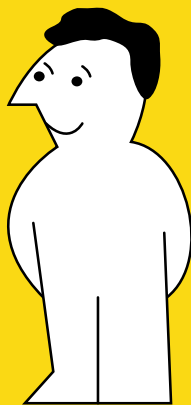
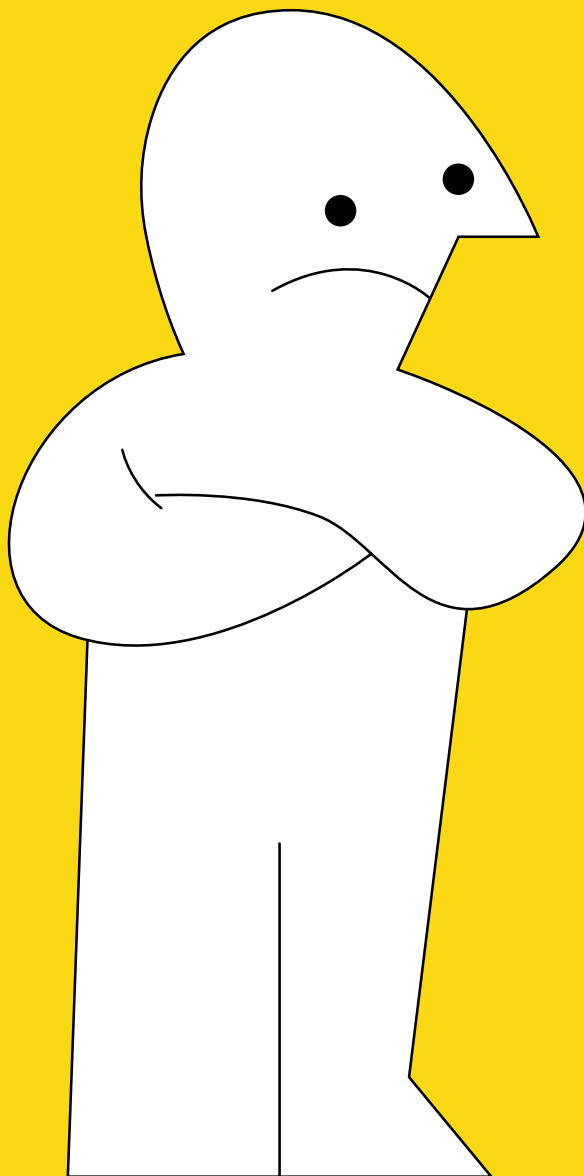


# GEN Z STARTER KIT

Comprendere, collaborare, crescere: il ponte tra nuove generazioni e leadership aziendale.

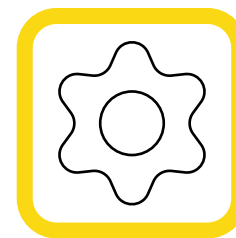


**I giovani portano  
aspettative, il lavoro  
offre realtà: il punto  
d'incontro, se gestito  
con apertura, visione  
e responsabilità,  
diventa un'occasione  
di crescita reciproca,  
dove si costruisce il  
futuro del lavoro in  
modo innovativo e  
sostenibile.**

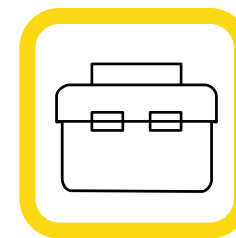
Trovare questo equilibrio non significa rinunciare ai propri valori, ma creare un ambiente in cui innovazione, esperienza e crescita possano convivere, rafforzarsi a vicenda e generare un contesto lavorativo più inclusivo, dinamico e sostenibile nel tempo. È un processo di adattamento reciproco, in cui il confronto tra generazioni diventa un motore di evoluzione, capace di trasformare le sfide in nuove opportunità di sviluppo.

# Per costruire il futuro, servono gli strumenti giusti.

Comprendere le nuove generazioni, adattarsi al cambiamento e creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante non sono più opzioni, ma necessità. Solo con flessibilità, innovazione e un dialogo aperto tra esperienza e nuove idee possiamo costruire un mondo del lavoro sostenibile e in continua evoluzione.



