

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

ABSTRACT

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

Il paper è il primo esito organico di un'attività di ricerca volta alla misurazione e all'analisi delle significative sinergie e ricadute, che possono essere impresse da forme di lavoro a distanza sui territori in via di abbandono e a grave rischio di spopolamento, le cosiddette Aree interne. A partire dalla vertiginosa diffusione del lavoro da remoto per esigenze emergenziali, si è avviato uno studio sull'impatto che questi nuovi *working pattern* – trattati con gli opportuni distinguo da cui sono caratterizzati – possono determinare in termini di geografia del lavoro su un territorio gravato da un'accentuata polarizzazione, tra zone congestionate e territori in grave contrazione demografica. In tal senso prodromica è l'analisi delle condizioni di partenza e una riflessione sulle prospettive aperte in questa direzione dal PNRR, cui si accompagna una panoramica su alcune esperienze specifiche e una rassegna sui provvedimenti di carattere nazionale e regionale aventi l'obiettivo di un più consono inserimento di queste forme di lavoro nel contesto produttivo e demografico del Paese.

PAROLE CHIAVE: lavoro a distanza, mobilità geografica, PNRR

HYPER-PLACES AND SPACES FOR INTERACTION: SMART WORKING IN INNER AREAS

The paper is the first organic outcome of a research activity aimed at measuring and analyzing the significant synergies and impacts that can be achieved by forms of remote working on territories abandoned and at serious risk of depopulation, the so-called Areas Internal. Starting from the dizzying spread of remote working for emergency needs, a study was launched on the impact that these new working patterns – treated with the appropriate distinctions by which they are characterized – can determine in terms of the geography of work on an area burdened by an accentuated polarization, between congested areas and territories experiencing severe demographic contraction. In this sense, the analysis of the starting conditions and a reflection on the prospects opened in this direction by the PNRR are prodromal, accompanied by an overview of some specific experiences and a review of the national and regional measures with the objective of a more appropriate inclusion of these forms of work in the productive and demographic context of the country.

KEYWORDS: remote working, geographical mobility, NRRP

PER CITARE IL PAPER: Tantillo F., Zucaro R. (a cura di) (2024), *Iper-luoghi e spazi di interazione: lo smart working nelle aree interne*, Inapp Paper n. 49, Roma, Inapp



INDICE

Introduzione	5
1. Il lavoro 'senza vincoli di luogo' tra nuove fattispecie e spazi di lavoro. Possibili prospettive per le aree interne	7
1.1 Le forme del lavoro a distanza: stato dell'arte	7
1.2 Il nomadismo digitale: primi profili di regolazione	8
1.3 Nuovi spazi di lavoro e policy a sostegno	11
1.4 Le sfide del PNRR	12
2. Aree interne e smart working: un'analisi degli indicatori attualmente disponibili	14
2.1 La Strategia nazionale aree interne (SNAI) e i fattori abilitanti al lavoro da remoto	14
2.2 Fattori abilitanti di 'primo' e 'secondo' livello: una comparazione sulle medie nazionali totali e nazionali aree interne.....	15
2.3 Digital divide: approfondimento regionale.....	18
3. Riflessioni su alcune esperienze locali in aree interne determinate da modelli di lavoro da remoto.....	22
3.1 Il FontaWork di Fontanigorda (GE).....	22
3.2 Il South Working di Castelbuono (PA).....	23
3.3 La sede di Randstad ad Aliano (MT).....	24
4. Una prima rassegna di provvedimenti di carattere nazionale e regionale per favorire la diffusione del lavoro da remoto	25
4.1 La proposta elaborata da South Working	25
4.2 Le proposte di legge regionali	27
4.3 Le diverse policy adottate con le proposte di legge regionali. Scheda di sintesi	36
Prime osservazioni conclusive.....	40
Bibliografia	42



INTRODUZIONE

Il presente paper si inserisce all'interno del macro-progetto Inapp, *Smart working. Percorsi di ricerca per la regolazione, la misurazione e l'analisi*, volto a realizzare un'attività di ricerca sul tema con approccio multidisciplinare, ma basato sulla definizione di indicatori elaborati con metodologie condivise per la raccolta dei dati e con attenzione ai profili di valutazione delle politiche. La metodologia adottata è in dialogo trasversale con la comunità scientifica per fornire un supporto strategico al policy maker in ordine al fenomeno oggetto di analisi e alle sue ampie ricadute sociali, economiche e territoriale. Nello specifico per quanto qui concerne, a partire dalla vertiginosa diffusione del lavoro da remoto quale risposta all'emergenza sanitaria (Inapp 2022), è stato avviato un percorso di analisi sugli effetti che tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa possono imprimere al *design making* della geografia del lavoro.

La domanda di ricerca promana dalla constatazione che rilevanti sono i potenziali impatti sul territorio nazionale, caratterizzato da una accentuata polarizzazione, tra zone congestionate e territori in grave contrazione demografica, le cosiddette aree interne (Tantillo e Zucaro 2022). Lo studio, che qui si introduce, figura tra i primi esiti di tale linea di ricerca volta proprio alla misurazione e l'analisi dei significativi effetti che possono essere impressi sui territori in via di abbandono e a grave rischio di spopolamento da forme di lavoro a distanza, individuando al contempo ipotesi e strategie di regolazione.

Il paper, condotto con una metodologia a carattere interdisciplinare con formanti principalmente giuridici, economici e sociologici, si articola in quattro aree di sviluppo:

- inquadramento del fenomeno del lavoro a distanza nelle sue varie declinazioni posto in relazione alle aree interne;
- analisi di contesto quantitativa su dati OpenKit del Dipartimento delle Politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- case study relativi a pratiche sviluppate da piccoli Comuni delle aree interne;
- rassegna di proposte di legge.

L'elaborato prende avvio, quindi, con l'osservazione che l'analisi delle potenziali ricadute territoriali necessita di un distinguo tra le diverse forme di lavoro a distanza, stanti gli effetti differenti che possano discendere dalle relative diverse definizioni. Tra queste l'analisi si concentra, in particolare, sul lascito pandemico rappresentato dal riconoscimento ordinamentale del nomadismo digitale, in virtù delle prospettive cui potrebbe dar luogo per le aree interne.

Questi aspetti sono oggetto del primo capitolo nel quale si evidenziano sia le potenzialità che zone d'ombra di tali nuove modalità di lavoro digitale rispetto a un obiettivo di coesione territoriale. Nello stesso viene anche evidenziato come, in antitesi alla retorica della scomparsa dell'ufficio, si assista in realtà a un suo mutamento non inquadrabile nella sostituzione con la tanto nominata 'casa' del lavoro durante la pandemia, ma in una sua trasformazione in nuovi spazi lavorativi ibridi e condivisi, quali il coworking. Queste innovative tipologie di ufficio vengono analizzate in quanto potrebbero affermarsi quali spazi di lavoro multifunzionali delle aree interne; una sfida però che, come si vedrà, è tutt'altro che in discesa.

Le aree interne sono infatti caratterizzate dalla lontananza dai principali centri di offerta di servizi, un aspetto che le rende non solo critiche a livello attrattivo, ma anche in ordine ai fattori abilitanti del lavoro a distanza, rendendo difficile il lavoro digitale in detti luoghi.



Nel secondo capitolo si distinguono, quindi, tre livelli di tali condizioni prodromiche, tra cui spicca la problematica inerente al *digital divide*. Viene operata un'analisi tra Italia nel suo complesso e aree interne, con una distinzione anche nel quadro delle stesse, utilizzando i dati dell'OpenKit prodotto da NUVAP (il Nucleo di Valutazione per gli Investimenti Pubblici della Presidenza del Consiglio dei Ministri). Questo database contiene ben 154 indicatori sui vari temi di intervento che spaziano dal *digital divide*, alla demografia, alla salute, istruzione, trasporti, turismo e patrimonio culturale, agricoltura e specializzazione settoriale, economia, associazione tra Comuni, oltre alle principali caratteristiche delle aree. Il terzo capitolo passa invece in rassegna alcune pratiche sviluppate in piccoli Comuni appartenenti alle aree interne, segnalando come ci sia una significativa convergenza di interessi tra istituzioni locali, impegnate in strategie volte a combatterne lo spopolamento, società civile organizzata, portatrice di un disegno di miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori e imprese, alla ricerca di figure professionali specifiche e di una riduzione dei costi operativi. Inoltre, indica nella collaborazione fra queste tipologie di soggetti l'aprirsi di opportunità sostanziali per ridurre gli squilibri demografici, promuovendo una maggiore coesione sociale e aumentare la produttività del lavoro. Infine, nel capitolo quarto è presente una mappatura a livello nazionale e regionale di alcune proposte di legge presentate per incentivare la diffusione del lavoro da remoto, quale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro in grado potenzialmente di incidere sullo spopolamento delle aree interne e incentivare il ripopolamento di questi luoghi.



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.



2. AREE INTERNE E SMART WORKING: UN'ANALISI DEGLI INDICATORI ATTUALMENTE DISPONIBILI

2.1 La Strategia nazionale aree interne (SNAI) e i fattori abilitanti al lavoro da remoto

La Strategia nazionale per le aree interne (SNAI) è una politica territoriale diretta a contrastare il declino demografico e lo spopolamento dei territori interni e a rischio marginalizzazione che rappresentano una quota importante del Paese, assicurando il pieno accesso ai diritti essenziali e il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini, oltre a favorire lo sviluppo delle opportunità economiche. È stata avviata con il Programma nazionale di riforma (PNR) dell'anno 2014 e definita nell'Accordo di partenariato del settennio 2014-2020.

Sono definite "interne" quelle aree caratterizzate da una significativa distanza dai principali centri di offerta di servizi (Salute, Scuola, Mobilità), ma anche da una disponibilità elevata di importanti risorse ambientali (idriche, sistemi agricoli, foreste, paesaggi naturali e umani) e risorse culturali (beni archeologici, insediamenti storici, abbazie, piccoli musei, centri di mestiere). Nel breve periodo, la Strategia ha il duplice obiettivo di adeguare la quantità e la qualità dei servizi di Salute, Scuola e Mobilità (che la SNAI identifica come servizi di cittadinanza essenziali), e di promuovere progetti di sviluppo che valorizzino il patrimonio naturale e culturale di queste aree, puntando anche su filiere produttive locali (mercato). Nel lungo periodo, l'obiettivo della Strategia nazionale per le Aree interne è quello di invertire le attuali tendenze demografiche delle Aree interne del Paese.

Si identifica un'area come interna sulla base della lontananza dai già citati servizi essenziali. Utilizzando tale metodo, in considerazione della maggiore o minore facilità nel raggiungimento dei 'Poli', ossia i Comuni in grado di offrire una serie di servizi integrati, ovvero un'articolata offerta scolastica secondaria, un ospedale sede di DEA di I livello e almeno una stazione ferroviaria di categoria Silver, così come da classificazione delle Rete ferroviaria italiana, le aree sono state distinte in: Aree di cintura (20 minuti di automobile per il raggiungimento dei Poli), Aree intermedie (fino a 40 minuti di percorrenza di automobile), Aree periferiche (fino a 75 minuti di percorrenza di automobile) e, infine, Aree ultraperiferiche (oltre 75 minuti di percorrenza di automobile). A partire dal 2014, sulla base di tale definizione, è stata avviata la mappatura delle Aree interne del Paese e la selezione di quelle sulle quali concentrare gli interventi relativi alla SNAI 2014-2020. Le aree sono state selezionate con una procedura di istruttoria e selezione pubblica effettuata in modo congiunto dalle Regioni e dallo Stato. Il processo di selezione delle aree-progetto si è concluso in ogni Regione con una Delibera di Giunta che ha identificato le Aree interne finanziabili, in un numero variabile tra 2 e 5 nei diversi contesti regionali. Le 72 Aree interne selezionate per il ciclo di programmazione 2014-2020 comprendevano 1.060 Comuni, per una popolazione totale di circa 2 milioni di abitanti (2020), interessavano un territorio di circa 51.000 km², rappresentavano: il 13,4% di tutti i Comuni italiani e il 26% dei Comuni classificati come Aree interne; il 3,4% della popolazione nazionale e il 15,5% della popolazione residente nei Comuni classificati come Aree interne; il 17% di tutta la superficie nazionale e il 28,4% del totale della superficie di tutte le Aree interne italiane. La Strategia prevedeva un ammontare complessivo di 1.179,07 milioni di euro di interventi. Nel ciclo di programmazione 2021-2027 la Strategia è stata confermata con le seguenti Aree progetto:

- 56 nuove Aree 2021-2027, che complessivamente coinvolgono 764 Comuni (2020), e in cui risiede una popolazione pari a 2.056.139 di abitanti;



- 37 Aree identificate nel 2014-2020 che sono state confermate senza alcuna variazione del perimetro iniziale: si tratta di 549 Comuni in cui risiede una popolazione pari a 977.279 abitanti;
- 30 Aree identificate nel 2014-2020 che presentano un nuovo perimetro rispetto alla configurazione originaria a seguito dell'annessione e/o esclusione di Comuni, 556 Comuni in cui risiede una popolazione pari a 1.324.220 abitanti;
- il Progetto speciale Isole minori, che coinvolge 35 Comuni sui quali insistono le Isole, con una popolazione totale di 213.093 abitanti.

Si tratta quindi di 124 Aree di progetto, che coinvolgono 1.904 Comuni, in cui vivono 4.570.731 abitanti¹⁰.

Ai fini della definizione dei progetti da inserire nelle Strategie da attuare in ogni Area e anche per una maggior conoscenza del territorio è stato predisposto un OpenKit¹¹ contenente 154 indicatori sui vari temi d'intervento: demografia, salute, istruzione, trasporti/accessibilità, *digital divide*, turismo e patrimonio culturale, agricoltura e specializzazione settoriale, economia, associazionismo tra Comuni oltre alle principali caratteristiche delle aree.

Le analisi che seguono prendono in considerazione alcuni dei fattori che, in merito al tema del lavoro da remoto, definiamo abilitanti, ovvero che rendono le aree interne un possibile luogo dove trasferirsi o anche solo passare un periodo di lavoro a contatto con la natura e lontano dai grandi centri.

Dal nostro punto di vista tali fattori si distinguono in un livello essenziale, ovvero la possibilità o meno di 'connettersi' a una rete Internet, e in un livello secondario, più indiretto di 'abilitazione', ovvero quello relativo alla presenza di servizi e di un welfare di base che renda più invitante e meno problematica la vita di una famiglia che si sposta per lavoro, riferendoci al tema della salute, della scuola e dell'accessibilità/trasporti. Infine, terzo livello¹² è quello delle eventuali opportunità lavorative e/o dello sviluppo di reti lavorative e dunque tutto ciò che riguarda il livello di sviluppo economico legato all'agricoltura, all'industria agro-alimentare, ad altre attività imprenditoriali e al turismo/patrimonio culturale. In quanto segue si approfondiranno tutti i fattori abilitanti di primo e secondo livello con indicatori medi su Italia e Italia Aree interne. Segue un approfondimento regionale solo in merito al fondamentale tema del *digital divide*. In lavori successivi sarà interessante, se ci sarà disponibilità dei dati, anche valutare se nel corso degli anni in cui le aree sono state oggetto delle SNAI ci sia stato un miglioramento negli indicatori di nostro interesse.

