

Giovani, giungla lavoro: la piaga del “nero” e pressioni anti-maternità per una donna su tre

L'indagine della Cisl su 3.571 lombardi con età media 30 anni. L'88% vorrebbe costruire una famiglia, progetto frenato da stipendi bassi. Fuga dal posto fisso e precarietà strutturale: il 25% riceve aiuti dai genitori

La “normalità dell'irregolarità”, anche nella Lombardia locomotiva d'Italia, emerge da un dato: un giovane su due ha avuto esperienze di lavoro sommerso, nella sua vita professionale, mentre quattro su dieci prestano ore di straordinario non pagate o pagate fuori busta, e il 12% ha fatto il suo debutto nel mondo del lavoro con un impiego totalmente in nero.

Uno stipendio medio di 1.576 euro al mese, con le donne che guadagnano il 17,9% in meno rispetto agli uomini, allontana l'uscita dalla casa dei genitori e il traguardo di una vita indipendente, così come rende “quasi impossibile” il sogno di costruire una famiglia e avere dei figli, ostacolato anche da pressioni sul luogo di lavoro subite soprattutto dalle donne. Solo il 26% pensa di rimanere nella stessa azienda fino alla pensione, il posto fisso non è più un traguardo da raggiungere a tutti i costi e, nella scelta del lavoro, tra gli elementi determinanti dopo lo stipendio c'è la possibilità di avere tempo libero. Fattore che prende sempre più quota, superando le prospettive di carriera e di crescita professionale.

Una ricerca della Cisl Lombardia, presentata a Milano, ha messo sotto la lente il rapporto fra i giovani e il lavoro. L'inchiesta, condotta con il Laboratorio Giovani 2.0 del sindacato, ha coinvolto 3.571 iscritti con un'età media di 30 anni. Lavorano nei settori più disparati, hanno qualifiche più o meno elevate (oltre 4 su 10 hanno una laurea), sono italiani o di origine straniera (l'8,8%), ma dalle loro risposte emerge un sentire comune. Un cambiamento radicale di prospettiva rispetto all'epoca dei loro padri o dei loro nonni.

“Le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci – spiega il segretario generale della Cisl Lombardia, Fabio Nava – che lasci spazio alla vita, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Vogliono dignità, non paghetto. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non

è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano – conclude – ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare”.

Richieste che, in un’epoca di inverno demografico, dovrebbero essere ascoltate dalla politica. L’88% dei giovani sogna infatti di costruire una famiglia, ma il 65,9% ritiene che il proprio stipendio, giudicato troppo basso, renda questo progetto quasi impossibile. Qual è la soglia di reddito? Analizzando le risposte, uno stipendio mensile di almeno 1.700 euro potrebbe essere la soglia di partenza, una base economica per iniziare a costruire un futuro. Il 45% pensa che sia necessario sacrificare la carriera per costruire una famiglia e il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare la genitorialità. Pressioni che salgono al 31,3% del campione, quasi una su tre, considerando solo le risposte delle donne. La scelta di non fare figli, quindi, è legata a doppio filo con il clima aziendale e con il nodo stipendi.

Più della metà (51,6%) non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga e quasi 3 su 4 (72,7%) dichiarano che il salario non copre i bisogni essenziali. Il 40% non sarebbe in grado di fare fronte ad una spesa imprevista di 1.500 euro e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia. Non a caso, circa uno su 4 vive ancora con i genitori. E di fronte al pensiero della pensione il 96% degli intervistati ha espresso “emozioni negative” in un mercato del lavoro estremamente volatile: in media gli intervistati nei primi anni della loro vita professionale hanno cambiato ben 4 posti. Quasi la metà sta valutando, in questo momento, un cambiamento.

Giovani e lavoro: “Stop al mito del posto fisso. ‘Paghetto’ e non stipendi, come possiamo fare famiglia?”

L'indagine Cisl: "Non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano, ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare"

“Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare”. A raccogliere la voce dei giovani lombardi è un'indagine promossa dalla Cisl e realizzata da BiblioLavoro, il centro studi regionale del sindacato. Ciò che rende più attrattivo un lavoro è ancora lo stipendio, ma poi vengono altri fattori come l'equilibrio fra attività professionale e tempo libero e la qualità del clima aziendale. Tramonta il mito del posto fisso, ma restano problemi irrisolti come il precariato, la disparità di genere, il basso livello dei salari che complica il progetto di “mettere su famiglia”.

La ricerca, presentata venerdì 13 giugno a Milano durante un convegno organizzato con il Laboratorio Giovani 2.0. della Cisl, ha coinvolto 3.571 iscritti: età media 30,2 anni; quasi uno su 4 è under 27; oltre 4 su 10 hanno una laurea; il 55% sono donne; l'8,8% ha origine straniera. Il 19,4% degli intervistati risiede in provincia di Bergamo.

“Con questa indagine – osserva il segretario generale della Cisl Lombardia, Fabio Nava – abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro. Ciò che è emerso è chiaro: le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Vogliono dignità, non paghetto. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano, ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare. Non chiedono miracoli, ma di potere scegliere, di non essere giudicati o penalizzati per una maternità o una paternità. Di trovare intorno a sé un sistema – pubblico e nei luoghi di lavoro – che li accompagni, li sostenga, che renda possibile ciò che oggi sembra troppo difficile. Mi ha impressionato il dato sulla partecipazione alla vita

dell'impresa: il 95,6% crede che sia la strada per cambiare il modo di lavorare. È il messaggio potente di una generazione che non vuole solo essere rappresentata, ma vuole esserci. La Cisl ha raccolto questo segnale con la sua iniziativa sulla partecipazione, ora diventata legge dello Stato. Il sindacato deve e può fare di più per avvicinarsi ai giovani: in Lombardia abbiamo deciso di provare a cambiare passo, di spalancare le porte di casa, di aprirci senza timore al futuro”.

I DATI PRINCIPALI DELLA RICERCA

Stipendi “così così”, più bassi per le donne

Il reddito medio del campione è pari a 1.576,90 euro al mese ed emerge una preoccupante disparità di genere: le donne (con contratto full time) guadagnano il 17,9% in meno degli uomini e sono più soggette al fenomeno del part-time involontario, che le riguarda nel 15,3% dei casi (+420% rispetto ai colleghi). Il reddito medio di chi lavora part-time è inferiore del 40%. E la laurea garantisce un salario più alto di appena il 6%.

Impossibile risparmiare, per fortuna ci sono mamma e papà

Più della metà (51,6%) non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga e quasi 3 su 4 (72,7%) dichiarano che il salario non copre i bisogni essenziali. Il 40% non sarebbe in grado di fare fronte ad una spesa imprevista di 1.500 euro e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia. Non a caso, circa 1 su 4 vive ancora con i genitori.

Lavoro nero: ci è passato 1 intervistato su 2

Circa 1 su 2 (49,5%) ha avuto esperienze di lavoro sommerso, mentre 4 su 10 (41,6%) prestano ore di straordinario non pagate o pagate fuori busta. Un segnale allarmante di una “normalità dell'irregolarità” che va superata. Non a caso il 12% ha cominciato a lavorare totalmente in nero. Il primo ingresso legale nel mercato avviene soprattutto con contratti a tempo determinato (33,8%). A seguire (16,6%) tramite tirocini extracurricolari, uno strumento più utilizzato del ben più tutelante apprendistato (15,1%).

Come si trova lavoro? Passaparola e web

L'informalità sembra prevalere: il 39% ha trovato il primo lavoro grazie al passaparola (famigliari/amici), il 28,5% rispondendo ad un annuncio sul web o lasciando spontaneamente il CV. Quindi vengono i canali scolastici/universitari (14,3%) e le agenzie per il lavoro (9%). Stenta il sistema pubblico (concorso 5,2%, centri per l'impiego, 3,6%). In tema di transizioni da un posto all'altro si invertono

le prime due posizioni: il 35,4% ha trovato l'ultimo lavoro con un annuncio sul web o lasciando spontaneamente il CV, il 24,3% tramite il passaparola. Sale al 16,6% il concorso pubblico, calano ulteriormente i centri per l'impiego (2,5%).

Cosa mi aspetto dal lavoro? Cosa lo rende attrattivo?

I giovani vogliono un lavoro che rispetti la vita e non si accontentano di un impiego qualsiasi. In altre parole “si lavora per vivere e non si vive per lavorare”. E allora si capisce perché l'84,8% attribuisca al lavoro un significato diverso rispetto alle generazioni dei genitori e dei nonni: equilibrio, benessere, salute mentale, crescita, meno attaccamento al posto fisso e all'azienda sono le nuove parole d'ordine. Non è un caso che solo il 26% pensi di restare nella stessa azienda fino alla pensione e quasi la metà (47,3%) stia già valutando un cambiamento. In media, gli intervistati nei primi anni della loro vita professionale hanno cambiato ben 4 posti di lavoro. Ma cosa rende un lavoro attrattivo? Al primo posto rimane lo stipendio (82%), subito dopo vengono fattori come l'equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%), il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di crescere professionalmente e di fare carriera (51%).

La precarietà: “Ti senti sbagliato”

Se ai primi posti ci sono l'instabilità contrattuale, l'inadeguatezza del salario rispetto al costo della vita, la carenza di tutele e diritti (ad esempio su malattia, maternità, ferie), la precarietà si declina anche nella scarsa possibilità di ricevere formazione, avanzare nella carriera, essere riconosciuti per gli studi fatti e le competenze acquisite. Ma c'è anche chi segnala lo “sfruttamento sistemico” (“Mi chiedono di essere sempre disponibile, ma non mi pagano le ore in più”), la flessibilità imposta (“Ogni domenica sera aspetto un messaggio per sapere se il giorno dopo lavoro o no”), la dipendenza economica dai genitori. Tutto questo genera “incertezza totale sul futuro” e ha un impatto sulla salute mentale (“Ti senti sbagliato, come se fossi tu il problema. È logorante”).

Welfare: ascoltare di più i dipendenti

Sul benessere può incidere il sistema di welfare, ma soltanto il 22% degli intervistati afferma che la propria azienda raccoglie e analizza i bisogni dei dipendenti, con il risultato che le misure erogate rischiano di essere incoerenti e poco efficaci. La ricerca ha messo in evidenza un certo gap fra desideri e reali disponibilità, in particolare dove le esigenze dei giovani sono più forti: flessibilità oraria per la conciliazione vita-lavoro (è utile per il 93%, è disponibile al 42,7%), servizi e attività per il tempo libero e il benessere psicofisico (80%-25,4%), misure di supporto alla genitorialità (72%-48%).

Formazione: ne serve di più e migliore

In media gli intervistati hanno partecipato a meno di 2 corsi negli ultimi 3 anni. Per 1 su 2 la formazione erogata in azienda non è coerente con i fabbisogni individuali; il 57,4% pensa che la formazione scolastica/universitaria ricevuta non sia adeguata alle esigenze delle imprese; quasi 2 su 3 ritengono di avere più competenze rispetto a quelle richieste dalla propria mansione (overeducation). Guardando al futuro: circa 3 su 10 credono che le proprie competenze non saranno spendibili nel mercato del lavoro del 2030. Un tipo di formazione fondamentale è quella sulla salute e sicurezza: il 48% dichiara che non gli sono mai stati illustrati chiaramente i propri diritti su questi temi.

Una famiglia? Vorrei, ma non posso

L'88% sogna di costruire una famiglia, ma il 65,9% ritiene che il proprio stipendio, giudicato troppo basso, renda questo progetto quasi impossibile. Il 45% pensa che sia necessario sacrificare la carriera per costruire una famiglia e il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare la genitorialità. Preoccupa il dato sulle donne che sale a quasi una su 3 (31,3%). In azienda quasi 1 giovane su 2 percepisce un conflitto generazionale, segno di un dialogo troppo fragile tra le età.

La pensione? Meglio non pensarci

Alla domanda "Quali sensazioni ti vengono in mente pensando alla tua pensione?" il 96% ha espresso emozioni negative. Le parole più ricorrenti? Incertezza, ansia, miraggio, irraggiungibilità, rabbia generazionale, sfiducia nel sistema. Una fotografia di come le nuove generazioni percepiscano il proprio futuro previdenziale: non come un traguardo da costruire, ma come un orizzonte incerto che si allontana. Oltre la metà (53,3%) ha scelto di aderire ad un fondo di previdenza complementare (contrattuale o privato).

Cosa mi aspetto dal sindacato?

Al sindacato i giovani chiedono di aumentare gli stipendi per fronteggiare i costi della vita attraverso il rinnovo dei contratti nazionali (76,1%), di intervenire sull'organizzazione del lavoro (smart working, flessibilità, riduzione dell'orario, 51,4%) e di costruire un'offerta di welfare contrattuale aderente ai bisogni (34,1%). Ma c'è un segnale di speranza e di voglia di esserci: il 95,6% riconosce nella partecipazione, così come definita nella proposta di legge promossa dalla Cisl, lo strumento fondamentale per affrontare la nuova stagione del lavoro e

migliorare le condizioni quotidiane. Non vogliono essere solo rappresentati, ma protagonisti attivi del cambiamento.

Giovani in Lombardia: la precarietà frena il futuro, il lavoro è strumento di vita, non più il centro

Il lavoro non è più il fulcro della vita, ma uno strumento per viverla meglio. Questo è il messaggio inequivocabile che emerge dalla ricerca condotta da Cisl Lombardia e BiblioLavoro, il centro studi del sindacato, presentata di recente a Milano. L'indagine, che ha coinvolto oltre 3.500 giovani lombardi under 35, dipinge un quadro chiaro delle loro aspirazioni, delle difficoltà che incontrano e delle loro richieste. La ricerca rivela una generazione determinata a ridefinire le regole del mondo del lavoro.

I giovani di oggi non inseguono più ossessivamente il "posto fisso", ma rivendicano con forza la dignità lavorativa. Ciò che cercano è un salario equo, un equilibrio sostenibile tra vita professionale e personale e un ambiente di lavoro sano. Tuttavia, la realtà dei numeri racconta una storia diversa: gli stipendi sono bassi, con una media di 1.576 euro e un divario di genere significativo che penalizza le donne del 17,9%. La precarietà è dilagante, con la metà degli intervistati che ha lavorato in nero. Nonostante la laurea, molti giovani si trovano a cambiare fino a quattro lavori nei primi anni di carriera nel tentativo di trovare una stabilità.

La precarietà ha un impatto profondo sulla vita dei giovani: uno su due non riesce a risparmiare, il 26% vive ancora con i genitori e il 40% non può affrontare una spesa imprevista. Questo contesto alimenta un crescente disagio mentale, esacerbato da contratti fragili, straordinari non retribuiti, formazione inadeguata e scarse tutele. Il welfare aziendale rimane un miraggio per la maggior parte: solo il 22% lavora in contesti che dimostrano una reale attenzione alle esigenze dei dipendenti.

Nonostante le difficoltà, la voglia di partecipazione è forte. Il 95% dei giovani intervistati ritiene che i lavoratori debbano avere voce in capitolo nelle decisioni aziendali. Trasformare questa energia in azione concreta, prima che si traduca in rassegnazione, questa la sfida, secondo la Cisl.

Giovani e lavoro in una ricerca della CISL Lombardia

La precarietà? Ti senti sbagliato. Una famiglia? Vorrei ma non posso. La pensione? Meglio non pensarci

Presentati questa mattina Milano i dati di una ricerca regionale della CISL che ha coinvolto 3.571 giovani iscritti nel territorio sindacale di Brescia e delle altre province della Lombardia.

I risultati del lavoro al centro di un convegno con “idee e voci per il lavoro che verrà”, aperto da Giorgio Bonassi, che con Cecilia Leccardi coordina il Laboratorio Giovani della CISL Lombardia, e concluso da Fabio Nava, segretario generale dell’organizzazione regionale.

Per la maggioranza del campione – ha sintetizzato Francesco Girolimetto, direttore di BiblioLavoro, il centro studi di CISL Lombardia – ciò che rende più attrattivo un lavoro è ancora lo stipendio, ma poi vengono altri fattori come l’equilibrio fra attività professionale e tempo libero, e non da ultimo la qualità del clima aziendale.

30 anni l’età media degli intervistati. Oltre 4 su 10 hanno una laurea. Il 55% sono donne. L’8,8% ha origine straniera.

I DATI PRINCIPALI DELLA RICERCA

Il reddito medio del campione è pari a 1.576,90 euro al mese ed emerge una preoccupante disparità di genere: le donne (con contratto full time) guadagnano il 17,9% in meno degli uomini e sono più soggette al fenomeno del part-time involontario, che le riguarda nel 15,3% dei casi (+420% rispetto ai colleghi). Il reddito medio di chi lavora part-time è inferiore del 40%. E la laurea garantisce un salario più alto di appena il 6%.

Impossibile risparmiare, per fortuna ci sono mamma e papà

Più della metà (51,6%) non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga e quasi 3 su 4 (72,7%) dichiarano che il salario non copre i bisogni essenziali. Il 40% non sarebbe in grado di fare fronte ad una spesa imprevista di 1.500 euro e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia. Non a caso, circa 1 su 4 vive ancora con i genitori.

Lavoro nero: ci è passato 1 intervistato su 2

Circa 1 su 2 (49,5%) ha avuto esperienze di lavoro sommerso, mentre 4 su 10 (41,6%) prestano ore di straordinario non pagate o pagate fuori busta. Un segnale allarmante di una “normalità dell’irregolarità” che va superata. Non a caso il 12% ha cominciato a lavorare totalmente in nero. Il primo ingresso legale nel mercato avviene soprattutto con contratti a tempo determinato (33,8%). A seguire (16,6%) tramite tirocini extracurricolari, uno strumento più utilizzato del ben più tutelante apprendistato (15,1%).

Come si trova lavoro? Passaparola e web

L’informalità sembra prevalere: il 39% ha trovato il primo lavoro grazie al passaparola (famigliari/amici), il 28,5% rispondendo ad un annuncio sul web o lasciando spontaneamente il CV. Quindi vengono i canali scolastici/universitari (14,3%) e le agenzie per il lavoro (9%). Stenta il sistema pubblico (concorso 5,2%, centri per l’impiego, 3,6%). In tema di transizioni da un posto all’altro si invertono le prime due posizioni: il 35,4% ha trovato l’ultimo lavoro con un annuncio sul web o lasciando spontaneamente il CV, il 24,3% tramite il passaparola. Sale al 16,6% il concorso pubblico, calano ulteriormente i centri per l’impiego (2,5%).

Cosa mi aspetto dal lavoro? Cosa lo rende attrattivo?

I giovani vogliono un lavoro che rispetti la vita e non si accontentano di un impiego qualsiasi. In altre parole “si lavora per vivere e non si vive per lavorare”. E allora si capisce perché l’84,8% attribuisca al lavoro un significato diverso rispetto alle generazioni dei genitori e dei nonni: equilibrio, benessere, salute mentale, crescita, meno attaccamento al posto fisso e all’azienda sono le nuove parole d’ordine. Non è un caso che solo il 26% pensi di restare nella stessa azienda fino alla pensione e quasi la metà (47,3%) stia già valutando un cambiamento. In media, gli intervistati nei primi anni della loro vita professionale hanno cambiato ben 4 posti di lavoro. Ma cosa rende un lavoro attrattivo? Al primo posto rimane lo stipendio (82%), subito dopo vengono fattori come l’equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%), il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di crescere professionalmente e di fare carriera (51%).