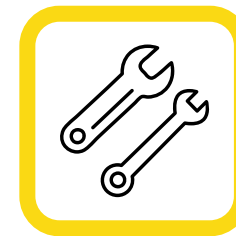
**Processi efficienti**



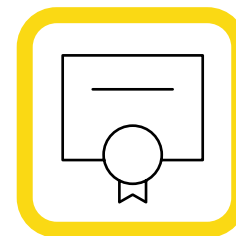
**Leadership**



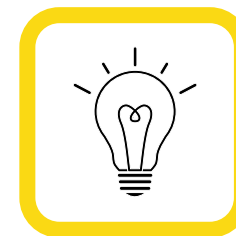
**Collaborazione**



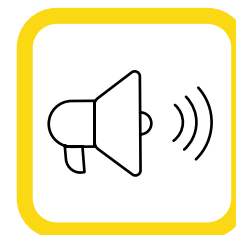
**Flessibilità**



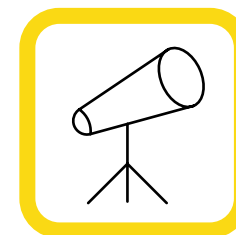
**Formazione**



**Innovazione**



**Comunicazione**



**Visione**

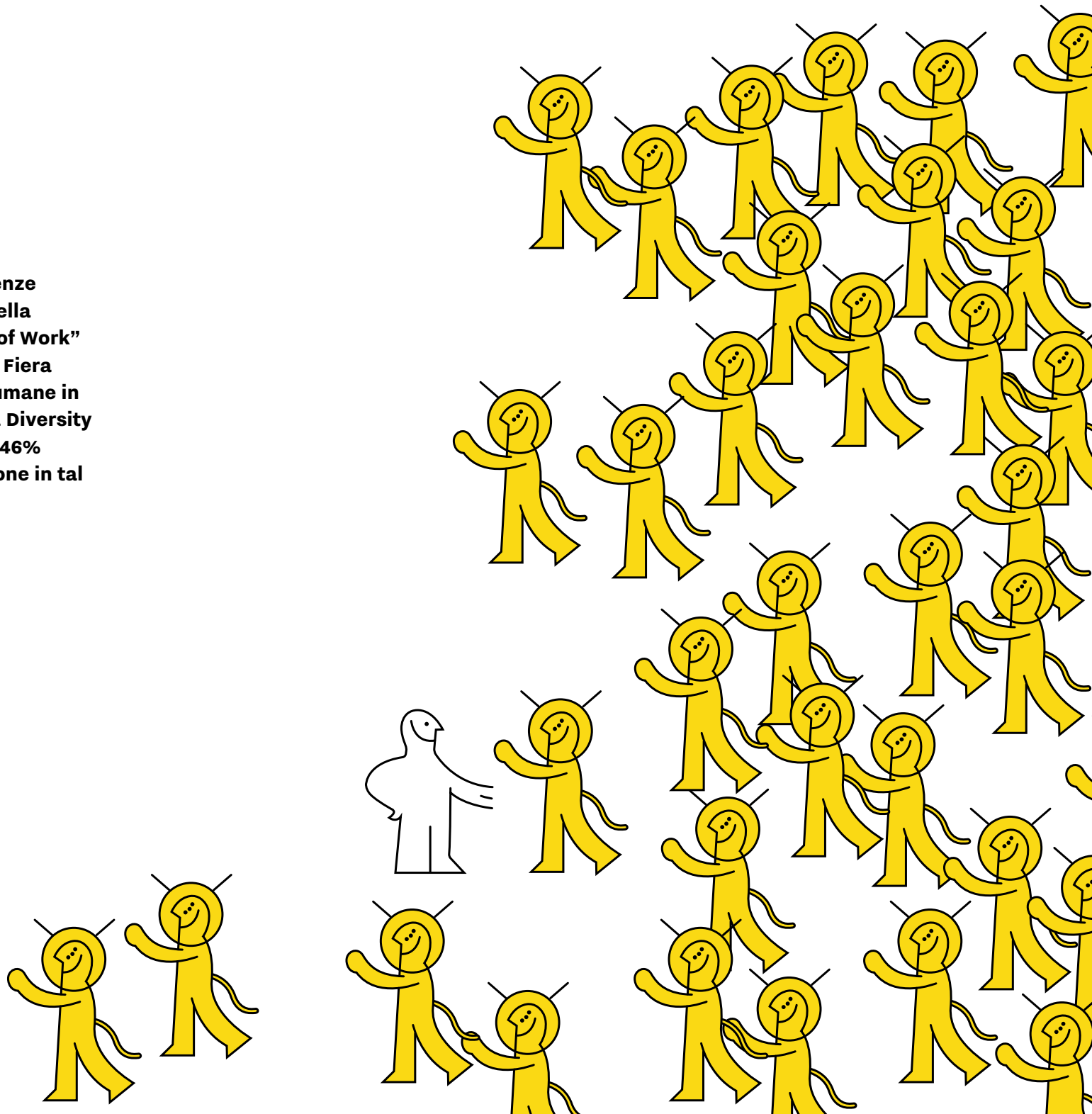
# Per la Gen Z, la sostenibilità è una priorità.

Ogni scelta lavorativa deve riflettere un impegno verso un futuro più verde, valorizzando pratiche rispettose dell'ambiente. Secondo la "Millennial e GenZ Survey 2022" di Deloitte, il 42% dei giovani italiani considera il cambiamento climatico la sfida più urgente da affrontare.



