

IPER-LUOGHI E SPAZI DI INTERAZIONE: LO SMART WORKING NELLE AREE INTERNE

A cura di
Filippo Tantillo
Rosita Zucaro

49





L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico - stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 - nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese.

L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni, ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: *Sebastiano Fadda*

Direttore generale: *Santo Darko Grillo*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33 00198 Roma
Tel. +39.06.85447.1
web: www.inapp.gov.it

Contatti: editoria@inapp.gov.it

Collana a cura di Pierangela Ghezzi.

Il Paper è stato realizzato nell'ambito della Struttura Mercato del lavoro in esito al PTA 2022-2024 Smart working. Percorsi di ricerca per la regolamentazione, la misurazione e l'analisi, linea di ricerca di cui Work Package n. 6.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di peer review interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Istituto.

Autori:

Rosita Zucaro, Inapp (Introduzione, cap. 1, Conclusioni)
(r.zucaro@inapp.gov.it)

Marina De Angelis, Inapp (cap. 2)
(m.deangelis@inapp.gov.it)

Filippo Tantillo, Inapp (Introduzione, cap. 3, Conclusioni)
(f.tantillo@inapp.gov.it)

Silvia Donà, Inapp (cap. 4)
(s.dona@inapp.gov.it)

Testo chiuso: gennaio 2024

Pubblicato: marzo 2024

Coordinamento editoriale

Valeria Cioccolo, Paola Piras

Editing grafico

Valentina Valeriano

Correzione di bozze

Angelica Alori

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Alcuni diritti riservati [2024] [INAPP]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2533-2996

ISBN 978-88-543-0334-8



1. IL LAVORO 'SENZA VINCOLI DI LUOGO' TRA NUOVE FATTISPECIE E SPAZI DI LAVORO. POSSIBILI PROSPETTIVE PER LE AREE INTERNE

1.1 Le forme del lavoro a distanza: stato dell'arte

La capillare diffusione di forme di lavoro a distanza ha impresso un'accelerazione a lenti processi in corso all'interno del mercato del lavoro, determinando effetti su vari versanti (Zucaro 2022).

Tra le varie fattispecie riconducibili alla macrocategoria di cui sopra, la maggiore diffusione ha riguardato il lavoro agile, che si sostanzia in una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato caratterizzata dalla assenza di specifici vincoli di luogo e di tempo e dall'alternanza tra lavoro in presenza fisica e da remoto, come disciplinato dalla legge di riferimento, la n. 81 del 2017.

È opportuno però ricordare sin da subito che ciò è avvenuto nella modalità peculiare diffusasi nel periodo pandemico, in combinato disposto con le misure di *lockdown*. Il lavoro agile emergenziale si è caratterizzato come una specie di telelavoro, se pur formalmente distinto da esso, e con una regolazione derogatoria rispetto alla legge di riferimento, venendo spesso denominato *home working*, in quanto doveva necessariamente avvenire in via continuativa da remoto nel proprio o in altro domicilio¹. Secondo i dati dell'indagine Inapp-Plus, durante la fase più acuta della pandemia i lavoratori da remoto sono stati quasi 9 milioni di occupati, scesi nel 2021 a oltre 7,2 milioni (il 32,5% del totale) di cui il 61% ha lavorato a distanza tre o più giorni a settimana (Inapp 2022). Nello specifico, il "lavoro agile semplificato" ha interessato il 73,4% dei dipendenti (Bergamante e Zucaro 2023).

Tale sperimentazione su larga scala ha evidenziato come le nuove tecnologie, per quanto non scevre da criticità, siano portatrici di rilevanti opportunità che in passato erano appannaggio esclusivo delle menti più visionarie. In particolare, esse consentono di lavorare in qualsiasi momento e ovunque, se muniti di un *device* e di un'ottima connessione wi-fi (sulla geografia territoriale in riferimento alla copertura della rete, con particolare riguardo alle aree interne, si veda il capitolo 2).

