

CONDIZIONI DI LAVORO,
DIGITALIZZAZIONE E SALUTE



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche (DEFR)
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Risultati per la Svizzera dell'indagine Flash Eurobarometer 2022 – OSH Pulse entreprises

Indagine sulla salute e la sicurezza sul lavoro nelle imprese

Impressum

Editore:
Segreteria di Stato dell'economia SECO |
Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro -
Protezione della salute sul posto di lavoro

Autore: Nicola Cianferoni
Anno di pubblicazione: 2023

info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Indice

Riassunto	3
Introduzione	4
1. Livello di digitalizzazione e impatto percepito sul lavoro	5
2. Sostegno sociale e sollecitazioni nell'attività professionale.....	7
3. Autovalutazione dello stato di salute.....	8
4. Misure di SSL, salute mentale e COVID-19	9
5. Opinione sulle misure di SSL.....	10
Conclusion.....	11
Referenze bibliografiche.....	12
Descrizione del campione	13
Nota metodologica.....	14

Elenco delle tabelle

Tabella 1 – Ambiente e attrezzature di lavoro a domicilio paragonate all'infrastruttura del datore di lavoro	6
Tabella 2 – Esposizione a sollecitazioni sul lavoro	7
Tabella 3 – Problemi di salute causati o peggiorati dal lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi.....	8
Tabella 4 – Misure di SSL attuate dalle imprese	9
Tabella 5 – Opinione sulle misure a favore della salute e della sicurezza adottate dalle imprese	10

Riassunto

- Il campione utilizzato per le analisi, composto da 1332 persone che hanno dichiarato di avere un contratto di lavoro (ossia senza gli indipendenti), è rappresentativo della popolazione attiva. La relativa indagine è stata condotta dal 6 giugno all'8 luglio 2022. I valori indicati tra parentesi indicano le ripartizioni corrette secondo una ponderazione basata su vari criteri (settore economico, professione, lingua, classe d'età, sesso).
- Più di due terzi degli interpellati (69,6 %) utilizzano dispositivi digitali nel loro lavoro (computer portatili, tablet, smartphone). Tale percentuale sale considerando le professioni accademiche (90,7 %) e i quadri (88,1 %). La quota delle macchine o robot che rientrano nella sfera dell'intelligenza artificiale ammonta al 4,4%, quella dei robot che interagiscono con l'essere umano al 2,2%.
- Circa la metà del campione (51,6 %) ritiene che i dispositivi digitali aumentino la velocità o il ritmo di lavoro. L'utilizzo di tali dispositivi sul lavoro consente un'assegnazione automatica dei compiti per circa un terzo delle persone (31,1 %). Una parte notevole del personale impiegato nel settore finanziario si considera soggetta a un monitoraggio elettronico (53,0 %).
- Oltre due terzi dei lavoratori (71,2 %) indicano i locali del datore di lavoro come luogo di lavoro principale. Tra coloro che lavorano principalmente da casa (15,7 %), oltre un terzo ritiene che la sedia (36,6 %) e la scrivania da lavoro (36,2 %) siano di peggiore qualità rispetto all'infrastruttura del datore di lavoro.
- Gli interpellati si sentono aiutati e sostenuti principalmente dai colleghi (68,8 %), e un po' meno dai superiori (58,9 %). Tra i fattori negativi più citati che riguardano oltre un terzo del campione figurano i movimenti della mano o del braccio sempre uguali (44,2 %), le posture dolorose o faticose (42,8 %) e i tempi fortemente limitati (42,5 %). Le donne si considerano maggiormente esposte a questi condizionamenti biomeccanici rispetto agli uomini.
- Poco più di due terzi dei partecipanti all'indagine reputano il proprio stato di salute molto buono (18,4 %) o buono (54,1 %). Accusano lo stress in particolare i lavoratori tra i 15 e i 39 anni (62,4 %). I lavoratori tra i 54 e 64 anni risentono invece maggiormente di problemi o dolori ossei, articolari o muscolari imputati al lavoro (43,1 %).
- La misura per promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL) più frequentemente adottata dalle imprese è la sensibilizzazione, che coinvolge circa la metà dei lavoratori (49,1 %). Poco più della metà (54,0 %) si dichiara «completamente d'accordo» o «d'accordo» con l'affermazione «mi sentirei a mio agio nel parlare con il mio responsabile o supervisore della mia salute mentale». Una quota leggermente inferiore degli interpellati (47,8 %) è «completamente d'accordo» o «d'accordo» che rivelare un disturbo di salute mentale avrebbe un impatto negativo sulla propria carriera.
- Oltre un terzo degli interpellati (41,0 %) dice di essere «completamente d'accordo» o «d'accordo» con l'affermazione che la pandemia di COVID-19 ha consentito di parlare con più facilità di stress e salute mentale sul luogo di lavoro. Una percentuale leggermente inferiore (38,8 %) è «completamente d'accordo» o «d'accordo» che lo stress sul lavoro sia aumentato per via della situazione pandemica. Il personale sanitario risulta particolarmente interessato da questi due aspetti, anche perché la raccolta dei dati è stata effettuata in un momento in cui il settore sanitario era ancora sotto pressione a causa della pandemia di COVID-19.
- Per il 71,7% del campione, i problemi relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro vengono gestiti tempestivamente. Il 19,1% afferma che sul luogo di lavoro le misure per promuovere la salute e la sicurezza non hanno alcun impatto e/o non esistono regole di sicurezza.

