



Foglio d'informazione 76

Condizioni di lavoro, benessere e produttività della popolazione attiva in Svizzera durante la pandemia di Covid-19

Uno studio longitudinale fornisce informazioni

Abstract

La pandemia di Covid-19 ha cambiato la quotidianità professionale di molte persone occupate in Svizzera. Uno studio longitudinale commissionato da Promozione Salute Svizzera mostra come questo cambiamento abbia influito sul benessere e sulla produttività. Nel febbraio 2020, immediatamente prima dello scoppio della pandemia di Covid-19, Promozione Salute Svizzera, in collaborazione con l'Università di Berna e la ZHAW, ha intervistato 2846 persone occupate per rilevare carichi, risorse, benessere e produttività. Nel febbraio 2021 e nel febbraio 2022, le partecipanti e i partecipanti dello stesso campione sono stati nuovamente intervistati al fine di esaminare gli effetti della pandemia di Covid-19 sulla popolazione attiva in Svizzera. 926 persone hanno compilato interamente il questionario in occasione di tutti e tre i momenti di misurazione. Il rapporto tra carichi e risorse, il benessere e la produttività non sono praticamente cambiati dal 2020 al 2022. Non è stato possibile confermare nel 2022 alcuni cambiamenti positivi del 2021. Tuttavia, gli effetti della pandemia di Covid-19 sono stati diversi per i vari gruppi di persone: gli sviluppi sono stati leggermente più positivi per gli uomini che per le donne; lo stesso vale per le persone occupate più anziane rispetto a quelle più giovani. È emerso anche che un peggioramento del rapporto tra carichi e risorse (Job Stress Index) è associato a un peggioramento

del benessere, della produttività, di altri indicatori di salute e dell'atteggiamento nei confronti del lavoro. La percentuale di telelavoro è aumentata notevolmente dal 2020 al 2021, per poi diminuire leggermente nel 2022. In generale, chi lavora in remoto trae vantaggio dal fatto che può risparmiare il tempo dedicato agli spostamenti ed essere meno disturbato sul lavoro, ma dichiara anche di avere attrezzature ergonomiche e tecniche peggiori e di soffrire di un maggiore isolamento sociale. Il passaggio dallo 0% al 100% di telelavoro si rivela un ulteriore fattore di stress per le persone con molti carichi, mentre è una risorsa aggiuntiva per le persone con molte risorse. Complessivamente, i risultati mostrano che la popolazione attiva ha affrontato bene i cambiamenti causati dalla pandemia di Covid-19. Un rapporto favorevole tra carichi e risorse (ossia più risorse che carichi) si rivela un fattore protettivo.

Contenuto

1	Domande e situazione iniziale	2
2	Metodo	2
3	Risultati	4
4	Conclusione	11
	Allegato	12

1 Domande e situazione iniziale dello studio longitudinale 2020-2022

Come si sviluppano i carichi e le risorse relativi al lavoro, il benessere e la produttività nel periodo della pandemia di Covid-19? Esistono sviluppi diversi per i vari gruppi di persone e quali fattori individuali possono spiegare gli sviluppi osservati? Quali ripercussioni ha l'aumento del telelavoro, uno dei principali cambiamenti specifici del Covid-19 nel mondo del lavoro?

Queste e altre domande simili vengono poste spesso alle aziende, alla politica e alla scienza. Le risposte si basano per lo più sui dati raccolti dopo lo scoppio della pandemia di Covid-19. Informazioni particolarmente preziose si possono tuttavia ottenere se le stesse persone sono state intervistate sia prima che durante la pandemia di Covid-19. Il presente studio si basa su tali dati. Dal 2014 Promozione Salute Svizzera, in collaborazione con l'Università di Berna e la ZHAW, rileva periodicamente gli indicatori dell'entità dello stress legato al lavoro e della sua correlazione con la salute e la produttività della popolazione attiva in Svizzera, al fine di osservare gli sviluppi della salute psichica delle persone occupate in Svizzera e di informare al riguardo le aziende nonché le attrici e gli attori economici [1]. La corrispondente rilevazione dei dati avviene ogni due anni a febbraio, così come è accaduto nel 2020 dal 3 febbraio al 3 marzo [2]. Si è trattato quindi del periodo immediatamente precedente alle prime misure di contenimento del coronavirus adottate dal Consiglio federale (cfr. riquadro informativo) e ancora in gran parte non influenzato da esse.

Il fatto eccezionale di avere a disposizione dati rilevati immediatamente prima dei vasti cambiamenti fornisce una base ideale per esaminare gli effetti di questi cambiamenti sullo stress, sulla salute e sulla produttività della popolazione attiva. Pertanto, Promozione Salute Svizzera, in collaborazione con i suoi partner di progetto, ha deciso di condurre uno studio longitudinale con altri momenti di misurazione nel febbraio 2021 e nel febbraio 2022.

In uno studio longitudinale, le stesse persone vengono intervistate in diversi momenti di misurazione. Questo metodo ha diversi vantaggi rispetto alle indagini trasversali di monitoraggio del Job Stress Index (JSI):

- **È possibile esaminare i singoli sviluppi.** È possibile esaminare, per esempio, come si è sviluppata la spossatezza emotiva delle/dei partecipanti nel corso della pandemia di Covid-19. Intervistando sempre le stesse persone si riducono le fluttuazioni, generate già solo per il coinvolgimento di campioni diversi.
- **È possibile identificare i fattori che spiegano questi sviluppi.** Un esempio per una tale analisi è la risposta alla domanda se l'aumento del telelavoro influisca sui cambiamenti relativi alla spossatezza emotiva e se questo sia più probabile per un certo gruppo di persone rispetto a un altro.
- **È possibile analizzare gli effetti a intervalli differenti.** È possibile esaminare se il livello di stress nel 2020 abbia avuto un impatto su salute e produttività negli anni successivi. In questo contesto si può prendere in considerazione il livello iniziale delle variabili esaminate nel 2020. A differenza delle indagini trasversali, con questo studio è possibile verificare se le correlazioni risultano dal fatto che le persone occupate con livelli di stress più elevati erano già prima meno sane o meno produttive. Così è possibile ottenere delle indicazioni sulle correlazioni causali.