Come accennato, durante la fase più critica della pandemia la forma più diffusa è stata una modalità completamente da remoto in luogo del modello ibrido del lavoro agile ordinario. Ciò ha stimolato fenomeni come il cosiddetto *south working* (Militello e Mirabile 2022), sorto proprio in ragione dell'inversa 'rotta' migratoria di lavoratrici e lavoratori che dal Nord, dove si erano trasferiti in quanto sede del proprio luogo di lavoro, sono rientrati nelle città di origine del Sud per effetto indiretto dell'emergenza sanitaria².

Si delineano quindi nuove prospettive sul *design making* della geografia del lavoro (a livello internazionale si veda Messenger 2023), in quanto il lavoratore e la lavoratrice appaiono acquisire una libertà di scelta della propria "dimensione spaziale" in grado di spezzare il vincolo che storicamente ha imposto loro una prossimità alla sede dell'azienda o dell'ufficio (Corazza 2022). Il lavoro da remoto con un allentamento del tradizionale 'legame' spaziale può, quindi, avere un interessante impatto sul territorio nazionale, caratterizzato da una accentuata polarizzazione tra zone congestionate e territori in grave contrazione demografica (Tantillo e Zucaro 2022).

¹ Sui profili definitivi si consenta il rinvio a Inapp e Zucaro (2022, 12 e ss.).

² Un rientro che è stato stimato dallo Svimez (2022) in ben 45 mila unità. Tale evidenza empirica sottostima, peraltro, i numeri reali, atteso che l'indagine ha riguardato esclusivamente aziende con oltre duecentocinquanta dipendenti.



La scelta del luogo rimessa alla lavoratrice e al lavoratore può quindi determinare potenziali sviluppi per le cosiddette "aree interne" e la correlata "Strategia nazionale", per cui si rinvia al secondo capitolo. Diverso, però, può essere l'impatto sui territori a seconda della forma di lavoro a distanza attuata, in quanto la modalità alternata o ibrida del lavoro agile standard potrebbe essere meno favorevole a un processo di reale rivitalizzazione di aree in via di abbandono e con gravi carenze strutturali, in termini logistici e di servizi. Diverso è per una prestazione che venga completamente svolta da remoto; si pensi in tal senso anche alla nuova fattispecie rinvenuta nella contrattazione collettiva nazionale del comparto pubblico dove, sotto il cappello del lavoro a distanza, oltre al lavoro agile figura una fattispecie che, per come elaborata, appare molto affine, se non proprio sovrapponibile al telelavoro³.

Al di là di tale presunta 'nuova' fattispecie, nel lavoro totalmente da remoto (identificato come quello pandemico avulso dai limiti previsti per il contenimento del virus) può essere ricompresa anche un'altra tipologia per la quale i confini spazio-temporali della prestazione di lavoro sono disancorati da coordinate tradizionali. Il riferimento è al nomade digitale⁴, ossia colui che, come definito in letteratura, utilizza le tecnologie digitali per svolgere la propria attività professionale a distanza, lavorando e viaggiando contemporaneamente (Cook 2023).

Il riconoscimento nell'ordinamento italiano del nomadismo digitale, fattispecie già presente in altri quadri normativi esteri⁵, può essere senz'altro ricondotto alla spinta propulsiva impressa dalla diffusione capillare del 'lavoro agile emergenziale' che ha generato esperienze concrete e dibattiti rispetto alle potenzialità dischiuse dai nuovi modi di lavorare.

1.2 Il nomadismo digitale: primi profili di regolazione

Il "nomade digitale" è stato riconosciuto ufficialmente nella legge n. 25/2022, che ha convertito con modifiche il decreto-legge n. 4/2022, il cosiddetto Decreto Sostegni-ter.

In conversione è stato aggiunto l'art. 6-*quinquies* con cui, di fatto, si è implementato il Testo unico sull'immigrazione (D.Lgs. n. 286/1998), con la previsione sul nomade digitale nell'articolo 27, appositamente dedicato agli 'Ingressi in Italia per lavoro in casi particolari'

La norma, pertanto, prevede una nuova ipotesi di entrata nel territorio nazionale per motivi di lavoro in favore di "nomadi digitali e lavoratori da remoto, non appartenenti all'Unione europea".