Introduzione

La pandemia di COVID-19 ha avuto un impatto notevole sulle condizioni di lavoro nelle imprese. A causa della chiusura temporanea di determinate attività economiche o di requisiti di sicurezza più restrittivi sul posto di lavoro, alcune categorie di lavoratori hanno dovuto fare i conti con adeguamenti e cambiamenti nelle attività quotidiane. Talune misure per ostacolare la propagazione del virus hanno probabilmente assunto un carattere durevole, come nel caso del telelavoro a domicilio: poiché quest'ultimo è stato reso obbligatorio in certi ambienti di lavoro, sono infatti numerose le imprese che hanno agevolato il lavoro flessibile e a distanza del proprio personale. L'esempio del telelavoro testimonia come la pandemia abbia accelerato l'affermazione di forme di lavoro nuove o emergenti, il che si ripercuote sui fattori di rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL), soprattutto per quanto riguarda la salute mentale e i rischi psicosociali.

Finora la Svizzera non disponeva di dati empirici rappresentativi in merito alla diffusione delle tecnologie digitali sul posto di lavoro, ai rischi psicosociali, all'autovalutazione delle condizioni di salute e all'opinione dei lavoratori sulle misure di SSL messe in atto nelle imprese. Tali dati permettono di valutare come le nuove tecnologie digitali si siano diffuse nell'organizzazione del lavoro.

Da un lato, la digitalizzazione può creare nuove opportunità, sia ai lavoratori che alle imprese. Una maggiore flessibilità e il lavoro a distanza offrono ad esempio nuove possibilità per conciliare lavoro e famiglia. D'altro canto, la digitalizzazione può anche accentuare determinate sollecitazioni e porre nuove sfide alla SSL, ad esempio nel caso in cui la flessibilità accresce la pressione e lo stress. È pertanto cruciale tenere in considerazione i rischi per la salute correlati all'uso delle nuove tecnologie digitali legati all'informatica, a Internet e all'intelligenza artificiale (AI) sul posto di lavoro.

La presente indagine fornisce indicazioni su fenomeni recenti non ancora monitorati in modo rigoroso. L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro (EU-OSHA) nel 2022 ha commissionato un sondaggio nel quadro dell'indagine Flash Eurobarometer – OSH Pulse allo scopo di conoscere il livello di digitalizzazione delle imprese e l'impatto di questo fenomeno sul lavoro, e in particolare i relativi rischi psicosociali, nonché di rilevare i pareri sul proprio stato di salute e sulle misure di SSL adottate nelle aziende. Il sondaggio in questione, i cui risultati sono già disponibili¹, si inserisce nella campagna «Lavoro sano e sicuro nell'era digitale 2023-2025» promossa dall'Unione europea (UE).

La SECO si è ispirata al sondaggio EU-OSHA per condurre un'indagine in Svizzera, integrata con domande sulle condizioni ergonomiche in caso di telelavoro e sul sostegno sociale (il quale costituisce una risorsa importante per mitigare certi effetti deleteri che il lavoro può provocare sulla salute). Essa consiste in un sondaggio online tra la popolazione attiva con più di 15 anni e include 1483 questionari compilati. Salvo indicazioni contrarie, i dati del presente rapporto si riferiscono tuttavia a un campione di 1332 persone composto unicamente da lavoratori dipendenti (ossia senza gli indipendenti, che costituiscono il 10,2 % del campione totale di 1483 persone). I valori indicati tra parentesi indicano le ripartizioni corrette secondo una ponderazione basata su vari criteri (settore economico, professione, lingua, classe d'età, sesso).²

Il rapporto si articola nelle sezioni seguenti: «Livello di digitalizzazione e impatto percepito sul lavoro» (sezione 1), «Sostegno sociale e sollecitazioni nell'attività professionale» (sezione 2), «Autovalutazione dello stato di salute» (sezione 3), «Misure di SSL, salute mentale e COVID-19» (sezione 4) e «Opinioni sulle misure di SSL» (sezione 5). La descrizione del campione e una nota metodologica figurano in allegato.

¹ OSH Pulse - Occupation safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer Report. EU-OSHA, 2022

² Per maggiori dettagli, si veda la nota metodologica in allegato.

1. Livello di digitalizzazione e impatto percepito sul lavoro

Agli interpellati è stato chiesto di indicare se utilizzano strumenti digitali nel loro lavoro. Computer portatili, tablet, smartphone ecc. costituiscono ormai i dispositivi digitali più diffusi. Il 69,6% del campione afferma di utilizzare tali dispositivi; la relativa quota risulta ancora maggiore considerando i quadri e le professioni accademiche (rispettivamente 88,1 % e 90,7 %). Anche il ricorso ai computer da tavolo è molto frequente (61 %). Solo una percentuale esigua dei partecipanti all'indagine si avvale di dispositivi indossabili come smartwatch, smart glasses o altri sensori incorporati (11,2 %), macchine o robot che rientrano nella sfera dell'intelligenza artificiale (4,4 %) e robot che interagiscono con l'essere umano (2,2 %).