2 Metodo

La base per lo studio longitudinale è il campione dell'indagine trasversale JSI 2020¹. A tal fine, le/i partecipanti al LINK Internet Panel sono state/i intervistate/i nel periodo compreso tra il 3 febbraio 2020 e il 3 marzo 2020. Il campione comprende 2846 persone occupate tra i 16 e i 65 anni della Svizzera tedesca, francese e italiana [2]. Queste persone sono state ricontattate nel 2021 e nel 2022. In totale

¹ Tuttavia, il campione dello studio longitudinale non è equivalente ai campioni delle indagini trasversali del 2020 e del 2022. Questo spiega le differenze negli indicatori dichiarati.

sono 926 le persone che hanno compilato il questionario in occasione di tutti e tre i momenti di misurazione e che all'epoca lavoravano. Il campione per le analisi economiche comprende 849 persone. Il 44% di donne e il 56% di uomini aveva in media 47 anni nel 2020. Circa due terzi (68%) hanno dichiarato di

lavorare nella Svizzera tedesca, il 19% nella Svizzera francese e il 13% nella Svizzera italiana. Nel febbraio 2022, il 27% delle persone ha dichiarato di essersi già ammalate di Covid-19.

Nel 2020 il sondaggio è stato condotto in modo simile a quelli del 2014, 2016 e 2018 [2]. Per contemplare

Riquadro informativo

Informazioni contestuali selezionate sull'andamento della pandemia di Covid-19 prima, durante e dopo i periodi di rilevazione nel febbraio 2020, 2021 e 2022

FIGURA 1

Incidenza su 7 giorni di infezioni da Covid-19 per 100 000 abitanti 2020 - 2022



Le cifre nelle figure si basano sui dati dell'UFSP [3].

Il sondaggio del **2020** (dal 3 febbraio al 3 marzo) è stato condotto prima che la Svizzera fosse largamente colpita dalla pandemia di Covid-19. Come prima misura, il Consiglio federale ha vietato il 28 febbraio 2020 (settimana 9) le manifestazioni con oltre 1000 partecipanti [4]. Il 16 marzo 2020 (settimana 12) la situazione è stata classificata come «situazione straordinaria» [5].

Dopo le elevate incidenze nell'ottobre 2020 e alla fine del 2020, è stata osservata una diminuzione delle incidenze su 7 giorni durante il periodo di rilevazione nel **2021** (dal 1° febbraio al 1° marzo).

Il 23 dicembre 2020 è stata vaccinata la prima persona in Svizzera e il 1° febbraio 2021 il 3,5% della popolazione aveva già ricevuto una prima vaccinazione [6]. Il 17 febbraio (settimana 7) il Consiglio federale ha prospettato le prime apertu-

re per il 1° marzo, decisione che è stata poi presa il 24 febbraio (settimana 8). L'obbligo del telelavoro, introdotto il 18 gennaio 2021 [7], in quel momento era però ancora in vigore [8].

Anche durante il periodo di rilevamento nel **2022** (dal 4 febbraio al 1° marzo), è stata ampiamente osservata una diminuzione delle incidenze su 7 giorni, ma a un «nuovo» livello nettamente più elevato, derivante dalla diffusione delle varianti Omicron del coronavirus. Il 2 febbraio (settimana 5), il Consiglio federale ha prospettato una serie di allentamenti di ampia portata, tra cui l'abolizione della raccomandazione del telelavoro e della quarantena dei contatti. Il 16 febbraio (settimana 7), tali allentamenti sono stati adottati con effetto dal 17 febbraio [9].

i mutamenti occorsi a seguito della pandemia di Covid-19, nel 2021 e 2022 sono state rilevate altre caratteristiche, per esempio isolamento sociale, carico dovuto a preoccupazioni esistenziali, carichi causati dalle nuove tecnologie di informazione e comunicazione, lavoro ridotto, telelavoro. Questo questionario corrisponde a quello dell'indagine trasversale 2022 [10].

Negli studi longitudinali è possibile che si creino effetti di selezione, cioè che, per esempio, a tutti e tre i momenti di misurazione partecipino solo le persone che sono particolarmente poco stressate. Questi effetti di selezione sono stati esaminati nel campione in questione, confrontando – sulla base di 19 caratteristiche – le persone che hanno partecipato a tutti i momenti di misurazione con quelle che hanno compilato interamente il questionario solo in occasione di uno o due momenti di misurazione. Tra i due gruppi emergono differenze a livello di età, sesso, regione linguistica e presentismo. Nel complesso, tuttavia, le differenze sono minime e non si riscontrano differenze per le altre 15 caratteristiche esaminate, per cui non si può presupporre una distorsione rilevante dovuta agli effetti di selezione.

Due cose sono importanti da notare. (1) Nel campione dello studio longitudinale la rappresentatività non è più data nella stessa misura della sezione trasversale. Pertanto, i risultati non sono di per sé generalizzabili, anche se il campione longitudinale presenta altri vantaggi (vedi sopra). (2) Le dichiarazioni e i risultati sono validi solo per le persone che lavoravano in tutti e tre i momenti del rilevamento. Non è possibile fare alcuna dichiarazione sulla base di questi risultati per quanto riguarda le conseguenze della disoccupazione a causa o durante la pandemia di Covid-19.

3 Risultati

Domanda 1: Come si sviluppano i carichi e le risorse legati al lavoro, il benessere e la produttività nel periodo della pandemia di Covid-19?

Il rapporto tra carichi e risorse legati al lavoro, il benessere e le perdite di produttività legate alla salute rimangono complessivamente stabili nel corso della pandemia (2020-2021-2022). Nel 2021 si osserva però un miglioramento. Tuttavia, questa tendenza non persiste nel 2022 e si sta in parte invertendo.

Per quanto riguarda il rapporto tra determinati carichi e risorse legati al lavoro (Job Stress Index²), si osserva un leggero e significativo³ miglioramento dal 2020 (50.73) al 2021 (50.31), e il valore rimane stabile dal 2021 al 2022 (50.31). Le lievi variazioni sono dovute alla diminuzione dei carichi e non all'aumento delle risorse. La variazione sull'intero periodo dal 2020 al 2022 non è significativa.

La stabilità individuale del Job Stress Index è relativamente alta nel corso dei tre momenti di misurazione: una buona metà delle persone intervistate (53%) ha dichiarato un rapporto simile tra carichi e risorse in tutti i momenti di misurazione. Il 15% circa ha riscontrato nei due anni un peggioramento, un buon 20% un miglioramento. Per circa il 12%, l'andamento è stato variabile (prima un miglioramento, seguito da un peggioramento o viceversa; 6% in entrambi i casi).

