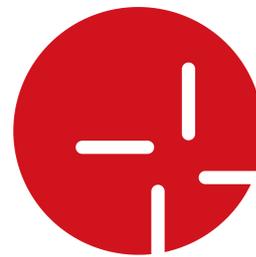


PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

IL RAPPORTO DEI GIOVANI CON IL MONDO DEL LAVORO

L'IMPORTANZA DI CONCILIARE LAVORO E VITA
PRIVATA/FAMILIARE PER LE GENERAZIONI Y E Z





GENERAZIONE Y E Z, DI CHI STIAMO PARLANDO?

Il termine "generazione" di riferisce a gruppi di individui, nati nello stesso periodo, a cui sono associate caratteristiche comuni, come per esempio l'autonomia, le abilità tecnologiche digitali o il desiderio di ribellione.

Spesso queste caratteristiche derivano dal contesto economico, culturale o tecnologico in cui ciascuna generazione è cresciuta. Si tratta di generalizzazioni che non pretendono di spiegare il comportamento di ogni singolo individuo, ma che permettono di individuare delle tendenze.

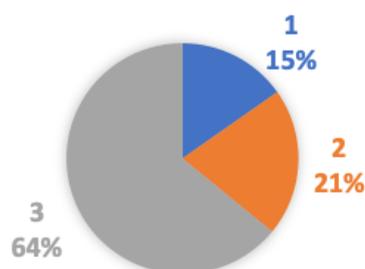
Questa categorizzazione in "generazioni" permette un interessante confronto di pratiche legate ad individui di età diverse. In particolare, questo dossier ci permetterà di analizzarne le aspirazioni professionali.

Chi sono i giovani Y e Z?

Gli anni associati a queste due generazioni variano a seconda degli studi. Per questo dossier è stato scelto il periodo **dal 1980 al 1995** per la generazione Y (21% della popolazione), mentre la Generazione Z è composta da persone nate tra il **1995 e il 2010** (15% della popolazione).

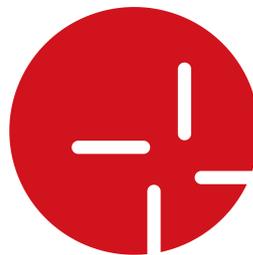
(UFS - POPOLAZIONE RESIDENTE PERMANENTE SECONDO IL SESSO E LA CLASSE D'ETÀ. RISULTATI ANNUALI DEFINITIVI, 2015-2021. (2022). RIFERIMENTO SU-1-01.02.03.03.01.

PERCENTUALE DELLE GENERAZIONI Y E Z IN SVIZZERA, NEL 2021



1) Generazione Z 2) Generazione Y 3) Resto della popolazione residente in Svizzera

I valori e le aspirazioni di queste due generazioni sono diversi, come mostrerà questo dossier. Tuttavia, **la ricerca di indipendenza, di significato e di uguaglianza per tutti** sono valori cardine, che le accomuna.



LE GENERAZIONI Y E Z NEL MONDO PROFESSIONALE

L'analisi del comportamento e delle aspettative delle giovani generazioni nel mondo del lavoro è importante. Le nuove generazioni sono necessarie per rinnovare la forza lavoro nelle aziende, ma allo stesso tempo spesso i dirigenti appartengono alle generazioni più anziane. Pertanto, per evitare conflitti e per consentire alle aziende di continuare a crescere, **ogni generazione deve comprendere le aspettative e i desideri delle altre fasce d'età.**

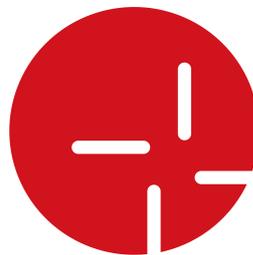
Integrazione professionale delle generazioni Y e Z

Queste due generazioni si inseriscono in modo diverso a livello professionale, in particolare a causa delle differenze di età delle persone che vi appartengono.

I membri della generazione Y, con un'età compresa tra i 27 e i 42 anni, hanno quasi tutti completato la loro formazione e sono integrati nel **mondo professionale**. I membri della generazione Z, che hanno tra i 12 e i 27 anni, sono ancora in gran numero **in formazione**. Secondo l'UFS (2020a, p.2), è solo a partire dai 22 anni che il numero di persone che lavorano supera quello degli studenti.