Nello specifico, il nomade digitale può essere sia un lavoratore autonomo che subordinato, ma in quest'ultimo caso deve trattarsi di un dipendente presso un'impresa ubicata all'estero. In ordine agli aspetti relativi alle specifiche modalità di svolgimento della prestazione, trattasi di un lavoratore che svolge un'attività lavorativa altamente qualificata da rendersi attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, che consentono lo svolgimento della prestazione da remoto.

La norma si rivolge, quindi, ai cittadini extra UE, che rientrano nella descrizione appena illustrata, cui occorre aggiungere ulteriori precisazioni. In riferimento al carattere "altamente qualificato dell'attività

³ Si veda ad esempio il CCNL Funzioni centrali.

⁴ La nascita di tale concetto sembrerebbe da ricondursi al libro del *computer scientist* Tsugio Makimoto e dello scrittore David Manners dal titolo *Digital Nomad*, pubblicato nel 1997.

⁵ L'Estonia, ad esempio, è stato il primo Paese a creare un programma di residenza digitale (*e-residency*), che consente agli imprenditori extra UE di aprire un'azienda in un Paese membro. Dal giugno del 2020, questa piccola nazione dei Paesi Baltici rilascia anche un visto speciale per i nomadi digitali e i *remote workers* della durata di un anno. Tratta invece i casi di Croazia, Germania e Spagna, Sierra Benítez (2021).



lavorativa”, trattasi di requisito di cui la norma non definisce specifiche caratteristiche, rinviando a linee guida che saranno contenute in un decreto attuativo che, tuttavia, ad oggi non è ancora emanato.

Un aspetto particolarmente interessante di tale nuova disciplina è che tali lavoratori abbiano diritto a ottenere un permesso di soggiorno speciale, in deroga al Decreto Flussi senza nulla osta.

Trattasi pertanto di una normativa significativa, atteso che generalmente i lavoratori extracomunitari, che entrano nel Paese per ‘motivi di lavoro’, possono farlo solo nel rispetto delle rigide quote fissate dal Decreto Flussi, che ne rendono l’accesso particolarmente complesso e limitato. I nomadi digitali invece non rientrano in tali stringenti limiti, e questo nuovo sistema ha aperto quindi un doppio binario a seconda della tipologia di lavoratore extracomunitario. Pertanto, laddove la generalità dovrà rispettare le quote del Decreto Flussi, se si tratta di ‘lavoratori altamente qualificati’, che rientrano nella descrizione di nomadi digitali, allora potranno beneficiare di un processo più agevole.

Il rilascio del permesso di soggiorno è però vincolato alla condizione che il nomade digitale disponga di un’assicurazione sanitaria, oltre al rispetto della normativa nazionale in materia fiscale e contributiva⁶. Inoltre, il permesso di soggiorno dura un anno ed è prorogabile di un ulteriore anno ed estensibile al proprio nucleo familiare. Tuttavia, l’assenza del decreto attuativo rende al momento inefficace il dettato normativo. Infatti, si rinvia a decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali l’individuazione di tutte le modalità e i requisiti per la realizzazione della descritta procedura. A ogni modo già si intuiscono le potenzialità di questo istituto per lo sviluppo del lavoro da remoto nel più complesso panorama della regolamentazione contrattuale, fiscale e previdenziale del lavoro a livello internazionale, tenendo conto anche di quelle che saranno le policy di incentivazione diretta e indiretta, che tale fattispecie sarà in grado di innescare.

Tuttavia, in letteratura non c’è una convergenza degli studi sull’effettivo impatto positivo di tale tipologia di lavoratori, che potrebbero essere attratti da un borgo e da una località di un’area interna semplicemente per un soggiorno più lungo di una vacanza, che non sarebbe quindi tale da comportare una vera rinascita del territorio, e anche in caso di una permanenza più stanziale si aprono riflessioni in ordine all’effettivo tipo di ‘rinascita’ cui potrebbero dare luogo, la quale potrebbe non essere non coerente con gli obiettivi di sviluppo e le aspettative dei cittadini⁷.