La **spossatezza emotiva**² della popolazione attiva è leggermente diminuita dal 2020 al 2021, per poi aumentare di nuovo leggermente dal 2021 al 2022. L'andamento è paragonabile a quello tra il 2014 e il 2016⁴ – anche se, nel complesso, a un livello leggermente, non significativamente, più alto (figura 2). Questo significa che nel periodo della pandemia non si sono verificati cambiamenti essenziali rispetto a un periodo della stessa durata senza pandemia.

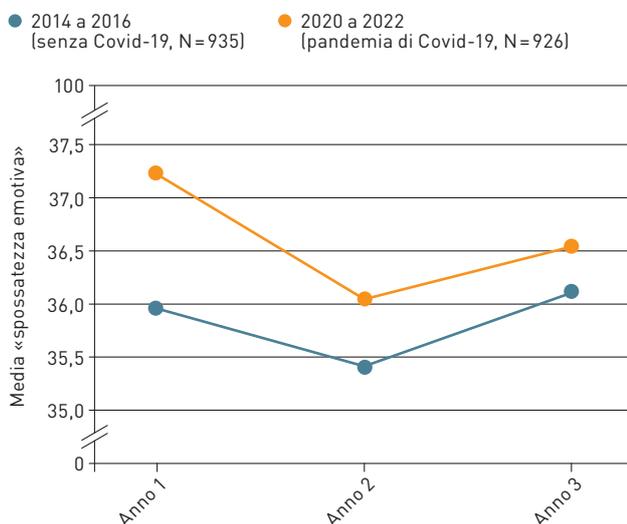
² Per calcolo e rilevanza: cfr. allegato.

³ In questo foglio d'informazione il termine «significativo» si riferisce alla significatività statistica, ossia una differenza che non può più essere spiegata solo da oscillazioni casuali.

⁴ Tra il 2014 e il 2016 era già stato condotto uno studio longitudinale con tre momenti di misurazione [11].

FIGURA 2

Confronto della variazione nella spossatezza emotiva, in un intervallo di tempo di tre anni senza e con la pandemia di Covid-19

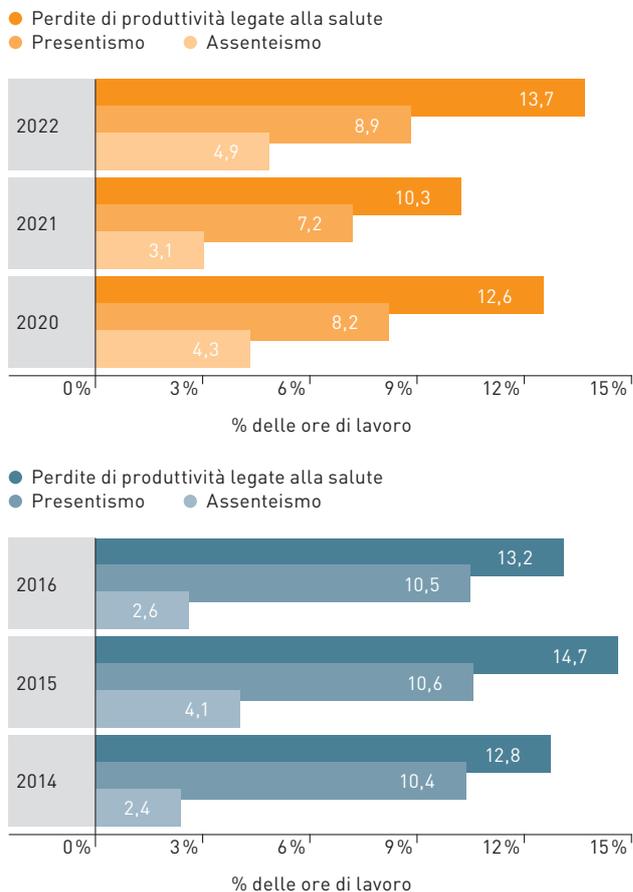


Circa la metà delle persone intervistate (54%) ha dichiarato livelli simili di spossatezza emotiva in tutti e tre i momenti di misurazione. Per circa il 14%, la spossatezza è aumentata nei due anni della pandemia, mentre per circa il 18% è diminuita. Per circa il 14%, l'andamento è stato mutevole: sensazione di spossatezza emotiva inizialmente minore, poi crescente (8%) o viceversa (6%).

Le **perdite di produttività legate alla salute**⁵ (in % delle ore di lavoro) sono composte da presentismo e assenteismo. Si sono attestate su un livello simile nel 2020 e nel 2022, paragonabile a quello del periodo 2014-2016 (figura 3). Fa eccezione l'anno 2021, in cui si è osservata una netta riduzione di presentismo e assenteismo. La diminuzione significativa della perdita di produttività legata alla salute dal 2020 al 2021 è stata di 2,3 punti percentuali (o del 18% rispetto al livello del 2020). In questo contesto si osserva una diminuzione relativamente maggiore (28%) di assenteismo rispetto al presentismo (12%). Dal 2021 al 2022, le perdite di produttività legate alla salute sono nuovamente aumentate in modo significativo (3,4 punti percentuali, pari al 33%); anche in questo caso la variazione dell'assenteismo (58%) è stata superiore a quella del presentismo (24%).

FIGURA 3

Perdite di produttività legate alla salute, presentismo e assenteismo negli anni dal 2014 al 2016 e dal 2020 al 2022



2014 a 2016: N = 902; 2020 a 2022: N = 849. L'arrotondamento a un decimale è il motivo per cui la somma tra assenteismo e presentismo non sempre equivale esattamente al totale della perdita di produttività.

Una possibile spiegazione per i bassi valori di presentismo e assenteismo nel 2021 può essere vista nella limitazione delle attività sociali in seguito alle misure ordinate dal Consiglio federale e la conseguente minore diffusione di malattie infettive. Per esempio, nel 2021 si è registrato un numero nettamente inferiore di infezioni influenzali confermate rispetto al 2020 e al 2022 [12]. Il valore relativamente alto dell'assenteismo nel 2022 può certamente essere spiegato, almeno in parte, con la pandemia di Covid-19. Le cifre relative alle infezioni hanno raggiunto il livello finora più alto nel gennaio/febbraio 2022 (cfr. riquadro informativo).

5 Per l'elenco dei carichi: cfr. allegato.

Domanda 2: Esistono sviluppi diversi per i vari gruppi di persone e quali fattori individuali possono spiegare gli sviluppi osservati?

Dietro la situazione complessivamente stabile si celano diversi sviluppi: mentre per alcuni gruppi di persone la situazione è migliorata, per altri tende nettamente a peggiorare.