L'inserimento nel mondo lavorativo può esporre i giovani alla precarietà. Secondo l'ILO, infatti, la fascia di età compresa tra i 15 e i 24 anni ha un tasso di disoccupazione più alto di qualsiasi altra fascia di età (UFS, 2020a, p.3). Inoltre, i giovani vengono spesso assunti con contratti a tempo determinato (idem, p.5), per esempio con contratti stage che spesso sono retribuiti in modo molto diseguale.

Tuttavia, il tasso di disoccupazione di lunga durata dei giovani rimane molto basso (1,3%) (idem, p.8), il che indica che le generazioni Y e Z trovano rapidamente lavoro quando sono disoccupati.



COSA CERCANO LE GENERAZIONI Y E Z NEL LAVORO?

Le carriere degli individui di queste due generazioni sono caratterizzate da una maggiore individualizzazione rispetto a quelle dei loro predecessori. Ciò significa che i loro percorsi formativi e professionali sono sempre più variabili, anche tra individui che svolgono lo stesso lavoro o la stessa funzione.

Tuttavia, nonostante i diversi percorsi, i membri delle generazioni Y e Z hanno **aspirazioni professionali comuni.**

Interesse e qualità del lavoro

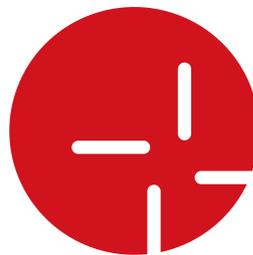
L'interesse nei confronti dell'attività e l'ambiente lavorativo sono fondamentali quando i giovani scelgono l'azienda per cui lavorare. A questo proposito, **la qualità del rapporto tra colleghi e la fiducia dimostrata da questi ultimi sono molto importanti.** Questa fiducia è particolarmente necessaria in quanto i giovani dipendenti cercano un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare/privata rispetto alle generazioni precedenti.

Scopo dell'attività

Oltre a questa ricerca di equilibrio, i giovani sono anche sensibili allo scopo della loro attività professionale. Secondo uno studio condotto lo scorso anno da Monster e Yougov, **il 78% non accetterebbe un lavoro che non ha alcun significato per loro.**

Remunerazione

Sebbene queste generazioni cerchino di realizzarsi professionalmente, non idealizzano il loro lavoro. Infatti, secondo uno studio condotto nel 2021 dalla Fondazione Jean-Jaurès, la principale aspettativa dei giovani Z nei confronti del lavoro è quella di essere **ben pagati.** Questa considerazione permette di relativizzare l'idea diffusa di "rottura generazionale". Come la generazione più anziana, i giovani lavorano soprattutto per guadagnarsi da vivere e non soltanto per realizzarsi.



COME SONO SUDDIVISI I RUOLI ALL'INTERNO DELLE COPPIE Y E Z?

La generazione dei baby-boomer (nati tra il 1943 e il 1960) è stata caratterizzata da una forte differenziazione dei compiti tra uomini e donne. Il lavoro degli uomini era la principale fonte di reddito familiare. Le donne, invece, si occupavano della casa e/o dei figli e, quando avevano un lavoro retribuito, lo facevano solo a tempo parziale.

Al contrario, la divisione dei compiti tra le generazioni Y e Z è più egualitaria.

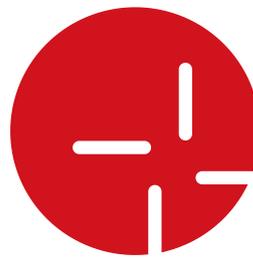
Il lavoro retribuito svolge un ruolo sempre più importante nella vita delle donne e il fenomeno è particolarmente visibile nel settore dell'istruzione. Nel 2000, solo il 14% delle donne in Svizzera aveva accesso all'istruzione terziaria, mentre, vent'anni dopo, il 57,7% delle donne è laureata (UFS, 2020a, p.4). Allo stesso tempo, sempre più uomini delle generazioni Y e Z riducono la loro percentuale lavorativa.

Si nota che sebbene le giovani donne siano sempre più istruite, lavorano più spesso a tempo parziale rispetto ai ragazzi. **Tra le persone con età fra i 25 e i 29 anni che lavorano, nel 2020 il 31,1% delle donne lavorava a tempo parziale; percentuale che scende all'11,7% per gli uomini (UFS 2020a, p.6).**

L'arrivo di un figlio accentua questa differenza, poiché sono ancora prevalentemente le donne a ridurre le ore di lavoro retribuito per occuparsi della famiglia.



Nonostante i progressi compiuti in termini di parità di genere, in Svizzera c'è ancora molta strada da fare per garantire a tutti le stesse opportunità.



COSA SIGNIFICA PER I DATORI DI LAVORO?

