



Co-funded by  
the European Union

# MYCo - Meet Your Colleague.

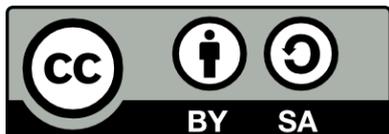
## Superare gli stereotipi generazionali attraverso la conoscenza.



**RICERCA DOCUMENTALE**

**AUTORE: LABC**

**DICEMBRE 2024**



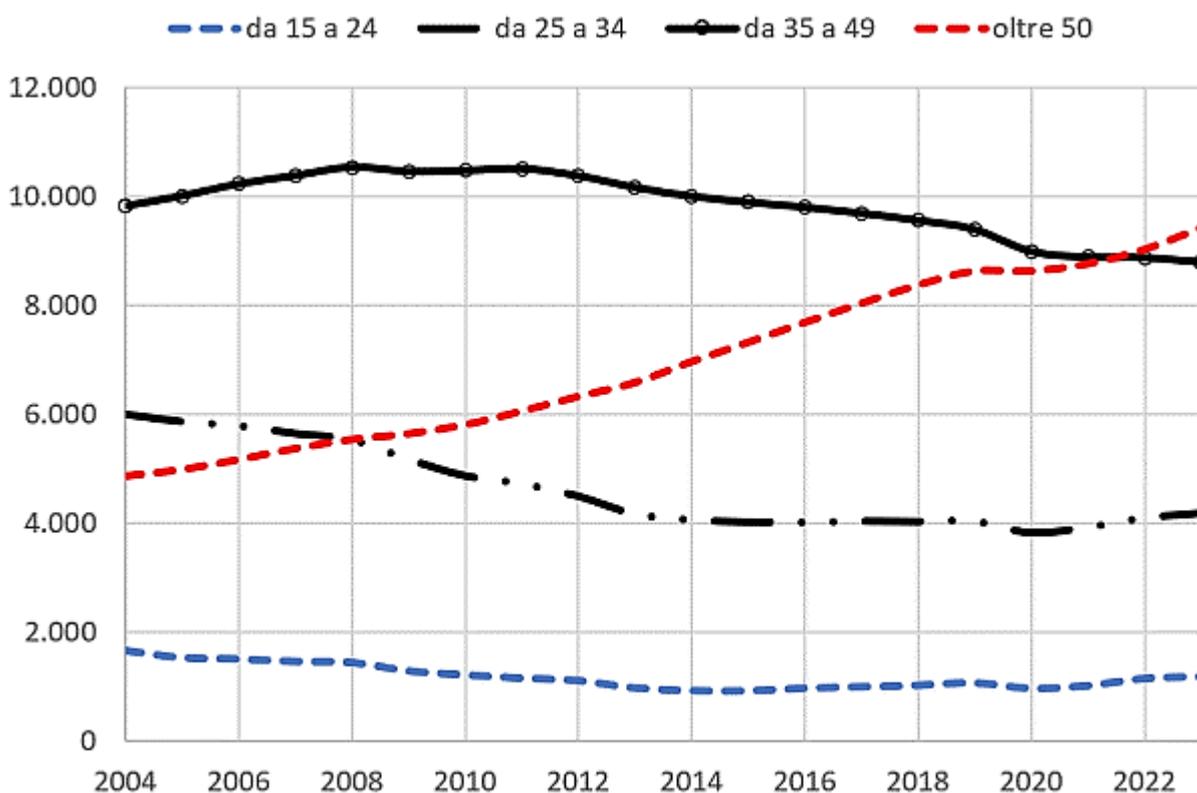
Questo lavoro è concesso in licenza CC BY-SA 4.0. Per visualizzare una copia di questa licenza, visitare <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Secondo i dati ISTAT, il livello di occupazione in Italia nel 2024 è in aumento. Questo dato, genericamente positivo per l'economia del Paese, è al tempo stesso preoccupante perché è il numero dei lavoratori over 50 ad avere il maggiore impatto sul risultato.