2.2 Fattori abilitanti di 'primo' e 'secondo' livello: una comparazione sulle medie nazionali totali e nazionali aree interne

Rispetto al *digital divide*, gli indicatori a disposizione nell'OpenKit si distinguono in indicatori di rete fissa e di rete mobile. Rispetto ai dati di rete fissa (con FWA Passed¹³) si trovano informazioni sui tre

¹⁰ Si veda il sito del Dipartimento delle politiche di coesione, <https://shorturl.at/cLRU9>.

¹¹ Si veda <https://shorturl.at/gmST7>.

¹² Che verrà preso in considerazione in successivi approfondimenti.

¹³ FWA è l'acronimo di Fixed Wireless Access, un sistema di trasmissione dati che prevede l'uso di una rete mista, formata in parte da una rete cablata in fibra ottica e in parte da una rete che sfrutta le frequenze radio. Con FWA Passed si intende la popolazione in visibilità di stazioni radio base, ma non necessariamente servita, le cui utenze ricadenti in queste aree potrebbero non riscontrare la velocità di connessione indicata.



seguenti indicatori relativi alla popolazione in visibilità di stazioni radio base, ma non necessariamente servita: percentuale di popolazione coperta da reti di telecomunicazione in grado di fornire connessioni con velocità ad almeno 30 Mbit/s¹⁴; percentuale di popolazione coperta da reti di telecomunicazione in grado di fornire connessioni con velocità ad almeno 100 Mbit/s; percentuale di popolazione coperta da reti di telecomunicazione in grado di fornire connessioni con velocità ad almeno 1 Gigabyte.

Rispetto ai dati di rete mobile, troviamo i seguenti tre indicatori: percentuale di popolazione non coperta da reti mobili; percentuale di popolazione che può ottenere una rete dalla velocità inferiore a 30 Mbit/se; percentuale di popolazione che può ottenere una rete della velocità superiore a 30 Mbit/s¹⁵.

Partendo dal presupposto che si riscontra un ovvio gap tra Italia nel suo complesso e Italia delle Aree interne, nelle seguenti analisi mostriamo l'entità del divario. Rispetto al tema centrale, ovvero il *digital divide*, risulta una differenza di 20 punti percentuali (p.p.) nella quota di persone servite da una massima velocità di connessione rispetto alla rete fissa; 14 p.p. per quanto riguarda il livello intermedio e 15 p.p. per quanto riguarda la velocità minima. Le differenze tra Italia e Italia Aree interne sono invece minime rispetto alla copertura della rete mobile che è oramai disponibile quasi ovunque: solo lo 0,03% della popolazione a livello totale non risulta coperta dalla rete mobile, nelle aree interne il dato raggiunge lo 0,10%. Minima è la differenza anche sulla disponibilità di reti più veloci (>30 bit/s), ovvero solo di 3 p.p. Se dunque sulla rete mobile non si rilevano, almeno in media, grossi problemi (tranne che per lo 0,10% della popolazione delle aree interne che risulta essere completamente non coperta), il dato che desta più preoccupazione è che solo l'8,56% della popolazione delle aree interne può avere accesso a una rete fissa con la massima velocità rispetto al 30% della popolazione italiana, in media. Questo dato rileva una carenza importante e dunque la necessità di potenziare gli interventi di policy sul tema nell'immediato futuro, anche per favorire l'auspicata mobilità dei lavoratori (Inapp 2023).

Tabella 1 Indicatori OpenKit su digital divide: valori medi su Italia e Italia Aree interne (%)

Digital divide (anno 2021) Dati: Infratel	Italia Aree interne	Italia
Dati rete fissa con FWA Passed (% di popolazione in visibilità di stazioni radio base, ma non necessariamente servita)		
NGA (almeno 30 Mbit/s)	36,86	51,89
NGA_VHCN (almeno 100 Mbit/s)	50,60	64,17
NGA -1Gigabyte	8,56	29,98
Dati rete mobile (% di popolazione coperta da reti mobili e della velocità che l'utente finale può ottenere)		
Non coperta	0,10	0,03
<30Mbit/s	9,77	6,15
>=30 Mbit/s	90,15	93,82

Fonte: OpenKit Aree interne – Dipartimento per le Politiche di coesione e per il Sud, 2021

¹⁴ Sono comprese le coperture basate su tecnologia radio cosiddette FWA (Fixed Wireless Access) 'Passed', ovvero all'interno dell'area di copertura radio-elettrica delle stazioni radio base. Le utenze ricadenti nelle aree di copertura FWA potrebbero non riscontrare la velocità di connessione richiesta.

¹⁵ I dati di copertura mobile derivano dalla mappatura delle reti mobili svolti da Infratel. La mappatura è stata effettuata richiedendo agli operatori di rete mobile di indicare la copertura sulla base di un reticolato geografico di 'pixel' di dimensione 100x100 metri, rappresentativo del territorio italiano. La copertura è rappresentata dalla velocità che l'utente finale nel pixel può ottenere durante il periodo di punta.



Rispetto ai fattori abilitanti che definiamo di secondo livello, in tema di lavoro da remoto, in tabella 2 riportiamo alcuni degli indicatori più rilevanti. Per quanto riguarda l'accessibilità, risultano al momento non disponibili alcuni dati molto rilevanti che attengono: l'informazione sull'offerta di servizi del Trasporto pubblico locale (TPL) su gomma di connessione al capoluogo regionale e al polo locale (numero medio giornaliero di servizi su gomma ponderati per la popolazione residente nel Comune, dai Comuni dell'area di riferimento al capoluogo regionale o al polo: unità di misura corse medie/anno ogni 1.000 abitanti); l'accessibilità alla stazione ferroviaria più vicina, per quanto riguarda i servizi regionali o nazionali (percentuale della popolazione residente entro un raggio di 15 minuti dalla stazione di riferimento e tra i 15 e i 30 minuti); l'intensità dei servizi ferroviari (numero medio di corse/giorno – o corse/anno a seconda della disponibilità – dei servizi ferroviari rapportati alla popolazione residente che potenzialmente può accedere con un tempo di viaggio auto di 15 minuti auto e di 30 minuti auto). Quello che emerge dagli indicatori disponibili al momento su accessibilità/trasporti è una distanza temporale maggiore nelle aree interne di circa 15 minuti dal polo più vicino e dunque dai servizi. Nell'epoca della 'città in 15 minuti' il fatto di dover percorrerne 45 per trovare la maggior parte dei servizi necessari rende rilevante il bisogno di potenziare i servizi direttamente nelle aree interne. Questo dato è confermato dall'indicatore nell'ambito della salute che evidenzia che il tempo medio in minuti che intercorre tra l'allarme e l'arrivo dei mezzi di soccorso è di 4 minuti maggiore tra livello nazionale e aree interne. Ovviamente ci sono aree dove questo gap è molto più importante si veda la Calabria, aree interne, con un dato medio di 32 minuti e l'area Greca con ben 50 minuti. Questi indicatori enfatizzano alcune delle questioni su cui lavorare (e la SNAI lo fa!) per la popolazione residente ma anche in vista dell'auspicata inversione delle tendenze demografiche, per gli eventuali lavoratori da remoto. Si tratta infatti di ragioni che potrebbero indubbiamente disincentivare la scelta di trasferirsi in tali aree con la propria famiglia. Altre informazioni, rilevanti rispetto al tema della salute per una scelta di questo tipo, ma al momento non disponibili, sono il numero di consultori familiari e di punti nascita. Infine, un dato che potrebbe molto scoraggiare la scelta di una famiglia a trasferirsi è la differenza di 8 p.p. tra aree interne e totale nazionale della presenza di classi scolastiche a tempo pieno, tema che mette in difficoltà rispetto alla conciliazione tempo lavoro/famiglia, e di 4 p.p. sulla presenza di docenti a tempo determinato che potrebbe invece incidere negativamente sulla qualità dell'offerta didattica.

Tabella 2 Indicatori su altri fattori abilitanti valori medi su Italia e Italia Aree interne (%)

Altri fattori abilitanti	Indicatori	Italia Aree interne	Italia
Accessibilità Dati: Istat	Distanza media in minuti dei Comuni non polo dal polo più vicino	45,15	32,08
	Distanza media in minuti dei Comuni non polo dal polo più vicino ponderata per la popolazione	41,77	26,88
Salute Dati: Ministero della Salute	Tempo (in minuti) che intercorre tra l'inizio della chiamata telefonica alla Centrale Operativa e l'arrivo del primo mezzo di soccorso sul posto. (Intervallo Allarme - Target)	25,0	21,0
Scuola Dati: MIUR	Percentuale Comuni dotati di scuola primaria (su n. scuole rilevazione)	79,11%	84,17%
	Percentuale classi con numero di alunni fino a 15	42,50%	26,15%
	Percentuale pluriclassi su totale classi	3,66%	1,36%
	Percentuale classi a tempo pieno	28,98%	36,85%
	Percentuale docenti a tempo determinato (calcolati sui docenti che insegnano nella scuola)	15,70%	19,68%

Fonte: OpenKit Aree interne – Dipartimento per le Politiche di coesione e per il Sud, 2021

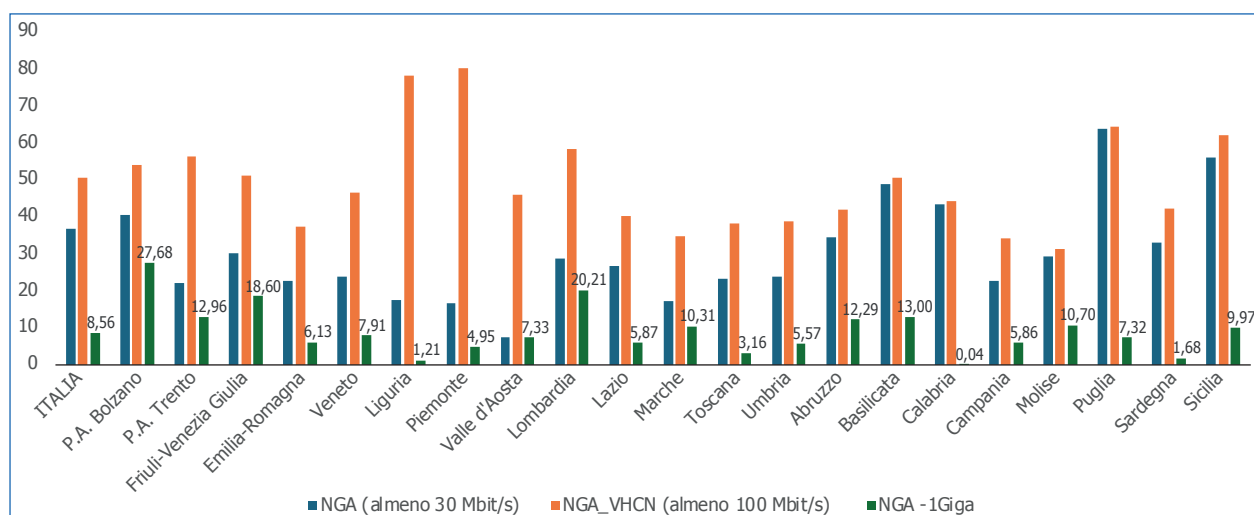


2.3 Digital divide: approfondimento regionale

Gli approfondimenti regionali sono mirati a capire in quali aree si riscontrano maggiori problemi di connessione. Dove il *digital divide* è più evidente e in qualche modo colmabile è possibile pensare policy mirate che integrino quelle esistenti. Come mostrano i dati, esistono infatti delle differenze sostanziali tra una Regione e l'altra e se si guarda al dato aree interne e a quello totale. Ulteriori differenze si riscontrano ovviamente quando si approfondiscono le informazioni per singole aree, che come anticipato sono 124 a livello nazionale e in media 5/6 a livello regionale.

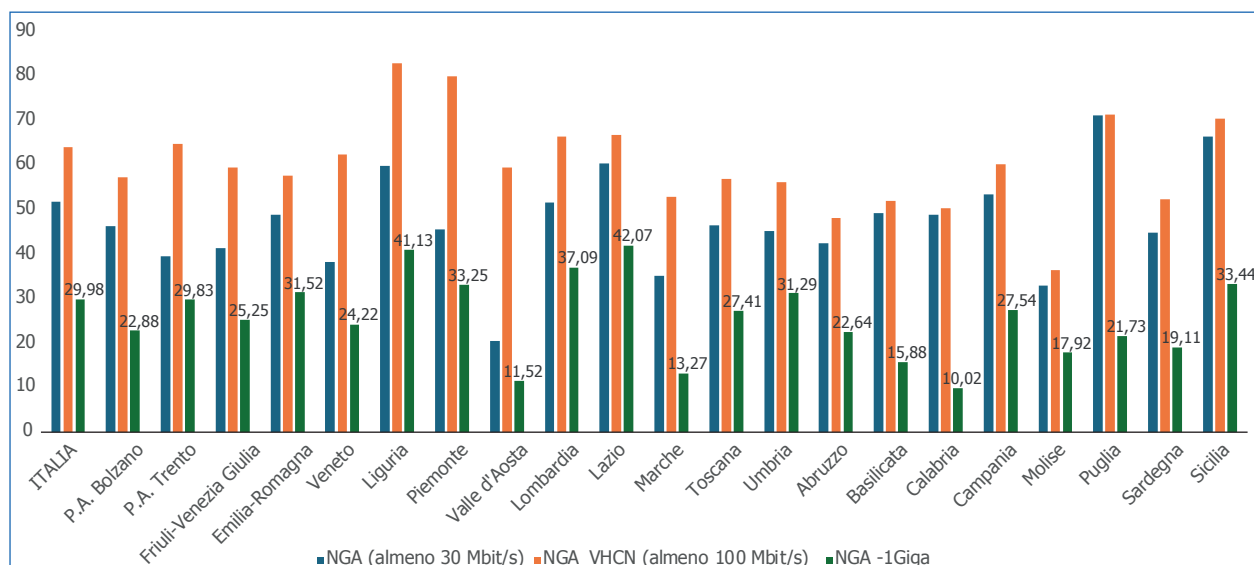
Il dato medio italiano, che vede solo l'8,5% della popolazione delle aree interne coperta da una rete fissa molto veloce (ovvero 1 Giga) va in realtà dallo 0,04% della Calabria, seguita dalla Liguria (1,2%), al 27,7% della Provincia autonoma di Bolzano (figura 1). Lo stesso dato a livello totale è pari al 30% (figura 2) con un minimo del 10%, sempre in Calabria, e un massimo del 42% nel Lazio seguito dalla Liguria (41%).