La precarietà: “Ti senti sbagliato”

Se ai primi posti ci sono l’instabilità contrattuale, l’inadeguatezza del salario rispetto al costo della vita, la carenza di tutele e diritti (ad esempio su malattia, maternità, ferie), la precarietà si declina anche nella scarsa possibilità di ricevere formazione, avanzare nella carriera, essere riconosciuti per gli studi fatti e le

competenze acquisite. Ma c'è anche chi segnala lo "sfruttamento sistemico" ("Mi chiedono di essere sempre disponibile, ma non mi pagano le ore in più"), la flessibilità imposta "(Ogni domenica sera aspetto un messaggio per sapere se il giorno dopo lavoro o no)", la dipendenza economica dai genitori. Tutto questo genera "incertezza totale sul futuro" e ha un impatto sulla salute mentale ("Ti senti sbagliato, come se fossi tu il problema. E' logorante").

Welfare: ascoltare di più i dipendenti

Sul benessere può incidere il sistema di welfare, ma soltanto il 22% degli intervistati afferma che la propria azienda raccoglie e analizza i bisogni dei dipendenti, con il risultato che le misure erogate rischiano di essere incoerenti e poco efficaci. La ricerca ha messo in evidenza un certo gap fra desideri e reali disponibilità, in particolare dove le esigenze dei giovani sono più forti: flessibilità oraria per la conciliazione vita-lavoro (è utile per il 93%, è disponibile al 42,7%), servizi e attività per il tempo libero e il benessere psicofisico (80%-25,4%), misure di supporto alla genitorialità (72%-48%).

Formazione: ne serve di più e migliore

In media gli intervistati hanno partecipato a meno di 2 corsi negli ultimi 3 anni. Per 1 su 2 la formazione erogata in azienda non è coerente con i fabbisogni individuali; il 57,4% pensa che la formazione scolastica/universitaria ricevuta non sia adeguata alle esigenze delle imprese; quasi 2 su 3 ritengono di avere più competenze rispetto a quelle richieste dalla propria mansione (overeducation). Guardando al futuro: circa 3 su 10 credono che le proprie competenze non saranno spendibili nel mercato del lavoro del 2030. Un tipo di formazione fondamentale è quella sulla salute e sicurezza: il 48% dichiara che non gli sono mai stati illustrati chiaramente i propri diritti su questi temi.

Una famiglia? Vorrei ma non posso

L'88% sogna di costruire una famiglia, ma il 65,9% ritiene che il proprio stipendio, giudicato troppo basso, renda questo progetto quasi impossibile. Il 45% pensa che sia necessario sacrificare la carriera per costruire una famiglia e il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare la genitorialità. Preoccupa il dato sulle donne che sale a quasi una su 3 (31,3%). In azienda quasi 1 giovane su 2 percepisce un conflitto generazionale, segno di un dialogo troppo fragile tra le età.

La pensione? Meglio non pensarci

Alla domanda “Quali sensazioni ti vengono in mente pensando alla tua pensione?” il 96% ha espresso emozioni negative. Le parole più ricorrenti? Incertezza, ansia, miraggio, irraggiungibilità, rabbia generazionale, sfiducia nel sistema. Una fotografia di come le nuove generazioni percepiscano il proprio futuro previdenziale: non come un traguardo da costruire, ma come un orizzonte incerto che si allontana. Oltre la metà (53,3%) ha scelto di aderire ad un fondo di previdenza complementare (contrattuale o privato).

Cosa mi aspetto dal sindacato?

Al sindacato i giovani chiedono di aumentare gli stipendi per fronteggiare i costi della vita attraverso il rinnovo dei contratti nazionali (76,1%), di intervenire sull'organizzazione del lavoro (smart working, flessibilità, riduzione dell'orario, 51,4%) e di costruire un'offerta di welfare contrattuale aderente ai bisogni (34,1%). Ma c'è un segnale di speranza e di voglia di esserci: il 95,6% riconosce nella partecipazione, così come definita nella proposta di legge promossa dalla Cisl, lo strumento fondamentale per affrontare la nuova stagione del lavoro e migliorare le condizioni quotidiane. Non vogliono essere solo rappresentati, ma protagonisti attivi del cambiamento.

Lombardia, per i giovani lavoratori stipendi bassi, ansia e rinunce

A dirlo è la Cisl, che attraverso un'indagine che ha coinvolto più di 3mila ventenni e trentenni: lo stipendio medio è di 1570 euro, il gender pay gap è marcato e mettere su famiglia è molto difficile

Un'indagine promossa dalla Cisl Lombardia e realizzata da BiblioLavoro ha raccolto la voce di 3.571 giovani lombardi: il quadro emerso è significativo e mette in luce le loro aspettative e difficoltà nel mondo del lavoro. Ciò che chiedono non è però il posto fisso: piuttosto, dignità e rispetto, benessere mentale e crescita.

Lavoro e stipendio, equilibrio difficile

Il dato più rilevante riguarda lo stipendio medio, che si attesta a 1.576,90 euro mensili, con una disparità di genere marcata: le donne con contratto full time guadagnano il 17,9% in meno rispetto agli uomini e sono più soggette al part-time involontario, che le riguarda nel 15,3% dei casi, un dato superiore del 420% rispetto ai colleghi maschi. Il lavoro part-time, va detto, comporta una riduzione del reddito del 40%. E la laurea garantisce un aumento salariale modesto: solo del 6%.

Più della metà dei giovani non riesce a risparmiare nemmeno il 10% del proprio stipendio, e quasi tre su quattro dichiarano che il salario non copre i bisogni essenziali. Il 40% non sarebbe in grado di affrontare una spesa imprevista di 1.500 euro, e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia, con circa un quarto che vive ancora con i genitori.

Precarietà, nero e prime esperienze

Allarmante è la diffusione del lavoro sommerso: quasi uno su due (49,5%) ha avuto esperienze di lavoro nero, mentre il 41,6% presta ore di straordinario non pagate o pagate in nero. Il primo ingresso nel mercato del lavoro avviene prevalentemente con contratti a tempo determinato (33,8%) e tirocini extracurricolari (16,6%), strumenti meno tutelanti rispetto all'apprendistato (15,1%).

Il passaparola rimane la via più frequente per trovare il primo impiego (39%), seguito dal web (28,5%). Per il lavoro successivo, prevale il web (35,4%), mentre

il passaparola scende al 24,3%. Il sistema pubblico fatica a essere un canale efficace, con concorsi al 5,2% e centri per l'impiego al 3,6%.

Le aspettative

I giovani vogliono un lavoro che rispetti la loro vita, non solo un impiego qualunque. L'84,8% attribuisce al lavoro un significato diverso rispetto alle generazioni precedenti, privilegiando equilibrio, benessere, salute mentale e crescita personale. Solo il 26% pensa di restare nella stessa azienda fino alla pensione, mentre quasi la metà (47,3%) sta già valutando un cambiamento. Gli aspetti più attrattivi sono lo stipendio (82%), l'equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%), il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di carriera (51%).

La precarietà si manifesta non solo nell'instabilità contrattuale e nel basso salario, ma anche nella mancanza di tutele e nella scarsa formazione. Molti denunciano lo sfruttamento sistemico e la flessibilità imposta, con conseguente incertezza totale sul futuro e impatto negativo sulla salute mentale, con sensazioni di sentirsi sbagliati e logorati.

Welfare, formazione e futuro

Solo il 22% degli intervistati ritiene che la propria azienda ascolti i bisogni dei dipendenti, con una conseguente inefficacia delle misure di welfare. C'è un forte gap tra desideri e disponibilità, soprattutto in flessibilità oraria, servizi per il benessere e supporto alla genitorialità. La formazione è insufficiente e spesso non coerente con le esigenze individuali e aziendali, con quasi due terzi che si sentono overeducated e il 48% che non ha mai ricevuto informazioni chiare sui diritti in materia di salute e sicurezza.

L'88% sogna di costruire una famiglia, ma il 65,9% ritiene il proprio stipendio troppo basso per realizzare questo progetto. Il 45% pensa di dover sacrificare la carriera per la famiglia, e il 22% ha subito pressioni sul lavoro per rinunciare o rimandare la genitorialità, con un'incidenza maggiore tra le donne (31,3%).

Pensione: un orizzonte incerto

Il dato allarmante riguarda la pensione: addirittura il 96% degli intervistati esprime emozioni negative pensando alla previdenza, con sentimenti di incertezza, ansia e sfiducia nel sistema. Nonostante ciò, oltre la metà circa ha aderito a un fondo di previdenza complementare.

Ciò che i giovani chiedono al sindacato è intervenire per aumentare gli stipendi (76,1%), migliorare l'organizzazione del lavoro con smart working e

flessibilità (51,4%) e costruire un welfare contrattuale più aderente ai bisogni (34,1%). Un segnale positivo? Il 95,6% delle persone coinvolte nell'analisi vede nella partecipazione attiva uno strumento fondamentale per migliorare il lavoro.

Giovani e lavoro in lombardia: stipendio, equilibrio e dignità al centro delle aspettative

L'indagine della Cisl Lombardia su 3.571 giovani evidenzia l'importanza di uno stipendio adeguato, un buon clima aziendale e l'equilibrio vita-lavoro, mentre crescono precarietà e disparità di genere.

L'indagine della Cisl Lombardia su 3.571 giovani lavoratori evidenzia l'importanza di uno stipendio adeguato, un buon equilibrio vita-lavoro e un clima aziendale positivo, oltre a denunciare precarietà e disparità di genere, chiedendo al sindacato risposte concrete per garantire dignità e stabilità.

L'indagine della Cisl Lombardia si è concentrata su un campione di 3.571 iscritti, prevalentemente giovani con un'età media poco sopra i 30 anni, per ascoltare le loro esigenze e priorità nel mondo del lavoro. Il sondaggio ha evidenziato una nuova visione del rapporto tra vita e lavoro, alla ricerca di condizioni che permettano di vivere senza sacrificare il benessere personale e la stabilità familiare.

Il peso dello stipendio e l'importanza del clima aziendale

Secondo l'indagine, per i giovani il primo aspetto che rende interessante un lavoro resta lo stipendio. Alle soglie del 2025, la retribuzione rimane la base per la stabilità economica e l'indipendenza personale. *Un posto che paga poco, anche se altrimenti sereno, non risulta attrattivo.* Dopo la questione economica, i giovani indicano come valori centrali l'equilibrio tra tempo dedicato al lavoro e libero, così come la qualità del clima aziendale. Questo significa che l'ambiente dove si lavora, la relazione con colleghi e superiori, la possibilità di gestire il proprio tempo sono elementi fondamentali per trattenere i lavoratori e stimolare il loro impegno.

Profilo demografico dei giovani intervistati e caratteristiche principali

L'analisi si è basata su un gruppo numeroso di giovani lavoratori con età mediamente sopra i 30 anni, e quasi un quarto di loro ha meno di 27 anni. La componente femminile rappresenta il 55%, mentre l'8,8% degli intervistati ha origini straniere. La formazione accademica è significativa: oltre il 40% ha conseguito una laurea. Questi dati indicano un campione giovane, preparato, in prevalenza femminile e con un'ampia presenza di persone di differenti origini. Il

quadro suggerisce una nuova generazione di lavoratori con aspettative e bisogni diversi rispetto al passato.

Crisi del posto fisso, precarietà e disparità di genere

L'indagine segna una chiara frattura con il passato su un punto: il lavoro a tempo indeterminato non appare più il mito irraggiungibile e assoluto. I giovani preferiscono lavoro dignitoso e stabile, ma il posto fisso non li seduce più come un tempo. Restano, tuttavia, questioni aperte sul fronte della precarietà: tirocini lunghi, contratti a termine fragili, straordinari non pagati. A questi problemi si aggiunge la disparità di genere, ancora presente nelle condizioni di lavoro, e un livello salariale troppo basso che complica l'avviamento di progetti di vita come mettere su famiglia. Queste criticità creano una situazione difficile per chi vorrebbe costruire un futuro solido.

Il sindacato alla prova: ascoltare e rispondere ai bisogni delle nuove generazioni

Fabio Nava, segretario generale della Cisl Lombardia, ha sottolineato che l'indagine nasce dall'esigenza di capire meglio le esigenze dei giovani iscritti. L'obiettivo è definire un ruolo sindacale più aderente ai bisogni reali, sia di tutela che di valorizzazione. Dai risultati emerge chiaro che i ragazzi cercano un lavoro che li rispetti e lasci spazio alla vita oltre il lavoro. *Vogliono un rapporto che riconosca il loro impegno senza schiacciarli, che non li costringa a rinunciare a desideri e passioni.* Il sindacato deve muoversi su questi temi per fornire risposte concrete e fare pressione su condizioni di lavoro che ancora mantengono sacche di sfruttamento e precarietà.

Le nuove generazioni sognano dignità e futuro, non paghette

I giovani non rifiutano l'idea di avere famiglia o figli, come spesso si sente dire. Appena lo permettono le condizioni materiali, la prospettiva di costruire un progetto familiare diventa realistica e desiderata. Il problema resta che troppo spesso le difficoltà economiche e la fragilità contrattuale costringono a rimandare certe scelte o addirittura a rinunciarvi. La richiesta è chiara: dignità nei salari e condizioni che permettano stabilità, non paghette o soluzioni temporanee. *Questo è il messaggio emerso dal sondaggio, che evidenzia un gap fra aspettative dei giovani e realtà del mercato del lavoro lombardo attuale.*

Milano, precarietà e stipendi bassi frenano il futuro dei giovani: la ricerca della Cisl

Il lavoro non è più il centro della vita, ma uno strumento per viverla meglio. È questo il messaggio che arriva forte e chiaro dai giovani lombardi nella ricerca promossa dalla Cisl Lombardia con BiblioLavoro, il centro studi del sindacato. Un'indagine, presentata a Milano, che mette a fuoco sogni, frustrazioni e richieste di oltre 3.500 under 35, disegnando un ritratto nitido di una generazione che vuole cambiare le regole del gioco.

I giovani non inseguono più il “posto fisso”, ma pretendono dignità. Quello che cercano è un salario giusto, un equilibrio tra tempo di lavoro e vita personale, un ambiente sano. Eppure i numeri parlano di un'altra realtà: stipendi bassi (1.576 euro in media), con un divario di genere che penalizza le donne del 17,9%; precariato diffuso, con la metà degli intervistati che ha lavorato in nero; e un esercito di giovani che, nonostante la laurea, cambia quattro lavori nei primi anni pur di inseguire stabilità.

La precarietà logora: uno su due non riesce a risparmiare, il 26% vive ancora con i genitori, il 40% non può affrontare una spesa imprevista. Cresce il disagio mentale, alimentato da contratti fragili, straordinari non pagati, formazione inadeguata e scarse tutele. Il welfare aziendale resta un miraggio per molti: solo il 22% lavora in contesti che ascoltano davvero i bisogni dei dipendenti.

Eppure la voglia di partecipare c'è. Il 95% crede che i lavoratori debbano avere voce nelle scelte aziendali. La sfida, secondo il sindacato, è quindi raccogliere questa energia, prima che si trasformi in rassegnazione.

Cisl: “I giovani lombardi chiedono dignità, lavorare per vivere, non vivere per lavorare

Una ricerca della Cisl svela aspettative e difficoltà delle nuove generazioni tra salari bassi, precarietà e voglia di futuro.

Cisl: “I giovani lombardi chiedono dignità, lavorare per vivere, non vivere per lavorare

Una ricerca della Cisl Lombardia, realizzata su oltre 3.500 giovani, mostra che le nuove generazioni non cercano più il posto fisso a tutti i costi, ma vogliono un lavoro che li rispetti, con uno stipendio adeguato e un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

Secondo la Cisl, i salari medi sono bassi, soprattutto per le donne che guadagnano quasi il 18% in meno e fanno più spesso lavoro part-time non volontario. Più della metà non riesce a risparmiare e molti giovani dipendono ancora dall'aiuto della famiglia.

La Cisl evidenzia anche che tanti hanno vissuto esperienze di lavoro in nero, straordinari non pagati e contratti fragili. Il welfare aziendale spesso non ascolta i bisogni reali dei lavoratori, e la formazione è scarsa e poco utile. Secondo la Cisl, il desiderio di mettere su famiglia è molto diffuso, ma spesso bloccato dai salari bassi. Inoltre, molte donne hanno subito pressioni sul lavoro per rinviare o rinunciare alla maternità. I giovani vedono con sfiducia anche il futuro della pensione.

Fabio Nava, segretario generale della Cisl Lombardia, dice che “i giovani non vogliono solo essere rappresentati, vogliono partecipare attivamente. Chiedono rispetto, non paghetta. Il sindacato deve aprirsi al futuro”. La Cisl porterà queste istanze al suo Congresso regionale che si terrà a Milano il 17 e 18 giugno.

ANSA

Cisl, 'i giovani vogliono lavorare per vivere, non viceversa'

Addio posto fisso, salari troppo bassi per 'metter su famiglia'

"Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare".

E' quanto emerge da un'indagine condotta dalla Cisl della Lombardia su una base di 3.571 iscritti di età media poco sopra i 30 anni, di cui quasi 1 su 4 ha meno di 27 anni, mentre oltre 4 su 10 hanno una laurea.

Il 55% del campione osservato sono donne e l'8,8% ha origine straniera. Secondo i giovani iscritti alla Cisl "ciò che rende più attrattivo un lavoro è ancora lo stipendio". Poi vengono altri fattori come "l'equilibrio fra attività professionale e tempo libero e la qualità del clima aziendale". Tramonta il mito del posto fisso, ma restano problemi irrisolti come il precariato, la disparità di genere e il basso livello dei salari che rende difficile 'mettere su famiglia'.

"Con questa indagine - commenta il segretario generale della Cisl Lombardia Fabio Nava - abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro". "Ciò che è emerso - spiega - è che le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni". "I giovani - conclude - non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina.

Vogliono dignità, non paghetto. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano, ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare".

Lombardia, un giovane su due ha lavorato in nero

Il dato emerge da un ricerca della Cisl, ancora una forte disparità di retribuzione tra uomo e donna

Ogni domenica sera aspetto un messaggio per sapere se lavorerò. E' una delle quasi 3600 testimonianze raccolte dalla Cisl Lombardia nella ricerca sui giovani presentata a Milano. Il reddito medio degli intervistati under 36 e' di poco piu' di 1500 euro al mese. 1 giovane su 4 continua a essere aiutato dai genitori. Nel servizio le interviste a: Francesco Girolimetto, Direttore di Bibliolavoro e a Fabio Nava, segretario generale Cisl Lombardia.

