

PRO FAMILIA  
SCHWEIZ  
SUISSE  
SVIZZERA

# CONCILIABILITÀ LAVORO-FAMIGLIA

## HOME OFFICE E INSEGNAMENTI DEL SEMI-CONFINAMENTO





## CONCILIABILITÀ LAVORO-FAMIGLIA IN SVIZZERA

***Secondo l'UFS, l'arrivo di un figlio o di una figlia non ha quasi impatto sull'orario di lavoro dei padri, mentre le madri riducono significativamente il loro.\****

Nel 2018, tra le famiglie con almeno un bambino sotto i 13 anni:

- il 64% delle madri contro il 31% dei padri hanno ridotto il proprio orario di lavoro.
- il 31% delle madri contro il 24% dei padri hanno cambiato il proprio orario di lavoro ma hanno mantenuto la propria percentuale di lavoro.
- il 32% delle madri contro il 18% dei padri hanno cambiato lavoro per conciliare meglio lavoro e famiglia.

- Le madri si assumono la maggior parte dei compiti domestici. Questi compiti aumentano con il numero di bambini e variano a seconda della regione. Nella Svizzera tedesca e nelle zone rurali, le donne dedicano più tempo a questi compiti.
- I compiti domestici sono divisi tra uomini e donne in modo differenziato. Gli uomini si concentrano sui compiti amministrativi e sulle piccole riparazioni, mentre le donne tendono ad occuparsi delle pulizie, della cucina, dell'aiuto nei compiti e della cura dei bambini malati.
- Il livello di istruzione gioca un ruolo nella percentuale di lavoro. Le donne con un'istruzione terziaria hanno maggiori probabilità di tornare al lavoro dopo il congedo di maternità e gli uomini con un'istruzione terziaria hanno maggiori probabilità di ridurre la loro percentuale di lavoro dopo la nascita di un figlio o di una figlia.



*Il modello di lavoro al 100% per i padri e di lavoro a tempo parziale per le madri è quindi dominante in Svizzera.*

*\*Questi dati si riferiscono all'organizzazione delle famiglie eterosessuali.*



## CONCILIABILITÀ LAVORO-FAMIGLIA DURANTE LA PANDEMIA

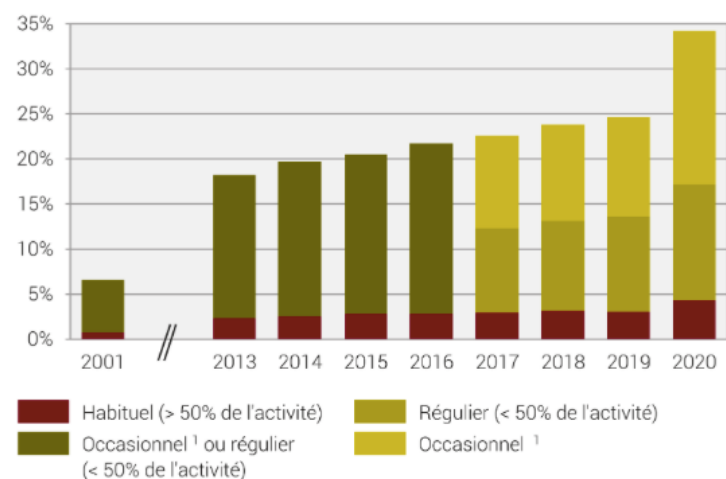
*Durante il semi-confinamento del 2020, le scuole e le strutture per l'infanzia sono state chiuse, così come molte imprese. Molti genitori sono stati costretti a lavorare da casa, mentre si prendevano cura dei loro figli e figlie a tempo pieno e a volte provvedendo anche alla loro istruzione.*



Così, quasi un/a lavoratore/trice su due avrebbe praticato l'home office durante il semi-confinamento e, secondo l'UFS, è stato registrato un aumento significativo della percentuale di persone che lavoravano da casa (24,6% nel 2019 contro 34,1% nel 2020, che corrisponde a 1,5 milioni di persone).

### Télétravail à domicile, évolution

En % des personnes actives occupées (moyenne annuelle)



<sup>1</sup> Occasionnel: au moins une fois au cours des 4 semaines ayant précédé l'interview

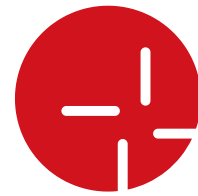
Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2021

© OFS



Un anno dopo, le opinioni sull'home office variano, ma sembrerebbe che la maggioranza dei/delle dipendenti/e sia interessata a continuare, almeno in parte, a lavorare da casa, come suggerisce un sondaggio SRF, con l'87% delle 10'103 persone interrogate che hanno risposto in modo positivo.



## QUALI SONO I VANTAGGI DELL'HOME OFFICE?

L'home office ha diversi vantaggi:

- Aumento dell'autonomia dei/delle dipendenti/e
- Flessibilità dell'orario di lavoro, che permette un migliore equilibrio lavoro-vita privata/lavoro-famiglia e lascia tempo per altre attività
- Risparmio di tempo: nessun bisogno di spostarsi
- Riduzione dello stress
- Miglioramento della salute dei/delle dipendenti/e
- Aumento della motivazione
- Riduzione dell'assenteismo nelle aziende



*L'home office può quindi portare a un miglioramento del benessere dei/delle dipendenti/e.*



*L'home office può anche promuovere l'uguaglianza di genere permettendo una redistribuzione dei ruoli familiari*

## E GLI SVANTAGGI?

- Troppo home office può portare all'isolamento e alla perdita di connessione con l'azienda.
- Le persone che lavorano in home office potrebbero essere pregiudicate nel loro avanzamento di carriera, poiché il loro lavoro non è direttamente visibile
- Un accesso differenziato all'home office potrebbe portare a tensioni all'interno delle aziende
- Alcune persone non vogliono lavorare in home office. Se l'home office si diffonde, alcune aziende potrebbero decidere di chiudere i loro uffici.