Infatti, l'evoluzione dell'occupazione e la sua distribuzione tra le generazioni è il risultato di cambiamenti strutturali nel mercato del lavoro.

Nella [nota flash](#) pubblicata dall'ISTAT il 9 gennaio 2024, insieme a una variazione positiva del numero di occupati spesso interpretata come un effetto delle politiche attuate dall'esecutivo, si osserva che tale variazione interessa i lavoratori dipendenti, senza differenze sostanziali tra uomini e donne.

Nel grafico sottostante, tratto dai dati ISTAT, osserviamo l'andamento dell'occupazione in Italia per generazione su un orizzonte temporale di riferimento di 20 anni.



Proprio come la popolazione italiana, anche la forza lavoro occupata sta invecchiando. A causa del basso tasso di natalità (in calo in Italia dagli anni '70) e del posticipo dell'età pensionabile, la forza lavoro sta diventando sempre più anziana.

L'invecchiamento della forza lavoro è un punto debole soprattutto in una prospettiva futura.

Negli ultimi dieci anni, infatti, si osservano tendenze diverse tra le generazioni per quanto riguarda l'occupazione:

- **Crescita dell'occupazione tra gli over 55:** dal 2011 al 2021, i lavoratori di età superiore ai 55 anni sono aumentati di circa 1,7 milioni, passando da 1,8 milioni nel 2001 a quasi 4,6 milioni nel 2021. Ciò è dovuto all'aumento dell'età pensionabile e al mantenimento della popolazione anziana nel mercato del lavoro
- **Calo dell'occupazione giovanile:** tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 34 anni, il tasso di occupazione è sceso dal 54,1% nel 2001 al 39,8% nel 2020, per poi risalire leggermente al 41% nel 2021. Questo risultato è dovuto al calo demografico, alla precarietà del lavoro e alla difficoltà di un'integrazione stabile nel mercato.

#### I fattori chiave alla base di questi risultati sono:

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i pareri espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Esecutiva per l'Istruzione, l'Acultura e lo Sport (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni e pareri.

- **Crisi economiche:** la crisi del 2008 e quella causata dalla pandemia di COVID-19 hanno avuto un impatto negativo sull'occupazione, in particolare per i giovani.
- **Riforme del lavoro:** riforme come il Jobs Act (2015) hanno introdotto maggiore flessibilità, ma anche insicurezza per le giovani generazioni.
- **Disparità territoriali:** il divario tra Nord e Sud continua ad essere significativo, con tassi di disoccupazione più elevati nel Sud.
- **Automazione e digitalizzazione:** hanno trasformato il mercato del lavoro, creando nuove opportunità, ma anche escludendo coloro che non dispongono di competenze aggiornate.

### In particolare

**La generazione dei baby boomer mostra una tendenza all'invecchiamento attivo:** molti lavoratori di questa generazione continuano a lavorare oltre l'età pensionabile. La maggior parte di questa generazione ha beneficiato di carriere con contratti a tempo indeterminato, salari più stabili e un mercato del lavoro meno competitivo e rappresenta un pilastro stabile per il sostentamento delle famiglie.

Quando lasciano il lavoro attivo per andare in pensione, in alcune professioni si crea un divario generazionale.

**La generazione X ha affrontato la transizione tecnologica e** ha dovuto adattarsi a un mercato del lavoro sempre più flessibile. È la prima generazione ad aver sperimentato contratti atipici o a tempo determinato, soprattutto dopo la crisi economica del 2008.

Si tratta di una generazione "sandwich", impegnata a prendersi cura dei genitori anziani e dei figli.

**I millennial** hanno vissuto le difficoltà legate alla crisi del 2008 e alla stagnazione economica, con tassi di disoccupazione giovanile spesso elevati. Questa generazione ha vissuto un boom dei contratti precari, con un aumento del lavoro part-time involontario e delle collaborazioni a progetto.