LA VOCE dei giovani lombardi in una ricerca Cisl: stop al posto fisso ma i salari bassi rendono difficile "mettere su famiglia"

Lavorare per vivere, non vivere per lavorare



Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare": a raccogliere la voce dei giovani lombardi è un'indagine promossa dalla Cisl e realizzata da BiblioLavoro, il centro studi regionale del sindacato. Ciò che rende più attrattivo un lavoro è ancora lo stipendio, ma poi vengono altri fattori come l'equilibrio fra attività professionale e tempo libero e la qualità del clima aziendale. Tramonta il mito del posto fisso, ma restano problemi irrisolti co-

me le disparità di genere, il precariato, il basso livello dei salari che complica il progetto di "mettere su famiglia". La ricerca, presentata a Milano durante un convegno organizzato con il Laboratorio Giovani 2.0. della Cisl, ha coinvolto 3.571 iscritti (età media 30,2 anni, quasi uno su 4 è under 27, oltre 4 su 10 hanno una laurea, il 55% sono donne, l'8,8% ha origine straniera).

Stipendi "così così", più bassi per le donne

Il reddito medio si attesta su 1.576,90 euro al mese ed emerge una preoccupante

disparità di genere: le donne (con contratto full time) guadagnano il 17,9% in meno degli uomini e sono più soggette al fenomeno del part-time involontario, che le riguarda nel 15,3% dei casi (+420% rispetto ai colleghi). Il reddito medio di chi lavora part-time è inferiore del 40%. E la laurea garantisce un salario più alto di appena il 6%.

Per fortuna ci sono mamma e papà
Più della metà (51,6%) non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga e quasi 3 su 4 (72,7%) dichiara-

no che il salario non copre i bisogni essenziali. Il 40% non sarebbe in grado di fare fronte ad una spesa imprevista di 1.500 euro e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia. Non a caso, circa 1 su 4 vive ancora con i genitori.

Non tutto è in regola

Circa 1 su 2 ha avuto esperienze di lavoro nero, mentre 4 su 10 fanno straordinari non pagati o pagati fuori busta. Un segnale allarmante che racconta di una "normalità dell'irregolarità". Nel mercato del lavoro si entra primariamente con contratti a tempo determinato (33,8%). A seguire (16,6%) tramite tirocini extracurricolari, uno strumento più utilizzato del più tutelante apprendistato (15,1%).

Cosa mi aspetto dal lavoro?

I giovani vogliono un lavoro che rispetti la vita e non si accontentano di un impiego qualsiasi. In altre parole "si lavora per vivere e non si vive per lavorare". E allora si capisce perché l'84,5% attribuisca al lavoro un significato diverso rispetto alle generazioni dei genitori e dei nonni: equilibrio, benessere, salute mentale, crescita, meno attaccamento al posto fisso e all'azienda sono le nuove parole d'ordine. Non è un caso che solo il 26% pensi di restare nella stessa azienda fino alla pensione e quasi la metà (47,3%) stia già valutando un cambiamento. In media, gli intervistati nei primi anni della loro vita professionale hanno cambiato ben 4 posti di lavoro. Ma cosa rende un lavoro attrattivo? Al primo posto rimane lo stipendio (82%), subito dopo vengono fattori come l'equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%), il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di crescere professionalmente e di fare carriera (51%).

Una famiglia? Vorrei ma non posso

L'88% sogna di costruire una famiglia, ma il 65% ritiene che il proprio stipendio, giudicato troppo basso, renda questo progetto quasi impossibile. Il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare la genitorialità. Preoccupa il dato sulle donne che sale ad un +223,2%. In azienda quasi 1 giovane su 2 percepisce un conflitto generazionale, segno di un dialogo troppo fragile tra le età.

Per me la precarietà è...

Secondo gli intervistati non è più solo riconducibile all'instabilità contrattuale e alla flessibilità, ma ha a che fare anche con l'adequazione del salario rispetto ai costi della vita, con la salute psicologica, con la possibilità di ricevere formazione e fare avanzamenti di carriera e con il riconoscimento del merito.

La pensione? Meglio non pensarci

Alla domanda "Quali sensazioni ti vengono in mente pensando alla tua pensione?" il 96% ha espresso emozioni negative. Le parole più ricorrenti? Incertezza, ansia, miraggio, irraggiungibilità, rabbia generazionale, sfiducia nel sistema. Una fotografia di come le nuove generazioni percepiscano il proprio futuro previdenziale: non come un traguardo da costruire, ma come un orizzonte incerto che si allontana.

Cosa mi aspetto dal sindacato?

Al sindacato chiedono di aumentare gli stipendi per fronteggiare i costi della vita attraverso il rinnovo dei contratti nazionali (76,1%), di intervenire sull'organizzazione del lavoro (smart working, flessibilità, riduzione dell'orario, 51,4%) e di costruire un'offerta di welfare contrattuale aderente ai bisogni (34,1%). Ma c'è un segnale di speranza e di voglia di cambiamento: il 95,6% riconosce nella partecipazione, così come definita nella proposta di legge promossa dalla Cisl, lo strumento fondamentale per affrontare la nuova stagione del lavoro e migliorare le condizioni quotidiane.

M.C.

Mauro Cereda

Quello che abbiamo presentato non è solo il risultato di un'indagine. È molto di più. È un gesto politico, culturale e umano. È un atto di ascolto vero, di quelli che raramente accadono nei luoghi del 'potere', ma che dovrebbero essere la regola in quelli della rappresentanza". Fabio Nava, segretario generale della Cisl Lombardia, ha per le mani i fogli con le risposte alle 50 domande della ricerca di BiblioLavoro. E' stato lui a volere fortemente questa iniziativa, anche in vista del XIV Congresso del sindacato che si terrà il 17 e 18 giugno a Milano.

Segretario, qual è il suo primo commento?

Oltre 3.500 giovani hanno accettato di raccontarsi. Non per lamentarsi, ma per fidarsi. Per dirci, con parole semplici ma dirette, cosa significa oggi vivere e lavorare in Lombardia. E ciò che emerge è nitido: non vogliono vivere per lavorare, vogliono lavorare per vivere. Cercano un lavoro che li rispetti, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo, ai desideri, alle passioni. E alla famiglia.

Ecco appunto, parliamo della famiglia. È un sogno impossibile?

Il messaggio è chiaro: non è vero che i giovani non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano, ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare, non per mancanza

INTERVISTA al segretario generale Cisl Lombardia, Fabio Nava

I giovani vogliono diventare protagonisti

di valori, ma per l'assenza di condizioni. Non chiedono miracoli, ma di potere scegliere. Di non dover avere paura, di non essere giudicati o penalizzati per una maternità o una paternità. Di trovare intorno a sé un sistema - pubblico e nei luoghi di lavoro - che li accompagni, li sostenga, che renda possibile ciò che oggi sembra troppo difficile. Anche questo è un diritto: poter costruire una famiglia senza sentirsi soli, in bilico, sotto esame. Anche questo è futuro.

Il precariato resta un problema?

I giovani non sono più sedotti dal mito del posto fisso. Ma questo non vuol dire che abbiano rinunciato alla stabilità, al riconoscimento, al senso profondo del proprio impegno. Non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Vogliono dignità, non paghettoni. E chiedono di non essere lasciati soli, di avere una comunità accanto.

Si dice che i giovani non si sentano vicini al sindacato. Cosa ne pensa?

Forse, a volte, è stato il sindacato ad essersi involontariamente allontanato da loro. Ma oggi diciamo "Stop". La Cisl Lombardia ha deciso di provare a cambiare passo, di spalancare le porte di casa. Una casa sindacale generazionale, capace di ascoltare, formare, coinvolgere, valorizzare. Capace di aprirsi senza alcun timore al futuro.

C'è qualcosa nell'indagine che l'ha colpita particolarmente?

Il dato che più mi ha impressionato - e che porto dentro come un mandato morale - è che il 95,6% degli intervistati crede nella partecipazione come via per cambiare il lavoro. È un messaggio potente. Dice che esiste una generazione che non vuole solo essere rappresentata: vuole esserci. Mettersi testa, cuore e mani, partecipare e decidere davvero. La Cisl ha raccolto questo segnale con la sua iniziativa sulla partecipazione, ora diventata legge dello Stato. E allora il nostro compito è chiaro: dobbiamo trasformare questa fiducia in azione, questa energia in progetto, questo ascolto in cam-

biamento. Dobbiamo aprire porte, scardinare consuetudini, innovare il linguaggio. Perché non basta parlare di futuro, bisogna renderlo possibile. E noi vogliamo farlo, insieme. Dobbiamo fare sindacato "con" i giovani, non "per" i giovani.

La prossima settimana si terrà il Congresso della Cisl Lombardia. Cosa si aspetta per il futuro?

La Cisl lombarda si aspetta un progresso che non dimentichi nessuno, uno sviluppo che non sacrifichi i legami, una modernità che non rinneghi l'umano. Ci aspettiamo, e lavoriamo per questo, un tempo in cui la dignità del lavoro torni al centro delle scelte economiche, non come retorica, ma come bussola etica e politica. Un tempo in cui la persona non sia una variabile da adattare ai mercati, ma il fondamento di ogni sistema sociale. Sogniamo una Lombardia che sia capace di tenere insieme impresa e solidarietà, tecnica e coscienza, libertà e giustizia.

Giovani e lavoro: «Stipendi bassi Difficile costruirsi una famiglia»

Ricerca della Cisl:
per il 50% è difficile
risparmiare anche solo il
10% del salario. Crescono
le disuguaglianze di
genere. Allarme nero

RACHELE CALLEGARI

«Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare». È questo il messaggio che emerge da un'indagine che ha coinvolto un campione di giovani lombardi, promossa dalla Cisl e realizzata da BiblioLavoro, il centro studi regionale del sindacato. La ricerca ha coinvolto 3.571 iscritti: età media 30 anni, quasi uno su quattro è under 27, oltre quattro su dieci hanno una laurea, il 55% sono donne, l'8,8% ha origine straniera.

Il reddito medio del campione è pari a 1.576,90 euro al mese ed emerge una preoccupante disparità di genere: le donne (con contratto full time) guadagnano il 17,9% in meno degli uomini e sono più soggette al fenomeno del part-time involontario, che le riguarda nel 15,3% dei casi. Il reddito medio di chi lavora part-time è inferiore del 40%. E la laurea garantisce un salario più alto di appena il 6%.

Più della metà (51,6%) non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga e quasi tre su quattro (72,7%) dichiarano che il salario non copre i bisogni essenziali. Il 40% non

sarebbe in grado di fare fronte ad una spesa imprevista di 1.500 euro e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia. Non a caso, circa uno su quattro vive ancora con i genitori.

Sul fronte lavoro sommerso si apre una ampia parentesi: ci è passato un intervistato su due, mentre quattro su dieci (41,6%) prestano ore di straordinario non pagate o pagate fuori busta. Il 12% ha cominciato a lavorare totalmente in nero. Il primo ingresso legale nel mercato avviene soprattutto con contratti a tempo determinato (33,8%). A seguire (16,6%) tramite tirocini extracurricolari, uno strumento più utilizzato dell'apprendistato (15,1%).

I giovani vogliono un lavoro che rispetti la vita personale e non si accontentano di un impiego qualsiasi. «Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare». È chiaro perché l'84,8% attribuisce al lavoro un significato diverso rispetto alle generazioni dei genitori e dei nonni: equilibrio, benessere, salute mentale, crescita, meno attaccamento al posto fisso e all'azienda sono le nuove parole d'ordine. Non è un caso che solo il 26% pensi di restare nella stessa azienda fino alla pensione e quasi la metà (47,3%) stia già valutando un cambiamento. In media, gli intervistati nei primi anni della loro vita professionale hanno cambiato ben quattro posti di lavoro. Ma cosa rende un lavoro attrattivo? Al primo posto rimane lo stipendio (82%), subito do-

po vengono fattori come l'equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%), il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di crescere professionalmente e di fare carriera (51%).

Sul futuro hanno le idee chiare. L'88% sogna di costruire una famiglia, ma il 65,9% ritiene che il proprio stipendio, giudicato troppo basso, renda questo progetto quasi impossibile. Il 45% pensa che sia necessario sacrificare la carriera per costruire una famiglia e il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare la genitorialità. Preoccupa il dato sulle donne che sale a quasi una su tre (31,3%).

«Con questa indagine - osserva il segretario generale della Cisl Lombardia, Fabio Nava - abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro. Ciò che è emerso è chiaro: le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Giovani e lavoro: un racconto di luci e ombre/Fotogramma

LA RICERCA DELLA CISL

Il lavoro in Lombardia tra illegalità e salari insufficienti

■ «Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare» il motto dei trentenni. A raccogliere la voce dei giovani lombardi è l'indagine promossa dalla Cisl da cui emerge come permangano gravi problemi irrisolti come il precariato, la disparità di genere, il basso livello dei salari e il lavoro nero.

Marta Bravi a pagina 3

L'ALLARME La ricerca della Cisl Lombardia

Stipendi bassi e in nero I 30enni restano da papà

Per il 65% dei giovani il salario è insufficiente e i costi troppo alti. Molti rinunciano a uscire di casa

**Tramontato il mito del posto fisso, prevale il valore
del tempo libero e del benessere. L'88% vorrebbe
costruire una famiglia, ma si trova costretto a rimandare**

Marta Bravi

■ «Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare»: è il motto delle giovani generazioni che mostrano di avere le idee chiare su quanto vogliono dal mondo del lavoro. Così se il primo elemento che rende attrattivo un lavoro è lo stipendio, che mediamente risulta essere troppo basso, di assoluta importanza sono la possibilità di avere tempo per sé e di fare carriera, a patto che questo non incida con la possibilità di mettere su famiglia.

A raccogliere la voce dei giovani lombardi è l'indagine promossa dalla Cisl e realizzata da BiblioLavoro, il centro studi regionale del sindacato da cui emerge come da un lato sia tramontato il mito del posto fisso, dall'altro restino problemi irrisolti come il precariato, la disparità di genere, il basso livello dei salari che complica il progetto familiare.

La ricerca ha coinvolto 3.571 iscritti con un'età media di circa

30 anni, per la maggioranza donne (55%), il 40% laureato e l'8,8% di origine straniera. «Le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti e li valorizzi, ma che lasci spazio al tempo per sé. Così se non sono più sedotti dal mito del posto fisso - osserva Fabio Nava, segretario generale Cisl Lombardia - questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità avendo l'ambizione di costruirsi un futuro, una famiglia».

Ma le attuali condizioni di lavoro in Lombardia non rendono le cose semplici: si parla di salari assolutamente insufficienti a rispondere alle necessità fondamentali (1.576,90 euro al mese in media), tanto che un quarto dei trentenni è costretto a vivere con i genitori, da cui dipendono economicamente. Se il 40% dei giovani dichiara di non essere in grado di far fronte a spese impreviste, più della metà non riesce a risparmiare nemmeno un decimo della propria busta paga.

Non solo, le donne appaiono discriminate: con contratto full time guadagnano il 17,9% in meno degli uomini e sono più soggette al fenomeno del part-time involontario, che le riguarda nel 15,3% dei casi (+420% rispetto ai colleghi) con un reddito medio inferiore del 40%.

Così altra piaga è il lavoro irregolare: il 12% ha cominciato a lavorare totalmente in nero, il 49,5% ha avuto esperienze di lavoro sommerso, mentre 4 su 10 prestano ore di straordinario non pagate o pagate fuori busta. Un segnale allarmante di una «normalità dell'irregolarità» da superare. Il primo ingresso



legale nel mercato avviene soprattutto con contratti a tempo determinato (33,8%), poi (16,6%) tramite tirocini extracurricolari. Come si trova lavoro? Tramite passaparola (39%) e web (28,5%) seguiti dai canali universitari (14,3%) e dalle agenzie per il lavoro (9%).

L'84,8% dei trentenni attribuisce al lavoro un significato diverso rispetto alle generazioni precedenti: equilibrio, benessere, crescita, meno attaccamento al posto fisso tanto che solo il 26% pensa di re-

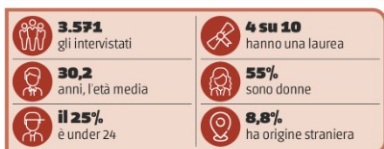
stare nella stessa azienda fino alla pensione e quasi la metà (47,3%) sta già valutando un cambiamento. In media, gli intervistati nei primi anni della loro vita professionale hanno cambiato ben 4 posti di lavoro.

Per quanto riguarda invece i criteri di attrattività al primo posto rimane lo stipendio (82%), l'equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%), il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di crescere professionalmente (51%).

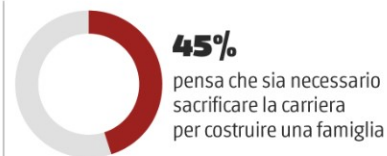
La precarietà si declina anche

nella scarsa possibilità di ricevere formazione, avanzare nella carriera, essere riconosciuti per gli studi fatti e le competenze acquisite, così c'è anche chi segnala lo sfruttamento sistemico: tutto questo genera "incertezza totale sul futuro" e ha un impatto sulla salute mentale. Se l'88% sogna di costruire una famiglia, il 65,9% ritiene che il proprio stipendio sia troppo basso, così se il 45% pensa che sia necessario sacrificare la carriera, il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare.

I GIOVANI E IL LAVORO



1.576,90 euro
al mese reddito medio del campione



WITHUB

Lavoro precario e sottopagato Under 35, il 20% vive con i genitori

di ZITA DAZZI

➔ a pagina 3

Salario di 1.500 euro agli under 35 il 20% vive ancora con i genitori

Sondaggio della Cisl tra
i giovani iscritti: con
un contratto spesso precario
e sempre malpagato
il 66% rinvia la famiglia

di ZITA DAZZI

Lavoro precario e malpagato, lavoro a termine, lavoro che non basta a sentirsi autonomi dai genitori, né tanto meno a pensare a metter su famiglia. La Cisl lombarda ha fatto un sondaggio fra oltre 3.500 suoi iscritti trentenni, disillusi anche sul "posto fisso" che ormai non esiste più. Ragazze e ragazzi che nella metà dei casi hanno una laurea e un impiego anche se spesso si tratta di contratti part time o a tempo determinato, quando non del tutto "lavoretti" in nero, strada obbligata per un giovane su due alle prime armi. Come sempre le donne sono più penalizzate sul fronte del salario con stipendio medio da 1.300 euro contro i 1.500 dei colleghi uomini. Non solo: anche se otto su dieci vorrebbero far famiglia, il 66 per cento rimanda a non si sa quando il momento, perché i soldi non bastano e perché la carriera ne risentirebbe, tanto che il 22 per cento al colloquio col datore di lavoro ha percepito pressioni contro la genitorialità.

