

ECONOMIA | 17 giugno 2025, 09:00

Ricerca della Cisl Lombardia tra i giovani iscritti: stop al mito del posto fisso, salari troppo bassi per "mettere su famiglia"



Il sindacato ha presentato i risultati di uno studio condotto tra i trentenni lombardi. Il segretario generale Nava: «I giovani chiedono dignità, non tirocini infiniti e paghette. Vogliono un lavoro che li rispetti e non li schiacci». Cosa pensavo gli under 30 su stipendi, pensione, formazione, risparmio, lavoro nero, welfare, sindacato



(foto d'archivio)

Con il tuo **5 per mille** fai sorridere anche tu i bambini in ospedale
CF 95069810125  **il Ponte del Sorriso** 

“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).

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.

C.S.