



# Comunicato stampa

Barometro svizzero HR 2020

## Digitalizzazione fa rima con insoddisfazione

7 ottobre 2020

Il Barometro svizzero HR di quest'anno unisce due temi cruciali: digitalizzazione e invecchiamento della società. Il 40% circa dei partecipanti al sondaggio riesce a immaginare di poter lavorare ben oltre l'età pensionabile. Un'eccessiva digitalizzazione del lavoro, però, va di pari passo con una maggiore insoddisfazione.

### Digitalizzazione e monitoraggio elettronico

Stando agli intervistati, i datori di lavoro svizzeri dimostrano una notevole apertura nei confronti delle nuove tecnologie. Più del 74 per cento dei partecipanti al sondaggio ha dichiarato che i propri datori di lavoro sono disposti ad adottare soluzioni digitali. D'altro canto, però, un maggior grado di digitalizzazione in azienda si traduce in una minore soddisfazione. Nel mondo del lavoro digitalizzato, la responsabilità e l'autonomia dei lavoratori svolgono un ruolo sempre più importante. Da un lato, il 66 per cento degli intervistati ha dichiarato di essere autorizzato dai propri superiori a prendere decisioni «completamente» o «piuttosto» autonome; dall'altro, però, i partecipanti al sondaggio hanno segnalato la propensione al monitoraggio elettronico dei datori di lavoro: nel 46 per cento dei casi, ad esempio, il datore di lavoro blocca l'accesso a determinati siti web e nel 22 per cento dei casi i dati di navigazione vengono monitorati. Il 20 per cento degli intervistati ha riferito che gli interventi del datore di lavoro limitano la sfera privata del dipendente. Insomma, quando si adottano sistemi di monitoraggio elettronico capillari i dipendenti si sentono meno legati alla propria azienda.

### Stereotipi generazionali e autoefficacia digitale

Nelle aziende svizzere sembrano aver preso piede vari pregiudizi nei confronti dei lavoratori meno giovani. Solo poco più del dieci per cento dei dipendenti sostiene di non aver mai riscontrato pregiudizi di questo genere. «Datori di lavoro, direttori e colleghi devono senza dubbio intervenire a tale proposito» ha dichiarato la responsabile dello studio, Gudela Grote. Con la diffusione di stereotipi generazionali negativi, infatti, l'autoefficacia digitale dei diretti interessati si riduce. In altre parole, i dipendenti

# Comunicato stampa

più in là con gli anni tendono a valutare in maniera peggiore la propria capacità nell'utilizzare le tecnologie digitali. Per giunta, i pregiudizi nei confronti del personale anziano influiscono sulla propensione a lavorare oltre l'età pensionabile. Il Barometro svizzero HR ha rilevato che più del 40 per cento degli intervistati riesce a immaginare di poter lavorare a lungo. Un fenomeno che si può potenziare attivamente tramite un "tutoraggio inverso", vale a dire lo scambio di conoscenze tra dipendenti giovani e anziani.

## **Distinzione tra vita privata e professionale**

Il 75 per cento dei lavoratori vorrebbe tenere nettamente distinte la vita privata e quella professionale. Un numero particolarmente significativo a fronte della situazione attuale, in cui molti lavoratori hanno un accesso limitato alle aziende e devono operare da casa. Il desiderio di scindere lavoro e vita privata è particolarmente marcato per le generazioni anziane. Del resto, però, il 60 per cento degli intervistati ha ammesso che lavoro e privato si mescolano di frequente. «È importante che i dipendenti, i superiori e i responsabili delle risorse umane facciano quanto è in loro potere per fissare regole nitide, ad esempio in termini di reperibilità. In questo modo è possibile definire dei confini precisi tra vita privata e professionale» ha dichiarato Bruno Staffelbach.