Sono tanti i dati presentati ieri a una platea affollata all'Anteo Citylife da Francesco Giroliminetto, direttore di BiblioLavoro autore della ricerca, che ha preso in esame le storie di giovani che hanno rapporti col sindacato, quindi per lo più assunti. Il 90 per cento con contratto a tempo indeterminato o precario, in questo caso con un reddito inferiore del 40 per cento. Non stupisce che, visti i prezzi di Milano e della Lombardia, uno su quattro dei giovani intervista-

ti viva ancora con i genitori, mentre il 36 per cento stia in affitto. Il 72 per cento considera lo stipendio troppo basso per coprire tutte le spese, uno su due in ufficio si sente scavalcato dai colleghi più anziani e vorrebbe cambiare lavoro, e oltre la metà non riesce a risparmiare nemmeno il 10 per cento di quel che guadagna. Un giovane lavoratore su quattro si fa aiutare economicamente dai genitori e il 40 per cento con una spesa imprevedibile di 1.500 euro non saprebbe come fare. Il segretario generale della Cisl Lombardia Fabio Nava commenta: «Cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili. Vogliono dignità, non paghettoni. Ambiscono a potersi costruire un futuro, ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



MILANO Domani mattina la presentazione dei risultati dell'indagine in Lombardia

Giovani e occupazione nella ricerca della Cisl

■ Il valore del lavoro, la qualità della vita, il livello del salario, il posto fisso, la precarietà, le aspettative e la voglia di partecipare. Domani mattina a Milano la Cisl presenta i risultati della ricerca promossa dall'organizzazione regionale fra i giovani lombardi, con oltre 3mila 500 giovani lavoratori e lavoratrici contattati con un questionario di 50 domande di 14 diverse aree tematiche, in rappresentanza di tutte le province lombarde e di tutti i settori produttivi. L'esito della ricerca condotta da BiblioLavoro sarà presentato alle 10 al Cinema Anteo Citylife nel corso del convegno "Cisl Next - Engage: giovani, innovazioni, proposte".

Il programma della giornata prevede alle 10 l'introduzione con Giorgio Bonassi e Cecilia Leccardi,

coordinatori del Laboratorio Giovani 2.0 Cisl Lombardia, quindi la presentazione della ricerca "Giovani protagonisti: analisi e prospettive nell'osservatorio Cisl Lombardia" a cura di Francesco Girolimetto, direttore di BiblioLavoro. A seguire, indicativamente alle 11, si terrà il talk forum "Cantiere futuro: idee e voci per il lavoro che verrà", una tavola rotonda dedicata al rapporto tra giovani e lavoro. Con la moderazione di Arianna Montefiori si confronteranno Massimo Taddei, giornalista economico, Francesca Rizzi, Ceo e co-founder di Jointly, Micol Maccario, giornalista per Pagella Politica e Domani, Samuele Maccolini, autore VD News, Matteo Rimini, professional The European House - Ambrosetti.

Al termine della mattinata, alle



Giovani e lavoro nella ricerca Cisl

12,30, saranno presentate le proposte elaborate dal Laboratorio Giovani 2.0 Cisl Lombardia a cura di Michela Guzzi, Antony Dimita, Marco Brambilla, Mattia Marasa, con conclusioni finali affidate a Fabio Nava, segretario generale Cisl Lombardia. ■

An. Ba.

Cisl Lombardia: i giovani cercano un lavoro che li rispetti

“Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare”. E’ quanto emerge da un’indagine condotta dalla Cisl della Lombardia su una base di 3.571 iscritti di età media poco sopra i 30 anni, di cui quasi 1 su 4 ha meno di 27 anni, mentre oltre 4 su 10 hanno una laurea. Il 55% del campione osservato sono donne e l’8,8% ha origine straniera. Secondo i giovani iscritti alla Cisl “ciò che rende più attrattivo un lavoro è ancora lo stipendio”. Poi vengono altri fattori come “l’equilibrio fra attività professionale e tempo libero e la qualità del clima aziendale”. Tramonta il mito del posto fisso, ma restano problemi irrisolti come il precariato, la disparità di genere e il basso livello dei salari che rende difficile ‘mettere su famiglia’. “Con questa indagine – commenta il segretario generale della Cisl Lombardia Fabio Nava – abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro”. “Ciò che è emerso – spiega – è che le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni”. “I giovani – conclude – non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Vogliono dignità, non paghette. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano, ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare”.

‘Lavorare per vivere, non vivere per lavorare’. La Cisl Lombardia raccoglie le voci dei giovani

“Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare”: a raccogliere la voce dei giovani lombardi è un’indagine promossa dalla Cisl e realizzata da BiblioLavoro, il centro studi regionale del sindacato.

Ciò che rende più attrattivo un lavoro è ancora lo stipendio, ma poi vengono altri fattori come l’equilibrio fra attività professionale e tempo libero e la qualità del clima aziendale. Tramonta il mito del posto fisso, ma restano problemi irrisolti come il precariato, la disparità di genere, il basso livello dei salari che complica il progetto di “mettere su famiglia”.

La ricerca, presentata oggi a Milano durante un convegno organizzato con il Laboratorio Giovani 2.0. della Cisl, ha coinvolto 3.571 iscritti (età media 30,2 anni, quasi uno su 4 è under 27, oltre 4 su 10 hanno una laurea, il 55% sono donne, l’8,8% ha origine straniera).

“Con questa indagine – osserva il segretario generale della Cisl Lombardia, Fabio Nava – abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro. Ciò che è emerso è chiaro: le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Vogliono dignità, non paghette. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano, ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare. Non chiedono miracoli, ma di potere scegliere, di non essere giudicati o penalizzati per una maternità o una paternità. Di trovare intorno a sé un sistema – pubblico e nei luoghi di lavoro – che li accompagni, li sostenga, che renda possibile ciò che oggi sembra troppo difficile. Mi ha impressionato il dato sulla partecipazione alla vita dell’impresa: il 95,6% crede che sia la strada per cambiare il modo di lavorare. È il messaggio potente di una generazione che non vuole solo essere rappresentata, ma vuole esserci. La Cisl ha raccolto questo segnale con la sua iniziativa sulla partecipazione, ora diventata legge dello Stato. Il sindacato deve e

può fare di più per avvicinarsi ai giovani: in Lombardia abbiamo deciso di provare a cambiare passo, di spalancare le porte di casa, di aprirci senza timore al futuro”.

Stipendi “così così”, più bassi per le donne

Il reddito medio del campione è pari a 1.576,90 euro al mese ed emerge una preoccupante disparità di genere: le donne (con contratto full time) guadagnano il 17,9% in meno degli uomini e sono più soggette al fenomeno del part-time involontario, che le riguarda nel 15,3% dei casi (+420% rispetto ai colleghi). Il reddito medio di chi lavora part-time è inferiore del 40%. E la laurea garantisce un salario più alto di appena il 6%. Impossibile risparmiare, per fortuna ci sono mamma e papà Più della metà (51,6%) non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga e quasi 3 su 4 (72,7%) dichiarano che il salario non copre i bisogni essenziali. Il 40% non sarebbe in grado di fare fronte ad una spesa imprevista di 1.500 euro e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia. Non a caso, circa 1 su 4 vive ancora con i genitori.

Lavoro nero: ci è passato 1 intervistato su 2

Circa 1 su 2 (49,5%) ha avuto esperienze di lavoro sommerso, mentre 4 su 10 (41,6%) prestano ore di straordinario non pagate o pagate fuori busta. Un segnale allarmante di una “normalità dell’irregolarità” che va superata. Non a caso il 12% ha cominciato a lavorare totalmente in nero. Il primo ingresso legale nel mercato avviene soprattutto con contratti a tempo determinato (33,8%). A seguire (16,6%) tramite tirocini extracurricolari, uno strumento più utilizzato del ben più tutelante apprendistato (15,1%).

Come si trova lavoro? Passaparola e web

L’informalità sembra prevalere: il 39% ha trovato il primo lavoro grazie al passaparola (famigliari/amici), il 28,5% rispondendo ad un annuncio sul web o lasciando spontaneamente il CV. Quindi vengono i canali scolastici/universitari (14,3%) e le agenzie per il lavoro (9%). Stenta il sistema pubblico (concorso 5,2%, centri per l’impiego, 3,6%). In tema di transizioni da un posto all’altro si invertono le prime due posizioni: il 35,4% ha trovato l’ultimo lavoro con un annuncio sul web o lasciando spontaneamente il CV, il 24,3% tramite il passaparola. Sale al 16,6% il concorso pubblico, calano ulteriormente i centri per l’impiego (2,5%).

Cosa mi aspetto dal lavoro? Cosa lo rende attrattivo?

I giovani vogliono un lavoro che rispetti la vita e non si accontentano di un impiego qualsiasi. In altre parole “si lavora per vivere e non si vive per lavorare”. E allora si capisce perché l’84,8% attribuisca al lavoro un significato diverso rispetto alle

generazioni dei genitori e dei nonni: equilibrio, benessere, salute mentale, crescita, meno attaccamento al posto fisso e all'azienda sono le nuove parole d'ordine. Non è un caso che solo il 26% pensi di restare nella stessa azienda fino alla pensione e quasi la metà (47,3%) stia già valutando un cambiamento. In media, gli intervistati nei primi anni della loro vita professionale hanno cambiato ben 4 posti di lavoro. Ma cosa rende un lavoro attrattivo? Al primo posto rimane lo stipendio (82%), subito dopo vengono fattori come l'equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%), il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di crescere professionalmente e di fare carriera (51%).

La precarietà: “Ti senti sbagliato”

Se ai primi posti ci sono l'instabilità contrattuale, l'inadeguatezza del salario rispetto al costo della vita, la carenza di tutele e diritti (ad esempio su malattia, maternità, ferie), la precarietà si declina anche nella scarsa possibilità di ricevere formazione, avanzare nella carriera, essere riconosciuti per gli studi fatti e le competenze acquisite. Ma c'è anche chi segnala lo “sfruttamento sistemico” (“Mi chiedono di essere sempre disponibile, ma non mi pagano le ore in più”), la flessibilità imposta (“Ogni domenica sera aspetto un messaggio per sapere se il giorno dopo lavoro o no”), la dipendenza economica dai genitori. Tutto questo genera “incertezza totale sul futuro” e ha un impatto sulla salute mentale (“Ti senti sbagliato, come se fossi tu il problema. E' logorante”).

Welfare: ascoltare di più i dipendenti

Sul benessere può incidere il sistema di welfare, ma soltanto il 22% degli intervistati afferma che la propria azienda raccoglie e analizza i bisogni dei dipendenti, con il risultato che le misure erogate rischiano di essere incoerenti e poco efficaci. La ricerca ha messo in evidenza un certo gap fra desideri e reali disponibilità, in particolare dove le esigenze dei giovani sono più forti: flessibilità oraria per la conciliazione vita-lavoro (è utile per il 93%, è disponibile al 42,7%), servizi e attività per il tempo libero e il benessere psicofisico (80%-25,4%), misure di supporto alla genitorialità (72%-48%).

Formazione: ne serve di più e migliore

In media gli intervistati hanno partecipato a meno di 2 corsi negli ultimi 3 anni. Per 1 su 2 la formazione erogata in azienda non è coerente con i fabbisogni individuali; il 57,4% pensa che la formazione scolastica/universitaria ricevuta non sia adeguata alle esigenze delle imprese; quasi 2 su 3 ritengono di avere più competenze rispetto a quelle richieste dalla propria mansione (overeducation). Guardando al futuro: circa 3 su 10 credono che le proprie competenze non

saranno spendibili nel mercato del lavoro del 2030. Un tipo di formazione fondamentale è quella sulla salute e sicurezza: il 48% dichiara che non gli sono mai stati illustrati chiaramente i propri diritti su questi temi.

Una famiglia? Vorrei ma non posso

L'88% sogna di costruire una famiglia, ma il 65,9% ritiene che il proprio stipendio, giudicato troppo basso, renda questo progetto quasi impossibile. Il 45% pensa che sia necessario sacrificare la carriera per costruire una famiglia e il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare la genitorialità. Preoccupa il dato sulle donne che sale a quasi una su 3 (31,3%). In azienda quasi 1 giovane su 2 percepisce un conflitto generazionale, segno di un dialogo troppo fragile tra le età.

La pensione? Meglio non pensarci

Alla domanda "Quali sensazioni ti vengono in mente pensando alla tua pensione?" il 96% ha espresso emozioni negative. Le parole più ricorrenti? Incertezza, ansia, miraggio, irraggiungibilità, rabbia generazionale, sfiducia nel sistema. Una fotografia di come le nuove generazioni percepiscano il proprio futuro previdenziale: non come un traguardo da costruire, ma come un orizzonte incerto che si allontana. Oltre la metà (53,3%) ha scelto di aderire ad un fondo di previdenza complementare (contrattuale o privato).

Cosa mi aspetto dal sindacato?

Al sindacato i giovani chiedono di aumentare gli stipendi per fronteggiare i costi della vita attraverso il rinnovo dei contratti nazionali (76,1%), di intervenire sull'organizzazione del lavoro (smart working, flessibilità, riduzione dell'orario, 51,4%) e di costruire un'offerta di welfare contrattuale aderente ai bisogni (34,1%). Ma c'è un segnale di speranza e di voglia di esserci: il 95,6% riconosce nella partecipazione, così come definita nella proposta di legge promossa dalla Cisl, lo strumento fondamentale per affrontare la nuova stagione del lavoro e migliorare le condizioni quotidiane. Non vogliono essere solo rappresentati, ma protagonisti attivi del cambiamento.

Milano, precarietà e stipendi bassi frenano il futuro dei giovani: la ricerca della Cisl

Il lavoro non è più il centro della vita, ma uno strumento per viverla meglio. È questo il messaggio che arriva forte e chiaro dai giovani lombardi nella ricerca promossa dalla Cisl Lombardia con BiblioLavoro, il centro studi del sindacato. Un'indagine, presentata a Milano, che mette a fuoco sogni, frustrazioni e richieste di oltre 3.500 under 35, disegnando un ritratto nitido di una generazione che vuole cambiare le regole del gioco.

I giovani non inseguono più il “posto fisso”, ma pretendono dignità. Quello che cercano è un salario giusto, un equilibrio tra tempo di lavoro e vita personale, un ambiente sano. Eppure i numeri parlano di un'altra realtà: stipendi bassi (1.576 euro in media), con un divario di genere che penalizza le donne del 17,9%; precariato diffuso, con la metà degli intervistati che ha lavorato in nero; e un esercito di giovani che, nonostante la laurea, cambia quattro lavori nei primi anni pur di inseguire stabilità.

La precarietà logora: uno su due non riesce a risparmiare, il 26% vive ancora con i genitori, il 40% non può affrontare una spesa imprevista. Cresce il disagio mentale, alimentato da contratti fragili, straordinari non pagati, formazione inadeguata e scarse tutele. Il welfare aziendale resta un miraggio per molti: solo il 22% lavora in contesti che ascoltano davvero i bisogni dei dipendenti.

Eppure la voglia di partecipare c'è. Il 95% crede che i lavoratori debbano avere voce nelle scelte aziendali. La sfida, secondo il sindacato, è quindi raccogliere questa energia, prima che si trasformi in rassegnazione.

<https://www.milanopavia.news/news-milano/milano-precarieta-e-stipendi-bassi-frenano-il-futuro-dei-giovani-la-ricerca-della-cisl/>

I NODI DELL'OCCUPAZIONE

Il rapporto del sindacato

Giovani, giungla lavoro La piaga del "nero" Pressioni anti-maternità per una donna su tre

L'indagine della Cisl su 3.571 lombardi con età media 30 anni
L'88% vorrebbe costruire una famiglia, progetto frenato da stipendi bassi
Fuga dal posto fisso e precarietà strutturale: il 25% riceve aiuti dai genitori

di **Andrea Gianni**
MILANO

La «normalità dell'irregolarità», anche nella Lombardia locomotiva d'Italia, emerge da un dato: un giovane su due ha avuto esperienze di lavoro sommerso, nella sua vita professionale, mentre quattro su dieci prestano ore di straordinario non pagate o pagare fuori busta, e il 12% ha fatto il suo debutto nel mondo del lavoro con un impiego totalmente in nero. Uno stipendio medio di 1.576 euro al mese, con le donne che guadagnano il 17,9% in meno rispetto agli uomini, allontana l'uscita dalla casa dei genitori e il traguardo di una vita indipendente, così come rende «quasi impossibile» il sogno di costruire una famiglia e avere dei figli, ostacolato anche da pressioni sul luogo di lavoro subite soprattutto dalle donne. Solo il 26% pensa di rimanere nella stessa azienda fino alla pensione, il posto fisso non è più un traguardo da raggiungere a tutti i costi e, nella scelta del lavoro, tra gli elementi determinanti dopo lo stipendio c'è la possibilità di avere tempo libero. Fattore che prende sempre più quota, superando le prospettive di carriera e di crescita professionale. Una ricerca della Cisl Lombardia, presentata a Milano, ha messo sotto la lente il rapporto fra i giovani e il lavoro.

L'inchiesta, condotta con il Laboratorio Giovani 2.0 del sindacato, ha coinvolto 3.571 iscritti con un'età media di 30 anni. Lavorano nei settori più disparati, hanno qualifiche più o meno elevate (oltre 4 su 10 hanno una laurea), sono italiani o di origine straniera (l'8,8%), ma dalle loro

risposte emerge un sentire comune. Un cambiamento radicale di prospettiva rispetto all'epoca dei loro padri o dei loro nonni.

«Le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci – spiega il segretario generale della Cisl Lombardia, Fabio Nava – che lasci spazio alla vita, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari

non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Vogliono dignità, non paghetta. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano – conclude – ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare». Richieste che, in un'epoca di inverno demografico, dovrebbero essere ascoltate dalla politica. L'88% dei giovani sogna infatti di costruire una famiglia, ma il 65,9% ritiene che il proprio stipendio, giudicato troppo basso, renda questo progetto quasi impossibile.

Qual è la soglia di reddito? Analizzando le risposte, uno stipendio mensile di almeno 1700 euro potrebbe essere la soglia di partenza, una base economica per iniziare a costruire un futuro. Il 45% pensa che sia necessario sacrificare la carriera per costruire una famiglia e il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare la genitorialità. Pressioni che salgono al 31,3% del campione, quasi una su tre, considerando solo le risposte delle donne. La scelta di non fare figli, quindi, è legata a doppio filo con il clima aziendale e con il nodo stipendi. Più della metà (51,6%) non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga e quasi 3 su 4 (72,7%) dichiarano che il salario non copre i bisogni essenziali. Il 40% non sarebbe in grado di fare fronte ad una spesa imprevista di 1.500 euro e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia. Non a caso, circa 1 su 4 vive ancora con i genitori. E di fronte al pensiero della pensione il 96% degli intervistati ha espresso «emozioni negative» in un mercato del lavoro estremamente volatile: in media gli intervistati nei primi anni della loro vita professionale hanno cambiato ben 4 posti. Quasi la metà sta valutando, in questo momento, un cambiamento.