Figura 1 Indicatori rete fissa: valori medi regionali Aree interne (%)



Fonte: elaborazione degli Autori su dati OpenKit Aree interne – Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud, 2021

Figura 2 Indicatori rete fissa totali: valori medi regionali (%)

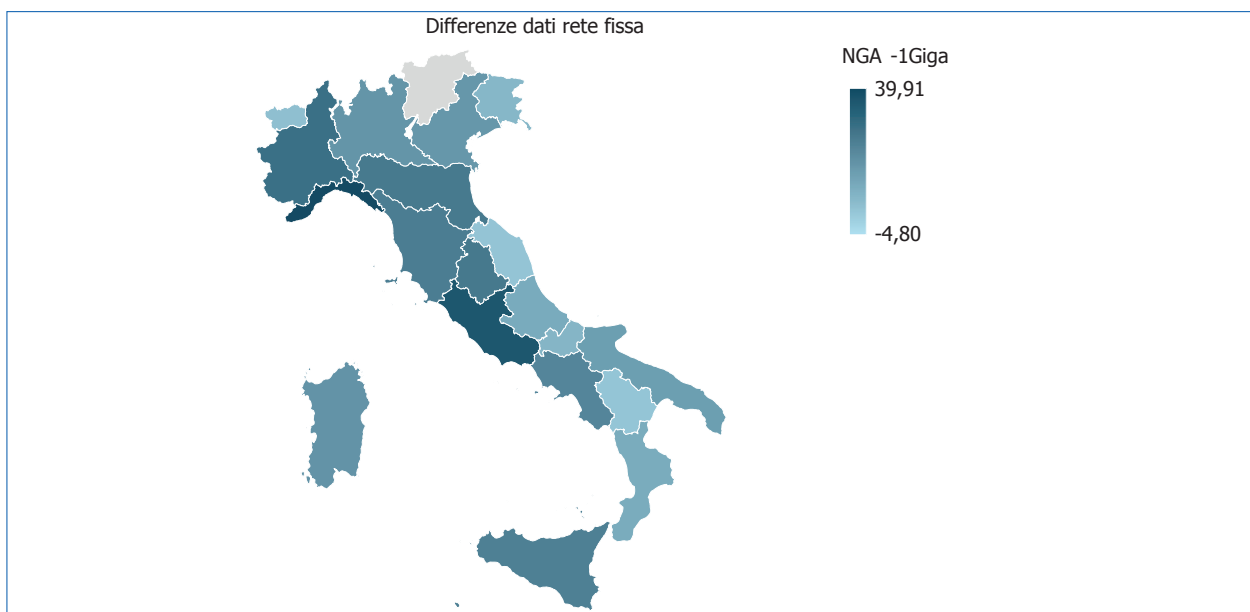


Fonte: elaborazioni degli Autori su dati OpenKit Aree interne – Dipartimento per le Politiche di coesione e per il Sud, 2021



È interessante notare come la Liguria delle aree interne sia da questo punto di vista molto distante dalla situazione che mostra il dato medio della regione, la differenza è infatti pari a circa 40 p.p. (figura 3). Mentre la Calabria risulta comunque in difficoltà anche se si guarda al dato medio regionale (10,02) e dunque la differenza con il dato medio regionale risulta meno evidente. La differenza negativa della provincia di Bolzano, che indica una migliore performance dell'indicatore aree interne rispetto alla media regionale, dipende ovviamente dalla peculiarità del territorio.

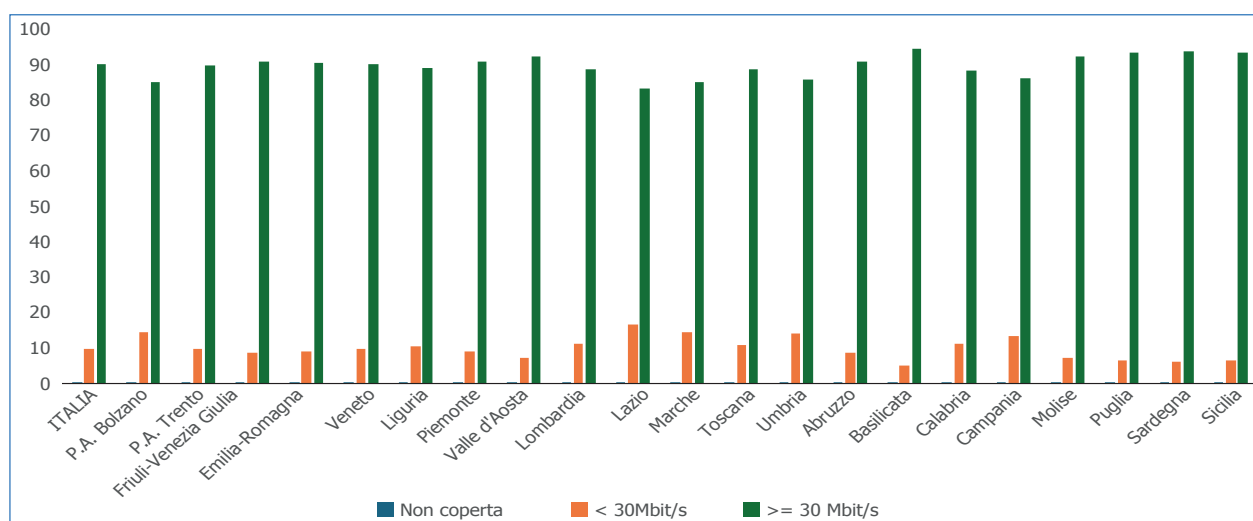
Figura 3 Differenze medie valori regionali totali e Aree interne (%)



Fonte: elaborazioni degli Autori su dati OpenKit Aree interne – Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud, 2021

Rispetto alla rete mobile, come anticipato, le differenze tra valori medi nazionali e aree interne, per tutti gli indicatori, sono meno evidenti e anche quelli tra regioni non mostrano particolari evidenze (figura 4).

Figura 4 Indicatori rete mobile: valori medi regionali Aree interne (%)

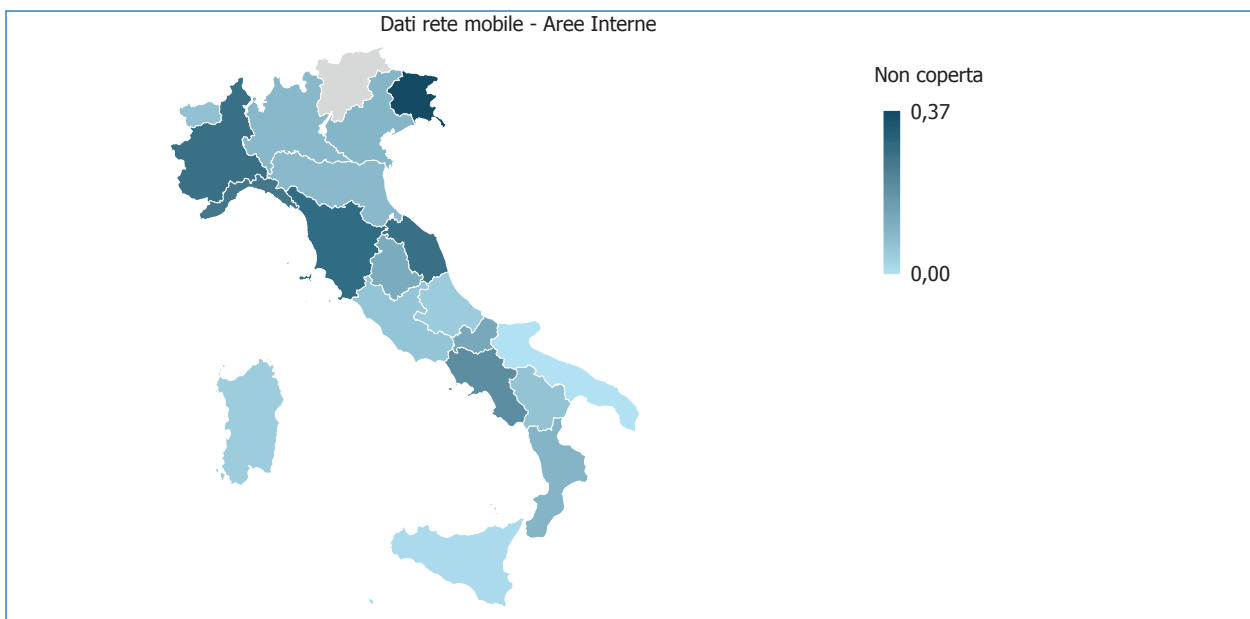


Fonte: elaborazioni degli Autori su dati OpenKit Aree interne – Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud, 2021



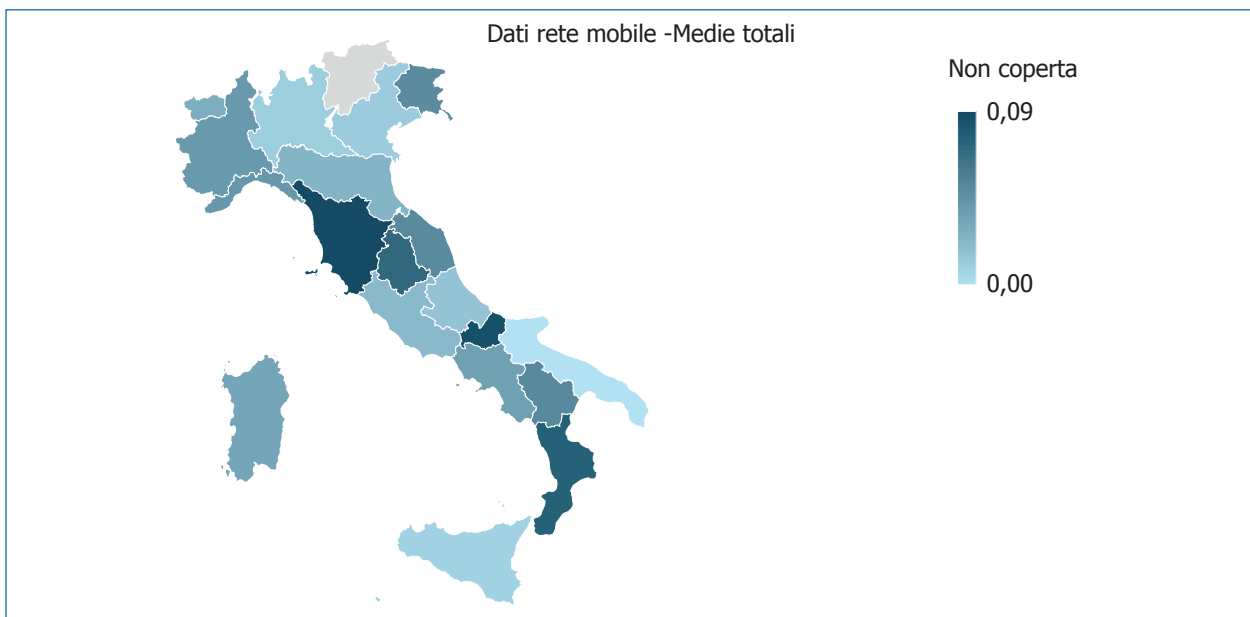
La quota di popolazione non connessa (barra blu, non evidente nel grafico) è molto bassa ovunque e per questo la approfondiamo in una mappa dedicata (figura 5). Il dato medio dello 0,10% della popolazione delle aree interne, non coperta da rete mobile, varia da un massimo dello 0,37% del Friuli a un minimo dello zero della Puglia (figura 5). A livello nazionale la media dello 0,03% oscilla dallo 0,10% della Toscana allo 0 della Puglia (figura 6).

Figura 5 Popolazione non coperta valori medi regionali Aree interne (%)



Fonte: elaborazioni degli Autori su dati OpenKit Aree interne – Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud, 2021

Figura 6 Popolazione non coperta valori medi regionali (%)

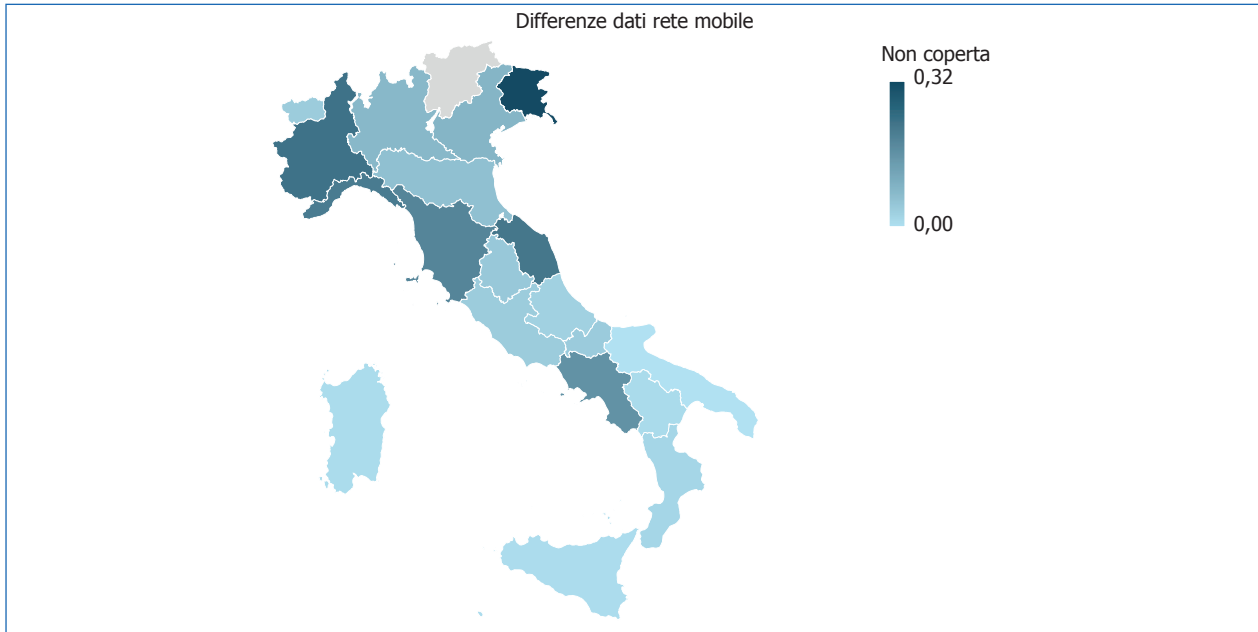


Fonte: elaborazioni degli Autori su dati OpenKit Aree interne – Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud, 2021



Le differenze tra i valori medi delle aree interne e il totale regionale vanno da un massimo di 0,32 p.p. di popolazione non coperta in più nelle aree interne del Friuli rispetto al totale regionale, alla differenza nulla della Puglia. Differenze rilevanti si riscontrano anche in Piemonte e Liguria, probabilmente dovute alle difficoltà legate alla morfologia del territorio.

Figura 7 Popolazione non coperta differenze valori medi regionali tra Aree interne e totale popolazione (%)



Fonte: elaborazioni degli Autori su dati OpenKit Aree interne – Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud, 2021



3. RIFLESSIONI SU ALCUNE ESPERIENZE LOCALI IN AREE INTERNE DETERMINATE DA MODELLI DI LAVORO DA REMOTO

Il quadro generale delineato nel capitolo precedente si riflette in un caleidoscopio di piccole iniziative, spesso nate dalla collaborazione fra amministrazioni locali e associazioni del territorio, oppure di imprese interessate in qualche maniera a delocalizzare. Sono attività che prefigurano delle pratiche da osservare con attenzione per comprendere quali siano le difficoltà e le opportunità che offre la diffusione a livello locale dello smart working e la sua supposta capacità di contribuire a una migliore distribuzione demografica dei cittadini sul territorio. Lo smart working è visto come uno strumento utile per il contrasto allo spopolamento e la soddisfazione dei lavoratori, ma anche per accrescere la produttività del lavoro. Vede quindi una significativa convergenza di interessi tra attori diversi, del settore pubblico, in primis delle amministrazioni locali, del settore privato, soprattutto di imprese di servizi e ad alta densità di competenze, e del Terzo settore, attento alla qualità della vita dei cittadini.

