

Settembre 2021



Foglio di lavoro 55

Giovani: condizioni di lavoro e salute

Promozione Salute Svizzera è una fondazione sostenuta da cantoni e assicuratori. Su incarico della Confederazione essa avvia, coordina e valuta le misure volte a promuovere la salute (art. 19 della legge federale sull'assicurazione malattie). La fondazione sottostà alla vigilanza della Confederazione. L'organo decisionale supremo è il Consiglio di fondazione. Promozione Salute Svizzera ha due sedi operative, situate negli uffici di Berna e Losanna. Ogni persona residente in Svizzera versa un contributo annuo di CHF 4.80 a favore di Promozione Salute Svizzera che viene prelevato dalle casse malati. Ulteriori informazioni: www.promozionesalute.ch

Nell'ambito della serie «**Foglio di lavoro Promozione Salute Svizzera**» vengono pubblicate informazioni di fondo, redatte o commissionate da Promozione Salute Svizzera, allo scopo di sostenere esperte ed esperti nell'attuazione di misure nel campo della promozione della salute e della prevenzione. Responsabili della redazione dei contenuti dei Fogli di lavoro sono le/i rispettive/i autrici/autori. I Fogli di lavoro di Promozione Salute Svizzera sono disponibili generalmente in formato elettronico (PDF).

Impressum

Editrice

Promozione Salute Svizzera

Autrici e autori

- Dott.ssa Désirée Stocker, B & A Beratungen und Analysen
- Jolanda Jäggi, Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS
- Dott. Martial Berset, Büro a&o
- Dawa Schläpfer, B & A Beratungen und Analysen
- Philipp Németh, B & A Beratungen und Analysen
- Salome Kaeslin, RADIX Fondazione svizzera per la salute
- Dott. Sven Goebel, Promozione Salute Svizzera

Direzione del progetto Promozione Salute Svizzera

Dott. Sven Goebel, responsabile Sviluppo gestione della salute in azienda

Collaborazione di progetto

Sibylle Galliker, titolare dell'azienda sigall . Arbeits- und Organisationsgestaltung
Redazione linguistica: Luca Weber, Smiling Sagl (italiano); Patrik Gajta, BASS SA (francese)

Esperte ed esperti

- Dott. phil. Niklas Baer, direttore WorkMed, Psychiatrie Baselland
- Anita Blum-Rüegg, responsabile di progetto Sviluppo gestione della salute in azienda, Promozione Salute Svizzera
- Liliane Galley, responsabile Prevenzione, Dipendenze Svizzera
- Dott.ssa phil. Kathrin Hersberger, specialista in psicologia dell'infanzia e adolescenza e psicoterapia FSP, Servizio psicologico per bambini e adolescenti del cantone di Berna
- Bruno Juhasz, membro del Comitato centrale, Formazione professionale svizzera FPS
- Nicole Meier, responsabile del settore Educazione, formazione e formazione continua professionale, membro della Direzione, Unione svizzera degli imprenditori
- Barbara Meyer Häsler, responsabile Formazione login, partner della formazione per la formazione professionale nel settore dei trasporti
- Ivica Petrušić, docente e responsabile di progetto presso la Scuola universitaria professionale di Lucerna – lavoro sociale, Istituto per lo sviluppo socioculturale; al momento dell'intervista direttore di okaj Zürich, sostegno cantonale di bambini e adolescenti
- Linus Schärer, responsabile della salute nel settore di coordinamento Scuola obbligatoria, cultura e sport CDPE, Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della pubblica educazione
- Prof.ssa dott.ssa Ines Trede, responsabile Osservatorio svizzero per la formazione professionale, Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale IUFFP
- Christian Villiger, direttore libs Industrielle Berufslehren Schweiz
- Prof.ssa dott.ssa Agnes von Wyl, Psicologia clinica e psicologia della salute, Università di scienze applicate di Zurigo ZHAW
- Scilla Zischek, responsabile di programma Passaggio dalla scuola al lavoro, Pro Juventute

Serie e numero

Promozione Salute Svizzera, Foglio di lavoro 55

Forma di citazione

Stocker, D., Jäggi, J., Berset, M., Schläpfer, D., Németh, P., Kaeslin, S. & Goebel, S. (2021). *Giovani: condizioni di lavoro e salute*. Foglio di lavoro 55. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.

Materiale fotografico

iStock (foto di copertina, pagg. 7, 14, 17, 24, 28, 35, 40, 42), pixabay.com (pag. 18), unsplash.com (pagg. 22, 33), libs Apprendistato professionale industriale Svizzera (pag. 49)

Informazioni

Promozione Salute Svizzera, Wankdorffallee 5, CH-3014 Berna, tel. +41 31 350 04 04, office.bern@promotionsante.ch, www.promozionesalute.ch

Testo originale

Tedesco

Numero d'ordinazione

03.393.IT 09.2021

La presente pubblicazione è disponibile anche in francese e in tedesco (numeri d'ordinazione 03.393.FR 09.2021 e 03.393.DE 09.2021).

Scarica PDF

www.promozionesalute.ch/publicazioni

© Promozione Salute Svizzera, settembre 2021

Editoriale

La fase di vita successiva al completamento della scuola dell'obbligo con l'inserimento nel mondo del lavoro gioca un ruolo decisivo nel processo di crescita delle giovani e dei giovani dall'adolescente alla giovane adulta e al giovane adulto.

Inserimento professionale fondamentale per la vita lavorativa

La ricerca di un orientamento e un senso da dare alla propria vita nonché l'analisi delle proprie capacità e dei propri limiti sono tipiche dell'adolescenza. Le prime esperienze nella vita professionale quali, ad esempio, l'interazione con le e i responsabili della formazione professionale, le e i superiori nonché il personale docente della scuola professionale influenzano enormemente sull'acquisizione e sullo sviluppo di importanti risorse personali come l'autostima, l'autoefficacia e la resistenza.

La direzione che prenderà la futura carriera può dipendere in larga misura dalle prime esperienze professionali. Nel peggiore dei casi, le situazioni difficili finiscono con un'interruzione dell'apprendistato o un'incapacità al lavoro dovuta a motivi di salute. Appare dunque ancora più importante prestare sufficiente attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori giovani nei setting azienda, scuola e società.

Lo scopo del presente foglio di lavoro è fornire alle e ai responsabili interessati della formazione professionale, delle risorse umane e della GSA nelle aziende nonché al personale insegnante nella formazione professionale una base con informazioni sulla salute e sui presupposti per un sano sviluppo delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. Sulla scorta dei risultati, dovrebbe essere possibile riflettere sulle attività e sulle misure proprie ed eventualmente svilupparle ulteriormente.

A tal fine sono state analizzate fonti di dati rappresentative concernenti lo stato di salute e la situazione lavorativa delle persone che svolgono un'attività professionale in Svizzera. I risultati relativi alla situazione delle lavoratrici e dei lavoratori giovani sono stati discussi con esperte ed esperti di varie discipline. Sono state poi elaborate delle raccomandazioni d'intervento.

Messa in rete e scambio

I risultati mostrano che, oltre a numerose caratteristiche positive, quali una buona salute fisica o un

elevato livello di sostegno sociale da parte delle colleghe e dei colleghi sul posto di lavoro, anche varie sfide specifiche dell'età sono tipiche per il gruppo delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. I fattori di carico psichici osservati quali, ad esempio, meno energia e più spossatezza emotiva o pensieri suicidi più frequenti sono probabilmente associati anche ai profondi cambiamenti e ai compiti evolutivi di questa fase di vita, come la scelta della carriera e l'inserimento professionale. Dai risultati del Job Stress Index si evince inoltre che le lavoratrici e i lavoratori giovani se la passano meno bene: hanno più fattori di carico che risorse e sono quindi più a rischio di stress rispetto alle colleghe e ai colleghi più anziani. La rete sociale è una delle risorse centrali delle lavoratrici e dei lavoratori giovani, come dimostrano le analisi disponibili. La situazione che i dati descrivevano prima del Covid-19 è stata confermata durante la pandemia: la temporanea mancanza di scambio sociale dovuta all'home schooling o all'home office nonché le restrizioni riguardanti i contatti sono state psicologicamente gravose, in particolare per le giovani generazioni.

Gran parte di tutte le patologie psichiche si verifica per la prima volta durante l'adolescenza. Pertanto, dal punto di vista della prevenzione, la diagnosi precoce è particolarmente importante per poter offrire il sostegno adatto. Una prevenzione ottimale può essere garantita solo in presenza di una collaborazione tra i vari sistemi e le istituzioni in cui le lavoratrici e i lavoratori giovani si muovono. Vi rientrano le aziende, le scuole, il contesto familiare, le amiche e gli amici e, all'occorrenza, pure il sistema sanitario o sociale.

Anche Promozione Salute Svizzera intende contribuire a questo processo di ottimizzazione con lavori di base fondati e offerte di prevenzione intersettoriali concrete. Progetti innovativi come, ad esempio, FWS Apprendice supportano le e i responsabili della formazione professionale nella promozione della salute psichica delle apprendiste e degli apprendisti.

Dott. Sven Goebel
Responsabile Sviluppo GSA

Prof. dott. Thomas Mattig
Direttore Promozione Salute Svizzera

Indice

Management Summary	7
1 Introduzione	10
2 Contesto: giovinezza e attività professionale	11
2.1 Giovinezza	11
2.2 Adolescenti, giovani adulte e giovani adulti che svolgono un'attività professionale	13
2.3 Condizioni di lavoro rilevanti per la salute	15
3 Metodologia	16
3.1 Analisi statistiche dei dati	16
3.2 Analisi qualitativa approfondita	17
3.2.1 Colloqui con le esperte e gli esperti	17
3.2.2 Esempi concreti di lavoratrici e lavoratori giovani	17
3.2.3 Esempi di good practice	17
4 Salute e condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori giovani	18
4.1 Stato di salute e situazione di vita	18
4.1.1 Salute fisica e psichica	18
4.1.2 Comportamento in materia di salute	21
4.1.3 Risorse e fattori di carico nella vita privata	23
4.2 Risorse e fattori di carico legati al lavoro	25
4.2.1 Esigenze e margine di manovra	25
4.2.2 Sostegno sociale e Life Domain Balance	29
4.2.3 Job Stress Index: più fattori di carico che risorse	33
4.3 Soddisfazione sul lavoro, impegno e conseguenze aziendali	36
4.3.1 Soddisfazione sul lavoro e fidelizzazione all'azienda	36
4.3.2 Produttività, assenze e infortuni	38
5 Conclusione e aree d'intervento	41
5.1 Area d'intervento «Persone di riferimento»	41
5.1.1 Formazione e formazione continua delle e dei responsabili della formazione professionale	42
5.1.2 Riconoscimento e importanza delle e dei responsabili della formazione professionale	43
5.1.3 Messa in rete e scambio di informazioni	43
5.1.4 Promozione dello scambio tra pari	43
5.2 Area d'intervento «Impostazione del lavoro e delle mansioni»	44
5.2.1 Impostazione delle mansioni motivante	44
5.2.2 Gestione dei carichi fisici favorevole alla salute	44
5.2.3 Accompagnamento individuale	45
5.2.4 Interazioni tra lavoro e vita privata	45
5.3 Area d'intervento «Sfide psicologiche»	46
5.3.1 Sensibilizzazione e informazione	46
5.3.2 Rafforzamento delle strategie di coping	47
5.3.3 Tematizzazione precoce dei fattori di carico psichici	47

6 Esempi di good practice	49
ABB e libs	50
General Electrics e libs	51
Kuhn-Rikon AG	52
Migros	53
Phoenix Mecano Komponenten AG	54
FFS e login	55
Suva	56
SWICA	57
Allegato	58
A-1 Bibliografia	58
A-2 Fonti dei dati	61
A-3 Panoramica di indicatori e valori	63

Indice delle rappresentazioni

Figura 1	Il modello d'impatto GSA di Promozione Salute Svizzera	15
Figura 2	Tema «Salute»	19
Figura 3	Condizionamento dovuto a pensieri suicidi	20
Figura 4	Tema «Risorse personali»	21
Figura 5	Tema «Comportamento in materia di salute»	22
Figura 6	Tema «Risorse e fattori di carico nella vita privata»	23
Figura 7	Tema «Condizioni di lavoro fisiche»	25
Figura 8	Tema «Esigenze psichiche e stress»	26
Figura 9	Tema «Margine di manovra»	27
Figura 10	Tema «Ambiente lavorativo sociale»	30
Figura 11	Tema «Life Domain Balance»	32
Figura 12	Rapporto tra risorse e carichi quale base del Job Stress Index	34
Figura 13	Percentuali di dipendenti con più fattori di carico che risorse	34
Figura 14	Tema «Soddisfazione sul lavoro e fidelizzazione all'azienda»	36
Figura 15	Perdite di produttività legate alla salute	38
Figura 16	Tema «Assenze e infortuni»	39
Figura 17	Aree d'intervento centrali	41
Tabella 1	Panoramica delle fonti dei dati analizzate	61
Tabella 2	Panoramica di indicatori, fonti e valori (ordinati per figura e dimensione dell'effetto)	63

Elenco delle abbreviazioni

AFC	Attestato federale di capacità
AI	Assicurazione invalidità
BMI	Body Mass Index
FWS	Friendly Work Space
GSA	Gestione della salute in azienda
ISS	Indagine sulla salute in Svizzera
JSI	Job Stress Index
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
MNT	Malattie non trasmissibili
NEET	Not in Education, Employment or Training
OIL	Organizzazione internazionale del lavoro
RIFOS	Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SSAINF	Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni LAINF
UFSP	Ufficio federale della sanità pubblica
UST	Ufficio federale di statistica

Management Summary

Contesto e obiettivo

Le lavoratrici e i lavoratori giovani sono messi particolarmente alla prova dall'inserimento nel mondo del lavoro. Il passaggio dalla scuola alla formazione o al mondo del lavoro nonché le prime esperienze professionali rappresentano «bivi» decisivi nello sviluppo individuale. Possono infatti incidere in modo significativo non solo sulla successiva vita professionale, ma anche sulla biografia personale e sull'identità. Ecco perché la creazione di condizioni di lavoro favorevoli alla salute per le lavoratrici e i lavoratori giovani e il sostegno alla salute psichica e fisica in questa fase di vita sono ancora più importanti. Il presente foglio di lavoro fornisce informazioni sulle conoscenze attuali riguardanti lo stato di salute nonché i fattori di carico e le risorse delle lavoratrici e dei lavoratori giovani specifici per la loro fase di vita e legati al lavoro. Il documento formula inoltre raccomandazioni d'intervento volte a sostenere la salute psichica e fisica di questa fascia di età nel contesto lavorativo.

Metodologia

La descrizione dello stato di salute delle lavoratrici e dei lavoratori giovani in Svizzera nonché delle loro risorse e dei rispettivi fattori di carico sul posto di lavoro si basa sull'analisi di dati corrispondenti provenienti da indagini rappresentative (Indagine sulla salute in Svizzera 2017, monitoraggio Job Stress Index 2018, statistica degli infortuni professionali e non professionali 2018, rendite dell'assicurazione invalidità 2018 e statistica sulle cause di morte 2017). Sono state differenziate quattro fasce di età (dai 16 ai 24 anni; dai 25 ai 39 anni; dai 40 ai 54 anni; dai 55 ai 65 anni) e si è poi proceduto a esaminare l'eventuale differenza tra le fasce di età («effetto della fascia di età»). Nel caso in cui tale differenza sia stata significativa dal punto di vista statistico, in una seconda fase è stata esaminata la relativa importanza sulla base della dimensione dell'effetto ed è stata descritta la situazione delle lavoratrici e dei lavora-

tori giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni rispetto alle restanti fasce di età. Successivamente, i risultati sono stati discussi criticamente con un gruppo di esperte e di esperti e sono state elaborate raccomandazioni pratiche. I casi concreti riguardanti le lavoratrici e i lavoratori giovani nonché gli esempi di good practice delle aziende illustrano sia il punto di vista delle e dei giovani che le possibilità a disposizione delle aziende per affrontare il tema della promozione della salute per le lavoratrici e i lavoratori giovani.

Principali risultati

Stato di salute e situazione di vita

In linea di principio, le lavoratrici e i lavoratori giovani percepiscono il proprio stato di salute come buono o molto buono più spesso rispetto ad altre fasce di età. Se la domanda viene posta su singoli indicatori di salute, questa tendenza generale positiva viene confermata nello specifico prevalentemente per la salute fisica. Le lavoratrici e i lavoratori giovani hanno ad esempio meno malattie croniche, soffrono più raramente di ipertensione e presentano un BMI inferiore. Per quanto riguarda la salute psichica, invece, le fasce di età più giovani sono in media più



opresse (ad es. soffrono più spesso di esaurimento o depressione). Tra le lavoratrici e i lavoratori giovani sono anche più diffusi i pensieri, le idee e i sentimenti suicidi rispetto alle persone più anziane che svolgono un'attività professionale. Al confronto con altre fasce di età, le lavoratrici e i lavoratori giovani dispongono anche di meno risorse personali come l'aspettativa riguardante l'autoefficacia e le capacità di coping, particolarmente rilevanti per la padronanza dello stress e per la salute psichica.

Di norma, le lavoratrici e i lavoratori giovani attribuiscono in media meno importanza alla salute rispetto alle persone più anziane. Per quanto concerne il comportamento in materia di salute relativo ad alimentazione, attività fisica e consumo di sostanze che creano dipendenza, i dati rispecchiano la volontà di sperimentare i propri limiti tipica della fase di vita: le lavoratrici e i lavoratori giovani esercitano più spesso nel tempo libero attività intense a livello fisico e ad alto rischio e consumano più frequentemente droghe. Gli stessi effetti della fascia di età si possono osservare anche in relazione alle sbronze e all'utilizzo problematico di Internet. Per quanto riguarda le risorse e i fattori di carico nella vita privata, le analisi mostrano che le lavoratrici e i lavoratori giovani godono di un sostegno maggiore da parte di una rete sociale rispetto ad altre fasce di età. I fattori di carico nella vita privata, dovuti ad esempio a doveri domestici, impegni di assistenza all'infanzia o di altro tipo, sono significativamente meno presenti rispetto ad altre fasce di età.

Risorse e fattori di carico legati al lavoro

Sebbene le lavoratrici e i lavoratori giovani si sentano fisicamente più in forma rispetto ad altre fasce di età, essi segnalano maggiori fattori di carico fisici nella vita lavorativa quotidiana (ad es. trasporto di carichi pesanti, fumo passivo più frequente). Per contro, i risultati concernenti le esigenze psichiche mostrano che le lavoratrici e i lavoratori giovani sono meno interessati dalla pressione temporale, dal multitasking e dalle interruzioni del lavoro rispetto alle colleghe e ai colleghi più anziani. Tuttavia, si sentono più spesso eccessivamente sollecitati in termini di contenuto e considerano più frequentemente gli ordini o i compiti come contraddittori.

Per quanto riguarda le risorse legate ai compiti, le lavoratrici e i lavoratori giovani hanno maggiori opportunità di apprendere cose nuove sul lavoro, ma anche meno margine di manovra e di cogestione in relazione al modo in cui svolgono i loro compiti e si

organizzano in termini di tempo. Inoltre, al confronto con altre fasce di età, hanno decisamente più spesso la sensazione di non poter sfruttare appieno le loro capacità.

Le analisi dei dati mostrano inoltre che le lavoratrici e i lavoratori giovani si sentono complessivamente meglio supportati dalle e dai superiori e nel team rispetto alle colleghe e ai colleghi più anziani. Questo effetto è più marcato per quanto attiene il sostegno sociale da parte delle colleghe e dei colleghi di lavoro. Il sostegno sociale è quindi una delle risorse centrali delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. In termini di trattamento equo e riconoscenza sul posto di lavoro, i dati non mostrano quasi differenze specifiche per età.

Mentre le lavoratrici e i lavoratori giovani sono meno interessati dai fattori di carico nella vita privata rispetto ad altre fasce di età, allo stesso tempo sembrano avere più problemi con la delimitazione tra gli ambiti di vita: difficoltà e problemi privati causano disturbi della concentrazione o conflitti sul lavoro decisamente più spesso rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani. Al confronto con altre fasce di età, le lavoratrici e i lavoratori giovani segnalano più frequentemente di essere meno in grado di rilassarsi a casa o di dedicarsi ai loro hobby a causa dei doveri professionali.

Il Job Stress Index (JSI) rappresenta il rapporto tra vari fattori di carico e risorse sul lavoro nel loro insieme. Dall'inizio delle rilevazioni nel 2014, le lavoratrici e i lavoratori giovani sono i più colpiti tra tutte le fasce di età, mostrano dunque nel complesso il più alto Job Stress Index e il peggior rapporto tra fattori di carico e risorse. All'interno della fascia di età dai 16 ai 24 anni, la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori mostra un equilibrio tra fattori di carico e risorse, ma circa il 30-40% è così pesantemente sollecitato che si possono presumere conseguenze negative sulla salute e perdite di produttività dovute alla salute.

Soddisfazione sul lavoro, impegno e conseguenze aziendali

Le lavoratrici e i lavoratori giovani sono più liberi rispetto ad altre fasce di età. Sebbene in generale siano maggiormente interessati dalla disoccupazione, il timore di perdere il lavoro è inferiore tra le persone giovani di 16-24 anni che tra le lavoratrici e i lavoratori più anziani. Nel caso di un'eventuale perdita del lavoro, le lavoratrici e i lavoratori giovani ritengono di avere molte più possibilità di trovare

un impiego simile. L'inferiore fidelizzazione emotiva all'azienda rispetto ad altre fasce di età è probabilmente espressione della ricerca specifica di questa fase di vita dell'identità professionale e personale. Un'altra spiegazione in merito potrebbe essere la minore soddisfazione complessiva riguardante la situazione lavorativa rispetto ad altre fasce di età. Anche l'impegno (engagement) lavorativo è minore tra le lavoratrici e i lavoratori giovani, ovvero questi affermano più raramente di essere ispirati o entusiasti dal loro lavoro oppure di essere felici quando lavorano intensamente.

I problemi di salute e i fattori di carico nel mondo del lavoro e nella vita privata possono provocare un aumento delle assenze, ma anche il presentismo, ovvero una presenza con capacità di prestazione limitate. In entrambi i casi, si verificano perdite di produttività per l'azienda. Come mostrano i dati analizzati, la fascia di età più giovane presenta le più alte perdite di produttività dovute alla salute. Inoltre, non solo gli infortuni sul lavoro, ma anche gli infortuni nel tempo libero sono più comuni tra le lavoratrici e i lavoratori giovani che tra le altre fasce di età. In fase di formazione e assunzione di lavoratrici e lavoratori giovani, spesso le aziende non attribuiscono la massima priorità alla loro produttività. L'attenzione si concentra piuttosto su una prospettiva di investimento più a lungo termine a favore della promozione delle giovani leve (in azienda, nel settore, nell'intera economia).

Tre aree d'intervento centrali

Dai risultati sullo stato di salute nonché dalle risorse e dai fattori di carico legati al lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori giovani si evincono tre aree d'intervento, che sono fondamentali per la creazione di condizioni di lavoro favorevoli alla salute e il sostegno alla salute delle e dei giovani nella fase di vita dell'inserimento nel mondo del lavoro. Sebbene le aree d'intervento si sovrappongano e vi siano interazioni, esse contengono diversi punti focali e relative possibilità d'intervento.

L'area d'intervento, che riguarda le *persone di riferimento*, si basa sulla risorsa centrale del «sostegno sociale» alle lavoratrici e ai lavoratori giovani. Affinché le e i responsabili della formazione professionale possano offrire opportunamente il loro sostegno, è importante rafforzare specificamente il loro ruolo nell'azienda. In tale ambito sono rilevanti per questa

funzione sia la formazione che la formazione continua, sia l'offerta di risorse adeguate e la riconoscenza. Un altro punto di partenza è uno scambio regolare di informazioni tra le varie attrici e i vari attori (ad es. tavole rotonde con le lavoratrici e i lavoratori giovani) affinché possano essere individuati precocemente sia i potenziali sia gli eventuali problemi delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. Il sostegno sociale e l'integrazione nelle reti sociali sono risorse essenziali per le lavoratrici e i lavoratori giovani, motivo per cui si raccomanda anche di promuovere lo scambio tra pari all'interno dell'azienda o tra aziende.

La seconda area d'intervento riguarda *l'impostazione del lavoro e delle mansioni*. Incarichi motivanti con obiettivi chiari, ma anche un margine di manovra sufficiente, consentono alle lavoratrici e ai lavoratori giovani di maturare esperienze importanti di autoefficacia e significatività sul lavoro. In tale ambito sembra essenziale un accompagnamento con un equilibrio personale tra sostegno e responsabilità individuale nonché spazio per incertezze, domande ed errori. Per le lavoratrici e i lavoratori giovani sussiste inoltre una forte permeabilità tra lavoro e vita privata, motivo per cui si raccomanda alle aziende di prestare la necessaria attenzione al tema Life Domain Balance. Ed infine è inoltre importante rafforzare la gestione favorevole alla salute dei carichi fisici.

La terza area d'intervento considerata urgente riguarda le *sfide psicologiche*. L'esigenza sussiste nell'ambito della sensibilizzazione preventiva e dell'ampliamento delle conoscenze in merito a temi quali la gestione dello stress e la salute psichica sia per le apprendiste e gli apprendisti, sia per le e i responsabili della formazione professionale. Si raccomanda inoltre alle aziende di sostenere le lavoratrici e i lavoratori giovani nell'elaborazione di strategie di coping e nello sviluppo di competenze per la gestione dello stress e la regolazione delle emozioni. Infine, per la diagnosi precoce delle malattie psichiche è fondamentale che le aziende non solo percepiscano i possibili segnali (ad es. presentismo, mancanza di concentrazione sul lavoro, stress, uso di alcol o droghe), ma anche che li nominino. Attraverso una gestione aperta ed empatica delle difficoltà, una chiara comunicazione delle aspettative da parte dell'azienda e il supporto nell'organizzazione dell'aiuto (ad es. centro di consulenza sociale, trattamento psichiatrico-psicoterapeutico) è idealmente possibile fermare le spirali negative e avviare anzitempo misure di rafforzamento.

1 Introduzione

Un nodo cruciale dell'attività di Promozione Salute Svizzera riguarda il sostegno alle imprese nell'attuazione della gestione della salute in azienda (GSA). L'ottimizzazione sistematica di fattori rilevanti per la salute in azienda consente alla GSA di creare condizioni favorevoli alla salute fisica e psichica del personale, contribuendo così al successo aziendale. La GSA va oltre l'attuazione dei requisiti legali concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute e comprende anche misure nell'ambito della promozione della salute, della prevenzione nonché della gestione delle assenze e del Case Management (Blum-Rüegg 2018).

Nel quadro dell'attuazione della strategia nazionale sulla prevenzione delle malattie non trasmissibili (strategia MNT) della Confederazione, l'attenzione si concentra in particolare sul mantenimento e sulla promozione della salute psichica. In questo contesto MNT, la Fondazione Promozione Salute Svizzera sviluppa offerte per il gruppo target delle lavoratrici e dei lavoratori giovani nonché per i settori «Salute e affari sociali» (cure di lunga durata) ed «Educazione e formazione» (scuole) per la prevenzione nell'economia e nel mondo del lavoro (gestione della salute in azienda).

Il gruppo target delle lavoratrici e dei lavoratori giovani include le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti di età compresa tra i 16 e i 24 anni che stanno completando un apprendistato o si stanno dedicando alla loro prima attività professionale. Alla fine del 2020, Promozione Salute Svizzera ha lanciato l'offerta FWS Apprentice per promuovere la salute psichica di apprendiste e apprendisti, accessibile ora a tutte le aziende interessate nonché alle e ai responsabili della formazione professionale (cfr. pag. 14).

Lo scopo del presente foglio di lavoro è fornire una panoramica della situazione del gruppo target specifico delle lavoratrici e dei lavoratori giovani in Svizzera. Le persone interessate vi trovano informazioni sulle conoscenze attuali riguardanti lo stato di salute nonché i fattori di carico e le risorse delle lavoratrici e dei lavoratori giovani, specifici per la loro fase di vita e legati al lavoro. Sulla base di queste informazioni, vengono illustrate le aree d'intervento per poter creare condizioni di lavoro favorevoli alla salute e rafforzare la salute di questa fascia di età.

Per le lavoratrici e i lavoratori giovani sono rilevanti varie persone di contatto e di riferimento: responsabili della formazione professionale¹ nelle aziende formatrici, nei corsi interaziendali e nelle scuole professionali nonché formatrici e formatori, responsabili delle risorse umane e della GSA nelle aziende. Ai fini della semplificazione, in questo foglio di lavoro si parla solo di «responsabili della formazione professionale», termine con il quale vengono però sottintese tutte le persone che sono a contatto con le lavoratrici e i lavoratori giovani nel contesto del lavoro.

¹ Definizione ai sensi della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI); <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/it/home/formazione/gestione-e-politica-della-formazione-professionale/responsabili-della-formazione-professionale.html>

2 Contesto: giovinezza e attività professionale

Nel presente foglio di lavoro, per «lavoratrici e lavoratori giovani» si intendono le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti di età compresa tra i 16 e i 24 anni che si dedicano a un'attività professionale. Questa fascia di età comprende sia le persone che entrano nel mondo del lavoro con un apprendistato, sia coloro che fanno le loro prime esperienze nella vita lavorativa dopo la scuola dell'obbligo o dopo aver completato una formazione professionale o un'istruzione superiore. Il passaggio dalla scuola alla formazione o al mondo del lavoro nonché le prime esperienze professionali rappresentano «bivi» importanti nello sviluppo individuale. Possono infatti incidere in modo significativo non solo sulla successiva vita professionale, ma anche sulla biografia personale e sull'identità. Viceversa, le sfide e i cambiamenti tipici dell'adolescenza possono ripercuotersi anche sull'attività professionale. Il [capitolo seguente 2.1](#) fornisce una panoramica delle peculiarità e delle caratteristiche di questa fase di vita importanti per lo stato di salute e la capacità lavorativa. Successivamente vengono presentati i dati chiave sull'inserimento professionale e sulla situazione occupazionale delle e degli adolescenti nonché delle giovani adulte e dei giovani adulti in Svizzera ([capitolo 2.2](#)). Il [capitolo 2.3](#) affronta i nessi fondamentali tra lavoro e salute, rilevanti per l'interpretazione delle analisi dei dati e l'elaborazione di misure specifiche a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori giovani.

