

L'INTERVISTA ■ ■ MORENO BARUFFINI*

«Telelavoro: conciliabilità, ma anche solitudine»

Non solo l'ambito sanitario è stato trasformato dalle nuove tecnologie. Il telelavoro - ovvero il lavoro effettuato a distanza grazie ai più recenti mezzi di telecomunicazione, Internet in particolare - sta avanzando nei vari settori professionali con conseguenze importanti dal punto di vista sociale ed economico. Ne discutiamo con Moreno Baruffini, responsabile dell'Osservatorio del mercato del lavoro dell'Istituto di ricerche economiche dell'USI.

■ Anche se l'accesso a Internet a banda larga si è largamente diffuso, il telelavoro domiciliare regolare resta ancora un'eccezione in Svizzera: nel 2015 riguardava solo il 2,7% delle persone attive (ovvero 120.000 unità) e un quinto di loro lo praticava in maniera occasionale. Lo dice un'analisi dell'Ufficio federale di statistica (UST), «Il telelavoro a domicilio in Svizzera, 2001-2015», pubblicata lo scorso giugno. In ogni caso, spiega la ricerca, negli ultimi anni la situazione si è evoluta parecchio. Dal 2001 al 2015 il numero di occupati che lavoravano a domicilio con la modalità del telelavoro (regolarmente oppure saltuariamente) è quasi quadruplicato, passando dalle 248.000 alle 931.000 unità. Così, l'anno scorso, il 21% degli occupati elvetici era toccato dal telelavoro, almeno occasionalmente. I settori in questo senso più all'avanguardia - evidenzia l'UST - sono l'area «informazione e comunicazione», con oltre il 50% degli attivi che almeno ogni tanto ricorrono al telelavoro, e quella dell'insegnamento (45%). La branca che raggruppa le «attività specializzate, scientifiche e tecniche» registra quasi un terzo di telelavoratori perlomeno occasionali; le attività finanziarie seguono con un quarto degli occupati.

Vantaggi e svantaggi

Cosa si può dire della realtà ticinese? «Non esistono dati e ricerche sulle conseguenze del telelavoro in situazioni di frontiera come la nostra», indica **Moreno Baruffini**. «Pochi anche gli studi svizzeri, nati sotto il segno della volontà di ridurre la mobilità pendolare. La recente e ancora scarsa letteratura disponibile ravvisa comunque diversi tipi di vantaggi e svantaggi del telelavoro». La convenienza non è comunque universale ma dipende da diversi fattori, sottolinea l'esperto. Ad esempio dalla con-

dizione del dipendente: chi ha bambini da accudire o genitori anziani potrebbe risultare avvantaggiato lavorando a casa. Anche l'attività svolta conta molto. «Il telelavoro tende a favorire carriere quali scrittura, editing, sviluppo software, insegnamento, progettazione e revisione. Al contrario, tutte le carriere che implicano contatti di tipo personale possono risultare svantaggiate».

La ricerca Regus

Nello specifico, continua il nostro interlocutore, stando a una recente ricerca di Regus, una società specializzata in telelavoro e piccole medie imprese, i vantaggi di questa nuova modalità lavorativa per il dipendente sono: una maggiore flessibilità di orari (possibilità di occuparsi dei bisogni dei componenti della famiglia, come bambini e anziani); la riduzione dei tempi di spostamento casa-ufficio, in particolare evitando le ore di punta; una migliore distribuzione del tempo tra lavoro e momenti liberi. Non mancano però i lati oscuri. «Il telelavoro - infatti - può provocare un senso di solitudine piuttosto accentuato (38% degli intervistati globali su un campione di 26 mila dirigenti aziendali), un certo disagio derivante da una bas-



L'eccezione
Il telelavoro domiciliare regolare resta ancora un'eccezione in Svizzera: nel 2015 riguardava solo il 2,7% delle persone attive (ovvero 120.000 unità)

sa interazione e dalla mancanza di confronto diretto coi colleghi, a livello umano e professionale (65% circa). Infine chi lavora lontano dall'ufficio corre il rischio che il proprio ruolo sia meno considerato da parte della famiglia (39%)».

E per quel che riguarda l'azienda? Anche qui, indica Baruffini, si possono elencare una serie di vantaggi: meno costi di spostamento del personale (ad esempio meeting in videoconferenza); un certo aumento della produttività comunque da valutare empiricamente (meno gerarchie, meno perdite di tempo nel pendolarismo, più motivazione del personale, ecc.). Il telelavoro è una soluzione per reclutare venditori e assistenti post-vendita direttamente sul mercato di destinazione dei prodotti. Attraverso la delocalizzazione produttiva per via telematica, l'imprenditore può inoltre accedere al mercato del lavoro senza limiti geografici e beneficiare delle differenze competitive tra Paesi. Un piccolo imprenditore può operare in un contesto globale anche senza dover costituire un'azienda multinazionale. «Mentre gli aspetti negativi per le ditte sono da ricercare negli elevati costi di investimento nelle nuove tecnologie di comunicazione (alcuni Paesi stanno intervenendo direttamente con investimenti pubblici per evitare il problema) e nei possibili problemi di comunicazione e cooperazione tra i lavoratori».

Periferie vitali

«Se a livello micro si analizzano vantaggi e svantaggi - afferma l'intervistato - a livello macro la prospettiva è sempre positiva: il telelavoro può risolvere i problemi di mobilità dei pendolari e aumentare la competitività di zone rurali e di frontiera. Mi spiego. Nelle società contemporanee le attività economiche tendono a concentrarsi nelle zone urbane; le zone periferiche sono svantaggiate. Il telelavoro può contrastare questa situazione, favorendo lo sviluppo dell'economia a tutti i livelli. Per esempio il Governo finlandese sta sviluppando la banda larga anche nei villaggi più discosti dalla capitale Helsinki per evitare che le persone abbandonino il territorio per un lavoro in città. Il progetto prevede di incoraggiare forme di telelavoro in modo da preservare la vitalità delle comunità locali. Si potrebbe pensare a qualcosa di simile per le valli ticinesi che conoscono da vicino il problema dello spopolamento».

* responsabile dell'Osservatorio del mercato del lavoro