Possibili asset di attrazione per i nomadi digitali

Nella consapevolezza che costituisce un aspetto importante da analizzare, ai fini del presente studio è interessante cercare di cominciare a comprendere da quali fattori possa essere alimentata la propensione del nomade digitale a traferirsi in territori delle aree interne.

Sul punto, non esistono ancora indagini che possano ritenersi rappresentative, ma può comunque essere utile, ai fini di un primo studio qualitativo, l’esame degli esiti del *Secondo Rapporto del nomadismo digitale in Italia* che, per le tematiche esplorate, può consentire di individuare asset che possono essere centrali per il tema, anche in termini di calibratura delle indagini.

Alla luce di tale ricerca, sarebbe la quasi totalità degli intervistati (il 93%) a essere interessato a svolgere la propria esperienza di lavoratore da remoto soggiornando per periodi di tempo variabili in piccoli Comuni e borghi dei territori marginali e in aree interne del nostro Paese, considerati luoghi dove la

⁶ Sulle problematiche e i rischi anche di evasione fiscale Ludovico (2022).

⁷ Un’acuta riflessione sulle prospettive ma anche la voce inascoltata delle aree interne è in Tantillo (2023).



qualità della vita è migliore rispetto ai grandi centri urbani. Il 42% invece sarebbe interessato a soggiornare in Italia per periodi che variano da 1 a 3 mesi, il 25% da 3 a 6 mesi, mentre il 20% sarebbe disposto a fermarsi anche per più tempo. In merito ai settori, la maggior parte dei *remote workers* intervistati lavora in settori ad alto valore aggiunto, con competenze che spaziano dal mondo della comunicazione, all'insegnamento e all'*Information Technology*.

L'item dell'attrattività dei territori italiani sembra mostrare una polarizzazione accentuata: il 43% degli intervistati sceglierebbe il Sud e le Isole come destinazione privilegiata, il 14% il Centro e solo il 10% il Nord, in controtendenza rispetto alla 'scelta' attuale di trasferimento, di cui appare emergere così un carattere tendenzialmente indotto e non volontario.

Le attività locali, che incontrerebbero maggiormente il *favor* dei nomadi digitali, sono: gli eventi culturali e quelli enogastronomici (circa il 55% degli intervistati) e le attività a contatto con la natura (51%). Seguirebbe invece la possibilità di vivere esperienze autentiche e caratteristiche di quel territorio (40%), partecipare ad attività di socializzazione con la comunità locale e con altri nomadi digitali (37%), e attività legate al benessere personale (36%).

In ordine agli aspetti più rilevanti e irrinunciabili nell'influenzare la scelta del luogo dove svolgere la propria attività lavorativa, non stupisce che in primis venga indicata la qualità della connessione a Internet, cui seguono: i costi della vita adeguati alle loro esigenze, le attività culturali e la possibilità di sperimentare le tradizioni locali.

Per quanto afferisce poi a specifiche policy incentivanti l'*housing* e i trasporti, la netta prevalenza degli intervistati (70%) vorrebbe ricevere offerte vantaggiose sugli affitti di alloggi a medio-lungo termine (e conoscere in anticipo quali siano le tipologie e i costi degli alloggi disponibili in una determinata destinazione costituisce anche l'esigenza primaria di coloro che intendono trasferirsi), soprattutto per soggiorni di medio-lungo termine, che peraltro costituiscono le tipologie di stanziamento territoriale potenzialmente più in grado di avere un effettiva ricaduta in termini di rigenerazione dei territori in via di abbandono.

Inoltre, appare emergere dallo studio una controtendenza a una certa narrazione che vorrebbe i nomadi digitali unicamente come giovani freelance, in quanto l'età media degli stessi è pari a 40 anni, mentre per gli stranieri 35, un dato quest'ultimo che può essere ricondotto a una cultura del lavoro da remoto più diffusa e un livello di digitalizzazione più avanzato.