Molti millennial hanno investito nell'istruzione universitaria, ritardando l'ingresso nel mercato del lavoro, ma spesso trovandosi sovraqualificati per le posizioni disponibili.

C'è una maggiore propensione alla migrazione, sia interna (dal sud al nord) che esterna (emigrazione all'estero in cerca di migliori opportunità).

**La Generazione Z è entrata** in un mercato del lavoro fortemente influenzato dalla digitalizzazione e dall'automazione, con una maggiore enfasi sulle competenze tecnologiche.

Questa generazione sta entrando in un mercato caratterizzato da piattaforme digitali e lavoro autonomo (ad esempio rider, freelance). Spesso vivono condizioni di lavoro instabili, contratti temporanei e salari bassi e quindi danno priorità al benessere, alla flessibilità e al significato del lavoro rispetto alla stabilità.

## SITUAZIONE NEL PAESE:

Le differenze che metteremo in evidenza riflettono il tipo di risposta sviluppata da ciascuna generazione ai cambiamenti culturali, economici e tecnologici specifici che hanno interessato l'Italia e il mondo.

Per cominciare, i baby boomer italiani hanno vissuto un'epoca di enormi trasformazioni, dalla prosperità economica all'instabilità politica, in un contesto caratterizzato da grandi speranze, ma anche da profonde divisioni sociali e ideologiche.

### **Diversità tecnologica/digitale**

#### **- Boomer:**

in Italia hanno vissuto gran parte della loro vita in un'era analogica. Molti hanno adottato tecnologie come PC e smartphone solo in età avanzata. Il divario digitale è significativo soprattutto per chi vive in zone rurali o meno sviluppate. In generale, l'uso degli strumenti digitali è finalizzato a esigenze pratiche e riguarda principalmente la posta elettronica e la messaggistica WhatsApp.

#### **- Generazione X:**

In Italia, questa generazione è stata pioniera nella transizione all'era digitale e utilizza computer e Internet sin dagli anni '90. È tecnologicamente competente, ma non è nativa digitale. Utilizza la tecnologia in modo equilibrato tra lavoro e tempo libero.

#### **- Millennials:**

È la generazione cresciuta in Italia durante l'ascesa di Internet e dei telefoni cellulari, sono nativi digitali per eccellenza, facilitati nell'adozione rapida delle nuove tecnologie. Sono molto legati ai social media, alle app e alle piattaforme di streaming.

#### **- Generazione Z:**

È la generazione dei nativi digitali a tutti gli effetti, che non ha memoria di un mondo senza tecnologia digitale. Utilizza più dispositivi contemporaneamente e preferisce le piattaforme visive (TikTok, Instagram). È inoltre incline all'uso di tecnologie avanzate in ambito educativo e lavorativo.

### **Diversità culturale**

#### **- Boomer:**

Hanno vissuto un'Italia tradizionale, meno esposta alle culture straniere. Spesso difendono le tradizioni italiane, ma recentemente si sono aperti alla diversità culturale, accettandola gradualmente.

#### **- Generazione X:**

In Italia, questa generazione ha iniziato a sperimentare la diversità grazie alla globalizzazione e ai primi flussi migratori significativi negli anni '80 e '90. È più aperta alla diversità rispetto ai Boomer, ma ancora legata ai valori tradizionali.

#### **- Millennials:**

In un'Italia sempre più multiculturale, questa generazione è cresciuta in ambienti scolastici e lavorativi con una maggiore presenza di persone di diversa provenienza etnica e culturale. È incline a valorizzare la diversità e a promuovere l'inclusività.

#### **- Generazione Z:**

La generazione più inclusiva in Italia, abituata al multiculturalismo e attenta a temi quali la parità di genere, i diritti LGBTQ+ e le questioni sociali. Esprime una spiccata sensibilità verso il rispetto delle identità culturali e individuali.