2.1 Giovinezza

La giovinezza non è definita uniformemente nella letteratura di ricerca. Mentre l'inizio dell'adolescenza viene comunemente collocato nel secondo decennio di vita, la distinzione dall'età adulta è eterogenea e viene situata talvolta alla soglia dei 20 anni, talvolta solo poco prima del 30° anno di età. Ciò rispecchia il trend sociale relativo all'allungamento della fase adolescenziale: non da ultimo a causa di periodi di formazione più lunghi, l'indipendenza sociale e materiale dai genitori, considerata

la fine dell'adolescenza o della giovinezza, tende a essere raggiunta sempre più tardi. Per la fase adolescenziale tardiva vengono quindi utilizzati anche termini come «post-adolescenza» o «emerging adulthood» (Bolliger-Salzman 2016, Hurrelmann & Quenzel 2016).

All'adolescenza come fase di vita di transizione da bambina/o dipendente ad adulta/o autonoma/o e indipendente vengono assegnati compiti evolutivi specifici. I più importanti di questi includono la scelta della professione e il passaggio al mondo del lavoro, l'instaurazione di relazioni intime e lo sviluppo di un'identità di genere, lo sviluppo di prospettive future e obiettivi di vita, l'autonomia e la fiducia in sé stessi, lo sviluppo di competenze sociali e il distacco emotivo e finanziario dalla casa dei genitori. Tipici dell'adolescenza sono la ricerca di un orientamento e un senso da dare alla propria vita nonché l'analisi delle proprie capacità e dei propri limiti. In questa fase formativa di ricerca e formazione della personalità, non solo gli orientamenti sociali basati sui valori, ma anche le proprie competenze e attitudini vengono esaminati criticamente. Sebbene la ricerca dell'identità personale e sociale abbia un ruolo rilevante per tutta la vita, è particolarmente intensa nell'adolescenza (Hurrelmann & Quenzel 2016; per spiegazioni sulle caratteristiche specifiche delle coorti cfr. [infobox: generazioni Y e Z, pag. 12](#)). In età adulta passano in primo piano altri compiti evolutivi (tra cui l'autosufficienza economica, la creazione di una famiglia, la partecipazione politica e sociale).

Durante l'adolescenza si verifica una profonda riorganizzazione anatomica del cervello, che potrebbe spiegare i comportamenti tipici delle e degli adolescenti (Konrad et al. 2013). Le conoscenze acquisite dalla ricerca nel campo della psicologia dello sviluppo e delle neuroscienze mostrano che la rete emotiva e la rete cognitiva si sviluppano a velocità diverse nella fase adolescenziale: le aree cerebrali responsabili delle funzioni cognitive come il controllo delle azioni, la pianificazione, la valutazione del rischio e le decisioni razionali maturano più tardi rispetto alle aree cerebrali associate all'elaborazione delle emozioni e al sistema di ricompensa. Pertanto,

la propensione al rischio, l'impulsività e l'elevata influenzabilità delle emozioni nell'adolescenza sono probabilmente legate allo sviluppo cerebrale (Konrad et al. 2013, Plessen 2019).

L'adolescenza è associata a numerosi aspetti positivi: curiosità e disponibilità all'apprendimento, coraggio di provare cose nuove, idealismo, creatività e passione. Allo stesso tempo, dato l'insieme di cambiamenti fisici, psichici e sociali, si tratta di una «fase evolutiva esposta allo stress»: alcuni passaggi come, ad esempio, quello dalla scuola alla vita professionale possono rivelarsi gravosi e rappresentare dei rischi per la salute psichica. Non è tanto il numero di tali fattori di carico a essere rilevante, ma la capacità ancora immatura di gestire lo stress, che cresce solo con l'aumentare dell'età (Hösli-Leu et al. 2018).

Le lavoratrici e i lavoratori giovani hanno un'esperienza piuttosto limitata per quanto riguarda la gestione dello stress e non conoscono ancora così bene i loro limiti di carico (Schulten & Wussler 2013). In termini di salute psichica, l'adolescenza è un periodo delicato, anche perché le malattie mentali spesso si verificano per la prima volta in questa fase di vita. Secondo studi epidemiologici, fino al 75% di tutte le persone che sono colpite da una patologia psichica nel corso della loro vita inizia a soffrirne prima dei 25 anni di età (Kessler et al. 2005). Le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti interessati da tale situazione presentano un rischio accresciuto di sviluppare malattie psichiche nell'ulteriore corso della vita (Gustavson et al. 2018).

Infobox: generazioni Y e Z

Termini come «Generazione Y» (detta anche «Millennials») vengono parecchio utilizzati nelle discussioni pubbliche, ma sono controversi dal punto di vista scientifico (cfr. ad es. Schröder 2018). Le designazioni delle generazioni guardano ad adolescenti e giovani adulte e adulti come a una coorte; l'ipotesi di base è quindi che i gruppi delle stesse annate differiscano da altre annate sistematicamente e per periodi di tempo più lunghi. Tuttavia, gli effetti della coorte sono spesso sovrapposti ai cosiddetti effetti dei cicli di vita, vale a dire con caratteristiche tipiche dell'adolescenza a prescindere dall'anno di nascita (Golder et al. 2016).

Le lavoratrici e i lavoratori giovani nei set di dati secondari analizzati (annate dal 1990 al 2002) sono i cosiddetti «Digital natives» e possono essere assegnati alla Generazione Y o alla successiva Generazione Z. Le linee di demarcazione tra le generazioni sono fluide e non vengono tracciate in modo uniforme. In generale, tuttavia, i Millennials includono le annate dal 1980 circa in poi, mentre

il passaggio alla Generazione Z viene collocato tra la fine degli anni '90 e l'inizio degli anni 2000 (Golder et al. 2016, Dimock 2019). Vengono definite in breve come «Generazione Alpha» o «Generazione α» le annate successive alla Generazione Z, cioè persone nate a partire dal 2010 e che nasceranno in futuro.

Alle generazioni Y e Z viene attribuita un'attenzione particolare alla felicità personale, alla libertà e alla creazione di senso, che assumono una maggiore importanza del denaro e del prestigio. Le e i giovani della Generazione Y sono considerati «alla ricerca»; soppesano sempre le possibilità e si fanno strada nel modo più flessibile possibile tra le innumerevoli occasioni a loro disposizione. Per quanto riguarda la vita professionale, si dice che la Generazione Y, in particolare, imponga nuovi requisiti ai datori di lavoro, enfatizzi l'autonomia, rifiuti le gerarchie e desideri maggiori libertà nell'organizzazione dell'orario di lavoro (Golder et al. 2016, 16, 44, 65).

2.2 Adolescenti, giovani adulte e giovani adulti che svolgono un'attività professionale

Come accennato all'inizio, la scelta di una professione è uno dei compiti evolutivi centrali dell'adolescenza. La formazione professionale e lo sviluppo di un'identità professionale sono prerequisiti per la partecipazione sociale e il benessere personale (von Wyl et al. 2018). La decisione a favore di uno specifico corso di formazione o di una determinata professione avviene precocemente nel confronto internazionale: dopo la scuola dell'obbligo, all'età di circa 16 anni, in media due terzi delle e dei giovani in Svizzera iniziano un apprendistato, mentre un terzo frequenta la scuola secondaria (SEFRI 2021).

Nella fascia di età compresa tra i 16 e i 24 anni rientrano sia l'interfaccia I (passaggio all'istruzione post-obbligatoria al livello secondario II) sia l'interfaccia II (passaggio dalla formazione alla vita attiva). Secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), un buon 60% delle e degli adolescenti nonché delle giovani adulte e dei giovani adulti di età compresa tra i 15 e i 24 anni svolge un'attività professionale² (525 000 persone). La maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori giovani sono dipendenti (322 000) o apprendisti (184 000); il numero di lavoratrici e lavoratori indipendenti o di persone che lavorano in un'azienda familiare è relativamente basso (19 000, cfr. UST, RIFOS 2020³). Inoltre, un buon 30% delle ragazze e dei ragazzi di età compresa tra i 15 e i 24 anni segue una formazione senza svolgere alcuna attività retribuita (274 000 persone)⁴.

Rispetto alla popolazione totale, le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti presentano tassi più elevati di disoccupazione e occupazione atipica, come ad esempio contratti a tempo determinato o lavoro su chiamata. Quest'ultimo tipo di contratto viene tuttavia impiegato spesso nel caso in cui l'attività professionale venga svolta parallelamente a una formazione (Rudin et al. 2018). Negli ultimi

anni, la quota di NEET (Not in Education, Employment or Training) nella fascia di età compresa tra i 15 e i 24 anni si è attestata a circa il 7% (Rudin et al. 2018). Le situazioni di NEET possono avere ragioni molto diverse (viaggi, servizio militare, doveri familiari, problemi di salute), ma sono in parte un'espressione delle difficoltà alle interfacce I e II. Le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti che non riescono ad accedere a una formazione o a un lavoro retribuito sono particolarmente sotto pressione dal punto di vista psichico e vulnerabili (Wüthrich & Sabatella 2018). Lo stesso vale per le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti senza lavoro: la disoccupazione può avere conseguenze a lungo termine per la salute psichica (Sabatella & Mirer 2018). Sebbene questi gruppi non siano oggetto del presente foglio di lavoro, in considerazione delle interazioni tra situazione occupazionale e salute psichica vengono ritenute tuttavia centrali le misure per individuare, sostenere e mantenere nel processo di lavoro o di formazione⁵ le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti con difficoltà psichiche.

Durante l'apprendistato, le lavoratrici e i lavoratori giovani hanno varie persone di contatto e di riferimento specifiche nell'azienda e nella scuola professionale. Dopo aver completato la formazione, si applicano le normali responsabilità specifiche dell'azienda (superiori, direzione, HR, responsabili GSA ecc.). La formazione delle e dei responsabili della formazione professionale è regolamentata a livello nazionale, con requisiti minimi in relazione alla qualifica professionale e a quella pedagogico-professionale (SEFRI 2021). Pertanto, oltre a disporre di un attestato federale di capacità e di almeno due anni di esperienza lavorativa nella professione o nel settore della formazione (SEFRI 2015), le e i responsabili della formazione professionale nelle aziende formatrici devono, ad esempio, aver frequentato un corso di formazione pedagogico-professionale (di

² Nelle valutazioni standard della RIFOS, la fascia di età più giovane delle lavoratrici e dei lavoratori comprende anche i quindicenni, mentre per il presente foglio di lavoro è stato definito il limite dai 16 anni per i set di dati ISS e JSI.

³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/attivita-professionale-orario-lavoro/persone-attive/condizione-lavorativa-condizione-professionale.html> (accesso: 15.5.2021).

⁴ Da questo gruppo non viene esclusa l'attività professionale temporanea, ad esempio, di studentesse e studenti durante la pausa semestrale, poiché l'indagine RIFOS registra le informazioni in merito all'occupazione retribuita, al rapporto di lavoro o all'attività professionale indipendente nella settimana di riferimento precedente alla data della rilevazione. Il restante 10% di questa fascia di età è suddiviso nelle seguenti categorie: disoccupate e disoccupati secondo l'OIL, casalinghe e casalinghi, pensionate e pensionati, altre persone che non svolgono un'attività professionale.

⁵ Ad esempio, le offerte cantonali di formazioni transitorie, che aiutano le e i giovani che non hanno trovato un posto di formazione dopo aver completato la scuola dell'obbligo.

EXCURSUS: FWS APPRENTICE



Nell'ambito di **Friendly Work Space Apprenticeship** (FWS Apprenticeship), Promozione Salute Svizzera ha sviluppato offerte che permettono di promuovere la salute psichica delle apprendiste e degli apprendisti nel setting azienda.

FWS Apprenticeship aiuta le e i responsabili della formazione professionale a:

- consentire un sano sviluppo delle apprendiste e degli apprendisti di modo che possano fare ingresso nel mondo del lavoro in maniera positiva e rimanere in buona salute;
- riconoscere precocemente i problemi, anche di natura psichica, e affrontare le sfide delle apprendiste e degli apprendisti in modo adeguato all'età;
- mostrare comprensione per come si comportano le apprendiste e gli apprendisti in determinate situazioni;
- accompagnare con successo le apprendiste e gli apprendisti nel passaggio alla vita lavorativa;
- promuovere il senso di responsabilità e la fiducia in sé stessi delle apprendiste e degli apprendisti.

L'offerta si concentra sia sul livello comportamentale che su quello relazionale e consente alle e ai responsabili della formazione professionale di diverse aziende di scambiarsi informazioni ed esperienze tra loro e con specialiste e specialisti esterni.

FWS Apprenticeship comprende le offerte parziali di seguito elencate.

- Il **toolkit di FWS Apprenticeship** (fws-apprentice.ch) contiene strumenti concreti quali liste di controllo, schede informative ed esempi di good practice, informazioni specialistiche e casi concreti ed è suddiviso in base ai punti tematici Prevenire, Agire e Informare.
- L'**app FWS Experts** fornisce contenuti attuali sui temi della salute psichica (happiness) tra le e i giovani nonché della sicurezza sul lavoro e nel tempo libero, creati da Promozione Salute Svizzera, dalla Suva, da Pro Juventute e da Dipendenze Svizzera. Gli articoli pubblicati offrono spazio per la discussione e lo scambio tra le aziende. Inoltre, è possibile scambiare idee con esperte ed esperti su argomenti pertinenti nelle chat live.
- Le **formazioni continue e i corsi di FWS Apprenticeship** si basano sui contenuti del toolkit. Nei corsi, le e i partecipanti ricevono input concernenti le sfide e gli sviluppi nell'adolescenza, i diversi stili di conduzione e il relativo impatto sulle apprendiste e sugli apprendisti nonché le misure per la gestione di fattori di carico e risorse.
- Lo **scambio FWS Apprenticeship** offre la possibilità di imparare dalle esperienze altrui. Gli incontri di scambio permettono alle e ai responsabili della formazione professionale di ricorrere a una rete globale.

Ulteriori informazioni sull'offerta FWS Apprenticeship sono disponibili su fws-apprentice.ch nelle tre lingue nazionali tedesco, francese e italiano.

40 ore) o un corso di formazione (diploma di 100 ore di lezione). A seconda del settore o dell'azienda valgono requisiti aggiuntivi. La legge non richiede alcuna formazione supplementare per la funzione di formatrice o di formatore. Di norma le associazioni di categoria raccomandano comunque di frequentare corsi analoghi.

2.3 Condizioni di lavoro rilevanti per la salute

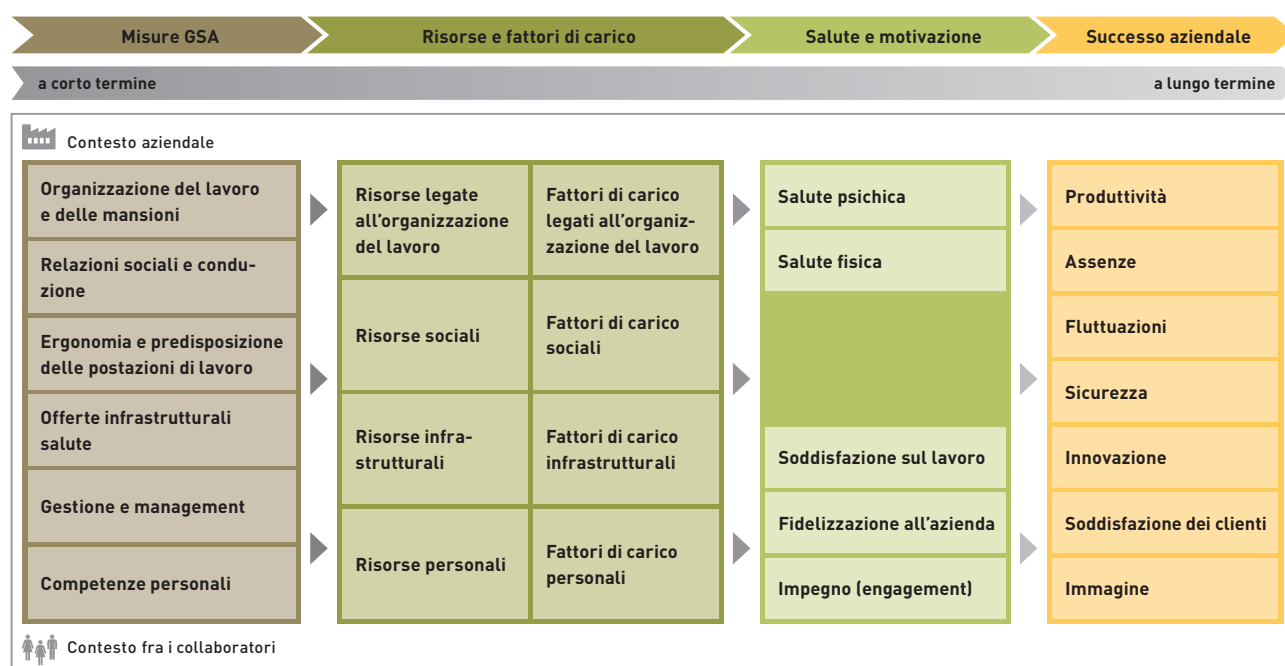
La salute non è una condizione statica, ma un processo multistrato e dinamico che è caratterizzato sia da fattori individuali, sia da influssi ambientali e dall'interazione con sistemi sociali. Ci sono influssi che rafforzano una persona (risorse) e altri che possono indebolirla (fattori di carico). L'eventuale chiaro squilibrio tra fattori di carico e risorse a lungo termine incide negativamente sulla salute. La promozione della salute sul posto di lavoro mira a ridurre i fattori di carico e a rafforzare le risorse, adattando sia le condizioni quadro (contesto lavorativo) sia il livello comportamentale (livello individuale) (Blum-Rüegg 2018). La gestione della salute in azienda (GSA) è l'ottimizzazione sistematica dei fattori rile-

vanti per la salute nell'azienda attraverso la creazione di strutture e processi aziendali. Il modello d'impatto GSA di Promozione Salute Svizzera visualizza l'interazione tra contesto lavorativo, risorse e fattori di carico rilevanti per la salute sul posto di lavoro e fattori personali (vedi figura 1). In termini di catena d'impatto, viene mostrato come le misure GSA possono incidere (a medio termine) sulla salute e sulla motivazione del personale, rafforzando le risorse e/o riducendo i fattori di carico, e come ciò sia in relazione con gli indicatori rilevanti a livello aziendale (successo aziendale).

Le informazioni su salute e lavoro raccolte nell'Indagine sulla salute in Svizzera (ISS) e nel monitoraggio Job Stress Index (JSI) riguardano principalmente i livelli «Risorse e fattori di carico» nonché «Salute e motivazione». Per quanto riguarda il successo aziendale sono presenti solo singoli indicatori, qui vengono utilizzati anche i dati del Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni LAINF e dell'AI. La situazione delle lavoratrici e dei lavoratori giovani è descritta più dettagliatamente al capitolo 4 sulla base di suddetti dati. Il capitolo 3 contiene una breve descrizione della metodologia.

FIGURA 1

Il modello d'impatto GSA di Promozione Salute Svizzera



3 Metodologia

La descrizione dello stato di salute delle lavoratrici e dei lavoratori giovani in Svizzera è basata su analisi statistiche di varie fonti di dati. In una seconda fase sono stati discussi criticamente e convalidati i risultati di queste analisi dei dati in occasione delle interviste con esperte ed esperti. Esempi concreti di lavoratrici e lavoratori giovani nonché di good practice aziendali illustrano il punto di vista delle e dei giovani nonché le possibilità delle aziende di rafforzare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. Sulla scorta dei vari elementi metodologici, sono state ricavate le conclusioni e le raccomandazioni d'intervento.

3.1 Analisi statistiche dei dati

Per il presente foglio di lavoro sono stati analizzati i seguenti dati statistici: Indagine sulla salute in Svizzera 2017 (Ufficio federale di statistica), monitoraggio Job Stress Index 2018 (Promozione Salute Svizzera), infortuni professionali e non professionali 2018 (Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni LAINF, SSAINF), rendite dell'assicurazione invalidità 2018 (statistica AI, Ufficio federale di statistica) e cause di morte 2017 (statistica delle cause di morte, Ufficio federale di statistica). Per quanto riguarda i set di dati di ISS, JSI e SSAINF, le analisi si riferiscono solo alle lavoratrici e ai lavoratori della rispettiva fascia di età; le fonti integrative (statistica AI, statistica delle cause di morte) comprendono tutte le persone a prescindere dallo status lavorativo. Ulteriori informazioni sulle fonti dei dati sono [disponibili nell'Allegato A-2](#).

La selezione degli indicatori o dei temi analizzati per il presente rapporto è avvenuta in base al modello d'impatto GSA di Promozione Salute Svizzera (cfr. [capitolo 2.3](#)). Una descrizione degli indicatori, i valori per fascia di età nonché le informazioni sulla significatività e sulle dimensioni dell'effetto sono riportati nella [tabella 2 dell'Allegato A-3](#).

È stata esaminata la questione riguardante l'eventuale differenza tra il gruppo delle lavoratrici e dei lavoratori giovani e il gruppo delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani in termini di situazione sanitaria come pure di risorse e fattori di carico sul posto di lavoro. Sono state individuate le seguenti quattro fasce di età⁶: 16-24 anni, 25-39 anni, 40-54 anni e 55-65 anni. Il presente rapporto si concentra sulle lavoratrici e sui lavoratori giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni. Sebbene talvolta si inizi un apprendistato già all'età di 15 anni, è stata scelta la soglia dei 16 anni per garantire la comparabilità con i risultati delle analisi relative al monitoraggio Job Stress Index (cfr. ad es. Galliker et al. 2018a). Anche la soglia superiore di 24 anni si orienta a questa classificazione. In linea di principio non esiste una definizione uniforme concernente l'inizio e la fine dell'adolescenza (cfr. [capitolo 2.1](#)).

Le analisi statistiche sono state utilizzate per esaminare se le quattro fasce di età differiscono l'una dall'altra.⁷ In caso affermativo⁸ è stato ulteriormente analizzato quanto fosse «significativa» questa differenza o quanto fosse grande l'effetto della fascia di età⁹. In questo foglio di lavoro i risultati delle analisi dei dati vengono rappresentati con le «nuvole di parole». Più significativo è l'effetto della fascia di età, più grande appare l'indicatore in una nuvola di parole.

⁶ In analogia alle fasce di età che vengono distinte nel monitoraggio Job Stress Index.

⁷ Le analisi degli effetti della fascia di età si basano su analisi della varianza o test chi quadrato

⁸ A causa dei grandi gruppi, questo è stato il caso per quasi tutti gli indicatori.

⁹ Per misurare la dimensione dell'effetto, sono stati impiegati l'eta parziale al quadrato o la V di Cramer. L'interpretazione della dimensione dell'effetto è avvenuta in base alle raccomandazioni di Cohen (1988). La misura in cui la prima fascia di età differisce nel dettaglio dalla seconda, dalla terza e dalla quarta è stata esaminata mediante test post-hoc con correzione di Bonferroni o con l'ausilio dell'interpretazione dei residui standardizzati.

3.2 Analisi qualitativa approfondita

3.2.1 Colloqui con le esperte e gli esperti

I risultati delle analisi statistiche dei dati sono stati presentati a 13 esperte ed esperti dei settori della formazione e della formazione continua professionale, del sistema sanitario, delle attività giovanili e della ricerca (cfr. [Impressum](#)). Nelle interviste, suddetti risultati sono stati discussi criticamente e sono state elaborate raccomandazioni pratiche. Le citazioni originali riprese dalle interviste sono evidenziate come segue:

«Citazioni originali riprese dalle interviste con esperte ed esperti.»

3.2.2 Esempi concreti di lavoratrici e lavoratori giovani

Quattro esempi concreti nel rapporto (alle pagine [24](#), [28](#), [35](#) e [40](#)) illustrano come potrebbe essere effettivamente la situazione delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. Gli esempi sono del tutto fittizi, ma si basano sulle descrizioni delle esperte e degli esperti intervistati in merito alle situazioni che hanno vissuto con le lavoratrici e i lavoratori giovani.

3.2.3 Esempi di good practice

Il [capitolo 6](#) descrive in base a esempi selezionati di good practice ciò che le imprese possono fare per le lavoratrici e i lavoratori giovani nell'ambito della loro gestione della salute in azienda. Le imprese che hanno fornito informazioni sulle loro misure sono membri del comitato consultivo economico del label Friendly Work Space.



4 Salute e condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori giovani

Questo capitolo descrive i risultati delle analisi dei dati sullo stato di salute, sul comportamento in materia di salute e sulle condizioni di lavoro rilevanti per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori giovani.

4.1 Stato di salute e situazione di vita

Di seguito vengono descritti lo stato di salute delle lavoratrici e dei lavoratori giovani rispetto ad altre fasce di età, i tratti della personalità e gli atteggiamenti rilevanti per la salute a questa età nonché le risorse e i fattori di carico esistenti nella vita privata.

4.1.1 Salute fisica e psichica

«Le lavoratrici e i lavoratori giovani si sentono in salute, non c'è dubbio. Ma probabilmente lo danno per scontato, perché la maggior parte di essi non si è praticamente mai confrontato con il fatto che si potrebbe anche non essere sani.»

Nel complesso, le lavoratrici e i lavoratori giovani percepiscono il proprio stato di salute come buono o molto buono più spesso rispetto ad altre fasce di età (vedi figura 2, incl. gli esempi di lettura per l'interpretazione della nuvola di parole). Dai dati sui singoli indicatori di salute si evince che questa valutazione generale positiva viene confermata nello specifico prevalentemente per la salute fisica: le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti sono meno colpiti da malattie croniche come diabete o pressione arteriosa elevata, hanno un Body Mass Index (BMI)¹⁰ inferiore e presentano meno restrizioni di attività legate alla salute.

In termini di salute psichica, tuttavia, le fasce di età più giovani sono in media più sotto pressione di quelle più anziane: esaurimento emotivo, stress, de-

pressione e disturbi psicosomatici sono più comuni tra loro. Al contrario, non vi è alcun effetto della fascia di età per quanto riguarda il trattamento per la depressione, il che potrebbe indicare che le lavoratrici e i lavoratori giovani con sintomi depressivi ricevono meno spesso un trattamento adeguato¹¹.

Un'analisi delle differenze specifiche di genere mostra che le giovani donne si sentono compromesse nel loro benessere psichico più spesso dei giovani uomini. Le giovani donne riferiscono inoltre circa tre volte più spesso rispetto ai giovani uomini di disturbi fisici come sensazioni di debolezza o mal di pancia e mal di testa, associati a fattori di carico legati al lavoro (elevata intensità di lavoro, carichi dell'apparato locomotore) (Krieger & Arial 2020).

Le analisi dei dati si basano su valori medi: in riferimento alla salute psichica, non da ultimo alla luce delle fluttuazioni emotive tipiche dell'età, si può parlare di un quadro generale eterogeneo, sia all'inter-



¹⁰ Normopeso: BMI da 18,5 a 25; valori medi per fasce di età: 16-24 anni 22,9; 25-39 anni 24,2; 40-54 anni 25,0; 55-65 anni 25,6.

¹¹ Va notato che, sulla base delle informazioni su di sé in merito ai sintomi depressivi/alla depressione nell'indagine sulla salute in Svizzera, non è possibile fare alcuna diagnosi clinica di depressione. Tuttavia, sussistono dati indicanti che le depressioni vengono talvolta trattate tardivamente e quindi già in presenza di una maggiore gravità della malattia; la probabilità di trattamento professionale cresce solo ad un'età maggiore (cfr. Baer et al. 2013).

no della fascia di età 16-24 anni che per le singole persone: *«Le possibilità di regolazione degli affetti spesso non sono ancora pienamente sviluppate nelle e nei giovani che sperimentano sentimenti contrastanti.»*

La maggior parte delle e degli adolescenti nonché delle giovani adulte e dei giovani adulti attraversa i cambiamenti dell'adolescenza senza complicazioni significative. Le crisi adolescenziali non portano necessariamente ad anomalie o a disturbi psichici (Barth & Angst 2018, 79).

Le analisi di vari indicatori relativi al suicidio indicano tuttavia che una certa percentuale di lavoratrici e lavoratori giovani sperimenta fattori di carico psichici da prendere sul serio. In questa fascia di età, i pensieri, le idee e i sentimenti suicidi sono maggiormente diffusi che tra le lavoratrici e i lavoratori più anziani (vedi figura 3). In termini di frequenza dei tentativi di suicidio e dei suicidi, non vi è alcuna differenza significativa tra le fasce di età¹², ma dopo un tentativo di suicidio, le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti ne parlano meno frequentemente con qualcuno (entrambi gli indicatori si basano su informazioni autoriferite e raccolte in occasione di un sondaggio). Se si discute del tentativo di suicidio, lo si fa prevalentemente nell'ambiente privato e non con una o un professionista della salute. Nel caso delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani, la situazione è all'opposto, ovvero queste persone ricorrono più spesso a specialiste e specialisti.

Sebbene il tasso di suicidi tra gli 11-25enni sia complessivamente in calo secondo le analisi dell'Osservatorio svizzero della salute, i suicidi rientrano ancora tra le cause di morte più comuni tra le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti (Tuch & Schuler 2020). Sono maggiormente interessati da tale situazione i ragazzi che le ragazze di età compresa tra gli 11 e i 25 anni: nel 2017 il tasso di suicidi tra ragazzi e giovani uomini è stato quasi tre volte superiore a quello delle ragazze e delle giovani donne (9,0 contro 3,2 suicidi ogni 100000 abitanti nella stessa fascia di età) (Tuch & Schuler 2020).

