

Nomadismo digitale come opportunità per il turismo

di Marianna di Salle, Cristina Mottironi*



Nell'ultimo decennio, grazie all'intensificarsi delle infrastrutture tecnologiche e alla crescita delle professioni legate all'economia della conoscenza, il fenomeno del nomadismo digitale ha riguardato un numero crescente di professionisti e imprenditori che hanno scelto uno stile di vita flessibile, muovendosi tra mete che coniugano un buon contesto sociale, culturale e ambientale. Molti Paesi, con l'eccezione dell'Italia, si stanno muovendo attivamente per attrarre queste persone.

Sebbene desiderio di molti, il «nomadismo digitale» è rimasto a lungo una nicchia di mercato. La pandemia ha notevolmente accelerato questo fenomeno e lo ha dimensionato su scala molto più ampia, poiché ha creato condizioni lavorative flessibili o smart per un numero crescente di lavoratori in vari ambiti d'impiego, inducendo più persone a scegliere, o ad aspirare per il proprio futuro, una vita da nomade digitale.

Molte destinazioni turistiche hanno colto l'opportunità creata da questa nuova normalità sviluppando programmi *ad hoc* per il mercato internazionale e iniziative mirate al proprio mercato interno e di prossimità. Il nomadismo digitale e lo smart working sono stati spesso intercettati come un'occasione per compensare, anche se solo parzialmente, le perdite dovute alle prolungate chiusure e restrizioni ai viaggi, ma le destinazioni e i player più lungimiranti lo considerano un trend sociale destinato a consolidarsi nel post pandemia. In una prospettiva di più lungo respiro, il nomadismo digitale nelle sue varie forme può avere ricadute interessanti: i contesti urbani a forte connotazione creativa e innovativa possono ulteriormente espandere le loro comunità di talenti e far leva su spin-off di conoscenza; le città artistiche e culturali possono trovare in questo segmento un'opportunità di allungamento della permanenza turistica sul territorio, di decentralizzazione dei flussi e di destagionalizzazione; i piccoli borghi, emblematici in Italia per il patrimonio

storico-culturale diffuso che rappresentano, possono considerarlo un'ulteriore opportunità di rivitalizzazione economica e sociale.

IL PROFILO DEI NOMADI DIGITALI

Sono passati più di 20 anni da quando venne coniata l'espressione «nomade digitale»¹ per descrivere quella categoria di professionisti che, grazie allo sviluppo delle tecnologie digitali, avrebbero potuto lavorare da remoto, in qualunque luogo nel mondo, senza vincoli di spazio né di tempo. Quello che all'epoca veniva descritto come uno degli impatti che l'evoluzione della tecnologia avrebbe potuto avere sulla vita delle persone, è oggi una realtà resa possibile anche da una maggiore flessibilità del mercato del lavoro e da un cambiamento nel sistema e nella scala di valori di molte persone.

Secondo Annika Müller, i nomadi digitali sono persone che non fanno più affidamento su un lavoro tradizionale in un ufficio fisico, ma che decidono liberamente quando lavorare e da dove². Con un pc portatile e una buona connessione a internet, i nomadi digitali possono lavorare ovunque. Ed è propria questa libertà (professionale, temporale e geografica) che consente ai nomadi digitali di lavorare e, nel contempo, esplorare il mondo³.

In base al livello di mobilità e alla frequenza degli spostamenti, Ina Reichenberger distingue tre diversi livelli di nomadismo digitale:

* Marianna di Salle è Academic Fellow presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università Bocconi.
Cristina Mottironi è Lecturer presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università Bocconi.

- i *lavoratori flessibili*, coloro che sostanzialmente vivono e lavorano nel luogo di residenza, ma che hanno la possibilità – se lo desiderano – di lavorare in uno spazio fisico o in luogo geografico diversi da quelli abituali;
- i *nomadi digitali part-time*, coloro che lavorano viaggiando per diversi mesi all'anno ma che di tanto in tanto fanno ritorno a casa;
- i *nomadi digitali full-time*, lavoratori totalmente mobili, costantemente in viaggio e che hanno scelto di non avere più una residenza fissa⁴.

L'uso della tecnologia per lavorare, lo svolgimento di un'attività professionale e la componente del viaggio (entro confini geografici più o meno ampi) sono i tre elementi distintivi del fenomeno del nomadismo digitale⁵ che oggi è considerato sempre più spesso come un vero e proprio stile di vita.

LE RAGIONI DI UNA SCELTA

Considerare il nomadismo digitale come uno stile di vita richiede di prendere in considerazione le motivazioni sottostanti questa scelta. Nella narrazione che tipicamente contraddistingue le storie dei nomadi digitali⁶, si sceglie questa strada per liberarsi dai vincoli imposti da una società e da una cultura del lavoro

in cui il proprio percorso (personale e professionale) sembra già scritto, per migliorare l'equilibrio tra vita personale e professionale, per sfuggire a una routine che spesso non lascia spazio al tempo libero e alle proprie passioni, per passare più tempo con i propri cari, per dedicarsi alla propria crescita personale (in questo senso la componente del viaggio è fondamentale), per avere il controllo della propria vita, per vivere una vita più ricca di significato. Il nomadismo digitale viene quindi narrato in contrapposizione a uno stile di vita tradizionale e ha una connotazione culturale – intesa come crescita personale e opportunità di conoscenza – caratterizzante.

