



IL TELELAVORO A DOMICILIO DOPO L'EMERGENZA COVID-19

UNO SGUARDO ALLA SITUAZIONE NEL 2022 IN TICINO E IN SVIZZERA

Tiziano Gerosa e Danusia Tschudi

Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI)

Ben prima di essere usato per far fronte alle esigenze di distanziamento sociale dettate dalla pandemia da COVID-19, il telelavoro è stato promosso per ridurre i costi immobiliari ed energetici a carico delle aziende, come strumento di inclusione e come forma di welfare aziendale per consentire ai dipendenti di trascorrere più tempo con le loro famiglie e meno tempo in viaggio. La crescente importanza dei cambiamenti climatici nel dibattito pubblico ha promosso il telelavoro anche come strategia ambientale, utile per ridurre le emissioni di gas serra derivanti dagli spostamenti casa-lavoro. Ma è solo con l'emergenza sanitaria globale del 2020 che questa modalità di impiego flessibile ha visto una rapida ascesa nel mercato del lavoro svizzero. Ora che l'emergenza è rientrata e i vincoli alla mobilità delle persone sono venuti meno, non resta che chiedersi che ne è del telelavoro e dei suoi propositi, qual è la sua incidenza e quali caratteristiche ha assunto. Questo contributo risponde a tali quesiti offrendo una panoramica aggiornata al 2022 sulla diffusione del telelavoro, sulle sue modalità organizzative, sui suoi principali settori di applicazione e sul profilo tipo dei suoi utilizzatori in Ticino e in Svizzera.

Premessa

Il telelavoro è una modalità di impiego flessibile che consente di svolgere, su base volontaria, la propria attività professionale in luoghi diversi dalla consueta sede di lavoro (ILO 2020) grazie all'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC). Si può svolgere il telelavoro da casa, durante gli spostamenti sui mezzi pubblici, in altre sedi del datore di lavoro oppure in spazi di coworking. In Svizzera, però, quando si parla di telelavoro nel dibattito pubblico, ci si riferisce prevalentemente al telelavoro a domicilio, ossia all'insieme delle attività che sono svolte occasionalmente, regolarmente (fino al 50% dell'orario settimanale) o abitualmente (al di sopra del 50%) da casa collegati alla sede di lavoro tramite la rete internet (SECO 2019).

Il telelavoro non è un fenomeno recente. Già dagli anni '70 del secolo scorso era presentato quale possibile soluzione al problema del pendolarismo, dal momento che consentiva di ridurre il numero degli spostamenti tra casa e lavoro

(Nilles 1975). Nei decenni successivi, si sono illustrati i potenziali benefici del telelavoro non solo per le lavoratrici e i lavoratori sul piano della conciliazione tra famiglia e lavoro (Bailey e Kurland 2002) e per l'inclusione di persone con disabilità (Metthes 1992), ma anche per i datori di lavoro in termini di riduzione del turn-over, di aumento dell'attrattività dell'impiego, di produttività (De Masi 2020). Altri autori hanno presentato il telelavoro come una strategia per ridurre i costi immobiliari (Bailey e Kurland 2002).

La crescente importanza del riscaldamento globale e dei cambiamenti climatici nel dibattito pubblico ha poi portato questa modalità di impiego ad essere considerata come una potenziale risorsa per la tutela dell'ambiente e del clima, utile per ridurre le emissioni di gas serra derivanti dal pendolarismo (Henderson et. al. 1996) e i consumi energetici all'interno dei luoghi di lavoro (Matthews e Williams 2005).

Nonostante la sua promozione come misura a beneficio di datori di lavoro e dipendenti,



foto: T. Press / Samuel Colby

a favore dell'inclusività e in linea con i principi di sostenibilità ambientale, il telelavoro si è diffuso placidamente a cavallo tra il ventesimo e il ventunesimo secolo e non è riuscito ad affermarsi come modello organizzativo di lavoro a larga diffusione. Di certo, le difficoltà inerenti allo sviluppo di una nuova cultura organizzativa in grado di ottimizzare la gestione del lavoro a distanza hanno giocato un ruolo in tal senso. Telelavorare, infatti, non implica solo trasferire l'ufficio dalla sede del datore di lavoro a casa, lasciando che le collaboratrici e i collaboratori si autoregolino nella gestione delle attività lavorative e familiari. Al contrario, l'implementazione del telelavoro necessita di un profondo cambiamento organizzativo da una gestione del lavoro improntata sul controllo in presenza ad una gestione progettuale orientata ai risultati (De Masi 2020). La ricerca pregressa ha confermato che, in circostanze ottimali, il telelavoro alternato al lavoro in presenza può effettivamente contribuire ad aumentare il benessere e la produttività del lavoratore (Greer e Payne 2014; Magré e Roncati 2021), mentre una sua cattiva gestione può generare conseguenze negative in termini di isolamento sociale, sovraccarico, pressione lavorativa sui tempi familiari e salute mentale (Charalampous et al. 2019). Egualmente, la riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di CO₂ derivanti dal minor numero di tragitti casa-lavoro può essere controbilanciata da effetti inattesi, quali un aumento delle emissioni imputabili alla produzione e al ciclo di vita delle tecnologie necessarie o al riscaldamento e l'illuminazione dello spazio domestico dedicato al telelavoro (Hook 2020).

La pandemia da COVID-19, imponendo un'adozione massiva del telelavoro per ragioni sanitarie, ha rappresentato un chiaro elemento di discontinuità con il passato, che ha consentito di mettere da parte, almeno temporaneamente, le resistenze e i dubbi avanzati negli anni da una quota consistente di scettici. La Svizzera, da questo punto di vista, rappresenta un caso emblematico: la percentuale di telelavoratori almeno occasionali sul totale della forza lavoro elvetica ha impiegato quasi un ventennio per passare dal 7% del 2001 al 25% del 2019, mentre con la crisi sanitaria del 2020 si è arrivati a toccare un picco di oltre il 39% e il coinvolgimento di circa 1,8 milioni di persone (UST 2023a).