## **Trend**

Anche per questa edizione, il Barometro HR ha messo in luce le principali tendenze nella gestione delle risorse umane e nei suoi effetti sul mondo del lavoro. L'aspetto sorprendente è che si avverte il medesimo livello di precarietà di due anni fa. Probabilmente questo dipende dal fatto che in fase di realizzazione del sondaggio erano state appena adottate numerose restrizioni per via del coronavirus. Analisi dettagliate mostrano forti differenze tra un settore e l'altro. Si osserva una spiccata precarietà nel settore ricettivo, ad esempio. E il fatto che la soddisfazione sul lavoro sia aumentata, invece, mentre gli episodi di insoddisfazione si sono ridotti, indica che i dipendenti sono sollevati all'idea di avere comunque un impiego in un periodo tanto complesso.

In generale, come negli anni passati, la gestione delle risorse umane suscita reazioni positive. Ma ci sono ancora dei nodi da sciogliere. È necessario promuovere l'autonomia e la partecipazione del personale e garantire un contratto psicologico più equilibrato, così che i dipendenti possano avere un maggiore sviluppo autonomo e acquisire le competenze di cui hanno bisogno per affrontare la trasformazione del mondo del lavoro in chiave digitale.

L'undicesima rilevazione del Barometro svizzero delle risorse umane si è basata su un campione rappresentativo di quasi 2000 dipendenti della Svizzera tedesca, francese e italiana. Il sondaggio è iniziato a metà marzo 2020, quando l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha definito il virus Covid-19 una pandemia su scala globale. Il lockdown è seguito subito dopo. Sebbene l'indagine non si sia concentrata esplicitamente sul coronavirus e sull'impatto della pandemia sul mondo del lavoro, occorre analizzare i dati ottenuti anche alla luce di questo contesto.

# Comunicato stampa

## Il Barometro svizzero HR

Il Barometro svizzero HR rileva il modo in cui i dipendenti in Svizzera vivono la situazione lavorativa. Si occupa, tra gli altri, dei seguenti temi: aspettative e offerte reciproche di lavoratori e datori di lavoro come parte integrante del rapporto di lavoro (contratto psicologico); pratiche di gestione delle risorse umane, come l'organizzazione del lavoro e lo sviluppo del personale; la direzione; la soddisfazione sul lavoro; l'idoneità al mercato del lavoro e l'orientamento alla carriera. Lo studio è pubblicato regolarmente da Gudela Grote, titolare della cattedra di psicologia del lavoro e dell'organizzazione dell'ETH di Zurigo, e da Bruno Staffelbach, direttore del Centro per la gestione delle risorse umane dell'Università di Lucerna, in collaborazione con l'Università di Zurigo.

Il Barometro HR 2020 si basa su un sondaggio condotto su 1995 dipendenti, estratti dal registro di campionamento dell'Ufficio federale di statistica. L'edizione attuale è dedicata al tema chiave «Digitalizzazione e generazioni». Il sondaggio si è svolto da marzo a maggio 2020 nella Svizzera tedesca, francese e italiana.

Il Barometro HR 2020 è sostenuto dal Fondo Nazionale Svizzero.

Il rapporto può essere scaricato all'indirizzo [www.hrbarometer.ch](http://www.hrbarometer.ch) →

### Indicazione bibliografica

Gudela Grote e Bruno Staffelbach (editori): Barometro svizzero HR 2020: digitalizzazione e generazioni. Zurigo 2020. Università di Lucerna e Zurigo, ETH Zurigo. ISBN 978-3-033-08125-3

### Ulteriori informazioni

ETH Zurigo  
Prof.ssa Gudela Grote  
Cattedra di psicologia  
del lavoro e dell'organizzazione  
Telefono: +41 44 632 70 86  
ggrote@ethz.ch  
Reperibilità: 7.10.2020, ore 10-12

Università di Lucerna  
Prof. Bruno Staffelbach  
Centro per la gestione delle risorse umane  
Telefono: +41 41 229 50 05  
Bruno.staffelbach@unilu.ch  
Reperibilità: 7.10.2020, ore 14-16