Sviluppi diversi a seconda del sesso

Tra il 2020 e il 2022 si registra una diminuzione dei carichi legati al lavoro leggermente maggiore per gli uomini rispetto alle donne.

Nel complesso, gli uomini dichiarano un numero leggermente maggiore di carichi legati al lavoro⁶ rispetto alle donne, ma anche una diminuzione leggermente maggiore di questi carichi tra il 2020 e il 2022. Per le donne, i carichi legati al lavoro sono rimasti sostanzialmente stabili durante questo periodo, tanto che nel 2022 il livello di questi carichi si è allineato sugli stessi valori sia per gli uomini che per le donne (figura 4).

In riferimento alla spossatezza emotiva, la differenza tra i sessi è ancora maggiore: mentre gli uomini dichiarano una riduzione della spossatezza emotiva nel periodo 2020-2022, nello stesso periodo essa aumenta per le donne.

Nel 2020, la spossatezza emotiva tende a essere più alta tra gli uomini che tra le donne, mentre nel 2021 la situazione si inverte. Da questo momento in poi, le donne dichiarano una spossatezza emotiva maggiore rispetto agli uomini, anche se le differenze non risultano significative. Tra il 2021 e il 2022, la spossatezza emotiva aumenta sia per gli uomini che per le donne, ma a un livello più alto (non significativo) per le donne che per gli uomini (figura 5).

FIGURA 4

Carichi legati al lavoro nel corso del 2020-2022 a seconda del sesso

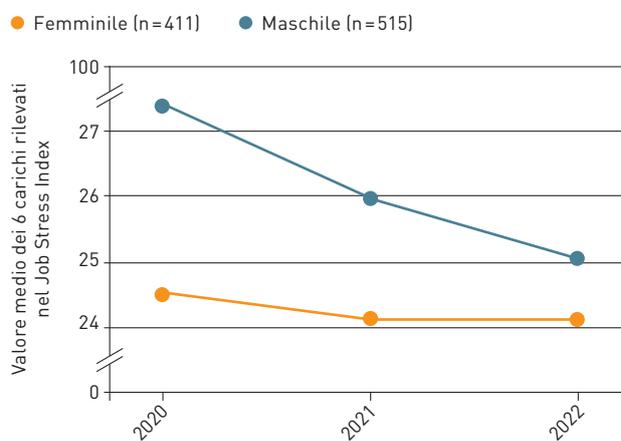
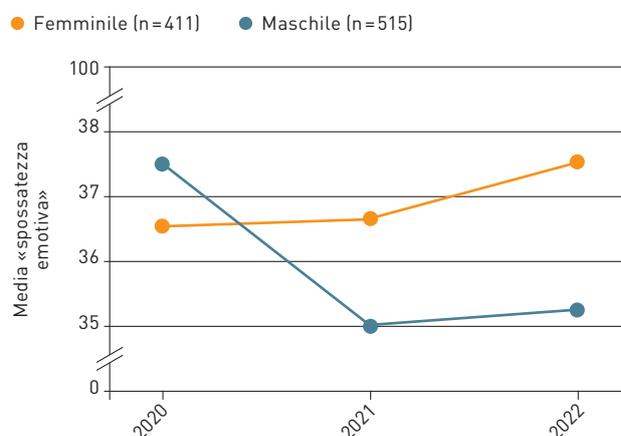


FIGURA 5

Spossatezza emotiva nel corso del 2020-2022 a seconda del sesso



⁶ Per l'elenco dei carichi: cfr. allegato.

Sviluppi diversi a seconda dell'età

Per la popolazione attiva più giovane, la spossatezza emotiva rimane stabile a un livello elevato, mentre si osservano miglioramenti per le persone più anziane.

Le persone occupate più giovani dichiarano una maggiore spossatezza emotiva (figura 6). Nelle fasce di età 16-24 anni e 25-39 anni, negli anni 2020-2022 la spossatezza emotiva rimane stabile a un livello elevato. Per le fasce di età 40-54 anni e 55-65 anni, la spossatezza emotiva è diminuita tra il 2020 e il 2021; questa tendenza persiste per il gruppo delle persone più anziane, mentre per il secondo gruppo più anziano la spossatezza emotiva aumenta nuovamente tra il 2021 e il 2022.

Sviluppi diversi a seconda del settore

Le dimensioni del campione sono troppo piccole e le funzioni all'interno di un settore troppo eterogenee per ottenere una descrizione affidabile delle differenze tra i settori.

Un'altra caratteristica da cui possono risultare sviluppi diversi è il settore in cui lavorano le persone. Tuttavia, a causa dell'elevato numero di settori, i sottocampioni per settore sono piuttosto piccoli (tra n=19 e n=109). Le funzioni all'interno di un settore differiscono inoltre notevolmente. Pertanto, le differenze nei diversi sviluppi sono troppo poco tangibili per essere descritte.

Differenze a seconda del rapporto carichi-risorse

Chi vive un rapporto sfavorevole tra carichi e risorse sul posto di lavoro è più emotivamente spossato non solo nel breve ma anche nel lungo periodo. Le variazioni del Job Stress Index, oltre alla spossatezza emotiva predicono anche la perdita di produttività legata alla salute, lo stato di salute e gli atteggiamenti verso il lavoro.

La correlazione tra Job Stress Index e **spossatezza emotiva** non vale solo nello stesso momento di rilevazione (cfr. indagine trasversale 2022 [10]), ma anche nel lungo periodo: le persone che nel 2020 hanno dichiarato di avere più risorse che carichi, non si sono sentite solo in quell'anno nettamente meno spossate rispetto alle persone con un rappor-

to meno favorevole tra carichi e risorse, ma anche negli anni successivi 2021 e 2022 (per il 2022, cfr. figura 7⁷). Inoltre, un Job Stress Index costantemente basso nel corso degli anni è associato a un calo della spossatezza emotiva, mentre un Job Stress Index costantemente alto è associato a una spossatezza emotiva crescente.