Ora che le esigenze di isolamento sociale sono venute meno e che non vi sono più stringenti ragioni di tipo sanitario per sostenere il lavoro a distanza, che ne è del telelavoro e delle sue modalità attuative? In altri termini, quali sono le posizioni e le scelte delle aziende e dei collaboratori riguardo al telelavoro nel contesto post-pandemico? Le più recenti indagini sul tema mostrano un interesse diffuso tra i collaboratori e le collaboratrici, soprattutto rispetto alla possibilità di continuare a svolgere telelavoro a complemento dell'attività in presenza (modalità ibrida) in futuro (Syndicom 2020; Weichbrodt et al. 2020; 2022). Dal punto di vista dei datori di lavoro la fotografia è meno nitida: nel 2020 vi erano, da una parte, aziende scettiche e, dall'altra, aziende per cui l'esperienza del telelavoro durante la pandemia aveva rappresentato un punto di svolta (Weichbrodt et al. 2020). Approfondimenti più recenti sullo sviluppo del lavoro flessibile nei settori dei servizi ad alta intensità

Riquadro 1 – Dati e variabili

Questo contributo sfrutta i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) per il 2022. La RIFOS è una indagine condotta dall'Ufficio federale di statistica (UST) su un campione probabilistico della popolazione di quindici anni o più e residente in modo permanente in Svizzera, che offre dati aggiornati e statisticamente rappresentativi sulla struttura della popolazione attiva e sui comportamenti in materia di attività professionale.

Sin dal 2010, le rilevazioni della RIFOS sono condotte in modo continuo e su base trimestrale. Ciò ha consentito all'UST di pubblicare dati aggiornati quattro volte all'anno e un dato complessivo annuale frutto della media di quelli trimestrali. La RIFOS prevede inoltre la somministrazione di un modulo annuale ai partecipanti, in cui vengono poste loro anche domande concernenti il luogo di lavoro e il telelavoro. È importante precisare che il modulo consente di identificare unicamente le forme di telelavoro svolte presso il proprio domicilio. Pertanto, all'interno di questo contributo utilizzeremo il termine telelavoro per identificare solo le modalità di impiego flessibile che prevedono l'utilizzo di un computer connesso ad Internet per lavorare da casa su base permanente o occasionale, per rispondere ad esigenze contingenti almeno una volta nel corso delle quattro settimane precedenti l'intervista.

Il focus delle analisi è posto sulla diffusione del telelavoro in Ticino e in rapporto all'intera Svizzera, guardando al fenomeno prima in termini complessivi e poi distinguendo fra occasionale, regolare (fino al 50% dell'orario settimanale), prevalente (tra il 50% e il 99% dell'orario settimanale) ed esclusivo (al 100% dell'orario settimanale). La sua incidenza per comparto economico viene indagata facendo ricorso alla nomenclatura generale delle attività economiche (NOGA 2008), in una versione sintetica a 14 modalità realizzata accorpando le diverse categorie definite a livello di sezione.

Il profilo del telelavoratore, infine, viene delineato guardando alle seguenti variabili sociodemografiche e inerenti la professione: sesso, età in classi, composizione familiare, livello di istruzione, categoria e status occupazionale, tipo di contratto e tempo di lavoro. La categoria occupazionale dei rispondenti, in particolare, è definita sulla base alla classificazione internazionale standard delle occupazioni (ISCO-08) a 1-digit (UST 2008; ILO 2012) e aggregata in tre modalità, che includono (i) dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche; (ii) professioni tecniche intermedie, impiegati d'ufficio; (iii) altro.

Le analisi sono condotte previa ponderazione dei rispondenti su base annuale attraverso la variabile peso appositamente predisposta dall'UST. I risultati ottenuti partendo da un numero di osservazioni non ponderate inferiore a N=50 sono accompagnati nel testo dalla nota "Estrapolazione basata su un numero limitato di osservazioni. I risultati devono essere interpretati con grande cautela", in linea con le indicazioni dell'ufficio federale di statistica (UST 2023b).

di conoscenza, dell'amministrazione pubblica e in cento grandi aziende svizzere, mostrano realtà ancora in fase di transizione, dove i modelli di impiego flessibile adottati presentano incoerenze con i sistemi organizzativi vigenti (Weichbrodt et al. 2022). Pur risalendo al 2022, queste evidenze si concentrano unicamente su organizzazioni con sede in Svizzera romanda e tedesca. Resta quindi ancora da capire se l'esperimento del telelavoro su larga scala durante la pandemia da COVID-19 abbia finito per produrre una svolta culturale in ambito organizzativo a supporto della sua diffusione anche in Ticino. Il primo passo da compiere in tale direzione è analizzare l'incidenza e le caratteristiche che ha assunto il telelavoro nel Cantone a sud delle Alpi a conclusione dell'emergenza sanitaria. Compriamo questo esercizio nelle pagine seguenti, sfruttando i dati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) per il 2022 [cfr. Riquadro 1] e prestando particolare attenzione alle pratiche di telelavoro più diffuse, alla loro incidenza nei diversi settori economici e al profilo tipo del telelavoratore.

Il telelavoro prima e dopo l'emergenza COVID-19

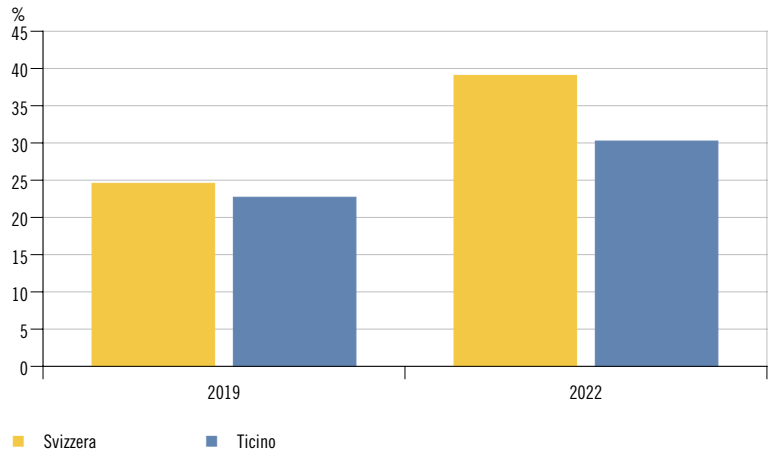
Nel 2019, il telelavoro è stato utilizzato almeno occasionalmente dal 25% della popolazione residente in Svizzera e attiva sul mercato [F. 1]. Nel Canton Ticino la quota complessiva di telelavoratori sugli attivi si è attestata al 23%, con uno scarto del 2% rispetto alla media nazionale. Lo scoppio dell'emergenza sanitaria, come anticipato, ha generato un'impennata nell'utilizzo di questo modello di impiego tra il 2020 e il 2021, mentre il seguente calo dei contagi, l'allentamento delle misure di contenimento e il lento ritorno alla normalità osservati nel 2022 hanno contribuito in modo differente all'utilizzo del telelavoro in Ticino rispetto al resto del paese. Il cantone a Sud delle Alpi ha fatto registrare una crescita pari al 7% rispetto al 2019, ma si è comunque attestato su valori complessivi ben al di sotto del 39% annuo fatto registrare a livello nazionale (+14% rispetto al 2019). Il Canton Ticino si è quindi dimostrato incline, ma non quanto il resto della Svizzera, a ribadire il suo investimento sul telelavoro nella fase recessiva della pandemia.