Analisi e proposte

L'INTERVENTO



Fabio Nava
Segretario generale Cisl Lombardia

«Le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti e li valorizzi, che lasci spazio alla vita, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri»

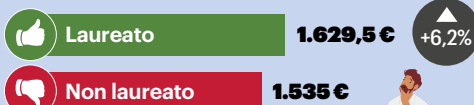
CAMBI DI PROSPETTIVA

**La richiesta di tutele e di rispetto
Nelle scelte pesa
il tempo libero**

Giovani, emergenza lavoro

Ma studiare conviene?

Stipendio medio



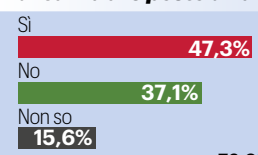
Full Time
84,9%

Part Time
84,9%

35,5% involontario*

64,5% volontario

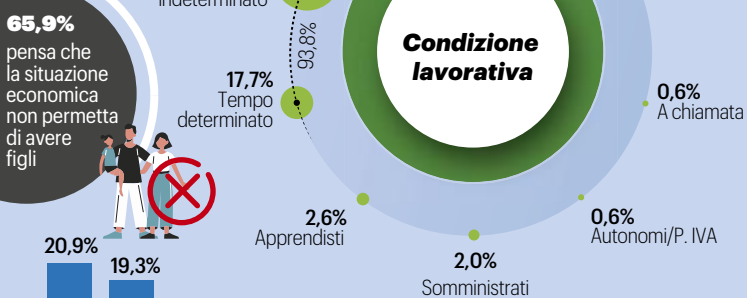
Stai considerando l'idea di cambiare posto di lavoro?



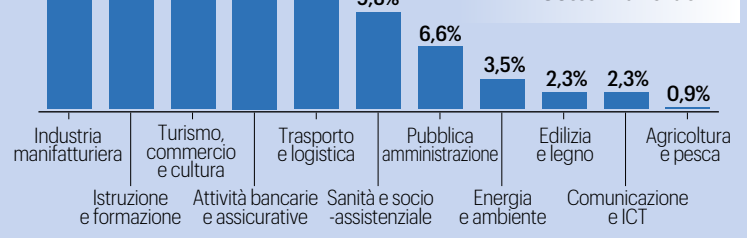
disoccupati 9,2%

occupati 90,8%

Condizione lavorativa



Settori lavorativi



Fonte: Cisl Lombardia *vorrei lavorare a tempo pieno ma non ho l'opportunità

Sos salute mentale «Sempre disponibili Incertezza logorante»

Gli sfoghi raccolti: straordinari? Non li pagano

MILANO

Tra le persone che hanno risposto al sondaggio, c'è anche chi segnala casi di grave sfruttamento e diritti calpestati. «Mi chiedono di essere sempre disponibili ma non mi pagano le ore in più», scrive un giovane lavoratore. «Ogni domenica sera aspetto un messaggio per sapere se il giorno dopo lavoro o no», racconta un altro. La dipendenza economica dai genitori, una «incertezza totale sul futuro» con un pesante impatto sulla salute mentale. «Ti senti sbagliato, come se fossi tu il problema. È logorante», è uno degli sfoghi raccolti. Se ai primi posti ci sono l'instabilità contrattuale, l'inadeguatezza del salario rispetto al costo della vita, la carenza di tutele e diritti (ad esempio su malattia, maternità, ferie), la precarietà si declina anche nella scarsa

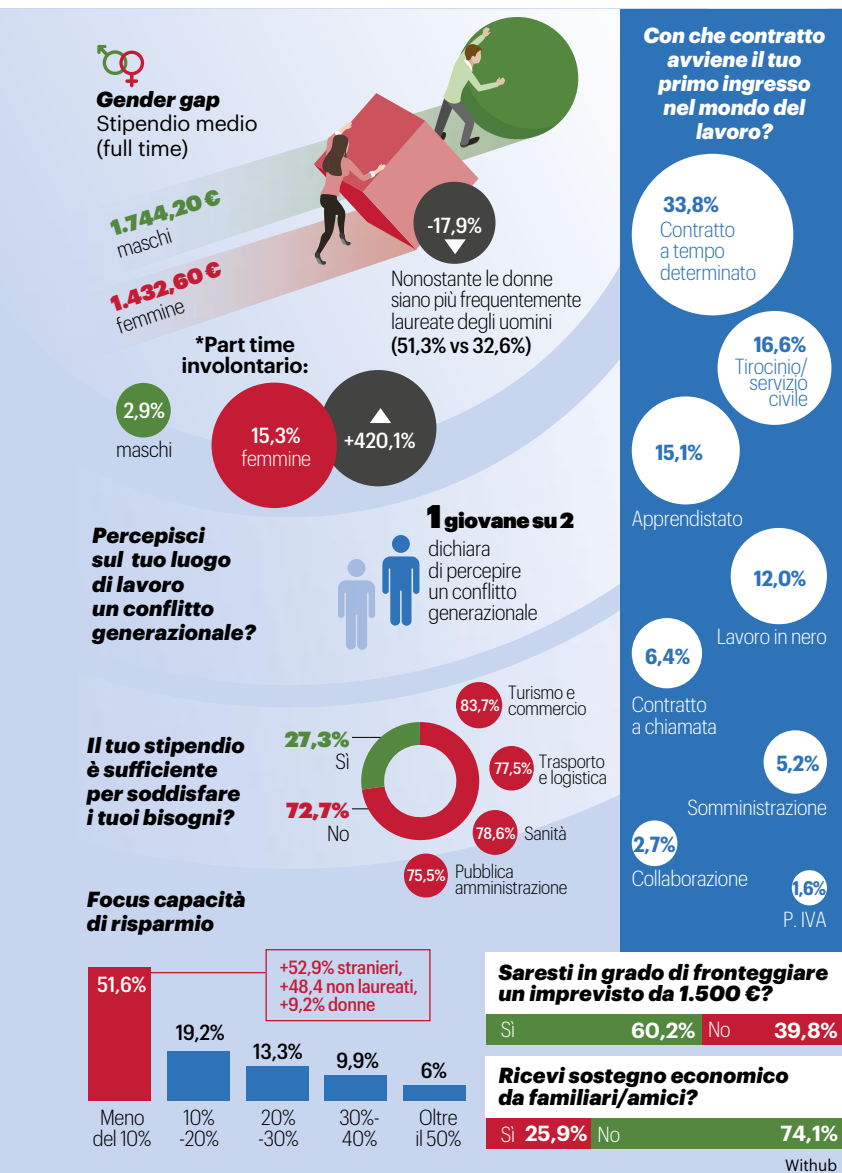
possibilità di ricevere formazione, avanzare nella carriera, essere riconosciuti per gli studi fatti e le competenze acquisite. Sul benessere può incidere il sistema di welfare, ma soltanto il 22% degli intervistati afferma che la propria azienda raccoglie e analizza i bisogni dei dipendenti, con il risultato che le misure erogate rischiano di essere incoerenti e poco efficaci. In media gli intervistati hanno partecipato a meno di 2 corsi negli ultimi 3 anni. Per 1 su 2 la formazione erogata in azienda non è coerente con i fabbisogni individuali; il 57,4% pensa che la formazione scolastica/universitaria ricevuta non sia adeguata alle esigenze

FUTURO IN BILICO

Per 3 intervistati su 10 competenze obsolete per il mercato dei prossimi anni

Gli articoli, i video, le foto e i commenti sul sito web del nostro quotidiano

Inquadra con il tuo cellulare il Qr code che trovi qui di fianco



La storia di Paola Rios

«Io, 26 anni e mille impieghi Ora lotto per i nostri diritti»

Il debutto in un'azienda fallita. Poi rider, corriere, operaia metalmeccanica «Vivrei da sola con duemila euro al mese. Per l'instabilità non si fanno figli»

di **Andrea Gianni**
MILANO

Ha lavorato come rider per Just Eat e come corriere per Amazon, operaia metalmeccanica nel colosso Brembo, banconista, solo per citare alcuni degli impieghi che le hanno permesso di avere una visione a 360 gradi sul mondo del lavoro tradotta nell'impegno sindacale. Paola Rios, 26 anni, si è trasferita in Italia dal Cile con la famiglia quando aveva quattro anni. È uno dei giovani lavoratori lombardi al centro dell'indagine della Cisl.

Paola, come è avvenuto il suo ingresso nel mondo del lavoro?

«Mi sono diplomata in accoglienza turistica e, conclusi gli studi, ho iniziato subito a lavorare, anche perché avevo bisogno di uno stipendio. La mia prima esperienza è stata in una ditta di cosmetica, che poi è fallita e ha lasciato le persone senza stipendio. Poi ho lavorato in vari settori: il cinema, le consegne per Just Eat, ho vissuto la realtà di Amazon. Assunta a tempo indeterminato da Adecco, ho lavorato due anni per Brembo come operaia metalmeccanica, con un contratto di somministrazione. Quando sono uscita da Brembo, nel 2023, ho lavorato sempre da "somministrata" come banconista o come operaia in aziende della chimica e della gommoplastica. Adesso sono per un mese in aspettativa, per concludere un corso di digital marketing. Quando ero in Brembo ho iniziato a fare attività sindacale con la Felsa Cisl (il sindacato dei lavoratori con contratti "atipici", ndr), ma già ai tempi della scuola ho rivestito il ruolo di rappresentante di classe e di istituto. Anche da bambina, quando notavo delle disuguaglianze cercavo di darmi da fare per ottenere un cambiamento. Il sindacato è diventato come una seconda famiglia, abbiamo ottenuto anche piccole vittorie come la possibilità per noi somministrati di sederci al tavolo



della contrattazione in Brembo, perché non siamo lavoratori di serie B».

Come si approcciano i giovani, come lei, al mondo del lavoro?

«Un mondo del lavoro sempre più precario e polverizzato rende più difficile fare attività sindacale, ma il bisogno di sindacato è forte. In pochi hanno consapevolezza dei propri diritti, o sanno leggere una busta paga. Tante persone accettano le condizioni imposte dalle aziende, ma se iniziassimo tutti a dire di no si potrebbe ottenere un reale cambiamento».

Per lei cambiare così tanti impieghi è un fattore positivo o negativo?

«Forse per un ragazzo che non ha le idee chiare è utile cambiare diversi posti ma a un certo punto, quando si cerca di fare una famiglia, la stabilità è fondamentale. La banca, quando si chiede un mutuo, guarda il contratto e lo stipendio. Per fare un

figlio bisogna anche avere i soldi per mantenerlo. Ritengo la precarietà, unita agli stipendi troppo bassi, una delle cause del calo demografico».

Il suo stipendio le consente una vita indipendente?

«Io ho un compagno ma in questo momento vivo con mia mamma e mia sorella. Per andare a stare da sola mi servirebbe uno stipendio di almeno duemila euro al mese».

Il suo futuro lo vede in Italia o all'estero?

«Spero di rimanere in Italia, d'altro canto capisco chi se ne va. Ho amici che lavorano a Londra, in Spagna, in Svizzera. Quando un laureato decide di lasciare un Paese bellissimo come l'Italia non è solo la fuga di un cervello, ma anche la fuga di una speranza».

Quanto pesa per lei, nella scelta di un lavoro, la possibilità di avere tempo libero?

«Il tempo per stare con le persone che ami ha la stessa importanza dello stipendio. Quando una persona cresce si rende conto del valore che ha respirare, guardare il sole e gli alberi, avere i propri spazi. Se ci si concentra solo sul lavoro si mette a rischio anche la salute mentale, e qui si apre un altro capitolo».



delle imprese; quasi 2 su 3 ritengono di avere più competenze rispetto a quelle richieste dalla propria mansione (overeducation). Guardando al futuro, circa 3 su 10 credono che le proprie competenze non saranno spendibili nel mercato del lavoro del 2030. Un tipo di formazione fondamentale è quella sulla salute e sicurezza: il 48% dichiara che non gli sono mai stati illustrati chiaramente i propri diritti su questi temi. E il lavoro, scandagliando un altro aspetto, si trova tramite il passaparola e il web.

Il 39% ha trovato il primo lavoro grazie a familiari e amici, il 28,5% rispondendo a un annuncio sul web o lasciando spontaneamente

te il curriculum. Quindi vengono i canali scolastici/universitari (14,3%) e le agenzie per il lavoro (9%). Stenta il sistema pubblico (concorso 5,2%, centri per l'impiego, 3,6%). I giovani vogliono un lavoro che rispetti la vita e non si accontentano di un impiego qualsiasi. In altre parole «si lavora per vivere e non si vive per lavorare». E allora si capisce perché l'84,8% attribuisca al lavoro un significato diverso rispetto alle generazioni dei genitori e dei nonni: equilibrio, benessere, salute mentale, crescita, meno attaccamento al posto fisso e all'azienda sono le nuove parole d'ordine.

A.G.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Città e Provincia

L'indagine

Addio al posto fisso: quattro giovani su dieci cambiano lavoro 2 volte

• Anche nel Bresciano sono variate le prospettive per le nuove generazioni e sono accompagnate da problemi: precarietà, bassi stipendi e pressione sociale generano insoddisfazione per la condizione a livello occupazionale. Uno su 3 guadagna meno di mille euro, effetti negativi pure sulla salute mentale

GIADA FERRARI

Quasi la metà dei giovani lavoratori lombardi e bresciani ha un contratto precario. E oltre sei su dieci si dichiarano pronti a cambiare lavoro entro un anno.

Sono due dei dati più significativi della ricerca «Giovani e lavoro in Lombardia», promossa dalla Cisl Lombardia con l'Università Cattolica, che ha coinvolto quasi 3.000 giovani dai 18 ai 35 anni: tra di loro anche diversi ragazzi bresciani che hanno dato conto della propria esperienza. Un'indagine che, più che fornire un'istantanea, apre un fascicolo d'urgenza su aspettative, condizioni, paure e bisogni delle nuove generazioni nel mondo del lavoro.

Nodi e fragilità

La disoccupazione non è più il solo problema. Il nodo è la qualità dell'occupazione. Lo testimonia un dato chiave: il 43% dei giovani occupati ha contratti precari. E tra questi, il 26% si dice costretto ad accettare un lavoro non coerente con i propri studi. Tra chi lavora, il 46% non vede possibilità di crescita professionale e il 32% non ha accesso a percorsi di formazione. Un altro 55% teme di perdere il proprio impiego entro tre anni. La mobilità lavorativa è alta: il 40% dei giovani ha già cambiato lavoro almeno due volte, mentre il 63% pensa di cambiarlo entro un anno. Tra le motivazioni più ricorrenti, la ricerca di un salario più equo, migliori condizioni contrattuali e ambienti lavorativi più sostenibili. Il

LE ALTRE EVIDENZE

Il «sommerso» e i diritti inesistenti ingessano la vita

Un contratto che non c'è, uno stipendio incerto, diritti inesistenti. È la realtà del lavoro, che continua a colpire in modo preoccupante molti giovani. Secondo la ricerca «Giovani e lavoro in Lombardia» promossa dalla Cisl, il 20% degli under 35 ha avuto esperienze di lavoro sommerso, soprattutto nei settori del commercio, della ristorazione e dell'agricoltura. Non si tratta di scelte, ma di necessità. Il 75% di chi lavora in nero lo fa per mancanza di alternative: una forma di sopravvivenza, più che un'opportunità. A farne le spese sono soprattutto i giovani con bassa scolarizzazione o provenienti da contesti fragili, ma anche laureati alle prime armi, costretti ad accettare impieghi informali pur di iniziare a lavorare. Il lavoro nero priva di tutele, contributi, sicurezza. E lascia cicatrici anche psicologiche: «È umiliante sapere che non conti nulla per il sistema», racconta un intervistato. Per la Cisl, quindi, servono un rafforzamento dei controlli, ma anche incentivi veri alle imprese. Gi.Fer.

59% del campione intervistato guadagna meno di 1.300 euro netti al mese, e il 31% sotto i 1.000 euro.

Solo il 13% supera i 1.500 euro. La transizione scuola-lavoro resta un punto critico: solo il 21% considera utile l'alternanza scuola-lavoro e oltre il 60% dei giovani ritiene di svolgere mansioni non in linea con la propria formazione. Il mismatch tra percorso di studi e occupazione reale raggiunge il 74% per chi proviene da ambiti umanistici, il 67% per chi ha studiato materie scientifiche. I giovani diplomati tecnici dichiarano di avere maggiori opportunità rispetto ai laureati. Nonostante un'alta percentuale di formazione - il 43% ha almeno una laurea o diploma tecnico-professionale - i giovani segnalano carenze nei servizi di orientamento: solo il 18% ha ricevuto supporto efficace nella ricerca di lavoro. L'84% ha costruito autonomamente il proprio percorso post-diploma, spesso senza strumenti adeguati. Aumentano anche i giovani scoraggiati: il 12% degli intervistati non lavora e non cerca più un'occupazione.

I Neet

Sono i cosiddetti «Neet», ma la ricerca evidenzia che dietro questa definizione si nasconde una varietà di condizioni: chi ha interrotto gli studi, chi ha esperienze lavorative discontinue, chi alterna periodi di lavoro nero a pause forzate. La componente femminile è più penalizzata: tra le ragazze, l'incidenza della disoccupazione e dell'abbandono è maggiore (15%).

Il disagio non è solo materiale, poi c'è il grande nodo del benessere psicologico. Il la-

voro, quando c'è, non sempre rende felici: il 39% si dice insoddisfatto della propria condizione professionale, mentre il 58% afferma che le incertezze lavorative influenzano negativamente la salute mentale. Il timore del fallimento, la pressione sociale, la frustrazione di non «essere abbastanza» sono sentimenti comuni. Emerge un bisogno di accompagnamento, di orientamento, di una rete che sappia sostenere le scelte e le fragilità. Oltre un giovane su tre ha dichiarato di aver avuto sintomi di disagio legati al lavoro, tra cui ansia e insonnia.

I dati raccontano una generazione disillusa, ma non rassegnata: il 71% crede che un lavoro stabile e coerente con i propri studi sia ancora possibile, a patto di un cambiamento sistemico. Come dire che le statistiche mettono in luce i problemi atavici di una scuola che fatica ad essere aderente alla realtà e vero trampolino di lancio dei giovani verso il mondo del lavoro.



a0ab5bf3-4718-4c58-9563-b56d5a36c7c2

La Nuova Omir è presente nel mercato dal 1989 ed è specializzata in trasmissioni e lavorazioni meccaniche di precisione. Particolare esperienza nella progettazione e realizzazione di Cambi a Innesti Frontali, Coppie Coniche e Differenziali Autobloccanti, nonché di ricambi per auto sportive e/o d'epoca.