FIGURA 6

Spossatezza emotiva nel corso del 2020-2022 a seconda dell'età

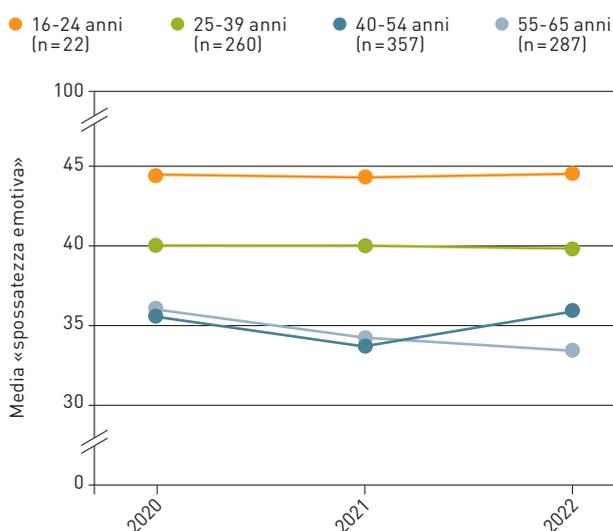
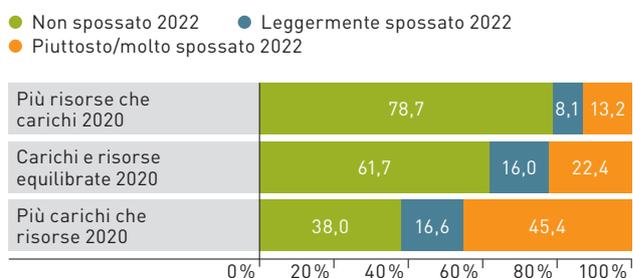


FIGURA 7

Gruppi del Job Stress Index 2020 in correlazione al grado di spossatezza emotiva 2022



⁷ Per una migliore rappresentazione, questo grafico non mostra il valore medio della spossatezza emotiva, ma la quota in tre categorie – per la differenza cfr. l'allegato.

Un miglioramento del rapporto carichi-risorse, quindi, non solo influisce direttamente sul benessere della popolazione attiva, ma con il passare degli anni ha anche un impatto preventivo. Inoltre, non sembra esservi assuefazione alle condizioni di lavoro sfavorevoli: influiscono negativamente sul benessere della popolazione attiva per un periodo di tempo più lungo. Oltre al Job Stress Index, anche le preoccupazioni associate alla pandemia (preoccupazione di ammalarsi di Covid-19, aumento delle preoccupazioni esistenziali) influiscono sulla spossatezza emotiva.

Non solo il livello assoluto del Job Stress Index, ma anche i cambiamenti individuali sono direttamente associati alle variazioni nella spossatezza emotiva: chi riesce a migliorare il Job Stress Index si sente emotivamente meno spossato. Tuttavia, se le sue condizioni di lavoro peggiorano fino a generare un rapporto carichi-risorse sfavorevole, si sente emotivamente più spossato. Questa correlazione è particolarmente forte per chi ha dichiarato un elevato livello di spossatezza emotiva già nel 2020.

L'influenza delle variazioni del Job Stress Index è evidente anche per le **perdite di produttività** (figura 8): se il Job Stress Index aumenta di un punto, con un orario di lavoro medio⁸ l'assenza dal lavoro aumenta di 5,2 ore per persona all'anno. Per il presente campione, ciò significa per esempio quanto segue: per 143 persone, il Job Stress Index è peggiorato tra il 2020 e il 2022, con una media di 3.225 punti. In totale, per queste persone si può ipotizzare in media una perdita di produttività aggiuntiva di 16,77 ore, cioè quasi due giornate lavorative all'anno per persona, causata da questo peggioramento. Al tempo stesso, 133 persone dichiarano un Job Stress Index costantemente elevato, pari a 60.44 punti in media. Se per queste persone si raggiungesse un rapporto equilibrato tra carichi e rischio, ossia un Job Stress Index di 50 punti, le perdite di produttività legate alla salute potrebbero essere ridotte di 54,3 ore di lavoro, ossia di circa 6,5 giornate lavorative all'anno per persona.

Anche altri **indicatori di salute e atteggiamenti verso il lavoro** mostrano una correlazione con le variazioni del rapporto carichi-risorse (per una descrizione degli indicatori corrispondenti, cfr. [1]). Un Job Stress Index in aumento è associato a un peggior stato di salute generale, a più frequenti disturbi psicosomatici e a una maggiore irritazione. Le persone che già dichiarano di avere avuto una salute peggiore nel 2020 reagiscono in modo particolarmente pronunciato a un peggioramento del Job Stress Index. Un modello simile emerge per la soddisfazione sul lavoro, l'attaccamento emotivo all'azienda e l'intenzione di licenziarsi: tutti e tre gli indicatori importanti per le aziende cambiano negativamente con un peggioramento del Job Stress Index, in modo decisamente pronunciato per le persone che nel 2020 sono già particolarmente insoddisfatte o hanno uno scarso attaccamento emotivo all'azienda o una forte intenzione di licenziarsi.

FIGURA 8

Correlazione tra Job Stress Index e perdite di produttività legate alla salute



⁸ L'orario di lavoro medio delle persone intervistate era pari all'86%.

Domanda 3: Quali ripercussioni ha l'aumento del telelavoro, uno dei principali cambiamenti specifici del Covid-19 nel mondo del lavoro?

La quota di coloro che lavorano in remoto è più che raddoppiata con la pandemia.

Prima della pandemia di Covid-19, il 23% delle persone intervistate ha dichiarato di lavorare uno o più giorni alla settimana in telelavoro⁹; nel 2021 era il 50%, nel 2022¹⁰ era ancora il 45% (figura 9). Mentre prima della pandemia di Covid-19 solo poche persone lavoravano due o più giorni a settimana in remoto (13%), nel 2021 e nel 2022 era una consuetudine molto più comune (rispettivamente 39% e 36%).

In tutto il campione, la media dei giorni di telelavoro prima della pandemia di Covid-19 era di 0,54 giorni/settimana; nel 2021 era passata a 1,47 giorni/settimana, nel 2022 è scesa a 1,36 giorni/settimana. Considerando solo coloro che hanno dichiarato di lavorare in remoto, queste cifre aumentano: mentre prima della pandemia di Covid-19 queste persone

lavoravano in media 2,38 giorni/settimana in telelavoro, nel 2021 la quota è passata a 2,95 giorni/settimana e nel 2022 addirittura a 3,03 giorni/settimana. La figura 10 mostra come è cambiata la quota di telelavoro nel corso del 2020-2021-2022. Mentre nel 2021 praticamente nessuno ha ridotto la quota di telelavoro, tra il 2021 e il 2022 si osserva un aumento delle persone per cui questa quota è diminuita. Al tempo stesso, tra il 2021 e il 2022 il numero di persone che passano interamente al telelavoro è notevolmente inferiore.