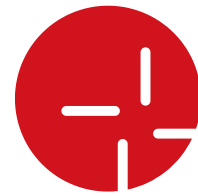


➔ Gli stereotipi sono persistenti. Alcune persone sostengono che l'home office è rivolto principalmente alle donne, mentre per gli uomini è preferibile che siano fisicamente presenti in azienda.

## COSA DICE LA LEGGE?

➔ L'home office non è esplicitamente menzionato nella legge. Si applicano quindi le disposizioni del Codice delle obbligazioni e della Legge sul lavoro:

- Anche se il lavoro si svolge in casa privata, il/la datore/trice di lavoro è obbligato/a a garantire la protezione della salute dei/delle suoi/sue dipendenti/e, sia fisica che psicologica. (LL. art. 6, par. 1,2,3 e OLL 3 art. 2, par. 1). I /Le dipendenti/e devono essere messi/e a conoscenza dei pericoli associati alla loro occupazione e sostenere il/la datore/trice di lavoro nei suoi sforzi per proteggere la salute.
- Nel caso dell'home office, le questioni di ergonomia e di lavoro sullo schermo sono fondamentali.
- Le regole sull'orario di lavoro e i periodi di riposo rimangono gli stessi, indipendentemente dal luogo di lavoro:
  - La settimana lavorativa massima è di 45 ore per il personale d'ufficio.
  - È vietato lavorare di notte, la domenica e nei giorni festivi.
  - Il periodo di riposo tra due giorni di riposo è di almeno 11 ore.
- Sono stati sviluppati strumenti per monitorare l'attività dei/delle lavoratori/trici a domicilio. Questi strumenti possono indurre uno stress controproducente e sono illegali. Secondo l'ordinanza 3 della legge sul lavoro, è vietato utilizzare sistemi di sorveglianza o di controllo destinati a sorvegliare il comportamento dei/delle lavoratori/trice al loro posto di lavoro.



Troverete maggiori informazioni su questo argomento nella brochure della SECO "Telelavoro a domicilio - Home office".

## MOLTI PUNTI DEVONO ANCORA ESSERE CHIARITI:

- Il/la datore/trice di lavoro è obbligato/a a fornire ai/alle suoi/sue dipendenti/e l'attrezzatura necessaria e a pagare le spese necessarie per l'attività professionale. Bisogna quindi chiarire come devono essere coperti i costi dell'home office (elettricità, internet, forniture per ufficio e altre spese aziendali).
- Come si dovrebbe stabilire l'orario di lavoro e le pause per rispettare gli accordi esistenti?
- Come si dovrebbero adattare all'home office le questioni relative alla salute professionale (compresa la salute mentale e la progettazione ergonomica del posto di lavoro)?
- E le questioni fiscali e di assicurazione sociale?
- Come si possono affrontare i problemi di sicurezza informatica e di riservatezza?



Un convenzione di telelavoro è stato elaborato dall'Unione svizzera degli imprenditori per cercare di risolvere questi problemi.



## CONCLUSIONE

- ➔ L'home office non dovrebbe essere un obbligo. Il passaggio a un home office deve quindi essere volontario e supportato da formazioni, leggi e accordi. Inoltre, i/le dipendenti/e dovrebbero essere dotati/e di attrezzature adeguate.
- ➔ L'home office potrebbe permettere a molti/e impiegati/e di migliorare la conciliazione della loro vita lavorativa e familiare. Il suo sviluppo è quindi auspicabile, purché non danneggi la salute dei/delle lavoratori/trice, non metta in pericolo i loro diritti e non li/le metta in una posizione di svantaggio rispetto agli altri/e dipendenti/e.
- ➔ Dipendenti/e e datori/trice di lavoro devono discutere insieme le possibilità di lavorare da casa. Deve essere sempre possibile per entrambe le parti ridefinire queste possibilità. Anche la situazione familiare dei/delle dipendenti/e dovrebbe essere presa in considerazione.
- ➔ Gli/le impiegati/e dell'ufficio a domicilio non dovrebbero assumere altri compiti durante l'orario di lavoro.
- ➔ Troppo home office può portare all'isolamento e alla perdita di connessione con l'azienda. Bisogna quindi trovare un equilibrio tra l'home office e la presenza in azienda.



## BIBLIOGRAPHIE

- Bonanomi K. (2021). Homeoffice-Zeit konnte die Arbeitswelt verändern. [Online] pubblicato il 27.05.2021, stato consultato il 20.09.2021.
- Cette G. (2020). Télétravail et croissance économique: une opportunité à saisir, *Futuribles*, 437, 77-82.
- RTS (2021). Télétravail: la tentation de la surveillance. [Online] pubblicato il 01.10.2020, stato consultato il 15.09.2021.
- Scherer B. (2021). Jetzt drohen Homeoffice-Angestellten Lohn-kürzungen. [Online] pubblicato il 13.08.2021, stato consultato il 10.09. 2021.
- SECO (2019). Telelavoro a domicilio - Home office. [Online] pubblicato il 18.03.2019, stato consultato il 25.09.2021.
- Ufficio federale di statistica (2021). Les familles en Suisse : rapport statistique 2021. [Online] pubblicato il 11.05.2021, consultato il 13.09.2021.
- Ufficio federale di statistica (2021). Télétravail. [Online] pubblicato il 19.04.2021, stato consultato il 20.09.2021.
- Union patronale suisse (2021). Une convention de télétravail pour encadrer une pratique en plein essor. [Online] pubblicato il 15.10.2020, stato consultato il 10.09.2021