Osservando la figura [F. 2] si capisce come il differenziale riscontrato fra le due aree sia imputabile al fatto che ad un aumento generalizzato del telelavoro occasionale non è corrisposta un'altrettanto uniforme crescita di quello regolare e esclusivo. In Ticino, il 13% delle persone occupate che usufruisce del telelavoro lo fa unicamente in modo occasionale, mentre l'8% lavora da casa regolarmente fino al 50% dell'orario settimanale e un altro 8% svolge il suo lavoro esclusivamente da casa con l'ausilio di tecnologie connesse alla rete. Minoritario rimane invece l'utilizzo prevalente del telelavoro per il 51-99% dell'orario settimanale, che per il 2022 interessa unicamente l'1,2% degli attivi. Sul piano nazionale, come anticipato, il numero di telelavoratori occasionali non differisce di molto da quello del Ticino (14%), mentre coloro che lavorano regolarmente da casa fino al 50% del loro orario settimanale o esclusivamente da casa si attestano rispettivamente al 12% e all'11%, che sommati generano uno scarto positivo del 7% rispetto al cantone italofono. Anche sul piano nazionale, infine, si fa solo marginalmente ricorso al telelavoro per il 51-99% dell'orario settimanale.

Il telelavoro di tipo esclusivo, in particolare, ha guadagnato molto spazio a discapito del lavoro a domicilio senza l'ausilio delle TIC. Nel 2022, questa forma di lavoro a distanza ha infatti coinvolto solamente il 2,5% dei lavoratori ticinesi e, complessivamente, il 2,8% di quelli svizzeri. Questo scostamento in favore della digitalizzazione del lavoro a domicilio può essere letto, da un lato, come esito della crescente pervasività di Internet in tutti gli ambiti professionali, anche in quelli tradizionalmente indipendenti dalle TIC. Un esempio è dato dal piccolo artigianato e le opportunità offerte dai nuovi servizi di vendita e distribuzione online (Bertoletti et. al. 2022; Comerio et. al. 2022). Dall'altro lato, si può ipotizzare che l'avvento della pandemia abbia reso più concreta la possibilità di ricorrere a forme di telelavoro esclusive per professioni altamente specializzate e strettamente dipendenti dall'uso delle TIC. A tal proposito, studi recenti evidenziano la preoccupazione che il telelavoro possa

F. 1

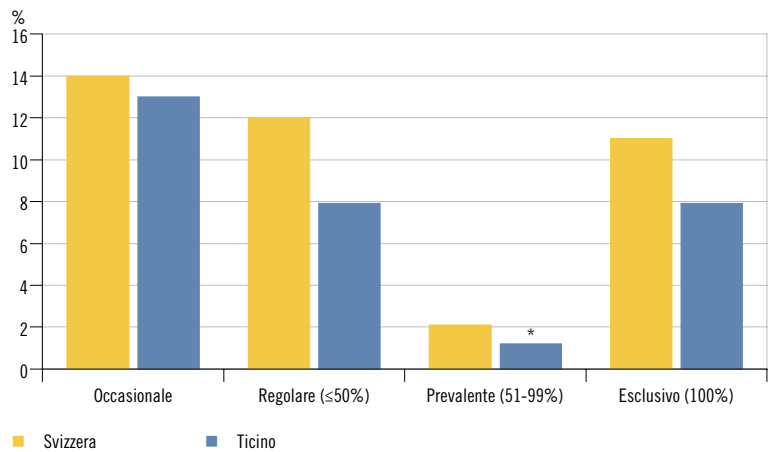
Occupati residenti che telelavorano almeno occasionalmente (in %), sul totale della popolazione attiva, in Ticino e Svizzera, nel 2019 e nel 2022



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel.

F. 2

Occupati residenti per modalità di impiego del telelavoro (in %), in Ticino e Svizzera, nel 2022



* Estrapolazione basata su un numero limitato di osservazioni. I risultati devono essere interpretati con grande cautela.

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel.

favorire una “possibile messa in concorrenza, qualora non fosse regolamentato, tra i professionisti locali e professionisti di altre parti del mondo”. (Comerio et. al. 2022, p. 18).

L'incidenza del telelavoro per settore economico

Il potenziale applicativo del telelavoro può cambiare a seconda del ramo economico considerato e, in particolare, delle professioni che prendono forma al suo interno: basti pensare alle attività amministrative, tecnico-progettistiche o finanziarie, che richiedono buone competenze digitali di base e non necessitano della presenza fisica del lavoratore sul luogo di lavoro o del contatto diretto con la clientela. È quindi possibile che in alcuni settori economici si sia investito attivamente sul telelavoro più che in altri dopo la fase più acuta della crisi sanitaria globale. La figura [F. 3] entra nel merito della questione, offrendo una rappresentazione sintetica della quota di

telelavoratori e non telelavoratori sul totale della popolazione attiva ticinese e svizzera per settore economico di riferimento. I dati della RIFOS mostrano come il maggiore contributo alla diffusione del telelavoro per il 2022 sia stato dato, sia in Ticino che nel resto della Svizzera, dai settori delle attività specializzate, scientifiche e tecniche (CH=5,6%; TI=4,7%), dalle attività finanziarie e d'assicurazione (CH=4,1%; TI=3,7%), dall'insegnamento (CH=4,6%; TI=3,3%) e dal settore dell'informazione e della comunicazione (CH=3,5%; TI=3,3%). Si registra poi una quota rilevante di telelavoratori nel settore dell'industria e dell'energia sul totale degli attivi in Svizzera (4,6%). Meno centrale appare, invece, il peso di questo settore in Ticino (2,1%), probabilmente anche a causa del fatto che la RIFOS non include nel suo campione i lavoratori frontalieri, che rappresentano una parte rilevante degli operatori di alcuni segmenti del secondario come l'industria manifatturiera (Tschudi & Larenza, in corso di stampa).