L'impatto dei dispositivi digitali sulle condizioni di lavoro non è univoco. Per il 51,1% degli interpellati, l'utilizzo delle tecnologie digitali aumenta la velocità o il ritmo di lavoro. I settori maggiormente interessati sono la finanza (64,0 %) e l'amministrazione pubblica (56,1 %), mentre l'insegnamento è quello meno colpito (33,7 %). Una quota inferiore ritiene che le tecnologie digitali aumentino il controllo sul lavoro (37,9 %), la solitudine sul posto di lavoro (33,1 %) o i carichi lavorativi (28,5 %). La percentuale di chi reputa che le tecnologie digitali comportino una maggiore sorveglianza sul lavoro è particolarmente elevata tra gli operatori del settore finanziario (53,0 %). Un quinto circa del campione (22,6 %) rileva infine una riduzione dell'autonomia sul lavoro.

Un'altra domanda riguardava i motivi per cui il datore di lavoro utilizza determinati dispositivi digitali. L'assegnazione automatica dei compiti è menzionata dal 31,1% degli interpellati e

riguarda in particolare il settore dell'industria (35,3 %). Un altro aspetto citato riguarda la sorveglianza o il monitoraggio diretto del proprio lavoro e del comportamento (26,0 %), accusato in particolare dagli operatori del settore finanziario (47,9%). Secondo un quarto del campione, i dispositivi digitali sono utilizzati per consentire la valutazione delle proprie prestazioni da parte di terzi. Aspetti meno frequenti sono il controllo della presenza di rumori sul lavoro (17,0 %) o di dati personali come la frequenza cardiaca (10,2 %).

Grazie ai dispositivi digitali, gli appartenenti a determinate categorie professionali possono ormai lavorare indipendentemente dal luogo geografico in cui si trovano. Per il 71,2% degli interpellati, i locali del datore di lavoro continuano comunque a rappresentare il luogo di lavoro principale nel corso degli ultimi 12 mesi.

A coloro che hanno indicato la propria abitazione come luogo di lavoro principale (15,7 %), è stato chiesto in aggiunta di fornire una valutazione sul proprio ambiente di lavoro e le attrezzature di lavoro.³ La tabella 1 illustra i risultati dettagliati. Per l'85,2% degli interpellati, il computer e lo schermo a domicilio hanno una qualità uguale o superiore a quelli messi a disposizione dal datore di lavoro; per quanto riguarda il giudizio sulla stanza di lavoro, tale quota scende al 79,1%. La sedia (36,6%) e la scrivania (36,2%) sono le attrezzature di lavoro a casa che più spesso vengono giudicate di qualità inferiore rispetto all'infrastruttura del datore di lavoro. Il numero relativamente esiguo di persone in questo sottocampione (N = 217) impone tuttavia di interpretare tali cifre con la dovuta cautela visti i margini d'errore relativamente elevati.

³ I dati sono stati rilevati in un momento in cui non tutte le imprese avevano già abbandonato le misure legate alla pandemia come il telelavoro obbligatorio.

Tabella 1 – Ambiente e attrezzature di lavoro a domicilio paragonate all’infrastruttura del datore di lavoro

	N = 217	95 % CI
Stanza da lavoro:		
Migliore qualità	94 (43,7 %)	36,0–52,0 %
Stessa qualità	85 (35,4 %)	28,0–43,0 %
Peggior qualità	38 (20,9 %)	15,0–28,0 %
Computer e schermo:		
Migliore qualità	61 (30,5 %)	24,0–38,0 %
Stessa qualità	125 (54,7 %)	47,0–62,0 %
Peggior qualità	31 (14,8 %)	9,9–22,0 %
Scrivania da lavoro:		
Migliore qualità	35 (16,3 %)	11,0–23,0 %
Stessa qualità	106 (47,5 %)	40,0–55,0 %
Peggior qualità	76 (36,2 %)	29,0–44,0 %
Sedia da lavoro:		
Migliore qualità	46 (21,1 %)	15,0–28,0 %
Stessa qualità	95 (42,3 %)	35,0–50,0 %
Peggior qualità	76 (36,6 %)	29,0–45,0 %

N indica la ripartizione degli effettivi del campione senza la ponderazione. Le percentuali corrispondono alla distribuzione ponderata secondo vari criteri (settore economico, professione, lingua, classe d’età, sesso). Gli indipendenti sono esclusi dal campione. La domanda è stata posta nel modo seguente: «Come valuta il suo ambiente di lavoro o le attrezzature di lavoro a casa rispetto all’infrastruttura del datore di lavoro?».

2. Sostegno sociale e sollecitazioni nell'attività professionale

Il 68,8% del campione ha dichiarato di beneficiare spesso o sempre del sostegno da parte dei colleghi nello svolgimento dell'attività professionale, e il 58,5% da parte dei quadri. Anche in questo caso si riscontrano differenze a seconda dei settori economici. Il sostegno dei colleghi è più frequente nell'ambito dell'istruzione (74,1 %), mentre lo è meno nell'industria (59,9 %).

Le sollecitazioni biomeccaniche legate al lavoro più frequenti sono i movimenti della mano o del braccio sempre uguali (44,2 %) e le posture dolorose o stancanti (42,8 %). A tale proposito si notano differenze a due livelli. Come si evince dalla tabella 2, le donne accusano più spesso problemi legati a movimenti ripetitivi (49,0 %) o posture inadeguate (48,1 %). In secondo luogo, si riscontrano disparità tra settori economici. Il personale del settore finanziario è maggiormente esposto a movimenti ripetitivi (52,3 %), mentre le posture

dolorose o stancanti incidono in misura inferiore alla media (32,4 %). Queste ultime risultano particolarmente frequenti nel settore del commercio (53,0 %).