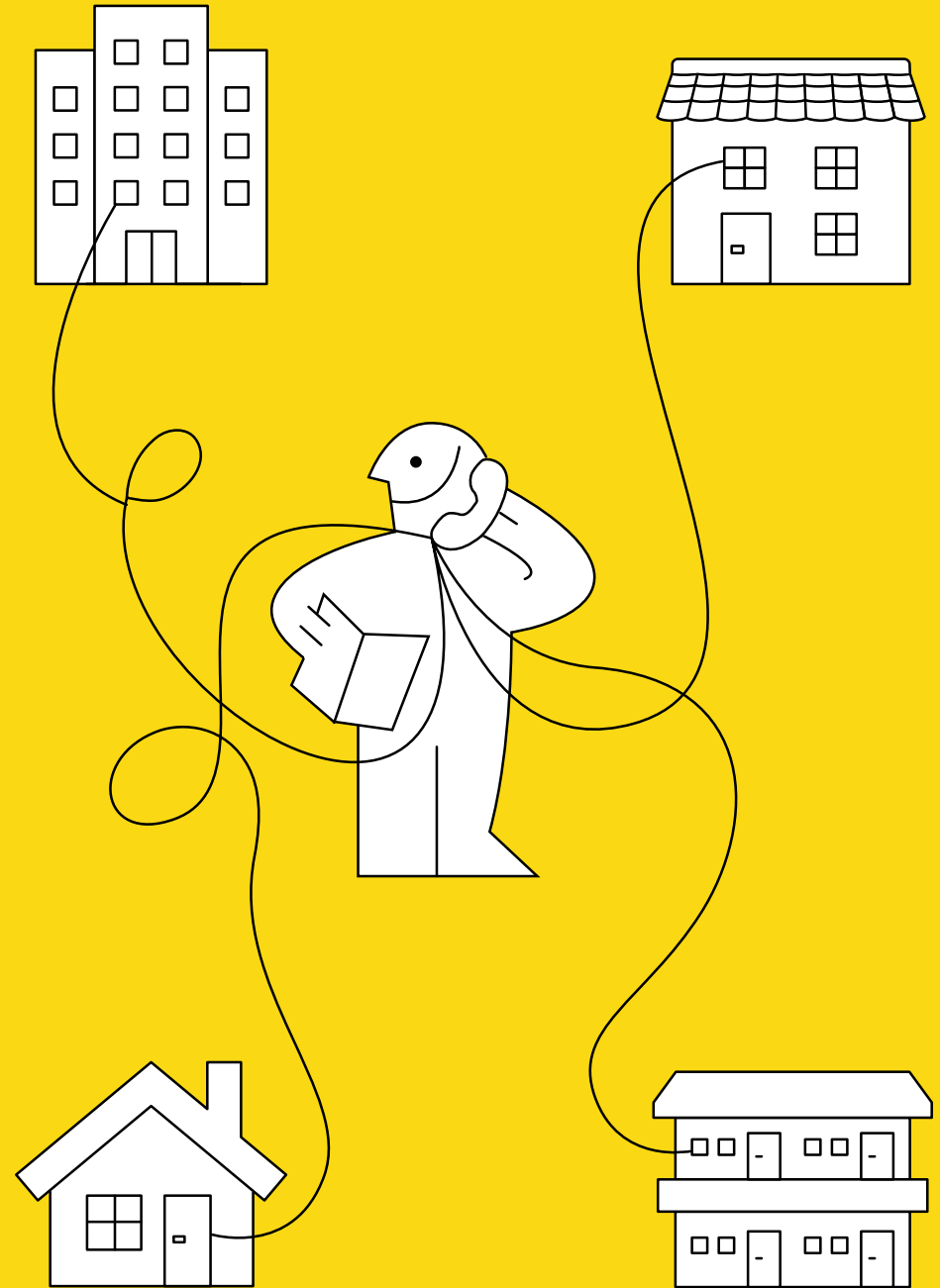
# Inclusività è dare spazio a tutte le voci.

La Generazione Z cerca team in cui le differenze siano valorizzate e il rispetto sia alla base della collaborazione. Secondo l'indagine "Future of Work" condotta da Inaz e Business International – Fiera Milano, l'84% dei responsabili delle risorse umane in Italia ritiene urgente affrontare il tema della Diversity & Inclusion per motivi etici. Tuttavia, solo il 46% delle aziende ha già attivato una pianificazione in tal senso.



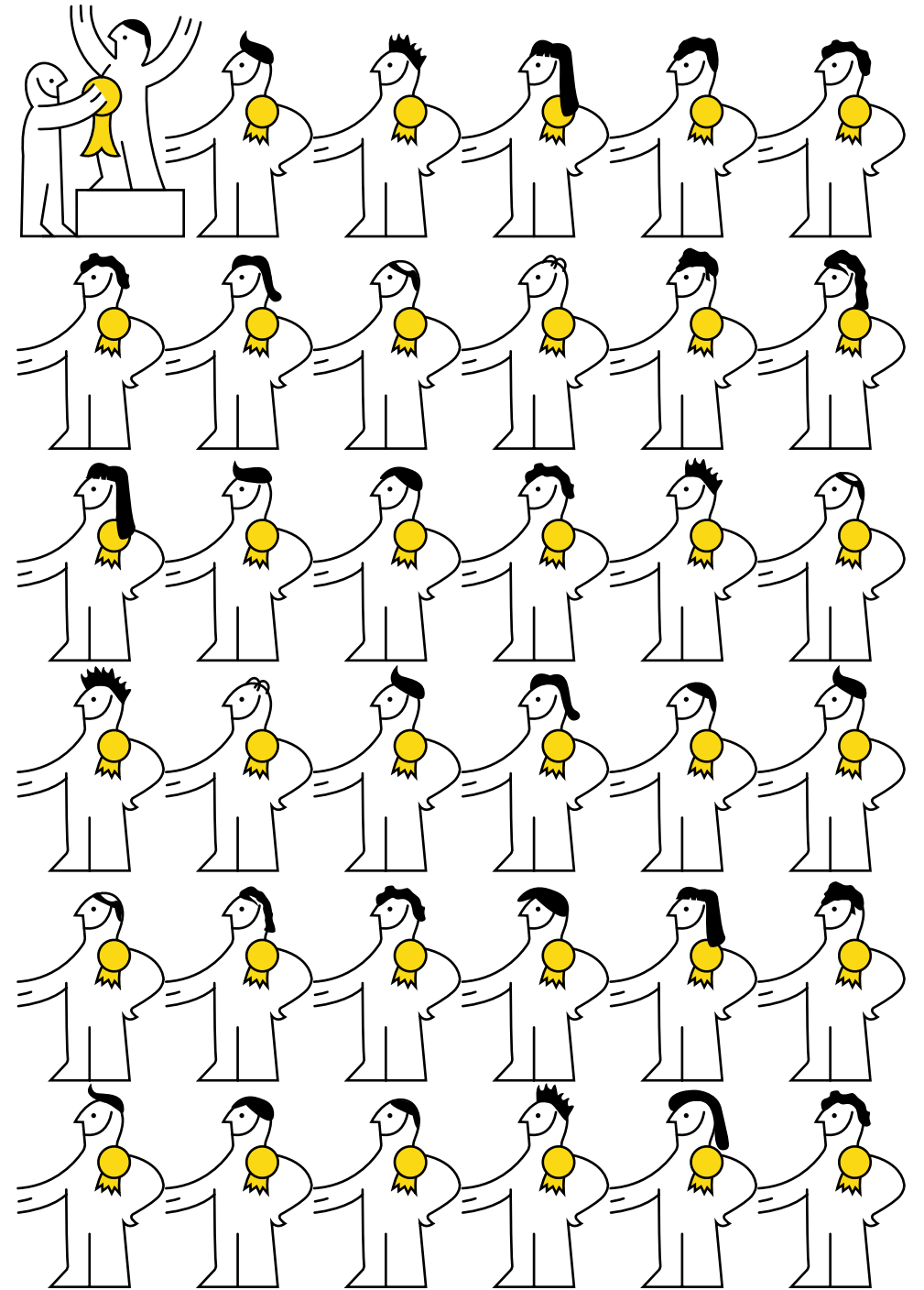
# La flessibilità è un requisito fondamentale, non un extra.