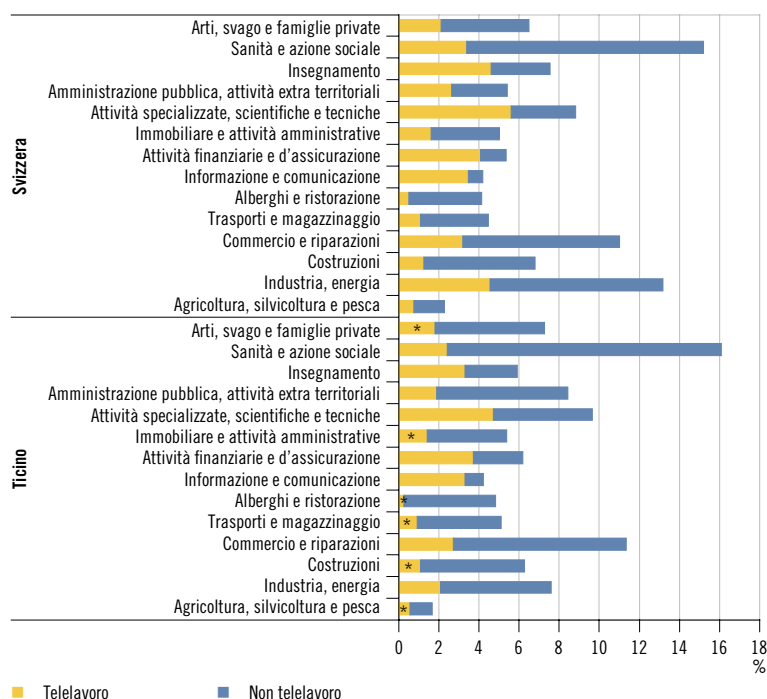
Passando all'analisi dell'incidenza del telelavoro entro i singoli settori economici [F. 4] – quindi al netto delle differenze dimensionali tra settori e aree geografiche considerate, si nota come questo modello di impiego abbia effettivamente trovato maggiore applicazione negli ambiti dell'informazione e comunicazione (CH=83%; TI=78%), delle attività finanziarie e di assicurazione (CH=76%; TI=60%), tecnico-scientifiche (CH=64%; TI=49%), nell'insegnamento (CH=61%; TI=56%) e nell'amministrazione pubblica (CH=49%; TI=23%).

Si è già rilevato che nel corso del 2022 il mercato del Ticino si è dimostrato meno permeabile al telelavoro in confronto al resto della Svizzera, per lo meno rispetto a quanto avvenuto nel periodo pre-pandemico. Si desidera verificare quindi se la specificità del tessuto economico Ticinese abbia agito da freno a questo processo di espansione, limitando le opportunità di applicazione pratica del telelavoro al di fuori delle contingenze emergenziali dettate dalla pandemia. La figura [F. 3] rimanda ad una distribuzione dei telelavoratori relativamente omogenea fra



foto: T. Press / Samuel Colay

F. 3 Telelavoratori e non telelavoratori (in %), per settore economico sul totale della popolazione attiva residente, in Ticino e Svizzera, nel 2022



* Estrapolazione basata su un numero limitato di osservazioni. I risultati devono essere interpretati con grande cautela.

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel.

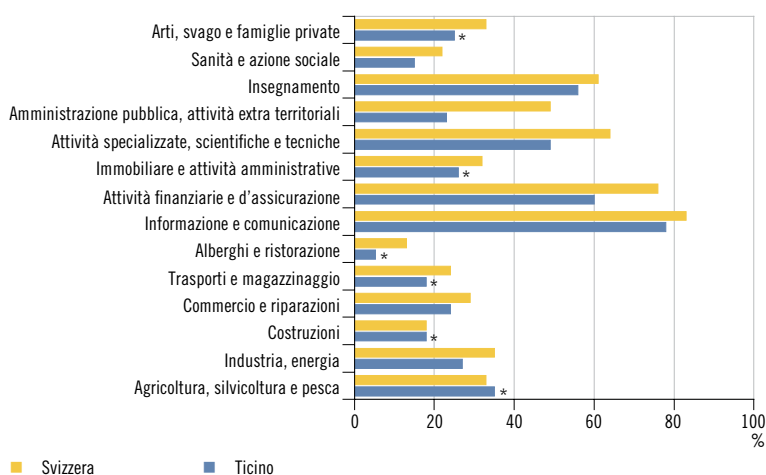
Ticino e Svizzera, a conferma del fatto che la diffusione del fenomeno è avvenuta in modo uniforme all'interno dei settori economici delle due aree. Il Ticino si contraddistingue quasi sempre per un'incidenza del telelavoro inferiore a quella svizzera di qualche decimo di punto percentuale, eccezion fatta per il settore dell'industria e dell'energia. In questo ambito, lo svantaggio del cantone italofono sale al 2,5%, in linea con il surplus di addetti fatto registrare complessivamente dai residenti in Svizzera nell'anno di interesse (+5,4%). Anche il confronto sull'incidenza dei telelavoratori entro il singolo settore economico conferma la trasversalità dello svantaggio sofferto dal Ticino [F. 4], con divari che passano dal 5% per i settori del commercio, l'informazione e la comunicazione, al 15% e 16% per le attività tecnico-scientifiche e finanziarie, sino a toccare il 26% per l'amministrazione pubblica e le attività extraterritoriali.

Nel complesso, i risultati fin qui ottenuti rimangono contro l'ipotesi di una minor diffusione del telelavoro trainata dalla sua scarsa applicabilità a settori specifici del tessuto economico ticinese. Si pone quindi l'interrogativo se il suo minor utilizzo nel corso 2022 – soprattutto di quello regolare e esclusivo – sia imputabile a resistenze trasversali all'intero mercato del lavoro, con picchi negativi per settori economici contraddistinti da professioni potenzialmente più adatte alla sua implementazione. Anche per il tempo parziale – un'altra forma di flessibilità del lavoro – si è riscontrata storicamente una minor diffusione sul piano cantonale rispetto a quello nazionale (UST 2023). Questa differenza tra il dato cantonale e nazionale è andata però via via riducendosi nel corso degli anni, fino ad attestarsi su valori sulla soglia del 5% al termine del 2022 (41% della Svizzera contro il 36% del Ticino). Sarà da osservare se negli anni a venire si verificherà un avvicinamento tra i numeri del telelavoro in Ticino e nel resto della Svizzera analogamente a quanto osservato per il tempo parziale.