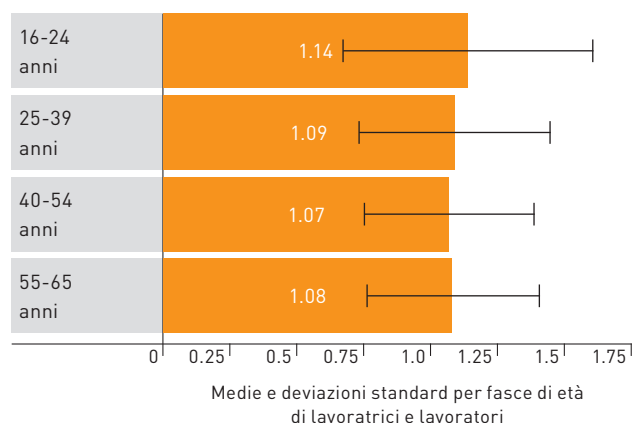
La discrepanza tra il buono stato generale di salute e il carico psichico relativamente più elevato delle lavoratrici e dei lavoratori giovani (entrambi auto-percezione) può essere un'espressione del fatto che la salute psichica è spesso ritenuta una questione

separata e non viene considerata nello stato di salute generale. Ciò riguarda non solo l'autovalutazione, ma anche la gestione del tema della salute psichica nel setting azienda, dove si parla spesso di fattori di carico psichici solo quando si verificano dei problemi. Da un sondaggio condotto tra le PMI (Promozione Salute Svizzera 2020) emerge che il termine «salute psichica» è percepito negativamente e associato a problemi privati. Vi è quindi incertezza sulla misura in cui le aziende siano responsabili della salute psichica del loro personale. Le esperte e gli esperti ritengono pertanto necessari un approccio preventivo e una sensibilizzazione (cfr. capitolo 5.3, raccomandazioni d'intervento).

Risorse personali come l'autocoscienza, le competenze emotive o la capacità di gestire lo stress sono particolarmente rilevanti per la salute psichica. Tuttavia, queste risorse si formano solo nell'ambito dello sviluppo dell'identità nella fase adolescenziale.

FIGURA 3

Condizionamento dovuto a pensieri suicidi



Domanda: quante volte nelle ultime due settimane si è sentita/o condizionata/o dai seguenti disturbi? «Ha pensato che preferirebbe essere morta/o o vorrebbe farsi del male».

Scala di risposta: 1 = per niente
2 = singoli giorni
3 = più della metà dei giorni
4 = quasi ogni giorno

Fonte: Indagine sulla salute in Svizzera 2017

¹² Come per quasi tutte le analisi, è stata rilevata una differenza statisticamente significativa tra le fasce di età, ma con una ridotta dimensione dell'effetto. Il tasso di suicidi cresce tuttavia con l'aumento dell'età.

Le esperienze e le interazioni nel contesto dell'inserimento professionale svolgono un ruolo decisivo per questo processo evolutivo. Le analisi dei dati (vedi figura 4) mostrano che le lavoratrici e i lavoratori giovani dispongono di meno risorse in termini di fattori della personalità rilevanti per la salute rispetto ad altre fasce di età: presentano il minor grado di autoefficacia tra tutte le fasce di età, il che significa meno fiducia nelle proprie capacità di risolvere i problemi da soli e di essere in grado di far fronte a compiti faticosi o complicati (di conseguenza, le ragazze e i ragazzi di età compresa tra i 16 e i 24 anni valutano anche le loro capacità generali di coping inferiori rispetto alle persone anziane). Lo stesso vale per l'importante indicatore dell'autovalutazione.

Le risorse personali sono strettamente legate alla salute psichica. Le analisi mostrano che maggiore è la convinzione di sé e più stabile è la fiducia in se stessi, meno le lavoratrici e i lavoratori giovani sentono di essere emotivamente spossati, stanchi e esauriti dal lavoro.¹³ Inoltre, le lavoratrici e i lavoratori giovani con minore convinzione di controllo (che si esprime, ad esempio, con la sensazione di essere in balia dei problemi o di essere sempre sbalottati nella vita) hanno maggiori sintomi di malumore depressivo.

4.1.2 Comportamento in materia di salute

«Si tratta di persone che sono ancora sulla strada verso l'autonomia, che cercano e analizzano le proprie capacità e i propri limiti.»

In media, le lavoratrici e i lavoratori giovani attribuiscono meno importanza alla salute rispetto alle altre fasce di età (vedi figura 5). Per quanto concerne il comportamento in materia di salute relativo ad alimentazione, attività fisica e consumo di sostanze che creano dipendenza, i dati rispecchiano la volontà di voler sperimentare i propri limiti tipica della fase di vita: le lavoratrici e i lavoratori giovani esercitano più spesso nel tempo libero attività intense a livello fisico e consumano più frequentemente

FIGURA 4

Tema «Risorse personali»

CAPACITÀ DI COPING INFERIORI
 AUTOVALUTAZIONE INFERIORE
 AUTO-EFFICACIA INFERIORE
 CONVINZIONE DI CONTROLLO

Dimensione dell'indicatore (più è grande il carattere, maggiore è l'effetto tra le fasce di età):

- Risultato negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Nessun effetto significativo

Fonti: Indagine sulla salute in Svizzera 2017, monitoraggio Job Stress Index 2018

droghe. Gli effetti della fascia di età si notano anche in relazione alle sbronze e all'utilizzo problematico di Internet, ma non per il gioco d'azzardo o il fumo. Per quanto riguarda il consumo abituale di alcol, questo è addirittura più basso tra le lavoratrici e i lavoratori giovani che tra le lavoratrici e i lavoratori più anziani.

Le analisi dei dati riflettono valori medi e quindi l'andamento generale della fascia di età per quanto riguarda il comportamento in materia di salute e quello a rischio. All'interno della fascia di età sussistono sempre anche differenze tra le persone, motivo per cui è necessario nel dettaglio un approccio individuale.¹⁴ Le esperte e gli esperti osservano che questo inizia già con l'attenzione per la salute: ci sono numerose e numerosi adolescenti e giovani adulte ed adulti per le quali e per i quali la salute è una questione importante, ma esiste anche un gruppo che non se ne preoccupa affatto. Le esperte e gli esperti intervistati indicano anche differenze qualitative in riferimento alle sostanze che creano dipendenza: mentre le e i teenager più giovani sono spesso inte-

¹³ Correlazione di Pearson tra autovalutazione (Core Self-Evaluations) e esaurimento (dati JSI ponderati): $r = -.513^{**}$, significativo al livello 0.01 (2 parti).

¹⁴ L'analisi del coefficiente di variazione mostra che l'eterogeneità dell'indicatore «Consumo di droga nel complesso», ad esempio, è maggiore nel gruppo delle lavoratrici e dei lavoratori giovani che nei gruppi delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani. 16-24 anni $v = 0.71$; 25-39 anni $v = 0.62$; 40-54 anni $v = 0.64$; 55-65 anni $v = 0.61$; complessivamente $v = 0.66$.

FIGURA 5

Tema «Comportamento in materia di salute»



Dimensione dell'indicatore (più è grande il carattere, maggiore è l'effetto tra le fasce di età):

- Risultato positivo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Risultato negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Nessun effetto significativo

Fonti: Indagine sulla salute in Svizzera 2017, monitoraggio Job Stress Index 2018

ressati a provare cose nuove, l'uso di sostanze che creano dipendenza nelle lavoratrici e nei lavoratori giovani può essere sia parte del comportamento nel tempo libero, sia espressione di una strategia di coping malsana. Per le aziende la sfida consiste nell'individuare quando il consumo problematico di alcol o droghe è accompagnato da difficoltà (psichiche) più profonde: *«Se un giovane non è ricettivo o non lavora in modo sano perché è <fuori>, si può approfondire la questione sulla base del comportamento concreto o delle sue prestazioni. In tal modo cresce sì la pressione, ma per coloro che considerano questo atteggiamento piuttosto come uno <stile di vita lussuoso> è un bene che si rendano conto di non poterselo permettere se non vogliono avere problemi sul lavoro. Nel caso dell'automedicazione, invece, è importante capire che dietro a questa situazione si nasconde altro, che non si tratta solo di vivere alla giornata. È in questo ambito che occorre guardare che cosa può offrire l'azienda e dove si deve effettuare un triage e avviare il supporto necessario.»*



4.1.3 Risorse e fattori di carico nella vita privata

«In qualche modo sono ancora alla ricerca ... del loro posto nel mondo del lavoro, nel mondo privato.»

Il contesto privato (situazione familiare, relazioni sociali nella cerchia di familiari, amiche e amici, rapporto di coppia) può essere una risorsa per la salute e il benessere, ma anche un (ulteriore) fattore di carico. I fattori di carico della vita privata rilevati nei sondaggi sistematici, vale a dire la quantità di doveri domestici, di impegni di assistenza all'infanzia e di altro tipo nonché l'organizzazione e il coordinamento di tali compiti («esigenze quantitative/mentali private»), sono significativamente meno presenti tra le lavoratrici e i lavoratori giovani che tra le altre fasce di età (vedi figura 6). In relazione alle esigenze emotive private (ad es. frustrazione dovuta a eventi nella vita privata) e per quanto riguarda gli eventi critici della vita (ad es. gravi malattie o morte di persone vicine, difficoltà finanziarie, perdita del posto di lavoro, vittima di un crimine) non si osservano differenze tra le fasce di età.

I dati analizzati mostrano che le lavoratrici e i lavoratori giovani sono sostenuti in misura maggiore da una rete sociale rispetto ad altre fasce di età: riferiscono di avere un più elevato numero di persone

vicine che partecipano alla propria vita e sulle quali possono fare affidamento in caso di problemi (vedi figura 6). Il sostegno sociale è quindi una risorsa fondamentale per le lavoratrici e i lavoratori giovani, sia nel settore privato che nella vita lavorativa (cfr. capitolo 4.2.2). Dalle ricerche effettuate sulle e sugli adolescenti emerge che le e i coetanei (pari) hanno una funzione importante a tal riguardo. Dopo il passaggio alla vita lavorativa viene meno il mero contesto tra pari della scuola o della formazione; le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti devono orientarsi ex novo anche nelle loro relazioni sociali. Inoltre, il setting scuola è molto più coordinato rispetto all'apprendistato (e al mondo del lavoro), mentre spesso non solo l'azienda formatrice, la scuola professionale, le amiche e gli amici nonché la famiglia sono geograficamente distanti l'uno dall'altro, ma anche lo scambio tra i luoghi di apprendimento e di lavoro di solito non avviene in modo sistematico. In questo contesto, i pari continuano a svolgere un ruolo chiave. Le esperte e gli esperti osservano tuttavia che l'ambiente misto per età del mondo del lavoro consente inoltre alle lavoratrici e ai lavoratori giovani di assumere nuovi ruoli: *«Apprezzano anche di uscire dal mero contesto tra pari della scuola per accedere a un setting misto in termini di età. Così possono inoltre sentire che stanno conquistando un posto in questa società.»*

FIGURA 6

Tema «Risorse e fattori di carico nella vita privata»



Dimensione dell'indicatore (più è grande il carattere, maggiore è l'effetto tra le fasce di età):

- Risultato positivo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Nessun effetto significativo

Fonti: Indagine sulla salute in Svizzera 2017, monitoraggio Job Stress Index 2018

Esempio concreto 1: Luca, impiegato di commercio AFC

Luca, che oggi ha 22 anni, ripensa con piacere al suo apprendistato. Sapeva da sempre di voler svolgere una formazione come impiegato di commercio, per questo motivo è stato particolarmente contento quando ha ricevuto la conferma di essere stato accettato per la sua posizione preferita in un ospedale. Era importante per lui trovare un senso nell'attività svolta. L'avvicendamento durante l'apprendistato nei vari dipartimenti gli ha permesso inoltre di conoscere ambiti di lavoro molto diversi. Ha apprezzato questa varietà.

Nel primo periodo della formazione, tuttavia, ha attraversato un momento non proprio bello. Lo slancio iniziale ha ceduto il passo alla stanchezza e l'energia di Luca è diminuita notevolmente. Il ragazzo ricorda soprattutto la preoccupante domanda «Calcio o no?» che si poneva all'epoca. La sua più grande passione era ed è il calcio. Sin da piccolo si allena regolarmente due volte alla settimana nel suo club insieme ad alcuni buoni amici. Sebbene non fosse riluttante a frequentare la scuola professionale, fin dall'inizio del suo apprendistato, oltre al calcio, gli sono spesso mancati il tempo e la motivazione per studiare. Quando nel secondo anno di apprendistato i suoi voti sono peggiorati, un insegnante della scuola professionale gli ha consigliato di smettere di giocare a calcio. Anche i genitori erano preoccupati dell'andamento scolastico del figlio. Essi stessi non avevano avuto l'opportunità di imparare la professione desiderata nel loro Paese di origine, motivo per cui si aspettavano che Luca prendesse sul serio la sua formazione.

Luca, che era parecchio destabilizzato dalla situazione, ha perciò chiesto di parlare con il suo responsabile della formazione professionale. Con suo sollievo, questi era un po' restio nel raccomandargli di rinunciare a giocare a calcio. Ha



affermato piuttosto che è importante anche avere degli hobby: soprattutto in momenti difficili è molto utile trovare un compromesso personale. Insieme hanno analizzato i principali fattori di carico nonché i fattori che davano a Luca motivazione ed energia. Il responsabile della formazione professionale ha appreso che Luca doveva alzarsi molto prima rispetto alle altre apprendiste e agli altri apprendisti. A quel tempo non aveva ancora la patente e, a causa dei collegamenti sfavorevoli con i mezzi pubblici, il suo tragitto giornaliero casa-lavoro durava quasi un'ora. Per iniziare puntualmente il suo lavoro, arrivava in ospedale anche con tre quarti d'ora di anticipo. Il responsabile della formazione professionale gli ha pertanto suggerito di posticipare l'inizio del lavoro al mattino di un quarto d'ora in modo che Luca potesse dormire un'ora in più. Qualora questa misura non fosse stata sufficiente per combattere la stanchezza e i brutti voti, allora avrebbe dovuto prendere in considerazione ancora una volta la possibilità di ridurre gli allenamenti di calcio. In effetti, Luca ha notato presto che, grazie a questo cambiamento, l'energia da dedicare allo studio era rapidamente aumentata. La stima e la fiducia riposti in lui dal suo datore di lavoro hanno motivato ancora di più Luca che ha potuto di nuovo dedicarsi con tanta energia e concentrazione alla sua formazione.

4.2 Risorse e fattori di carico legati al lavoro

I seguenti paragrafi si focalizzano sulle risorse e sui fattori di carico sociali e legati all'organizzazione del lavoro (livello 2 nel modello d'impatto GSA, vedi figura 1) nella vita professionale.

4.2.1 Esigenze e margine di manovra

«Occorre trovare sempre il giusto equilibrio tra quanto puoi fidarti di loro e affidare loro subito compiti difficili e quando offrire loro misure di supporto appropriate in modo che non si sentano eccessivamente sollecitati.»

Condizioni di lavoro fisiche

Sebbene le lavoratrici e i lavoratori giovani si sentano fisicamente più in forma rispetto ad altre fasce di età, essi segnalano costantemente maggiori fattori di carico fisici nella vita lavorativa di tutti i giorni (vedi figura 7). Questi risultati sono probabilmente dovuti anche al fatto che le lavoratrici e i lavoratori giovani, in quanto apprendiste o apprendisti, entrano più spesso in settori professionali con elevati fattori di carico fisici (industria, edilizia, settore alberghiero, assistenza sanitaria), dove eseguono perlopiù mansioni pesanti dal punto di vista fisico (mentre le lavoratrici e i lavoratori più anziani spesso svolgono anche compiti di coordinamento e organizzativi). Le analisi mostrano che non ci sono differenze specifiche di genere tra le lavoratrici e i lavoratori giovani in termini di valutazione dell'impatto negativo del lavoro sulla salute (Krieger & Arial 2020).

FIGURA 7

Tema «Condizioni di lavoro fisiche»



Dimensione dell'indicatore (più è grande il carattere, maggiore è l'effetto tra le fasce di età):

- Risultato negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Nessun effetto significativo

Fonti: Indagine sulla salute in Svizzera 2017, monitoraggio Job Stress Index 2018

I principali effetti della fascia di età possono essere osservati per quanto riguarda il fumo passivo: sul posto di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori giovani sono decisamente più spesso esposti al fumo di tabacco di altre persone rispetto ad altre fasce di età. Non ci sono differenze significative tra le fasce di età in termini di durata del tragitto casa-lavoro (per tutte le fasce di età occorrono in media 53 minuti al giorno per l'andata e il ritorno).

Esigenze psichiche e stress

Tra i risultati relativi alle esigenze psichiche delle lavoratrici e dei lavoratori, gli effetti dell'età sembrano talvolta essere correlati al fatto che le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti siano ancora in formazione o maturino le loro prime esperienze nella vita professionale (vedi figura 8).

Così, sono ancor meno influenzate e influenzati dalla pressione temporale (ritmo di lavoro elevato, lavoro sotto pressione delle scadenze) e meno spesso nella situazione di dover pensare a troppe cose allo stesso tempo sul lavoro (multitasking). Anche le interruzioni del lavoro, generalmente uno dei fattori di carico più significativi sul posto di lavoro (cfr. Grebner et al. 2011), sono meno comuni tra le lavoratrici e i lavoratori giovani che in altre fasce di età. Al contrario, sul posto di lavoro le e i giovani tra i 16 e i 24 anni si sentono più spesso sotto pressione in termini di contenuto (alcuni compiti sembrano troppo difficili e complicati rispetto al livello di formazione) e considerano più frequentemente gli ordini o i compiti contraddittori rispetto alle colleghe e ai colleghi più anziani. Per numerosi altri fattori potenziali di carico, tra cui i problemi organizzativi legati al lavoro (ad es.

FIGURA 8

Tema «Esigenze psichiche e stress»



* I valori delle giovani lavoratrici e dei giovani lavoratori (16-24 anni) sono superiori a quelli delle e degli over 40, ma inferiori ai valori delle persone di età compresa tra i 25 e i 39 anni.

Dimensione dell'indicatore (più è grande il carattere, maggiore è l'effetto tra le fasce di età):

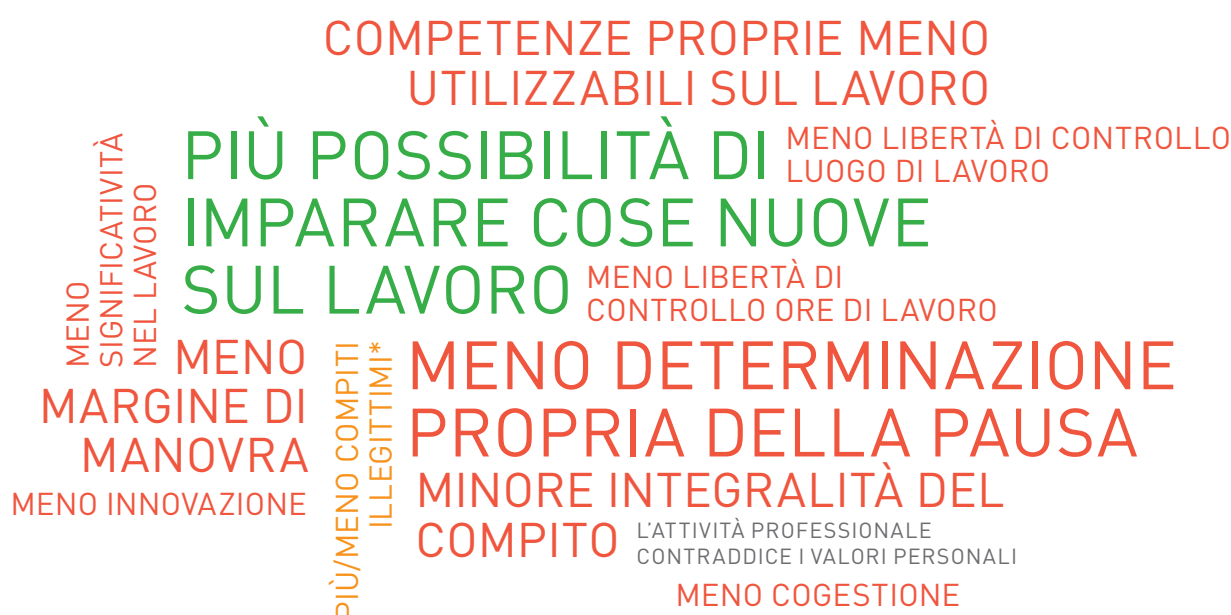
- Risultato positivo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Risultato negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Risultato positivo o negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani a seconda del gruppo
- Nessun effetto significativo

allestimento sfavorevole del posto di lavoro, informazioni, documenti e attrezzature di lavoro inadeguati) o l'ansia sul posto di lavoro (ad es. preoccupazioni per la propria sicurezza o per quella di altre persone), non si osserva alcun effetto della fascia di età. Le esperte e gli esperti intervistati sottolineano che l'equilibrio tra richiesta legittima e richiesta eccessiva, tra sostegno e responsabilità personale dovrebbero sempre essere trovati individualmente. Ciò vale in particolare nel caso della formazione aziendale di base, in quanto le apprendiste e gli apprendisti hanno punti di forza e competenze molto diversi. Il fatto che le lavoratrici e i lavoratori giovani sperimentino fattori di carico anche in relazione a una procedura orientata alle risorse è comunque parte integrante del processo di apprendimento.

Per quanto riguarda la percezione generale dello stress sul posto di lavoro, il gruppo delle lavoratrici e dei lavoratori giovani è più colpito rispetto alla media di tutte le persone che svolgono un'attività professionale, ma gli 25-39enni segnalano livelli di stress ancora più elevati. Non vi è alcun effetto significativo tra le fasce di età in relazione alla capacità di gestire lo stress sul lavoro. Le esperte e gli esperti precisano che lo stress fa parte talvolta anche della vita professionale e che le lavoratrici e i lavoratori giovani, specialmente durante la formazione, hanno bisogno di una persona di fiducia che li aiuti a ridurre la pressione e a relativizzare le cose.

FIGURA 9

Tema «Margine di manovra»



* I valori delle giovani lavoratrici e dei giovani lavoratori (16-24 anni) sono superiori a quelli delle e degli over 40, ma inferiori ai valori delle persone di età compresa tra i 25 e i 39 anni.

Dimensione dell'indicatore (più è grande il carattere, maggiore è l'effetto tra le fasce di età):

- Risultato positivo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Risultato negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Risultato positivo o negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani a seconda del gruppo
- Nessun effetto significativo

Fonti: Indagine sulla salute in Svizzera 2017, monitoraggio Job Stress Index 2018

Margine di manovra e opportunità di apprendimento

In termini di risorse legate ai compiti, le analisi mostrano chiaramente che le lavoratrici e i lavoratori giovani hanno meno opportunità di essere coinvolti e di partecipare alle decisioni sul lavoro (vedi figura 9).

Le lavoratrici e i lavoratori giovani che si avvicinano a una professione hanno maggiori opportunità di apprendere cose nuove sul lavoro, ma anche meno margine di manovra e di cogestione in relazione al modo in cui svolgono i loro compiti e si organizzano in termini di tempo. Inoltre, rispetto ad altre fasce di età, hanno molto più spesso la sensazione di non poter sfruttare appieno le loro competenze, hanno un lavoro meno olistico (ovvero incarichi che evadono

dalla A alla Z) e riferiscono un po' più spesso di compiti illegittimi, di cui non comprendono il senso o che pensano debbano essere svolti da altre persone. Questo quadro generale è accompagnato dal fatto che le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori hanno meno probabilità di sentire che stanno facendo un lavoro significativo e sono meno propensi a contribuire con idee innovative e proposte di soluzione. Le esperte e gli esperti ricordano che i risultati di cui sopra rappresentano valori medi e che ci sono anche differenze dipendenti dal settore: la sensazione di svolgere un lavoro significativo è pertanto molto forte nelle professioni assistenziali ed è una risorsa importante per affrontare le difficili condizioni di lavoro (ad es. lavoro a turni, mancanza di personale).

Esempio concreto 2:**Mara, disegnatrice (architettura) AFC**

Mara sorride timidamente mentre racconta della sua formazione. È una persona piuttosto caotica, il che le ha causato alcune difficoltà durante l'apprendistato. La sua adolescenza è stata segnata da turbolenze. La sua tendenza a sfidare ogni limite ha portato all'exasperazione anche i suoi genitori. Durante l'apprendistato ha dunque lasciato casa. La situazione familiare si è così leggermente calmata, ma il trasloco ha significato per Mara di dover gestire e tenere in ordine da sola il suo monolocale oltre a svolgere la formazione.

Nell'azienda formatrice si è sentita spesso sotto pressione a causa dei compiti difficili affidatele. La sua formatrice professionale e gli altri membri del team sono sempre stati fortemente impegnati in progetti e hanno avuto poco tempo per lei. Come disegnatrice in uno studio di architettura, devi essere in grado di lavorare in modo molto preciso, spiega Mara. I conseguenti errori passati inosservati significavano spesso che doveva ricominciare tutto da capo. Mara ha vissuto di frequente questa situazione, soprattutto all'inizio della sua formazione, e il pensiero che qualcosa potesse andare storto con la sua soluzione, a un certo punto, l'ha bloccata completamente. Poiché la sua formatrice aveva così tanto da fare, Mara non osava quasi chiederle aiuto. Ha iniziato a evitare, se possibile,



alcune mansioni, a volte riferendo addirittura di essere malata. Esitava talmente tanto su un compito finché un membro del team non lo svolgeva per lei. Mara si sentiva spesso fuori posto. In qualche modo, è riuscita comunque a portare a termine l'apprendistato. Questo è stato un bene per la fiducia in sé stessa e la situazione è molto migliorata nella sua nuova posizione. Una collega di lavoro che è diventata una cara amica l'ha aiutata a capire che l'insicurezza è un sentimento normale. Attraverso lo scambio con lei, Mara ha imparato che può lavorare in modo molto più efficiente se coglie l'occasione per discutere di difficoltà o peculiarità nel team invece di rimandare sempre o reprimerle. Mara sottolinea che per lei è stato molto importante comprendere come strutturare la sua vita quotidiana e che il suo lavoro ha svolto un ruolo essenziale in questo lungo processo.

Viceversa, le grandi aspettative in termini di significatività del lavoro possono anche scatenare frustrazioni, ad esempio, se non è possibile seguire una formazione nella professione desiderata.

Per quanto riguarda il margine di manovra delle lavoratrici e dei lavoratori giovani, nella formazione professionale si fanno buone esperienze con formati di formazione in cui le e i giovani svolgono progetti in modo indipendente o, ad esempio, organizzano il loro lavoro quotidiano in autonomia in un team di giovani. Vengono così allenate delle competenze e rafforzate delle risorse rilevanti per la vita lavorativa in generale. Il riferimento del progetto con l'apprendistato dal punto di vista del contenuto non è quindi considerato fondamentale per i progetti che vengono interamente portati avanti dalle apprendiste e dagli apprendisti in autonomia.

4.2.2 Sostegno sociale e Life Domain Balance

«Il rapporto tra la formatrice professionale e l'apprendista è stato molto impressionante. La formatrice professionale era una donna molto esperta che non andava oltre i suoi confini, ma ha accompagnato la giovane donna in modo vincente. Se ad assumere l'incarico fosse stato qualcun altro, non avrebbe svolto la formazione, ne sono abbastanza sicuro. Quest'accoppiata è stata semplicemente fantastica.»

Ambiente lavorativo sociale

Un'attitudine al sostegno da parte delle o dei superiori (ad es. attraverso feedback sulle prestazioni fornite, assistenza, interesse per il benessere del personale) nonché delle colleghe e dei colleghi di lavoro può contribuire in maniera decisiva ad ammortizzare i fattori di carico delle lavoratrici e dei lavoratori (cfr. anche Hösli-Leu et al. 2018). Le analisi dei dati mostrano che le lavoratrici e i lavoratori giovani si sentono complessivamente meglio supportati dalle e dai loro superiori e nel team rispetto ad altre fasce di età («sostegno sociale», vedi [figura 10](#)). Questo effetto è più marcato per quanto attiene il sostegno sociale da parte di colleghe e colleghi di lavoro. Il sostegno sociale si rivela quindi una delle risorse centrali delle lavoratrici e dei lavoratori giovani.

Allo stesso tempo, avere a che fare con le altre collaboratrici e gli altri collaboratori sembra anche causare più spesso problemi alle lavoratrici e ai lavoratori giovani (lo «stress sociale dovuto alle colleghe e ai colleghi di lavoro» include conflitti interpersonali e legati al lavoro nel team), ma la differenza tra le fasce di età non è così pronunciata. L'importanza dell'integrazione sociale e dello scambio con coetanee e coetanei per le giovani adulte e i giovani adulti si è evinta durante le fasi acute della pandemia da coronavirus, quando i contatti nel proprio gruppo di pari erano possibili solo in misura limitata (cfr. [infobox: giovani adulte e giovani adulti durante la pandemia da coronavirus](#)).

Per quanto riguarda il trattamento equo e la stima sul posto di lavoro, i dati non mostrano quasi differenze specifiche per età. Ad esempio, le lavoratrici e i lavoratori giovani non sono interessati né più né meno frequentemente da mobbing, molestie, tensioni nei rapporti con le persone e discriminazioni dovute all'origine o alla disabilità rispetto ad altre fasce di età. Si sentono invece un po' più spesso svantaggiati a causa della loro età o del loro sesso e indicano anche più raramente di non essere stati penalizzati sul posto di lavoro. Inoltre, percepiscono anche un po' meno spesso che il loro lavoro sia adeguatamente apprezzato; per quanto riguarda la riconoscenza generale, tuttavia, non si osservano effetti dell'età.

FIGURA 10

Tema «Ambiente lavorativo sociale»



* Le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori (16-24 anni) considerano le loro prestazioni lavorative più apprezzate rispetto alle e agli over 40, ma meno apprezzate rispetto alle persone di età compresa tra i 25 e i 39 anni.

** I valori delle giovani lavoratrici e dei giovani lavoratori (16-24 anni) sono superiori a quelli delle e degli over 40, ma inferiori ai valori delle persone di età compresa tra i 25 e i 39 anni.

Dimensione dell'indicatore (più è grande il carattere, maggiore è l'effetto tra le fasce di età):

- Risultato positivo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Risultato negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Risultato positivo o negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani a seconda del gruppo
- Nessun effetto significativo

Fonti: Indagine sulla salute in Svizzera 2017, monitoraggio Job Stress Index 2018

Infobox: giovani adulte e giovani adulti durante la pandemia da coronavirus

Le fonti dei dati alla base del presente foglio di lavoro hanno accertato la situazione sanitaria e lo stato di salute psichico delle giovani lavoratrici e dei giovani lavoratori prima della pandemia da coronavirus. Al momento (luglio 2021) non sono ancora disponibili dati o studi attuali provenienti dalla Svizzera sulla situazione delle giovani lavoratrici e dei giovani lavoratori durante la pandemia, ma esistono studi relativi agli effetti della pandemia sulla salute psichica delle e degli adolescenti nonché delle giovani adulte e dei giovani adulti in generale (ad es. menzionati nei tre rapporti generali Kessler & Guggenbühl 2021, Pro Juventute 2021, Stocker et al. 2021). Secondo i risultati del Covid-19 Social Monitor, la percezione dello stress e i fattori di carico psichici sono relativamente più elevati tra le persone più giovani (Höglinger et al. 2021; indagine ripetuta tra le stesse persone dall'inizio della pandemia). Gli sviluppi sono in gran parte paralleli alle fasce di età più avanzata, con un picco finora nel dicembre 2020.