CKit Innesti Frontali
Lancia "037"



Cambio Innesti Frontali
FERRARI F308



Coppia Conica
Renault R5 Maxi Turbo

Nuova Omir srl - Via Chivasso, 41/c - 10090 S. Raffaele Cimena (TO) - Tel. +39 011 9812908
omir@omiringranaggi.it - www.omiringranaggi.it

PIÙ RICERCHE DI IMPIEGO «INFORMALI»

Nella ricerca di lavoro continua a prevalere l'uso del canale informale: sebbene in diminuzione, la pratica di rivolgersi a parenti, amici e conoscenti rimane la più diffusa (lo fa il 73,6% dei disoccupati, -2,0 punti rispetto al primo trimestre 2024). Lo indica l'Istat diffondendo i dati sul mercato del

lavoro nel primo trimestre dell'anno. Seguono, in crescita, l'invio di domande e curricula (71,4%, +6,0 punti) e la consultazione di offerte di lavoro (56,3%, +7,1 punti). In aumento anche la quota di chi si rivolge al Centro pubblico per l'impiego (34,6%, +7,4 punti).



I giovani e il lavoro Un tema che sta diventando sempre più delicato

Le voci e l'analisi

«Sempre disponibili ma non ci pagano le ore lavorate in più»

• Nava (leader Cisl Lombardia): «I giovani non chiedono miracoli ma solo di trovare un sistema che li sostenga»

«Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare», questa è la voce dei ragazzi bresciani e lombardi, che se da un lato trovano come aspetto più attrattivo di un lavoro ancora lo stipendio, poi hanno anche l'esigenza di avere in primo piano fattori come l'equilibrio fra attività professionale e tempo libero e la qualità del clima aziendale.

«Con questa indagine – ha osservato il segretario generale della Cisl Lombardia, Fabio Nava – abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro. Ciò che è emerso è chiaro: le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Vogliono dignità, non paghetta. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano, ma troppo spesso so-



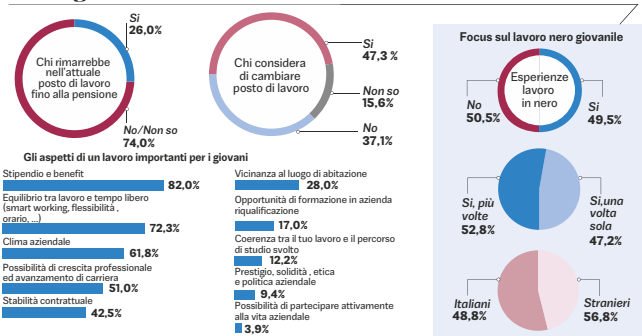
Ricerche di lavoro I giovani cambiano sempre più spesso

no costretti a rimandare o a rinunciare».

«Non chiedono miracoli, ma di potere scegliere – dice ancora Nava – di non essere giudicati o penalizzati per una maternità o una paternità. Di trovare intorno a sé un sistema, pubblico e nei luoghi di lavoro che li accompagni, li sostenga, che renda possibile ciò che oggi sembra troppo difficile. Mi ha impressionato il dato sulla partecipazione alla vita dell'impresa: il 95,6% crede che sia la strada per cambiare il modo di lavorare. È il messaggio potente di una generazione che non vuole solo essere rappresentata, ma vuole esserci. La Cisl ha raccolto questo segnale con la sua iniziativa sulla partecipazione, ora diventata legge dello Stato. Il sindacato deve e può fare di più per avvicinarsi ai giovani: in Lombardia abbiamo deciso di provare a cambiare passo, di spalancare le porte di casa, di aprirci senza timore al futuro».

Un futuro nel quale non deve esserci, secondo i ragazzi, un tipo di precarietà che si declina anche nella scarsa possibilità di ricevere formazione, avanzare nella carriera, essere riconosciuti per gli studi fatti e le competenze acquisite. Nell'indagine peraltro c'è anche chi segnala lo sfruttamento sistemico («Mi chiedono di essere sempre disponibile, ma non mi pagano le ore in più»), la flessibilità imposta («Ogni domenica sera aspetto un messaggio per sapere se il giorno dopo lavoro o no»), la dipendenza economica dai genitori. Tutto questo genera «incertezza totale sul futuro» e ha un impatto sulla salute mentale («Ti senti sballato, come se fossi tu il problema. E' logorante»). Un insieme di fattori che fa perdere la fiducia del futuro: ed è fondamentale ascoltare questi giorni, per realizzare modelli lavorativi e di organizzazione che siano sostenibili.

L'indagine



RODITOR & PHILADELPHIA

DISCHI E PASTE PER IL TRATTAMENTO DELLE SUPERFICI



AZIENDA CON
SISTEMA DI GESTIONE
CERTIFICATO DA DNV
ISO 9001 • ISO 14001
ISO 45001



Via San Donino, 13 Verolanuova BS ☎ +39 030 931211 www.roditor.it | infoitalia@roditor.it

Giovani lombardi e lavoro tra desiderio di famiglia e stipendi inadeguati

Indagine della Cisl su un campione di 3.500 lavoratori trentenni: stipendio sempre importante ma il posto fisso non viene prima di tutto

Lavorare per vivere e non il contrario: se alcune decine di anni fa era una considerazione che molti pensavano ma alla fine pochi applicavano, oggi sembra diventata l'obiettivo numero uno dei **giovani lavoratori**, a confermarlo è stato anche il risultato di una **indagine svolta dalla Cisl Lombardia su un ampio campione**. In sintesi, tra gli intervistati, emerge sì che lo **stipendio è ancora il fattore che rende attrattivo un posto di lavoro ma non a ogni costo**. Infatti il posto fisso non è più considerato indispensabile ed emergono altri fattori come **l'equilibrio fra attività professionale e tempo libero e la qualità del clima aziendale**, ma il contraltare è il precariato con paghe troppo basse che non consentono l'indipendenza economica – ancora di più per le donne – e progetti di vita come, magari, metter su famiglia.

L'indagine è stata realizzata da BiblioLavoro, centro studi regionale del sindacato ed è stata presentata lunedì 16 giugno a Milano a un convegno organizzato con il Laboratorio Giovani 2.0. della Cisl. Il questionario è stato **somministrato a 3.571 iscritti con una età media di 30,2 anni**, quasi uno su 4 under 27, oltre 4 su 10 laureati, il 55% donne, l'8,8% di origine straniera). Un primo dato che è emerso è che se il reddito medio del campione è pari a 1.576,90 euro al mese, le donne con contratto full time guadagnano il 17,9% in meno degli uomini e sono più soggette al fenomeno del "part-time involontario" (15,3% dei casi, +420% rispetto ai colleghi) e il reddito medio di chi lavora part-time è inferiore del 40%. La laurea poi sembra influire pochissimo sul reddito dato che assicura un salario più alto di appena il 6%.

Giovani lombardi e lavoro: l'indagine della Cisl tra precariato e mini-stipendi

Stipendi e costo della vita non vanno d'accordo: più della metà (51,6%) degli intervistati ha detto di non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga. Addirittura per quasi 3 su 4 (72,7%) la retribuzione non copre i bisogni essenziali. In caso di spesa imprevista di 1.500 euro il 40% non sarebbe in grado di farvi fronte e il 25,9% ha dichiarato di ricevere aiuti economici dalla famiglia. Quasi un quarto degli intervistati, proprio per le difficoltà a gestire una vita autonoma, vive ancora con i genitori.

Quasi la metà ha inoltre dichiarato di avere avuto esperienze di lavoro nero mentre 4 su 10 (41,6%) fanno straordinari non pagati o pagati fuori busta paga. Il 12% lavora totalmente in nero. Il primo lavoro arriva attraverso canali informali come il passaparola di familiari e amici (39% dei casi), rispondendo a un annuncio sul web (28,5%) o lasciando spontaneamente il curriculum. In maniera minore attraverso i canali scolastici o universitari (14,3%), le agenzie per il lavoro (9%) mentre il concorso pubblico si ferma al 5,2% e i centri per l'impiego al 3,6%. Quando invece si passa da un posto di lavoro di lavoro a un altro prevalgono soprattutto gli annunci web o lasciando il curriculum (35,4%), il 23,4% con i passaparola, il 16,6% attraverso il concorso pubblico e solo il 2,5% con i centri per l'impiego (2,5%). I contratti a tempo

indeterminato rappresentano per un terzo degli intervistati il primo ingresso legale nel mercato seguiti dai tirocini extracurricolari (16,6%) e apprendistato (15,1%).

Giovani lombardi e lavoro: più importanza a equilibrio e benessere

Ma ad essere radicalmente cambiata è l'idea di lavoro: **l'84,8% degli intervistati dà importanza a equilibrio, benessere, salute mentale, crescita, e molto meno al posto fisso** e all'azienda. Solo il 26% pensa di restare nella stessa realtà lavorativa fino alla pensione e quasi la metà (47,3%) sta già valutando un cambiamento. Mediamente gli intervistati, nei primi anni della loro vita professionale, hanno dichiarato di avere cambiato quattro posti di lavoro. Se per l'82% è lo **stipendio a rappresentare la maggiore attrazione per un posto di lavoro, immediatamente dopo nella scala ci sono l'equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%)**, il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di crescere professionalmente e di fare carriera (51%).

La precarietà si manifesta anche nella carenze di tutele e diritti fondamentali come malattia, maternità e ferie, nella scarsa formazione e mancati riconoscimenti di competenze. E poi sullo "sfruttamento sistemico" e la "flessibilità imposta".

Molto limitato pare anche il **sistema di welfare applicato alle aziende** dato che solo il 22% degli intervistati ha detto che la propria raccoglie e analizza i bisogni dei propri dipendenti come l'esigenza di flessibilità oraria per conciliare vita-lavoro (considerata utile dal 93% è disponibile al 42,7%), servizi e attività per il tempo libero e il benessere psicofisico (80%-25,4%), misure di supporto alla genitorialità (72%-48%).

All'indice c'è anche la **formazione**: se in media gli intervistati hanno partecipato a meno di 2 corsi negli ultimi 3 anni, per la metà la formazione erogata in azienda non è coerente con i fabbisogni individuali. E' poi incredibile come il 57,4% pensi che la formazione scolastica e universitaria ricevuta non sia adeguata alle esigenze delle imprese mentre quasi 2 su 3 ritengono di avere più competenze rispetto a quelle richieste dalla propria mansione (overeducation) mentre circa 3 su 10 credono che le proprie competenze non saranno spendibili nel mercato del lavoro del 2030. E poi, a proposito di salute e sicurezza, il 48% dichiara che non gli sono mai stati illustrati chiaramente i propri diritti su questi temi.

Giovani lombardi e lavoro: l'88 per cento sogna una famiglia

La situazione di **precarietà diffusa** porta il 66% a ritenere che che lo stipendio percepito non consenta di pensare a una propria famiglia, nonostante l'88% del campione lo sogni. Il 45% pensa che sia necessario sacrificare la carriera per costruire una famiglia e il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare la genitorialità, dato che per le donne sale a quasi una su 3 (31,3%). Quasi un giovane su due percepisce poi un conflitto generazionale nella azienda.

Un panorama, quello attuale, che rende l'idea della **pensione come una cosa lontanissima e irrealizzabile, un miraggio**, suscitando sensazioni negative nel 96% del campione. Oltre la metà (53,3%) ha scelto di aderire ad un fondo di previdenza complementare (contrattuale o privato).

E dal sindacato cosa si attendono i giovani? Che si impegni per aumentare gli stipendi con il rinnovo dei contratti nazionali (76,1%), di intervenire sull'organizzazione del lavoro (smart working, flessibilità, riduzione dell'orario, 51,4%) e di costruire un'offerta di welfare contrattuale aderente ai bisogni (34,1%). **Il 95,6% ha riconosciuto nella partecipazione, così come definita nella proposta di legge promossa dalla Cisl, lo strumento fondamentale per affrontare la nuova stagione del lavoro** e migliorare le condizioni quotidiane.

“Con questa indagine – osserva il segretario generale della Cisl Lombardia, Fabio Nava – abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro. Ciò che è emerso è chiaro: le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni. Di trovare un sistema – pubblico e nei luoghi di lavoro – che li accompagni, li sostenga, che renda possibile ciò che oggi sembra troppo difficile. Mi ha impressionato il dato sulla partecipazione alla vita dell'impresa: il 95,6% crede che sia la strada per cambiare il modo di lavorare. È il messaggio potente di una generazione che non vuole solo essere rappresentata, ma vuole esserci. La Cisl ha raccolto questo segnale con la sua iniziativa sulla partecipazione, ora diventata legge dello Stato”.

Più equilibrio tra lavoro e tempo libero, addio al mito del posto fisso: in una ricerca Cisl la visione dei giovani lombardi

«Con questa indagine – osserva il segretario generale della Cisl Lombardia, Fabio Nava – abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro. Le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti fragili»

«Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare»: a raccogliere la voce dei giovani lombardi è un'indagine promossa dalla Cisl e realizzata da BiblioLavoro, il centro studi regionale del sindacato. Ciò che rende più attrattivo un lavoro è ancora lo stipendio, ma poi vengono altri fattori come l'equilibrio fra attività professionale e tempo libero e la qualità del clima aziendale. Tramonta il mito del posto fisso, ma restano problemi irrisolti come il precariato, la disparità di genere, il basso livello dei salari che complica il progetto di “mettere su famiglia”. La ricerca, presentata ieri a Milano durante un convegno organizzato con il Laboratorio Giovani 2.0. della Cisl, ha coinvolto 3.571 iscritti (età media 30,2 anni, quasi uno su 4 è under 27, oltre 4 su 10 hanno una laurea, il 55% sono donne, l'8,8% ha origine straniera).

«Con questa indagine – osserva il segretario generale della Cisl Lombardia, Fabio Nava – abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro. Ciò che è emerso è chiaro: le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Vogliono dignità, non paghettoni. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano, ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare. Non chiedono miracoli, ma di potere scegliere, di non essere giudicati o penalizzati per una maternità o una paternità. Di trovare intorno a sé un sistema – pubblico e nei luoghi di lavoro – che li accompagni, li sostenga, che renda possibile ciò che oggi sembra troppo difficile. Mi ha impressionato il dato sulla partecipazione alla vita dell'impresa: il 95,6% crede che sia la strada per cambiare il modo di lavorare. È il messaggio potente di una generazione che non vuole solo essere rappresentata, ma vuole esserci. La Cisl ha raccolto questo segnale con la sua iniziativa sulla partecipazione, ora diventata legge dello Stato. Il sindacato deve e può fare di più per avvicinarsi ai giovani: in Lombardia abbiamo deciso di provare a cambiare passo, di spalancare le porte di casa, di aprirci senza timore al futuro».

Il reddito medio del campione è pari a 1.576,90 euro al mese ed emerge una preoccupante disparità di genere: le donne (con contratto full time) guadagnano il 17,9% in meno degli uomini e sono più soggette al fenomeno del part-time involontario, che le riguarda nel 15,3% dei casi (+420% rispetto ai colleghi). Il reddito medio di chi lavora part-time è inferiore del 40%. E la laurea garantisce un salario più alto di appena il 6%.

Più della metà (51,6%) non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga e quasi 3 su 4 (72,7%) dichiarano che il salario non copre i bisogni essenziali. Il 40% non sarebbe in grado di fare fronte ad una spesa imprevista di 1.500 euro e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia. Non a caso, circa 1 su 4 vive ancora con i genitori. Lavoro nero: ci è passato 1 intervistato su 2

Circa 1 su 2 (49,5%) ha avuto esperienze di lavoro sommerso, mentre 4 su 10 (41,6%) prestano ore di straordinario non pagate o pagate fuori busta. Unsegnale allarmante di una “normalità dell’irregolarità” che va superata. Non a caso il 12% ha cominciato a lavorare totalmente in nero. Il primo ingresso legale nel mercato avviene soprattutto con contratti a tempo determinato (33,8%). A seguire (16,6%) tramite tirocini extracurricolari, uno strumento più utilizzato del ben più tutelante apprendistato (15,1%).

Come si trova lavoro? Passaparola e web. L’informalità sembra prevalere: il 39% ha trovato il primo lavoro grazie al passaparola (famigliari/amici), il 28,5% rispondendo ad un annuncio sul web o lasciando spontaneamente il CV. Quindi vengono i canali scolastici/universitari (14,3%) e le agenzie per il lavoro (9%). Stenta il sistema pubblico (concorso 5,2%, centri per l’impiego, 3,6%). In tema di transizioni da un posto all’altro si invertono le prime due posizioni: il 35,4% ha trovato l’ultimo lavoro con un annuncio sul web o lasciando spontaneamente il CV, il 24,3% tramite il passaparola. Sale al 16,6% il concorso pubblico, calano ulteriormente i centri per l’impiego (2,5%).

I giovani vogliono un lavoro che rispetti la vita e non si accontentano di un impiego qualsiasi. In altre parole “si lavora per vivere e non si vive per lavorare”. Tutto questo genera “incertezza totale sul futuro” e ha un impatto sulla salute mentale (“Ti senti sbagliato, come se fossi tu il problema. E’ logorante”). Sul benessere può incidere il sistema di welfare, ma soltanto il 22% degli intervistati afferma che la propria azienda raccoglie e analizza i bisogni dei dipendenti, con il risultato che le misure erogate rischiano di essere incoerenti e poco efficaci. La ricerca ha messo in evidenza un certo gap fra desideri e reali disponibilità, in particolare dove le esigenze dei giovani sono più forti: flessibilità oraria per la conciliazione vita-lavoro (è utile per il 93%, è disponibile al 42,7%), servizi e attività per il tempo libero e il benessere psicofisico (80%-25,4%), misure di supporto alla genitorialità (72%-48%).

In media gli intervistati hanno partecipato a meno di 2 corsi negli ultimi 3 anni. Per 1 su 2 la formazione erogata in azienda non è coerente con i fabbisogni individuali; il 57,4% pensa che la formazione scolastica/universitaria ricevuta non sia adeguata alle esigenze delle imprese; quasi 2 su 3 ritengono di avere più competenze rispetto a quelle richieste dalla propria mansione (overeducation).

Guardando al futuro: circa 3 su 10 credono che le proprie competenze non saranno spendibili nel mercato del lavoro del 2030. Un tipo di formazione fondamentale è quella sulla salute e sicurezza: il 48% dichiara che non gli sono mai stati illustrati chiaramente i propri diritti su

questi temi. L'88% sogna di costruire una famiglia, ma il 65,9% ritiene che il proprio stipendio, giudicato troppo basso, renda questo progetto quasi impossibile. Il 45% pensa che sia necessario sacrificare la carriera per costruire una famiglia e il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare la genitorialità. Preoccupa il dato sulle donne che sale a quasi una su 3 (31,3%). In azienda quasi 1 giovane su 2 percepisce un conflitto generazionale, segno di un dialogo troppo fragile tra le età. E allora si capisce perché l'84,8% attribuisca al lavoro un significato diverso rispetto alle generazioni dei genitori e dei nonni: equilibrio, benessere, salute mentale, crescita, meno attaccamento al posto fisso e all'azienda sono le nuove parole d'ordine. Non è un caso che solo il 26% pensi di restare nella stessa azienda fino alla pensione e quasi la metà (47,3%) stia già valutando un cambiamento. In media, gli intervistati nei primi anni della loro vita professionale hanno cambiato ben 4 posti di lavoro.

Ma cosa rende un lavoro attrattivo? Al primo posto rimane lo stipendio (82%), subito dopo vengono fattori come l'equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%), il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di crescere professionalmente e di fare carriera (51%).