Per trovare e trattenere i dipendenti a lungo termine, i datori di lavoro devono adeguarsi alle nuove aspettative delle generazioni Y e Z. In effetti, il loro atteggiamento nei confronti del lavoro e le loro richieste di equilibrio tra lavoro e vita privata sono diverse da quelle delle generazioni precedenti. Ecco quindi tre aree che si sono dimostrate efficaci.

Stabilire condizioni di lavoro attraenti

L'home office dovrebbe esser reso possibile per tutte le funzioni in cui la presenza fisica non è obbligatoria. Tuttavia, lavorare in solitudine da casa può essere difficile; la misura dev'essere quindi supportata e supervisionata.

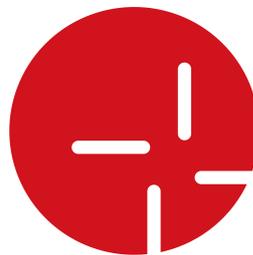
Inoltre, le generazioni Y e Z sono più interessate alla possibilità di lavorare a **tempo parziale** rispetto ai colleghi più anziani. Questo permette loro di conciliare meglio lavoro e tempo libero o, come vedremo più avanti, lavoro e famiglia.

Lo sviluppo dell'home office e la possibilità di lavoro a tempo parziale, insomma, consentono di aumentare **la flessibilità** dei dipendenti.

Sviluppare una cultura aziendale positiva

Per mantenere l'integrazione dei nuovi dipendenti e il buon funzionamento dell'azienda, è **necessario favorire la creazione di legami tra i dipendenti**. Ad esempio, organizzare pranzi con i colleghi è un'attività generalmente apprezzata e consente ai dipendenti di scambiare idee in modo informale.

Inoltre, i giovani delle generazioni Y e Z sono alla ricerca di lavori stimolanti e significativi per loro. È quindi utile che le aziende promuovano **l'impatto sociale e ambientale delle loro azioni**.



Sostegno ai genitori

Infine, nelle famiglie delle generazioni Y e Z, entrambi i partner vogliono dedicare tempo alla propria vita professionale e privata.

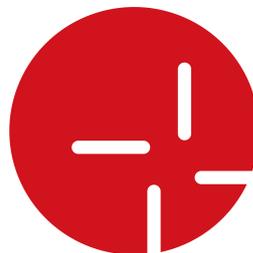
In questo contesto, la mancanza di posti negli asili nidi e i costi elevati legati alla custodia dei bambini costituiscono un ostacolo all'accesso al mondo del lavoro di entrambi i genitori, soprattutto per le madri. **La creazione di convenzioni tra aziende e asili nidi o contributi finanziari per la custodia extrafamiliare dei bambini dei dipendenti sono quindi misure efficaci.** Rendono i datori di lavoro più attraenti.

In aggiunta, le aziende e le organizzazioni pubbliche possono gestire il congedo parentale. Da un lato, offrendo ai padri un congedo maggiore rispetto alle due settimane previste dalla legge e, dall'altro, organizzando il rientro al lavoro delle madri in modo graduale e adattato alle loro situazioni individuali. **I programmi di mentoring** per le giovani donne sono anche utili per sostenerle nel loro percorso di carriera.

Le nostre risorse per le organizzazioni di supporto

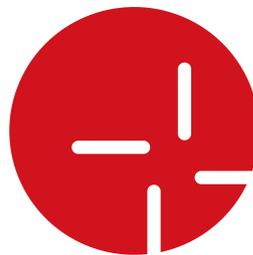
Per misurare la soddisfazione dei dipendenti in merito alle misure di conciliazione vita-lavoro attuate nella loro azienda, Pro Familia Svizzera ha sviluppato il marchio **Family Score**. Quest'ultimo si basa su un questionario scientifico che viene inviato ai dipendenti e misura il divario tra le loro aspettative e l'offerta a loro disposizione. Il sondaggio è completamente gratuito per le aziende; per maggiori informazioni, cliccate [qui](#).

Inoltre, Pro Familia Svizzera ha sviluppato il marchio **Work-Family-Balance** per aiutare le aziende e le istituzioni a sviluppare la loro politica del personale e ad adottare misure in favore della famiglia. Quest'ultimo si basa su tre livelli di certificazione che attestano le misure, gli obiettivi e le risorse implementate dalle organizzazioni in favore dei propri dipendenti; per maggiori informazioni cliccate [qui](#).