I vantaggi del telelavoro sono il tempo risparmiato per recarsi al lavoro e la possibilità di lavorare indisturbati, mentre gli svantaggi sono attrezzature ergonomiche peggiori e un maggiore isolamento sociale.

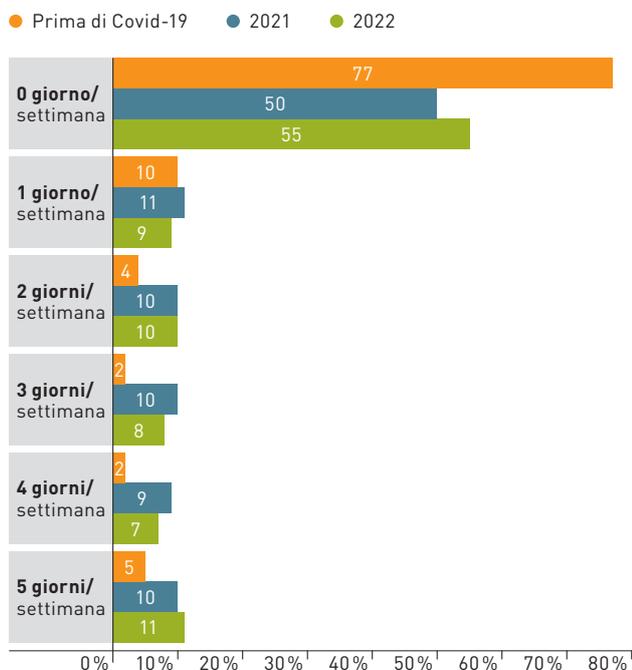
Le persone che lavorano in remoto risparmiano 3,5 ore di tempo a settimana per recarsi al lavoro, di cui 2,5 ore risultano dal lavoro aggiuntivo in remoto durante la pandemia di Covid-19. Nel telelavoro è anche possibile lavorare più indisturbati che in ufficio. Questa differenza è stata ancora maggiore nel 2022 rispetto al 2021, quando si è tornati a lavorare di più in ufficio.

Tuttavia, dal punto di vista dell'ergonomia e della tecnologia, la postazione di lavoro è meglio organizzata in ufficio che nel telelavoro. Tra il 2021 e il 2022 si osserva un miglioramento per quanto riguarda le attrezzature ergonomiche della postazione di lavoro in remoto.

Nel 2021, quasi la metà delle persone (46%) si è sentita più spesso stressata a causa dell'isolamento sociale rispetto al 2020. Per le persone che lavoravano in remoto nel 2021, la percentuale raggiunge persino il 52%. Nel febbraio 2022, il 44% continuava a ritenersi spesso stressata a causa dell'isolamento sociale; per il 20% l'isolamento è diventato più frequente, ma per il 36% è diventato più raro. Una riduzione del carico dovuta all'isolamento sociale dal 2021 al 2022 si riscontra sia nelle persone in telelavoro che in quelle non in telelavoro; è quindi probabilmente dovuta anche a un generale allentamento delle restrizioni: nel complesso, le persone intervistate si sono sentite significativamente meno isolate socialmente nel 2022 rispetto al 2021.

FIGURA 9

Quota di persone occupate con 0-5 giorni in telelavoro a settimana 2020-2022

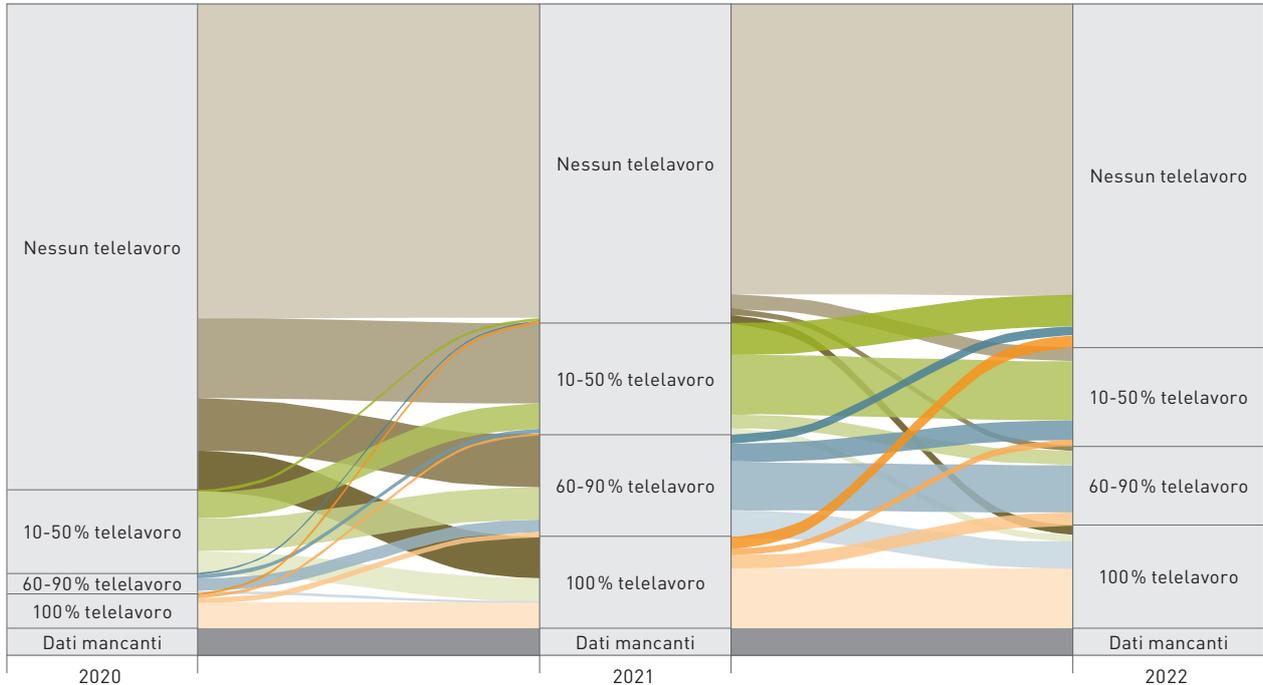


9 La quota di telelavoro di questo campione corrisponde alla media svizzera secondo l'indagine RIFOS [13].

10 Nel corso dell'indagine 2021 era in vigore l'obbligo del telelavoro imposto dal Consiglio federale; nel 2022 la raccomandazione al telelavoro è stata revocata durante il periodo di rilevamento (cfr. riquadro informativo).

