatori.net digital innovation

11.02.25

Osservatorio HR Innovation Practice

Generazioni a confronto: dai trend del mercato del lavoro ai nuovi valori della Gen Z

Evento Il lavoro: tra inverno demografico e divario generazionale