### **Diversità nella comunicazione**

#### **- Boomer:**

Preferiscono una comunicazione diretta e personale, come le telefonate o gli incontri faccia a faccia. In Italia, molti si sono adattati a strumenti come WhatsApp, ma hanno difficoltà con le piattaforme più moderne.

#### **- Generazione X:**

Equilibrio tra comunicazione tradizionale (telefono, lettere) e digitale (e-mail, social media). Preferiscono uno stile di comunicazione chiaro e formale.

#### **- Millennials:**

Preferiscono una comunicazione rapida e informale, spesso tramite chat o social media. Utilizzano anche piattaforme digitali per il networking professionale (LinkedIn).

#### **- Generazione Z:**

Comunicazione prevalentemente visiva e immediata (video, meme, emoji). Fortemente orientata verso piattaforme dinamiche come Instagram, TikTok e Snapchat.

### **Diversità nell'approccio al lavoro**

#### **- Boomer:**

In Italia, spesso associati a carriere stabili e di lungo periodo. Preferiscono strutture gerarchiche chiare e rispettano l'autorità.

#### **- Generazione X:**

Apprezzano l'indipendenza e l'autonomia lavorativa. Più pragmatici e orientati ai risultati, ma rispettano comunque le strutture gerarchiche.

#### **- Millennials:**

Cercano lavori che offrano flessibilità e significato personale. Apprezzano l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e preferiscono ambienti collaborativi.

#### **- Generazione Z:**

Desiderano stabilità economica ma anche flessibilità. Cercano di lavorare in aziende etiche con un impatto sociale positivo.

### **Diversità intersezionale**

#### **- Boomer:**

Valori tradizionali e forte senso della comunità. Tendono ad essere meno disposti a cambiamenti radicali, ma aperti a progressi graduali.

#### **- Generazione X:**

Resilienti e pragmatici, capaci di adattarsi a nuove situazioni senza abbandonare completamente la tradizione.

#### **- Millennial:**

Innovativi e orientati al cambiamento. Sono sensibili alle questioni globali come la sostenibilità e l'inclusione.

## - Generazione Z:

Connessi a livello globale, aperti ai rapidi cambiamenti e attivamente impegnati su questioni quali la giustizia sociale e ambientale. Preferiscono soluzioni concrete e immediate.

Nel valutare le descrizioni delle generazioni attualmente presenti e coesistenti nel mondo del lavoro, occorre considerare che, poiché la presente ricerca si occupa di indagare aspetti contemporanei, la descrizione delle diverse generazioni non beneficia di un punto di vista oggettivo che la distanza storica avrebbe facilitato e che la descrizione è fortemente influenzata dalle diverse fasi della vita che le diverse generazioni stanno attraversando. Dobbiamo quindi considerare che la propensione a difendere esplicitamente diritti e valori è certamente attribuibile alla gioventù, mentre una prospettiva più individuale e difensiva caratterizza le fasi più mature della vita.

Questa osservazione non toglie nulla al valore delle descrizioni di cui sopra rispetto allo scopo che caratterizza questa ricerca, ma ci mette in guardia da un'attribuzione semplicistica di "etichette" generazionali che vogliono essere una guida all'analisi e non un principio di valutazione.

## CONCLUSIONE E RIFERIMENTI

Negli ultimi 50 anni l'Italia è cambiata sotto molti aspetti e ogni generazione ha raccolto la propria sfida di cambiamento, ma la rapidità con cui sono cambiate le prospettive ha creato una differenziazione degli approcci così significativa da creare più motivi di incomprensione che in altri periodi storici.

A livello politico, negli ultimi decenni la popolazione italiana ha intrapreso un graduale, ma mai del tutto concluso, processo di distacco dall'influenza della Chiesa. La polarizzazione Est-Ovest rappresentata in Italia dal Partito Comunista e dalla Democrazia Cristiana è stata superata dal consumismo degli anni '80.