Offrire modelli di lavoro remoti o ibridi aiuta ad attrarre talenti e a valorizzare autonomia, produttività e benessere. Secondo la “Global Workspace Survey” condotta da IWG nel 2019, il 70% dei professionisti italiani lavora in luoghi diversi dalla sede aziendale per almeno metà della settimana, e il 75% ritiene che la scelta dell’ambiente di lavoro sia un fattore chiave nella valutazione di nuove opportunità di carriera.



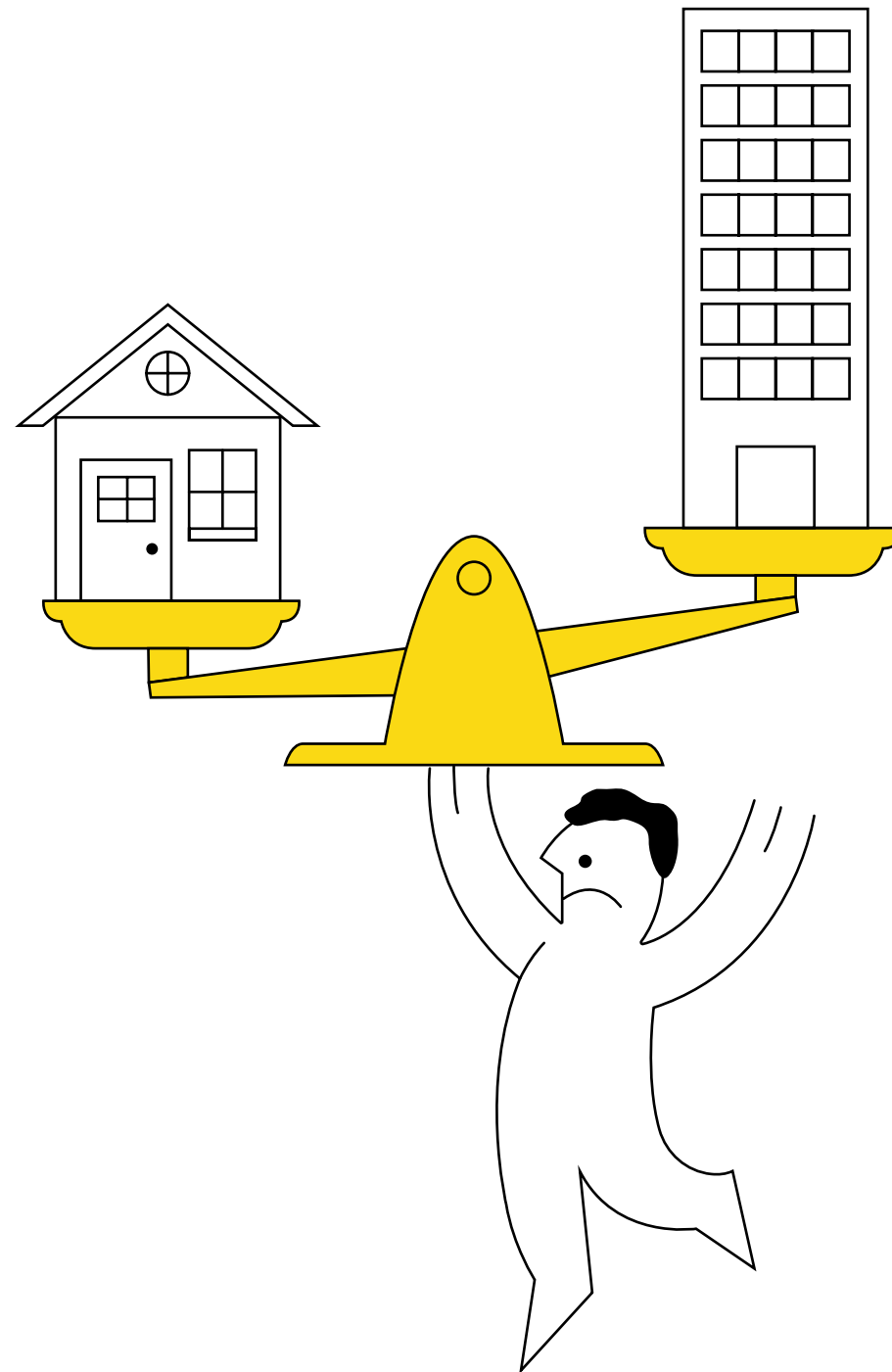
# Il riconoscimento è cruciale.