I mandati di ricerca in occasione dei quali le giovani adulte e i giovani adulti sono stati intervistati durante e prima della pandemia forniscono un quadro non omogeneo in merito agli effetti sulla salute psichica. Sebbene molte giovani adulte e molti giovani adulti presentassero sintomi di patologie depressive e stati di ansia durante il primo lockdown, i valori sono paragonabili a quelli rilevati da un'indagine condotta tra le stesse persone nel 2018 (Swiss Youth Epidemiological Study on Mental Health S-YESMH, Mohler-Kuo et al. 2021). I dati dello studio di coorte zurighese z-proso hanno invece mostrato un aumento della percezione media dello stress e di emozioni quali rabbia e collera tra le e i partecipanti allo studio 22enni nel primo lockdown rispetto a prima

della crisi (Shanahan et al. 2020). In entrambi gli studi, le donne sono risultate complessivamente più colpite prima e durante la crisi. Chi era sotto pressione dal punto di vista psichico già prima della pandemia ha inoltre evidenziato un rischio significativamente più alto di peggioramento della salute psichica durante la pandemia da coronavirus. A novembre 2020, le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti (15-25 anni) hanno nel complesso descritto i loro stati emotivi in modo leggermente meno positivo rispetto a un'indagine del 2017 (indagine ripetuta tra le persone giovani concernente la gestione delle crisi e gli atteggiamenti nei confronti delle offerte di assistenza, eseguita per conto dell'UFSP, Buess & Vogel 2021). Dunque, meno persone giovani si sentivano felici, calme ed equilibrate, ma di più si definivano scoraggiate, depresse e nervose. Infine, uno studio sulla situazione delle studentesse e degli studenti durante la pandemia ha mostrato l'importanza del sostegno sociale e del coping resiliente come fattori di protezione per la salute psichica (Volken et al. 2021, Amendola et al. 2021). I dati sull'assistenza psichiatrica-psicoterapeutica indicano che il numero di trattamenti nella psichiatria/psicoterapia infantile e adolescenziale è aumentato. Le esperte e gli esperti hanno osservato anche un incremento dei pensieri suicidi e dei tentativi di suicidio tra le bambine e i bambini nonché tra le e gli adolescenti, motivo per cui appaiono urgenti misure per colmare le lacune nell'assistenza e interventi mirati nel campo della prevenzione dei suicidi (Stocker et al. 2021). Nel complesso, i dati disponibili mostrano che le generazioni più giovani sono significativamente più colpite dalle conseguenze psichiche della pandemia rispetto ad altre fasce di età.

Life Domain Balance

Nella lingua parlata, il termine «Work Life Balance» è spesso usato quando si discute di compatibilità tra lavoro e vita privata. Poiché tuttavia anche il lavoro retribuito fa parte della vita, oggi si parla piuttosto di «Life Domain Balance», ovvero dell'interazione tra i vari ambiti di vita quali lavoro, famiglia, rapporto di coppia, tempo libero ecc.

Il fatto che le lavoratrici e i lavoratori giovani siano meno interessati dai fattori di carico nella vita privata rispetto ad altre fasce di età (cfr. capitolo 4.1.3) si riflette anche nelle minori problematiche legate

alla compatibilità tra lavoro e doveri familiari (vedi figura 11).

Allo stesso tempo, le lavoratrici e i lavoratori giovani sembrano fare più fatica a distinguere tra i due ambiti di vita: decisamente più spesso rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani, problemi e difficoltà private causano disturbi della concentrazione o conflitti sul lavoro («interferenza della vita privata nel lavoro»). Inoltre, riferiscono più frequentemente di altre fasce di età di essere meno in grado di rilassarsi o seguire i loro hobby a causa dei doveri professionali («interferenza del lavoro nella vita privata»).

FIGURA 11

Tema «Life Domain Balance»



* Le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori (16-24 anni) percepiscono una maggiore interferenza del lavoro nella vita privata rispetto alle e agli over 40, ma meno delle persone di età compresa tra i 25 e i 39 anni.

Dimensione dell'indicatore (più è grande il carattere, maggiore è l'effetto tra le fasce di età):

- Risultato positivo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Risultato negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Risultato positivo o negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani a seconda del gruppo
- Nessun effetto significativo

Fonti: Indagine sulla salute in Svizzera 2017, monitoraggio Job Stress Index 2018



La rilevanza dei problemi legati al Life Domain Balance per quanto riguarda si vede dagli elevati nessi statistici con la spossatezza.¹⁵

«Le e i giovani sono davvero in parte assillati da pensieri costanti quali: perché l'ha detto? Cosa sta succedendo? Basto io, posso farlo? Si tratta di fattori di carico provenienti dalla famiglia, dal gruppo di pari e dovuti a pene d'amore.»

Questo mix di ambiti di vita è evidente nell'uso dello smartphone: le lavoratrici e i lavoratori giovani utilizzano il loro cellulare più spesso e più a lungo per scopi privati durante il lavoro rispetto alle colleghe e ai colleghi più anziani, ma anche più frequentemente per scopi professionali durante il tempo libero. Nel complesso, la vita privata delle lavoratrici e dei lavoratori giovani sembra comunque avere un impatto maggiore sul loro lavoro rispetto al contrario, il che si evince anche dai numerosi sensi di colpa provati quando trascurano il loro lavoro a causa di impegni privati. Le esperte e gli esperti intervistati osservano anche che le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti sono talvolta assorbiti da preoccupazioni personali o che il cambiamento di prospettiva relativo agli interessi e alle esigenze dell'azienda non avviene ancora sempre con successo.

4.2.3 Job Stress Index: più fattori di carico che risorse

«A mio parere, resilienza e resistenza sono temi importanti: avere la capacità di accettare anche le condizioni avverse e di resistere.»

Il Job Stress Index (JSI) rappresenta nel complesso il rapporto tra vari fattori di carico di lavoro e risorse lavorative (vedi figura 12). Più alto è il valore, maggiori sono i fattori di carico rispetto alle risorse. Dall'inizio delle rilevazioni nel 2014, le lavoratrici e i lavoratori giovani sono il gruppo maggiormente oppresso tra tutte le fasce di età, presentano dunque nell'insieme il più alto Job Stress Index. Esistono differenze significative principalmente rispetto alle due fasce di età dei 40-54 anni e dei 55-65 anni¹⁶; nella fascia di età intermedia (25-39 anni) il JSI è altrettanto elevato.¹⁷ Questi effetti della fascia di età potrebbero essere in parte correlati anche con il modo in cui il JSI viene creato: dal punto di vista delle risorse, il margine di manovra e l'integralità dei compiti sono presenti in misura minore per le lavoratrici e i lavoratori giovani a causa della loro posizione nella vita (cfr. capitolo 4.2.1).

- ¹⁵ Correlazione di Pearson tra spossatezza e a) interferenza del lavoro nella vita privata, b) sensi di colpa per aver trascurato l'ambiente privato a causa del lavoro, c) sensi di colpa per aver trascurato il lavoro a causa dei doveri privati, d) sensazione di disponibilità costante per la datrice o il datore di lavoro (dati ponderati JSI): a) $r = .557^{**}$, b) $r = .572^{**}$, c) $r = .572^{**}$, d) $r = .527^{**}$.
- ¹⁶ L'anno 2014 rappresenta un'eccezione; all'epoca, dai test post-hoc emergevano differenze significative con tutte e tre le altre fasce di età.
- ¹⁷ Valori JSI per il 2018: 16-24 anni 52.5; 25-39 anni 51.6; 40-54 anni 49.9; 55-65 anni 49.4.

FIGURA 12

Rapporto tra risorse e carichi quale base del Job Stress Index

Risorse	Carichi
Margine di manovra	Pressione temporale
Integralità dei compiti	Incertezza legata ai compiti di lavoro
Attitudine al sostegno da parte della o del superiore	Problemi di organizzazione del lavoro
Riconoscenza generale	Sovraccarico qualitativo
	Fattori sociali di carico legati alla o al superiore
	Fattori sociali di carico legati alle o ai colleghi

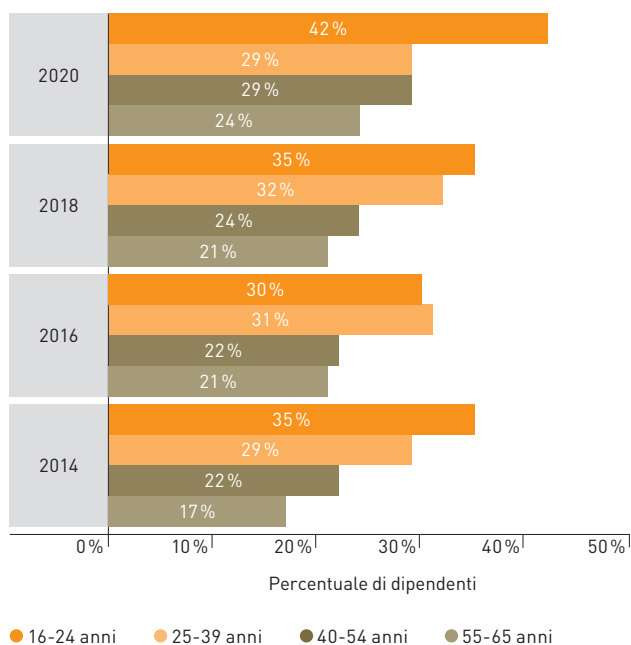
Fonte: Galliker et al. (2018a)

Secondo il JSI 2020 (Galliker et al. 2020), nella fascia di età delle e dei giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni, il 42% presenta un Job Stress Index sfavorevole, cioè ha significativamente più fattori di carico che risorse. Se si osserva questo valore per tutte le ondate di indagine, si deve presumere che, sebbene la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori giovani evidenzino un buon equilibrio tra fattori di carico e risorse, circa il 30-40% sia così tanto sotto pressione che ciò può incidere negativamente sulla rispettiva salute e causare perdite di produttività legate alla salute (vedi figura 13).

Dai dati analizzati non è possibile dedurre quali sottogruppi di lavoratrici e lavoratori giovani siano particolarmente sotto pressione. Le esperte e gli esperti intervistati nominano i seguenti fattori, che sono associati all'aumento dei fattori di carico e sono rilevanti per individuare le esigenze di sostegno delle e degli adolescenti nonché delle giovani adulte e dei giovani adulti nella vita lavorativa.

FIGURA 13

Percentuali di dipendenti con più fattori di carico che risorse



Fonti: monitoraggio Job Stress Index 2014, 2016, 2018, 2020

Fattori sociali: sostegno da parte dei genitori, gruppo di pari, background migratorio

Durante l'adolescenza, le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti vogliono, da un lato, staccarsi dai genitori, ma, dall'altro, dipendono fortemente da questi, soprattutto in caso di difficoltà nell'accesso alla formazione e alla vita professionale. Le esperte e gli esperti osservano che il sostegno a casa è in parte legato al background sociale. A tal proposito può svolgere un ruolo importante un background migratorio, se manca ad esempio la conoscenza del sistema svizzero di formazione e formazione professionale: *«Molti non comprendono che cosa sia esattamente il diploma di livello secondario II e quali siano gli elementi importanti per potersi inserire in modo definitivo: come occorra essere estremamente attenti all'affidabilità, all'accuratezza e così via.»* Sono particolarmente sotto pressione le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti che hanno conflitti familiari, ma anche difficoltà con i pari (cattiva influenza o mancanza di amicizie).

Fattori legati al lavoro: stress, conflitti, discriminazione

Le lavoratrici e i lavoratori giovani «difficili» dal punto di vista aziendale (problemi di disciplina, conflitti sul posto di lavoro, idee irrealistiche) possono mostrare un equilibrio tra fattori di carico e risorse tanto sfavorevole quanto le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti «adattati», *«che intendono integrarsi e vogliono farlo estremamente bene»*. Le esperte e gli esperti si riferiscono anche a persone che hanno subito discriminazioni (sulla base del sesso, della religione, dell'origine, del colore della pelle ecc.) o alle e ai giovani la cui scelta di carriera non corrisponde alle aspettative della società o della famiglia – per esempio, professioni atipiche per il genere come la costruttrice di binari – e che devono affermarsi a casa o sul lavoro.

Fattori e problemi personali

In questo ambito vanno menzionati in particolare le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti sotto pressione dal punto di vista psichico, i cui problemi possono essere sia esternalizzati (ad es. con comportamenti aggressivi), sia interiorizzati (ad es. in caso di depressività). Il consumo eccessivo di sostanze (ad es. alcol, tabacco, droghe e altre sostanze psicoattive), la scarsa regolazione delle emozioni e la mancanza di fiducia in se stessi sono altri fattori rilevanti che possono anche essere correlati alle precedenti esperienze maturate nel percorso di formazione e durante la carriera professionale: a questo proposito, i giovani che svolgono la professione di prima scelta hanno presupposti diversi da quelli che svolgono lavori di seconda o terza scelta oppure dalle lavoratrici e dai lavoratori giovani che hanno vissuto periodi di disoccupazione e di mancanza di formazione.

Esempio concreto 3:

Lars, apprendistato da metalcostruttore AFC interrotto

Forse, prima o poi, porterà a termine il suo apprendistato. Al momento, però, vuole semplicemente concentrarsi sul suo lavoro, spiega Lars, che da quasi due anni aiuta irregolarmente nel montaggio di impalcature. A Lars è sempre piaciuto lavorare all'aperto e con le mani. È alto, robusto e certamente non ha fallito a causa della faticosa vita quotidiana del cantiere. Già al secondo anno di apprendistato, ha potuto assumersi molte responsabilità e il capo è sempre stato estremamente soddisfatto del suo lavoro.

Il problema di Lars era la scuola professionale. Da bambino aveva frequentato una classe di integrazione a causa della sua dislessia e del fatto che fosse difficile per lui stare fermo per molto tempo. Sua madre ha investito un'enorme quantità di tempo nel sostegno di Lars e ha studiato quasi ogni giorno con lui, sebbene così abbia raggiunto lei stessa i suoi limiti. Anche durante l'apprendistato si è sempre informata su come andava a scuola. Ha cercato di motivarlo e sostenerlo ovunque potesse. Forse, dice Lars, avrebbe anche superato la procedura di qualificazione, ma il suo istinto gli sconsigliava semplicemente di fare gli esami.



In precedenza, aveva collezionato solo esperienze negative con gli esami. Troppo spesso, durante gli esami, tutto ciò che aveva studiato era improvvisamente scomparso dalla mente. Anche semplici test spesso gli toglievano il sonno, sebbene riguardassero competenze che già applicava regolarmente tutti i giorni. Ecco perché Lars ha deciso di risparmiare a sé stesso e anche a sua madre una possibile umiliazione e di interrompere l'apprendistato. Il suo capo ha cercato di dissuaderlo in ogni modo da questa decisione e, su insistenza di sua madre, Lars ne ha persino parlato con la sua psicologa dell'adolescenza. Alla fine, però, la decisione spetta a lui. Inoltre, il ragazzo sta attraversando una fase di vita in cui preferisce trascorrere il suo tempo con cose che gli piacciono piuttosto che fare una figuraccia davanti alle esaminatrici e agli esaminatori.

4.3 Soddisfazione sul lavoro, impegno e conseguenze aziendali

I seguenti paragrafi analizzano gli aspetti della motivazione e del successo aziendale che, secondo il modello d'impatto GSA, sono strettamente correlati alle condizioni di lavoro rilevanti per la salute e ai fattori personali (livelli 3 e 4 nel modello d'impatto GSA, vedi figura 1).

4.3.1 Soddisfazione sul lavoro e fidelizzazione all'azienda

«Dal punto di vista della psicologia dell'adolescenza, ovviamente ha del tutto senso non legarsi in questo modo alla prima azienda formatrice. Neanche ci si sposa a questa età! Si tratta di una prima esperienza, e probabilmente anche l'ambiente incoraggerebbe a informarsi su altre possibilità e ad acquisire esperienze.»

Le lavoratrici e i lavoratori giovani sono più liberi rispetto ad altre fasce di età. Sebbene in generale

siano maggiormente interessati dalla disoccupazione (cfr. capitolo 2.2), il timore di perdere il posto di lavoro tra le e i giovani dai 16 ai 24 anni non è maggiore, ma piuttosto inferiore che tra le lavoratrici e i lavoratori più anziani (vedi figura 14). Nel caso di un'eventuale perdita del lavoro, le lavoratrici e i lavoratori giovani ritengono di avere molte più possibilità di trovare un impiego simile («più alternative di lavoro in caso di perdita del posto»). Che le lavoratrici e i lavoratori giovani cambino lavoro più spesso e abbiano una maggiore intenzione di dare le dimissioni può anche essere legato al fatto che le apprendiste e gli apprendisti non sempre rimangono (o possono rimanere) nell'azienda formatrice dopo aver completato la loro formazione professionale.

La minore fidelizzazione emotiva all'azienda rispetto ad altre fasce di età potrebbe essere, non da ultimo, un'espressione della ricerca specifica della fase di vita dell'identità professionale e personale, probabilmente accentuata da un effetto generazionale (cfr. infobox: generazioni Y e Z, pag. 12). Le esperte e gli esperti osservano pertanto una forte indipendenza nelle lavoratrici e nei lavoratori giovani, sia

FIGURA 14

Tema «Soddisfazione sul lavoro e fidelizzazione all'azienda»



Dimensione dell'indicatore (più è grande il carattere, maggiore è l'effetto tra le fasce di età):

- Risultato positivo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Risultato negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Nessun effetto significativo

nel contesto privato che in quello professionale. Ciò rivela anche contraddizioni tra il desiderio (particolarmente attribuito ai Millennials) di poter influenzare e partecipare alle decisioni aziendali e la contemporanea scarsa disponibilità a legarsi. Inoltre, le esperte e gli esperti vedono la *«volontà permanente di non vincolarsi»* anche come una tendenza per l'intera società e come la conseguenza delle numerose opportunità aperte alle e ai giovani. Infine, la fidelizzazione all'azienda comparativamente bassa delle lavoratrici e dei lavoratori giovani può anche essere legata al fatto che essi (in particolare le e i giovani in apprendistato) debbano prima imparare a inserirsi in un'organizzazione e rendersi conto che *«non rappresentano più solo se stessi»*, ma fanno parte dell'azienda per la quale lavorano.

Un'altra spiegazione per la minore fidelizzazione emotiva all'azienda è l'inferiore soddisfazione generale nei confronti del lavoro rispetto ad altre fasce

di età. L'impegno (engagement) lavorativo stesso è piuttosto basso tra le lavoratrici e i lavoratori giovani, ovvero questi affermano più raramente di essere ispirati o entusiasti dal loro lavoro oppure di essere felici quando lavorano intensamente.

Come per i risultati ottenuti finora, si deve presumere che questo quadro non riguardi tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori giovani. Le esperte e gli esperti indicano pertanto che la soddisfazione sul lavoro come pure la fidelizzazione all'azienda sono fortemente legate al rapporto con le e i responsabili della formazione professionale o con altre persone di riferimento nell'azienda. Anche le analisi di correlazione mostrano che la soddisfazione sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori giovani non solo è influenzata in modo significativo dal sostegno sociale da parte delle e dei superiori, ma è anche legata alla riconoscenza. Chi ha la sensazione di essere preso sul serio dalle e dai superiori e di essere adeguata-

Infobox: risoluzione del contratto di apprendistato e interruzione dell'apprendistato

Per quanto riguarda la fluttuazione delle lavoratrici e dei lavoratori giovani, viene spesso utilizzata la parola chiave «interruzione dell'apprendistato» che, nella lingua parlata, è di frequente impiegata come sinonimo di risoluzione del contratto di apprendistato. Un'interruzione dell'apprendistato in senso stretto significa che, in seguito a una risoluzione del contratto di apprendistato, le apprendiste e gli apprendisti non riprendono una formazione professionale di base o un'altra formazione del livello secondario II. Così non è per la maggior parte delle risoluzioni del contratto di apprendistato: molte apprendiste e molti apprendisti passano subito dopo a un nuovo apprendistato o a una nuova azienda formatrice, tra il 50 e il 77% prosegue la rispettiva formazione entro due-tre anni (Stalder & Schmid 2016, Kriesi et al. 2016). Di conseguenza, le esperte e gli esperti intervistati ritengono che la risoluzione del contratto di apprendistato sia da considerare anche come un'opportunità per entrambe le parti di trovare una soluzione più adatta cambiando azienda o professione. *«La parola interruzione sembra negativa, ma può rappresentare anche un'opportunità. Nella formazione professionale, dovremmo abbandonare l'idea che l'interruzione di per sé sia*

una cosa grave.» – «In generale è meglio reagire e cambiare prima che fare qualcosa che non piace per tre o quattro anni.»

Tuttavia, se un apprendistato viene effettivamente interrotto e il reinserimento nella formazione non ha successo, per le persone interessate ciò è associato a fattori di carico psichici e a perdite finanziarie significative. Anche i costi sociali della mancanza di formazione sono considerevoli (Kriesi et al. 2016). Le cause delle risoluzioni del contratto e le difficoltà di reinserimento sono molteplici e risiedono sia nelle apprendiste e negli apprendisti (motivazione, carriera scolastica) che nelle aziende. Gli studi dimostrano che una buona qualità della formazione nelle aziende formatrici e il sostegno da parte delle e dei responsabili della formazione professionale possono ridurre il rischio di risoluzione del contratto nonché favorire il successivo reinserimento (Stalder & Schmid 2016, Kriesi et al. 2016). Gli uffici cantonali di orientamento professionale, universitario e di carriera possono fornire ulteriori informazioni a tal proposito (cfr. anche il promemoria 23 sullo scioglimento del contratto di tirocinio di formazioneprof.ch e SEFRI).

mente apprezzato nel proprio lavoro è piuttosto soddisfatto del proprio lavoro.¹⁸ L'insoddisfazione, d'altro canto, può in alcune circostanze addirittura portare le apprendiste e gli apprendisti a cambiare azienda o a interrompere del tutto l'apprendistato (cfr. [infobox: risoluzione del contratto di apprendistato e interruzione dell'apprendistato](#)).

4.3.2 Produttività, assenze e infortuni

«Abbiamo notato che, a livello di organizzazione generale, proprio le apprendiste e gli apprendisti avevano in parte un tasso di assenza molto elevato. E, stranamente, sempre proprio prima degli esami.»

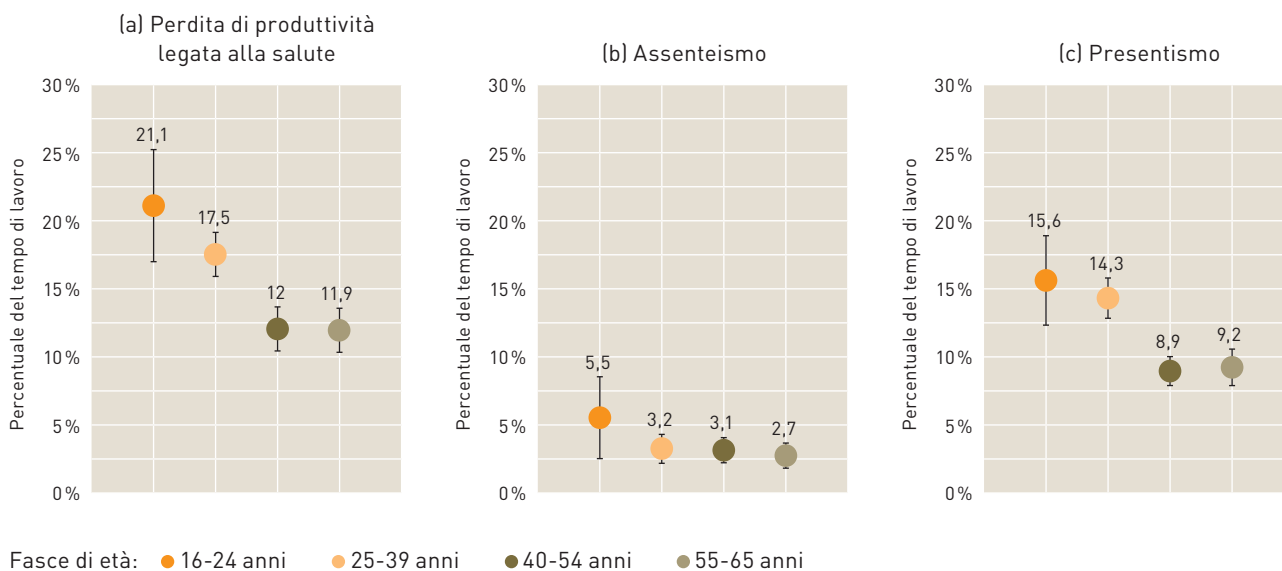
I problemi di salute (fisici, psichici) nonché i fattori di carico riguardanti il mondo del lavoro e la vita priva-

ta, descritti nei capitoli precedenti, possono causare un aumento delle assenze (assenteismo). Quando le lavoratrici e i lavoratori si presentano al lavoro anche se hanno una capacità di prestazione limitata si parla invece di presentismo. In entrambi i casi, si verificano perdite di produttività per l'azienda che possono essere calcolate in base ai dati del monitoraggio JSI.

Come mostra la [figura 15](#) basata sui dati JSI 2018, le perdite di produttività legate alla salute (sia assenteismo e presentismo nel complesso, sia separati) sono più elevate tra la fascia di età più giovane, che si distingue quindi soprattutto dai due gruppi più anziani. Mentre in Svizzera mancano i dati corrispondenti, le analisi dei dati dell'assicurazione malattie provenienti dalla Germania mostrano che le lavoratrici e i lavoratori più giovani sono nel complesso più spesso assenti a causa di malattia o infortunio,

FIGURA 15

Perdite di produttività legate alla salute



La figura mostra i valori medi ponderati delle perdite di produttività legate alla salute (a) e i loro componenti assenteismo (b) e presentismo (c), misurati come percentuale del tempo di lavoro, per quattro fasce di età; le barre di errore indicano gli intervalli di confidenza al 95%.

Fonte: monitoraggio Job Stress Index 2018 secondo Galliker et al. 2018b

18 Correlazioni di Pearson tra soddisfazione sul lavoro e a) sostegno sociale, b) stima sul lavoro, c) apprezzamento delle prestazioni lavorative (dati ponderati ISS): a) $r = .511^{**}$, b) $r = .570^{**}$, c) $r = .515^{**}$. Correlazioni di Pearson tra soddisfazione sul lavoro e a) attitudine al sostegno da parte della o del superiore, b) riconoscenza generale, c) fattori sociali di carico legati alla o al superiore (dati ponderati JSI): a) $r = .575^{**}$, b) $r = .629^{**}$, c) $r = -.579^{**}$.

mentre invece la durata dell'assenza è più breve rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani (Grobe et al. 2017, Marschall et al. 2017). La causa più comune di incapacità al lavoro è rappresentata dagli infortuni, ascrivibili a un diverso comportamento a rischio nel tempo libero delle lavoratrici e dei lavoratori giovani (Marschall et al. 2017).

Per le imprese, il crollo della performance (mancanza di motivazione, concentrazione) rappresenta una grande sfida nella gestione delle lavoratrici e dei lavoratori giovani, in particolare durante l'apprendistato. Le aziende constatano in tale ambito che le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti hanno a volte ancora poca consapevolezza delle conseguenze aziendali delle frequenti assenze e di altre perdite di produttività. Tuttavia, un'indagine sui costi-benefici nelle aziende formatrici ha dimostrato che nel complesso vale ancora la pena per la maggior parte di esse formare autonomamente il personale qualificato. Oltre il 60% delle aziende ha ottenuto un vantaggio netto con la formazione delle apprendiste e degli apprendisti (valore del lavoro produttivo delle apprendiste e degli apprendisti durante il periodo della formazione meno i costi di formazione) e ben tre quarti di esse si descrivono come piuttosto o molto soddisfatti del rapporto costi-benefici della propria formazione di apprendiste e apprendisti (Gehret et al. 2019).

I risultati delle analisi dei dati disponibili e i feedback delle esperte e degli esperti indicano però che nella formazione delle apprendiste e degli apprendisti (o quando si dà loro la possibilità di inserirsi nel mondo del lavoro dopo la formazione) la loro produttività non dovrebbe essere la priorità assoluta. È anzi necessaria una prospettiva di investimento più a lungo termine della promozione delle giovani leve (in azienda, nel settore, nell'intera economia).

Dalla [figura 16](#) risulta che non solo gli infortuni sul lavoro, ma anche gli infortuni nel tempo libero sono più frequenti tra le lavoratrici e i lavoratori giovani che tra le altre fasce di età. Le ragioni di ciò risiedono, da un lato, nella mancanza di esperienza (ad es. nella gestione di attrezzi e macchinari), dall'altro, nell'eventuale ruolo svolto dal comportamento a rischio e nel tempo libero specifico per la fase di vita. Uno studio della Suva mostra che il rischio di infortuni tra le apprendiste e gli apprendisti è praticamente doppio rispetto alle altre fasce di età. Gli infortuni sono però meno gravi sia sul posto di lavoro che nel tempo libero e comportano assenze meno lunghe (Degen 2019a, 2019b).

L'inabilità al lavoro a più lungo termine può portare le persone interessate a ricevere una rendita AI. Secondo i dati della statistica AI, non vi sono effetti tra le fasce di età per le nuove rendite (persone a partire dai 18 anni). Pertanto, alle lavoratrici e ai

FIGURA 16

Tema «Assenze e infortuni»

NUOVE RENDITE AI PIÙ
 INFORTUNI PROFESSIONALI
 ASSENZE PIÙ NUOVE RENDITE AI PER MOTIVI PSICHICI
 INFORTUNI NON PROFESSIONALI

Dimensione dell'indicatore (più è grande il carattere, maggiore è l'effetto tra le fasce di età):

- Risultato negativo rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori più anziani
- Nessun effetto significativo

Fonti: statistica degli infortuni professionali e non professionali 2018, rendite dell'assicurazione invalidità 2018

lavoratori più giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni non viene assegnata significativamente più spesso, ma neanche significativamente meno spesso, una rendita AI rispetto ad altre fasce di età (nel 2018, nel gruppo delle/dei 18-24enni erano nel complesso circa 9100 persone a percepire una rendita). Lo stesso vale anche per le rendite AI assegnate per motivi psichici: negli ultimi anni sono notevolmente

aumentate le cause psichiche che hanno portato all'attribuzione di una rendita AI (secondo la statistica AI, nel 1995 si trattava in proporzione di circa un quarto di tutti i casi tra le/i 18-24enni, nel 2018 di circa la metà). Questa tendenza si registra però per tutte le fasce di età e non riguarda le lavoratrici e i lavoratori giovani più del personale più anziano.