‘Lavorare per vivere, non vivere per lavorare’. La Cisl Lombardia raccoglie le voci dei giovani

“Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare”: a raccogliere la voce dei giovani lombardi è **un’indagine promossa dalla Cisl e realizzata da BiblioLavoro, il centro studi regionale del sindacato.**

Ciò che rende più attrattivo un lavoro è ancora lo stipendio, ma poi vengono altri fattori come l’equilibrio fra attività professionale e tempo libero e la qualità del clima aziendale. Tramonta il mito del posto fisso, ma restano problemi irrisolti come il precariato, la disparità di genere, il basso livello dei salari che complica il progetto di “mettere su famiglia”.

La ricerca, presentata oggi a Milano durante un convegno organizzato con il Laboratorio Giovani 2.0. della Cisl, ha coinvolto 3.571 iscritti (età media 30,2 anni, quasi uno su 4 è under 27, oltre 4 su 10 hanno una laurea, il 55% sono donne, l’8,8% ha origine straniera).

“Con questa indagine – osserva **il segretario generale della Cisl Lombardia, Fabio Nava** – abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro. Ciò che è emerso è chiaro: le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Vogliono dignità, non paghette. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano, ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare. Non chiedono miracoli, ma di potere scegliere, di non essere giudicati o penalizzati per una maternità o una paternità. Di trovare intorno a sé un sistema – pubblico e nei luoghi di lavoro – che li accompagni, li sostenga, che renda possibile ciò che oggi sembra troppo difficile. Mi ha impressionato il dato sulla partecipazione alla vita dell’impresa: il 95,6% crede che sia la strada per cambiare il modo di lavorare. È il messaggio potente di una generazione che non vuole solo essere rappresentata, ma vuole esserci. La Cisl ha raccolto questo segnale con la sua iniziativa sulla partecipazione, ora diventata legge dello Stato. Il sindacato deve e può fare di più per avvicinarsi ai giovani: in Lombardia abbiamo deciso di provare a cambiare passo, di spalancare le porte di casa, di aprirci senza timore al futuro”.

Stipendi “così così”, più bassi per le donne

Il reddito medio del campione è pari a 1.576,90 euro al mese ed emerge una preoccupante disparità di genere: le donne (con contratto full time) guadagnano il 17,9% in meno degli uomini e sono più soggette al fenomeno del part-time involontario, che le riguarda nel 15,3% dei casi (+420% rispetto ai colleghi). Il reddito medio di chi lavora part-time è inferiore del 40%. E la laurea garantisce un salario più alto di appena il 6%. Impossibile risparmiare, per fortuna ci sono mamma e papà. Più della metà (51,6%) non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga e quasi 3 su 4 (72,7%) dichiarano che il salario non copre i bisogni

essenziali. Il 40% non sarebbe in grado di fare fronte ad una spesa imprevista di 1.500 euro e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia. Non a caso, circa 1 su 4 vive ancora con i genitori.

Lavoro nero: ci è passato 1 intervistato su 2

Circa 1 su 2 (49,5%) ha avuto esperienze di lavoro sommerso, mentre 4 su 10 (41,6%) prestano ore di straordinario non pagate o pagate fuori busta. Un segnale allarmante di una “normalità dell’irregolarità” che va superata. Non a caso il 12% ha cominciato a lavorare totalmente in nero. Il primo ingresso legale nel mercato avviene soprattutto con contratti a tempo determinato (33,8%). A seguire (16,6%) tramite tirocini extracurricolari, uno strumento più utilizzato del ben più tutelante apprendistato (15,1%).

Come si trova lavoro? Passaparola e web

L’informalità sembra prevalere: il 39% ha trovato il primo lavoro grazie al passaparola (famigliari/amici), il 28,5% rispondendo ad un annuncio sul web o lasciando spontaneamente il CV. Quindi vengono i canali scolastici/universitari (14,3%) e le agenzie per il lavoro (9%). Stenta il sistema pubblico (concorso 5,2%, centri per l’impiego, 3,6%). In tema di transizioni da un posto all’altro si invertono le prime due posizioni: il 35,4% ha trovato l’ultimo lavoro con un annuncio sul web o lasciando spontaneamente il CV, il 24,3% tramite il passaparola. Sale al 16,6% il concorso pubblico, calano ulteriormente i centri per l’impiego (2,5%).

Cosa mi aspetto dal lavoro? Cosa lo rende attrattivo?

I giovani vogliono un lavoro che rispetti la vita e non si accontentano di un impiego qualsiasi. In altre parole “si lavora per vivere e non si vive per lavorare”. E allora si capisce perché l’84,8% attribuisca al lavoro un significato diverso rispetto alle generazioni dei genitori e dei nonni: equilibrio, benessere, salute mentale, crescita, meno attaccamento al posto fisso e all’azienda sono le nuove parole d’ordine. Non è un caso che solo il 26% pensi di restare nella stessa azienda fino alla pensione e quasi la metà (47,3%) stia già valutando un cambiamento. In media, gli intervistati nei primi anni della loro vita professionale hanno cambiato ben 4 posti di lavoro. Ma cosa rende un lavoro attrattivo? Al primo posto rimane lo stipendio (82%), subito dopo vengono fattori come l’equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%), il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di crescere professionalmente e di fare carriera (51%).

La precarietà: “Ti senti sbagliato”

Se ai primi posti ci sono l’instabilità contrattuale, l’inadeguatezza del salario rispetto al costo della vita, la carenza di tutele e diritti (ad esempio su malattia, maternità, ferie), la precarietà si declina anche nella scarsa possibilità di ricevere formazione, avanzare nella carriera, essere riconosciuti per gli studi fatti e le competenze acquisite. Ma c’è anche chi segnala lo “sfruttamento sistemico” (“Mi chiedono di essere sempre disponibile, ma non mi pagano le ore in più”), la flessibilità imposta (“Ogni domenica sera aspetto un messaggio per sapere se il giorno dopo lavoro o no”), la dipendenza economica dai genitori. Tutto questo genera “incertezza totale sul futuro” e ha un impatto sulla salute mentale (“Ti senti sbagliato, come se fossi tu il problema. E’ logorante”).

Welfare: ascoltare di più i dipendenti

Sul benessere può incidere il sistema di welfare, ma soltanto il 22% degli intervistati afferma che la propria azienda raccoglie e analizza i bisogni dei dipendenti, con il risultato che le misure erogate rischiano di essere incoerenti e poco efficaci. La ricerca ha messo in evidenza un certo gap fra desideri e reali disponibilità, in particolare dove le esigenze dei giovani sono più forti: flessibilità oraria per la conciliazione vita-lavoro (è utile per il 93%, è disponibile al 42,7%), servizi e attività per il tempo libero e il benessere psicofisico (80%-25,4%), misure di supporto alla genitorialità (72%-48%).

Formazione: ne serve di più e migliore

In media gli intervistati hanno partecipato a meno di 2 corsi negli ultimi 3 anni. Per 1 su 2 la formazione erogata in azienda non è coerente con i fabbisogni individuali; il 57,4% pensa che la formazione scolastica/universitaria ricevuta non sia adeguata alle esigenze delle imprese; quasi 2 su 3 ritengono di avere più competenze rispetto a quelle richieste dalla propria mansione (overeducation). Guardando al futuro: circa 3 su 10 credono che le proprie competenze non saranno spendibili nel mercato del lavoro del 2030. Un tipo di formazione fondamentale è quella sulla salute e sicurezza: il 48% dichiara che non gli sono mai stati illustrati chiaramente i propri diritti su questi temi.

Una famiglia? Vorrei ma non posso

L'88% sogna di costruire una famiglia, ma il 65,9% ritiene che il proprio stipendio, giudicato troppo basso, renda questo progetto quasi impossibile. Il 45% pensa che sia necessario sacrificare la carriera per costruire una famiglia e il 22% ha subito pressioni al lavoro o in fase di colloquio per rinunciare a fare figli o rimandare la genitorialità. Preoccupa il dato sulle donne che sale a quasi una su 3 (31,3%). In azienda quasi 1 giovane su 2 percepisce un conflitto generazionale, segno di un dialogo troppo fragile tra le età.

La pensione? Meglio non pensarci

Alla domanda "Quali sensazioni ti vengono in mente pensando alla tua pensione?" il 96% ha espresso emozioni negative. Le parole più ricorrenti? Incertezza, ansia, miraggio, irraggiungibilità, rabbia generazionale, sfiducia nel sistema. Una fotografia di come le nuove generazioni percepiscano il proprio futuro previdenziale: non come un traguardo da costruire, ma come un orizzonte incerto che si allontana. Oltre la metà (53,3%) ha scelto di aderire ad un fondo di previdenza complementare (contrattuale o privato).

Cosa mi aspetto dal sindacato?

Al sindacato i giovani chiedono di aumentare gli stipendi per fronteggiare i costi della vita attraverso il rinnovo dei contratti nazionali (76,1%), di intervenire sull'organizzazione del lavoro (smart working, flessibilità, riduzione dell'orario, 51,4%) e di costruire un'offerta di welfare contrattuale aderente ai bisogni (34,1%). Ma c'è un segnale di speranza e di voglia di esserci: il 95,6% riconosce nella partecipazione, così come definita nella proposta di legge promossa dalla Cisl, lo strumento fondamentale per affrontare la nuova stagione del lavoro e migliorare le condizioni quotidiane. Non vogliono essere solo rappresentati, ma protagonisti attivi del cambiamento.

ECONOMIA

L'INDAGINE CISL LOMBARDIA Per il 72% oggi è importante un giusto equilibrio tra attività e tempo libero

di **Roberto Magnani**

■ Lavorare per vivere e non il contrario: è diventato l'obiettivo numero uno dei giovani, anche brianzoli. A confermarlo un'indagine realizzata da BiblioLavoro, centro studi regionale di Cisl Lombardia, presentata lunedì a Milano durante un convegno organizzato con il Laboratorio Giovani 2.0. del sindacato.

L'84,8% degli intervistati dà importanza a equilibrio, benessere, salute mentale, crescita, e molto meno al posto fisso e all'azienda. Solo il 26% pensa di restare nella stessa realtà lavorativa fino alla pensione e quasi la metà (47,3%) sta già valutando un cambiamento. Il questionario è stato somministrato a 3.571 iscritti con una età media di 30,2 anni, quasi uno su 4 under 27, 4 su 10 laureati, il 55% donne, l'8,8% di origine straniera. A fronte di un reddito medio del campione pari a 1.576,90 euro al mese per quasi 3 su 4 (72,7%) la retribuzione non copre i bisogni essenziali. Quasi la metà ha inoltre dichiarato di avere avuto esperienze di lavoro nero mentre 4 su 10 (41,6%) fanno straordinari non pagati o pagati fuori busta paga. Il 12% lavora totalmente in nero. La precarietà si manifesta anche nella carenza di tutele e diritti fondamentali come malattia, maternità e ferie, nella scarsa formazione e mancati riconoscimenti di competenze. E poi sullo "sfruttamento sistemico" e la "flessibilità imposta".

Il primo lavoro arriva soprattutto attraverso canali informali come il passaparola di familiari e amici (39% dei casi), rispondendo a un annuncio sul web (28,5%) o



Giovani e lavoro: Cisl Lombardia attraverso il centro studi regionale BiblioLavoro ha sondato l'umore di oltre 3.500 iscritti. Immagine di peoplecreations su Freepik

Giovani e lavoro: salari da fame e affitto pagato dalla mamma...

lasciando spontaneamente il curriculum.

Se per l'82% è lo stipendio a rappresentare la maggiore attrazione per un posto di lavoro, immediatamente dopo nella scala ci sono l'equilibrio tra lavoro e tempo libero (72%), il clima aziendale (61,8%) e la possibilità di crescere professionalmente e di fare carriera (51%). Grande importanza è data alla possibilità della flessibi-

lità oraria per conciliare vita-lavoro (considerata utile dal 93% è disponibile al 42,7%), servizi e attività per il tempo libero e il benessere psicofisico (80%-25,4%), misure di supporto alla genitorialità (72%-48%). Il 57,4% degli intervistati pensa che la formazione scolastica e universitaria ricevuta non sia adeguata alle esigenze delle imprese mentre quasi 2 su 3 ritengono di avere

più competenze rispetto a quelle richieste. La situazione di precarietà diffusa porta il 66% a ritenere che lo stipendio percepito non consenta di pensare a una propria famiglia, nonostante l'88% del campione la desideri.

La precarietà rende poi la pensione agli occhi dei giovani come una cosa lontanissima e irrealizzabile, che suscita sensazioni negative nel 96% del campione.

E dal sindacato cosa si attendono i giovani? Che si impegnino per aumentare gli stipendi con il rinnovo dei contratti nazionali (76,1%), di intervenire sull'orga-

1.576 euro

Lo stipendio medio dei 3.500 intervistati, per quasi 3 su 4 si tratta di una retribuzione che non copre i bisogni essenziali e per tanti non consente una vita in autonomia

nizzazione del lavoro (smart working, flessibilità, riduzione dell'orario, 51,4%) e di costruire un'offerta di welfare contrattuale aderente ai bisogni (34,1%). Il 95,6% ha riconosciuto nella partecipazione, così come definita nella proposta di legge promossa dalla Cisl, lo strumento fondamentale per affrontare la nuova stagione del lavoro e migliorare le condizioni quotidiane. ■

CAMERA DI COMMERCIO La fotografia di Promos nei primi tre mesi di quest'anno rispetto al medesimo periodo del 2024



L'export aumenta (nonostante tutto): Monza con il +18% tra le prime in Italia

■ Il commercio internazionale non si ferma, malgrado una situazione globale sempre più complicata e imprevedibile. Nei primi tre mesi del 2025 è aumentato del 3% l'export nazionale, rispetto al primo trimestre 2024. Si tratta di 160 miliardi in tre mesi. Cresce del 6% l'import nazionale, pari a oltre 150 miliardi in tre mesi. A scattare la fotografia è Promos Italia, l'agenzia nazionale del sistema camerale che sostiene le imprese italiane nei processi di internazionalizzazione. Promos è partecipata da numerose Camere di Commercio. Tra queste, c'è anche quella di Milano Monza Brianza Lodi. La provincia monzese, in questa graduatoria dedicata all'export, è ben in evidenza. «La Lombardia - comunica Promos -

nei primi tre mesi del 2025 arriva a quasi 87 miliardi di interscambio, +4% rispetto ai primi tre mesi del 2024. In particolare, l'export lombardo di 41 miliardi circa cresce, +1%, l'import di 46 miliardi in tre mesi cresce del 7 per cento. Resta prima seguita da Veneto (36 miliardi in tre mesi, +2%, con un export da 20 miliardi) ed Emilia-Romagna (34 miliardi, +3%, con un export da 21 miliardi). Milano è la provincia più votata all'export, grazie a 36 miliardi di interscambio, per un aumento del 4,2% rispetto allo stesso trimestre 2024. «Tra le prime province con maggiori scambi e più in crescita per scambi internazionali - viene precisato -, considerando quelle con oltre un miliardo di scambi nel trimestre, nel primo tri-

Nonostante la delicata situazione internazionale l'export lombardo e brianzolo in particolare continuano a dare segnali molto positivi. Foto Radaelli

mestre 2025, ci sono Trieste con 3 miliardi, +184%, Rieti con un miliardo di scambi, +41%, Firenze con 12 miliardi, +34%, L'Aquila con un miliardo, +33%, Ravenna con 3,6 miliardi, +22%, Forlì con 2 miliardi, +20%, Rovigo con 1,9 miliardi, +20%, Monza con 7 miliardi, +18%. «I dati - spiega Giovanni Da Pozzo, presidente di Promos Italia - confermano il ruolo centrale dell'internazionalizzazione come leva strategica per la crescita del sistema produttivo italiano. Nonostante un contesto globale complesso, le esportazioni italiane si mantengono stabili e mostrano segnali di vitalità in quei mercati ad alto potenziale per il Made in Italy, come Turchia, Arabia Saudita, Emirati Arabi, Brasile e Regno Unito». ■

Nuova visione

Valori e prospettive

Generazione Z in azienda Ecco di cosa va in cerca e chi la soddisfa meglio

I fattori chiave. Accoglienza, coinvolgimento, imparzialità e supporto
«Come nella loro vita, i giovani cercano un senso in ciò che fanno al lavoro»

LEA BORELLI

I collaboratori della Generazione Z attribuiscono grande valore a quattro aspetti fondamentali in azienda: l'accoglienza al momento dell'assunzione, il coinvolgimento nelle decisioni che impattano sul lavoro quotidiano, l'imparzialità nella gestione delle carriere e il supporto concreto da parte dei responsabili.

Secondo l'edizione 2025 del ranking Best Workplaces for Gen Z, stilato da Great Place to Work Italia, sono 20 le aziende italiane capaci di garantire ai nati dopo il 1998 livelli di fiducia e soddisfazione altissimi che arrivano al 91%.

La classifica

In testa alla classifica c'è Edera Nordest (azienda padovana specializzata in servizi finanziari), seguono Marketing Espresso (media company con sede a Roma) e Bending Spoons (tech company italiana sviluppatrice di app e software). Nella top 20 troviamo poi: Quantyca, humans.tech, Incrementoo, Hilton, Sephora, Apuliasoft, auxiell Group, Kiabi, TP Italia, Skylabs, Agile Lab, Acetaia Giusti, Méthode, Storeis, Accuracy, Leroy Seafood Group, Agm Solution. Il 40% delle aziende opera nel settore IT, il 20% nei servizi professionali e il resto in altri settori come manifattura e produzione, retail, adverti-



Cambiano i valori aziendali percepiti dai giovani FREEPIK

sing e marketing, finanza e assicurazioni, ospitalità, media.

Il ranking è molto eterogeneo per dimensioni aziendali, vengono premiate soprattutto le imprese più piccole: sette hanno meno di 50 dipendenti, sei ne hanno tra 50 e 149, tre tra 150 e 499, due tra 500 e 999 e due con oltre mille collaboratori.

La Generazione Z nelle aziende "Best", che rappresenta in media un quinto della popolazione aziendale (20,3%), dimostra di apprezzare particolarmente il trattamento imparziale a loro riservato indipendentemente dal sesso (99%) e dall'origine etnica (98%) oltre a essere accolti e fatti sentire i benvenuti nel momento dell'assunzione

(98%) e alla possibilità di avere a disposizione le risorse e gli strumenti per svolgere al meglio le mansioni lavorative (97%).

Le criticità riguardano invece l'equità salariale, che soddisfa solo il 76% degli intervistati, e la giusta redistribuzione della ricchezza prodotta dall'organizzazione, apprezzata dal 73%.

«I collaboratori della Generazione Z hanno una buona visione dell'azienda, ma a livello emotivo valutano in modo meno positivo l'organizzazione rispetto alle altre generazioni», dichiara Alessandro Zollo, ceo di Great Place to Work Italia. Dall'analisi dei dati emerge inoltre come, indipendentemente dal fatto che un'azienda

rientri o meno tra i best workplaces, quando le persone vengono incoraggiate a trovare un equilibrio fra lavoro e vita privata aumenta il loro senso di appartenenza e la voglia di rimanere a lungo all'interno di un'organizzazione».