Il 42,5% del campione lamenta tempi fortemente limitati o sovraccarico di lavoro. Il settore che ne risente maggiormente è quello della salute (52,7 %), anche perché i dati sono stati rilevati in un momento in cui il personale sanitario era ancora sotto pressione a causa della pandemia di COVID-19. Tra gli altri elementi negativi menzionati figurano la scarsa comunicazione o collaborazione all'interno dell'organizzazione (52,7 %), altri fattori che provocano stress (34,5 %), la mancanza di autonomia o di influenza sul ritmo di lavoro o sui processi lavorativi (22,4 %), la violenza o abusi verbali da parte di clienti (17,3 %) nonché le molestie o il bullismo (10,4 %).

Tabella 2 – Esposizione a sollecitazioni sul lavoro

	Total N = 1332	Uomini N = 645	Donne N = 684
Movimenti sempre uguali	570 (44,2 %)	253 (40,3 %)	316 (49,0 %)
Posture dolorose	543 (42,8 %)	232 (38,3 %)	309 (48,1 %)
Tempi fortemente limitati	552 (42,5 %)	276 (42,2 %)	274 (42,8 %)
Scarsa comunicazione	458 (36,1 %)	233 (37,1 %)	233 (35,0 %)
Altri fattori che provocano stress	447 (34,5 %)	218 (33,7 %)	229 (35,5 %)
Mancanza di autonomia	291 (22,4 %)	153 (23,5 %)	137 (21,0 %)
Violenza Molestie	226 (17,3 %)	95 (14,7 %)	130 (20,3 %)
Molestie	118 (10,4 %)	65 (10,9 %)	52 (9,7 %)

N indica la ripartizione degli effettivi del campione senza la ponderazione. Le percentuali corrispondono alla distribuzione ponderata secondo vari criteri (settore economico, professione, lingua, classe d'età, sesso). Gli indipendenti sono esclusi dal campione. La tabella non comprende le tre persone che non si considerano né uomini né donne. La domanda è stata posta nel modo seguente: «Direbbe di essere esposto/a sul lavoro ai seguenti fattori?». Possibili risposte: «movimenti della mano o del braccio sempre uguali», «posture dolorose o stancanti», «tempi fortemente limitati o sovraccarico di lavoro», «scarsa comunicazione o collaborazione all'interno dell'organizzazione», «altri fattori che Le provocano stress», «mancanza di autonomia o di influenza sul ritmo di lavoro o sui processi lavorativi», «violenza o abusi verbali da parte di clienti, pazienti, alunni, ecc.», «molestie o bullismo».

3. Autovalutazione dello stato di salute

Oltre due terzi degli interpellati definirebbero il proprio stato di salute molto buono (18,4 %) oppure buono (54,1 %). Circa un quinto lo reputa discreto (21,5 %), mentre una piccola minoranza lo considera cattivo (4,0 %) o molto cattivo (1,2 %).

A seconda della fascia d'età, i problemi di salute causati o peggiorati dal lavoro negli ultimi 12 mesi variano notevolmente. Accusano lo stress in particolare i lavoratori tra i 15 e i 39 anni (62,4 %). I lavoratori tra i 54 e i 64 anni soffrono per contro maggiormente di problemi o dolori ossei, articolari o muscolari (43,1 %, rispetto a una media del 32,5 % per le persone di età inferiore a 40 anni). Le relative ripartizioni sono illustrate dettagliatamente nella tabella 3.

Tabella 3 – Problemi di salute causati o peggiorati dal lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi

	Classi d'età					
	Totale N = 1332	16–24 N = 61	25–39 N = 339	40–54 N = 558	55–64 N = 346	>64 N = 28
Stress	673 (52,0 %)	37 (63,3 %)	219 (62,3 %)	270 (47,9 %)	139 (40,2 %)	8
Affaticamento generale	678 (50,5 %)	31 (53,4 %)	212 (61,5 %)	265 (45,5 %)	162 (42,8 %)	8
Mal di testa, affaticamento della vista	648 (47,4 %)	26 (38,0 %)	201 (57,0 %)	272 (46,3 %)	138 (37,0 %)	11
Mal di schiena	562 (43,3 %)	26 (41,0 %)	191 (55,6 %)	205 (35,9 %)	135 (39,9 %)	5
Problemi o dolori ossei, articolari o muscolari	477 (35,9 %)	14 (22,2 %)	112 (34,5 %)	197 (35,8 %)	144 (43,1 %)	10
Malattie infettive (incluso il COVID-19)	427 (31,8 %)	22 (35,7 %)	132 (36,5 %)	180 (30,9 %)	89 (25,3 %)	4
Depressione o ansia	265 (22,2 %)	18 (39,1 %)	100 (30,5 %)	85 (16,8 %)	59 (14,0 %)	3
Un altro problema di salute in relazione al lavoro	132 (12,5 %)	5 (7,7 %)	57 (19,4 %)	45 (10,0 %)	24 (7,9 %)	1
Incidenti o lesioni	116 (10,4 %)	5 (9,9 %)	46 (14,0 %)	40 (8,9 %)	23 (7,4 %)	1

N indica la ripartizione degli effettivi del campione senza la ponderazione. Le percentuali corrispondono alla distribuzione ponderata secondo vari criteri (settore economico, professione, lingua, classe d'età, sesso). Gli indipendenti sono esclusi dal campione. La domanda è stata posta nel modo seguente: «Nel corso degli ultimi 12 mesi, ha mai avuto i seguenti problemi di salute, causati o peggiorati dal Suo lavoro?».