Esempio concreto 4:

Hannah, bachelor in economia aziendale

Subito dopo il liceo, Hannah ha iniziato i suoi studi universitari in economia aziendale, che ha completato tre anni dopo con voti estremamente buoni. Probabilmente proprio per questo motivo e per il suo carattere aperto, non è stato difficile per lei trovare rapidamente un primo lavoro. Hannah è entrata a far parte di una compagnia assicurativa come responsabile di progetto. Condizioni di lavoro e team erano fantastici e Hannah si è sentita a suo agio sin dall'inizio. Ma la ragazza sentiva che le sarebbe piaciuto sperimentare anche altro: era sempre stato il suo sogno fare un viaggio di lunga durata.

Quando lo ha comunicato in azienda, la direzione del team non ha reagito con molto entusiasmo. Durante il colloquio del personale, Hannah ha appreso di essere la candidata ideale per la direzione di un progetto pluriennale. Dal punto di vista della sua datrice di lavoro, tuttavia, ciò non era compatibile con i suoi piani di viaggio. Hannah era obbligata a prendere una decisione. Alla fine ha rinunciato alla direzione di questo progetto particolarmente impegnativo (e quindi anche a un avanzamento di carriera, incluso un aumento



salariale) e ha trascorso sei mesi in Asia. La ragazza è assolutamente convinta di aver preso la decisione giusta.

Oggi lavora ancora nella stessa azienda e ha già guidato diversi grandi progetti. Ha capito che non sempre si può avere «la botte piena e la moglie ubriaca». E non è neppure scontato potersi assentare per un periodo così lungo. Fondamentalmente Hannah ritiene però che molti lavori possano essere suddivisi in modo ancora più flessibile al fine di disporre di abbastanza tempo per diversi ambiti di vita. Quindi lei e il suo partner stanno attualmente pensando di avere dei figli...

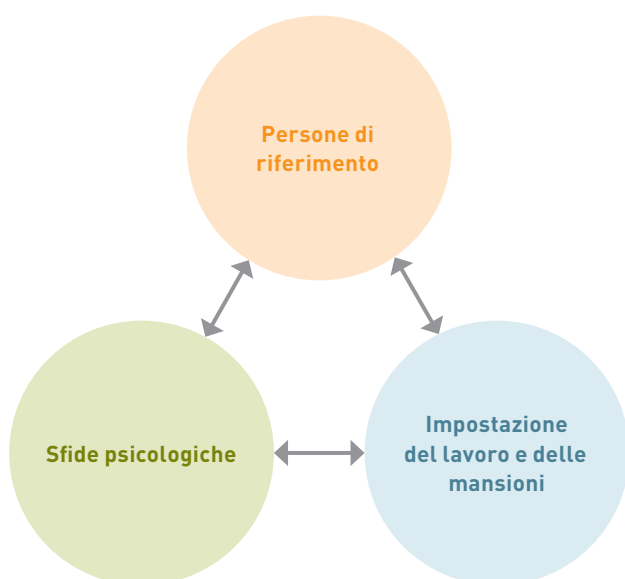
5 Conclusione e aree d'intervento

Dai risultati sullo stato di salute nonché sulle risorse e sui fattori di carico legati al lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori giovani si evincono tre settori tematici o aree d'intervento centrali, che influenzano in modo particolare la salute e il benessere sul posto di lavoro in questa fascia di età: 1) persone di riferimento, 2) impostazione del lavoro e delle mansioni e 3) sfide psicologiche.

Di seguito vengono descritti i risultati più importanti per ciascuna area d'intervento e vengono delineati eventuali approcci d'intervento sul modo in cui creare condizioni di lavoro favorevoli alla salute e sostenere le lavoratrici e i lavoratori giovani nella loro salute psichica e fisica. Va notato che le aree d'intervento si sovrappongono e che sussistono delle interazioni (vedi figura 17). Alla fine del capitolo è disponibile un riepilogo delle principali raccomandazioni d'intervento (cfr. [infobox: panoramica delle raccomandazioni d'intervento](#), pag. 48).

FIGURA 17

Aree d'intervento centrali



Fonte: rappresentazione propria del team di progetto

Le analisi dei dati effettuate per il presente foglio di lavoro dipingono un quadro medio della salute e delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori giovani e forniscono indicazioni sulle tendenze generali pertinenti. Il sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori giovani da parte delle aziende (o l'attuazione di misure GSA specifiche per gruppo target) richiede tuttavia sempre un'ulteriore considerazione della situazione individuale, sia in termini di risorse o punti di forza personali delle lavoratrici e dei lavoratori giovani, sia per quanto riguarda i possibili fattori di rischio e le esigenze di supporto.

5.1 Area d'intervento «Persone di riferimento»

«Le persone di riferimento nell'azienda, che non devono necessariamente essere le o i responsabili della formazione o della formazione professionale, sono fondamentali per tutto: per la motivazione, per l'impegno nell'apprendimento, per le sensazioni di stress e di noia, per la fidelizzazione all'azienda o per l'orgoglio. Svolgono un ruolo trasversale.»

Le analisi dei dati e le interviste alle esperte e agli esperti dimostrano all'unanimità che il sostegno sociale è una risorsa centrale per le lavoratrici e i lavoratori giovani, sia nel contesto lavorativo che nel tempo libero. Ai fini di un approccio orientato alle risorse e ai punti di forza è possibile riallacciarsi ad esse e basarsi su di esse. Il sostegno sociale così come la riconoscenza e l'apprezzamento del lavoro sono strettamente correlati alla soddisfazione sul lavoro. I punti di partenza per l'uso e il rafforzamento mirati delle risorse sociali risiedono, da un lato, nella conduzione tecnica e nell'accompagnamento personale da parte di persone di riferimento professionali (responsabili della formazione professionale, superiori), dall'altro, nella promozione di reti di pari sia all'interno che all'esterno del contesto lavorativo.

L'accompagnamento delle apprendiste e degli apprendisti richiede sia competenze pedagogico-professionali sia la disponibilità e il tempo di confrontarsi con le lavoratrici e i lavoratori giovani, di ascoltarli, di prenderli sul serio e, all'occorrenza, di offrire loro sostegno. Secondo le esperte e gli esperti, è fondamentale che le e i responsabili della formazione professionale (e in generale le persone di riferimento e di contatto nell'azienda) mostrino anche un reale interesse per le lavoratrici e i lavoratori giovani come persone e non solo li percepiscano come collaboratrici, collaboratori, apprendiste o apprendisti (cfr. anche Bolliger-Salzmann 2016). Le esperte e gli esperti raccomandano alle aziende di affidare la funzione di responsabili della formazione solo alle collaboratrici e ai collaboratori che sono intrinsecamente motivati a tale scopo. Allo stesso tempo, vedono la necessità di rafforzare specificamente le e i responsabili della formazione professionale nelle aziende, da un lato con formazioni e formazioni continue, dall'altro, fornendo risorse adeguate e riconoscenza per questa funzione.

5.1.1 Formazione e formazione continua delle e dei responsabili della formazione professionale

Il sostegno sociale da parte delle persone di riferimento nell'azienda è una risorsa importante nella fase dell'inserimento professionale. Le e i responsabili della formazione professionale svolgono un ruolo centrale soprattutto durante l'apprendistato.

La compatibilità personale (livello sociale) è importante tanto quanto l'accompagnamento professionale. Le esperte e gli esperti raccomandano di porre maggiormente l'accento sugli aspetti psicologici e pedagogici della collaborazione con le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti nella formazione dei responsabili della formazione professionale. Vi rientrano, ad esempio, la conoscenza delle peculiarità specifiche della fase di vita *«A che punto si trovano le e i giovani a questa età, di che cosa si occupano oggi, quali sono gli argomenti che preferiscono?»*) o le capacità nell'impostazione professionale delle relazioni. In funzione della responsabilità assunta dalle e dai responsabili della formazione professionale e delle condizioni quadro talvolta difficili della vita lavorativa quotidiana (pressione temporale, carico di lavoro ecc.), i requisiti minimi per la qualifica pedagogico-professionale sono considerati piuttosto insufficienti. Oltre alle formazioni e alle formazioni continue, anche le attività di networking e lo scambio di esperienze tra le e i responsabili della formazione professionale possono essere preziosi. Delle formazioni continue nei settori quali lo sviluppo della personalità e la comunicazione beneficiano non solo le e i responsabili della formazione professionale, ma anche i quadri nonché le specialiste e gli specialisti delle risorse umane che collaborano con le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti (Bolliger-Salzmann 2016).



5.1.2 Riconoscimento e importanza delle e dei responsabili della formazione professionale

Affinché le e i responsabili della formazione professionale possano svolgere bene la loro funzione, è importante sostenerli e riconoscere il loro compito speciale. In ultima analisi, il rafforzamento e l'apprezzamento del loro ruolo nell'azienda va anche a vantaggio delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. Nelle interviste alle esperte e agli esperti è stato affermato che le e i responsabili della formazione professionale vorrebbero investire più tempo nell'assistenza alle apprendiste e agli apprendisti, ma non di rado hanno l'impressione che il management non li appoggi abbastanza. Oltre a sensibilizzare le imprese (a livello dirigenziale) sull'importanza della funzione della formazione professionale, le esperte e gli esperti raccomandano di definire nell'ambito di un piano di formazione quante siano le ore di lavoro a disposizione dell'assistenza alle apprendiste e agli apprendisti, quali compiti ciò includa, come sia regolamentata la formazione continua e come sia organizzata la formazione nell'azienda (formati di apprendimento, scambio tra apprendiste, apprendisti e supervisor, scambio tra apprendiste e apprendisti). Il riconoscimento aziendale dei compiti di formazione professionale può però anche essere rafforzato integrando questa posizione nel percorso di carriera o prestando attenzione a garantire la continuità del sostegno alla formazione anche in caso di ristrutturazioni.

5.1.3 Messa in rete e scambio di informazioni

Al fine di sostenere le lavoratrici e i lavoratori giovani durante l'apprendistato, si raccomanda una più stretta collaborazione tra le varie attrici e i vari attori coinvolti (responsabili della formazione professionale ed eventualmente esperte ed esperti GSA nell'azienda formatrice, insegnanti della scuola professionale, responsabili dei corsi, genitori e, in senso più ampio, anche associazioni di categoria e professionali). Dal punto di vista delle esperte e degli esperti è importante coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori giovani nello scambio e *«coinvolgere davvero le persone interessate»*. L'organizzazione di uno scambio regolare e sistematico di informazioni, in particolare tra le scuole professionali e le aziende formatrici, è vista come un approccio molto promettente. Secondo le esperte e gli esperti, è fondamentale che lo scambio includa una valutazione olistica

della situazione (cioè che vada oltre i risultati scolastici e le prestazioni professionali) e che non abbia luogo solo quando le cose vanno storte per qualcuno. *«Constatiamo in parte che alcune apprendiste e alcuni apprendisti a scuola sono assolutamente positivi e poco appariscenti e ottengono buoni voti, cosa che però non accade nell'azienda. O viceversa, a scuola fanno numerose assenze e dall'azienda ci viene invece detto che va tutto bene.»* Con uno scambio regolare di informazioni è possibile, da un lato, registrare e rafforzare le potenzialità e le competenze esistenti, dall'altro, individuare precocemente i problemi ed elaborare insieme delle soluzioni.

5.1.4 Promozione dello scambio tra pari

Non solo le e i responsabili della formazione professionale o le e i superiori, ma anche i pari possono essere importanti persone di riferimento per le lavoratrici e i lavoratori giovani e svolgere un ruolo significativo nell'ammortizzare i fattori di carico. A seconda del settore e delle dimensioni aziendali, le condizioni e le possibilità per promuovere lo scambio tra le lavoratrici e i lavoratori giovani variano: nelle grandi aziende, ad esempio, attraverso seminari congiunti con tutte le apprendiste e tutti gli apprendisti, nelle PMI tramite strumenti digitali oppure offerte di networking nel contesto della scuola professionale. Anche le relazioni di mentoring possono essere un'importante risorsa sociale e promuovere i processi di apprendimento, sia tra pari (ad es. apprendiste e apprendisti poco prima del diploma e apprendiste e apprendisti al primo anno), sia in costellazioni intergenerazionali. Le esperte e gli esperti ricordano che i contatti tra pari sono una risorsa importante non solo nel contesto aziendale o scolastico. Dovrebbero pertanto essere resi possibili anche scambi informali al di fuori della scuola e dell'orario di lavoro. Essi vedono un possibile punto di partenza in una rafforzata collaborazione tra le attrici e gli attori della formazione professionale (scuole, associazioni professionali) e le offerte pubbliche di attività giovanili (offerte socio-pedagogiche delle città, strutture ricreative nei comuni ecc.): *«C'è bisogno di luoghi dove incontrarsi, dove venga celebrato in qualche modo anche l'aspetto sociale. Dove si pratichi la psicoigiene e si percepisca di non essere soli con le proprie difficoltà. Dove si cerchi anche di imparare dagli altri che cosa li ha aiutati in situazioni simili.»*

5.2 Area d'intervento «Impostazione del lavoro e delle mansioni»

«Sì, forse a questa età si è più soggetti ai fattori di carico psichici, ma allo stesso tempo le e gli adolescenti sono anche sensibili agli stimoli positivi. Non c'è di più bello che motivare delle o degli adolescenti, che si tratti di sport o di un simpatico progetto. Torna indietro tantissimo anche a chi lo fa. Penso che dovremmo concentrarci su questo.»

I fattori di carico psichici della vita professionale «tipici» e frequenti per le lavoratrici e i lavoratori più anziani, quali pressione temporale, interruzioni del lavoro e multitasking, sono meno presenti nel gruppo delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. Questo aspetto può essere assolutamente considerato come una risorsa. Non è chiaro dai dati in che misura esso sia legato a un certo «periodo di rodaggio» relativo alla formazione o all'inserimento professionale o piuttosto al fatto che le lavoratrici e i lavoratori giovani dispongano ancora di meno esperienza e competenze e quindi ricevano meno compiti (allo stesso tempo). Quest'ultima considerazione è supportata anche dalla minore presenza in questa fascia di età, rispetto a quella delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani, di risorse importanti per il benessere sul lavoro e per la motivazione come il margine di manovra, la cogestione e l'integralità dei compiti.

5.2.1 Impostazione delle mansioni motivante

Partendo dal presupposto che la soddisfazione sul lavoro tra le lavoratrici e i lavoratori giovani è in media inferiore a quella di altre fasce di età, sembrano opportune le misure volte a rafforzare tali risorse. In questo contesto, le esperte e gli esperti considerano soprattutto la possibilità di assumersi responsabilità e di essere in grado di svolgere autonomamente determinati compiti o progetti come un'esperienza importante e motivante. È fondamentale considerare le lavoratrici e i lavoratori giovani in base alle loro capacità e trovare un equilibrio tra sostegno e responsabilità individuale, nonché comunicare le aspettative e le direttive in modo chiaro e vincolante. Il chiarimento reciproco delle aspettative è essenziale anche per quanto riguarda il tema del Life Domain Balance. Sebbene la compatibilità tra ambiti professionali e privati sia un punto focale per la società nel suo insieme, la vita privata è di partico-

lare importanza nell'adolescenza nel contesto degli sconvolgimenti specifici della fase di vita. Una maggiore sensibilizzazione per le questioni legate al Life Domain Balance nell'adolescenza potrebbe aiutare le aziende a trovare soluzioni nel settore dell'organizzazione del lavoro che rispondano alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori giovani, ma che siano sostenibili anche per l'impresa.

Con l'impostazione consapevole degli incarichi di lavoro, le aziende possono ridurre i fattori di carico legati al lavoro come compiti illegittimi o istruzioni poco chiare/contraddittorie nonché rafforzare le risorse come il margine di manovra e la cogestione. La possibilità di utilizzare le proprie capacità e lo svolgimento autonomo di compiti olistici sono esperienze motivanti, fondamentali sia per lo sviluppo professionale che personale delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. Le aziende possono rafforzare queste risorse in modo mirato formulando chiaramente le aspettative e gli obiettivi per gli incarichi di lavoro e concedendo però la massima libertà possibile durante l'attuazione: *«Date loro un ruolo chiaro e degli obiettivi, ma anche un certo margine di manovra per poterli raggiungere.»* Secondo le esperte e gli esperti, hanno dimostrato la loro efficacia anche i progetti la cui attuazione è affidata completamente alle lavoratrici e ai lavoratori giovani e per i quali questi hanno l'opportunità di assumersi la responsabilità, di contribuire con le proprie idee e di ripartire autonomamente il lavoro.

Un altro approccio volto alla promozione delle risorse legate al lavoro è quello di concentrarsi sulla significatività del lavoro e sul riconoscimento delle prestazioni delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. Ciò può avvenire sia a livello di impostazione delle mansioni (collocando passaggi di lavoro specifici in un contesto più ampio), sia attraverso il coinvolgimento nel team e rendendo visibile il contributo che le lavoratrici e i lavoratori giovani forniscono all'azienda.

5.2.2 Gestione dei carichi fisici favorevole alla salute

Oltre alle dimensioni psichiche dell'impostazione del lavoro, è importante rafforzare anche la gestione dei carichi fisici affinché questa sia favorevole alla salute. In confronto, le lavoratrici e i lavoratori giovani riferiscono di essere sottoposti a carichi fisici alti, ma al contempo di godere di un migliore stato di salute fisico. Considerato che l'apprendista-

to e l'inserimento professionale comportano spesso nuovi e insoliti carichi fisici, è importante fornire un sostegno mirato alle lavoratrici e ai lavoratori giovani nella gestione favorevole alla salute di dette situazioni. Laddove possibile, tale obiettivo si raggiunge riducendo i carichi (ad es. evitando l'esposizione al fumo passivo), altrimenti sia rafforzando le risorse e le misure protettive a livello fisico (ad es. allenamento della prestazione fisica, metodi di lavoro ergonomici per il trasporto di persone o carichi pesanti, dispositivi di protezione da rumore, alte/basse temperature oppure sostanze nocive) sia rafforzando le risorse psichiche (ad es. sostegno sociale all'interno del team). Sebbene non riducano il carico fisico, le risorse lo rendono più sopportabile, se è dato un buon equilibrio tra risorse e carichi.

5.2.3 Accompagnamento individuale

Nella formazione professionale, le lavoratrici e i lavoratori giovani portano con sé capacità e prerequisiti molto diversi. L'organizzazione individuale dei processi di apprendimento è importante al fine di garantire, per quanto possibile, l'autonomia e poter offrire l'assistenza se necessaria. Ciò richiede un accompagnamento attento da parte delle persone di riferimento o delle e dei superiori e una base di fiducia o una cultura aziendale degli errori che consenta alle lavoratrici e ai lavoratori giovani di affrontare le incertezze e porre domande. Secondo le esperte e gli esperti, le e gli adolescenti sono spesso bloccati nel chiedere qualcosa, sebbene siano felici di ricevere sostegno e feedback. In tale contesto è altresì essenziale che non vengano tematizzati solo gli errori o le domande. Occorre anche mostrare alle lavoratrici e ai lavoratori giovani che cosa sta andando bene e quali obiettivi hanno già conseguito. Al fine di prevenire le incertezze, è comunque utile una comunicazione chiara in merito alle richieste e alle prestazioni attese.

5.2.4 Interazioni tra lavoro e vita privata

Per le lavoratrici e i lavoratori giovani esiste una forte permeabilità tra lavoro e vita privata. Le aziende dovrebbero quindi essere sensibilizzate ai temi specifici della fase di vita che possono influenzare anche il contesto professionale. Da un lato, dovrebbero percepire le difficoltà sul lavoro come possibile indicatore di altri problemi e, all'occorrenza, reagirvi. Dall'altro lato, le aziende possono aiutare le lavoratrici e i lavoratori giovani a creare un Life Domain

Balance favorevole alla salute e incoraggiarli a cercare una compensazione per il lavoro nonché a coltivare altri interessi anche o soprattutto quando sono stressati sul lavoro o a scuola.

Le esperte e gli esperti vedono questa permeabilità tra lavoro e vita privata come una tendenza della società nel suo insieme e si aspettano che nel mondo economico verrà richiesta sempre più un'apertura e la buona volontà nei confronti delle tematiche riguardanti la compatibilità tra i diversi ambiti della vita. È indiscusso che a livello di singola impresa si tratti di una sfida. Nel caso delle lavoratrici e dei lavoratori giovani, si aggiunge un'assenza di vincoli specifica della fase di vita, che è in parte in conflitto con il desiderio di margine di manovra e di gestione. In questo contesto, secondo le esperte e gli esperti, è importante raggiungere una comprensione comune delle aspettative, ma è anche necessario (da entrambe le parti) essere consapevoli del rapporto dare/avere reciproco: *«In veste di lavoratrice non posso esigere la flessibilità, perché voglio per me un certo Life Domain Balance, ma poi non accettare che il mio datore di lavoro a volte si aspetti che io lavori in modo flessibile.»* Allo stesso tempo, le imprese hanno talvolta possibilità semplici per soddisfare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori giovani, ad esempio nell'ambito dell'organizzazione dell'orario di lavoro. *«A volte si tratta anche solo di cinque o dieci minuti: un treno che parte troppo tardi costringe ad alzarsi mezzora prima. In molti posti di lavoro non è più necessario iniziare alle otto in punto o alle otto e mezzo in punto, ma si pretende comunque che le lavoratrici e i lavoratori giovani si adeguino. Esistono anche soluzioni individuali che permettono di integrare meglio tempo libero e tempo di lavoro.»* L'attuabilità di modelli professionali e didattici alternativi è stata dimostrata anche nel periodo del coronavirus; le esperte e gli esperti vedono in essi anche il potenziale per rispondere in modo più specifico alle esigenze delle singole collaboratrici e dei singoli collaboratori.

5.3 Area d'intervento «Sfide psicologiche»

«Finora la salute psichica è stata in qualche modo considerata in modo isolato e molto spesso è diventata una tematica importante solo quando si è verificato un problema. Proprio come diciamo preventivamente per la salute fisica: «Lavati regolarmente i denti, vai dalla ginecologa per il controllo» e così via, ci vorrebbe una sorta di «starter kit» con elementi di base anche in ambito psichico. Ad esempio, in relazione a ciò che accade nel cervello delle e degli adolescenti in fatto di controllo emotivo, ma pure in merito ad argomenti quali la cultura degli errori, i processi di apprendimento, la responsabilità individuale, l'autoefficacia, le strategie di coping, la gestione dello stress e altro.»

Le lavoratrici e i lavoratori giovani godono di un ottimo stato di salute fisica, ma riferiscono di avere meno energia e più esaurimento emotivo, stress, depressione e disturbi psicosomatici rispetto ad altre fasce di età. Anche i pensieri suicidi sono più diffusi in questa fascia di età che tra le lavoratrici e i lavoratori più anziani. Il fatto che adolescenti nonché giovani adulte e giovani adulti evidenzino una certa vulnerabilità e labilità a livello di salute psichica ha a che fare anche con i profondi cambiamenti e i compiti evolutivi di questa fase della vita (sviluppo dell'identità, scelta della carriera e inserimento professionale, distacco finanziario ed emotivo dai genitori). Come dimostrano le analisi dei dati, le lavoratrici e i lavoratori giovani hanno meno risorse personali quali, ad esempio, la convinzione di sé positiva e l'aspettativa riguardante l'autoefficacia, cruciali per la salute psichica e la padronanza dello stress, ma che sono ancora in fase di sviluppo durante l'adolescenza.

Sebbene le sfide psichiche siano diffuse tra le lavoratrici e i lavoratori giovani, secondo le esperte e gli esperti intervistati, il tema della salute psichica spesso non è percepito come particolarmente rilevante o urgente né dalle interessate e dagli interessati né dall'azienda. Questo può dipendere dal fatto che si tratti di un argomento che tendenzialmente continua a essere considerato un tabù dalla società. Tuttavia, può anche avere a che fare con il fatto che le lavoratrici e i lavoratori giovani non percepiscano le difficoltà psichiche come un problema di salute (giudicano molto buono il loro stato generale di salute) o non vogliono mostrarle al mondo esterno, ad

esempio perché ciò è contrario alla ricerca di autonomia e indipendenza che è tipica in questa fase di vita. Al fine di individuare e aiutare le lavoratrici e i lavoratori giovani bisognosi di sostegno, le esperte e gli esperti ritengono quindi importante affrontare argomenti quali la gestione dello stress e la salute psichica già in senso preventivo e attraverso connotazioni positive (ad es. facendo riferimento alla parola chiave «happiness» e attirando l'attenzione sulla motivazione e sulla significatività del lavoro). È inoltre fondamentale trattare le lavoratrici e i lavoratori giovani con reale interesse, attenzione, rispetto e su un piano di parità.

5.3.1 Sensibilizzazione e informazione

La salute psichica diventa spesso un argomento di discussione nelle aziende solo quando emergono delle difficoltà. Invece di un approccio orientato ai problemi, si raccomanda di sviluppare una gestione della salute psichica «informativa», orientata alla prevenzione, come già accade nell'ambito della salute fisica. La sensibilizzazione e l'ampliamento delle conoscenze sono essenziali, da un lato, a livello comportamentale: analogamente a come ci si prende cura della salute fisica, le esperte e gli esperti sostengono che nel contesto aziendale si dovrebbe prestare sempre più attenzione agli elementi di base che sono importanti per rafforzare la salute psichica. Dall'altro lato, le e gli adolescenti nonché le giovani adulte e i giovani adulti possono essere supportati in modo più mirato se le persone di riferimento nelle imprese e negli istituti di formazione (supervisori, responsabili della formazione professionale, responsabili di team, specialiste e specialisti delle risorse umane ecc.) sono sensibilizzate ai compiti evolutivi nell'adolescenza, allo sviluppo cerebrale nella stessa fase di vita come pure alle relative conseguenze per i processi di apprendimento e il comportamento. Questo vale anche per il ruolo formativo delle prime esperienze lavorative nello sviluppo dell'autoefficacia, dell'autostima e di altre risorse personali strettamente legate alla salute psichica. Sebbene il contesto professionale sia decisivo per lo sviluppo dell'identità, è altrettanto rilevante riconoscere l'importanza dello sviluppo della personalità anche al di fuori del lavoro e aiutare le lavoratrici e i lavoratori giovani a creare un'«ampia base dell'identità» nonché a coltivare una vasta gamma di competenze, interessi e appartenenze.

5.3.2 Rafforzamento delle strategie di coping

Per le lavoratrici e i lavoratori giovani il tema della salute psichica è strettamente legato a processi di sviluppo della personalità e dell'identità specifici della fase di vita. Ai fini della promozione della salute e della prevenzione, le aziende possono concentrarsi su fattori della personalità rilevanti per la salute come la gestione dello stress e la regolazione delle emozioni, che non sono ancora del tutto sviluppati nell'adolescenza e vengono significativamente influenzati dalle esperienze nella vita professionale. Vi rientrano, tra l'altro, il sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori giovani nello sviluppo di un senso di autoefficacia sul lavoro con attività lavorative adeguate, nella comprensione dei propri punti di forza e nell'acquisizione di fiducia in sé stessi. In questo contesto, le esperte e gli esperti fanno riferimento all'importanza della cultura degli errori (specialmente durante la formazione e l'inserimento professionale, gli errori dovrebbero essere intesi e sfruttati per imparare nonché considerati come occasione per ricevere feedback) come pure alla funzione delle e dei responsabili della formazione professionale nonché delle e dei superiori. Questi fungono, da un lato, da modelli (gestione della pressione, strategie proprie per far fronte allo stress, Life Domain Balance ecc.), dall'altro, possono sostenere in modo proattivo le lavoratrici e i lavoratori giovani nella gestione dello stress. Non si tratta di preservare le e i giovani da qualsiasi stress e pressione, ma di prendere sul serio la loro percezione dello stress nonché di relativizzare la pressione o di mostrare loro come possono superare le varie sfide.

5.3.3 Tematizzazione precoce dei fattori di carico psichici

Quando si riscontrano dei fattori di carico psichici nelle lavoratrici e nei lavoratori giovani, si rivelano decisive la gestione aziendale della salute psichica e le relative procedure concrete. In molte aziende, tuttavia, vi è un certo disorientamento per quanto riguarda la misura in cui debbano essere affrontati i problemi psichici tra il personale (cfr. anche Promozione Salute Svizzera 2020): che cosa rientra nell'ambito di responsabilità della datrice o del datore di lavoro, che cosa verrebbe considerato un'invasione della privacy? Le esperte e gli esperti ritengono importante privare il tema della salute psichica del carattere di tabù e parlarne all'occorrenza con le lavoratrici e i lavoratori giovani. Il relativo presup-

posto consiste in una base di fiducia fondata sull'accompagnamento attento delle lavoratrici e dei lavoratori giovani, su un atteggiamento premuroso ed empatico da parte delle persone di riferimento competenti e su un genuino interesse per l'altra o per l'altro come persona. Se si suppone che qualcuno sia sotto pressione dal punto di vista psichico (ad es. presentismo, lavoro non focalizzato, stress, consumo di alcol o droghe), bisognerebbe affrontare la situazione dal lato aziendale. Occorre, da una parte, far capire alle lavoratrici e ai lavoratori giovani che vengono notati e visti *«sembra che non stai tanto bene», «mi sto preoccupando»*. Dall'altra, anche le aspettative dell'azienda in merito alle prestazioni del personale dovrebbero essere illustrate e comunicate chiaramente. È inoltre essenziale offrire o organizzare all'occorrenza l'assistenza necessaria. Le aziende così come le lavoratrici e i lavoratori giovani dovrebbero pertanto essere informati sulle possibilità di sostegno e, se necessario, utilizzarle. Secondo un sondaggio condotto tra le ragazze e i ragazzi di età compresa tra i 15 e i 25 anni sulla gestione di crisi e offerte di aiuto in Svizzera, il 45% ha dichiarato di non avere un punto di riferimento a cui rivolgersi nel caso in cui lei stessa o lui stesso o un amico o un'amica non stesse bene e avesse bisogno di aiuto (Buess & Vogel 2021). Una panoramica dei possibili punti di contatto è disponibile, ad esempio, al sito <https://fws-apprentice.ch/it/toolbox/informare/materiale-e-punti-di-contatto>.