3.1 Il FontaWork di Fontanigorda (GE)

Tra le iniziative promosse dalle amministrazioni locali, spicca quella del Comune di Fontanigorda, 240 abitanti, facente parte della città metropolitana di Genova, nell'alta Val Trebbia, che ha trasformato la vecchia scuola chiusa negli anni Novanta in uno spazio di coworking, un ufficio attrezzato condiviso e accessibile a chi lavora o studia a distanza. Alla base c'è la convinzione, emersa con chiarezza durante la pandemia, che si può benissimo lavorare dall'entroterra, con una qualità di vita molto migliore, ritmi di lavoro più equilibrati, e che rappresenta una grande potenzialità, secondo l'amministrazione comunale, per ripopolare il paese. Ovviamente non tutte le professioni sono adatte e comunque sono ancora poche le aziende che concedono flessibilità totale sullo smart working. Ma il modello, dati i primi incoraggianti risultati, potrebbe diventare una scommessa vincente per il futuro dell'entroterra. L'esperienza, cominciata nell'estate 2022, ha consentito di aumentare le presenze, oltre a quelle turistiche che si limitano a poche settimane a cavallo di Ferragosto e avere più persone sul territorio durante buona parte dell'anno che frequentano negozi, bar e ristoranti, portando quindi benefici per l'economia locale. Nel primo mese e mezzo di operatività, il coworking (si veda il capitolo 1 per i profili definitivi) di Fontanigorda, accessibile gratuitamente con la possibilità di effettuare una donazione, ha registrato più di 100 presenze. In base ad un questionario somministrato alle persone che hanno usufruito del servizio, è emerso che gli avventori sono soprattutto persone appartenenti a famiglie che possiedono una seconda casa in paese, e che hanno in prima istanza approfittato di questa possibilità per prolungare il soggiorno estivo, almeno fino alla riapertura delle scuole in città. Fondamentale per il successo dell'iniziativa il supporto di FontAmici, un'associazione di promozione sociale fondata da giovani attivi sul territorio, che gestisce gli spazi del coworking, che si sono rivelati non solo un luogo di studio o lavoro, ma anche un'opportunità di incontrarsi davanti a un caffè, condividendo idee ed esperienze.

Vicino al FontaWork – così è stato battezzato il coworking – sono stati aperti altri spazi a uso pubblico: al piano terra una biblioteca e una ludoteca che funziona da piccolo asilo per i bimbi dei lavoratori in smart working; al primo piano un laboratorio didattico, chiamato FontaLab, inaugurato grazie ad una collaborazione con l'Università di Genova, che ospita attività permanenti e una mostra realizzata dagli studenti della scuola di Rovegno. Al secondo piano, invece, si sono alloggi per famiglie a disposizione del sistema di accoglienza SAI. Il principio dell'integrazione degli spazi è funzionale a creare un punto



di aggregazione che risponda a diverse esigenze della comunità e racconti il territorio a chi, magari, a Fontanigorda è solo di passaggio e cerca comunque un punto d'appoggio per stampare un documento o spedire una e-mail.

Durante l'inverno è stata garantita un'apertura su prenotazione, per soddisfare il riscaldamento dei locali. E nel frattempo è arrivata, con qualche ritardo, anche la banda ultra-larga. L'amministrazione è però consapevole che allestire uno spazio per lo smart working non è sufficiente a invertire la tendenza di spopolamento dell'entroterra: l'idea è rilanciare questi luoghi superando il tipico modello di villeggiatura del boom economico e puntando invece su cultura e stili di vita diversi, ma per avere più residenti bisogna avere case idonee ad accoglierli e le seconde case costruite negli anni Sessanta nel territorio comunale non hanno le caratteristiche per essere abitate in inverno. Dal questionario comunque emerge anche un numero consistente di persone interessate a fare di Fontanigorda la propria casa permanente. La collocazione geografica specifica del Comune di Fontanigorda, a solo un'ora di macchina dal capoluogo regionale, nelle forme di lavoro a distanza ibrido (2/3 giorni in presenza settimanale) che sembra prendere piede via via che l'emergenza pandemica viene archiviata, fa sperare che questa situazione possa consolidarsi.

3.2 Il South Working di Castelbuono (PA)

Come già detto, non sono solo le amministrazioni comunali che si fanno promotrici di questo tipo di attività, ma anche le associazioni private, con gli obiettivi di aumentare il benessere dei lavoratori e di accrescere la coesione sociale nei luoghi. Un tentativo di costruire un modello di smart working per i piccoli Comuni è stato messo a punto dall'associazione nazionale South Working a Castelbuono in Sicilia, e sta coinvolgendo altri 50 Comuni in Italia.

Collocata nel centro delle Madonie, Castelbuono ha consentito a circa 150 persone di tornare ai propri paesi di origine pur continuando a prestare servizio per aziende del Nord o dell'estero attraverso la creazione di tre coworking, nati dalla collaborazione tra le associazioni e il Comune. Dei 150 che nell'ultimo anno sono stati coinvolti nel progetto, circa il 95% è originario di Castelbuono. Si tratta dunque di un vero e proprio ritorno a casa che non ha comportato la perdita del posto di lavoro. Per l'associazione che si è fatta promotrice del progetto è necessario iniziare a pensare alle nuove geografie del lavoro in chiave di sviluppo territoriale sostenibile e a come le aziende e i lavoratori possono contribuire a rendere il nostro Paese un luogo migliore dove vivere e lavorare.

L'obiettivo è agevolare l'assunzione di lavoratori del Sud Italia presso aziende del Centro-Nord, permettendo loro di lavorare in smart working dai territori d'origine ed evitare così lo spopolamento dei borghi. Ed è in questa direzione che va il protocollo d'intesa che l'associazione South Working ha siglato con Randstad, primo operatore mondiale nei servizi di intermediazione al lavoro. Inserendo il tag #southworking in fase di registrazione alla piattaforma Randstad.it, è possibile candidarsi per un'offerta di lavoro operando da remoto dal Sud o da piccoli centri.

L'esempio di Castelbuono sembra confermare che la nuova frontiera dello smart working nelle aziende private siano gli spazi di lavoro condivisi. E c'è un emendamento alla proposta di legge unificata sul lavoro agile, depositato in Commissione Lavoro alla Camera, che va in questa direzione (si veda il capitolo 4). I Comuni siciliani, ma anche di altre aree del Sud Italia, dovranno infatti mettere a disposizione delle comunità locali e dei lavoratori agili nuovi spazi per il coworking attingendo al proprio patrimonio immobiliare e sfruttando fondi statali.



L'emendamento prevede inoltre che il lavoro agile non si fondi solo su fasi e cicli ma anche sugli obiettivi da raggiungere e che nella proposta di legge venga inserita l'espressione 'senza vincoli di luogo', evitando che il datore di lavoro imponga un limite alla distanza per lo svolgimento dello smart working. Le considerazioni che hanno spinto la multinazionale Randstad a collaborare con l'associazione South Working e il Comune di Castelbuono sono contenute nel rapporto *South Working per lo sviluppo responsabile e sostenibile del Paese* (Randstad e Fondazione per la Sussidiarietà 2022). L'introduzione massiccia dello smart working è di specifico interesse per le imprese perché permette loro di reperire delle competenze scarsamente disponibili in altri contesti (per esempio operai specializzati nelle lavorazioni artigianali), e per abbattere i costi per le aziende stesse.

3.3 La sede di Randstad ad Aliano (MT)

Randstad ha deciso perciò di aprire una sua sede ad Aliano, un paese di 857 abitanti sulle colline materane, in Basilicata, e altre due, una a Siracusa e una a San Salvo, in Abruzzo. L'ufficio di Aliano si occupa per il momento delle attività di back office di Randstad: sono due gli occupati al momento, ma si prevede un aumento. La società, che opera nella ricerca, selezione, formazione di risorse umane, ha avviato progetto il cui obiettivo è aprire sedi, non solo della stessa Randstad ma anche di altre aziende del Nord e Centro Italia, nel Comune e in quelli limitrofi. L'idea è quella di costruire degli 'hub di lavoro', degli spazi di co-working o veri e propri uffici con team aziendali dislocati in aree lontane dalle grandi città del Centro-Nord, per venire incontro alle esigenze delle imprese. Secondo il rapporto citato, infatti, il 48% delle imprese aprirebbe in questi centri per accedere a figure professionali difficili da reperire e il 35,5% per ridurre i costi. Inoltre, il 61% delle imprese ritiene che l'hub possa essere gestito in modo diretto, come una filiale, piuttosto che tramite società di servizi esterne.

Come sottolinea il citato rapporto di Randstad, il South Working può essere un rilancio per il Sud Italia, che negli ultimi anni andrà incontro a un calo della popolazione superiore alla tendenza nazionale: si stima che entro il 2030 gli abitanti tra 20-64 anni si ridurranno dell'11%, rispetto al -6,7% atteso a livello nazionale.

I ricercatori che hanno condotto l'indagine, infatti, hanno analizzato oltre 1 milione e 420 mila offerte di lavoro pubblicate sui principali siti di ricerca online tra il 2019 e il 2021. Le offerte di lavoro al Sud sono state solo l'8% del totale, mentre il 78% dei posti di lavoro sono concentrati nel Nord e il 14% nel Centro. Ecco perché in questa direzione le opportunità offerte dallo smart working potrebbero essere di fondamentale importanza per il Sud Italia. Sempre secondo il rapporto, sempre più imprese iniziano a considerare di favorire lo sviluppo nelle aree più fragili del Paese, cercando di trovare anche quelle competenze e quelle risorse preziose che sempre più si fa fatica a trovare nel Nord del Paese.

Ma i presupposti fondamentali per esperienze di South Working di successo sono la creazione di un'adeguata infrastruttura digitale, spazi adeguati e uno sforzo multilaterale tra aziende, agenzie per il lavoro, Comuni di riferimento e atenei universitari. Questi presupposti chiamano in causa direttamente le amministrazioni locali, che sono chiamate a costruire quelle infrastrutture sociali di cui si lamenta la debolezza, dai servizi sanitari a quelli scolastici, a quelli abitativi.



4. UNA PRIMA RASSEGNA DI PROVVEDIMENTI DI CARATTERE NAZIONALE E REGIONALE PER FAVORIRE LA DIFFUSIONE DEL LAVORO DA REMOTO

A livello nazionale e regionale sono state previste diverse proposte di legge, a un diverso stato di maturazione, per favorire la diffusione territoriale del lavoro da remoto, con lo scopo di ridurre lo spopolamento delle aree interne e incentivare il ripopolamento di questi luoghi.

4.1 La proposta elaborata da South Working

Una proposta legislativa, presentata in forma di emendamento¹⁶, è stata elaborata da South Working - Lavorare dal Sud, che favorisce il lavoro agile al fine di consentire la coesione territoriale e la ripresa nei Comuni del Mezzogiorno e nelle Aree interne, come individuate dalla SNAI (si veda capitolo 5), nonché un'ampia diffusione per la distribuzione dei lavoratori in lavoro agile su tutto il territorio nazionale. I Comuni destinano porzioni del proprio patrimonio immobiliare a spazi di lavoro condiviso da mettere a disposizione delle comunità locali e dei lavoratori agili.

Il testo proposto vuole valorizzare lo smart working quale modello di lavoro attorno al quale le aziende possono costruire nuove strutture organizzative, andando incontro ai bisogni delle persone, sviluppando una nuova cultura digitale sfidante e inclusiva, in cui i limiti territoriali non siano più percepiti come tali, a vantaggio dell'intero mercato del lavoro. In questo modo sarà possibile permettere, a chi lo vuole, di continuare a lavorare in modo agile, anche per lunghi periodi, dai territori di preferenza, valorizzando il Sud e le Aree interne del Paese, con un miglioramento quali-quantitativo dell'intera forza lavoro nazionale che potrà essere così trattenuta con l'offerta concreta di un futuro professionale adeguato, riducendo flussi migratori che impoveriscono molte aree dell'Italia.

La proposta si concentra su un modello di lavoro agile per obiettivi, ben diverso dal telelavoro¹⁷, sulla centralità del ruolo della contrattazione collettiva e sulla necessità di dotare tutti i territori di infrastrutture adatte al lavoro, nella forma di spazi di coworking, utili per consentire confronti e aggregazioni in grado di elevare culturalmente tutte le aree delle economie del nostro Paese.

Il testo prevede l'introduzione di un apposito articolo, rubricato *Misure a favore dei Comuni per incentivare il lavoro agile nel Sud e nelle aree interne* ed è ispirata, come detto, a una visione volta a garantire la coesione territoriale e contribuire a ridurre gli enormi divari tra Regioni e tra grandi città e Aree interne del Paese, tra grandi distretti urbani e aree marginali¹⁸.

I *south workers* meritano un riconoscimento normativo a livello di Governo centrale per superare pregiudizi antimoderni, e garantire un approccio di reciproco vantaggio tra tutti i portatori di interesse, ba-

¹⁶ La proposta, in forma di emendamento, è stata elaborata rispetto a una delle proposte di riforma della disciplina del lavoro agile e cioè *Disposizioni in materia di lavoro agile. Testo unificato delle proposte di legge C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2851 Giarrizzo, C. 2870 Giarrizzo, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura e C. 3150 Zangrillo*. Testo unificato adottato come testo base (All. 8 al Bollettino delle Giunte e delle Commissioni parlamentari – Lavoro pubblico e privato (XI), Seduta del 16 marzo 2022).

¹⁷ In ordine alle differenze tra lavoro agile e telelavoro si veda Inapp e Zucaro (2022).

¹⁸ Nel *Focus sul South Working del Rapporto SVIMEZ 2020* si stimano circa 58.000 lavoratori e lavoratrici potenzialmente interessate al south working nel lungo periodo, mentre una recente ricerca dell'Associazione italiana Direttori del Personale ha fatto emergere un'apertura al south working nel 15% delle aziende intervistate. Si tratta di una modalità di lavoro già ampiamente adottata in via sperimentale dai lavoratori e dalle lavoratrici, spesso coloro i quali erano stati 'migranti intellettuali', lasciando le proprie reti sociali e familiari per cercare migliori opportunità di studio e di lavoro lontani dai propri territori di origine.



sato sulla volontarietà per i lavoratori, sull'aumento di produttività per i datori di lavoro e sul recupero dei legami di comunità per i territori interessati ad attrarre 'capitale umano'.

In particolare, l'esperienza acquisita in questi due anni di 'lavoro da remoto emergenziale' ha mostrato anche alcuni elementi regressivi con lavoratori spesso isolati e con doppio o triplo carico di lavoro, specie per le lavoratrici donne con figli e/o genitori a carico. Ciò ha spinto a riflettere sulla possibilità di incentivare la diffusione di spazi di lavoro condiviso (coworking) su tutti i territori (si veda capitolo 1), spingendo i Comuni delle aree marginali a dotarsi di questo servizio. Questi spazi sono pensati come 'presidi di comunità', ossia luoghi in cui evitare l'isolamento della propria casa e consentire una buona relazione tra i south worker e le comunità locali, dotando questi luoghi di infrastrutture di comunità, oltre che di trasporto e di connettività.