In riferimento alle criticità dell'Italia secondo i nomadi digitali, per il 33% si tratterebbe di *digital divide* territoriale e copertura della rete wi-fi non adeguati, soprattutto nei territori marginali e periferici – come confermato dalle evidenze empiriche contenute in questo studio al capitolo secondo – mentre il 31% ritiene che il quadro normativo e burocratico siano alquanto complessi (occorrerà verificare come impatterà la nuova normativa). Segue la scarsa conoscenza dell'inglese (26%) mentre, infine, per il 22% è la rete di trasporti non adeguata e non uniformemente distribuita sul territorio nazionale a costituire un problema rilevante.

A ogni modo, per avere un quadro rappresentativo di quali sarebbero i desideri dei lavoratori rispetto alle possibilità di vita offerte dalle nuove configurazioni lavorative, anche nell'ottica di un nuovo riequilibrio demografico, dalle prime elaborazioni sull'indagine Inapp PLUS 2022, presenti nel *Rapporto Inapp 2023*, è emerso che se gli intervistati potessero svolgere l'attività lavorativa da remoto con pochi vincoli di presenza sul posto di lavoro abituale, prenderebbero in considerazione di andare a vivere in un posto diverso dalla loro residenza. I rispondenti potevano scegliere tra una delle seguenti opzioni: un posto



diverso dall'attuale residenza con costi di affitto/di vita più bassi o più a contatto con la natura, oppure lavorare solo per alcuni periodi all'anno da posti diversi. Le ipotesi che incontrano maggiormente il favor dei rispondenti sono il lavorare in un luogo diverso dalla propria residenza solo per alcuni periodi (il 21% dei rispondenti) e, a un livello di poco inferiore (il 19%), il cambiare definitivamente residenza privilegiando un luogo più a contatto con la natura.

Inoltre, in apparente antitesi con lo studio sui nomadi digitali per gli intervistati dall'indagine Inapp PLUS, lo spostamento in un luogo con un costo di vita più basso è un'opzione poco preferita (solo il 13,5%). Alla luce anche di quanto appare emergere dalle evidenze empiriche di cui al capitolo successivo, sembrerebbe potersi ricondurre a una scarsità di servizi, oltre che a criticità inerenti ai fattori abilitanti. Sembrerebbe invece in linea che l'esigenza di spostarsi aumenti per i residenti nel Nord-Ovest e sia minima al Sud e nelle Isole.

Da questa breve analisi inizia a emergere come, superata la pandemia, sia necessario innanzitutto apportare chiarezza su definizioni e differenti modalità di lavoro, che esse sottendono, perché le prospettive maggiori per le aree interne possono essere offerte solo da *working pattern*, che consentano una stanzialità, ossia la possibilità di vivere il territorio per un lungo periodo. Uno sviluppo del disegno identitario in tal senso può, infatti, essere consentito solo da una presenza di lavoratori e lavoratrici che decidano di vivere quel territorio non soltanto di passaggio, perché una configurazione di questo tipo avrebbe solo un'apparente e fugace rivitalizzazione di quel borgo, Comune o Area interna, con anche il rischio di snaturarli.

1.3 Nuovi spazi di lavoro e policy a sostegno

Tra le politiche incentivanti, a carattere indiretto, che possono costituire un indubbio fattore attrattivo per i nomadi digitali e per i lavoratori da remoto in genere, vi è il coworking, ossia uno spazio più condiviso di lavoro. L'ufficio tradizionale, quindi, appare procedere in direzione antitetica rispetto ai paventati timori sulla sua scomparsa trasformandosi in soluzioni ibride di 'convivenza', anche con l'*iper-luogo virtuale*, incidendo sul legame tra lavoratore e territorio (Zucaro 2023) e ponendo, *in nuce*, le basi per ingenerarne di nuovi. Significato letterale di coworking è infatti "lavorare insieme" e lo stesso si caratterizza per essere uno spazio polifunzionale di aggregazione sociale, nel quale non solo è possibile lavorare da remoto, ma anche svolgere attività di interscambio, formative, ludiche e culturali. La paternità del termine viene attribuita all'ingegnere Bernie DeKoven, che lo avrebbe coniato nel 1999, quando negli USA sono nati i primi spazi di questo tipo come, ad esempio, Hat Factory e Work Only, location in cui chiunque poteva crearsi il proprio ufficio, affittare una scrivania, inventare una comunità con persone di diverse professioni e condividere idee e progetti. In Italia le prime esperienze di coworking si registrano invece sono al finire della prima decade degli anni 2000. Oggi e attualmente, secondo i dati di Italian Coworking, una piattaforma che si occupa della mappatura di tali luoghi, con l'intento di mettere in contatto, sarebbero giunti a 800 spazi, dislocati sull'intero territorio nazionale.