Non rientra invece tra i compiti delle aziende parlare dei retroscena (personali) legati ai fattori di carico psichici o fare diagnosi. *«Di norma le aziende notano quando qualcosa non va, se una persona è molto indisciplinata, insolitamente silenziosa o comunque in qualche modo strana... e non devono essere in grado di fare di più. Non devono scoprire se ciò è dovuto a un conflitto a casa o a una depressione.»*

Infobox: panoramica delle raccomandazioni d'intervento

Area d'intervento «Persone di riferimento»

- **Rafforzamento mirato delle e dei responsabili della formazione professionale nelle aziende**, da un lato con formazioni e formazioni continue, dall'altro, fornendo risorse adeguate e riconoscenza per questa funzione.
- **Scambio regolare di informazioni tra le varie attrici e i vari attori** (apprendiste e apprendisti, responsabili della formazione professionale e supervisori dell'azienda formatrice, insegnanti della scuola professionale, genitori, associazioni di categoria e professionali) al fine di descrivere e sviluppare i punti di forza nonché di individuare precocemente i problemi e reagirvi.
- **Promozione dello scambio tra pari**, sia all'interno dell'azienda che tra aziende (ad es. attraverso la scuola professionale, strumenti digitali, seminari, progetti di mentoring, offerte pubbliche di assistenza sociale alle e ai giovani a rischio ecc.).

Area d'intervento «Impostazione del lavoro e delle mansioni»

- **Impostazione delle mansioni motivante** con obiettivi chiari e allo stesso tempo con un margine di manovra sufficiente per consentire di maturare esperienze di autoefficacia e significatività.
- **Gestione dei carichi fisici favorevole alla salute** sia con la riduzione dei carichi evitabili che con il rafforzamento di risorse e misure protettive a livello sia fisico che psichico.

- **Focalizzazione su un accompagnamento personale** con spazio per le incertezze, le domande e gli errori nonché su un equilibrio tra sostegno e responsabilità individuale orientato alla persona.
- **Attenzione alle interazioni tra lavoro e vita privata** con difficoltà sul lavoro come possibile indicatore di altri problemi nonché sostegno nello sviluppo di un Life Domain Balance favorevole alla salute.

Area d'intervento «Sfide psicologiche»

- **Sensibilizzazione preventiva e ampliamento delle conoscenze** in relazione a temi quali la gestione dello stress e la salute psichica (ad es. facendo riferimento alla parola chiave «happiness») sia tra le apprendiste e gli apprendisti, sia tra le e i responsabili della formazione professionale.
- **Rafforzamento delle strategie di coping** e sostegno nello sviluppo di competenze per la gestione dello stress e la regolazione delle emozioni (ad es. gestione della pressione, strategie proprie per far fronte allo stress, Life Domain Balance, rafforzamento delle risorse personali come l'autovalutazione positiva e l'aspettativa riguardante l'autoefficacia).
- **Individuazione precoce dei fattori di carico psichici** attraverso un approccio aperto ed empatico alle difficoltà (ad es. presentismo, lavoro non focalizzato, stress, consumo di alcol o droghe), una comunicazione chiara delle aspettative dell'azienda e il sostegno nell'organizzazione di offerte di aiuto (ad es. centro di consulenza sociale, trattamento psichiatrico-psicoterapeutico).

6 Esempi di good practice



Per l'ultimo capitolo del presente foglio di lavoro è stato chiesto alle aziende del comitato consultivo economico del label Friendly Work Space quali misure concrete GSA hanno attuato per il gruppo target delle lavoratrici e dei lavoratori giovani. Il label Friendly Work Space (sigla: FWS), elaborato da Promozione Salute Svizzera in collaborazione con partner del mondo scientifico ed economico, è uno standard GSA con criteri qualitativi corrispondenti, che viene assegnato alle aziende svizzere che dispongono di una gestione

della salute in azienda sistematica e integrata. Le aziende rappresentate nel comitato consultivo economico sono partner per il perfezionamento strategico del label Friendly Work Space.

Di seguito sono riportate a titolo di esempio alcune delle misure GSA per le apprendiste e gli apprendisti nonché le lavoratrici e i lavoratori giovani attuate dalle aziende del comitato consultivo economico. Le cifre fornite riguardanti collaboratrici e collaboratori, lavoratrici e lavoratori giovani nonché apprendiste e apprendisti rispecchiano la situazione a fine 2020.



ABB e libs

«L'apprendistato è una componente importante della nostra filosofia del personale. Le e i giovani talenti nonché una formazione di prim'ordine ci permettono di sviluppare conoscenze specialistiche approfondite e preservare la diversità dei percorsi di carriera del nostro personale. Riteniamo che sia nostra responsabilità sociale formare le e i giovani nonché consentire loro di inserirsi con successo nel mondo del lavoro.»

Numero totale di collaboratrici e collaboratori

circa 3700

Numero di lavoratrici e lavoratori giovani fino a 24 anni di età inclusi (escl. apprendiste e apprendisti)

161

Numero di apprendiste e apprendisti

174, di cui 92 (primo e secondo anno di apprendistato) nella formazione tecnica di base presso libs e 82 (terzo e quarto anno di apprendistato) nella formazione specialistica presso ABB

Settori in cui apprendiste e apprendisti ricevono una formazione

- Impiegata/o di commercio
- Addetta/o alla logistica
- Informatica/o
- Polimeccanica/o
- Meccanica/o d'automobili
- Elettronica/o
- Agente tecnica/o di materie sintetiche
- Meccanica/o di produzione
- Progettista meccanica/o

Misure GSA per il gruppo target delle apprendiste e degli apprendisti nonché delle lavoratrici e dei lavoratori giovani

Rafforzamento della salute psicosociale

In relazione all'odierna situazione pandemica, si sono svolti workshop sulla salute psicosociale, in occasione dei quali sono stati affrontati temi riguardanti la gestione della situazione attuale, i timori esistenti e il benessere corrente e sono stati discussi le possibili soluzioni e, all'occorrenza, il relativo accompagnamento. In generale, il benessere delle apprendiste e degli apprendisti viene monitorato costantemente e, quando si constatano dei cambiamenti, se ne parla in maniera proattiva. Le apprendiste e gli apprendisti che si trovano in situazioni molto difficili vengono supportati da un coaching individuale in stretta collaborazione con un'assistente sociale. Di norma, tutte le apprendiste e tutti gli apprendisti hanno a disposizione la consulenza sociale interna all'azienda. Ora da libs è stato introdotto il processo «Gsund und zwäg» («in salute e in piena forma»): si tratta di colloqui di rientro improntati alla riconoscenza che vengono effettuati dopo le assenze.

Eventi, workshop e attività pratiche

Oltre ai programmi introduttivi come «Join ABB per apprendiste e apprendisti» e al «Welcome Day», durante i quali vengono trattati, tra l'altro, temi quali Integrity e Safety, si tengono anche workshop sulla prevenzione. In tale ambito vengono affrontati argomenti come la dipendenza, il mobbing, l'integrità sessuale e il suicidio con una specialista esterna o uno specialista esterno. libs sostiene inoltre l'iniziativa «bike to work» e motiva attivamente le apprendiste e gli apprendisti a prendervi parte. Da ABB le apprendiste e gli apprendisti possono partecipare anche alle iniziative GSA generali nelle sedi.

Confronto attivo con il tema dell'ergonomia

Facendo ricorso sia allo studio autodidattico sia al lavoro di gruppo vengono trattati i contenuti sul tema dell'ergonomia. L'attenzione si concentra su domande quali «Che cos'è l'ergonomia?», «Che aspetto ha sul posto di lavoro?», «Cosa posso migliorare sul mio posto di lavoro dal punto di vista tecnico e in termini di comportamento personale?» o «Come faccio a sollevare correttamente un peso e quale carico è consentito?». Inoltre, viene illustrata l'importanza dell'ergonomia nell'ambiente privato e la relativa considerazione. Oltre all'offerta di scrivanie regolabili in altezza, è anche possibile ottimizzare il posto di lavoro grazie all'aiuto di una persona esperta.

General Electrics e libs

«Per General Electrics, l'apprendistato è un pilastro centrale nello sviluppo di specialiste e specialisti altamente competenti. In collaborazione con libs, offriamo non solo percorsi di formazione fondati, versatili e allettanti, ma ci assumiamo anche la responsabilità di formare in modo solido le giovani e i giovani dal punto di vista teorico e pratico nonché di consentire loro di inserirsi così con successo nel mondo del lavoro.»

Numero totale di collaboratrici e collaboratori

2171

Numero di lavoratrici e lavoratori giovani fino a 24 anni di età inclusi

148

Numero di apprendiste e apprendisti

123

Settori in cui apprendiste e apprendisti ricevono una formazione

- Progettista meccanica/o
- Polimeccanica/o
- Operatrice/ore in automazione
- Montatrice/ore in automazione
- Impiegata/o di commercio
- Addetta/o alla logistica
- Meccanica/o di produzione
- Costruttrice/ore d'impianti e apparecchi

Misure GSA per il gruppo target delle apprendiste e degli apprendisti nonché delle lavoratrici e dei lavoratori giovani

Vari strumenti di feedback per le apprendiste e gli apprendisti

Al fine di avere un dialogo periodico con le apprendiste e gli apprendisti, General Electrics dispone di vari strumenti per il feedback quali, ad esempio, i sondaggi sulla soddisfazione e i colloqui sulla situazione con le collaboratrici e i collaboratori nei luoghi di formazione. Poiché le apprendiste e gli apprendisti sono ufficialmente assunti da libs, non solo hanno diverse o diversi responsabili della formazione presso General Electrics, ma durante tutto il periodo anche un'ulteriore persona responsabile dell'accompagnamento presso libs. Oltre alle e ai responsabili della formazione in loco, le apprendiste e gli apprendisti di General Electrics possono fare affidamento anche su una o un supervisore per la pratica per ogni anno di apprendistato.

Sostegno alle e ai responsabili della formazione professionale

A seconda delle domande o delle difficoltà, le e i responsabili della formazione professionale possono rivolgersi al dipartimento Salute e affari sociali di General Electrics o direttamente a libs. Il sostegno e la trasmissione di informazioni avvengono attraverso diverse forme di scambio periodiche come il coaching, la supervisione e l'intervisione.

Gestione delle situazioni difficili

In caso di situazioni difficili, come l'imminente interruzione dell'apprendistato, ha luogo una stretta messa in rete di tutte le e tutti i responsabili di General Electrics e libs. Sulla base di un'attenta discussione di tutti gli aspetti ed eventualmente con il ricorso a un ulteriore sostegno (ad es. attraverso la consulenza esterna per le e i giovani), si cerca di trovare insieme una soluzione nell'azienda o almeno una conclusione costruttiva.

Kuhn-Rikon AG

« Coltiviamo la nostra cultura aziendale con varie misure ed esprimiamo la nostra riconoscenza nei confronti del nostro personale. Siamo convinti che un buono spirito di squadra nonché collaboratrici e collaboratori sani e impegnati siano fondamentali per le prestazioni complessive della nostra azienda.»

Numero totale di collaboratrici e collaboratori

182

Numero di lavoratrici e lavoratori giovani fino a 24 anni di età inclusi

11

Numero di apprendiste e apprendisti

3

Settori in cui apprendiste e apprendisti ricevono una formazione

- Impiegata/o di commercio
- Addetta/o alla logistica

Misure GSA, tra l'altro anche per il gruppo target delle apprendiste e degli apprendisti nonché delle lavoratrici e dei lavoratori giovani

Sostegno su misura alle apprendiste e agli apprendisti

Dal reclutamento all'accompagnamento, fino all'esame finale, le apprendiste e gli apprendisti sono assistiti individualmente in base alle loro esigenze e al loro livello evolutivo. Anche il coinvolgimento dell'ambiente circostante svolge un ruolo centrale. Già nell'ambito del processo di reclutamento si cerca il contatto con i genitori e anche il colloquio alla fine del periodo di prova avviene alla loro presenza. Durante l'apprendistato si presta attenzione ai seguenti punti: integrazione delle apprendiste e degli apprendisti nel team, contatto tra apprendiste e apprendisti (ad es. assistenza o sostegno nei compiti preparatori in vista dei corsi interaziendali, pranzo comune nel ristorante del personale), scambio regolare e domande sul benessere, cultura aperta degli errori e dimostrazione di fiducia e riconoscenza, coinvolgimento e conferimento di responsabilità (ad es. tirocinio di prova delle nuove apprendiste e dei nuovi apprendisti), sostegno in caso di timori prima dell'esame finale e discussione tempestiva delle possibili prospettive professionali. È importante anche che i giovani trovino il tempo per svolgere le loro attività di svago, di cui si tiene conto, ad esempio, nella scelta del profilo delle apprendiste e degli apprendisti commerciali.

Colloqui periodici con il personale

Lo scambio regolare tra collaboratrici e collaboratori nonché responsabili aziendali viene promosso in vari modi. Vanno menzionati, ad esempio, il colloquio annuale con le collaboratrici e i collaboratori, compresa la valutazione da parte della o del superiore, la «colazione con il CEO» che si tiene una-due volte l'anno per ogni dipartimento, i colloqui di rientro (brevi e informali dopo ogni assenza) nonché i colloqui di sostegno (in caso di assenze più lunghe o più frequenti, se vengono individuati dei cambiamenti o un calo delle prestazioni o su richiesta della collaboratrice o del collaboratore).

Circolo della salute vital@kuhnrikon

Otto membri di diversi settori si occupano dell'attuazione del nostro circolo della salute. Il gruppo analizza la valutazione del sondaggio tra le collaboratrici e i collaboratori, raccoglie le proposte del personale in merito alla promozione della salute, formula proposte per misure e iniziative e le mette in atto. Esempi concreti: campagna sanitaria sul tema sole/pelle, bike to work, sala fitness, mese delle mele, abbonamento stagionale per la piscina, organizzazione di una festa autunnale.

Migros

«Le apprendiste e gli apprendisti sono estremamente importanti per il futuro della Migros, tra l'altro anche per assicurare all'azienda le giovani leve.»

Numero totale di collaboratrici e collaboratori
106 119

Numero di apprendiste e apprendisti
3833 (73 dei quali presso la Federazione delle cooperative Migros)

Settori in cui apprendiste e apprendisti ricevono una formazione

Circa 50 professioni con apprendistato nelle aree di attività

- commercio al dettaglio
- industria e commercio all'ingrosso
- servizi finanziari
- viaggi
- ecc.

Misure GSA per il gruppo target delle apprendiste e degli apprendisti nonché delle lavoratrici e dei lavoratori giovani

Offerta di formazione per giovani con limitazioni dovute alle condizioni di salute (Migros Aare e Migros Lucerna)

In stretta collaborazione con supporta (Band-Genossenschaft), gli uffici cantonali AI e altri enti sostenitori, Migros Aare offre alle giovani adulte e ai giovani adulti con difficoltà di salute o sociali una formazione professionale di base nel commercio al dettaglio. Le apprendiste e gli apprendisti vengono proposti da supporta e per tutta la durata della formazione vengono assistiti nonché accompagnati individualmente da responsabili della formazione professionale appositamente formati. Le e i responsabili della formazione professionale hanno a disposizione due ore alla settimana per questo accompagnamento, che possono organizzare autonomamente. Se è necessario più tempo per l'assistenza, le filiali vengono sgravate da un centro di costo separato. Inoltre, ogni filiale ha a disposizione una o un case manager in veste di persona di contatto personale. L'offerta viene proposta in quattro filiali nei cantoni Argovia, Soletta e Berna. In linea con il concetto di inclusione, la maggior parte delle apprendiste e degli apprendisti rimane poi alla Migros.

Da agosto 2018 la Migros Lucerna propone l'offerta di formazione «Mitenand». Le e gli adolescenti con limitazioni dovute alle condizioni di salute ricevono la possibilità di prendere parte alla quotidianità professionale e di contribuire al successo aziendale. Per la loro inclusione attiva, la cooperativa Migros Lucerna è stata insignita del premio IV-Award Luzern.

Inoltre, specificamente per il difficile periodo legato al Covid, per le apprendiste e gli apprendisti sono state attuate anche le due misure di seguito riportate.

Raccolta di consigli e trucchi per il lavoro in modalità home office

Alle apprendiste e agli apprendisti nonché alle formatrici e ai formatori della Federazione delle cooperative Migros è stato chiesto quali consigli e trucchi hanno a disposizione per affrontare il lavoro in modalità home office. Questi sono stati poi messi a disposizione di tutte le apprendiste e tutti gli apprendisti nonché di tutte le formatrici e tutti i formatori sia della Federazione delle cooperative Migros, sia del Gruppo Migros sotto forma di un promemoria elaborato appositamente per il rispettivo gruppo target. Al suo interno si trovano consigli quali la definizione di obiettivi giornalieri e il check-out quotidiano, durante il quale le apprendiste e gli apprendisti passano in rassegna la giornata. Inoltre, si è fatto riferimento ancora una volta alle offerte esistenti della consulenza del personale.

Scambio informale durante chiamate periodiche

Per individuare precocemente i fattori di carico delle apprendiste e degli apprendisti, la Federazione delle cooperative Migros ha pianificato diverse interazioni a seconda del gruppo target. Nell'ambito di un «caffè in compagnia» settimanale, durante il quale si parla del benessere generale e dello stato d'animo delle apprendiste e degli apprendisti, si cerca di capire in quali settori potrebbero verificarsi dei problemi e come risolverli. A seconda dell'anno di apprendistato, le apprendiste e gli apprendisti sono suddivisi in diverse «breakout room» dalla o dal responsabile della formazione professionale. Per ogni anno di apprendistato è stata selezionata una persona che si occupa delle apprendiste e degli apprendisti, la quale comunica alla o al responsabile della formazione professionale l'eventuale insoddisfazione o i problemi emersi. Per il gruppo target delle formatrici e dei formatori si tiene una riunione mensile, durante la quale è possibile parlare con le e i responsabili delle risorse umane in merito alle difficoltà emerse e raccogliere idee su come affrontarle. Tali riunioni mensili si svolgono anche per tutte le responsabili e tutti i responsabili della formazione professionale della Federazione delle cooperative Migros e del Gruppo Migros. Esse fungono soprattutto da piattaforma per lo scambio di esempi di best practice. Inoltre, da esse scaturiscono input e punti di orientamento per una promozione consapevole della salute.

Phoenix Mecano Komponenten AG

«Durante il loro apprendistato le nostre apprendiste e i nostri apprendisti vengono formati e promossi in modo orientato al futuro. Inoltre, siamo lieti di offrire loro un impiego fisso.»

Numero totale di collaboratrici e collaboratori

138

Numero di lavoratrici e lavoratori giovani fino a 24 anni di età inclusi

26

Numero di apprendiste e apprendisti

20

Settori in cui apprendiste e apprendisti ricevono una formazione

- Impiegata/o di commercio
 - Meccanica/o di produzione
 - Aiuto meccanica/o
 - Polimeccanica/o
 - Elettronica/o
 - Progettista meccanica/o
 - Informatica/o
 - Addetta/o alla logistica
-

La gestione della salute in azienda è attualmente in fase di organizzazione; le misure GSA generali vanno a vantaggio anche del gruppo target delle apprendiste e degli apprendisti nonché delle lavoratrici e dei lavoratori giovani.

Circolo della salute

I membri del circolo della salute si riuniscono ogni mese per un'ora o un'ora e mezza al fine di discutere dei temi riguardanti la salute. Ogni dipartimento è rappresentato da una persona interessata; attualmente c'è anche un apprendista tra di loro. Una volta al trimestre vi partecipa anche qualcuno della Direzione e del dipartimento delle risorse umane. Gli argomenti vengono raccolti in un tool di pianificazione comune. Esempi concreti: ergonomia, illuminazione, scrivanie e spuntini.

Inchiesta tra le collaboratrici e i collaboratori FWS Job-Stress-Analysis e relazioni sulla salute

Con il supporto della SWICA, tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori vengono intervistati periodicamente sulla base dell'inchiesta online FWS Job-Stress-Analysis in merito a fattori di carico, risorse, temi di conduzione e benessere. Sulla scorta dei risultati, vengono definite delle misure, tra cui regolarmente presentazioni su argomenti riguardanti la salute (ad es. su stress, resilienza, gestione del tempo e organizzazione del lavoro, sonno).

Formazione in materia di sicurezza sul lavoro

Quando entrano nell'azienda, le lavoratrici e i lavoratori ricevono una formazione sulla sicurezza sul lavoro da una o un superiore risp. da una addetta o un addetto alla sicurezza. La pianificazione di una giornata introduttiva più completa per le apprendiste e gli apprendisti (ad es. per conoscere tutti i reparti dell'azienda) è attualmente in fase di elaborazione.

FFS e login

«La digitalizzazione accelera lo sviluppo e porta persone e merci a destinazione in modo flessibile e con la migliore soluzione. La mobilità del futuro ha bisogno di giovani leve che gestiscano questo sistema e lo perfezionino con successo. Un apprendistato presso login, nel dinamico mondo della mobilità, consente alle e ai giovani di ricevere una formazione solida, innovativa e interessante. Qui possono sviluppare il loro potenziale e trasformarsi in personalità e professionisti della mobilità.»

Numero totale di collaboratrici e collaboratori

29800 (con FFS Cargo)

Numero di lavoratrici e lavoratori giovani fino a 24 anni di età inclusi

1641 (con FFS Cargo, escl. apprendiste e apprendisti)

Numero di apprendiste e apprendisti

1979

Settori in cui apprendiste e apprendisti ricevono una formazione

Presso login formazione professionale SA (affiliata delle FFS SA) le e i giovani possono apprendere una delle oltre 25 professioni nel mondo dei trasporti. Le apprendiste e gli apprendisti completano la formazione in una delle più di 50 aziende partner formatrici, tra cui le FFS. Oltre alle professioni principali nei settori dell'edilizia e della logistica (ad es. operatrice/ore di edifici e infrastrutture, costruttrice/ore di binari), della tecnologia e dell'informatica (ad es. operatrice/ore informatica/o, polimeccanica/o) o della clientela e dell'amministrazione (ad es. agente dei trasporti pubblici, impiegate/i di commercio), è possibile completare altri apprendistati come, ad esempio, quello di costruttrice/ore d'impianti e apparecchi, verniciatrice/ore industriale, operatrice/ore per la comunicazione con la clientela o installatrice/ore elettricista).

Misure GSA per il gruppo target delle apprendiste e degli apprendisti nonché delle lavoratrici e dei lavoratori giovani

Offerta «Accesso lieve»

Il lavoro a turni e soprattutto il lavoro notturno richiedono di più alla salute delle collaboratrici e dei collaboratori. Al fine di contrastare i giorni di assenza e la fluttuazione precoce, le future e i futuri responsabili del trasporto ferroviario vengono appositamente preparati al lavoro a turni. Ora, già durante la formazione, maturano le prime esperienze di lavoro notturno e nel modulo «Lavoro a turni e salute» si confrontano, tra l'altro, con i temi del sonno, del riposo e dell'alimentazione, acquisendo nozioni di base e ricevendo consigli concreti. Nel primo anno dopo la conclusione proficua della formazione, le esperienze nel sistema a turni vengono discusse in occasione di due colloqui di accompagnamento con i quadri diretti e, se necessario, vengono definite misure concrete.

Offerta «On the road con responsabilità individuale»

Le FFS SA hanno a cuore il benessere psicologico del personale. Nell'impegnativa fase di vita dell'adolescenza, le giovani apprendiste e i giovani apprendisti si trovano di fronte a molteplici sfide, durante e anche dopo la formazione. Le FFS SA e login formazione professionale SA ritengono importante preparare al meglio le giovani apprendiste e i giovani apprendisti e coloro che terminano l'apprendistato alle sfide della vita lavorativa quotidiana, in modo tale che possano superare la fase dell'inserimento professionale senza alcun problema. L'offerta «On the road con responsabilità individuale» è stata sviluppata con l'intento di consentire alle apprendiste e agli apprendisti di trasformarsi in professioniste e professionisti dei trasporti affidabili e consapevoli delle proprie responsabilità nonché di assumersi la responsabilità nella loro area di attività. Insieme a partner esterni (Suva, Pro Juventute, Conaptis, LerNetz SA), le FFS SA organizzano per le apprendiste e gli apprendisti del primo e del terzo anno di apprendistato workshop incentrati su diversi temi chiave, durante i quali vengono affrontati argomenti della vita sociale, la preparazione all'indipendenza finanziaria, la salute fisica e psichica e la prevenzione delle dipendenze. Le apprendiste e gli apprendisti, che sono liberi di approfittare di quest'offerta e grati di poterlo fare, considerano il cambiamento personale come un'opportunità.

Offerta «La salute psichica nella formazione di base delle e dei responsabili della formazione professionale»

Le e i responsabili della formazione professionale contribuiscono in modo significativo all'assistenza e allo sviluppo delle apprendiste e degli apprendisti, consentendo loro di accedere proficuamente al mondo del lavoro e di rimanere sani ed efficienti. È importante riconoscere precocemente i problemi fisici e psichici, affrontarli, definire delle misure e, all'occorrenza, fornire il sostegno necessario. A tal fine, le e i responsabili della formazione professionale svolgono un modulo di base di 90 minuti sul tema della salute psichica nel corso della loro formazione di base.

Suva

«La Suva si dichiara a favore del sistema di formazione duale e si impegna nello sviluppo professionale delle giovani leve. Offriamo varie formazioni nell'ambito della formazione professionale di base e creiamo opportunità di inserimento dopo aver ottenuto un diploma universitario. La Suva vanta programmi che prevedono formazioni e formazioni continue sostenibili per le giovani professioniste e i giovani professionisti e che preparano quelle e quelli con potenziale specificamente per la loro professione. Di conseguenza, disponiamo di un numero sufficiente di giovani leve per occupare posizioni critiche.»

Numero totale di collaboratrici e collaboratori

4200

Numero di lavoratrici e lavoratori giovani fino a 24 anni di età inclusi

495

Numero di apprendiste e apprendisti

173

Settori in cui apprendiste e apprendisti ricevono una formazione

- Impiegata/o di commercio
- Operatrice/ore per la comunicazione con la clientela
- Mediamatica/o
- Laboratorista
- Addetta/o alla logistica
- Poligrafa/o
- Operatrice/ore sociosanitaria/o
- Addetta/o alle cure sociosanitarie
- Cuoca/o (in dietetica)
- Ortopedica/o
- Calzolaia/o ortopedica/o
- Tecnica/o ortopedica/o
- Impiegata/o d'economia domestica

Misure GSA per il gruppo target delle apprendiste e degli apprendisti nonché delle lavoratrici e dei lavoratori giovani

Partecipazione al progetto pilota «Fit for Work & Life»

La Suva, di cui fanno parte anche due cliniche di riabilitazione, partecipa al progetto pilota della campagna «Tirocinio in sicurezza e salute». Il workshop, che dal 2022 dovrebbe essere accessibile a tutti, aiuta a rafforzare la salute e il comportamento delle apprendiste e degli apprendisti sul lavoro e nel tempo libero. Il modulo di prevenzione contiene cinque sotto-moduli sui temi del fitness, del rischio, del sonno, dello stress nonché dell'umore e dell'irritazione. L'obiettivo è analizzare l'attenzione personale per la salute e imparare a gestirla. Successivamente, è possibile definire obiettivi individuali e avviare passi concreti di attuazione per migliorare la propria salute.

Stretto scambio tra le e i responsabili della formazione professionale nonché le apprendiste e gli apprendisti

Lo scambio tra apprendiste e apprendisti nonché responsabili della formazione professionale è stato istituzionalizzato in modo da poter affrontare e ascoltare i timori e le preoccupazioni delle apprendiste e degli apprendisti. Le persone di riferimento dirette sono le e i responsabili della formazione professionale nelle agenzie e nei dipartimenti. Le formatrici e i formatori hanno contatti periodici con le e i responsabili dello sviluppo delle giovani leve del dipartimento delle risorse umane. Naturalmente, le apprendiste e gli apprendisti possono anche rivolgersi direttamente alle e ai responsabili dello sviluppo delle giovani leve. Tale opzione viene esercitata regolarmente.

Workshop sullo stress, promozione del movimento e prevenzione degli infortuni

Le apprendiste e gli apprendisti possono partecipare alle misure GSA già esistenti nella rispettiva unità organizzativa come, ad esempio, quelle per promuovere la salute psichica (workshop su gestione dello stress e delle risorse, ad es. «Lavorare in equilibrio»), per promuovere il movimento (workshop «Tutti in forma») o per la prevenzione degli infortuni (ad es. adesione al modulo di prevenzione sport sulla neve «Slope Track», inclusa la partecipazione alle spese del servizio sci).

SWICA

«Il nostro principio guida è il seguente: le apprendiste e gli apprendisti di oggi sono le collaboratrici e i collaboratori di domani. Ciò dimostra che vale la pena investire in una formazione sostenibile e proficua delle giovani leve. Il tasso di passaggio a un impiego fisso è attualmente dell'80%. Questo ci consente di assicurarci il personale qualificato per la nostra azienda e di ridurre o influenzare positivamente i costi di reclutamento.»

Numero totale di collaboratrici e collaboratori

1991

Numero di lavoratrici e lavoratori giovani fino a 24 anni di età inclusi

260

Numero di apprendiste e apprendisti

50

Settori in cui apprendiste e apprendisti ricevono una formazione

Apprendista IT:

- Service Desk
- settore specialistico IT Operation
- IT SW Solution

Apprendista impiegata/o di commercio:

- servizio clienti/vendite
- sottoscrizione e mutazioni clienti privati
- sottoscrizione e mutazioni aziende
- management delle prestazioni ambulatoriali e stazionarie clienti privati
- management delle prestazioni aziende (indennità giornaliera)
- prestazioni assicurazione contro gli infortuni
- servizio di rivalsa
- incasso
- santé24

Le apprendiste e gli apprendisti passano per i vari dipartimenti e settori, ma non tutti, e ciò avviene in modo molto diverso e individuale.