Uno studio di Glassdoor ha rilevato che l'81% dei dipendenti si sente più motivato a lavorare quando il proprio impegno è apprezzato. Un apprezzamento autentico, sia pubblico che privato, aumenta la motivazione e rafforza il senso di appartenenza all'azienda.



# L'equilibrio tra vita privata e lavoro è fondamentale per i giovani.

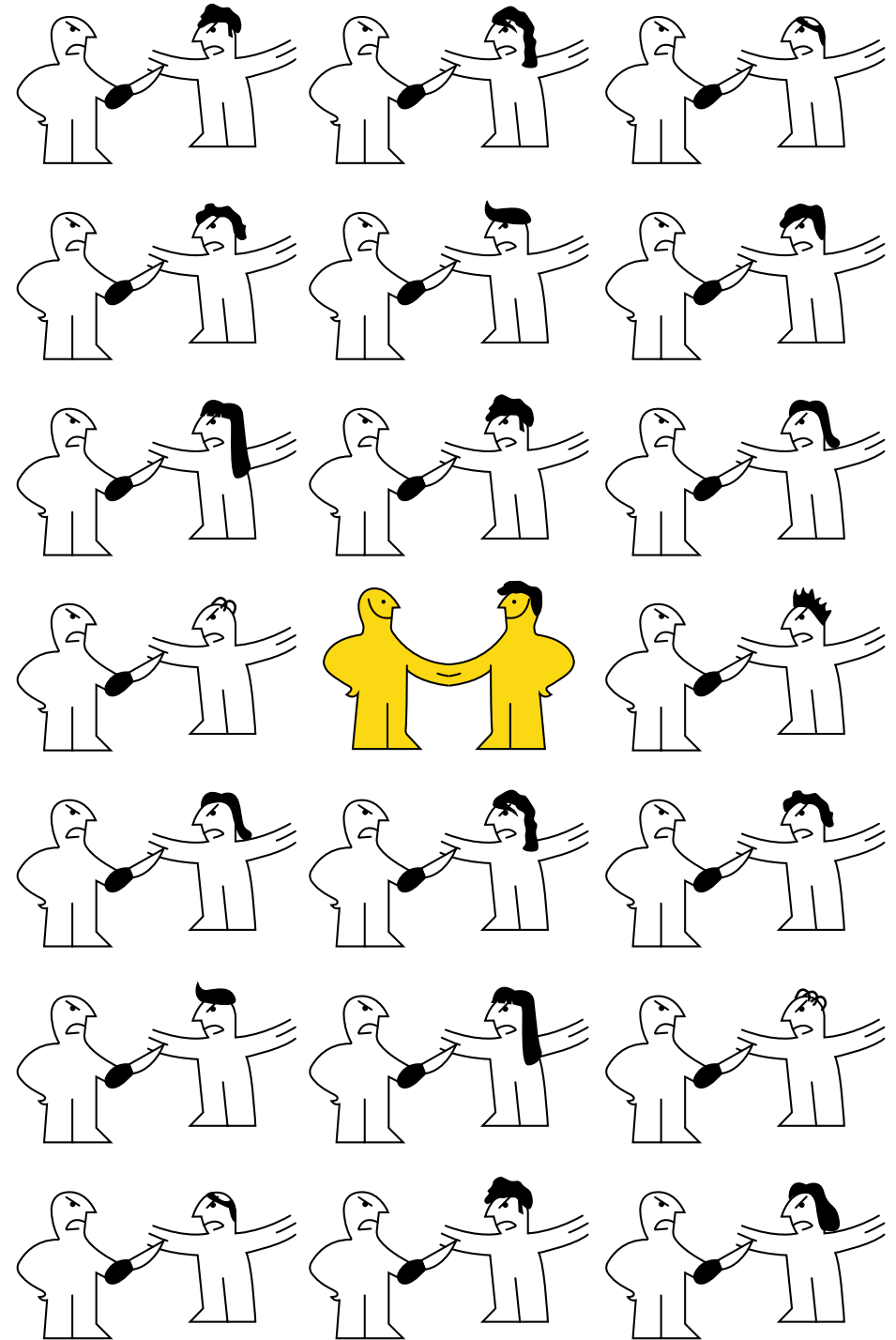
Secondo il Censis, il 62,7% degli italiani non considera il lavoro centrale nella propria vita. Inoltre, il 76,2% dei giovani scambierebbe solo a caro prezzo un'ora di tempo libero con una di lavoro. Creare un ambiente che rispetti questo equilibrio è essenziale per attrarre e motivare i nuovi talenti.