4. Misure di SSL, salute mentale e COVID-19

Diverse domande riguardano l'esistenza di misure di SSL nelle imprese. Le campagne di sensibilizzazione o altre attività per fornire informazioni su salute e sicurezza costituiscono l'iniziativa più citata (49,1 %). La tabella 4 illustra la ripartizione secondo i principali settori economici. La sensibilizzazione su questi aspetti è particolarmente diffusa nell'industria (66,4 %), mentre lo è meno nell'ambito dell'istruzione (43,2 %). Il 38,5% degli interpellati dichiara di avere accesso a servizi di consulenza o assistenza psicologica, e il 35,8 % può avvalersi di consulenze in merito agli aspetti stressanti del lavoro; per quanto riguarda queste misure, le differenze tra i diversi settori sono minime. Per contro, le informazioni e la formazione sul benessere e su come gestire lo stress costituiscono una misura di SSL che tocca particolarmente il settore della finanza (47,8 %, rispetto a una media del 32,3 %).

Il 41,0% degli interpellati afferma di essere «completamente d'accordo» o «d'accordo» con l'affermazione che la pandemia di COVID-19 ha consentito di parlare con più facilità di stress e salute mentale sul luogo di lavoro. Una percentuale

leggermente inferiore è «completamente d'accordo» o «d'accordo» che lo stress sul lavoro sia aumentato per via della situazione pandemica. La percentuale più elevata di persone convinte che la pandemia abbia accresciuto lo stress si registra nel settore sanitario (50,4 %, rispetto a una media del 38,8 %).

Un'altra domanda riguarda l'attenzione per la salute mentale da parte del datore di lavoro, anche considerando l'impatto della pandemia di COVID-19. La quota più elevata di coloro che si dichiarano «completamente d'accordo» o «d'accordo» con l'affermazione «mi sentirei a mio agio nel parlare con il mio responsabile o supervisore della mia salute mentale» si registra nel settore sanitario (61,7 %, rispetto a una media del 54,0 %). Gli interpellati «completamente d'accordo» o «d'accordo» nel ritenere che rivelare un disturbo di salute mentale avrebbe un impatto negativo sulla propria carriera sono invece particolarmente numerosi nel settore finanziario (61,0 %, rispetto a una media del 47,8 %).

Tabella 4 – Misure di SSL attuate dalle imprese

	Totale N = 1332	Ammini- strazione N = 130	Commercio N = 114	Formazione N = 182	Finanza N = 90	Industria N = 162	Sanità N = 213	Altro N = 441
Campagne di sensibilizzazione o altre attività per fornire informazioni su salute e sicurezza	659 (49,1 %)	73 (54,9 %)	58 (48,4 %)	73 (43,2 %)	45 (52,8 %)	109 (66,4 %)	116 (56,1 %)	185 (40,4 %)
Accesso a servizi di consulenza o assistenza psicologica	504 (38,5 %)	53 (44,7 %)	39 (34,0 %)	79 (46,0 %)	35 (39,9 %)	63 (41,8 %)	98 (49,0 %)	137 (31,8 %)
Consulenza ai lavoratori in merito agli aspetti stressanti del lavoro	445 (35,8 %)	39 (28,8 %)	47 (42,9 %)	57 (35,0 %)	31 (34,5 %)	49 (32,3 %)	82 (42,6 %)	140 (33,4 %)
Informazioni e formazione sul benessere e su come gestire lo stress	440 (32,3 %)	52 (37,9 %)	36 (32,3 %)	72 (41,8 %)	43 (47,8 %)	57 (36,4 %)	67 (29,8 %)	113 (26,6 %)
Altre misure volte alla gestione dello stress sul lavoro	330 (26,7 %)	32 (24,9 %)	32 (29,3 %)	37 (21,5 %)	26 (28,0 %)	41 (27,1 %)	52 (25,7 %)	110 (27,4 %)

N indica la ripartizione degli effettivi del campione senza la ponderazione. Le percentuali corrispondono alla distribuzione ponderata secondo vari criteri (settore economico, professione, lingua, classe d'età, sesso). Gli indipendenti sono esclusi dal campione. La domanda è stata posta nel modo seguente: «Sul suo luogo di lavoro sono disponibili le seguenti iniziative?».

5. Opinione sulle misure di SSL

Un blocco di domande riguardava la messa in atto di misure di SSL nelle imprese. La tabella 5 indica la ripartizione per determinati settori economici. Per il 71,7 % degli interpellati, sul luogo di lavoro i problemi relativi alla sicurezza vengono gestiti tempestivamente; il 71,5 % ritiene inoltre che sul luogo di lavoro siano state adottate misure positive per proteggere la salute. La percentuale più alta di persone convinte della bontà delle misure di protezione si registra nell'industria

(81,7 %); la più bassa nel settore dell'istruzione (56,7 %). Per com'è posta, la domanda non fornisce informazioni né sulle misure di protezione ritenute necessarie, né sui rischi per la salute esistenti. La quota di coloro che si dichiarano «completamente d'accordo» o «d'accordo» con l'affermazione che i lavoratori sono incoraggiati a segnalare problemi relativi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro è invece inferiore (63,5 %).