È poi doveroso menzionare che anche l'ubicazione geografica del Ticino a confine con l'Italia potrebbe aver svolto un ruolo rilevante nell'af-

F. 4

Incidenza del telelavoro entro i settori economici (in %), in Ticino e Svizzera, nel 2022



* Estrapolazione basata su un numero limitato di osservazioni. I risultati devono essere interpretati con grande cautela.

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel.

fermazione del divario registrato rispetto al dato nazionale. I frontalieri italiani rappresentano il 29% della forza lavoro impiegata in Ticino (UST 2021), ma non sono stati considerati nell'analisi perché esclusi dal campione RIFOS. Inoltre, bisogna tener presente che, prima della pandemia, gli stessi frontalieri potevano telelavorare per un massimo del 25% del loro tempo di lavoro per motivi fiscali e previdenziali. Tali regole sono state sospese durante la pandemia, ma non c'è stata chiarezza sulle future modalità di gestione del telelavoro una volta rientrata l'emergenza sanitaria, almeno sino al 2023. In alcune realtà professionali questa prolungata situazione di incertezza ha favorito l'espansione di una retorica di cautela nei confronti del telelavoro a tutela delle pari opportunità fra frontalieri e residenti, che potrebbe aver contribuito ad una sua diffusione prudente soprattutto in forma strutturata per tutto il 2022. Resta però il fatto che anche altri cantoni svizzeri ad alta concentrazione di frontalieri hanno fatto registrare aumenti del telelavoro in linea o addirittura più alti della media nazionale, pur non potendo godere di accordi amichevoli con i paesi confinanti almeno sino al termine del

T. 1

Caratteristiche sociodemografiche e professionali dei telelavoratori (per modello di impiego) e non telelavoratori (in %), in Svizzera e Ticino, nel 2022

	Svizzera				Ticino			
	No	Occa- sionale	Regolare	Prevalente e esclusivo	No	Occa- sionale	Regolare	Prevalente e esclusivo
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100
Sesso								
Uomini	51	60	54	55	54	64	45	56
Donne	49	40	46	45	46	36	55	44
Età in classi								
Fino a 34	32	29	25	25	27	23	26*	19*
35- 44	22	26	29	26	21	26	27	29
45-54	23	24	26	23	28	30	27	22
55 o più	24	21	19	26	25	21	20*	30
Livello di istruzione								
Fino a secondario	71	32	27	29	68	33	30	29
Terziario	29	68	73	71	32	67	70	71
Partner								
No	32	29	26	28	35	31	30	30
Sì	68	71	74	72	65	69	70	70
Figli 0-14 anni								
No	75	69	63	70	77	71	64	72
Sì	25	31	37	30	23	29	36	28
Statuto								
Indipendenti e collaboratori famigliari	15	18	16	26	15	24	17	34
Salarati	85	82	84	74	85	76	83	66
Tipo di contratto								
Tempo indeterminato	78	75	78	66	75	69	72	61
Altro	22	25	22	34	25	31	28	39
Tempo di lavoro								
Full-time	59	66	64	57	63	74	67	59
Part-time	41	34	36	43	37	26	33	41
Professione								
Dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche	20	59	64	63	23	57	60	64
Professioni tecniche intermedie, impiegati	29	32	30	30	30	36	35	32
Altro	51	9	6	6	47	7*	4*	5*

Avvertenza: eventuali incoerenze tra la somma delle percentuali di colonna e i totali di colonna sono imputabili ad arrotondamenti.

* Estrapolazione basata su un numero limitato di osservazioni. I risultati devono essere interpretati con grande cautela.

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel.

2022. È questo il caso dei Cantoni di Ginevra e Basilea Città, che insieme al Ticino presentano quote di frontalieri sul totale degli occupati sulla soglia del 20% o superiori (UST 2021). Nel corso del 2022, tuttavia, hanno registrato quote di telelavoratori rispettivamente del 38% e del 51%. Questi risultati, in controtendenza con le evidenze emerse per il Ticino, rendono quindi legittima la domanda – che necessiterebbe di altri approfondimenti – sulle ragioni della minor diffusione del telelavoro: sono attribuibili a ragioni culturali prima ancora che congiunturali?

Chi telelavora nel 2022?

Guardando ai diversi tipi di telelavoro si nota una sostanziale equidistribuzione per età, sia sul piano cantonale sia sul piano nazionale. La metà dei telelavoratori si trova nelle fasce centrali comprese tra i 35 e i 54 anni, indipendentemente dalla natura occasionale, regolare, prevalente o esclusiva del modello di telelavoro utilizzato [T. 1]. Dal momento che l'età media nella quale si diventa madre e padre in Svizzera è rispettivamente di 32



foto: Ti-Press / Samuel Golay

e 35 anni (UST 2022), ci si potrebbe aspettare che il telelavoro sia ampiamente diffuso tra le persone con figli. Eppure, considerando le diverse modalità di telelavoro occasionale, regolare e prevalente o esclusivo, si nota che le persone che svolgono telelavoro hanno in maggioranza un/a partner ma non hanno figli di età compresa fra 0 e 14 anni [T. 1].