In relazione all'art. 18, co. 1, L. n. 81/2017, viene reinserita nella proposta di emendamento, come nella formulazione di legge attualmente vigente, la definizione di lavoro agile come lavoro per fasi, cicli e obiettivi. Infatti, il superamento del termine 'obiettivi' nell'attuale testo unificato di proposta di riforma dello smart working preso a base per la stesura dell'emendamento, ha un valore giuridico negativo sull'intero impianto. Il lavoro agile rappresenta infatti, nell'esperienza pandemica e post-pandemica, una modalità di lavoro nuova e diversa, che implementa l'autonomia professionale e la crescita in termini quali-quantitativi. L'eliminazione del concetto di 'obiettivi' porterebbe invece con sé un impoverimento della fattispecie, che rischia di diventare non una leva di sviluppo, ma di creazione di lavori a basso valore aggiunto. Così il lavoro agile perderebbe la sua vocazione per trasformarsi in un telelavoro moderno, ma scarsamente edificante. La proposta, innanzitutto, esplicita in maniera coerente e limpida la necessità che sia la contrattazione collettiva a legittimare il ricorso al lavoro agile, quale strumento di garanzia e pluralismo dal basso. Nel testo, infatti, si fa riferimento 'ai contratti collettivi' e non 'al contratto' come nel testo vigente, in coerenza con l'assetto costituzionale di riconoscimento e promozione del ruolo dell'autonomia collettiva (art. 39 della Costituzione).

La proposta attribuisce al lavoratore la libertà di scelta del luogo di lavoro, aspetto fondamentale nell'assetto del lavoro agile come sperimentato a livello mondiale. L'esercizio di tale libertà comunque deve tener conto delle esigenze dell'impresa come regolamentate dalla contrattazione.

L'orario di lavoro va coordinato con quello stabilito nei contratti nazionali per la prestazione in presenza, ma con la possibilità di prevedere lo svolgimento anche da remoto. In questo senso solo la contrattazione collettiva può gestire tale aspetto. Infine, la proposta punta a promuovere il lavoro agile quale leva per lo sviluppo quali-quantitativo del lavoro in Italia, mediante l'incentivazione ad assumere risorse anche in territori diversi da quelli ove ha sede l'impresa, entro contesti professionali sempre più digitali, interconnessi e assorbenti, per un generale miglioramento delle condizioni del nostro mercato del lavoro, in questo modo in grado di offrire possibilità occupazionali anche nelle aree ove oggi la carenza di imprese fisiche rende impossibili tali sbocchi.

Con decreto del Ministro del Sud e della coesione, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, vengono individuati i criteri di riparto delle risorse ai Comuni, per la predisposizione dei locali che assicurino il rispetto delle norme in materia di sicurezza del lavoro, la stabilità della connessione alle reti nonché la presenza di spazi collettivi e individuali.

Dalle proposte di modifica illustrate sopra, emerge la necessità di un cambio di approccio culturale verso il lavoro agile, espressione di una cultura del lavoro digitale che va recepita da tutti gli attori del sistema. Ciò per rimanere competitivi in un Paese che perde sempre più il passo con le altre economie



avanzate, al fine di garantire contemporaneamente i valori costituzionalmente protetti della coesione territoriale e dell'equità intergenerazionale.

4.2 Le proposte di legge regionali

Di seguito vengono commentate diverse proposte di legge regionali, a un diverso stato di maturazione, con proposta di legge n. 150 del 2022 della Regione Basilicata, già depositata presso il Consiglio regionale dal 3 agosto dello scorso anno, e quelle della Regione Calabria e Molise, che non sono depositate e non hanno ancora iniziato il loro iter di approvazione.

In Calabria¹⁹ è stata redatta una proposta di legge per favorire il ripopolamento dei piccoli Comuni e borghi della regione²⁰ proprio per non disperdere quelle ricchezze di cui essi sono portatori. La proposta di legge regionale rappresenta, inoltre, un importante elemento di congiunzione con la proposta di legge *Delega al Governo per la promozione del lavoro agile nei piccoli Comuni* presentata nel mese di luglio 2021 presso la Prima Commissione del Senato della Repubblica.

La proposta calabrese muove dall'idea di potenziare lo smart working per contrastare la marginalizzazione e il declino delle aree interne, rafforzando le reti digitali e sfruttando le potenzialità dello smart working per vivere e lavorare nei piccoli borghi, come è stato praticato e si è intensificato negli anni della pandemia.

Il ripopolamento dei piccoli Comuni e dei borghi della regione Calabria rappresenta infatti la principale sfida, proprio per non disperdere quelle straordinarie ricchezze di cui essi sono portatori. E la pandemia, pur con tutti i disastrosi effetti che ha generato sul tessuto sociale ed economico del Paese, le centinaia di migliaia di vittime che ha purtroppo causato, può offrire lo spunto per ripensare un modello di rinascita per i piccoli Comuni. Si tratta di una misura, che è in corso di studio in altre Regioni, ma che presto potrebbe estendersi a livello nazionale, se si considera che le comunità con meno di 5 mila abitanti, disseminate lungo la dorsale appenninica e sull'arco prealpino, comprese le Isole maggiori, rappresentano oltre il 70% dei quasi 9 mila Comuni italiani, con una popolazione di 11 milioni di cittadini. Molti lavoratori che svolgevano lo smart working hanno scelto ed apprezzato il lavoro svolto nel proprio Comune natale, contribuendo a una rivitalizzazione dei piccoli centri. Tale inversione di tendenza va valorizzata ed è proprio questo l'obiettivo del disegno di legge. La proposta ha la finalità di ripopolare i piccoli Comuni, garantendo servizi essenziali e incentivi volti alla migrazione presso i Comuni e promuovendo la valorizzazione del territorio e delle attività locali e artigianali. La proposta, tuttavia, non si limita soltanto ad ambire ad un ripopolamento delle aree abbandonate, ma vuole anche potenziare il ricorso allo smart working grazie all'ausilio della tecnologia.

Le misure oggetto della proposta di legge della Regione Calabria, si pongono in linea con gli obiettivi tracciati nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Si pensi, in tal senso, al Piano nazionale borghi avviato in conformità al PNRR, articolato nella duplice linea dei progetti c.d. 'pilota' per la rige-

¹⁹Proposta di legge regionale, *Misure di sostegno alla creazione di nuove imprese e/o incentivi alle imprese che attivano e agevolano il lavoro agile o smart working ai fini del ripopolamento dei piccoli Comuni della Regione Calabria su iniziativa dei Consiglieri*. È stata redatta da Francesco Maria Spanò, Alberto Mattia Serafin, Claudio Mattia Serafin. Prima firmataria Associazione Calabria condivisa.

²⁰ La proposta di legge si applica, in via preferenziale, ai Comuni con popolazione residente fino a 5.000 abitanti, nonché ai Comuni istituiti a seguito di fusione tra Comuni aventi ciascuno popolazione fino a 5.000 abitanti di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 ottobre 2017, n. 158 e, in via subordinata, ai centri storici di Comuni con popolazione residente anche superiore ai 5.000 abitanti, che in base ai censimenti di legge abbiano registrato negli anni precedenti un significativo calo demografico.



nerazione culturale, sociale ed economica dei borghi a rischio abbandono o abbandonati, e di quelli per la realizzazione di progetti locali di rigenerazione culturale.

Sono previste diverse misure agevolative, come: il riconoscimento di incentivi fiscali e contributivi ai datori di lavoro che promuovono lo svolgimento nei piccoli Comuni dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, per un periodo non inferiore a cinque anni, nonché a quelli che avviano, nei piccoli Comuni, progetti di riorganizzazione e riqualificazione degli spazi dell'impresa per favorire il lavoro condiviso tra lavoratori in lavoro agile, nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro. Il riconoscimento di agevolazioni fiscali e di detrazioni delle spese documentate per favorire l'acquisto e il recupero di immobili abbandonati, nonché per favorirne, per un periodo non inferiore a dieci anni, l'abitazione a un prezzo simbolico e la ristrutturazione, prevedendo, altresì, a tali fini, procedure amministrative semplificate da parte delle sovrintendenze locali; la concessione di mutui agevolati per gli investimenti necessari a favorire lo sviluppo tecnologico dei piccoli Comuni, con particolare riferimento alle attività finalizzate a consentire lo svolgimento del lavoro agile e il riconoscimento di agevolazioni fiscali e di detrazioni delle spese documentate per garantire e completare la diffusione della rete a banda ultra-larga e infine l'adozione di misure adeguate a facilitare l'accesso dei servizi pubblici essenziali nei piccoli Comuni.

Vengono previste politiche di sostegno alla conciliazione, volte a fornire ai lavoratori adeguati strumenti di welfare (servizi di assistenza domiciliare in favore di anziani e bambini, asili c.d. di quartiere, congedi retribuiti ecc.). Sui medesimi Comuni grava anche l'obbligo di garantire ai lavoratori spazi idonei, tali da consentire la socializzazione, il proficuo scambio delle diverse professionalità, in via preferenziale mediante il riadattamento di immobili, anche di rilevanza storico-culturale, in stato di disuso.

La proposta prevede l'erogazione di un contributo annuale ai proprietari di immobili disponibili a concederli in affitto per almeno cinque anni, al fine di conciliare l'obiettivo del ripopolamento dei borghi con lo strumento dello smart working. L'obiettivo è anche quello di dare sostegno alla ripresa e alla sostenibilità delle tradizioni artigianali, eno-gastronomiche e delle produzioni agro-alimentari locali, nonché al sostegno del turismo 'esperienziale', per vivere in modo diretto la storia, con la popolazione e la cultura dei luoghi visitati. Con un successivo atto, provvedimento o avviso pubblico sarà stabilito l'importo annuale per la sostenibilità di tale specifica misura. Sono previste, infine, anche campagne di informazione delle misure agevolative e di incentivazione, nonché un piano operativo da rinnovarsi con cadenza biennale.

Presso la Regione Basilicata è stata presentata una proposta di legge²¹, che prevede misure di sostegno per il lavoro agile o smart working, ed è volta a potenziare lo strumento anche per favorire nuove opportunità per le aree interne del Paese, che potrebbero diventare 'attrattori di stabilità' per tante famiglie.

La Basilicata potrebbe infatti diventare un prototipo di un'innovativa sperimentazione riferita allo smart working come elemento centrale di innovazione digitale, attrazione di competenze e ripopolamento di lavoratori e ambiente. L'idea di fondo è quella di introdurre la costruzione di una rete di servizi e incentivi, sicché sempre più famiglie possano trovare in Basilicata la sede più appropriata per svolgere il lavoro nella modalità smart working.

²¹ Proposta di legge n.150 del 2022 recante *Misure di sostegno per il lavoro agile o smart working d'iniziativa dei Consiglieri Braia, Polese e Sileo.*



La proposta di legge consta di nove articoli che mirano a potenziare il lavoro agile rispetto al telelavoro. Nel primo articolo si definisce infatti il lavoro agile e le differenze con il telelavoro. Dopo una prima definizione che richiama il testo della legge n. 81/2017 e il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, viene chiarito che il lavoro agile si differenzia dal telelavoro in ragione del luogo di lavoro, della flessibilità dell'orario e degli strumenti di lavoro. Si stabilisce che lo sviluppo del lavoro agile si propone come un progressivo superamento del telelavoro, essendo una forma più evoluta di flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa che meglio risponde alle esigenze di semplificazione e razionalizzazione delle risorse umane.

Successivamente nel testo della legge si dichiarano gli obiettivi della disciplina, volta a favorire il lavoro agile, potenziando l'utilizzo dello stesso. La Regione lo favorisce all'interno del proprio territorio, anche in favore dei lavoratori non residenti, o legati da rapporto di lavoro con aziende e PA con sedi fuori Regione, per favorire la valorizzazione dei centri urbani e il ripopolamento dei borghi e delle aree interne. Nell'articolo 3 sono specificate le azioni di sostegno a lavoratori, neoassunti e a imprese per l'incremento del lavoro agile.

Viene poi istituito l'Osservatorio regionale per il lavoro agile e ne vengono descritti i compiti, tra i quali la redazione di un Piano regionale. L'Osservatorio è composto dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali, datoriali, delle associazioni rappresentative, delle amministrazioni locali e delle Organizzazioni del Terzo settore; composizione e funzionamento saranno oggetto di un successivo atto della Giunta. L'Osservatorio monitora l'applicazione della disciplina regionale e redige un *Piano per la promozione del lavoro agile* che definisce gli indirizzi specifici, le azioni, le dotazioni e gli interventi speciali che devono essere introdotti per valorizzare questa tipologia di lavoro su tutto il territorio regionale. Il Piano viene proposto dalla Giunta al Consiglio che lo approva entro 30 giorni dalla sua ricezione. All'interno dello stesso Piano viene valorizzato il lavoro delle Agenzie di somministrazione che si impegnano nella realizzazione di progetti per l'assunzione dei lavoratori lucani in lavoro agile per aziende con sede al di fuori dalla regione.

Interessante è anche la previsione di un Fondo regionale per il lavoro agile. La Giunta, con proprio atto, recepisce il Piano regionale redatto dall'Osservatorio e ripartisce le risorse di questo Fondo per azioni di sostegno a lavoratori, neoassunti e a imprese. La Giunta stabilisce anche la parte del fondo da destinare alla redazione e all'implementazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) per le amministrazioni pubbliche del territorio.

Nell'articolo 6 sono definiti i requisiti per accedere alle agevolazioni. Possono infatti presentare domanda tutti i datori di lavoro, imprese del settore privato, in possesso alla data di presentazione della candidatura di una serie di requisiti da dichiarare nell'istanza, ai sensi del D.P.R. del 29 dicembre 2000, n. 445. Tra questi: essere in possesso di partita Iva; dichiarare di collocare in smart working i beneficiari oggetto del tirocinio e/o delle assunzioni nell'ambito della Regione Basilicata dal momento della prima erogazione del contributo; non avere in corso procedure di Cassa integrazione guadagni (CIG) per la stessa qualifica oggetto della richiesta di tirocinio e/o assunzione al momento della presentazione della candidatura, qualora il richiedente sia un'impresa nella quale operi una sospensione dei rapporti, o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale; essere in regola con il versamento degli obblighi contributivi ed assicurativi di legge e sulla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le assunzioni non devono riguardare i soggetti che nell'ultimo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, siano stati dipendenti del datore di lavoro beneficiari dell'incentivo, pensionati,



lavoratori a domicilio, dirigenti privati, o soggetti da assumere obbligatoriamente ai sensi della normativa nazionale vigente. Le imprese non devono trovarsi in stato di liquidazione o di fallimento e non devono aver presentato domanda di concordato. Non deve esserci presenza di rapporti di parentela o affinità entro il terzo grado o di coniugio tra i soggetti ospitanti e tirocinanti oggetto di incentivi. Il datore di lavoro deve garantire la possibilità di lavorare da luoghi terzi rispetto alla sede tradizionale e la casa del lavoratore, purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza.