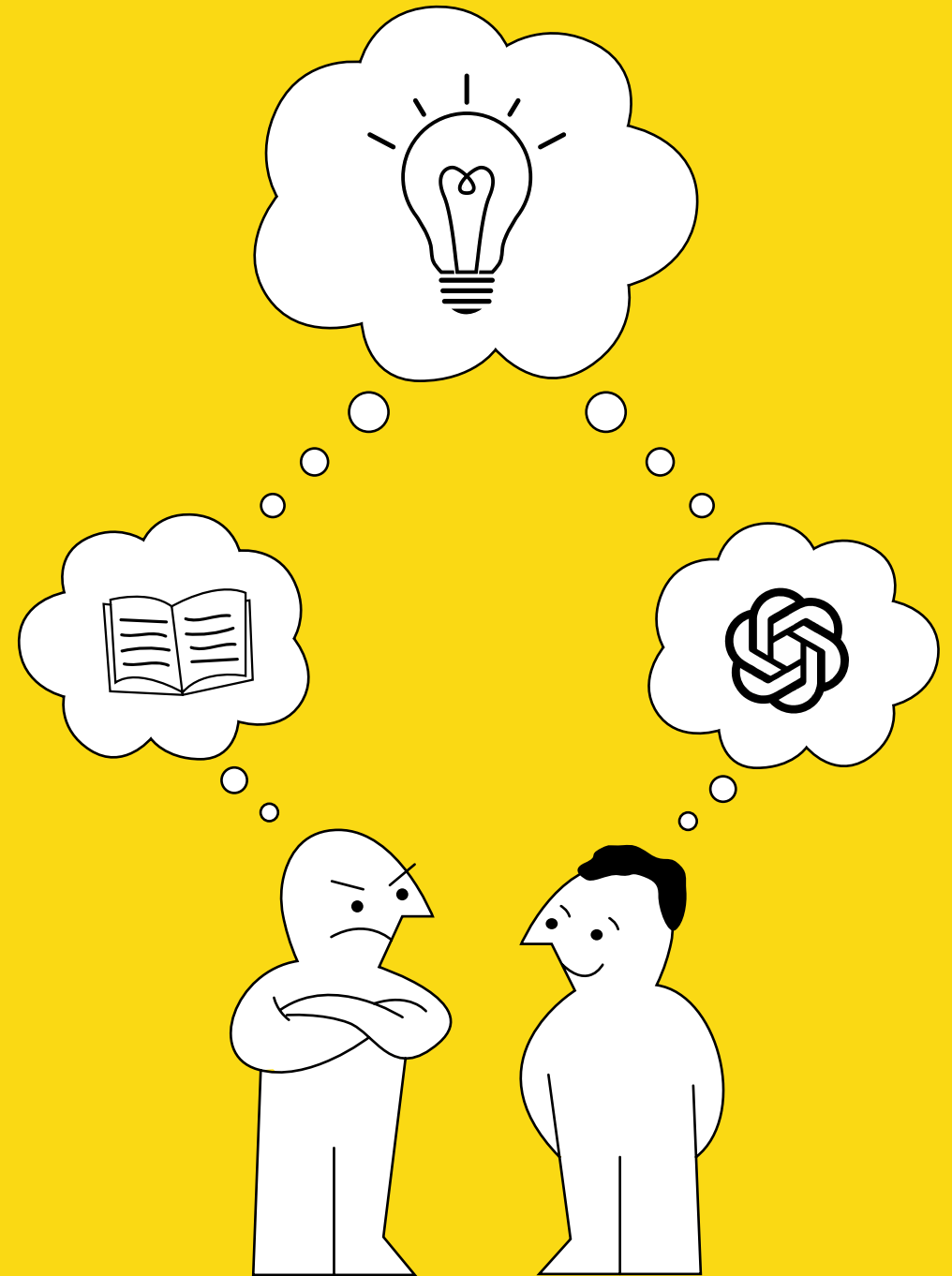
# Comunicare in modo trasparente è fondamentale.

Un dialogo chiaro e aperto rafforza la fiducia, migliora l'efficienza e promuove un ambiente di lavoro più armonioso. Uno studio di Salesforce rivela che l'86% dei dipendenti e dei dirigenti attribuisce i fallimenti sul posto di lavoro alla mancanza di collaborazione o comunicazione efficace.