T.2

Incidenza del telelavoro (in %), per tipo, secondo le caratteristiche sociodemografiche e professionali della popolazione attiva residente, in Ticino e Svizzera, nel 2022

	Svizzera					Ticino				
	No	Occasionale	Regolare	Prevalente e esclusivo	Totale	No	Occasionale	Regolare	Prevalente e esclusivo	Totale
Sesso										
Uomini	59	16	12	13	100	69	15	7	9	100
Donne	64	12	12	12	100	71	10	10	9	100
Età in classi										
Fino a 34	65	14	10	11	100	73	12	8*	7*	100
35- 44	56	15	15	14	100	64	15	10	12	100
45-54	59	15	13	13	100	70	15	8	7	100
55 o più	63	13	10	14	100	71	11	7*	11	100
Livello di istruzione										
Fino a secondario	79	8	6	7	100	84	8	4	5	100
Terziario	39	21	19	20	100	52	20	13	15	100
Partner										
No	64	14	10	12	100	73	12	7	8	100
Sì	60	14	13	13	100	68	14	8	10	100
Figli 0-14 anni										
No	64	14	10	12	100	72	13	7	9	100
Sì	55	15	16	14	100	64	15	11	10	100
Statuto										
Indipendenti e collaboratori famigliari	54	15	11	20	100	58	18	8	17	100
Salariati	63	14	12	11	100	72	12	8	7	100
Tipo di contratto										
Tempo indeterminato	63	14	12	11	100	72	12	8	8	100
Altro	56	15	11	18	100	63	15	8	13	100
Tempo di lavoro										
Full-time	60	16	13	12	100	68	15	8	8	100
Part-time	63	12	11	14	100	73	10	7	11	100
Professione										
Dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche	33	23	21	23	100	46	22	14	17	100
Professioni tecniche intermedie, impiegati	59	15	12	13	100	66	15	9	9	100
Altro	92	4	2	2	100	95	3*	1*	1*	100

Avvertenza: eventuali incoerenze tra la somma delle percentuali di colonna e i totali di colonna sono imputabili ad arrotondamenti.

* Estrapolazione basata su un numero limitato di osservazioni. I risultati devono essere interpretati con grande cautela.

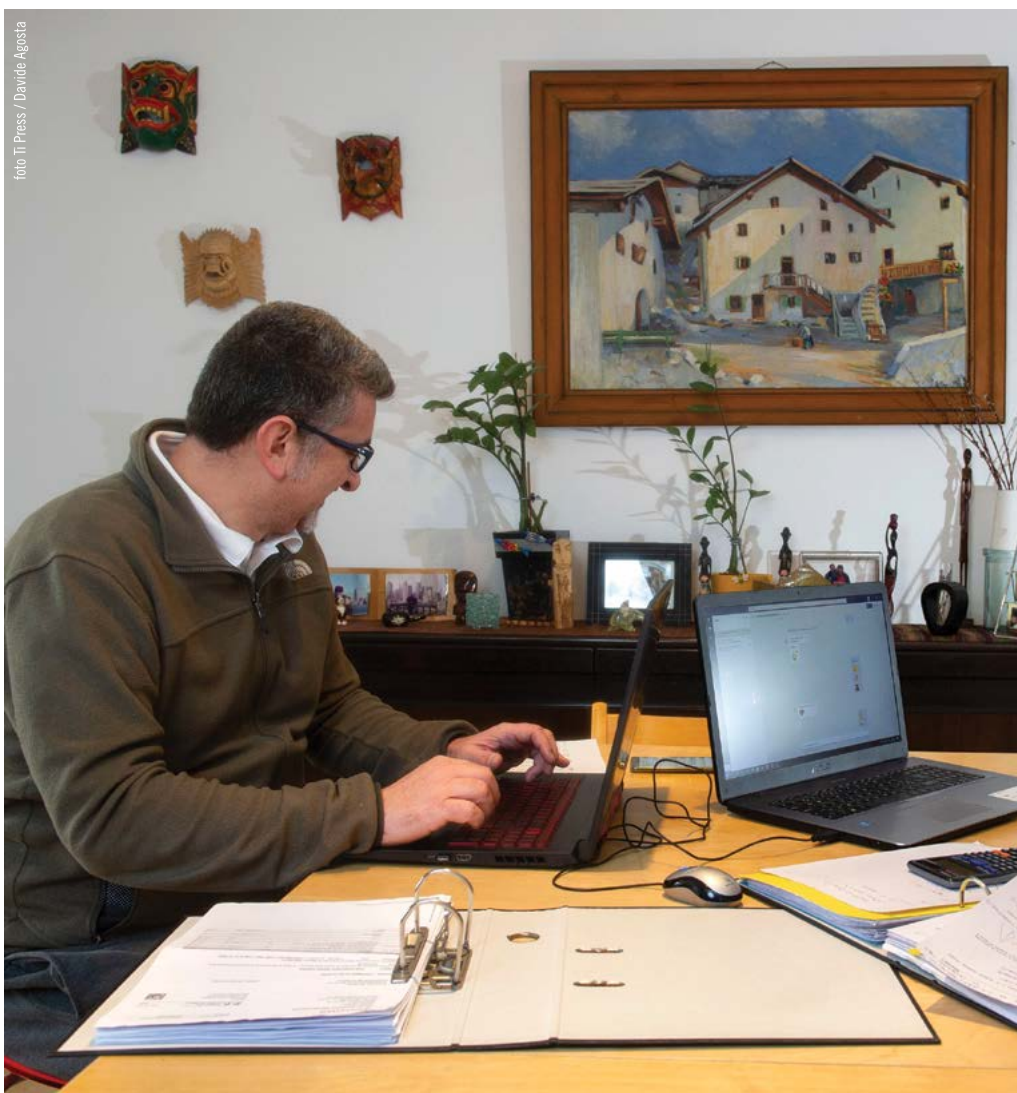
Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel.

In Ticino vi sono percentuali simili di uomini e donne che telelavorano (31% degli occupati e 29% delle occupate), mentre in Svizzera è maggiore la quota di uomini che utilizzano questo modello d'impiego rispetto alle donne: il 41% contro il 36% [T. 2]. Sembra che tale differenza sia imputabile ad un minor numero di uomini ticinesi che svolgono telelavoro in forma regolare (fino al 50% del grado di occupazione) rispetto a quanto succede nella Svizzera nel suo insieme. In effetti, se il telelavoro occasionale e quelli prevalente e esclusivo sono adottati in maggioranza da uomini sia all'interno del cantone sia sul piano nazionale, il telelavoro regolare è scelto dal 55% delle donne e dal 45% degli uomini in Ticino. Sul piano nazionale, invece, sono di nuovo gli uomini ad adottare prevalentemente questa forma di telelavoro, con il 54% di uomini contro il 46% delle donne [T. 1].

Coerentemente con quanto enunciato rispetto alla diffusione del telelavoro in generale, solo il 36% di coloro che utilizzano il telelavoro in forma regolare in Ticino e il 37% di coloro che lo utilizzano in Svizzera ha figli. Anche in questo caso, però, si osserva una peculiarità cantonale: in Ticino vi è una maggioranza di donne rispetto

agli uomini tra coloro che hanno figli e svolgono il telelavoro regolare (54% di donne e 46% di uomini), mentre sul piano nazionale vi sono più uomini a svolgere telelavoro regolare tra le persone con figli (55% di uomini e 45% di donne).