Misure GSA per il gruppo target delle apprendiste e degli apprendisti nonché delle lavoratrici e dei lavoratori giovani

Colloqui periodici e cultura del feedback aperta

Le esigenze delle apprendiste e degli apprendisti si evincono in occasione dei colloqui personali sugli obiettivi e sull'attestato (ogni fine semestre scolastico). In tale ambito le apprendiste e gli apprendisti forniscono informazioni sui risultati ottenuti negli ultimi sei mesi sia a livello scolastico che aziendale e sulle arre in cui vi è

ancora spazio per miglioramenti. Prima del colloquio, viene loro affidato il compito di riflettere sulle misure e sugli obiettivi definiti (ad es. ripetizioni, corsi di sostegno o verifica delle tecniche di apprendimento) e di pensare anche al motivo per cui un obiettivo non è stato raggiunto. A seconda della rotazione della formazione, questi colloqui si svolgono con la rispettiva o il rispettivo responsabile della formazione professionale e con i genitori. La cultura del feedback praticata apertamente dovrebbe inoltre aiutare le apprendiste e gli apprendisti a non aspettare fino al relativo colloquio sugli obiettivi o sull'attestato per esprimere le proprie esigenze.

Stretto accompagnamento da parte delle e dei responsabili della formazione professionale e possibilità di sostegno attraverso la consulenza sociale

Le apprendiste e gli apprendisti sono accompagnati da almeno una o un responsabile della formazione professionale per rotazione, ma talvolta anche da due persone (sistema tandem: una persona con più e una con meno esperienza). In caso di difficoltà, sia le e i responsabili della formazione professionale possono rivolgersi alla direzione della formazione professionale, che è generalmente a stretto contatto non solo con le e i responsabili della formazione professionale, ma anche con le scuole professionali. Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori, inclusi le apprendiste e gli apprendisti, hanno altresì la possibilità di ricorrere al supporto di specialiste e specialisti del centro esterno di consulenza sociale (icas) in caso di difficoltà.

Partecipazione alle offerte GSA generali

Le apprendiste e gli apprendisti hanno la possibilità di partecipare alle misure GSA generali (in parte regionali), sulle quali viene specificamente attirata la loro attenzione. Vi rientrano, ad esempio, l'opportunità di allenarsi nel centro fitness o di frequentare corsi e serie di conferenze con specialiste e specialisti interni o esterni (ad es. su argomenti come mindfulness, resilienza, rafforzamento del sistema immunitario). Infine, è ora disponibile la piattaforma di sala pausa virtuale, su cui è possibile muoversi come in una sala di pausa e scambiarsi idee e opinioni con varie persone a proprio piacimento.

Allegato

A-1 Bibliografia

- Amendola, S., von Wyl, A., Volken, T., Zysset, A., Huber, M. & Dratva, J. (2021). A Longitudinal Study on Generalized Anxiety Among University Students During the First Wave of the COVID-19 Pandemic in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 12(706). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643171>
- Baer, N., Schuler, D., Füglistner-Dousse, S. & Moreau-Gruet, F. (2013). *Depressionen in der Schweiz. Daten zur Epidemiologie, Behandlung und sozial-beruflichen Integration*. Obsan Bericht 56. Neuchâtel: Osservatorio svizzero della salute.
- Barth, V. & Angst, S. (2018). Sind Schüler in Brückenangeboten psychisch belastet? Explorative Untersuchung zum Bedarf von unterstützenden Massnahmen in Brückenangeboten. In F. Sabatella & A. von Wyl (a cura di), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (pagg. 75-91). Berlino: Springer.
- Blum-Rüegg, A. (a cura di) (2018). *Gestione della salute in azienda – Principi e tendenze*. Rapporto 7. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- Bolliger-Salzman, H. (2016). Salute psichica durante l'adolescenza. In M. Blaser & F. T. Amstad (a cura di), *Salute psichica lungo l'intero arco della vita* (pagg. 70-81). Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- Buess, M. & Vogel, R. (2021). *Umgang mit Krisen und Hilfsangeboten bei Jugendlichen und Erwachsenen in der Schweiz. Synthesebericht. Wiederholungsmessungen im November 2020 der Bevölkerungsbefragung 2016 und der Jugendbefragung 2017*. Berna: Ufficio federale della sanità pubblica UFSP.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Degen, S. (2019a). *Statistica degli infortuni professionali. Tirocinio in sicurezza*. Lucerna: Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni LAINF (SSAINF). <https://www.suva.ch/it-ch/prevenzione/il-sistema-di-sicurezza/tirocinio-in-sicurezza> (accesso: 24.8.2020).
- Degen, S. (2019b). *Statistica degli infortuni nel tempo libero. Tirocinio in sicurezza*. Lucerna: Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni LAINF (SSAINF). <https://www.suva.ch/prevenzione/il-sistema-di-sicurezza/tirocinio-in-sicurezza> (accesso: 24.8.2020).
- Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/> (accesso: 21.7.2020).
- Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., Dosch, S., Wieser, S. & Ulshöfer, C. T. (2020). *Job Stress Index 2020. Monitoraggio di indicatori dello stress tra la popolazione attiva in Svizzera*. Foglio d'informazione 48. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., Wieser, S., Ulshöfer, C. T. & Häberli, P. (2018a). *Job Stress Index 2018. Rilevamento degli indicatori in materia di salute psichica e stress della popolazione attiva in Svizzera*. Foglio d'informazione 34. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B. & Wieser, S. (2018b). *Job Stress Index 2018. Rilevamento degli indicatori dello stress tra la popolazione attiva in Svizzera*. Tabelle commentate (non pubblicate). Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- Gehret, A., Aepli, M., Kuhn, A. & Schweri, J. (2019). *Lohnt sich die Lehrlingsausbildung für die Betriebe? Resultate der vierten Kosten-Nutzen-Erhebung*. Zollikofen: Istituto universitario federale per la formazione professionale.
- Golder, L., Mousson, M., Jans, C., Tschöpe, S., Venetz, A., Frind, A., Herzog, N. & Nahon, L. (2016). *Erhöhtes Engagement und Risikobereitschaft in unsicheren Zeiten*. Barometro della gioventù Credit Suisse. Berna: gfs.bern.

- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V. & Cassina, M. (2011). *Studio sullo stress 2010. Lo stress tra la popolazione attiva in Svizzera*. Berna: Segreteria di Stato dell'economia SECO.
- Grobe, T., Steinmann, S. & Gerr, J. (2017). *Gesundheitsreport. Weitere Auswertungen zu Arbeitsunfähigkeiten*. Amburgo: Techniker Krankenkasse.
- Gustavson, K., Knudsen, A. K., Nesvåg, R., Knudsen, G. P., Vollset, S. E. & Reichborn-Kjennerud, T. (2018). Prevalence and stability of mental disorders among young adults: findings from a longitudinal study. *BMC Psychiatry*, 18(1), 65. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1647-5>
- Höglinger, M., Künzi, A. & Moser, A. (2021). *COVID-19 Social Monitor* [Sito web con i risultati di tutte le ondate precedenti del sondaggio]. <https://covid19.ctu.unibe.ch>
- Hösli-Leu, S., Wade-Bohleber, L. & von Wyl, A. (2018). Stress und soziale Unterstützung im ersten Jahr einer Berufsausbildung. In F. Sabatella & A. von Wyl (a cura di), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (pagg. 23-39). Berlino: Springer.
- Hurrelmann, K. & Quenzel, G. (a cura di) (2016). *Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung* (13^a ed.). Weinheim: Beltz.
- Kessler, C. & Guggenbühl, L. (2021). *Impatto della pandemia di coronavirus sui limiti e sulle risorse della popolazione in materia di salute. Una selezione dei risultati dei progetti di ricerca nel 2020 per la Svizzera*. Foglio di lavoro 52. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Merikangas, K. R. & Walters, E. E. (2005). Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication. *Arch Gen Psychiatry*, 62(6), 593-602. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.62.6.593>
- Konrad, K., Firk, C. & Uhlhaas, P. J. (2013). Hirnentwicklung in der Adoleszenz. Neurowissenschaftliche Befunde zum Verständnis dieser Entwicklungsphase. *Deutsches Ärzteblatt*, 110(25), 425-431. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2013.0425>
- Krause, K., Basler, M. & Bürki, E. (2016). *Promuovere la GSA con verifica d'impatto – una guida per aziende*. Foglio di lavoro 38. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- Krieger, R. & Arial, M. (2020). *Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Junge Erwerbstätige. Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2017*. Berna: Segreteria di Stato dell'economia SECO.
- Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. & Baumeler, C. (2016). *Rimanere? Andarsene? Ritornare? Frequenza, cause e conseguenze degli scioglimenti di contratto di tirocinio*. Rapporto sulle tendenze 1 dell'Osservatorio svizzero per la formazione professionale. Zollikofen: Istituto universitario federale per la formazione professionale IUFFP.
- Marschall, J., Hildebrandt, S., Sydow, H. & Nolting, H.-D. (2017). *Gesundheitsreport 2017. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Update: Schlafstörungen*. DAK-Gesundheitsreport 2017. Amburgo: DAK-Gesundheit.
- Mohler-Kuo, M., Dzemaili, S., Foster, S., Werlen, L. & Walitza, S. (2021). Stress and Mental Health among Children/Adolescents, Their Parents, and Young Adults during the First COVID-19 Lockdown in Switzerland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4668. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094668>
- Plessen, K. J. (a cura di) (2019). Selbstregulation und Neurobiologie in der Adoleszenz. *Psychiatrie + Neurologie*, 5/2019, 32-34.
- Pro Juventute (2021). *Rapporto Coronavirus Pro Juventute. Impatto della pandemia di Covid-19 sui bambini, i giovani e le loro famiglie in Svizzera*. Zurigo: Pro Juventute Svizzera.
- Promozione Salute Svizzera (2020). *Promozione della salute psichica nelle PMI. Punti di vista e sfide riguardanti la consulenza e lo sviluppo di offerte digitali*. Foglio d'informazione 38. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- Rudin, M., Guggisberg, J., Dubach, P., Bischof, S., Morger, M., Jäggi, J. & Liesch, R. (2018). *Überblicksstudie zur Situation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Arbeitsmarkt. Su incarico della Segreteria di Stato dell'economia SECO*. Berna: Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS.

- Sabatella, F. & Mirer, A. (2018). Arbeitslosigkeit und psychische Belastung. In F. Sabatella & A. von Wyl (a cura di), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (pagg. 59-73). Berlino: Springer.
- Sabatella, F. & von Wyl, A. (a cura di) (2018). *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf*. Berlino: Springer.
- Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 70, 469-494.
- Schulten, D. & Wussler, K. (2013). Auszubildende im Stress? Was Unternehmen tun können. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 2(20), 40-44.
- Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI (2015). *Programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale*. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/gestione-e-politica-della-formazione-professionale/responsabili-della-formazione-professionale.html> (accesso: 24.8.2020).
- Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI (a cura di) (2021). *Formazione professionale in Svizzera: fatti e cifre 2021*. https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/it/dokumente/webshop/2020/bb-f-z-2020.pdf.download.pdf/fakten_zahlen_bb2021_i.pdf (accesso: 9.7.2020).
- Shanahan, L., Steinhoff, A., Bechtiger, L., Murray, A., Nivette, A., Hepp, U., Ribeaud, D. & Eisner, M. (2020). Emotional distress in young adults during the COVID-19 pandemic: Evidence of risk and resilience from a longitudinal cohort study. *Psychological Medicine*, 1-10. <https://doi.org/10.1017/S003329172000241X>
- Stalder, B. & Schmid, E. (2016). *Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*. Berna: hep Verlag.
- Stocker, D., Jäggi, J., Liechti, L., Schläpfer, D., Németh, P. & Künzi, K. (2021). *L'influsso della pandemia di COVID-19 sulla salute psichica della popolazione svizzera e sulla presa a carico psichiatrico-psicoterapeutica in Svizzera. Rapporto finale*. Berna: Ufficio federale della sanità pubblica.
- Tuch, A. & Schuler, D. (2020). Psychische Gesundheit. In Osservatorio svizzero della salute (a cura di), *Salute in Svizzera – bambini, adolescenti e giovani adulti. Rapporto nazionale sulla salute 2020*. Berna: Hogrefe Verlag.
- Volken, T., Zysset, A., Amendola, S., Klein Swormink, A., Huber, M., von Wyl, A. & Dratva, J. (2021). Depressive Symptoms in Swiss University Students during the COVID-19 Pandemic and Their Correlates. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 1458. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041458>
- von Wyl, A., Sabatella, F., Zollinger, D. & Berweger, B. (2018). Reif für den Beruf? Schwierigkeiten und Ressourcen von Jugendlichen im Berufswahlprozess. In F. Sabatella & A. von Wyl (a cura di), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (pagg. 1-21). Berlino: Springer.
- Wüthrich, V. & Sabatella, F. (2018). Früherkennung psychisch auffälliger Jugendlicher in der Beratung: eine Vorstudie bei institutionellen Anlaufstellen. In F. Sabatella & A. von Wyl (a cura di), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (pagg. 107-119). Berlino: Springer.

A-2 Fonti dei dati

Nella **tabella 1** è riportata una panoramica delle fonti dei dati alla base delle analisi. Poiché l'Indagine sulla salute in Svizzera viene effettuata solo ogni cinque anni e l'ultima risale al 2017, delle altre fonti dei dati è stato analizzato l'anno più recente e più prossimo al 2017.

TABELLA 1

Panoramica delle fonti dei dati analizzate

Fonte dei dati	Breve descrizione	Numero di casi per fascia di età	16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni
Ufficio federale di statistica, Indagine sulla salute in Svizzera (ISS) 2017	L'Indagine sulla salute in Svizzera viene effettuata dal 1992 ogni cinque anni e registra un gran numero di singoli ambiti legati alla salute. Si tratta della principale indagine sulla salute in Svizzera. I dati sono rappresentativi della popolazione residente permanente della Svizzera a partire dai 15 anni di età. Sono escluse le persone che vivono in una collettività e quelle che stanno attraversando il processo di asilo. Il campione 2017 comprende 22 134 interviste telefoniche e 18 832 questionari scritti restituiti. Per l'indagine telefonica e scritta sono state calcolate ponderazioni separate al fine di estrapolare i dati relativi alla popolazione svizzera totale nelle economie domestiche private (stato a dicembre 2017). Per le presenti analisi sono state prese in considerazione solo le persone di età compresa tra i 16 e i 65 anni che svolgono un'attività professionale.	Interviste telefoniche: numero non ponderato di lavoratrici e lavoratori / numero ponderato di lavoratrici e lavoratori	1849/ 574820	3775/ 1518474	5321/ 1649558	2801/ 821103
		Questionari: numero non ponderato di lavoratrici e lavoratori / numero ponderato di lavoratrici e lavoratori	1468/ 567819	3223/ 1552944	4588/ 1662855	2502/ 834041
Promozione Salute Svizzera, monitoraggio Job Stress Index (monitoraggio JSI) 2018	Il monitoraggio Job Stress Index della popolazione attiva in Svizzera viene effettuato dal 2014 almeno ogni due anni. Con il monitoraggio JSI si raccolgono dati che forniscono informazioni sui fattori di carico e sulle risorse sul posto di lavoro, indicazioni sullo stato di salute nonché fattori relativi alla produttività del lavoro. Dall'indagine 2018 si possono utilizzare i dati di 2946 persone che svolgono un'attività professionale. Il campione è stato ponderato ed è rappresentativo delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera in riferimento a età, sesso, cinque grandi regioni e 14 settori. Ai fini dell'analisi del Job Stress Index per fascia di età sono stati inclusi anche i dati del monitoraggio JSI del 2014, del 2016 e del 2020.	Numero non ponderato / Numero ponderato	168/ 252	1043/ 2001	977/ 1082	758/ 611
Statistica degli infortuni professionali e non professionali 2018, Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni LAINF (SSAINF)	Sulla scorta dei dati forniti dagli assicuratori, il Servizio centrale allestisce statistiche uniformi sugli infortuni. Le analisi si basano sulle direttive del gruppo di coordinamento per le statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni LAINF. Poiché il numero e l'età delle persone assicurate non sono noti nella LAINF, la ripartizione per età degli equivalenti a tempo pieno nonché delle lavoratrici e dei lavoratori è stata stimata sulla base della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) dell'Ufficio federale di statistica. Dato che queste cifre si riferiscono a persone residenti in Svizzera, dal numero di casi sono stati inoltre esclusi le frontaliere e i frontalieri. A causa di queste limitazioni, il numero di casi qui riportati differisce dai dati pubblicati nella statistica degli infortuni della SSAINF.	LAINF P: numero di casi per equivalente a tempo pieno	49662/ 451087	85907/ 1225728	70725/ 1198886	31358/ 539763
		LAINF NP: numero di casi per numero di lavoratrici e lavoratori	92532/ 496545	181386/ 1405933	162794/ 1418368	73677/ 648598

Fonte dei dati	Breve descrizione	Numero di casi per fascia di età	16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni
Ufficio federale di statistica, statistica AI 2018	La statistica AI annuale fornisce una panoramica della portata e dello sviluppo delle prestazioni nei vari settori dell'assicurazione invalidità. Per nuove pensionate/nuovi pensionati nell'anno di riferimento t si intendono le persone che hanno percepito una pensione di invalidità nel dicembre dell'anno t, ma non nel dicembre dell'anno t-1. La quota di beneficiarie e beneficiari di rendite dell'assicurazione invalidità è conteggiata per la popolazione residente permanente di età compresa tra i 18 anni e l'età di pensionamento AVS. La popolazione residente è stata calcolata separatamente per ogni sottocampione (nuove rendite in generale e nuove rendite per motivi psichici) in base ai dati esistenti (quota di popolazione in percentuale; differenze sulla scorta del calcolo con percentuali arrotondate).	Quota di nuove rendite in generale per popolazione residente	2113/ 660313	2561/ 1828817	4980/ 1888510	6372/ 1069793
		Quota di nuove rendite dovute a motivi psichici per popolazione residente	1312/ 656000	1823/ 1765545	2371/ 1912597	6372/ 1042941
Ufficio federale di statistica, statistica delle cause di morte 2017	Statistica pubblicata ogni anno per registrare la causa alla base di un decesso. Per il confronto tra gruppi di popolazione e il raffronto nel tempo, il numero di decessi di un anno viene messo in relazione con le dimensioni della popolazione a metà di quell'anno.	Numero di suicidi rispetto al numero di persone	72/ 927089	172/ 1760514	270/ 1894729	198/ 1070030

Note: I dati dei campioni di ISS e JSI si riferiscono al tasso di risposta complessivo. Per ogni sottodomanda ci sono talvolta dei dati mancanti.

Nelle seguenti statistiche, la fascia di età differisce: statistica AI: 18-24 anni, 55-64 anni; statistica delle cause di morte: 15-24 anni, 55-64 anni.

Fonti: ISS, monitoraggio JSI, SSAINF, AI, statistica delle cause di morte
Rappresentazione propria del team di progetto

A-3 Panoramica di indicatori e valori

TABELLA 2

Panoramica di indicatori, fonti e valori (ordinati per figura e dimensione dell'effetto)

Fig.	Indicatore nella figura	Fonte dei dati	Indicatore IT	Scala/Variabile ¹⁾	Parametri della scala di risposta	16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni	Valore P	Effetto	Dimensione dell'effetto ³⁾
											(part. r^2 oppure $*=V$ di Cramer)	
Valori medi o quote in percentuale												
2	Asma	JSI 2018	Asma	UFS, 2012	0=sì, attualmente; 1=sì, negli ultimi 12 mesi; 2=sì, più di 12 mesi fa; 3=no	2,87	2,82	2,84	2,87	0.209	0.002	1a) Nessun effetto
	Ulcera gastrica e intestinale	JSI 2018	Ulcera gastrica o duodenale	UFS, 2012	Come sopra	2,97	2,92	2,95	2,94	0.095	0.002	1a) Nessun effetto
	Ictus	JSI 2018	Ictus cerebrale [«colpetto»]	UFS, 2012	Come sopra	3,00	2,98	2,97	2,99	0.073	0.002	1a) Nessun effetto
	Raffreddore da fieno	JSI 2018	Raffreddore da fieno o altre allergie	UFS, 2012	Come sopra	2,65	2,64	2,69	2,70	0.354	0.001	1a) Nessun effetto
	Trattamento per depressione	JSI 2018	Depressione	UFS, 2012	Come sopra	2,80	2,78	2,82	2,84	0.316	0.001	1a) Nessun effetto
	Lesione permanente in seguito a infortunio	JSI 2018	Lesioni o inabilità permanenti in seguito a un infortunio	UFS, 2012	Come sopra	2,78	2,80	2,79	2,80	0.909	0.000	1a) Nessun effetto
	Valutazione della qualità di vita	ISS 2017	Valutazione della qualità di vita	TSOUN24	1= molto buona - 5= molto cattiva	4,42	4,41	4,40	4,39	<.001	0.001	1a) Nessun effetto
	Disturbi psicosomatici ²⁾	JSI 2018	Disturbi psicosomatici	Bauer & Schmid (2007) (KMU-vital)	1= mai - 5= costantemente	2,36	2,24	2,14	2,17	<.001	0.009	1b) Nessun effetto
	Stato di salute generale ²⁾	JSI 2018	Stato di salute generale	Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010	1= ottima - 5= pessima	4,01	4,05	4,10	4,01	0.047	0.003	1b) Nessun effetto
	Disturbi del sonno ²⁾	JSI 2018	Disturbi del sonno	Bastien, Vallieres & Morin, 2001	0= nessuno - 4= molto grave	1,00	0,93	0,98	1,08	0.008	0.004	1b) Nessun effetto
	Irritazione	JSI 2018	Irritazione	Mohr, Rigotti & Müller, 2005	1= per nulla d'accordo - 7= quasi del tutto d'accordo	2,82	2,86	2,72	2,63	0.001	0.006	1b) Nessun effetto
	Emicrania	JSI 2018	Emicrania	UFS, 2012	0=sì, attualmente; 1=sì, negli ultimi 12 mesi; 2=sì, più di 12 mesi fa; 3=no	2,82	2,74	2,81	2,87	<.001	0.006	1b) Nessun effetto
	Mal di schiena e dolori alla zona lombare	JSI 2018	Mal di schiena o dolori alla zona lombare	UFS, 2012	Come sopra	2,57	2,46	2,38	2,32	<.001	0.006	1b) Nessun effetto
	Osteoporosi	JSI 2018	Osteoporosi	UFS, 2012	Come sopra	3,00	2,98	2,95	2,94	0.011	0.004	1b) Nessun effetto

Fig.	Indicatore nella figura	Fonte dei dati	Indicatore IT	Scala/Variabile ¹⁾	Parametri della scala di risposta	16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni	Valore P	Effetto	Dimensione dell'effetto ³⁾
											(part. η^2 oppure *=V di Cramer)	
Valori medi o quote in percentuale												
	Bronchite cronica	JSI 2018	Bronchite cronica, enfisema	UFS, 2012	Come sopra	2,98	2,94	2,91	2,91	0.015	0.004	1b) Nessun effetto
	Infarto	JSI 2018	Attacco cardiaco	UFS, 2012	Come sopra	3,00	2,98	2,95	2,93	0.001	0.005	1b) Nessun effetto
	Nefropatia	JSI 2018	Malattie renali/ calcoli renali	UFS, 2012	Come sopra	2,96	2,95	2,92	2,90	0.007	0.004	1b) Nessun effetto
	Cancro	JSI 2018	Cancro, tumore	UFS, 2012	Come sopra	2,98	2,96	2,93	2,88	<.001	0.008	1b) Nessun effetto
	Spossatezza emotiva lavoro	ISS 2017	Lavoro: sensazione di esaurimento emotivo	SARSI25	1=per nulla d'accordo - 4=del tutto d'accordo	1,83	1,92	1,85	1,81	<.001	0.005	1b) Nessun effetto
	Carichi psichici	ISS 2017	Sofferenza psicologica	DETPSY	1=sempre - 5=mai	84,72	84,63	85,16	86,26	<.001	0.004	1b) Nessun effetto
	Maggiore esaurimento emotivo	JSI 2018	Esaurimento	Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001	1=per nulla d'accordo - 4=del tutto d'accordo	38,6	38,5	33,9	33,6	<.001	0.016	2a) Effetto ridotto
	Diabete meno comune	JSI 2018	Diabete	UFS, 2012	0=si, attualmente; 1=si, negli ultimi 12 mesi; 2=si, più di 12 mesi fa; 3=no	3,00	2,94	2,92	2,83	<.001	0.010	2a) Effetto ridotto
	Disturbi del sonno meno comuni	ISS 2017	Disturbi del sonno	SOMMEIL	1=nessuno o pochi - 3=patologico	1,31	1,33	1,37	1,44	<.001	0.012	2a) Effetto ridotto
	Sensazione di debolezza più frequente	ISS 2017	Sensazione di debolezza	TKRSY02	1=per niente - 3=forte	1,57	1,5	1,42	1,4	<.001	0.020	2a) Effetto ridotto
	Meno energia	ISS 2017	Energia e vitalità	EVI	1=sempre - 5=mai	64,70	65,38	67,87	69,25	<.001	0.017	2a) Effetto ridotto
	Disturbi psicosomatici più frequenti	ISS 2017	Disturbi fisici	SYMPTOMA	1=nessun disturbo o quasi - 3=forti disturbi	10,42	10,19	10,05	9,97	<.001	0.013	2a) Effetto ridotto
	Maggiori sintomi cognitivi dello stress	JSI 2018	Sintomi di stress cognitivo	Nübling, Stössel, Hasselhorn, Michaelis, Hofmann & Bremerhaven, 2005; Questionario COPSQ	1=mai - 5=sempre	2,28	2,12	1,93	1,92	<.001	0.024	2b) Effetto ridotto
	Sensazione di stress più frequente	JSI 2018	Negli ultimi 12 mesi, Le è capitato di sentirsi stressato?	Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010	1=mai - 4=molto spesso	1,50	1,42	1,25	1,17	<.001	0.024	2b) Effetto ridotto
	Minori restrizioni di attività	ISS 2017	Limitazioni dell'attività da almeno 6 mesi a causa di problemi di salute	TKRAN08	1= forti limitazioni - 3=nessuna limitazione	1,15	1,16	1,23	1,31	<.001	0.029	2b) Effetto ridotto
	Stato di salute migliore	ISS 2017	Stato di salute autovalutato	TSUBG05	1=ottimo - 5=pessimo	4,49	4,47	4,30	4,15	<.001	0.055	2b) Effetto ridotto
	Meno malattie croniche	ISS 2017	Malattia cronica o problemi di salute di lunga durata	TKRAN07	1=si/ 2=no	17,7 %	22,0 %	28,4 %	39,5 %	<.001	0.157*	2b) Effetto ridotto

Fig.	Indicatore nella figura	Fonte dei dati	Indicatore IT	Scala/Variabile ¹⁾	Parametri della scala di risposta	16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni	Valore P	Effetto	Dimensione dell'effetto ³⁾
											(part.m ² oppure *=V di Cramer)	
Valori medi o quote in percentuale												
	Artrite meno comune	JSI 2018	Artrosi, artrite reumatica	UFS, 2012	0=si, attualmente; 1=si, negli ultimi 12 mesi; 2=si, più di 12 mesi fa; 3=no	2,98	2,93	2,81	2,57	<.001	0.051	2c) Effetto ridotto
	Ipertensione meno comune	JSI 2018	Ipertensione	UFS, 2012	Come sopra	2,97	2,88	2,66	2,38	<.001	0.059	2c) Effetto ridotto
	Maggiore depressione	ISS 2017	Depressione maggiore	DEPPHQ	Valore complessivo: più alto è il valore, più è grave la depressione	5,03	4,26	3,71	3,48	<.001	0.039	2c) Effetto ridotto
	BMI inferiore	ISS 2017	Indice di massa corporea	IMC	Risultato	22,86	24,24	25,00	25,57	<.001	0.096	3b) Effetto medio
3	Suicidi ⁴⁾	Statistica delle cause di morte			Quantità	0,008 %	0,010 %	0,014 %	0,019 %	<.001	0.003	1b) Nessun effetto
	Condizionamento dovuto a pensieri suicidi	ISS 2017		SPSYG06i	1=mai, 2=certi giorni, 3=oltre la metà dei giorni, 4=quasi ogni giorno	1,14	1,09	1,07	1,08	<.001	0.010	2a) Effetto ridotto
	Tentativo di suicidio: parlato con qualcuno nel ambito privato ⁴⁾	ISS 2017		SSUIZ03a	1=d'accordo/ 0=non d'accordo	55 %	52 %	43 %	35 %	<.001	0.139	2b) Effetto ridotto*
	Tentativo di suicidio: parlato con un medico o un professionista della salute ⁴⁾	ISS 2017		SSUIZ03b	Come sopra	32 %	50 %	50 %	60 %	<.001	0.163*	2b) Effetto ridotto
	Tentativo di suicidio: parlato con nessuno ⁴⁾	ISS 2017		SSUIZ03c	Come sopra	30 %	21 %	31 %	26 %	<.001	0.091*	2b) Effetto ridotto
	Tentativo di suicidio (12 mesi) ⁴⁾	ISS 2017		SSUIZ02	1=si/2=no	0,9 %	0,3 %	0,4 %	0,1 %	<.001	0.036*	1b) Nessun effetto
4	Convinzione di controllo	ISS 2017	Sentimento di padronanza della vita	MASTERY	1=scarso - 3=forte	12,97	13,13	13,20	13,39	<.001	0.007	1b) Nessun effetto
	Capacità di coping inferiori	ISS 2017	Comportamento di coping resiliente	RESIL	1=minimo - 3=forte	3,83	3,89	3,92	3,97	<.001	0.011	2a) Effetto ridotto
	Autovalutazione inferiore	JSI 2018	Core Self Evaluation [autovalutazione centrale]	Stumpp, Muck, Hülheger, Judge & Maier, 2010	1=per nulla d'accordo - 5=del tutto d'accordo	3,64	3,77	3,90	3,93	<.001	0.026	2b) Effetto ridotto
	Autoefficacia inferiore	ISS 2017	Autoefficacia generalizzata	ASKU, scala generale di autoefficacia	1=non corrisponde per niente - 5=corrisponde completamente	3,95	4,13	4,15	4,17	<.001	0.027	2b) Effetto ridotto
5	Consumo di frutta e verdura	ISS 2017	Consumo di frutta e/o verdura	FIVEDAY	1=meno di 5 giorni alla settimana - 4=5 porzioni e più	2,17	2,19	2,27	2,30	<.001	0.003	1b) Nessun effetto
	Soddisfazione in merito al peso corporeo	ISS 2017	Soddisfazione del peso corporeo	TGEZU03	1=piena soddisfazione - 4=piena insoddisfazione	3,05	3,01	2,95	2,96	<.001	0.004	1b) Nessun effetto
	Gioco d'azzardo	ISS 2017	Partecipazione a giochi d'azzardo	JEUX	1=mai, 2=più di 12 mesi fa, 3=negli ultimi 12 mesi	2,30	2,41	2,40	2,32	<.001	0.004	1b) Nessun effetto