Si tratta, quindi, di ambienti ibridi, non solo per quanto afferisce al lato funzionale, ma anche in termini di eterogeneità di lavoratrici e lavoratori che si trovano a condurre le proprie attività all'interno degli stessi. Infatti, si affermano come aree dedicate al lavoro non solo per i subordinati, ma anche per gli autonomi, consentendo lo sviluppo di un'interazione sociale e lavorativa, che può fungere da argine al rischio di isolamento, professionale e geografico. Un rischio, quest'ultimo, che costituisce uno degli



aspetti maggiormente critici sia per la popolazione lavorativa (quasi il 70%), che per i datori di lavoro (quasi il 50%), come emerso dalla V Indagine sulla Qualità del lavoro dell'Inapp.

Punto cardine dello smart working è che non vi siano vincoli di tempi e luoghi per lo svolgimento di un'attività; le persone sono i pilastri dell'organizzazione e il relativo coinvolgimento tra maggiore fiducia della leadership e un ampliamento della loro autonomia possono innescare nuove sinergie. Le potenzialità del coworking sembrano quindi porsi in linea con tale direttrice che, partendo da una condivisione degli spazi, è spesso in grado di evolvere in una condivisione di *know-how* verso forme di lavoro realmente *smart*, in cui ci sia un'ottimizzazione dei processi di lavoro improntate a un'innovazione volta al miglioramento della qualità del lavoro e della produzione

Un altro esempio, che parte sempre da un concetto di spazio condiviso di lavoro per, al contempo, distaccarsene è rappresentato dal "presidio di comunità". Questo è definito come una infrastruttura sociale, spazio di cooperazione e partecipazione dal basso, piuttosto che un tipico luogo di lavoro competitivo, e che ingloberebbe al proprio interno anche gli stessi spazi di coworking, oltre a biblioteche, centri di impatto e aree rurali, ponendosi come luoghi di scambio non solo tra lavoratori ma anche con le comunità locali (Mirabile 2022). Trattasi di un modello relativamente recente, su cui non si hanno ancora chiare evidenze empiriche, ma le cui potenzialità sono costantemente indagate dall'associazione di promozione sociale South Working – Lavorare dal Sud⁸, che ne è anche promotrice. Il gruppo di ricerca Inapp, che opera nei temi, e qui coinvolto, proseguirà la ricerca anche in future analisi puntuali volte in merito a verificarne l'effettiva ricaduta in termini di lavoro e rinascita delle aree interne.

1.4 Le sfide del PNRR

Le forme innovative di spazi condivisi sono altresì al centro di alcuni progetti finanziati con il Piano nazionale di ripresa e resilienza. Nello specifico, il riferimento è alla missione Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, con la quale il PNRR destina 1 miliardo di euro alla tutela e al rilancio dei borghi. Tale investimento è integrato dal Piano nazionale borghi volto a sostenere lo sviluppo economico e sociale delle aree più lontane dai grandi centri urbani, e basato sulla rigenerazione culturale dei piccoli centri e sul rilancio del turismo. Tale programma è promosso dal Ministero della Cultura, con una dotazione di oltre 800 milioni di euro, e ad esso potrebbe aggiungersi anche l'annunciato *Lavora nel mondo, vivi in Italia* finalizzato all'attrazione di lavoratori nomadi digitali per ripopolare i borghi italiani⁹, contenente azioni strutturate intorno a progetti culturali integrati a livello locale.