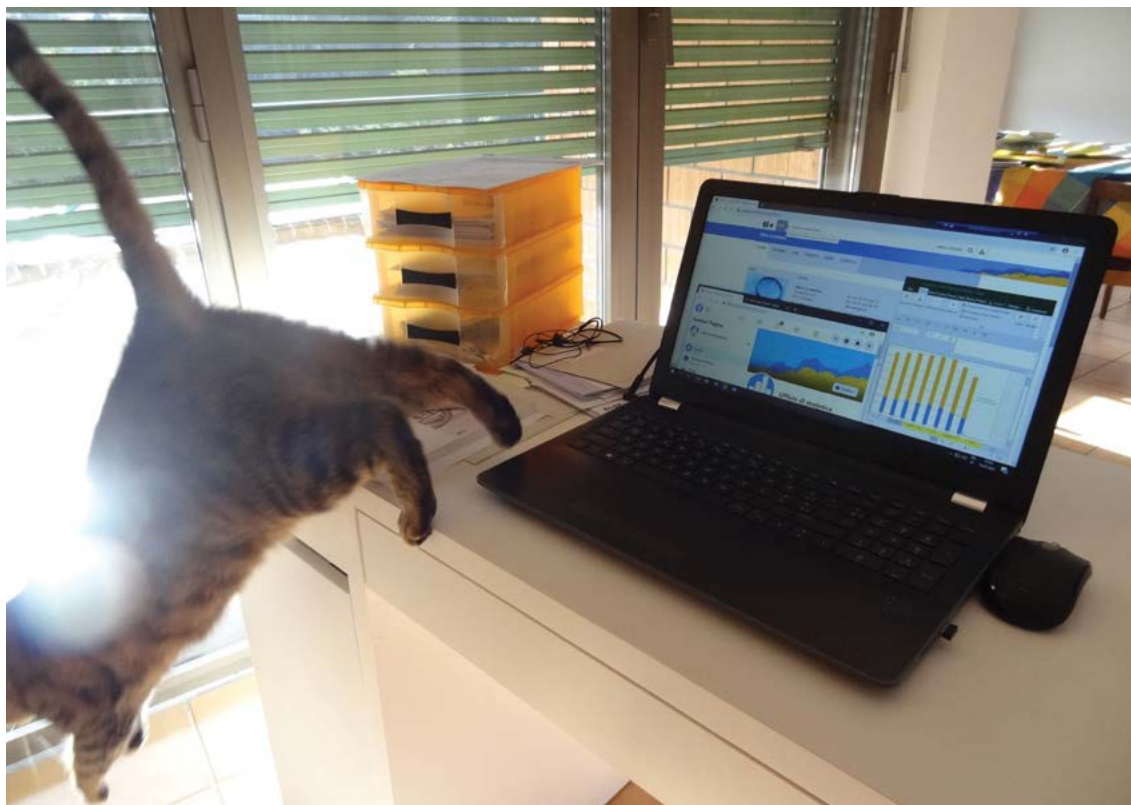
In un recente studio nazionale si è ipotizzato che la maggior presenza di uomini che utilizzano il telelavoro in Svizzera sia riconducibile in parte al fatto che le donne sono molto spesso attive in settori nei quali è difficile telelavorare (p. es. nelle professioni del settore sociosanitario) e in parte al fatto che le donne hanno più difficoltà di accesso a posizioni di responsabilità, nelle quali il telelavoro è solitamente più diffuso (Weichbrodt e Soltermann 2022). Il fatto che in Ticino ci sia un numero praticamente equivalente di donne e uomini che svolgono il telelavoro non ci permette però di affermare che l'applicazione del telelavoro sul piano cantonale sia più equa di quella nazionale. Entrando nel merito della modalità di impiego del telelavoro, ad esempio, si osserva una prevalenza di donne che lo svolgono in modo regolare. Per non cadere in conclusioni affrettate, bisognerebbe indagare da una parte le ragioni che spingono gli uomini e le donne a richiedere il telelavoro regolare e, dall'altra, le



ragioni che spingono i datori di lavoro ad accordare o meno il telelavoro agli uni e alle altre.

Passando all'analisi del retroterra socioeconomico dei telelavoratori, si osserva una prevalenza di persone con un titolo di studio terziario e che rivestono ruoli di dirigente o svolgono professioni intellettuali e scientifiche [T. 1]. La tabella [T. 2] mostra però una differenza importante tra Ticino e Svizzera: la percentuale di persone con un titolo terziario che telelavora è più bassa in Ticino (48%) rispetto a quella nazionale (61%).

Guardando alle caratteristiche proprie dell'attività professionale, si rileva che il telelavoro è senza sorpresa più diffuso tra gli indipendenti e i collaboratori di imprese familiari. Colpisce però il divario tra il dato cantonale e il dato nazionale rispetto alla sua diffusione collettiva tra le persone salariate: nel Ticino ammonta al 27% e in Svizzera al 37% [T. 2]. Il telelavoro, infine, risulta maggiormente diffuso tra i lavoratori con contratti a tempo pieno rispetto a quelli a tempo parziale [T. 1].



Sintesi dei risultati

L'avvento della pandemia da COVID-19 ha portato ad una rapida ascesa del telelavoro per far fronte alle esigenze di distanziamento sociale dei lavoratori svizzeri, ma ora che l'emergenza è rientrata e i vincoli alla mobilità delle persone sono venuti meno, resta da valutare se la sua diffusione sia rimasta tale e quali caratteristiche abbia assunto nelle diverse aree del paese. All'interno di questo contributo sono stati utilizzati i dati della più recente ondata della RIFOS per offrire una panoramica aggiornata al 2022 sulla diffusione del telelavoro, sulle sue modalità organizzative, sui suoi principali settori di applicazione e sul profilo tipo dei suoi utilizzatori in Ticino e nel resto della Svizzera.

In primo luogo, si è confermata una crescente diffusione del telelavoro rispetto al 2019, ma con percentuali più alte sul piano nazionale rispetto al Ticino. Le differenze riscontrate nel corso del 2022 sono principalmente imputabili ad una minor diffusione in Ticino del telelavoro in forma regolare e esclusiva.