Tabella 5 – Opinione sulle misure a favore della salute e della sicurezza adottate dalle imprese

	Totale N = 1332	Amministra- zione N = 130	Commercio N = 114	Formazione N = 182	Finanza N = 90	Industria N = 162	Sanità N = 206
Sul mio luogo di lavoro i problemi relativi alla sicurezza vengono gestiti tempestivamente	952 (71,7 %)	88 (67,2 %)	89 (78,5 %)	105 (60,3 %)	67 (75,8 %)	121 (76,6 %)	135 (62,6 %)
Sul mio luogo di lavoro sono state adottate misure positive per proteggere la salute dei lavoratori	952 (71,5 %)	94 (69,0 %)	88 (78,0 %)	102 (56,7 %)	61 (70,8 %)	132 (81,7 %)	149 (67,5 %)
Sul mio luogo di lavoro i lavoratori sono incoraggiati a segnalare problemi relativi a salute e sicurezza	852 (63,5 %)	77 (54,7 %)	79 (69,8 %)	92 (48,6 %)	52 (58,9 %)	120 (68,9 %)	145 (66,9 %)

N indica la ripartizione degli effettivi del campione senza la ponderazione. Le percentuali corrispondono alla distribuzione ponderata secondo vari criteri (settore economico, professione, lingua, classe d'età, sesso). Gli indipendenti sono esclusi dal campione. N indica il numero di persone che rispondono «completamente d'accordo» o «d'accordo» alla domanda: «È d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni?».

Conclusion

Il presente rapporto illustra i principali risultati dell'indagine per quanto riguarda le condizioni di lavoro, la digitalizzazione, le misure di SSL e l'autovalutazione dello stato di salute. La prima constatazione che emerge è la scarsa diffusione sui luoghi di lavoro di strumenti digitali quali i robot che rientrano nella sfera dell'intelligenza artificiale (4,4 %) o quelli che interagiscono con l'essere umano (2,2 %), menzionati soltanto da una piccola minoranza di lavoratori. Le loro potenzialità dirompenti restano dunque un'incognita così come la possibile portata del loro sviluppo. Poiché gli strumenti che rientrano nella sfera dell'intelligenza artificiale risultano sempre più accessibili, appare comunque opportuno monitorare l'evoluzione di tali indicatori.

Per il momento, la digitalizzazione rimane soprattutto legata agli apparecchi informatici portatili (computer portatili, tablet, smartphone), i quali costituiscono lo strumento di lavoro più diffuso (69,6 %). Tali dispositivi si inseriscono in un processo di automatizzazione della produzione già iniziato nei decenni scorsi e basato su principi industriali. Questa forma meno recente di digitalizzazione sembra avere un impatto notevole sulla percezione delle condizioni di lavoro soprattutto per quanto riguarda la velocità e il ritmo di lavoro. L'impostazione dell'indagine non consente tuttavia di stabilire nessi evidenti di causa-effetto tra digitalizzazione, automatizzazione e condizioni di lavoro.

Risulterebbe altresì interessante approfondire le ripercussioni della digitalizzazione sulla sorveglianza del lavoro. Anche se in Svizzera i sistemi di sorveglianza e di controllo del comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro non sono ammessi, per oltre un terzo degli interpellati (37,9 %) le tecnologie digitali aumentano il controllo sul lavoro. Tale percentuale è ancora più elevata tra gli operatori del settore finanziario (53,0 %). Sarebbe opportuno studiare più attentamente l'oggetto e gli scopi di questa sorveglianza nonché gli strumenti con cui viene messa in atto.

Solo il telelavoro è stato oggetto di domande dettagliate. Il mantenimento di questa forma di lavoro, diffusasi ampiamente in seguito alla pandemia di COVID-19 può rivoluzionare a medio e lungo termine le condizioni di lavoro nel loro insieme (Cianferoni, 2021). I risultati dell'indagine offrono per la prima volta indicazioni circa l'adeguatezza delle postazioni di lavoro a domicilio. I dati raccolti evidenziano che, secondo oltre un terzo dei lavoratori, la sedia (36,6 %) e la scrivania da lavoro (36,2 %) utilizzate a casa sono di qualità inferiore rispetto a quelle messe a disposizione dal datore di lavoro. Va tuttavia sottolineato che tali quote si riferiscono alle persone che hanno indicato la propria abitazione come luogo di lavoro principale (15,7 %), e dunque non possono essere automaticamente estese all'insieme della popolazione attiva interessata da questa forma di lavoro, stimata al 39,6 % del totale (dati del 2021).⁴

Approfondire questo aspetto, anche mediante la raccolta di dati empirici sulla qualità delle postazioni di lavoro a domicilio, appare nondimeno necessario per assicurarsi che la protezione della salute sia garantita anche in caso di telelavoro. Attrezzature inadeguate possono infatti provocare l'insorgere di disturbi muscolo-scheletrici (DMS).