La formula chiave

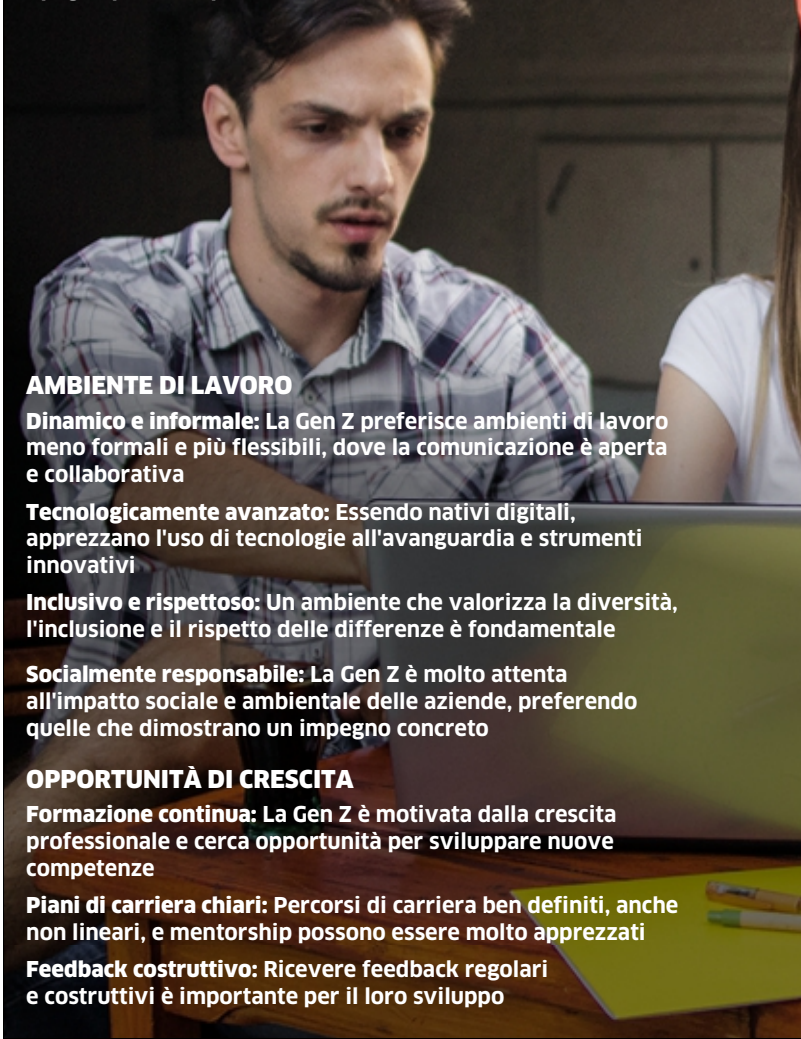
La ricetta che permette ai 20 Best Workplaces for Gen Z di trattenere i propri giovani talenti punta sull'assenza di discriminazioni in base all'età e la completa integrazione nei processi e nelle logiche aziendali: «Forse, come nella loro vita, anche nel lavoro i nostri giovani Zeta cercano un senso in ciò che fanno».

Nel confronto tra le aziende incluse nella classifica e le altre organizzazioni analizzate, ma non presenti nel ranking, le cosiddette "rest", emergono differenze significative, tutte a favore delle prime. I gap più marcati riguardano tre aspetti fondamentali: la possibilità di ricevere riconoscimenti speciali per il proprio contributo (+57%), la meritocrazia nelle promozioni (+54%) e il piacere di recarsi al lavoro ogni giorno (+53%).

I giovani collaboratori della Gen Z che lavorano nei best workplaces si dimostrano particolarmente sensibili ad alcune dimensioni del clima aziendale. Tra queste spiccano l'accoglienza al momento dell'in-

I valori della Generazione Z

Le aziende che desiderano attrarre la Generazione Z devono concentrarsi su ambiente di lavoro dinamico, opportunità di crescita professionale, flessibilità e un forte impegno per la responsabilità sociale e la sostenibilità



AMBIENTE DI LAVORO

Dinamico e informale: La Gen Z preferisce ambienti di lavoro meno formali e più flessibili, dove la comunicazione è aperta e collaborativa

Tecnologicamente avanzato: Essendo nativi digitali, apprezzano l'uso di tecnologie all'avanguardia e strumenti innovativi

Inclusivo e rispettoso: Un ambiente che valorizza la diversità, l'inclusione e il rispetto delle differenze è fondamentale

Socialmente responsabile: La Gen Z è molto attenta all'impatto sociale e ambientale delle aziende, preferendo quelle che dimostrano un impegno concreto

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA

Formazione continua: La Gen Z è motivata dalla crescita professionale e cerca opportunità per sviluppare nuove competenze

Piani di carriera chiari: Percorsi di carriera ben definiti, anche non lineari, e mentorship possono essere molto apprezzati

Feedback costruttivo: Ricevere feedback regolari e costruttivi è importante per il loro sviluppo

Leadership trasparente Un elemento decisivo

Una leadership solida, trasparente e vicina ai collaboratori è un fattore decisivo per attrarre e trattenere i talenti più giovani.

Un elemento centrale emerso dall'analisi dei 20 migliori ambienti di lavoro per la Generazione Z è il Leadership Index, un indicatore che misura la qualità e l'efficacia della leadership all'interno delle organizzazioni. L'indice pren-

de in esame una serie di comportamenti fondamentali messi in atto dai manager, come la competenza nella gestione del team, la chiarezza nella definizione degli obiettivi e la coerenza tra ciò che viene detto e ciò che viene fatto.

Il Leadership Index valuta anche aspetti determinanti per il benessere e la motivazione delle persone, come la trasparenza nella comunica-

LO STUDIO BIBLIOLAVORO PER LA CISL

«Dignità, basta paghette» Così l'autonomia è difficile

Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare»: a raccogliere la voce dei giovani lombardi è un'indagine promossa dalla Cisl e realizzata da BiblioLavoro, il centro studi regionale del sindacato. Ciò che rende più attrattivo un lavoro è ancora lo stipendio, ma seguito a brevissima distanza da altri fattori come l'equilibrio fra attività professionale e tempo libero e la qualità del clima aziendale. Tramonta il mito del posto fisso, ma restano problemi irrisolti come il precariato, la disparità di genere, il basso livello dei sa-

lari che complica il progetto di costruire una famiglia e rendersi indipendenti.

La ricerca, presentata durante il convegno organizzato con il Laboratorio Giovani 2.0 della Cisl Lombardia, ha coinvolto 3.571 iscritti giovani, con età media 30,2 anni, quasi uno su 4 under 27, oltre 4 su 10 hanno una laurea, il 55% sono donne, l'8,8% ha origine straniera. Dalla ricerca emerge che il reddito medio del campione è pari a 1.576,90 euro al mese ed emerge una preoccupante disparità di genere: le donne guadagnano il 17,9% in meno degli uomini, a parità di orario, e sono più soggette al fenomeno del part-time involontario,

che le riguarda nel 15,3% dei casi, +420% rispetto ai colleghi. Il reddito medio di chi lavora part-time è inferiore del 40%. E la laurea garantisce un salario più alto di appena il 6%.

La conseguenza è che più della metà (51,6%) non riesce a risparmiare nemmeno il 10% della busta paga e quasi 3 su 4 (72,7%) dichiarano che il salario non copre i bisogni essenziali. Il 40% non sarebbe in grado di fare fronte ad una spesa imprevista di 1.500 euro e il 25,9% continua a ricevere aiuti economici dalla famiglia. Non a caso, circa 1 su 4 vive ancora con i genitori. «Con questa indagine - osserva il segretario generale della Cisl

Lombardia, Fabio Nava - abbiamo voluto metterci in ascolto dei giovani, per capire meglio cosa può fare il sindacato per loro e con loro. Ciò che è emerso è chiaro: le nuove generazioni cercano un lavoro che li rispetti, li valorizzi, che non li schiacci, che lasci spazio alla vita, al tempo per sé, ai desideri, alle passioni. Non sono più sedotti dal mito del posto fisso, ma questo non significa che abbiano rinunciato alla stabilità, al senso profondo del proprio impegno. Però non sopportano più tirocini infiniti, straordinari non pagati, contratti leggeri e fragili come carta velina. Vogliono dignità, non paghette. Ambiscono a potersi costruire un futuro, una famiglia: non è vero che non vogliono mettere al mondo dei figli. Lo desiderano, ma troppo spesso sono costretti a rimandare o a rinunciare. Non chiedono miracoli, ma di potere scegliere, di non essere giudicati o penalizzati per una maternità o una paternità».

I principali problemi rilevati sono l'instabilità contrattuale, l'inadeguatezza del salario rispetto al co-



Gli stipendi bassi limitano i progetti di vita autonoma FREEPIK

sto della vita, la carenza di tutele e diritti. La precarietà si declina anche nella scarsa possibilità di ricevere formazione, avanzare nella carriera, essere riconosciuti per gli studi fatti e le competenze acquisite. Ma c'è anche chi segnala lo "sfruttamento sistemico", la flessibilità imposta, la dipendenza eco-

nomica dai genitori. Tutto questo genera un'incertezza totale sul futuro e ha un impatto sulla salute mentale.

Da sottolineare il dato sulla partecipazione alla vita dell'impresa: il 95,6% dei giovani crede che sia la strada per cambiare il modo di lavorare. **M. Gis.**

TESSERAMENTO UST CISL ASSE DEL PO					
FEMCA - Moda chimici e affini	1.429	CISL MEDICI	54	SLP- Postali	747
FLAEI - Elettrici	211	CISL SCUOLA	3.038	FNP-CISL - Pensionati	24.329
FILCA - Legno costruzioni e affini	3.896	CISL UNIVERSITA'	2	FELSA - Somministrati	1.410
FIM - Metalmeccanici	3.335	FNS - Sicurezza	79	FRONTALIERI	0
FISTEL - Grafici e telefonici	216	FIT -Trasporti	1.169	TOTALE	51.728
FAI - Agroalimentare	4.649	FISASCAT -Commercio e terziario	3.314		
FP Funzione Pubblica	2.875	FIRST	975		

Cisl Asse del Po Luca Lucchini commenta l’analisi realizzata dal centro studi regionale del sindacato

La voce dei giovani

«Cercano un lavoro che permetta equilibrio tra vita personale e professionale, con attenzione al benessere psicologico e alle opportunità di crescita»

di Mauro Taino

«Vogliamo lavorare per vivere e non vivere per lavorare»: è questa la sintesi dell’orientamento dei giovani lombardi emerso da un’indagine promossa dalla Cisl Lombardia e realizzata da BiblioLavoro, il centro studi regionale del sindacato. L’indagine, presentata a Milano nel corso di un convegno organizzato con il Laboratorio Giovani 2.0 della Cisl, ha coinvolto 3.571 iscritti al sindacato, con un’età media di 30,2 anni: quasi uno su quattro ha meno di 27 anni, oltre il 40% è laureato, il 55% sono donne e circa il 9% ha origini straniere. A commentare i dati è Luca Lucchini, componente della segreteria UST Cisl Asse del Po con diverse deleghe, fra cui anche quella specifica alle politiche giovanili.

Cosa emerge dall’indagine?
«I giovani vogliono un lavoro dignitoso, che li rispetti e lasci spazio alla vita privata, non un impiego che li schiacci o li costringa a rinunce continue. Non sono più legati al mito del posto fisso, ma desiderano stabilità e possibilità concrete di costruire un futuro, anche familiare. Rifiutano tirocini senza fine, contratti precari e straordinari non retribuiti: chiedono tutele reali e condizioni eque. Sorprende positivamente la loro forte richiesta di partecipazione attiva nei luoghi di lavoro: il 95,6% vuole essere coinvolto nei processi decisionali aziendali. Un segnale chiaro che come sindacato intendiamo raccogliere».

Partiamo da reddito e stipendio: cosa pensano i giovani?
«I dati confermano una situazione difficile per molti giovani lavoratori. Il reddito medio si attesta sui 1.576 euro netti al mese, ma le disparità di genere restano marcate: a parità di contratto full time, le donne guadagnano quasi il 18% in meno degli uomini e subiscono molto di più il part-time involontario. Anche chi ha una laurea ottiene solo un lieve vantaggio salariale, pari al 6%. Questo rende quasi impossibile risparmiare: oltre la metà non mette da parte nemmeno il 10% dello stipendio e quasi il 73% non copre con il salario i bisogni essenziali. Molti restano dipendenti dal sostegno dei genitori: un quarto riceve ancora aiuti economici e uno su quattro vive in famiglia. È il segno di una precarietà economica che ostacola l’autonomia e la progettualità dei giovani».

Si sentono tutelati?
«Emergono precarietà diffusa e multidimensionale: non solo contratti instabili o salari bassi, ma anche carenza di diritti concreti come tutele su malattia, maternità e ferie, oltre a scarse opportunità di crescita. Molti giovani denunciano sfruttamento sistemico, flessibilità imposta e dipendenza economica familiare. Questa incertezza pesa sul benessere psicologico, con sensazioni di inadeguatezza. Preoccupa l’irregolarità: quasi metà ha lavorato in nero, oltre il 40% fa straordinari non pagati, e il 12% è entrato nel lavoro sommerso. Il primo contratto è spesso a termine o tirocinio, mentre l’apprendistato, che offre tutele e formazione, resta poco diffuso. Serve ripensare il mercato del lavoro per garantire dignità e sicurezza».

Cosa cercano?
«I giovani cercano un lavoro che permetta equilibrio tra vita personale e professionale, con attenzione al benessere psicologico e alle opportunità di crescita, più che al “posto fisso”. Solo il 26% intende restare nella stessa azienda fino alla pensione, mentre quasi la metà valuta un cambiamento. Per il primo impiego prevale l’informalità: il passaparola (famiglia e amici) pesa quasi il 40%, seguito da candidature spontanee e annunci online (28,5%). Il sistema pubblico è debole, con pochi concorsi e centri per l’impiego poco efficaci. Per le nuove opportunità, il web cresce come canale, mentre il passaparola diminuisce. I fattori più attrattivi sono la retribuzione (82%), il bilanciamento vita-lavoro (72%) e la qualità dell’ambiente (61,8%). La ricerca evidenzia anche un forte disallineamento tra le esigenze dei giovani lavoratori e le offerte aziendali in tema di welfare e formazione. Solo il 22% delle aziende ascolta realmente i bisogni dei dipendenti, con conseguenze inefficacia delle misure proposte. La flessibilità oraria, utile per il 93%, è disponibile solo al 42,7%; il benessere psico-fisico e il tempo libero, desiderati dall’80%, sono accessibili solo al 25,4%; il sostegno alla genitorialità è importante per il 72%, ma accessibile a meno della metà. Anche la formazione è insufficiente: in media meno di due corsi negli ultimi tre anni e il 50% la ritiene non adeguata. Il 60% giudica la preparazione scolastica non in linea con il mercato del lavoro, mentre oltre il 60% dichiara competenze superiori al proprio ruolo. Il 30% teme che le proprie competenze non saranno spendibili nel 2030. Infine, quasi metà non ha mai ricevuto informa-



Luca Lucchini, componente della segreteria UST Cisl Asse del Po

zioni chiare su salute e sicurezza. Serve un ripensamento urgente di welfare e formazione per valorizzare e tutelare davvero i giovani lavoratori».

All’interno di questo quadro come si inserisce il desiderio di costruirsi una famiglia?
«Dalla ricerca emerge con forza il desiderio dei giovani di costruire una famiglia: ben l’88% lo considera un obiettivo importante. Tuttavia, quasi il 66% ritiene che lo stipendio attuale sia troppo basso per rendere questo progetto realmente realizzabile. C’è una percezione diffusa di dover scegliere tra carriera e vita privata: il 45% pensa infatti che per mettere su famiglia sia necessario sacrificare il percorso professionale. Ancora più preoccupante è il dato relativo alle pressioni ricevute sul tema della genitorialità: oltre il 22% ha dichiarato di aver subito richieste esplicite o implicite a rinviare o rinunciare ai figli durante i colloqui o sul posto di lavoro. Questa percentuale sale al 31,3% tra le donne, segnalando una persistente disparità di genere. A ciò si aggiunge la percezione di un conflitto generazionale all’interno delle aziende, avvertito da quasi un giovane su due: un segnale chiaro di un dialogo intergenerazionale ancora debole, che rischia di ostacolare l’inclusione e lo sviluppo di nuove idee e visioni».

E sul fronte pensione?
«Quando abbiamo chiesto ai giovani quali sensazioni associano al tema della pensione, la risposta è stata quasi unanime: il 96% ha espresso emozioni negative. Le pa-

role più frequenti sono state incertezza, ansia, miraggio, irraggiungibilità, rabbia generazionale e sfiducia nel sistema. Questo ci restituisce l’immagine di una generazione che non vive la pensione come un obiettivo da costruire con serenità, ma come qualcosa di vago e sempre più distante. Nonostante ciò, più della metà degli intervistati – il 53,3% – ha già scelto di aderire a un fondo di previdenza complementare, sia contrattuale che privato, segno di una consapevolezza crescente della necessità di attivarsi in autonomia rispetto alla previdenza pubblica».

Cosa chiedono al sindacato?
«Ai giovani non basta più essere semplicemente rappresentati: chiedono di essere parte attiva del cambiamento. La loro priorità, emersa chiaramente dall’indagine, è l’aumento degli stipendi per far fronte al caro vita, da realizzare attraverso il rinnovo dei contratti nazionali: lo indica il 76,1% degli intervistati. Altre richieste riguardano una diversa organizzazione del lavoro – come smart working, flessibilità e riduzione dell’orario – indicata dal 51,4%, e un welfare contrattuale più vicino ai reali bisogni delle persone, segnalato dal 34,1%. Ma c’è anche un forte segnale di partecipazione: il 95,6% considera il coinvolgimento diretto dei lavoratori, così come proposto dalla legge sulla partecipazione promossa dalla Cisl, uno strumento decisivo per migliorare le condizioni di lavoro. È la conferma di una generazione che vuole contare, contribuire, costruire il proprio futuro con consapevolezza e responsabilità».

“
REDDITO
C’è ancora disparità di genere. Laureati in lieve vantaggio
FAMIGLIA
Per l’88% è un obiettivo importante, ma per molti la paga attuale non basta
PENSIONE
Incertezza, ansia, miraggio, irraggiungibilità, rabbia generazionale e sfiducia
LE RICHIESTE
A loro non basta più essere rappresentati: vogliono essere parte attiva del cambiamento
”

LINK TV:

TGR Lombardia → <https://www.rainews.it/tgr/lombardia/notiziari>

Telenova → <https://www.telenova.it/programmi/attualita-e-approfondimenti/tgn/tgn-13-06-2025/>