FIGURA 10

Variazione delle quote di telelavoro individuali tra il 2020 e il 2022



Nessun telelavoro

- Quota di telelavoro invariata
- Quota di telelavoro in aumento fino al 10-50% di telelavoro
- Quota di telelavoro in aumento fino al 60-90% di telelavoro
- Quota di telelavoro in aumento fino al 100% di telelavoro

10-50% telelavoro

- Quota di telelavoro in calo fino allo 0% di telelavoro
- Quota di telelavoro invariata
- Quota di telelavoro in aumento fino al 60-90% di telelavoro
- Quota di telelavoro in aumento fino al 100% di telelavoro

60-90% telelavoro

- Quota di telelavoro in calo fino allo 0% di telelavoro
- Quota di telelavoro in calo fino al 10-50% di telelavoro
- Quota di telelavoro invariata
- Quota di telelavoro in aumento fino al 100% di telelavoro

100% telelavoro

- Quota di telelavoro in calo fino allo 0% di telelavoro
- Quota di telelavoro in calo fino al 10-50% di telelavoro
- Quota di telelavoro in calo fino al 60-90% di telelavoro
- Quota di telelavoro invariata

Per le persone senza funzione di conduzione o con più risorse che carichi, l'aumento della quota di telelavoro è associata a una riduzione delle perdite di produttività legate alla salute.

Per quanto riguarda la perdita di produttività, l'aumento della quota di telelavoro dimostra di essere una risorsa. In questo contesto, si è rivelato più vantaggioso un aumento dallo 0% al 10-50% del proprio orario di lavoro. Se si osserva questo risultato in relazione alla funzione di conduzione, si vede che l'impatto si sviluppa come risorsa solo nelle persone senza funzione di conduzione.

Se le persone che prima non lavoravano in remoto lavorano improvvisamente al 100% da casa, gli effetti che ne risultano possono essere molto diversi a

seconda del Job Stress Index. Per le persone che hanno più risorse che carichi, questo cambiamento rappresenta una risorsa aggiuntiva: le perdite di produttività diminuiscono in modo significativo. Tuttavia, per le persone che hanno più carichi che risorse, è vero il contrario: le perdite di produttività aumentano in modo significativo. Il passaggio al lavoro esclusivamente in remoto agisce quindi come un ulteriore fattore di stress per queste persone. Questo risultato è un esempio di come le caratteristiche del lavoro possano essere una risorsa aggiuntiva per le persone che hanno già molte risorse, mentre sono un ulteriore fattore di stress per le persone con un carico elevato.

TABELLA 1

Correlazione tra la variazione della quota di telelavoro e le perdite di produttività legate alla salute

Aumento della quota di telelavoro dallo 0% al:

Variazione delle perdite di produttività legate alla salute per determinati gruppi di persone

10-50 %	Per il campione totale: ↓
	Per persone senza funzione di conduzione: ↓
	Per persone con funzione di conduzione: →
60-90 %	Per il campione totale: →
	Per il campione totale: →
100 %	Per persone con più risorse che carichi: ↓
	Per persone con un rapporto carichi-risorse equilibrato: →
	Per persone con più carichi che risorse: ↑

Nota: la tabella presenta i risultati della correlazione tra l'aumento del telelavoro e le perdite di produttività legate alla salute. La quota di telelavoro si riferisce alle rispettive ore di lavoro. ↓ significa che aumentando questa quota di telelavoro (per un determinato gruppo di persone), si osserva una diminuzione delle perdite di produttività legate alla salute, → significa che rimangono invariate, ↑ significa che aumentano.

4 Conclusione

Uno studio longitudinale con tre momenti di misurazione è stato condotto per indagare sulle condizioni di lavoro, il benessere e la produttività prima e durante la pandemia di Covid-19. La pandemia ha costretto i datori di lavoro, le collaboratrici e i collaboratori a organizzare il lavoro in modo diverso e nuovo. Questi cambiamenti forzati mostrano anche effetti positivi, e i risultati indicano che le persone occupate intervistate hanno finora affrontato bene le nuove esigenze. Questo ci indica che i carichi creati dalla pandemia di Covid-19 sono stati ben ammortizzati e che le risultanti risorse sono state ben sfruttate.

Al tempo stesso, tuttavia, vi sono state importanti differenze negli sviluppi. In riferimento ai carichi di lavoro e alla spossatezza emotiva, gli uomini mostrano andamenti leggermente più positivi rispetto alle donne durante il periodo della pandemia di Covid-19, mentre la popolazione attiva più anziana mostra andamenti leggermente più positivi rispetto a quella più giovane. Un buon equilibrio tra carichi e risorse rappresenta un fattore protettivo in riferimento a benessere e produttività durante la pandemia di Covid-19; è soprattutto utile poter sfruttare

l'aumento del telelavoro come risorsa. Lavorare in remoto comporta sia vantaggi che svantaggi, a prescindere dal rapporto carichi-risorse. Un peggioramento del rapporto carichi-risorse è associato invece a una maggiore spossatezza emotiva, a una minore produttività, a una salute peggiore e a un atteggiamento più negativo verso il lavoro.

Un rapporto favorevole tra carichi e risorse è quindi sempre vantaggioso per le aziende: è un fattore protettivo per la salute delle collaboratrici e dei collaboratori, che riveste un ruolo importante anche o soprattutto in situazioni di carichi e crisi straordinarie. Contribuisce quindi a mantenere l'efficienza delle aziende in situazioni di crisi e a superare tali situazioni con collaboratrici e collaboratori sani. Ridurre i carichi e rinforzare le risorse conviene alle aziende sotto vari aspetti. Un primo passo in questa direzione è l'analisi dei carichi e delle risorse del personale, per esempio con [Job-Stress-Analysis](#). In una fase successiva, vale la pena integrare la promozione della salute nelle strutture e nei processi aziendali, in modo da stabilire e attuare sistematicamente una gestione efficace della salute in azienda. Uno standard di qualità come il marchio [«Friendly Work Space»](#) può generare questo effetto e determinare un'implementazione di successo.