Come visto per la Basilicata anche la Regione Molise, essendo una regione a prevalenza di aree interne, può diventare un prototipo di una innovativa sperimentazione riferita all'utilizzo dello smart working. Non solo e non tanto per le aziende situate in questa area, ma soprattutto per quelle che da altri territori e, principalmente, in aree sviluppate, possono e vogliono assumere lavoratori molisani.

In questa regione la proposta²² è volta a promuovere e sostenere lo sviluppo, il potenziamento e la qualificazione del lavoro agile per ridurre lo spopolamento e incentivare il ripopolamento regionale. Tra gli interventi proposti a sostegno del lavoro agile ricorre la 'dote del lavoratore in smart working per imprese del Centro-Nord', cioè che ricadono nelle categorie 'regioni in transizione' e 'regioni più sviluppate' della Programmazione UE 2021-27.

La dote ammonta a un massimale che verrà definito con specifico atto di Giunta in modo proporzionato agli sgravi per i lavoratori in area svantaggiata. Il contributo erogato direttamente al lavoratore per le assunzioni non può superare il costo annuale derivante dal CCNL applicato e viene riparametrato, in caso di lavoro a tempo parziale, sulla base delle ore stabilite in contratto. La dote è conferita in ragione del contratto di lavoro nuovo, per uno o più lavoratori, che si obbligano a prestare la propria attività lavorativa eseguita precedentemente in modalità in presenza, o in modalità lavoro agile e che viene svolto presso la propria unità abitativa o altri luoghi siti comunque in uno dei Comuni del Molise, identificato a livello informatico e dichiarato preventivamente. La dote ammonta a un massimo di 1/3 del contributo per ogni lavoratore ed è conferibile a tutte le imprese.

Nel primo periodo del 2020 tantissime aziende hanno modificato i propri assetti organizzativi, adottando modalità di lavoro da remoto, che oggi stanno consolidando. Le aziende stanno reinventando modi e contesti per restare sul mercato. I nuovi paradigmi nel modo di produzione e di garanzia dei servizi creeranno da un lato il 'crollo' di alcune tipologie di professioni e, dall'altro lato, l'emersione di figure lavorative connesse ai nuovi processi di digitalizzazione²³.

²² Consiglio regionale del Molise XII Legislatura, proposta di legge regionale *Misure di sostegno e incentivi alle imprese che attivano il lavoro agile o smart working della Regione Molise* di iniziativa del Capogruppo PD in Consiglio regionale del Molise Micaela Fanelli.

²³ Una ricerca della società McKinsey dal titolo *The future of the Work in Europe* (Smit *et al.* 2020) illustra le tendenze in atto nel mercato del lavoro in Europa tenendo conto anche degli impatti della crisi contingente. Dallo studio emerge che "il 22% delle attuali posizioni di lavoro, cioè circa 53 milioni di occupati, potrebbe essere automatizzato entro il 2030. Inoltre, si ipotizza una riduzione del 4% della popolazione europea in età da lavoro, ovvero 13,5 milioni di lavoratori in meno, soprattutto in Germania, Italia e Polonia, con conseguente carenza di offerta di lavoratori qualificati. McKinsey ritiene che quasi 94 milioni di lavoratori, quindi più della metà della forza lavoro europea, come conseguenza del processo di digitalizzazione in atto, dovranno acquisire nuove competenze. Inoltre, mentre alcune figure lavorative sono destinate, inevitabilmente, a scomparire, altre riusciranno a 'riciclarsi' in impieghi simili e altri 21 milioni di lavoratori saranno costretti a cambiare completamente professione entro il 2030". I profili professionali che più cresceranno nel periodo 2020-2030, secondo McKinsey, saranno, rispettivamente: quelli attinenti alle discipline scientifico-tecnologiche, i cosiddetti STEM (+4 milioni); i professionisti degli affari e legali (+3,9 milioni); gli addetti del settore salute e benessere (+2,9 milioni). Subiranno, invece, un declino le funzioni di supporto amministrativo (-5 milioni), i lavoratori del manifatturiero (-4,5 milioni) e gli addetti alle vendite e ai servizi al cliente (-1,4 milioni). Inoltre, per poter accedere ai posti di lavoro correlati alle nuove professioni, i lavoratori



Occorre pertanto adottare strategie di innovazione collaborative con start-up, università, centri accademici, Terzo settore e organizzazioni di settori diversi, in modo tale da avere approcci e prospettive differenziate; apprendere attraverso la pratica e investire nelle persone²⁴.

Nella Regione Molise si sta verificando anche la possibilità di sperimentare l'attivazione dello smart working per alcuni detenuti, potenzialmente adatti e riqualificabili al lavoro. A seguito di una verifica, l'attivazione potrebbe essere presa in considerazione dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali come innovativa e proficua sperimentazione nazionale.

La Strategia nazionale per lo sviluppo delle aree interne del Paese rappresenta quindi una combinazione di azioni per lo sviluppo locale e il rafforzamento dei servizi essenziali di cittadinanza, finalizzata al rilancio delle aree del Paese molto distanti dai centri di offerta di servizi essenziali e in declino demografico, ma anche ricche di importanti risorse ambientali e culturali.

Questa Strategia è attuata grazie a risorse pubbliche, nell'ambito della sanità e dei trasporti e dell'istruzione e anche attraverso risorse cofinanziate della programmazione 2014-2020 del Piano Sviluppo e coesione, POR FSE e FESR per quanto riguarda gli interventi di sviluppo locale.

Nell'ambito della SNAI, la Regione Piemonte ha individuato con D.G.R. n. 21-1251 del 30 marzo 2015, l'area Valli Maira e Grana come area interna pilota e la Valle d'Ossola come area interna di seconda sperimentazione e come rimanenti aree interne la Valle Bormida e le Valli di Lanzo con una dotazione di fondi FESR pari a 12 milioni di euro.

In relazione all'emergenza sanitaria, la Regione Piemonte ha emanato con D.G.R. n. 1-1776 del 31 luglio 2020 la proposta di riprogrammazione delle risorse stabilite sul POR FESR 2014-2020, per dare delle soluzioni tempestive alle richieste emerse dal sistema economico ed alle necessità espresse da cittadini, imprese e operatori economici per le difficoltà da affrontare nella situazione di emergenza da Covid-19. Le risorse FESR relative alle aree interne sono pertanto passate su un'altra fonte di finanziamento, il Fondo per lo Sviluppo e la Coesione FSC nell'ambito del Piano di Sviluppo e coesione, come disposto dalla deliberazione CIPE n. 41 del 28 luglio 2020.

Con successiva Delibera di Giunta regionale n. 50 - 2397 del 27 novembre 2020 si prende atto di tale trasferimento di risorse e dell'incremento della dotazione finanziaria a ben 16 milioni complessivi di euro (4 milioni per Area). Per la ricostruzione della Strategia d'Area sono presenti diverse 'tappe di lavoro', a seguito di attività di ascolto del territorio: l'elaborazione di una Bozza di Strategia, preliminare di Strategia e Strategia di area; l'approvazione della Strategia d'Area in capo al Comitato nazionale aree interne e successivamente da parte della Regione e infine la predisposizione e sottoscrizione di un Accordo di Programma quadro che specifica gli impegni da seguire da parte dei sottoscrittori. Sono presenti anche specifiche linee guida per la co-progettazione degli interventi, elaborate dai vari Ministeri competenti.

dovranno concentrarsi sulla formazione e sulla riqualificazione, oltre a dimostrarsi disponibili a cambiamenti delle proprie mansioni.

²⁴ La Svimez stima, nel rapporto 2021, circa 66 mila lavoratori in smart working dalle regioni del Sud. Per il Molise è stimabile un ricorso di circa mille unità. La nuova programmazione europea, delle risorse dei fondi strutturali, sommati ai fondi del PNRR, può rappresentare il miglior banco di prova per una sperimentazione di un nuovo modello di lavoro organizzato, sostenibile, capace di invertire la tendenza allo spopolamento e all'abbandono della parte più formata del mercato del lavoro, che rappresenta anche perdita di classe dirigente. Lo smart working dalle Aree interne può rappresentare una delle leve per ripensare complessivamente i rapporti del mondo del lavoro, garantendo una migliore qualità del benessere del lavoratore cittadino e al tempo stesso di riorganizzazione aziendale, ma ancora di più di ripopolamento e di nuovi servizi per garantire i diritti di cittadinanza nei luoghi marginali, favorendo coesione sociale, territoriale ed economica e riducendo le attuali, crescenti disuguaglianze.



La Giunta regionale ha altresì approvato, a seguito della validazione del Comitato tecnico aree interne (CTAI), le Strategie delle Valli Maira e Grana, delle Valli dell'Ossola e della Valle Bormida e delle Valli di Lanzo e gli schemi di Accordo di Programma quadro (APQ) delle Aree. Nello specifico nel 2021 sono stati sottoscritti gli Accordi di Programma quadro delle Valli dell'Ossola, della Valle Bormida e delle Valli di Lanzo e nel 2018 della Valle Maira e Grana.

Nella Regione Sicilia la proposta dell'associazione South Working in merito al ripopolamento delle aree interne è stata integrata nel documento di Strategia S3 Sicilia. Il processo di aggiornamento della Strategia S3 Sicilia ha tenuto conto in primis del quadro di riferimento comunitario per le politiche di coesione per il periodo di programmazione 2021-2027 che ha previsto una razionalizzazione delle priorità di investimento: dagli undici Obiettivi tematici previsti nel periodo 2014-2020, il Reg. (UE) n. 2021/1060 del 24 giugno 2021 all'art. 5 individua i seguenti 5 Obiettivi strategici di policy:

- OP 1 'Un'Europa più competitiva e intelligente attraverso la promozione di una trasformazione economica innovativa e intelligente e della connettività regionale alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC)';
- OP 2 'Un'Europa resiliente, più verde e a basse emissioni di carbonio, ma in transizione verso un'economia a zero emissioni nette di carbonio attraverso la promozione di una transizione verso un'energia pulita ed equa, di investimenti verdi e blu, dell'economia circolare, dell'adattamento ai cambiamenti climatici e della loro mitigazione, della gestione e prevenzione dei rischi nonché della mobilità urbana sostenibili';
- OP 3 'Un'Europa più connessa attraverso il rafforzamento della mobilità';
- OP 4 'Un'Europa più sociale e inclusiva attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali';
- OP 5 'Un'Europa più vicina ai cittadini attraverso la promozione dello sviluppo sostenibile e integrato di tutti i tipi di territorio e delle iniziative locali'.

Il documento S3 Sicilia è stato aggiornato in coerenza con le linee strategiche e programmatiche dei principali strumenti previsti nell'ampio quadro della programmazione 2021-2027.

La comunicazione della Commissione europea con la COM (2017) n. 376 del 18.07.2017 prefigurava l'orientamento di rafforzare la RIS3 nel futuro quadro finanziario dell'Unione europea 2021-2027 al fine di 'Rafforzare l'innovazione nelle regioni d'Europa' mediante 'strategie per una crescita resiliente, inclusiva e sostenibile'.

La sostenibilità ambientale e sociale è l'elemento chiave attorno al quale si è sviluppato l'aggiornamento della Strategia S3 Sicilia non solo per garantire la coerenza con i principali *drivers* legislativi e programmatori comunitari, ma per valorizzare e recepire i contributi e gli stimoli emersi dalle attività di ascolto, discussione e di revisione condivisa e partecipata con i sei Gruppi di lavoro tematici permanenti (GdL T P), costituiti uno per ciascun ambito della Strategia: Economia del Mare, Agroalimentare; Turismo Cultura e Beni Culturali; Energia; Smart Cities & Communities, Scienze della Vita.

In sostanza, la S3 Sicilia ha rilevato la necessità di costruire una rete di accompagnamento delle realtà produttive per facilitare le loro attività nel campo della ricerca e dell'innovazione. Non si tratta solo di realizzare centri di eccellenza e di specializzazione, ma di fare in modo che sia facilitato quanto più possibile l'accesso a tali centri, regionali o extraregionali, da parte delle realtà produttive anche piccole e medie interessate, soprattutto nelle aree marginali della Regione che richiedono una maggiore inclusività e un ripopolamento del territorio. In continuità con quanto realizzato nel corso della pro-



programmazione 2014-2020, la Regione mediante la Strategia S3 Sicilia intende, dunque, rispondere alle sfide individuate: rafforzando il percorso di trasformazione già avviato, sostenendo l'innovazione del sistema produttivo regionale, cogliendo le opportunità e stimolando l'inserimento degli attori in reti e il potenziamento delle aree tecnologiche in cui la regione vanta competenze distintive, promuovendo l'*upgrading* tecnologico e il sostegno alla capacità imprenditoriale nei settori produttivi tradizionali, negli approcci intersettoriali e nelle aree territoriali, favorendo la doppia transizione *green e digital* nel territorio che è caratterizzato da zone con scarsa densità di popolazione, difficoltà tecnologica, definite quindi come aree interne. La Strategia S3 vuole anche incrementare e innalzare la diffusione di servizi e soluzioni innovativi volti a favorire l'innalzamento della qualità della vita nei luoghi in cui si manifestano bisogni sociali, economici ed ambientali insoddisfatti.

I dati Istat rilevano inoltre una crescita nella percentuale di imprese siciliane che hanno migliorato le tecnologie digitali, in particolare le infrastrutture, gli hardware e le applicazioni, con indicatori che superano la media nazionale. Possiamo quindi affermare che la crisi sanitaria è stata una spinta per la trasformazione digitale, determinando il raddoppio degli investimenti in cloud e nella digitalizzazione dei processi e il triplicarsi dell'utilizzo di software.

Tali risultati indicano che la pandemia da Covid-19 ha ulteriormente ribadito quanto la digitalizzazione sia un elemento di solidità, soprattutto nella complessa fase analizzata, oltre che un fattore fondamentale per l'innovazione e la competitività di un'impresa e di un territorio, cercando di potenziare e valorizzare le aree rimaste più isolate in termini di popolamento e di efficienza tecnologica.

Nella Provincia autonoma di Trento è stato redatto il Piano strategico per la promozione del lavoro agile che ha natura di atto generale di indirizzo e finalità di *governance* pubblica a livello territoriale, essendo interconnesso con gli atti di pianificazione generale della Provincia. Lo stesso vuole dare anche un riferimento metodologico per le organizzazioni, sia del settore pubblico, che in quello privato che volessero intraprendere un percorso verso un mondo lavorativo maggiormente agile.

Le finalità del Piano sono quelle di fare una sintesi dei bisogni e delle aspettative dei portatori di interesse, del pubblico e del privato insieme, in un'ottica di reciprocità e multidisciplinarietà, per traguardi verso un orizzonte di sviluppo in sinergia tra loro, di una vera e propria *public policy*, di una Comunità che sia, maggiormente sostenibile, connessa, vivibile, inclusiva e competitiva (Tantillo e Zucaro 2022). In questo sforzo progettuale e di visione, la Provincia autonoma di Trento, può giocare un ruolo di vitale importanza in quanto è un soggetto che, da sempre, ha accompagnato la crescita del territorio, costituendo un esempio di approfondita e sviluppata autonomia.