Un po' più di due terzi degli interpellati ritiene di godere di uno stato di salute molto buono (18,4 %) o buono (54,1 %). Tuttavia, molti riferiscono di problemi di salute causati o peggiorati dal lavoro. Oltre la metà del campione risente dello stress (52,0 %) o di un senso di affaticamento generale (50,5 %). Accusano lo stress in particolare i lavoratori tra i 15 e i 39 anni (62,4 %).

Questa circostanza da un lato impone una riflessione sulle condizioni di lavoro difficili per chi entra nel mercato del lavoro durante o dopo una formazione professionale o dopo aver conseguito un diploma universitario, di una scuola universitaria professionale o di un altro istituto di formazione. A tale riguardo vanno pure considerati fattori quali la sicurezza dell'impiego e il sostegno sociale (Krieger & Arial, 2020). D'altro canto, questi dati sollevano la questione se le imprese predispongono e mettono in atto tutte le misure necessarie per tutelare la salute delle persone che si affacciano al mondo del lavoro, tra cui i giovani lavoratori. Va ricordato a tale proposito che i giovani lavoratori beneficiano di una protezione supplementare fino al compimento dei 18 anni (OLL 5).

Occorre prendere in considerazione anche il momento della raccolta dei dati, vale a dire l'impatto della pandemia sulle condizioni di lavoro e di salute: se da un lato il 41,0% è «completamente d'accordo» o «d'accordo» nel dire che la pandemia di COVID-19 ha consentito di parlare con più facilità di stress e salute mentale sul luogo di lavoro; dall'altro il 38,8% è «completamente d'accordo» o «d'accordo» che lo stress sul lavoro sia aumentato proprio in conseguenza della pandemia. I dati in questione vanno comunque interpretati con una certa prudenza, in quanto l'impostazione dell'indagine non consente di analizzare gli effetti a lungo termine della pandemia. Per esaminare questo aspetto occorre pertanto basarsi anche su altri studi. I dati longitudinali del COVID-19 Social Monitor non portano alle stesse conclusioni in merito all'impatto del telelavoro sui fattori di rischio per la salute (Heiniger & Höglinger, 2023). Analisi fondate sui dati del Panel svizzero delle economie domestiche evidenziano addirittura una diminuzione generalizzata dello stress – benché più marcata per le fasce sociali con un reddito e un livello di formazione elevati – dopo la prima fase della pandemia (Kuhn et al., 2021; Klaas et al., 2023).

⁴ Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) dell'Ufficio federale di statistica (UST), <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/culture-medias-societe-information-sport/societe-information/indicateurs-generaux/economie-nationale/teletravail.html>

Referenze bibliografiche

Cianferoni, N. (2021). Le travail après la pandémie: Une nouvelle frontière dans la flexibilisation de l'emploi? *Raison présente*, 149.

Heiniger, S., & Höglinger, M. (2023). *Arbeitnehmende im Homeoffice während der Covid 19-Pandemie – Ausmass und Effekte Ergebnisse des COVID-19 Social Monitors*. SECO.

Klaas, H. S., Kuhn, U., Ryser, V.-A., Refle, J.-E., Tillmann, R., & Voorpostel, M. (2023). A dynamic perspective on the evolution of perceived stress levels in Switzerland: Drivers before and during the COVID-19 pandemic. *Longitudinal and Life Course Studies*, 14(2), 240–274. <https://doi.org/10.1332/175795921X16710561568710>

Krieger, R., & Arial, M. (2020). *Conditions de travail et santé: Stress. Sélection de résultats issus de l'Enquête suisse sur la santé 2017*. SECO.

Kuhn, U., Klaas, H. S., Antal, E., Dasoki, N., Lebert, F., Lipps, O., Monsch, G.-A., Refle, J.-E., Ryser, V.-A., Tillmann, R., & Voorpostel, M. (2021). Who is most affected by the Corona crisis? An analysis of changes in stress and well-being in Switzerland. *European Societies*, 23(sup1), S942–S956. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1839671>

Descrizione del campione

Il campione preso in considerazione per le analisi esposte nel presente rapporto include i lavoratori dipendenti con un contratto di lavoro (1332 persone) ed esclude pertanto gli indipendenti (10,1 % del campione completo). Le cifre assolute si riferiscono alle risposte fornite dai lavoratori salariati (dunque senza gli indipendenti). I dati tra parentesi indicano la ripartizione delle risposte corretta secondo una ponderazione basata su vari criteri (settore economico, professione, lingua, classe d'età, sesso).

La ripartizione tra i sessi è la seguente: 645 uomini (54,5 %), 684 donne (45,2 %) e 3 persone che si riconoscono nella categoria «altro» (0,2 %). L'età media (ponderata) è pari a 43 anni. La ripartizione per classi d'età è la seguente: 61 persone tra 15 e 24 anni (6,5 %), 339 tra 24 e 39 anni (33,2 %), 558 tra 39 e 54 anni (40,3 %), 346 tra 54 e 64 anni (18,7 %) e 28 con un'età pari o superiore a 65 anni (1,3 %).

1207 persone lavorano con un contratto a tempo indeterminato (90,2 %) e 800 a tempo pieno (64,8 %). 717 persone vantano una formazione di livello terziario (52,8 %), 517 una di livello secondario II (38,6 %) e 93 hanno frequentato solamente la scuola dell'obbligo (8,1 %).