Fig.	Indicatore nella figura	Fonte dei dati	Indicatore IT	Scala/Variabile ¹⁾	Parametri della scala di risposta	Valori medi o quote in percentuale				Effetto		Dimensione dell'effetto ³⁾
						16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni	Valore P	(part. η^2 oppure $\ast = V$ di Cramer)	
	Minor consumo abituale di alcol	ISS 2017	Alcool: consumo abituale (frequenza)	TALK015	1=3 volte o più al giorno, 2=2 volte al giorno, 3=1 volta al giorno, 4=più volte alla settimana, 5=1-2 volte a settimana, 6=1-3 volte al mese, 7=meno di 1 volta al mese, 8=mai, astinente	3,14	3,45	3,64	3,86	<.001	0.057	1b) Nessun effetto
	Valutazione inferiore dell'importanza della salute	ISS 2017	Importanza della salute (opinione)	SGEBE01	1=vivo senza interessarmi troppo delle possibili conseguenze per la mia salute, 2=per mantenermi in buona salute influisco modo di vivere, 3=considerazioni sul modo di mantenermi sano(a) determinano in gran parte il mio modo di vivere	1,94	2,02	2,06	2,10	<.001	0.021	2a) Effetto ridotto
	Sbronze più frequenti	ISS 2017	Binge drinking	ALCBINGE	1=astinente, 2=mai, 3=meno di 1 volta al mese, 4=ogni mese, 5=1 volta alla settimana o più spesso	2,85	2,71	2,52	2,45	<.001	0.037	2b) Effetto ridotto
	Meno sigarette al giorno	ISS 2017	Numero di sigarette al giorno	NICOT	Quantità	7,80	8,58	9,87	11,11	<.001	0.037	2b) Effetto ridotto
	Maggiore consumo di droghe pesanti	ISS 2017	Consumo di droghe pesanti	DURECONS	1=mai consumato droghe, 2=mai consumato droghe pesanti, 3=più di 12 mesi fa, 4=negli ultimi 12 mesi	1,47	1,56	1,36	1,23	<.001	0.056	2c) Effetto ridotto
	Più attività fisica intensa	ISS 2017	Attività fisica intensa	ACTPHYINT	1=nessuna, 2=1-2 giorni, 3=3 giorni o più	2,31	2,08	2,06	1,93	<.001	0.060	2c) Effetto ridotto
	Maggiore consumo di droghe nel complesso	ISS 2017	Consumo tutte droghe	DROGCONS	1=mai consumato droghe, 2=mai consumata cannabis, 3=più di 12 mesi fa, 4=negli ultimi 12 mesi, 5=negli ultimi 30 giorni	2,00	2,01	1,63	1,39	<.001	0.066	3a) Effetto medio
	Maggiore utilizzo problematico di Internet	ISS 2017	Uso problematico di Internet	CIUS	Somma dei valori: più alto è il valore, più è problematico l'utilizzo	5,74	3,89	2,47	1,88	<.001	0.177	4a) Grande effetto
6	Eventi della vita critici	JSI 2018	Eventi della vita critici	Maercker & Bromberger, 2005	0=sì/ 1=no	1,67	1,35	1,38	1,60	<.001	0.007	1b) Nessun effetto
	Esigenze emotive private	JSI 2018	Carichi privati: esigenze emotive	Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005	0=mai - 3=sempre	0,98	0,92	0,86	0,80	<.001	0.009	1b) Nessun effetto
	Meno esigenze mentali private	JSI 2018	Carichi privati: esigenze mentali	Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005	0=mai - 3=sempre	1,14	1,47	1,41	1,35	<.001	0.014	2a) Effetto ridotto

Fig.	Indicatore nella figura	Fonte dei dati	Indicatore IT	Scala/Variabile ¹⁾	Parametri della scala di risposta	16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni	Valore P	Effetto	Dimensione dell'effetto ³⁾
											(part. n.² oppure *=V di Cramer)	
Valori medi o quote in percentuale												
	Maggiore rete sociale	ISS 2017	Sostegno sociale	OSS3	1=minimo - 3=forte	11,58	11,33	11,17	11,05		0.021	2a) Effetto ridotto
	Meno esigenze quantitative private	JSI 2018	Carichi privati: esigenze quantitative	Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005	0=mai - 3=sempre	1,17	1,47	1,34	1,18	<.001	0.290	4c) Grande effetto
7	Tragitto casa-lavoro	JSI 2018	Tragitto casa-lavoro (andata e ritorno)	Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010	__ minuti	60,34	53,45	52,19	48,95	0.020	0.003	1b) Nessun effetto
	Basse temperature più frequenti	ISS 2017	Lavoro: temperature basse: frequenza	SARSI27d	1=tutto il tempo o quasi - 5=mai o quasi mai	1,52	1,43	1,32	1,32	<.001	0.014	2a) Effetto ridotto
	Trasporto di persone più frequente	ISS 2017	Lavoro: sollevare o spostare persone: frequenza	SARSI26b	Come sopra	4,59	4,75	4,80	4,81	<.001	0.021	2a) Effetto ridotto
	Forte rumorosità più frequente	ISS 2017	Lavoro: forte rumore che obbliga ad alzare la voce: frequenza	SARSI27b	Come sopra	1,65	1,52	1,39	1,37	<.001	0.022	2b) Effetto ridotto
	Temperature elevate più frequenti	ISS 2017	Lavoro: alte temperature che fanno sudare: frequenza	SARSI27c	1=tutto il tempo o quasi - 5=mai o quasi mai	1,67	1,52	1,41	1,39	<.001	0.023	2b) Effetto ridotto
	Posture dolorose più frequenti	ISS 2017	Lavoro: posizione dolorosa o faticosa: frequenza	SARSI26a	Come sopra	2,15	1,95	1,78	1,76	<.001	0.028	2b) Effetto ridotto
	Vibrazioni più frequenti di utensili e macchine	ISS 2017	Lavoro: vibrazioni di macchine: frequenza	SARSI27a	Come sopra	1,64	1,46	1,34	1,29	<.001	0.031	2b) Effetto ridotto
	Più lavoro con prodotti dannosi	ISS 2017	Lavoro: prodotti nocivi o tossici: frequenza	SARSI27e	Come sopra	1,66	1,48	1,33	1,27	<.001	0.040	2c) Effetto ridotto
	Più movimenti ripetitivi	ISS 2017	Lavoro: movimenti ripetitivi delle mani o delle braccia: frequenza	SARSI26e	Come sopra	2,92	2,64	2,46	2,29	<.001	0.040	2c) Effetto ridotto
	Carichi pesanti più frequenti	ISS 2017	Lavoro: portare o spostare carichi pesanti: frequenza	SARSI26c	Come sopra	1,87	1,58	1,45	1,46	<.001	0.045	2c) Effetto ridotto
	Più lavori in piedi	ISS 2017	Lavoro: stare in piedi: frequenza	SARSI26d	Come sopra	3,33	2,75	2,61	2,69	<.001	0.050	2c) Effetto ridotto
	Fumo passivo più frequente	ISS 2017	Lavoro: fumo passivo: frequenza	SARSI27f	Come sopra	1,46	1,21	1,13	1,10	<.001	0.073	3a) Effetto medio
8	Ansia sul posto di lavoro	ISS 2017	Lavoro: paura sul lavoro	SARSI20g	1=sempre - 6=non d'accordo	1,75	1,73	1,70	1,77	<.001	0.002	1a) Nessun effetto
	Dissimulazione dei sentimenti sul posto di lavoro	ISS 2017	Lavoro: nascondere i propri sentimenti	SARSI20f	Come sopra	2,61	2,65	2,60	2,58	<.001	0.001	1b) Nessun effetto
	Intensificazione del lavoro	JSI 2018	Intensificazione del lavoro	Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015	1=no, per niente - 5=sì, completamente	2,35	2,55	2,49	2,47	0.037	0.003	1b) Nessun effetto
	Gestione dello stress sul lavoro	ISS 2017	Al lavoro: sentimento di poter gestire lo stress	SARSI30	1=pienamente - 4=per niente	3,13	3,08	3,09	3,07	<.001	0.003	1b) Nessun effetto
	Requisiti di apprendimento	JSI 2018	Esigenze di apprendimento, perizia	Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015	1=no, per niente - 5=sì, completamente	2,74	2,92	2,82	2,79	0.017	0.003	1b) Nessun effetto

Fig.	Indicatore nella figura	Fonte dei dati	Indicatore IT	Scala/Variabile ¹⁾	Parametri della scala di risposta	16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni	Valore P	Effetto (part.η ² oppure *=V di Cramer)	Dimensione dell'effetto ³⁾
	Disporre dei mezzi per svolgere un buon lavoro	ISS 2017	Lavoro: possibilità di lavorare bene	SARSI21j	1=sempre - 6=non d'accordo	4,24	4,15	4,18	4,24	<.001	0.005	1b) Nessun effetto
	Incertezza ²⁾	JSI 2018	Incertezza	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1=da nessuno - 5=da più di tre persone	2,54	2,52	2,42	2,39	<.005	0.005	1b) Nessun effetto
	Pressione temporale ²⁾	JSI 2018	Pressione temporale	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1=molto raramente/mai - 5=molto spesso/costante	3,02	3,15	3,03	2,99	<.001	0.006	1b) Nessun effetto
	Problemi legati all'organizzazione del lavoro	JSI 2018	Problemi legati all'organizzazione del lavoro	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	Più è alto, più problemi ci sono	2,41	2,34	2,22	2,21	<.001	0.008	1b) Nessun effetto
	Meno interruzioni del lavoro	JSI 2018	Interruzioni del lavoro	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1=molto raramente/mai - 5=molto spesso/costantemente	3,15	3,33	3,24	3,09	<.001	0.011	2a) Effetto ridotto
	Meno pressione temporale	ISS 2017	Lavoro: dover fare le cose in fretta	SARSI20a	1=sempre - 6=non d'accordo	3,12	3,33	3,27	3,16	<.001	0.011	2a) Effetto ridotto
	Maggiore sovraccarico in termini di contenuto	JSI 2018	Sovraccarico qualitativo	Udris & Rimann, 1999	1=quasi mai/per nulla d'accordo - 5=quasi sempre/del tutto d'accordo	2,14	2,18	2,02	1,97	<.001	0.015	2a) Effetto ridotto
	Meno interruzioni del lavoro	ISS 2017	Lavoro: interruzione per un compito imprevisto: frequenza	SARSI23	1=mai - 4=molto spesso	2,03	2,27	2,26	2,13	<.001	0.021	2a) Effetto ridotto
	Più/Meno stress sul posto di lavoro	ISS 2017	Lavoro: stress	SARSI20e	1=sempre - 6=non d'accordo	2,92	3,03	2,86	2,75	<.001	0.023	2b) Effetto ridotto
	Più richieste contraddittorie	ISS 2017	Lavoro: ordini o indicazioni contraddittori	SARSI21f	Come sopra	2,57	2,46	2,36	2,28	<.001	0.024	2b) Effetto ridotto
	Meno multitasking	ISS 2017	Lavoro: dover pensare a troppe cose allo stesso tempo	SARSI20b	Come sopra	3,27	3,64	3,49	3,26	<.001	0.034	2b) Effetto ridotto
9	L'attività professionale contraddice i valori personali	ISS 2017	Lavoro: compiti contrari ai propri valori	SARSI21i	Come sopra	1,31	1,25	1,24	1,25	<.001	0.006	1b) Nessun effetto
	Meno libertà di controllo ore di lavoro	JSI 2018	Flessibilizzazione del lavoro Orario di lavoro	Shockey & Allen, 2007	1=non corrisponde affatto - 5=corrisponde completamente	2,69	3,00	3,17	3,24	<.001	0.011	2a) Effetto ridotto
	Meno innovazione	JSI 2018	Innovazione	Zhou & George, 2001	1=non d'accordo - 5=completamente d'accordo	3,24	3,65	3,69	3,62	<.001	0.014	2a) Effetto ridotto
	Meno libertà di controllo luogo di lavoro	JSI 2018	Flessibilità del lavoro Luogo di lavoro	Hyland, 1999)	1=non corrisponde affatto - 5=corrisponde completamente	1,46	1,83	2,02	2,06	<.001	0.017	2a) Effetto ridotto
	Meno cogestione	ISS 2017	Lavoro: poca libertà di decisione	SARSI20h	1=sempre - 6=non d'accordo	3,57	3,84	3,82	3,76	<.001	0.017	2a) Effetto ridotto
	Meno significatività nel lavoro	ISS 2017	Lavoro: impressione di fare un lavoro utile	SARSI21g	1=sempre - 6=non d'accordo	4,06	4,07	4,17	4,28	<.001	0.018	2a) Effetto ridotto
	Più/Meno compiti illegittimi	JSI 2018	Compiti illegittimi	Semmer, Jacobshagen, Meier, Elfering, Beehr, Kälin & Tschan, 2015	1=mai - 5=molto frequentemente	2,54	2,69	2,52	2,40	<.001	0.020	2a) Effetto ridotto

Fig.	Indicatore nella figura	Fonte dei dati	Indicatore IT	Scala/Variabile ¹⁾	Parametri della scala di risposta	16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni	Valore P	Effetto (part.η ² oppure *=V di Cramer)	Dimensione dell'effetto ³⁾
	Competenze proprie meno utilizzabili sul lavoro	ISS 2017	Lavoro: pieno sfruttamento delle proprie capacità	SARSI21b	1=sempre - 6=non d'accordo	3,86	3,92	4,03	4,11	<.001	0.022	2b) Effetto ridotto
	Minore integralità del compito	JSI 2018	Integralità dei compiti	Udris & Rimann, 1999	1=quasi mai/per nulla d'accordo - 5=quasi sempre/ del tutto d'accordo	3,29	3,45	3,69	3,85	<.001	0.023	2b) Effetto ridotto
	Meno margine di manovra	JSI 2018	Margine di manovra	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1=pochissimo/mai - 5=molto/sempre	3,24	3,65	3,77	3,83	<.001	0.030	2b) Effetto ridotto
	Più possibilità di imparare cose nuove sul lavoro	ISS 2017	Lavoro: apprendimento di cose nuove	SARSI21a	1=sempre - 6=non d'accordo	3,99	3,77	3,66	3,57	<.001	0.052	2c) Effetto ridotto
	Meno determinazione propria della pausa	ISS 2017	Lavoro: pausa a scelta	SARSI20i	6=sempre - 1=non d'accordo	3,00	3,55	3,62	3,58	<.001	0.054	2c) Effetto ridotto
10	Attitudine al sostegno da parte della o del superiore	JSI 2018	Attitudine al sostegno da parte della o del superiore	Udris & Rimann, 1999	1=quasi mai/per nulla d'accordo - 5=quasi sempre/ del tutto d'accordo	3,69	3,64	3,69	3,58	0.107	0.002	1a) Nessun effetto
	Tensioni nei rapporti con la clientela	ISS 2017	Lavoro: tensioni con la gente	SARSI20d	1=sempre - 6=non d'accordo	3,68	3,55	3,64	3,68	<.001	0.004	1b) Nessun effetto
	Fattori sociali di carico legati alla o al superiore	JSI 2018	Fattori di stress sociali (gerarchie superiori)	Frese & Zapf, 1987	1=assolutamente in disaccordo - 5=assolutamente d'accordo	1,72	1,72	1,62	1,59	0.004	0.005	1b) Nessun effetto
	Prestigio professionale	JSI 2018	Prestigio professionale	Treiman, 1977	Più alto è il valore, maggiore è il prestigio	44,98	48,39	48,68	48,13	<.001	0.007	1b) Nessun effetto
	Riconoscenza generale	JSI 2018	Riconoscenza generale	Jacobshagen, Oehler, Stettler, Liechti & Semmer, 2008	1=per nulla d'accordo - 7=completamente d'accordo	3,99	3,99	4,15	4,14	<.001	0.008	1b) Nessun effetto
	Essere presi sul serio dalle e dai superiori	ISS 2017	Lavoro: il superiore mi ascolta	SARSI21d	1=sempre - 6=non d'accordo	4,10	3,99	3,97	3,93	<.001	0.008	1b) Nessun effetto
	Penalizzazioni dovute a una disabilità	ISS 2017	Discriminazione a causa di una disabilità	SARSI28d	1=d'accordo/ 0=non d'accordo	0,4 %	0,5 %	0,9 %	1,1 %	<.001	0.028*	1b) Nessun effetto
	Intimidazione, molestie o mobbing	ISS 2017	Intimidazioni, molestie o mobbing	SARSI28h	Come sopra	6,7 %	8,1 %	6,4 %	6,0 %	<.001	0.032*	1b) Nessun effetto
	Minacce e umiliazioni	ISS 2017	Minacce e umiliazioni	SARSI28f	Come sopra	4,5 %	5,2 %	3,8 %	2,8 %	<.001	0.042*	1b) Nessun effetto
	Violenza fisica	ISS 2017	Violenza fisica	SARSI28g	Come sopra	2,1 %	1,5 %	0,8 %	0,7 %	<.001	0.045*	1b) Nessun effetto
	Svantaggi legati all'origine	ISS 2017	Discriminazione a causa della nazionalità, dell'origine etnica o del colore	SARSI28c	Come sopra	3,9 %	4,9 %	3,7 %	2,2 %	<.001	0.049*	1b) Nessun effetto
	Molestie sessuali	ISS 2017	Molestie sessuali	SARSI28i	Come sopra	1,8 %	0,8 %	0,3 %	0,4 %	<.001	0.056*	1b) Nessun effetto
	Violenza verbale	ISS 2017	Violenza verbale	SARSI28e	Come sopra	6,9 %	7,0 %	4,6 %	3,8 %	<.001	0.059*	1b) Nessun effetto
	Più stress sociale dovuto alle colleghe e ai colleghi di lavoro	JSI 2018	Fattori di stress sociali (colleghe di lavoro)	Frese & Zapf, 1987	1=assolutamente in disaccordo - 5=assolutamente d'accordo	1,74	1,70	1,58	1,50	<.001	0.013	2a) Effetto ridotto

Fig.	Indicatore nella figura	Fonte dei dati	Indicatore IT	Scala/Variabile ¹⁾	Parametri della scala di risposta	Valori medi o quote in percentuale				Valore P	Effetto (part. η^2 oppure $\ast = V$ di Cramer)	Dimensione dell'effetto ³⁾
						16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni			
	Attitudine al sostegno da parte della o del superiore	ISS 2017	Lavoro: aiuto e sostegno del superiore	SARSI21e	1=sempre - 6=non d'accordo	4,09	3,92	3,86	3,84	<.001	0.016	2a) Effetto ridotto
	Più/Meno apprezzamento delle prestazioni lavorative	ISS 2017	Lavoro: lavoro riconosciuto	SARSI21h	Come sopra	3,74	3,68	3,81	3,91	<.001	0.016	2a) Effetto ridotto
	Penalizzazione o violenza sul lavoro più frequente	ISS 2017	Nessuna discriminazione o violenza	SARSI28j	1=d'accordo/ 0=non d'accordo	75 %	77 %	81 %	82 %	<.001	0.066	2b) Effetto ridotto*
	Più/Meno svantaggi legati al sesso	ISS 2017	Discriminazione a causa del sesso	SARSI28b	Come sopra	3,3 %	5,5 %	3,0 %	2,1 %	<.001	0.069*	2b) Effetto ridotto
	Svantaggi legati all'età più frequenti	ISS 2017	Discriminazione a causa dell'età	SARSI28a	Come sopra	11 %	4 %	3 %	8 %	<.001	0.127*	2b) Effetto ridotto
	Maggiore sostegno sociale da parte di colleghe e colleghi di lavoro	ISS 2017	Lavoro: aiuto e sostegno dei colleghi	SARSI21c	1=sempre - 6=non d'accordo	4,20	3,98	3,86	3,81	<.001	0.046	2c) Effetto ridotto
11	Sensazione di disponibilità costante per la datrice o il datore di lavoro	JSI 2018	Il mio datore di lavoro si aspetta che io sia sempre raggiungibile.	Igic, Keller & Luder, 2015	1=per niente - 5=completamente	2,61	2,57	2,65	2,62	0.810	0.001	1a) Nessun effetto
	Maggiore utilizzo dello smartphone per scopi professionali nel tempo libero	JSI 2018	Al giorno mediamente quanto spesso utilizza il Suo telefonino o tablet per scopi professionali durante il Suo tempo libero?	Igic, Keller & Luder, 2015	__ volte	8,22	5,41	5,82	5,55	0.180	0.003	1b) Nessun effetto
	Lavoro nel tempo libero	ISS 2017	Lavoro durante il tempo libero (12 mesi): frequenza	SARSI31	1=gioralmente - 5=mai	2,25	2,33	2,40	2,27	<.001	0.004	1b) Nessun effetto
	Sensazione di disponibilità costante per le colleghe e i colleghi	JSI 2018	Anche durante il mio tempo libero mi sento in obbligo di essere sempre raggiungibile per i miei colleghi e i miei superiori.	Igic, Keller & Luder, 2015	1=per niente - 5=del tutto	2,23	2,66	2,58	2,54	0.028	0.006	1b) Nessun effetto
	Maggiore utilizzo dello smartphone per scopi professionali nel tempo libero	JSI 2018	Al giorno mediamente per quanto tempo utilizza il Suo telefonino o tablet per scopi professionali durante il Suo tempo libero?	Igic, Keller & Luder, 2015	__ minuti	51,75	31,85	26,31	33,08	0.003	0.009	1b) Nessun effetto
	Sensi di colpa per aver trascurato l'ambiente privato a causa del lavoro	JSI 2018	Sensi di colpa Work-Family WFC	McElwain, 2008	1=quasi mai/per nulla d'accordo - 5=quasi sempre/ del tutto d'accordo	2,26	2,41	2,16	2,20	<.001	0.009	1b) Nessun effetto
	Più/Meno interferenza del lavoro nella vita privata	JSI 2018	Interferenza della vita lavorativa nella vita privata	Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoof & Kinnunen, 2005	1=mai - 4=molto frequente	1,58	1,65	1,54	1,51	<.001	0.010	2a) Effetto ridotto
	Maggiori sensi di colpa per aver trascurato il lavoro a causa dei doveri privati	JSI 2018	Sensi di colpa	McElwain, 2008	Come sopra	1,45	1,49	1,38	1,30	<.001	0.011	2a) Effetto ridotto

Fig.	Indicatore nella figura	Fonte dei dati	Indicatore IT	Scala/Variabile ¹⁾	Parametri della scala di risposta	16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni	Valore P	Effetto	Dimensione dell'effetto ³⁾
											(part. η^2 oppure \ast =V di Cramer)	
Valori medi o quote in percentuale												
	Maggiore utilizzo dello smartphone per scopi professionali nel tempo libero	JSI 2018	Usa uno smartphone/tablet/computer per scopi professionali nel suo tempo libero?	Igic, Keller & Luder, 2015	1=si/ 2=no	1,63	1,49	1,43	1,41	<.001	0.014	2a) Effetto ridotto
	Utilizzo più frequente dello smartphone per scopi privati durante il lavoro	JSI 2018	Al giorno mediamente per quanto tempo usa il Suo telefonino, tablet o computer durante il lavoro per scopi non lavorativi?	Igic, Keller & Luder, 2015	___ minuti	27,75	21,07	13,25	11,25	<.001	0.019	2a) Effetto ridotto
	Sforzi per conciliare doveri familiari e lavoro meno frequenti	ISS 2017	Lavoro: difficoltà a conciliare lavoro e famiglia	SARSI20c	1=sempre - 6=non d'accordo	2,12	2,39	2,4	2,13	<.001	0.020	2a) Effetto ridotto
	Frequenza di utilizzo del cellulare o del computer per lavoro nel tempo libero	JSI 2018	Al giorno mediamente quanto spesso usa il Suo telefonino, tablet o computer durante il lavoro per scopi non lavorativi?	Igic, Keller & Luder, 2015	___ volte	8,16	6,37	3,80	3,14	<.001	0.031	2b) Effetto ridotto
	Maggiore interferenza della vita privata nel lavoro	JSI 2018	Interferenza della vita privata nel lavoro	Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoof & Kinnunen, 2005	1=mai - 4=molto frequente	1,46	1,44	1,36	1,31	<.001	0.160	4a) Grande effetto
14	Incertezza del posto di lavoro	JSI 2018	Insicurezza del posto di lavoro	De Witte, 2000	1=per nulla d'accordo - 5=del tutto d'accordo	2,13	1,97	2,05	2,01	0.023	0.003	1b) Nessun effetto
	Minore soddisfazione sul lavoro ²⁾	JSI 2018	Soddisfazione generale nei confronti del lavoro	Semmer, Baillod & Ruch, 1990	1={- 7 =:}	5,11	5,22	5,42	5,47	<.001	0.012	2a) Effetto ridotto
	Maggiore rassegnazione nei confronti del lavoro	ISS 2017	Rassegnazione al lavoro	RESTRAV	1=molto ridotto - 5=molto forte	2,74	2,70	2,51	2,41	<.001	0.014	2a) Effetto ridotto
	Meno paura della perdita del posto di lavoro	ISS 2017	Paura di perdere il lavoro: intensità	SARSI09	1=si, molto forte - 4=no, per niente	1,63	1,78	1,86	1,69	<.001	0.020	2a) Effetto ridotto
	Minore impegno (engagement) lavorativo	JSI 2018	Impegno (engagement) lavorativo	Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006	1=mai, 2=quasi mai/un paio di volte all'anno o meno, 3=a volte/una volta al mese o meno, 4=regolarmente/alcune volte al mese, 5=frequentemente/una volta alla settimana, 6=molto frequentemente/un paio di volte a settimana, 7=sempre/ogni giorno	3,87	4,09	4,37	4,44	<.001	0.025	2b) Effetto ridotto
	Minore soddisfazione sul lavoro	ISS 2017	Soddisfazione al lavoro	SATRAV	1 - 2,49=soddisfazione sul lavoro molto bassa, 5,5 - 7=soddisfazione sul lavoro molto elevata	4,99	5,03	5,26	5,42	<.001	0.030	2b) Effetto ridotto
	Minore legame affettivo all'azienda	JSI 2018	Legame emotivo all'organizzazione	Allen & Meyer, 1990	1=per nulla d'accordo - 7=quasi del tutto d'accordo	4,31	4,7	5,07	5,18	<.001	0.035	2b) Effetto ridotto
	Più cambiamenti di lavoro	JSI 2018	Cambio di lavoro	Semmer, Gurtner, Kälin & Elfering, 2001	1=si/ 2=no	1,40	1,16	1,09	1,06	<.001	0.070	3a) Effetto medio

Fig.	Indicatore nella figura	Fonte dei dati	Indicatore IT	Scala/Variabile ¹⁾	Parametri della scala di risposta	Valori medi o quote in percentuale				Effetto		
						16-24 anni	25-39 anni	40-54 anni	55-65 anni	Valore P	(part. η^2 oppure $\ast = V$ di Cramer)	Dimensione dell'effetto ³⁾
	Maggiore intenzione di dare le dimissioni	JSI 2018	Intenzione di dare le dimissioni	Baillood, 1992	1 = minima - 5 = molto forte	2,95	2,44	2,14	1,9	<.001	0.083	3b) Effetto medio
	Più alternative di lavoro in caso di perdita del posto di lavoro	ISS 2017	In caso di licenziamento: possibilità di trovare un posto simile	SARSI11	1 = molto ridotta - 4 = molto elevata	2,70	2,67	2,27	1,83	<.001	0.198	4a) Grande effetto
16	Assenze	ISS 2017	Assenza al lavoro	ABSTRAV	Numero di giorni	0,68	0,64	0,62	1,02	<.001	0.004	1b) Nessun effetto
	Nuove rendite AI	AI	Percentuale di nuove rendite per tutti i motivi	AI	Quantità	0,32 %	0,14 %	0,26 %	0,60 %	<.001	0.030*	1b) Nessun effetto
	Nuove rendite AI per motivi psichici	AI	Percentuale di nuove rendite per motivi psicologici	AI	Quantità	0,20 %	0,10 %	0,12 %	0,16 %	<.001	0.009*	1b) Nessun effetto
	Più infortuni professionali	SSAINF 2018	Incidenti professionali	SSAINF 2018	Quantità	11,0 %	7,0 %	5,9 %	5,8 %		0.065*	2b) Effetto ridotto
	Più infortuni non professionali	SSAINF 2018	Incidenti non professionali	SSAINF 2018	Quantità	18,6 %	12,9 %	11,5 %	11,4 %		0.068*	2b) Effetto ridotto

Note:

come sopra = uguale alla cella precedente

¹⁾ Scala/variabile: indice delle fonti dettagliato JSI in Galliker et al. 2018b; nomi delle variabili dell'Istituto federale di statistica UST

²⁾ Non raffigurato, poiché la stessa o identica scala è integrata da altra fonte di dati

³⁾ Interpretazione della dimensione degli effetti :

η^2 parziale	Interpretazione secondo Cohen (1988)	V di Cramer (df > 3, df semplificato = 3 rilevato)	Interpretazione secondo Cohen (1988)
< .003	1a) Nessun effetto	< .06	1b) Nessun effetto
.003–.009	1b) Nessun effetto	.06–.16	2b) Effetto ridotto
.010–.021	2a) Effetto ridotto	.17–.28	3b) Effetto medio
.022–.038	2b) Effetto ridotto	> .29	4b) Grande effetto
.039–.059	2c) Effetto ridotto		
.060–.082	3a) Effetto medio		
.083–.109	3b) Effetto medio		
.110–.139	3c) Effetto medio		
.140–.167	4a) Grande effetto		
.168–.199	4b) Grande effetto		
> .200	4c) Grande effetto		

⁴⁾ Indicatore solo nel testo

Wankdorfallee 5, CH-3014 Berna
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch

Avenue de la Gare 52, CH-1003 Losanna
Tel. +41 21 345 15 15
office.lausanne@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch
www.promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch