



Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>

**ETH** zürich

UNIVERSITÄT  
LUZERN

# Barometro svizzero delle relazioni umane 2018

Tema centrale

## Integrazione e Discriminazione

### Sintesi operativa

Publicato da Gudela Grote e Bruno Staffelbach



# Sintesi operativa

## Edizione attuale

La presente edizione del Barometro svizzero delle relazioni (barometro HR) analizza per la decima volta di seguito le condizioni, i rapporti, le interruzioni di lavoro e il comportamento sul lavoro del personale in Svizzera. Il capitolo di approfondimento quest'anno è dedicato al tema «Integrazione e discriminazione di persone straniere impiegate nell'ambiente di lavoro aziendale» ed esamina i fattori di influenza e gli effetti dell'integrazione e della discriminazione vissuta in relazione alla nazionalità, provenienza e alla fede.

## Campione

Il campione alla base dei rilievi effettuati è stato prelevato dal registro di campionamento dell'Ufficio federale di statistica. Il sondaggio di quest'anno si è svolto da marzo fino a maggio 2018 incluso. Gli intervistati avevano la possibilità di partecipare online oppure mediante il questionario cartaceo e potevano scegliere tra il tedesco, il francese, l'italiano, il portoghese e l'inglese come lingua del sondaggio. La valutazione ha riguardato complessivamente 1947 risposte di dipendenti della Svizzera tedesca, francese e italiana.

Per ottenere un campione significativo di dipendenti stranieri, per il tema di approfondimento di quest'anno, è stato prelevato un campione supplementare esclusivamente tra stranieri e straniere che hanno la residenza in Svizzera. La valutazione ha riguardato complessivamente 1325 risposte di dipendenti stranieri della Svizzera tedesca, francese e italiana.

## Focus: Integrazione

Nel complesso emerge un quadro positivo per quanto riguarda l'integrazione percepita. Nel 50% dei casi i dipendenti stranieri si sentono bene o completamente integrati nell'ambiente di lavoro. Nel 17% dei casi i dipendenti stranieri si sentono solo parzialmente integrati, poco integrati o assolutamente non integrati. Le difficoltà linguistiche risultano essere uno dei principali motivi di un'integrazione mal percepita a livello individuale.

## Focus: Discriminazione

Emerge un quadro positivo per quanto riguarda il livello percepito di integrazione dei dipendenti stranieri. La maggior parte (86%) non si sente discriminata o poco discriminata nell'ambiente di lavoro per nazionalità, origine e fede. I dipendenti stranieri subiscono maggiormente la discriminazione durante il processo di candidatura e a livello retributivo. È interessante notare che gli stranieri e le straniere si sentono discriminati in particolare dai clienti e meno dal datore di lavoro stesso. Il livello percepito di discriminazione non sembra dipendere dalla grandezza e dalla struttura dell'impresa ed è particolarmente basso se esistono un contratto soddisfacente a livello psicologico, un buon clima per l'integrazione e una buona relazione con i superiori e con i collaboratori.

**Focus:**  
**effetti dell'integrazione e della discriminazione**

I livelli percepiti di integrazione e di discriminazione influenzano diverse interruzioni del lavoro e comportamenti dei lavoratori stranieri. Se i dipendenti stranieri si sentono ben inseriti, ciò ha un effetto positivo sulla soddisfazione sul lavoro e sull'impegno nei confronti del datore di lavoro. Viceversa le discriminazioni vissute portano ad una valutazione più bassa della propria capacità lavorativa e ad una maggiore insicurezza del posto di lavoro e dell'intenzione di licenziarsi. Inoltre la discriminazione comporta uno stress maggiore presso gli interessati a causa dell'origine, della nazionalità, dell'origine o della fede.

**Focus:**  
**clima di integrazione**

Il clima di integrazione è un fattore di influsso essenziale per l'integrazione di lavoratori stranieri e determina delle discriminazioni nelle imprese. In questo modo il clima di integrazione rappresenta un importante obiettivo per la gestione delle risorse umane (Human-Resource-Management - HRM). Le imprese con un buon clima di integrazione attribuiscono un notevole valore a misure di gestione del personale eque, all'apertura rispetto alle persone con origini diverse come pure all'inclusione di diverse prospettive nei processi decisionali. Circa un terzo dei dipendenti stranieri valuta che il clima dell'integrazione in azienda sia modesto. Questo dimostra che sussiste un notevole potenziale di miglioramento del clima dell'integrazione nelle aziende svizzere. Misure mirate per l'integrazione, quali ad esempio i corsi di formazione, gli incontri conoscitivi o le direttive aziendali, che promuovono una cultura aperta della comunicazione, determinano un effetto positivo sul clima di integrazione vissuto.

3

**Trend:**  
**orientamento alla carriera**

Come negli anni precedenti si delineano quattro tipi di carriera diversi in Svizzera: sono presenti orientamenti della carriera tradizionalmente orientati all'avanzamento della propria posizione e altri orientati alla sicurezza, che coesistono parallelamente ai «nuovi» orientamenti di carriera, ovvero il tipo di orientamento autonomo e il tipo di carriera alternativa. Gli orientamenti di carriera tradizionali costituiscono la grande maggioranza come in precedenza. Un terzo dei dipendenti stranieri è tradizionalmente orientato all'avanzamento di carriera e un altro terzo è orientato alla sicurezza. Il tipo tradizionalmente orientato alla sicurezza è maggiormente rappresentato quest'anno rispetto all'anno scorso. In considerazione della crescente insicurezza del posto di lavoro vissuta i dipendenti stranieri sembrano cercare sempre di più la stabilità e la sicurezza.

**Trend:**  
**gestione delle risorse umane**

I dipendenti in Svizzera ritengono che l'organizzazione del lavoro (varietà, integrità, importanza, feedback e autonomia) sia positivo e che i valori seguano un leggero trend di aumento in base ai feedback sul trend dell'attività lavorativa.

Per la gestione delle prestazioni si evince che, come in precedenza, solo la metà di tutti i dipendenti riceve una regolare valutazione delle prestazioni. Allo stesso tempo circa un terzo non ha possibilità di sviluppo personale nell'ambito di corsi di formazione continua formali. Sotto questo aspetto si

rileva la necessità di un intervento per entrambe le pratiche di gestione delle risorse umane (HRM).

Parimenti si dovrà tenere conto dei risultati dell'analisi del trend sul tema della conduzione e della partecipazione dal punto di vista imprenditoriale. In particolare per la partecipazione è stato rilevato il valore minimo dall'inizio della misurazione tra i dipendenti in Svizzera.

Non si rilevano nemmeno grandi differenze rispetto agli anni precedenti sul tema della retribuzione. È sorprendente che soltanto una piccola percentuale (16%) delle persone intervistate riceva una componente dello stipendio correlata alla prestazione oltre al salario fisso. Gli stipendi correlati alla prestazione sembrano pertanto meno diffusi in base alla discussione attuale di quanto non si creda.

**Trend:**  
**contratto con contenuti psicologici**

Per lo sviluppo dei contenuti psicologici del contratto si nota una notevole stabilità dal 2012. Pertanto è costante e prevedibile ciò che i dipendenti si aspettano dai propri datori di lavoro. La discrepanza maggiore rispetto alle prestazioni effettivamente ricevute del datore di lavoro consiste, come in precedenza, nella retribuzione adeguata. Rispetto all'ultima rilevazione l'offerta retributiva dei datori di lavoro viene valutata ancora una volta peggiore, questo dato va a rafforzare ulteriormente tale discrepanza. I datori di lavoro potrebbero contrastare questo trend negativo, laddove possibile, con una maggiore trasparenza salariale.

**Trend:**  
**insicurezza del posto di lavoro**

Quest'anno l'incertezza del lavoro ha raggiunto il livello massimo dall'inizio della misurazione. In particolare tra i dipendenti dei settori «Trasporti e comunicazioni», «Immobili, noleggio, IT, Ricerca e sviluppo» come pure «Aziende manifatturiere» si nota un incremento relativamente consistente dell'incertezza del posto di lavoro. Specialmente in questi settori si dovrebbe investire maggiormente nell'occupazione sul mercato del lavoro, affinché i dipendenti siano ben equipaggiati per l'eventuale perdita di posti.

**Trend:**  
**soddisfazione sul lavoro, impegno e intenzione di licenziarsi**

La soddisfazione relativa al lavoro e alla carriera dei dipendenti in Svizzera rimane su un livello costante. Rispetto agli ultimi anni di rilevazione, la soddisfazione progressiva è crescente, infatti tra i dipendenti aumenta la sensazione di ritenere soddisfatti i propri desideri e aspettative e nel contempo aumentano anche le aspettative stesse. La soddisfazione rassegnata e l'insoddisfazione costante, caratterizzate da aspettative non soddisfatte, presentano un leggero calo. L'impegno dei dipendenti registra inoltre un leggero trend in crescita, il che evidenzia la lealtà dei collaboratori. L'intenzione di licenziarsi in Svizzera è relativamente bassa, come in precedenza, considerando che quest'anno si registra un lieve aumento a questo riguardo.

**Conclusioni**

I dipendenti in Svizzera sono stati interrogati per la decima volta sulla propria situazione lavorativa. I risultati mostrano come anche negli anni precedenti si è delineato un quadro fondamentalmente positivo, ma anche versa-

tile. Tra i trend generali si nota in particolare che è aumentata ancora l'incertezza del posto di lavoro vissuta e che tale dato ha raggiunto il livello massimo dall'inizio della rilevazione. I risultati del tema di approfondimento sono complessivamente soddisfacenti. La maggior parte dei dipendenti stranieri sono meno discriminati e si sentono integrati nel loro ambiente di lavoro. Negli effetti dell'integrazione e della discriminazione si nota però che questi aspetti non sono le due facce della stessa medaglia. Mentre la discriminazione riguarda soprattutto un trattamento diverso ingiustificato, l'integrazione significa, oltre all'uguaglianza di opportunità, anche un sentimento che generi una sensazione di appartenenza.

## **il colophon**

© 2018

Universität Luzern, Zürich & ETH Zürich

Editori:

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Auditori:

Julian Pfrombeck

Laura Schärler

Anja Feierabend

Marisa Roth

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Layout: Sara Ribeiro

Immagine: [www.istockphoto.com](http://www.istockphoto.com)

ISBN: 978-3-033-06963-3

[www.hrbarometer.ch](http://www.hrbarometer.ch)