TROVARE IL DATORE DI LAVORO GIUSTO

- **La rivista Bilan** pubblica ogni anno una classifica delle aziende romande più generose nei confronti dei loro dipendenti: https://www.bilan.ch/entreprises/les_21_meilleurs_employeurs_romands-1
- **La Catena della Solidarietà** si impegna ad aiutare i giovani adulti a superare le difficoltà che riscontrano nel trovare un impiego: <https://www.catena-della-solidarieta.ch/raccolte-fondi/integrazione-socio-professionale-di-giovani-in-svizzera>
- **Pro Familia Svizzera** promuove la conciliazione tra vita familiare/privata e professionale. L'associazione elenca le migliori misure di conciliazione vita-lavoro di aziende e autorità pubbliche e certifica le organizzazioni che hanno adottato tali iniziative: <https://www.profamilia.ch/it/>
- **L'associazione UND** assegna il marchio "Famiglia e Lavoro" alle aziende che sono attive nel campo della parità e della conciliazione tra lavoro e famiglia: <https://www.fachstelle-und.ch/unternehmen/praedikat-und/>
- **Le Swiss Arbeitgeberaward** da oltre 20 anni classifica i migliori datori di lavoro della Svizzera e del Liechtenstein in base alle dimensioni dell'azienda: <https://swissarbeitgeberaward.ch/fr/>
- Il marchio **Great Place To Work** accompagna e certifica le organizzazioni che hanno a cuore la propria cultura aziendale. <https://www.fr.greatplacetowork.ch/>
- La Fondazione **Promozione Salute Svizzera** assegna il marchio "Friendly Work Space" alle aziende che implementano misure a tutela della salute dei propri dipendenti: <https://promozionesalute.ch/gestione-della-salute-in-azienda/strumenti-e-servizi/label-friendly-work-space>



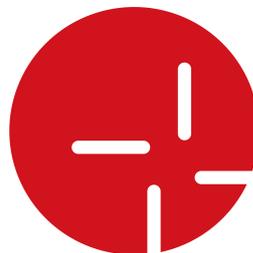
CONCLUSIONE

Nei prossimi anni, sempre più rappresentanti della Generazione Z completeranno la loro formazione ed entreranno nel mercato del lavoro. Questi giovani cercheranno lavori ben retribuiti ma anche significativi per loro.

Inoltre, sempre più giovani coppie vogliono investire contemporaneamente nella carriera e nella famiglia.

Di conseguenza, per rimanere attraenti come datore di lavoro, le aziende devono ripensare le loro condizioni di lavoro, in particolare rendendole più flessibili e adattate alle esigenze di ciascun individuo. Si possono prevedere molte misure come, per esempio, la creazione di un ufficio a domicilio, il conteggio annuale dell'orario di lavoro o la condivisione delle posizioni di responsabilità...

Per facilitare queste transizioni, Pro Familia Svizzera accompagna e consiglia tutte le organizzazioni che desiderano migliorare la propria conciliazione tra lavoro e vita familiare/privata.



BIBLIOGRAFIA

- Bonnet et al. « Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes à travers le prisme des effets de génération d'âge. » *Revue Jeunes et Société*, volume 5, n.2, 2020.
- Dabi Frédéric et Stewart Chau. *La fracture*. Les Arènes, 2021.
- Fondation Jean-Jaurès. « Les jeunes et l'entreprise ». *Dares*, 2021
- Gnaegi, Philippe et Nadine Hoch. *La politique familiale en Suisse*. Schulthess, 2021.
- Marriault, Chloé et Florent Vairet. *Narcissiques, matérialistes, désinformés... Ces clichés à démonter sur la génération Z. Les Echos Start*. 2022.
- Monster et Yougov. « Les jeunes et le 1er emploi » , 2021. [online] - disponible su : <https://www.monster.fr/recruter/ressources-rh/actu-rh/marche-de-l-emploi-et-tendances-rh/monster-x-etude-yougov-jeunes-et-1er-emploi/>. Consulté 12.10.2022
- Perrig-Chiello, Pasqualina et al. *Génération – structures et relations*. Seismo, 2009.
- Ufficio federale di statistica. *Persone di età compresa tra i 15 e i 29 anni nel mercato del lavoro svizzero nel 2020*. (2020a) Riferimento UFS 2163 - 2000.
- Ufficio federale di statistica. *Conciliare lavoro e famiglia in Svizzera e in Europa*, 2018. (2020b). Riferimento UFS 1462-1800.
- Ufficio federale di statistica. *Popolazione residente permanente per sesso e fascia d'età, risultati annuali finali, dal 2015 al 2020*. (2021) Riferimento UFS su-f-01.02.03.03.01.