



Comunicato stampa

Giovani lavoratrici e lavoratori pronti ad affrontare la quotidianità professionale – ma come?

Berna, 01.09.2021. L'edizione di quest'anno del Convegno GSA nazionale è stata dedicata alle giovani lavoratrici e ai giovani lavoratori. Pur presentando una salute fisica migliore rispetto ai colleghi più anziani, infatti, guardando alla salute psichica nelle fasce d'età più giovani si riscontra una maggiore diffusione di spossatezza, depressione e pensieri suicidi. Condizioni di lavoro favorevoli alla salute e il supporto alla salute psichica sono importanti affinché le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori siano pronti per il futuro.

Cosa dovrebbero fare le imprese per consentire al personale giovane di svilupparsi al meglio e rimanere in salute? A questa domanda fondamentale era dedicata la 13^a edizione del Convegno GSA nazionale di Promozione Salute Svizzera insieme ai partner di cooperazione dell'Associazione svizzera contro gli infortuni Suva e della Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Circa 500 professionisti hanno partecipato per la prima volta in modalità virtuale.

Maggior carico nella salute psichica

Il dott. Sven Goebel, responsabile Sviluppo GSA di Promozione Salute Svizzera, ha presentato i risultati del [Foglio di lavoro 55](#), pubblicato oggi e dedicato allo stato di salute di lavoratrici e lavoratori giovani in Svizzera. Sulla base di diverse indagini rappresentative, ha spiegato come nelle fasce d'età più giovani si registri uno stato di salute fisica generalmente migliore a cui fa da contraltare una maggiore fragilità nel campo della salute psichica. Spossatezza, depressione e un conseguente rischio di suicidio più elevato sono maggiormente diffusi tra le lavoratrici e i lavoratori giovani, sottolinea. «Dall'inizio delle indagini per il [Job Stress Index](#), nel 2014, le lavoratrici e i lavoratori giovani di età compresa tra 16 e 24 anni sono la fascia d'età che ne soffre più di tutte. Hanno il rapporto peggiore tra carichi e risorse», spiega Sven Goebel. E questo si ripercuote anche sulle imprese: i problemi di salute e i carichi nella vita lavorativa e privata possono provocare un aumento delle assenze oppure una presenza con capacità di prestazione limitate. In entrambi i casi, si verificano perdite di produttività per l'azienda.

Approcci concreti per misure GSA

La direzione che prenderà la futura carriera può dipendere in larga misura dalle prime esperienze professionali. Nel peggiore dei casi, le situazioni difficili finiscono con un'interruzione dell'apprendistato o un'incapacità al lavoro dovuta a motivi di salute con conseguenti costi per la società. Le indagini come il [Monitoraggio della GSA](#) di Promozione Salute Svizzera suggeriscono che misure di GSA mirate consentono di diventare datori di lavoro più interessanti, il che a sua volta procura alle imprese un vantaggio competitivo nel reclutamento dei professionisti. È dunque ancora più importante prestare sufficiente attenzione alle giovani lavoratrici e ai giovani lavoratori.

Una delle tre aree d'intervento ha per oggetto le persone di riferimento che forniscono supporto sociale a lavoratrici e lavoratori giovani. «Affinché le e i responsabili della formazione professionale possano offrire opportunamente il loro sostegno, è importante rafforzare specificamente il loro

ruolo nell'azienda», ha dichiarato Sven Goebel. La seconda area d'intervento riguarda l'impostazione del lavoro e delle mansioni. «Incarichi motivanti con obiettivi chiari, ma anche un margine di manovra sufficiente, consentono alle giovani lavoratrici e ai giovani lavoratori di maturare esperienze importanti come l'autoefficacia e la significatività sul lavoro.» La terza area d'intervento considerata urgente riguarda le «sfide psicologiche». Il fatto che adolescenti nonché giovani adulte e giovani adulti evidenzino una certa vulnerabilità e labilità a livello di salute psichica ha a che fare anche con i profondi cambiamenti e i compiti evolutivi di questa fase della vita.

Ausili per l'organizzazione di una GSA

Andrea Gurtner, professoressa di Human Resources Management e Diversity & Inclusion alla Scuola universitaria professionale di Berna, ha spiegato nel suo intervento intitolato «Tra autonomia e riconoscimento» quali condizioni quadro dovrebbero offrire le imprese affinché le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori si possano sviluppare al meglio e rimanere in salute. «Occorre creare un contesto in cui apprendisti e personale possono mettere a frutto in modo ottimale le loro conoscenze, i loro saperi e le loro competenze. Strutture e cultura devono essere configurate in modo che, oltre a fissare dei paletti, siano anche abbastanza flessibili da adeguarsi alle esigenze di ciascuno e alla loro evoluzione nel tempo. Per riuscirci servono situazioni e occasioni in cui sia possibile cogliere le sfaccettate esigenze individuali di apprendisti e personale al fine di poterne sfruttare e sviluppare le competenze e le qualificazioni individuali», ha proseguito Andrea Gurtner.

Antonio Racciatti, Direttore Human Resources, membro della Direzione e [titolare del label «Friendly Work Space»](#) con il CHUV, ha spiegato come si può organizzare una gestione della salute in azienda in tempi di crisi prendendo a esempio il suo datore di lavoro, l'Ospedale Universitario Vodese. «Il CHUV potenzia gradualmente la sua GSA. Le strutture di conduzione snelle, la capacità di reazione e la ripartizione molto chiara di ruoli e compiti ci hanno consentito di riorganizzare l'ospedale a tempo di record, nonostante le sue dimensioni e la sua complessità», ha spiegato Antonio Racciatti. Il suo auspicio è che l'ospedale sia in grado di conservare in qualche modo questo dinamismo anche dopo la crisi.

Nel successivo dibattito politico «Polit-Talk», le due consigliere nazionali Flavia Wasserfallen (PS/Berna) e Melanie Mettler (PVL/Berna) hanno discusso di cosa può fare la politica per rafforzare la salute di apprendisti e giovani lavoratrici e lavoratori. Flavia Wasserfallen è convinta che «per migliorare la salute psichica dei giovani, la politica debba colmare le lacune nei dati e garantire un'offerta sufficiente e accessibile di psichiatria infantile e adolescenziale.» Melanie Mettler ha aggiunto che «soprattutto sul lavoro vengono sviluppate competenze importanti nella gestione delle sfide mentali e psichiche che hanno esiti positivi solo se superiori e personale hanno la possibilità e sentono la responsabilità di vivere una cultura del lavoro sana, aperta e inclusiva.»

Il programma dettagliato, le presentazioni e i video dei singoli interventi sono disponibili sul [sito web](#) del Convegno GSA.

Ulteriori informazioni

Per ulteriori informazioni o domande potete rivolgervi all'ufficio stampa di Promozione Salute Svizzera inviando un'e-mail a medien@gesundheitsfoerderung.ch oppure telefonando al numero 031 350 04 26.

Promozione Salute Svizzera

Promozione Salute Svizzera è una fondazione sostenuta da cantoni e assicuratori. Su incarico della Confederazione, essa coordina e valuta le misure volte a promuovere la salute (art. 19 della Legge federale sull'assicurazione malattie). La Fondazione sottostà alla vigilanza della Confederazione. L'organo decisionale supremo è il Consiglio di fondazione. Promozione Salute Svizzera ha due sedi operative, situate negli uffici di Berna e Losanna. Ogni persona residente in Svizzera versa un contributo mensile di 40 centesimi a favore di Promozione Salute Svizzera che viene prelevato dalle casse malati.