Le risposte alla domanda su quali delle seguenti funzioni descrive meglio il proprio lavoro sono state le seguenti: 300 persone si qualificano come «impiegati d'ufficio, impiegati di

commercio» (14,9 %), 241 svolgono «professioni dei servizi e della vendita» (15,6 %), 237 esercitano «professioni accademiche» (22,0 %), 194 sono «manager» (8,6 %), 173 svolgono «professioni tecniche e non tecniche equivalenti» (17,6 %) e 84 sono «lavoratori dell'artigianato e dei mestieri affini» (9,5 %), a cui si aggiungono 61 «lavoratori ausiliari» (6,5 %), 28 «operatori di impianti e macchine (3,8 %) e 14 «lavoratori agricoli qualificati» (1,5 %).

Per quanto riguarda i settori di attività delle aziende od organizzazioni in cui operano i lavoratori interpellati, 213 persone lavorano nell'ambito «sanità e assistenza sociale» (15,5 %), 182 nell'«istruzione» (8,3 %), 162 nell'«industria» (13,8 %), 130 nell'«amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria» (5,7 %), 114 nel «commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli» (12,2 %), 90 nelle «attività finanziarie e assicurative (5,6 %), 68 nella «costruzione» (5,8 %), 57 nel «trasporto e magazzinaggio» (4,5 %), 35 nei «servizi di alloggio e di ristorazione» (3,5 %) e 23 nell'«agricoltura e selvicoltura» (1,9 %), mentre 258 rientrano nella categoria «altri servizi» (23,3 %).

Passando infine alla lingua dei questionari: 838 sono stati compilati in tedesco (74,3 %), 443 in francese (21,8 %) e 51 in italiano (4,0 %).

Nota metodologica

La raccolta dei dati è stata effettuata dal 6 giugno all'8 luglio 2022 nelle tre lingue ufficiali dalla società M.I.S. Trend su mandato della SECO.⁵ L'indagine ha riguardato la popolazione attiva svizzera. I partecipanti, reclutati tramite un panel online, rappresentano un campione aleatorio, ponderato in base a vari criteri (settore economico, professione, lingua, classe d'età, sesso) al fine di ottenere un campione rappresentativo della popolazione svizzera. L'obiettivo era di ottenere perlomeno 1000 questionari compilati per intero. Per via delle quote indipendenti relative a lingua/età/sesso (incrociate) e professione o settore economico (individuali), sono state infine raccolte 1483 interviste. L'indagine è stata condotta esclusivamente online; M.I.S. Trend ha programmato il questionario e lo ha ospitato sul proprio server a Losanna. Per il questionario è stato utilizzato un design responsivo così da consentirne la compilazione agevole sia al computer che con il tablet o lo smartphone.

Siccome i partecipanti all'indagine sono persone che si sono iscritte a un panel online, occorre partire dal presupposto che si tratta di soggetti con competenze perlomeno minime in ambito informatico. Questa barriera d'accesso non costituisce tuttavia un ostacolo degno di nota, dato che nella maggior parte dei casi si tratta di competenze comunque necessarie per partecipare al mercato del lavoro odierno. Inoltre vi era la possibilità di compilare il questionario sullo smartphone, il che riduce ulteriormente la barriera d'accesso in questione, poiché oggi anche persone senza una particolare dimestichezza con i computer sono in grado di utilizzare uno smartphone.

Nell'analizzare i dati occorre ad ogni modo essere consapevoli del fatto che la rappresentatività di un panel online (così come di qualsiasi altra banca dati basata su indirizzi a scopi commerciali) non raggiunge del tutto il livello di un campione estratto dal registro dell'Ufficio federale di statistica (UST), il quale include tutta la popolazione. I partecipanti si sono infatti dovuti iscrivere intenzionalmente al panel per partecipare all'indagine. La partecipazione è incoraggiata mediante un sistema di incentivi, che comunque non rappresentano una compensazione vera e propria per il tempo speso. Le persone coinvolte devono dunque vantare un certo grado di motivazione. Occorre tuttavia sottolineare che pure nel caso di un'estrazione aleatoria dal registro di campionamento dell'UST, il tasso di risposta non è mai pari al 100%, per cui delle distorsioni rispetto alla popolazione generale si verificano in ogni caso.

Un'ulteriore limitazione riguarda la ponderazione dei risultati con le variabili professione e settore economico nonché la combinazione lingua/sesso/età. Siccome delle quote incrociate per tutte e cinque le variabili avrebbe comportato un numero non più gestibile di indici campione (maggiore al numero di interviste), sono state utilizzate tre quote indipendenti. Di conseguenza, il numero di interviste realizzate è stato nettamente superiore al necessario. Indipendentemente dal raggiungimento delle quote o meno, è stato dunque necessario ponderare i risultati per ottenere una ripartizione corretta per tutte le quote. Siccome non si tratta di quote incrociate, la ponderazione è stata effettuata in modo sequenziale tramite le tre variabili scegliendo la successione che garantisce lo scostamento minimo rispetto alla popolazione per tutte le quote. Malgrado la ponderazione, la ripartizione per ogni singola quota non rispecchia comunque la ripartizione esatta della popolazione.

⁵ La società M.I.S. Trend ha anche redatto la presente nota metodologica.