In tale contesto, diventa, quindi, essenziale per un territorio darsi una visione di policy che sia al tempo stesso sistemica e di innovazione prospettica per l'intero ecosistema socio-economico e le sue comunità. Si vogliono perseguire le finalità principali della programmazione provinciale di cui alla legge provinciale n. 4 del 1996, secondo la quale "la programmazione, in conformità a quanto previsto dal terzo comma dell'articolo 41 della Costituzione, è finalizzata a coordinare e indirizzare l'attività della Provincia, degli enti pubblici e privati per conseguire obiettivi di utilità generale e di sviluppo economico e sociale".

Il Piano è costruito in coerenza con il quadro programmatico di livello strategico della Provincia, con particolare riferimento al Programma di sviluppo provinciale della XVI Legislatura, che rappresenta anche gli esiti del processo partecipativo inerente agli Stati generali della montagna²⁵, nonché al Do-

²⁵ Gli Stati generali della montagna #Presidiamoilfuturo: <https://statigeneralmontagna.provincia.tn.it>.



cumento di economia e finanza provinciale (DEFP 17) e alla relativa Nota di aggiornamento (NADEFP 18). In particolare, il DEFP 2022-2024 offre un quadro all'interno del quale i diversi interventi possono integrarsi a favore del territorio.

Il Piano strategico è un documento che ha quale principale obiettivo quello di definire come il Trentino vuole 'cambiare' per mantenersi sia resiliente nella propria identità, sia al contempo, all'avanguardia con i tempi, anche valorizzando i luoghi montani caratterizzati da un maggior spopolamento e difficoltà sociale per la mancanza di un'adeguata tecnologia e innovazione, le cosiddette Aree interne.

L'idea da sviluppare è di partire dalla 'remotizzazione' forzata della prestazione lavorativa in periodo pandemico per prendere spunto e riconfigurare i rapporti di lavoro in maniera maggiormente agile come leva di cambiamento e come occasione per produrre 'il nuovo' sia dal punto di vista delle persone che operano nelle organizzazioni, che delle organizzazioni stesse, ma anche, in ultima istanza, della società nel suo complesso.

Il lavoro agile comporta una flessibilità spaziale e temporale della prestazione lavorativa e un approccio maggiormente collaborativo e fiduciario che comporta vantaggi sia per le organizzazioni, sia per il lavoratore oltre che in termini di impatto socio-economico. Per altro, i due paradigmi non necessariamente debbono apparire in contraddizione. L'ottica, infatti, potrebbe essere quella di 'managerializzare' la gestione, unendo auto-organizzazione, auto-pianificazione ed *empowerment* con sistemi di controllo e gestione per obiettivi, rafforzando il ruolo di pianificazione, organizzazione e monitoraggio da parte dei manager. L'introduzione del lavoro agile induce dei ragionamenti di prospettiva anche dal punto di vista degli spazi da destinare al lavoro: ciò sia dal punto di vista quantitativo, ovvero come misura di spazio che sarà necessario per ospitare i nuovi lavoratori agili; sia dal punto di vista qualitativo, ossia sul come debba essere strutturato l'ufficio del futuro. Dal punto di vista quantitativo, il livello di 'densità' degli spazi -ufficio (rapporto tra lavoratori e postazioni da garantire con la nuova configurazione lavorativa) sarà una delle chiavi da indagare e sarà destinato tendenzialmente a ridursi.

Questi aspetti sottolineano il fatto che non si possa prescindere da un *quid* di lavoro anche in presenza per garantire compartecipazione fisica tra colleghi, per indirizzare più proficuamente l'azione lavorativa e anche per evitare il senso di spaesamento dato da un lavoro svolto completamente da remoto, avulso da qualsiasi forma di interazione sociale. In definitiva, sembra potersi dire che gli spazi che il datore di lavoro dovrebbe garantire al lavoratore in un nuovo contesto di agilità dipendano da valutazioni che dovranno tener conto di dinamiche sia organizzative sia attinenti ai bisogni del lavoratore (Haynes *et al.* 2019). Dal punto di vista organizzativo, vi saranno processi lavorativi che potranno essere svolti completamente da remoto, mentre vi saranno attività che potranno essere portate a termine in parte da remoto e in parte in presenza e alcune addirittura che saranno rese completamente in presenza, oppure quota parte delle attività stesse e dei processi lavorativi che, per loro caratteristica, si prestano maggiormente ad essere svolte in presenza.

Uno dei fattori abilitanti il lavoro agile è sicuramente la tecnologia che, oltre ad indurre una riflessione sullo strumento a disposizione del lavoratore e dell'organizzazione, comporta necessariamente anche la riconsiderazione delle competenze degli operatori, nonché quello degli impatti sui sistemi organizzativi, oltre che sulla logica (*workplace*). Nel complesso, la provincia di Trento si presenta come uno dei territori italiani più digitalizzati del Paese.

Il primo assunto alla base del Piano è che con la promozione diffusa del lavoro agile si possa ingenerare un processo di cambiamento, nel senso di incremento dell'agilità, in tutte le componenti che caratte-



rizzano le organizzazioni nel loro complesso, ovvero le politiche del personale, i ruoli professionali, i processi e le relazioni organizzative, i servizi e le tecnologie.

Si ritiene che le scelte organizzative che, a partire dal lavoro agile, dovessero rendere le organizzazioni del territorio maggiormente flessibili e proattive, potrebbero incentivare anche policy territoriali orizzontali che favoriscano la sostenibilità ambientale, istituzionale, economica e sociale nell'ambito di un contesto definito e che si vuole identificare come l'intero territorio Trentino. Il 'distretto' si può configurare come un reticolo sistemico e complesso di soggetti di varia natura come ad esempio soggetti profit, non profit e pubbliche amministrazioni che si coordinano per co-creare modelli di sviluppo territoriali entro una visione condivisa, ovvero la promozione del lavoro agile, che poggia su solidi valori di riferimento tenendo conto di tutti gli stakeholder in campo.

Molto spesso quando ci si riferisce alla *smartness* territoriale si associano a questa locuzione determinanti di sviluppo del territorio che attengono essenzialmente alla componente tecnologica. Tuttavia nella prospettiva così delineata si intende mettere al centro dei 'processi di creazione del nuovo' le persone, singole o inserite in contesti collettivi che, anche avvalendosi delle tecnologie, con le loro conoscenze, le loro capacità e la loro iniziativa, possono contribuire ai processi innovativi nell'ambito di un ecosistema che, grazie a ciò, progredisce entro una governance intelligente e condivisa, sviluppandone così il capitale sociale e intellettuale e, quindi, di conseguenza, maggiore vivibilità e sostenibilità. Questo nuovo protagonismo dei cittadini sia come singoli, sia nelle formazioni sociali ove si sviluppa la loro personalità che si vuole promuovere con rapporti di lavoro più agili, dovrebbe portare a impostare, tra l'altro, politiche coerenti con l'Agenda 2030 riferite:

- a una nuova gestione della mobilità e dei tempi dei servizi pubblici;
- a una crescita economica sostenibile anche dal punto di vista ambientale, grazie a una maggiore vivibilità degli ambienti urbani e periferici e a una rimodulazione della mobilità casa-lavoro;
- al potenziamento delle reti e delle competenze tecnologiche finalizzato anche a una maggiore attrattività imprenditoriale e turistica;
- a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro tramite l'introduzione di piani aziendali di smart working, mantenendo nel contempo alta la performance organizzativa anche nel caso di impossibilità di spostamento all'interno del territorio a causa di eventi imprevedibili quali gli eventi legati al Covid-19;
- ad aumentare l'offerta di lavoro;
- a incentivare le attività economiche di prossimità;
- a rivitalizzare le zone periferiche a orografia complessa tramite un riequilibrio della distribuzione dei servizi e delle infrastrutture fra centro e periferia;
- ad accrescere il capitale sociale e alla solidarietà inter-generazionale soprattutto nei territori di montagna a rischio spopolamento;
- a dare impulso alla trasformazione digitale diffusa delle organizzazioni pubbliche e private;
- a riqualificare il patrimonio pubblico e privato anche nell'ottica della rigenerazione energetica e urbana (ad esempio nella creazione di spazi di coworking);
- a promuovere della parità di genere e dell'accesso al lavoro di persone fragili;
- a valorizzare in genere la risorsa tempo da dedicare alla famiglia, al tempo libero e anche per svolgere attività generatrici di capitale sociale, tipo quelle di volontariato;
- a sviluppare il welfare aziendale e territoriale sistemico complementare a quello istituzionale.



Si vuole favorire una maggior equità e sostenibilità sociale e data dal potenziamento della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, da un accrescimento del capitale sociale e della solidarietà inter-generazionale soprattutto nei territori di montagna a rischio di spopolamento, da un miglioramento del coordinamento dei tempi delle città e dei territori rispetto ai bisogni dei cittadini, della promozione della parità di genere e l'accesso al lavoro di persone fragili, dallo sviluppo del welfare aziendale e territoriale sistemico complementare a quello istituzionale. In generale, perciò, una maggiore equità e sostenibilità sociale vuol dire un crescente benessere della popolazione. Infatti, la riduzione del pendolarismo, il miglioramento della performance ambientale, la migliore conciliazione vita-lavoro, un miglior matching tra domanda e offerta di lavoro, l'aumento della produttività determinano un miglioramento del benessere della popolazione.

4.3 Le diverse policy adottate con le proposte di legge regionali. Scheda di sintesi

Si introduce di seguito uno schema di sintesi delle principali policy descritte nelle varie proposte di legge regionali sopra analizzate, al fine di offrire una fotografia dello stato dell'arte delle principali strategie connesse alle diverse proposte di legge presenti nel territorio nazionale.

**Tabella 3** Indicazioni di policy nelle diverse proposte di legge regionali

Regione	Proposta di legge	Proposta di policy
Calabria	Proposta di legge regionale, <i>Misure di sostegno alla creazione di nuove imprese e/o incentivi alle imprese che attivano e agevolano il lavoro agile o smart working ai fini di ripopolare i piccoli Comuni della Regione Calabria</i> . La proposta di legge regionale rappresenta, inoltre, un importante elemento di congiunzione con la proposta di legge, <i>Delega al Governo per la promozione del lavoro agile nei piccoli Comuni</i> , presentata nel mese di luglio 2021 presso la Prima Commissione del Senato della Repubblica.	<ul style="list-style-type: none"> – Potenziare lo smart working per contrastare la marginalizzazione e il declino delle aree interne, rafforzando le reti digitali e sfruttando le potenzialità dello smart working. – Potenziare il ripopolamento dei piccoli Comuni e borghi della Regione. – Garantire servizi essenziali volti alla migrazione presso i Comuni e promuovere la valorizzazione del territorio e delle attività locali e artigianali. – Riconoscimento di incentivi fiscali e contributivi ai datori di lavoro che promuovono lo svolgimento nei piccoli Comuni dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile. – Riconoscimento di agevolazioni fiscali e di detrazioni delle spese documentate per favorire l'acquisto e il recupero di immobili abbandonati. – Concessione di mutui agevolati per gli investimenti necessari a favorire lo sviluppo tecnologico dei piccoli Comuni. – Previsione di politiche di sostegno alla conciliazione vita-lavoro, volte a fornire ai lavoratori adeguati strumenti di welfare.
Basilicata	La proposta di legge n. 150 del 2022 della Regione Basilicata risulta depositata presso il Consiglio Regionale il 3 agosto del 2022.	<ul style="list-style-type: none"> – Misure di sostegno per il lavoro agile o smart working. – Costruzione di una rete di servizi e incentivi. – La Regione favorisce il lavoro agile all'interno del proprio territorio, anche in favore dei lavoratori non residenti, o legati da rapporto di lavoro con aziende e PA con sedi fuori Regione, per favorire la valorizzazione dei centri urbani e il ripopolamento dei borghi e delle aree interne. – L'Osservatorio Regionale per il lavoro agile. – Implementazione dei POLA per le PA che si trovano nel territorio. – Sono previste delle agevolazioni per i datori di lavoro, imprese del settore privato. – Le Pubbliche amministrazioni situate in Italia possono presentare domanda per le agevolazioni.
Molise	Consiglio regionale del Molise XII Legislatura, proposta di legge regionale <i>Misure di sostegno e incentivi alle imprese che attivano il lavoro agile o smart working della Regione Molise</i> .	<ul style="list-style-type: none"> – Potenziamento dello smart working non solo per le aziende molisane, ma anche per le aziende, che da altri territori e principalmente site in aree sviluppate, possono e vogliono assumere lavoratori molisani. – Proposta volta a promuovere e sostenere lo sviluppo, il potenziamento e la qualificazione del lavoro agile per ridurre lo spopolamento e incentivare il ripopolamento regionale. – 'Dote del lavoratore in smart working per imprese del Centro-Nord'. – Strategie di innovazione collaborative con startup, università, centri accademici, Terzo settore e organizzazioni di settori diversi, in modo tale da avere approcci e prospettive differenziate. – Sperimentazione dello smart working per alcuni detenuti, potenzialmente adatti e riqualificabili al lavoro. L'attivazione potrebbe essere presa in considerazione dal Ministero del Lavoro e politiche sociali come innovativa e proficua sperimentazione nazionale.
Regione Piemonte	– D.G.R. n.21-1251 del 30 marzo 2015	<ul style="list-style-type: none"> – Previsione delle Valli Maira e Grana come area interna pilota e la Valle d'Ossola come area interna di seconda sperimentazione e come rimanenti aree, ritenute eleggibili la Valle Bormida e le Valli di Lanzo.