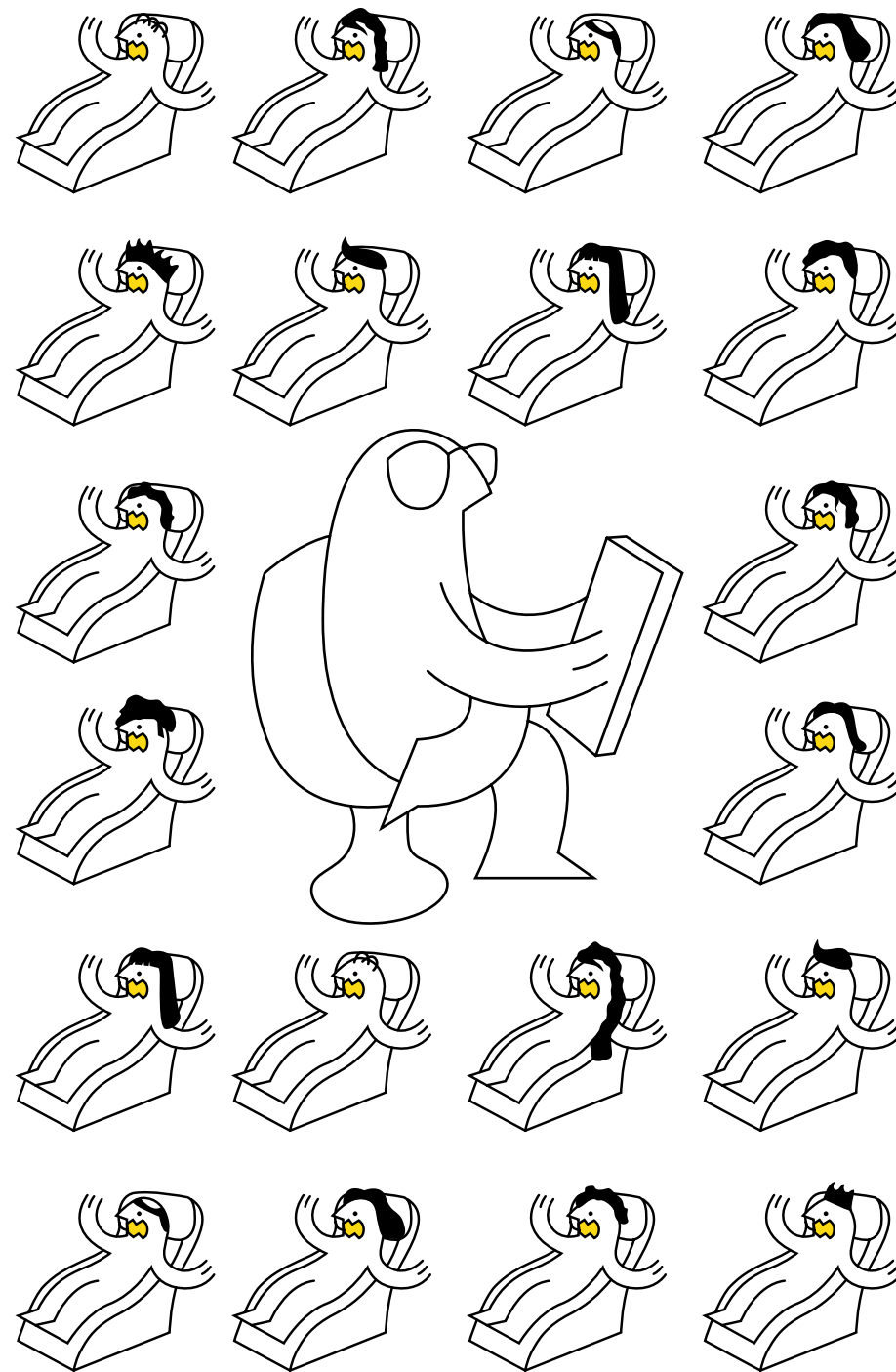
# La resistenza al cambiamento limita la crescita.

Uno studio di McKinsey e Prosci indica che solo il 30-50% dei progetti di cambiamento ha successo. La Generazione Z cerca aziende aperte a nuove idee, pronte ad adattarsi a un mondo in continua evoluzione.



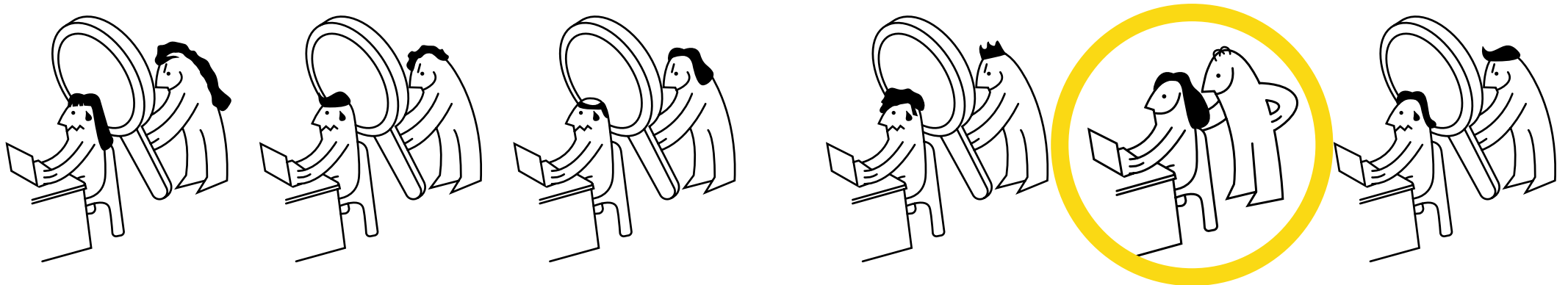
# Il benessere è una priorità per la Gen Z.

Offrire programmi di wellness, supporto psicologico e iniziative anti-stress crea un ambiente di lavoro più attrattivo e inclusivo. Secondo una ricerca di Sodexo Benefits & Rewards Services Italia, il 67% dei giovani considera questi benefit fondamentali nella scelta di un nuovo impiego.



