

Opportunità e timori dell'IA in un mercato del lavoro senilizzato

Rimini, 5 maggio 2026

CENSIS





IL RAPPORTO DEGLI ITALIANI CON L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

GLI UTILIZZI DELL'IA

57,7%
temi e attività di
interesse

35,8%
questioni
economiche, sociali

16,5%
elaborare
opinioni politiche

37,6%
nel lavoro in
autonomia

27,3%
nel lavoro perché
adottata dall'azienda

GIUDIZI DEGLI UTILIZZATORI

89,6%
utile

85,5%
facile da usare

31,7% → interlocutore anche per questioni intime, personali, psicologiche

17,9%
non sbaglia mai

ESEMPIO SALUTE: quanti la usano, quanti si fidano

49,6%

ricorre a *chatbot* dell'IA come ChatGpt, Grok, Gemini, per cercare informazioni su *piccoli disturbi e farmaci di automedicazione*

70,5%

di chi utilizza l'IA per informazioni su piccoli disturbi e farmaci di automedicazione dichiara di avere fiducia in essa

ESEMPIO SALUTE: fiducia condizionata

Controverifica le informazioni:

63% anche con medico o farmacista

└ 42,7% → solo con medico, farmacista

└ 20,3% → con medico, farmacista e anche internet, social, familiari, amici

37% mai con medico o farmacista

└ 19,7% → non approfondisce o lo fa solo su social e/o rete familiare o amicale

└ 17,3% → solo su internet o social. Sono in una **bolla digitale**

100% totale di coloro che ricorrono all'IA per cercare informazioni su piccoli disturbi e farmaci di automedicazione

IA E LAVORO: *TIMORI PERCEPITI*

55,3% dipendenti percepisce un **eccesso di fiducia dei dirigenti aziendali nelle nuove tecnologie** piuttosto che nei lavoratori

42,7% dipendenti teme che le **tecnologie digitali (IA)** possano **sostituirlo** nello svolgimento del proprio lavoro



IL CONTESTO ATTUALE DEL MERCATO DEL LAVORO

GIOVANI RISORSA SEMPRE PIÙ SCARSA

val. % sul tot. pop.

1996

2026

18-34 anni	26,4	17,8
65 anni e più	16,9	25,1

LA DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI PER ETÀ

	15-34 anni	35-49 anni	50 anni e più
2005	33,0%	44,7%	22,3%
2025	21,9%	36,2%	41,9%



IL RAPPORTO CON IL LAVORO

IL LAVORO SECONDO I GIOVANI

74,2% → la propria **identità non dipende dal lavoro** attuale o futuro

80% → non piace l'idea di una **vita in cui il lavoro è centrale**

75% → deve **contribuire al benessere olistico**

...se non lo fa...

22,5% → addirittura riduce l'impegno al minimo indispensabile

COSA È UN BUON LAVORO - 1

FONDAMENTALI

**CIRCA
9 GIOVANI
SU 10**

orari sostenibili
buona retribuzione
stabilità
opportunità di carriera

AUTONOMIA

spazi per iniziative
autonomia totale
nella gestione di orari
e tempi di lavoro

**OLTRE 8
GIOVANI
SU 10**

COSA È UN BUON LAVORO - 2

BUON CONTESTO
RELAZIONALE

**OLTRE 7
GIOVANI
SU 10**

azienda come comunità di persone
presenza di persone di diverse generazioni
presenza di diversity di genere, etnica, di provenienza

ETICITÀ

in linea con i propri ideali
valorizzazione di risorse e competenze locali delle comunità

**OLTRE 7
GIOVANI
SU 10**

Malesseri nel lavoro

Occupati a cui capita di:

- **68,3% (67,9% giovani)** provare una certa *fatigue* (stanchezza fisica, psichica, emotiva) al lavoro
- **54% (59,5% giovani)** soffrire di *ergofobia* (paura al pensiero di recarsi al lavoro e svolgere le proprie mansioni)
- **21,7% (38,1% giovani)** soffrire della *sindrome dell'impostore* (dubitare costantemente delle proprie competenze, faticare a interiorizzare i successi, ricerca continua dell'approvazione altrui)

Social:
visione distorta del lavoro



64,4% occupati (65% giovani) convinti che i *social media* veicolino un'immagine del lavoro fuorviante, irrealista, falsa

NUOVE PRATICHE

43,9% occupati (**57,7% giovani**)

right to disconnect

non risponde a chiamate, mail fuori
dall'orario lavorativo

32,5% occupati (**40% giovani**)

il ***job hopping*** è una modalità più
efficace rispetto alla fedeltà aziendale
per guadagnare di più

PRIMATO DEL BENESSERE OLISTICO

87,4% dipendenti (**89,9% giovani**)

il ***wellbeing aziendale*** (benessere
fisico, mentale e relazionale) è
imprescindibile sul lavoro

83,6% dipendenti (**85,9% giovani**)

si attende che l'azienda si impegni
per il **benessere complessivo del
lavoratore**



LE COMPETENZE

LE COMPETENZE CHE I GIOVANI VORREBBERO ACQUISIRE OLTRE QUELLE ATTUALI

MANAGERIALI,
GESTIONALI

INFORMATICA,
DIGITALE

TECNICO
SCIENTIFICHE

70% dei giovani
vorrebbe *integrare le
attuali competenze con
altre di tipo diverso*

64,9% del totale degli
occupati
il *lavoro* li *stimola alla
formazione continua*

Non prevale l'aspirazione all'iperspecializzazione in un perimetro delimitato, piuttosto la voglia di investire per ampliare lo spettro delle competenze

URGENZA *SOFT SKILL*

72% dei giovani riconosce come **importanti** e da affiancare alle **competenze tecniche** perché



le competenze passano, le persone restano

**DIGITAL
SOFT SKILL**



*Consentono di utilizzare in modo **efficace e coinvolgente** i nuovi strumenti digitali*

CONCLUSIONI - 1

- Gli italiani hanno iniziato a **utilizzare l'IA in tanti e diversi ambiti di vita**, tra cui il lavoro, con **giudizi diversificati** (opportunità o rischio)
- Il mercato del lavoro italiano è **senilizzato**, i giovani sono una risorsa scarsa e le **imprese dovranno competere per attrarre e trattenere lavoratori**
- **Al centro della vita** delle persone c'è la **costruzione del benessere olistico** per cui anche il lavoro, come tutte le altre attività di vita, deve contribuire al benessere

CONCLUSIONI - 2

- In un mondo segnato da cambiamenti dalla velocità inedita e con effetti immediati nel quotidiano, **per essere competitivi e performanti** nel mondo del lavoro **le persone sono stimolate a investire molto nell'ampliamento** delle proprie **competenze**
- In particolare, essenziali sono le **soft skills** per:
 - **saper affrontare i veloci cambiamenti** della nostra epoca
 - **utilizzare in modo efficace e coinvolgente i nuovi strumenti digitali, in particolare l'IA**