Regione	Proposta di legge	Proposta di policy
Regione Piemonte	<ul style="list-style-type: none">- D.G.R. n. 1-1776 del 31 luglio 2020- Delibera di Giunta regionale n. 50-2397 del 27 novembre 2020	<ul style="list-style-type: none">- Riprogrammazione delle risorse stabilite sul POR FESR 2014-2020, per dare delle soluzioni tempestive alle pressanti richieste emerse dal sistema economico ed alle necessità espresse da cittadini, imprese e operatori economici per le difficoltà da affrontare nella situazione di emergenza da Covid-19.- Le risorse FESR relative alle Aree interne sono passate su un'altra fonte di finanziamento, il Fondo per lo Sviluppo e la coesione (FSC) nell'ambito del Piano di Sviluppo e Coesione.- Incremento della dotazione finanziaria a 16 milioni di euro complessivi (4 milioni per Area).- Per la ricostruzione della Strategia d'Area sono presenti diverse 'tappe di lavoro', a seguito di attività di ascolto del territorio: l'elaborazione di una Bozza di Strategia, preliminare di strategia e Strategia di Area; l'approvazione della Strategia d'Area in capo al Comitato nazionale aree interne e successivamente da parte della Regione e infine la predisposizione e sottoscrizione di un Accordo di Programma quadro che specifica gli impegni da seguire da parte dei sottoscrittori.- Presenti anche specifiche linee guida per la co-progettazione degli interventi, elaborate dai vari Ministeri competenti.
Sicilia	<p>Nella Regione Sicilia la proposta dell'associazione South Working in merito al ripopolamento delle aree interne è stata integrata nel documento di Strategia S3 della stessa regione.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Gruppi di Lavoro tematici permanenti (GdL T P), costituiti uno per ciascun ambito della Strategia: Economia del Mare, Agroalimentare; Turismo Cultura e Beni culturali; Energia; Smart Cities & Communities, Scienze della Vita.- Realizzazione di centri di eccellenza e di specializzazione, soprattutto nelle aree marginali della Regione che richiedono una maggiore inclusività e un ripopolamento del territorio.- Stimolare l'inserimento degli attori in reti e il potenziamento delle aree tecnologiche in cui la regione vanta competenze distintive, promuovendo l'upgrading tecnologico e il sostegno alla capacità imprenditoriale nei settori produttivi tradizionali, negli approcci intersettoriali e nelle aree territoriali, favorendo la doppia transizione <i>green e digital</i> nel territorio che è caratterizzato da zone con scarsa densità di popolazione, difficoltà tecnologica, definite quindi come Aree interne.- La Strategia S3 vuole anche incrementare e innalzare la diffusione di servizi e soluzioni innovativi volti a favorire l'innalzamento della qualità della vita nei luoghi in cui si manifestano bisogni sociali, economici e ambientali insoddisfatti.
Provincia autonoma di Trento	<p>Piano strategico per la promozione del lavoro agile che ha natura di atto generale di indirizzo e finalità di governance pubblica a livello territoriale, essendo interconnesso con gli atti di pianificazione generale della Provincia.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Le finalità del Piano sono quelle di fare una sintesi dei bisogni e delle aspettative dei portatori di interesse, del pubblico e del privato insieme, in un'ottica di reciprocità e multidisciplinarietà, per una vera e propria public policy.- Assecondare e sostenere i processi economici e sociali che spontaneamente sono cresciuti nel suo ambito;- Visione di policy che sia al tempo stesso sistemica e di innovazione prospettica per l'intero ecosistema socio-economico e le sue comunità.- Il Piano è costruito in coerenza con il quadro programmatico di livello strategico della Provincia, con particolare riferimento al Programma di sviluppo provinciale della XVI Legislatura, che rappresenta anche gli esiti del processo partecipativo inerente gli 'Stati generali della montagna', nonché al Documento di Economia e finanza provinciale (DEFP 17) e alla relativa Nota di aggiornamento



Regione	Proposta di legge	Proposta di policy
Provincia autonoma di Trento		<p>(NADEFP 18). In particolare, il DEFP 2022-2024 offre un quadro all'interno del quale i diversi interventi possono integrarsi a favore del territorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'idea da sviluppare è di partire dalla remotizzazione forzata della prestazione lavorativa in periodo pandemico per prendere spunto e riconfigurare i rapporti di lavoro in maniera maggiormente agile come leva di cambiamento e come occasione per produrre 'il nuovo' sia dal punto di vista delle persone che operano nelle organizzazioni, che delle organizzazioni. - 'Managerializzare' la gestione, unendo auto-organizzazione, auto-pianificazione e <i>empowerment</i> con sistemi di controllo e gestione per obiettivi, rafforzando il ruolo di pianificazione, organizzazione e monitoraggio da parte dei manager. - Incrementare la tecnologia. - Il primo assunto alla base del Piano è che con la promozione diffusa del lavoro agile si possa ingenerare un processo di cambiamento, nel senso di incremento dell'agilità, in tutte le componenti che caratterizzano le organizzazioni nel loro complesso, ovvero le politiche del personale, i ruoli professionali, i processi e le relazioni organizzative, i servizi, le tecnologie. - Policy territoriali orizzontali che favoriscano la sostenibilità ambientale, istituzionale, economica e sociale. - Crescita economica sostenibile anche dal punto di vista ambientale. - Potenziamento delle reti e delle competenze tecnologiche finalizzato anche a una maggiore attrattività imprenditoriale e turistica. - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro tramite l'introduzione di piani aziendali di smart working, mantenendo nel contempo alta la <i>performance</i> organizzativa anche nel caso di impossibilità di spostamento all'interno del territorio a causa di eventi imprevedibili quali gli eventi legati al COVID-19. - Aumentare l'offerta di lavoro. - Revitalizzare le zone periferiche tramite un riequilibrio della distribuzione dei servizi e delle infrastrutture fra centro e periferia. - Accrescere il capitale sociale e alla solidarietà inter-generazionale soprattutto nei territori di montagna a rischio spopolamento. - Dare impulso alla trasformazione digitale diffusa delle organizzazioni pubbliche e private. - Riquilibrare il patrimonio pubblico e privato anche nell'ottica della rigenerazione energetica e urbana (ad esempio nella creazione di spazi di coworking). - Promuovere la parità di genere e l'accesso al lavoro di persone fragili. - Valorizzare in genere a risorsa tempo da dedicare alla famiglia, al tempo libero e anche per svolgere attività generatrici di capitale sociale, tipo quelle di volontariato. - Sviluppare il welfare aziendale e territoriale sistemico complementare a quello istituzionale.

Fonte: rielaborazioni Inapp sulle proposte di legge regionali in materia di Smart working e aree interne



PRIME OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

I primi risultati della ricognizione evidenziano una forte discrasia tra esigenze e bisogni emersi dalle evidenze empiriche e risposte dell'apparato ordinativo. Nel complesso si rileva una eccessiva frammentazione delle policy orientate alla promozione di forme di lavoro a distanza quale possibile volano per una nuova geografia dei territori.

Come emerso dalle analisi condotte, infatti, intorno al lavoro a distanza e alle opportunità che offre, convergono gli interessi di amministrazioni locali impegnate nel frenare l'esodo della popolazione, delle imprese alla ricerca di personale specializzato e della riduzione dei costi e anche delle associazioni civiche impegnate nel promuovere una maggiore coesione sociale nei piccoli centri e facilitare le scelte di lavoratrici e lavoratori in cerca di una migliore qualità della vita e del lavoro.

Tali interessi degli stakeholder sono stati innescati soprattutto da politiche come la Strategia nazionale per le aree interne (SNAI) o dagli interventi a valere sul Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) relativi a piccoli centri, che tornando a investire in maniera strutturale sui servizi ai cittadini hanno costruito le precondizioni perché torni a crescere la fiducia nel futuro in questi territori, anche da parte degli investitori privati e disvelato all'opinione pubblica le potenzialità di una parte di Paese che era stata 'dimenticata' dalle politiche pubbliche.

Al di là delle precondizioni tecniche e strutturali illustrate nel secondo capitolo, su cui è indubbia la necessità di un primario intervento, dal quadro generale presentato nel paper emerge che è possibile valorizzare le caratteristiche del lavoro 'senza vincoli di luogo' solo con gli opportuni distinguo tra le diverse forme di lavoro a distanza compresa la fattispecie nuova del 'nomadismo digitale', trasformandole in vere opportunità anche ai fini di un riequilibrio demografico del Paese. Come messo in evidenza nel primo capitolo, la nuova fattispecie, pur presentando delle indubbe potenzialità per le aree interne nasconde anche delle insidie e non a caso è assente al momento in letteratura una convergenza su esiti effettivamente rivitalizzanti del fenomeno rispetto alle aree interne. Come emerso infatti dalla trattazione prospettive maggiori per tali luoghi possono essere offerte solo da *working pattern* che consentano una stanzialità, ossa la possibilità di vivere il territorio per un lungo periodo, innescando dei meccanismi di sviluppo del disegno identitario locale.

Meccanismi rigenerativi virtuosi potranno avvenire solo se, a provvedimenti di tipo temporaneo, o in deroga, come gli sgravi fiscali e contributivi alle imprese, o alle 'doti' una tantum erogate ai lavoratori e alle famiglie che decidono di scegliere come luogo di residenza un piccolo paese, si affianchino investimenti pubblici con caratteristiche integrate più strutturali e meno episodiche.

Queste policy strutturali e incentivanti, da definire innanzitutto a livello normativo, dovrebbero focalizzarsi oltre che sulle già citate condizioni tecnologiche abilitanti e sull'adeguamento dei servizi di cittadinanza, anche sulle politiche dell'abitare, che riconoscano la diversità dei luoghi che caratterizza il nostro Paese, nonché su un flusso di investimenti sulle infrastrutture materiali, sociali ed economiche, che sia costante nel tempo.

Tale esigenza è emersa in modo nitido dalle prime evidenze empiriche elaborate in questo studio. D'altro canto, il monitoraggio delle policy, a livello nazionale e regionale, il cui esito è una mappatura delle proposte di legge presentate in materia nel capitolo finale, restituisce una vivacità soprattutto nel Sud Italia (come abbiamo visto, sono di particolare interesse i casi di Calabria, Basilicata e Molise), ma al momento attuale sussiste una tendenziale lentezza nel decisore politico, in quanto nessuna delle proposte risulta effettivamente emanata.



Lo studio permette anche di mettere in luce alcune delle questioni, delle domande aperte, che, in una fase di trasformazione potenzialmente dirompente delle modalità di lavoro, sono tuttavia ancora da delineare tanto come ambiti di ricerca quanto come indicazioni di policy.

Il primo ambito riguarda la relazione fra smart working e politiche, pubbliche e private che, nonostante sia cambiato il quadro demografico del Paese, rimangono fortemente connesse a un disegno 'urbano', cioè, rivolte ad aree ad alta densità di popolazione e spesso a una dimensione di impresa medio grande, quando invece nelle aree interne ci troviamo in una situazione caratterizzata da una ormai strutturale bassa densità di popolazione e a una dimensione d'impresa piccola o piccolissima. Questo naturalmente ha delle conseguenze in termini di efficienza della spesa e di efficacia degli interventi. Ad esempio, se l'intento è quello di promuovere un riequilibrio demografico del Paese, polarizzato da aree vuote e altre congestionate attraverso la diffusione di queste modalità di lavoro, allora si può ipotizzare un ruolo da 'driver' del cambiamento per gli uffici della Pubblica amministrazione, nelle sue articolazioni verticali e orizzontali?

Il secondo ambito riguarda la relazione fra smart working ed economia: non tutti i settori produttivi sono ugualmente coinvolti in questa trasformazione. In che misura e con che modalità si possono favorire forme ibride di lavoro in presenza e a distanza in contesti come quelli dell'Italia delle aree interne? Un terzo ambito riguarda smart working e regolazione. Quanto l'informalità e la fluidità sperimentata in fase di diffusione emergenziale del lavoro da remoto, ad esempio può essere usata per ridurre i divari di genere territoriali? Quanto invece può finire per rafforzare le diseguaglianze? Analogο discorso si può fare per i lavoratori fragili, per i quali lo smart working può rappresentare uno strumento di facilitazione o anche di isolamento o mancata integrazione.

Anche per quanto attiene al tema della socializzazione del lavoro si aprono alcuni temi di estrema rilevanza, come ad esempio quello dell'isolamento del lavoratore, della dilatazione del tempo della prestazione lavorativa e della connessa crescita dello stress da lavoro, su cui abbiamo già presentato in altri studi le significative evidenze emerse dalle indagini Inapp-PLUS e Qualità del lavoro.

Infine, di estrema attualità è anche la relazione fra diffusione dello smart working e transizione ecologica, sulla riduzione dell'impatto ambientale della diminuzione degli spostamenti o sull'aumento dei consumi energetici che in alcuni casi sembra comportare.

Dallo studio, infine, emerge che per innescare quei meccanismi di innovazione sociale ed economica cui questa trasformazione del lavoro sembra a tutte le evidenze condurre, in termini di miglioramento delle condizioni di vita delle persone e della qualità ambientale del Paese, unitamente un aumento della produttività, è fondamentale agire valorizzando forme di collaborazione e partecipazione pubblico-privata. In tal senso è strategico il ruolo delle Parti sociali nel definire nuove modalità organizzative nelle imprese in correlazione alle caratteristiche dei luoghi, elaborandole con uso mirato dello strumentario di policy a loro disposizione, a cominciare dalla contrattazione collettiva aziendale e soprattutto territoriale. Questo studio e le domande poste costituiscono la prospettiva alla quale questa attività di ricerca è impegnata a fornire risposta.



BIBLIOGRAFIA

- Bergamante F., Zucaro R. (2023), Il lavoro agile semplificato tra pubblico e privato, in Bergamante F., Mandrone M. (a cura di), *Rapporto Plus 2022*, Roma, Inapp, pp.68-73
- Cook D. (2023), What is a digital nomad? Definition and taxonomy in the era of mainstream remote work, *World Leisure Journal*, 65, n.2, pp.256-275
- Corazza L. (2022), Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post-pandemia, *Lavoro e Diritto*, XXXVI, n.2, pp.431-448
- Haynes B.P., Suckley L., Nunnington N. (2019), Workplace Alignment: An evaluation of office worker flexibility and workplace provision, *Facilities*, 37, n.13/14, pp.1082-1103
- Inapp (2023), *Rapporto 2023. Lavoro, formazione e crescita. Un percorso di welfare accidentato*, Roma, Inapp
- Inapp (2022), *Il lavoro da remoto. Le modalità attuative, gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori*, Inapp Policy Brief n.26, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3O0Bo70>>
- Inapp, Zucaro R. (a cura di) (2022), *Verso lo smart working? Un'analisi multidisciplinare di una sperimentazione naturale*, Inapp Report n.30, Roma, Inapp <<https://shorturl.at/acDOY>>
- Ludovico G. (2022), Il lavoro autonomo digitale alla prova della territorialità dell'ordinamento previdenziale, in Pilati A., Razzolini O. (a cura di), *Il lavoro autonomo nei luoghi della cultura*, Napoli, Esi, pp.239 ss.
- Smit S., Tacke T., Lund S., Manyika J., Thiel L., (2020) *The future of the Work in Europe. Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment*, New York, McKinsey Global Institute
- Messenger J.C. (2023), Some reflections on the experience of telework during the Covid-19 pandemic: a paradigm shift and its implications for the world of work, in Countouris N., De Stefano V., Piasna A., Rainone S. (eds.), *The future of remote work*, Brussels, ETUI, pp.19-28
- Militello E., Mirabile M. (a cura di) (2022), *South working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, Roma, Donzelli
- Randstad, Fondazione per la Sussidiarietà (2022), *South working per lo sviluppo responsabile e sostenibile del Paese. Report 2022*, Milano, Fondazione per la Sussidiarietà
- Sierra Benítez E.M. (2021), La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales, *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 6, n.2, pp.8-18
- Svimez (2023), *Rapporto Svimez 2022. L'economia e la società del Mezzogiorno*, Bologna, il Mulino
- Tantillo F. (2023), *L'Italia vuota. Viaggio nelle aree interne*, Bari, Laterza



- Tantillo F, Zucaro R. (2022), Senza vincoli di luogo, in Militello E., Mirabile M. (a cura di), *South working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, Roma, Donzelli, pp.39-44
- Zucaro R. (2023), Tempi e spazi di lavoro tra qualità dell'organizzazione e welfare contrattuale, in *Atti delle giornate studio AIDLASS*, 26-27 maggio, Milano, La Tribuna (in corso di pubblicazione)
- Zucaro R. (2022), Il futuro è lo smart working?, in Amato G., Vineis P. (a cura di), *XXI Secolo. Il Mondo Sospeso. Gli anni della pandemia*, Enciclopedia Italiana di Lettere, Scienze e Arti, Milano, Treccani, pp. 316-327

ISSN 2533-2996



ISBN 978-88-543-0334-8