Allegato:

Descrizione del Job Stress Index che fornisce informazioni sulla spossatezza emotiva e sulle perdite di produttività legate alla salute

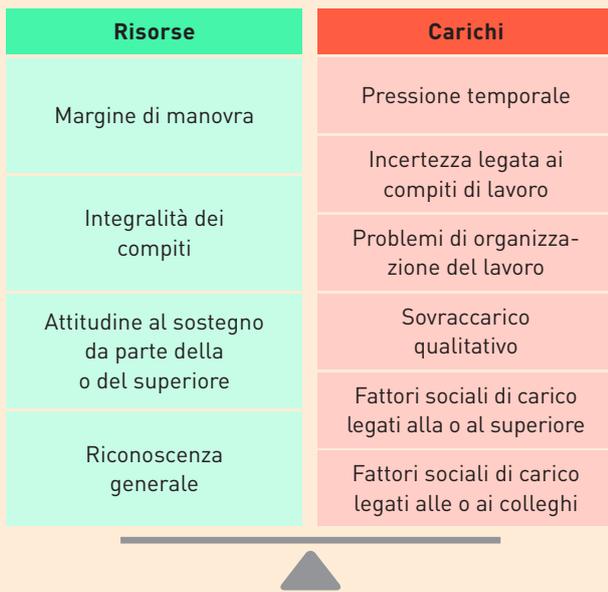
1) Il Job Stress Index della popolazione attiva in Svizzera

Il Job Stress Index riflette il rapporto tra determinati carichi e risorse in ambito lavorativo (figura 11). Più alto è il valore tra 0 e 100, maggiori sono i carichi di una persona rispetto alle risorse (tabella 2); con un valore di 50, entrambi sono bilanciati. La media del Job Stress

Index di tutte le partecipanti e di tutti partecipanti, riportata nel foglio d'informazione, rappresenta, per così dire, il valore medio di stress della popolazione attiva in Svizzera. Di conseguenza è possibile che variazioni opposte si compensino nelle singole zone e non vengano quindi rappresentate. Il valore di carico medio riportato nel foglio d'informazione tiene conto solo dei carichi indicati nella figura 11. In questo caso vale quanto segue: più alto è il valore tra 0 e 100, maggiori sono i carichi.

FIGURA 11

Rapporto tra risorse e carichi quale base del Job Stress Index



2) Valore medio della spossatezza emotiva

La spossatezza emotiva è un importante indicatore del benessere della popolazione attiva. Descrive le sensazioni di sovraccarico di lavoro, di esaurimento e di perdita di energia. La spossatezza emotiva viene rilevata con otto domande. Il valore medio riportato è un valore medio su queste otto domande e può assumere valori compresi tra 0 e 100. Più alto è il valore, più pronunciata è la spossatezza emotiva.

3) Percentuale di persone occupate che si sentono emotivamente spossate

In base al valore medio della spossatezza emotiva, si costituiscono quattro categorie: non spossata/o, leggermente spossata/o, piuttosto spossata/o, molto spossata/o. La percentuale di persone che si sentono emotivamente spossate comprende le persone che dicono di essere piuttosto o molto spossate.

4) Perdite di produttività legate alla salute

Le perdite di produttività legate alla salute sono la somma di presentismo e assenteismo, e sono espresse come percentuale di ore di lavoro. Il presentismo descrive il fatto che le persone occupate sono presenti sul lavoro, ma non sono pienamente produttive per motivi di salute. L'assenteismo descrive il fatto che le collaboratrici e i collaboratori sono assenti dal lavoro per motivi di salute.

TABELLA 2

Significato del Job Stress Index

		Valore del Job Stress Index
Meno fattori di stress che risorse	Zona favorevole	0-45.879
Parità tra fattori di stress e risorse	Zona sensibile	45.880-54.122
Più fattori di stress che risorse	Zona critica	54.123-100

Informazioni dettagliate sul rilevamento e sul calcolo di tutti gli indicatori sono disponibili in [1].

Fonti

- [1] Igic, I., Keller, A., Brunner, B., Wieser, S., Elfering, A. & Semmer, N. (2014). *Job Stress Index 2014. Rilevamento degli indicatori della salute psichica e dello stress della popolazione attiva in Svizzera. Foglio di lavoro 26*. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- [2] Promozione Salute Svizzera (2020). *Job Stress Index 2020. Foglio d'informazione 48*. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- [3] UFSP (2022). *Covid-19 Svizzera – Confronto settimanale*
- [4] *Comunicato stampa del Consiglio federale del 28.02.2020*
- [5] *Comunicato stampa del Consiglio federale del 16.03.2020*
- [6] UFSP (2022). *Covid-19 SVIZZERA – Vaccinazioni*
- [7] *Comunicato stampa del Consiglio federale del 13.01.2021*
- [8] *Comunicato stampa del Consiglio federale del 24.02.2021*
- [9] *Comunicato stampa del Consiglio federale del 16.02.2022*
- [10] Promozione Salute Svizzera (2022). *Job Stress Index 2022. Foglio d'informazione 72*. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- [11] Promozione Salute Svizzera (2018). *Job Stress Index 2014-2016. Foglio d'informazione 27*. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.
- [12] UFSP (2022). *Cifre sulle malattie infettive*
- [13] UFS (2022). *Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS). Telelavoro*.

Ultimo accesso: 26.10.2022.

I dettagli sulla conduzione dello studio e i dettagli statistici sui risultati sono riassunti in una serie di tabelle statistiche commentate, disponibili su richiesta presso Promozione Salute Svizzera:

Galliker, S.*, Igic, I.*, Elfering, A., Semmer, N. K., Brunner, B. & Thommen, C. (2022). *Job Stress Index 2020/2021/2022 – Indagine longitudinale sullo stress, la salute psichica e la produttività della popolazione attiva in Svizzera prima e durante la pandemia di Covid-19*. Tabelle commentate (non pubblicate). Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.

Impressum

Editrice

Promozione Salute Svizzera

Direzione del progetto

- Dott.ssa Regina Jensen
- Dott.ssa Corina T. Ulshöfer

Autrici del foglio d'informazione

- Dott.ssa Regina Jensen
- Dott.ssa Corina T. Ulshöfer

Autrici e autori dello studio

- lic. phil. Sibylle Galliker*
 - Dott.ssa Ivana Igic*
 - Prof. Dott. Achim Elfering
 - Prof. em. Dott. Norbert K. Semmer
- Università di Berna*

- Dott.ssa Beatrice Brunner
 - Dott. Christoph Thommen
- Università di scienze applicate di Zurigo ZHAW*

* Galliker e Igic hanno fornito contributi comparabili e condividono la prima paternità.

Serie e numero

Promozione Salute Svizzera,
Foglio d'informazione 76

© Promozione Salute Svizzera,
Novembre 2022

Informazioni

Promozione Salute Svizzera
Wankdorfallée 5, CH-3014 Berna
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch/publicazioni