Sono poi stati individuati settori economici trainanti, che hanno contribuito sostanzialmente alla diffusione del telelavoro e dove la sua incidenza sul totale degli occupati raggiunge quote particolarmente elevate. È questo il caso delle attività specializzate, scientifiche e tecniche, delle attività finanziarie e d'assicurazione, dell'insegnamento e del settore dell'informazione e della comunicazione. È interessante notare come lo svantaggio precedentemente rilevato per il Ticino in termini di diffusione del telelavoro si rifletta trasversalmente a tutti i principali settori economici, con punte negative soprattutto

Riferimenti bibliografici

Bailey, D. E., e Kurland, N. B. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400.

Bertoletti, M., Larenza, O. e Quaini, E. (2022), *Rapporto sulla domanda di lavoro a breve termine delle imprese dell'area insubrica: i profili professionali richiesti e relative caratteristiche, le competenze richieste*, rapporto e prodotto P11 del progetto SkillMatch Insubria, LIUC, SUPSI, DECT-Canton Ticino, ptsclas, Università degli studi dell'Insubria, consultabile alla pagina <https://www.supsi.ch/lws/ricerca-applicata/progetti-in-corso/skillmatch.html>.

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., e Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.

Comerio, N., Besozzi, R. e Tschudi, D. (2022), *Quadri settoriali delle situazioni di s/equilibrio e dei problemi, criticità, opportunità e buone pratiche per la loro gestione/soluzione*, rapporto e Prodotto P16 (WP5.1) del progetto Skillmatch Insubria, LIUC, SUPSI, DECT-Canton Ticino, ptsclas, Università degli studi dell'Insubria, consultabile alla pagina <https://www.supsi.ch/lws/ricerca-applicata/progetti-in-corso/skillmatch.html>.

De Masi, D. (2020), *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*, Marsilio

Greer, T. W., e Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 87.

Henderson, D. K., Koenig, B. E., e Mokhtarian, P. L. (1996). Using travel diary data to estimate the emissions impacts of transportation strategies: The Puget Sound Telecommuting Demonstration Project. *Journal of the Air & Waste Management Association*, 46(1), 47-57.

Hook, A., Sovacool, B. K., e Sorrell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters*, 15(9), 093003.

in quelli con una maggior incidenza sia sul piano ticinese sia su quello nazionale.

Le analisi condotte sul profilo dei telelavoratori hanno poi evidenziato che all'interno del panorama nazionale questi ultimi sono prevalentemente uomini, più spesso con un/a partner ma senza figli. I telelavoratori, inoltre, dispongono frequentemente di un titolo di studio elevato e occupano posizioni dirigenziali o lavorano in ambito intellettuale e scientifico. Rispetto al dato generale sulla Svizzera, si registra un minor numero di uomini in Ticino che svolgono telelavoro in forma regolare. Infine, la percentuale di persone con un titolo terziario che telelavorano in modo regolare e abituale è più bassa in Ticino rispetto al a quella nazionale, così come quella dei manager e dei professionisti qualificati.

La ricerca futura dovrà approfondire le ragioni delle differenze rilevate tra la diffusione del telelavoro sul piano cantonale e sul piano nazionale, al fine di comprendere se siano effettivamente attribuibili a diverse consuetudini sul piano della cultura organizzativa e sul piano delle aspettative rispetto ai ruoli di genere in relazione alla sfera professionale, alla sfera familiare e all'armonizzazione tra questi due ambiti della vita.

ILO (2012). *International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08): Structure, group definitions and correspondence tables*. International Labour Office. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_172572/lang--en/index.htm (28 luglio 2023).

ILO (2020). *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*, ILO technical note

Johnson, L. C. (2003). *The co-workplace: Teleworking in the neighbourhood*. UBC Press.

Matthes, K. (1992). Telecommuting: balancing business and employee needs. *HR Focus*, 69(3), 3-17.

Nilles, J.M. (1975). 'Telecommunications and Organizational Decentralization', *IEEE Transactions on Communications* 23, 10, 1142-1147.

Matthews, H. S., e Williams, E. (2005). Telework adoption and energy use in building and transport sectors in the United States and Japan. *Journal of infrastructure systems*, 11(1), 21-30.

Mokhtarian, P. L. (1997). Now that travel can be virtual, will congestion virtually disappear? *Scientific American*, 277(4), 93-93.

SECO (2019). *Telelavoro a domicilio: Home Office*. SECO

Syndicom (2020). *Barometro del telelavoro a domicilio 2020 sulla base di un sondaggio realizzato da gfs.bern*, Syndicom

Tschudi, D. e Larenza, O. (in corso di stampa). Le recours au travail frontalier au Tessin au prisme de l'analyse des mismatch entre la demande et l'offre de travail. In : Pigeron-Piroth, I., Belkacem, R., Clément, F. & Wille C., *Le travail frontalier en Europe : pratiques et réalités régionales*. Editions Larcier

UST (2023a). Addetti nei settori secondario e terziario (in migliaia), secondo il sesso, il settore economico e il tempo di lavoro, e addetti ETP (in migliaia), secondo il sesso, in Svizzera e in Ticino, per trimestre, dal 1995, Ufficio federale di statistica. <https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=temi.dati&p1=33&p2=151&p3=158&proId=157> (28 luglio 2023).

UST (2023b). *Données ESPA Manuel de l'utilisateur*. Office fédéral de la statistique. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/25245721/master> (28 luglio 2023).

UST (2022). *Âge moyen des mères et des pères à la naissance de l'enfant selon la catégorie de nationalité, de 1971 à 2021*, Office fédéral de statistique, <https://www.bfs.admin.ch/asset/en/23328891>

UST (2022). *Portrait des PME suisses, 2011-2020*. Office fédéral de la statistique. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/entreprises-emplois/structure-economie-entreprises/pme.assetdetail.23444908.html> (28 luglio 2023).

UST (2021). *Nombre de frontaliers en hausse depuis le début du millénaire*. Office fédéral de la statistique. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.17205540.html> (28 luglio 2023).

UST (2008). *Nomenclature générale des activités économiques*. Office fédéral de la statistique. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/nomenclatures/noga.assetdetail.344515.html> (28 luglio 2023).

Weichbrodt, J., Bruggmann, A., e Folie, A. (2020). *FlexWork Survey 2020: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil flexibler Arbeit*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.

Weichbrodt, J. e Soltermann, A. (2022). *FlexWork Survey 2022: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil flexibler Arbeit* [online]. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.