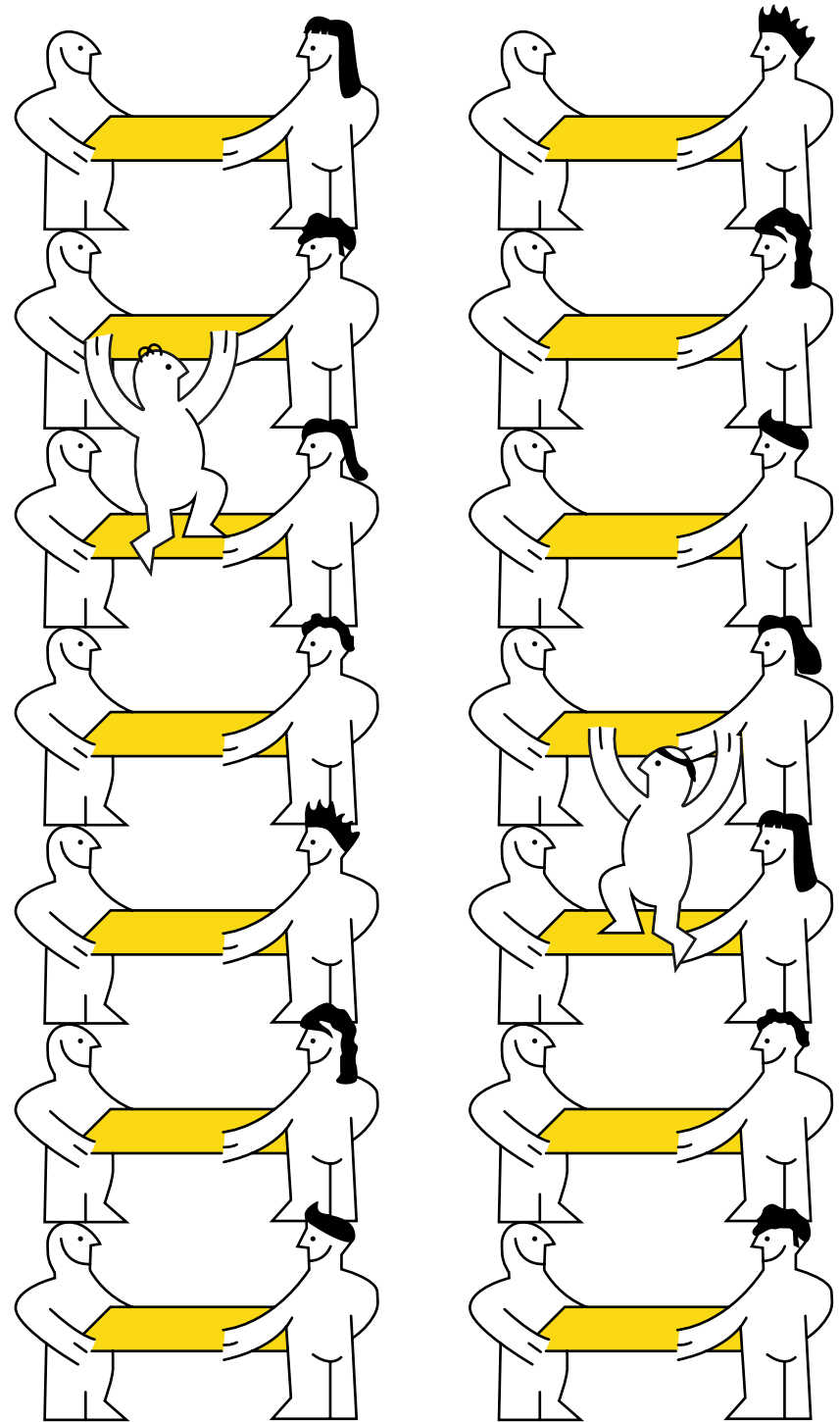
# Il controllo oppressivo compromette l'autonomia.

Il micromanagement può portare a stress, ansia e demotivazione tra i dipendenti, riducendo la soddisfazione lavorativa e la produttività. Uno studio di Management Consulted ha rilevato che il 70% dei lavoratori pensa di licenziarsi a causa del micromanagement, e il 30% lo fa realmente. Promuovere l'autonomia e la fiducia migliora il benessere e l'efficienza del team.



# Un buon team si costruisce sul supporto reciproco.

Uno studio di Hunters Group su 1.500 lavoratori ha evidenziato che la Generazione Z valorizza la formazione e la comunicazione inclusiva per raggiungere obiettivi comuni. Aiutarsi reciprocamente crea un ambiente di lavoro più unito e produttivo. Promuovere l'autonomia e la fiducia migliora il benessere e l'efficienza del team.



Il mondo del lavoro sta attraversando una trasformazione profonda, guidata da nuove priorità e da un cambio di prospettiva generazionale. Non si tratta solo di aggiornare benefit o modelli organizzativi, ma di ripensare il modo in cui le persone collaborano, crescono e trovano significato nel proprio ruolo. La Gen Z non chiede privilegi, ma un ambiente in cui competenza, benessere e valori siano allineati. È una sfida che le aziende non possono ignorare, ma anche un'opportunità per costruire strutture più sostenibili, innovative e capaci di attrarre i talenti di domani.

# **Comprendere e valorizzare la nuova generazione di lavoratori non è solo una scelta strategica, ma una necessità per il futuro delle aziende.**

La Gen Z porta con sé nuove aspettative: cerca ambienti flessibili, trasparenti e orientati al benessere, dove il lavoro non sia un sacrificio, ma un'opportunità di crescita personale e professionale. Vuole sentirsi parte di un contesto che valorizzi il suo contributo, favorendo un equilibrio tra vita e carriera. Un'azienda che risponde a queste esigenze non solo attrae giovani talenti, ma costruisce un futuro più dinamico e sostenibile.

# **Ignorare questo cambiamento significa perdere talenti, resistergli significa rallentare l'innovazione.**

L'obiettivo di questo manuale non è solo fornire strumenti pratici, ma innescare una riflessione più profonda: siamo davvero pronti a creare un ambiente in cui le nuove generazioni possano esprimere il loro potenziale? Il futuro del lavoro dipende da chi è disposto ad ascoltare, adattarsi e costruire insieme.

**A cura di**  
**Virginia Marcon, Cristhian Orozco, Filippo Masoni**