Nel legame tra risorse del PNRR e obiettivi di riequilibrio delle aree interne, appare significativo il piano di coworking attivato da Poste Italiane in oltre duecento sedi disseminate su tutto il territorio nazionale, compresi quei luoghi generalmente non considerati dagli investitori del settore perché non generano profitto e rientrano quindi nelle cosiddette "aree bianche" (Inapp e Zucaro 2022).

Le potenzialità offerte da questi nuovi modelli di ufficio sono state colte anche da amministrazioni locali, le quali in alcuni casi hanno dedicato a essi incentivi specifici, talvolta nella forma di 'voucher individuali' erogati direttamente al lavoratore, soprattutto freelance.

⁸ È un progetto di promozione sociale che stimola e studia il fenomeno del lavoro agile da una sede diversa da quella del datore di lavoro o dell'azienda, in particolare dal Sud Italia e dalle Aree interne.

⁹ Il progetto è stato annunciato per la prima volta dal Ministro del Made in Italy in occasione del suo intervento al Vinitaly nell'aprile 2023.



Ad esempio, nel 2014 il Comune di Vimercate ha sottoscritto una convenzione con l'associazione locale Slowworking orientata alla promozione di quello che è stato definito 'un lavoro a ritmo di vita', nell'ambito di una progettualità realizzata per raggiungere il miglioramento di politiche di *work-life balance*. Il bando sul coworking civico denominato 'Open place' è stato pubblicato nel 2019 e ha offerto gratuitamente due postazioni di coworking, una full-time e l'altra part-time, per la durata di 5 mesi, in due distinti periodi (da ottobre 2019 a febbraio 2020 e da marzo a luglio 2020). Le due postazioni sono attrezzate con collegamento via cavo e wi-fi, ma consentono anche l'utilizzo di ulteriori servizi quali la stampante, la sala riunioni, l'archivio e la cucina.

Il Comune di Voghera ha erogato, invece, una serie di incentivi per la creazione di spazi da dedicare al coworking all'interno di locali abbandonati nell'area del centro storico, attraverso l'avviso pubblico del 13 settembre 2022 in attuazione della deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 18.02.2022, 'Incentivi finalizzati all'insediamento di nuove attività di lavoro a distanza in coworking nel centro storico cittadino – atto di indirizzo'.

Pur non trattandosi di Comuni delle Aree interne, i casi appena visti sembrano aprire scenari di innovazione per la geografia del lavoro, che possono essere mutuati anche in quei territori. Diviene però imprescindibile il superamento sia quantitativo che qualitativo delle varie marginalità infrastrutturali e tecnologiche, anche in termini di competenze delle persone.

Un altro esempio di policy attuate a livello regionale è l'iniziativa dell'amministrazione piemontese che ad agosto 2021 ha stanziato 10 milioni di euro in finanziamenti per coloro che andranno a vivere, acquistando una casa e trasferendovi la residenza, in uno dei 465 Comuni alpini piemontesi.

Alcune realtà aziendali hanno iniziato a promuovere misure elaborate nell'ottica che possano contribuire alla rigenerazione delle aree in via di spopolamento. Un esempio è costituito da Axians Italia, brand ICT del gruppo Vinci Energies Italia, che ha lanciato un progetto di smart working, che potrebbe definirsi itinerante, essendo partito nel 2021 da Ingria, un piccolo borgo in provincia di Torino, e proseguendo poi in altre realtà.

Vi sono inoltre progetti promossi da alcune start up che si pongono proprio l'obiettivo di incidere sui borghi e trasformarli in *smart land* diffuse. Ad esempio, HQ Village ha attivato un circuito del quale fanno parte borghi, istituzioni, proprietari di case e aziende agricole, allo scopo di valorizzare i piccoli centri in via di spopolamento su tutto il territorio italiano. Altra esperienza, sempre di start up, è Smart way, che consente ai propri collaboratori di lavorare in alcuni dei borghi più belli di Italia.

Sarà pertanto interessante analizzare gli esiti di questa progettualità e gli impatti sui relativi territori, al fine di individuare policy che possano essere realmente efficaci in termini di 'nuova vita' delle aree interne, popolate da lavoratori e lavoratrici che scelgono il luogo dove 'lavorare per vivere' secondo i propri desiderata.