Se è vero che ogni generazione è pioniera in qualche campo, le quattro generazioni qui analizzate si sono impegnate o si impegnano in questioni diverse e spesso disomogenee, come i diritti delle donne, l'uguaglianza sociale, l'ambiente e l'empowerment personale.

La lotta per i diritti ha cambiato tema e l'attenzione si è spostata sulla lotta contro il cambiamento climatico in un mondo del lavoro sempre più precario e meno protetto.

La lotta contro il cambiamento climatico è diventata una questione centrale per le ultime generazioni. La tecnologia e il digitale sono parte integrante della vita quotidiana e professionale, ma le generazioni hanno affrontato questa transizione con strumenti diversi.

Inoltre, in Italia, le successive crisi economiche hanno spinto il mondo politico a fare scelte che hanno inevitabilmente prolungato la vita lavorativa di queste generazioni, che sono le prime ad essere attive almeno fino ai 70 anni.

Questo fattore ha introdotto due diversi tipi di emergenza:

- La difficoltà dei giovani italiani a trovare situazioni lavorative stabili con il conseguente declino demografico e dei consumi, il fenomeno della fuga dei cervelli all'estero e la demotivazione al lavoro
- La difficoltà degli anziani a stare al passo con le nuove tecnologie con la conseguente perdita di competitività delle aziende italiane in un'economia globalizzata.

In questa situazione è fondamentale facilitare il dialogo intergenerazionale non solo in un'ottica di semplificazione delle attività professionali produttive, ma anche nella direzione di trasformare la coesistenza generazionale sul posto di lavoro in un vantaggio competitivo.

## RIFERIMENTI

ISTAT, "Statistiche Flash - OCCUPATI E DISOCCUPATI", Gennaio 2024, disponibile all'indirizzo <https://www.istat.it/it/files/2024/03/GENNAIO-2024-CS-Occupati-e-disoccupati.pdf>

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i pareri espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Esecutiva per l'Istruzione, l'Acultura e lo Sport (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni e pareri.

EURES per il Consiglio Nazionale dei Giovani e l'Agencia Italiana per la Gioventù, "Giovani 2024: il bilancio di una generazione", gennaio 2024 disponibile all'indirizzo [https://agenziagioventu.gov.it/wp-content/uploads/2024/04/2024\\_01\\_RAPPORTO-GIOVANI\\_REPORT-COMPLETO\\_4\\_4\\_2024.pdf](https://agenziagioventu.gov.it/wp-content/uploads/2024/04/2024_01_RAPPORTO-GIOVANI_REPORT-COMPLETO_4_4_2024.pdf)

INSTAT, Rapporto annuale 2024 - La situazione del paese, maggio 2024, disponibile all'indirizzo <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/Rapporto-Annuale-2024.pdf>

Carlo Mazzaferro, Più lavoratori ma più vecchi, 1 febbraio 2024. disponibile all'indirizzo <https://tendenzeonline.info/articoli/2024/02/01/piu-lavoratori-ma-piu-vecchi/>

ADP, Cinque diverse generazioni nel mondo del lavoro: Dai boomer alla generazione alpha, 15 novembre 2023, disponibile all'indirizzo <https://it.adp.com/chi-siamo/ufficio-stampa/cinque-diverse-generazioni-nel-mondo-del-lavoro.aspx>

Arlo Canella, Boomer-vs-gen-z-come-integrare-creativita-ed-esperienza-in-azienda, 4 novembre 2024, disponibile all'indirizzo <https://www.canellacamaiora.it/boomer-vs-gen-z-come-integrare-creativita-ed-esperienza-in-azienda/>

HR Link, Simona P.K. Daviddi, Le generazioni a confronto sul posto di lavoro, 11 ottobre 2024, disponibile all'indirizzo <https://www.hr-link.it/generazioni-confronto-lavoro/>

OKR Institute, Svelare i principi etici dei baby boomer disponibile all'indirizzo <https://okrinstitute.org/it/unveiling-the-ethical-principles-of-baby-boomers/>