Non è semplice tracciare il profilo dei nomadi digitali sia per il numero limitato di studi condotti fino a oggi sia per il diverso focus (anche in termini di aree geografiche di riferimento) delle diverse indagini. Nella Tabella 1 vengono riportati in forma sinottica i principali risultati di tre indagini realizzate rispettivamente da FlexJobs (portale per la ricerca di lavori da remoto), MBO Partners (società specializzata nel favorire l'incontro tra aziende e professionisti indipendenti) e A Brother Abroad (blog dedicato alla comunità dei nomadi digitali). Le ultime due sono state effettuate nel 2020 e nel 2021 e risentono dell'impatto della pandemia⁷.

Tabella 1 - Il profilo dei nomadi digitali

	FlexJobs	MBO Partners	A Brother Abroad
Anno di riferimento	2018	2020*	2021
Area di riferimento	Mondo	USA	Mondo**
Fascia di età	27% Gen Z / Millennials 41% Gen X 32% Baby Boomers	19% Gen Z (↑) 42% Millennials (↑) 22% Gen X (↓) 17% Baby Boomers (↓)	14% 20 - 30 anni 47% 30 - 40 anni 16% 40 - 50 anni 19% 50 - 60 anni 4% Più di 60 anni
Genere	30% Uomini 70% Donne	59% Uomini 41% Donne	50% Uomini 50% Donne
Tipo di lavoratori	35% Lavoratori dipendenti 28% Freelance 18% Imprenditori 19% Altro	58% Lavoratori dipendenti (↑) 42% Lavoratori indipendenti (↑)	17% Lavoratori dipendenti 83% Lavoratori indipendenti
Principali ambiti professionali	Scrittura Formazione Amministrazione Servizio clienti Arte e servizi creativi Information Technology Consulenza Data entry Marketing Project Management	12% Information Technology 11% Formazione 11% Consulenza, coaching, ricerca 9% Commerciale, Marketing e PR 8% Servizi creativi	Marketing Information Technology Design Scrittura E-commerce Formazione Fotografia Traduzioni Giornalismo
Reddito	60% Meno di 50.000 \$ 22% Tra 50.000 e 99.999 \$ 18% Più di 100.000 \$	26% Meno di 25.000 \$ 36% Tra 25.000 e 75.000 \$ 38% Più di 75.000 \$	22.500 \$***
Dimensione campione	500	3.475	4.000

* Dove disponibile, viene riportato tra parentesi se il dato è aumentato (↑) o diminuito (↓) rispetto al 2019.

** Indagine condotta sulle comunità anglofone di DN.

*** Il dato indica la spesa media annuale sostenuta dai DN.

Fonte: nostra rielaborazione su dati FlexJobs, MBO Partners, A Brother Abroad.

Le persone che scelgono di dedicarsi al nomadismo digitale hanno tendenzialmente un'età compresa tra i 30 e i 40 anni. Contrariamente allo stereotipo prevalente che identifica i nomadi digitali soprattutto con le generazioni più giovani, le tre indagini confermano invece una buona presenza anche delle generazioni più grandi (dai 40 anni in su).

I nomadi digitali tendono a essere soprattutto freelance, liberi professionisti e imprenditori ma – grazie al rapido cambiamento nelle modalità di lavoro innescato dalla pandemia – l'interesse per questo stile di vita riguarda sempre più anche i lavoratori dipendenti. Per esempio, si stima che negli Stati Uniti il numero di nomadi digitali impiegati in un lavoro dipendente di tipo tradizionale sia aumentato del 96 per cento tra il 2019 e il 2020⁸.

Pur se con alcune differenze, le tre indagini sono concordi nell'individuare alcune attività che più di frequente vengono svolte dai nomadi digitali: si tratta di professioni tipicamente legate all'Information Technology, al marketing, alla consulenza, alla formazione, ai servizi creativi o professioni che, per la loro natura, possono essere svolte ovunque grazie alle tecnologie digitali e a internet.

La varietà di lavori svolti, il diverso livello di anzianità professionale e il diverso tempo dedicato all'attività lavorativa (alcuni nomadi digitali lavorano part-time o solo per alcuni mesi all'anno) hanno un impatto sul livello di reddito che può quindi variare in modo importante.

LA CENTRALITÀ DEL VIAGGIO

La componente del viaggio è uno dei tre elementi distintivi del nomadismo digitale: i nomadi digitali combinano infatti il lavoro da remoto con il viaggio quasi senza soluzione di continuità. A differenza dei viaggiatori business, i nomadi digitali viaggiano per scelta, non per esigenze professionali. A differenza dei

migranti economici, la scelta della destinazione non è legata alle opportunità lavorative offerte dalla destinazione. I nomadi digitali sfruttano, invece, l'opportunità di lavorare a distanza per esplorare nuove destinazioni e sperimentare altri modi di vivere e scelgono le località da cui lavorare in base a considerazioni legate principalmente alla bellezza dei luoghi, alle esperienze (anche turistiche) che è possibile vivere in quei luoghi e alle opportunità di divertimento e per il tempo libero offerte⁹. Questi elementi mettono in risalto come siano proprio i luoghi a vocazione turistica, in particolare quelli connotati da forte valenza culturale/creativa e paesaggistica, a essere le mete elettive per questo segmento di domanda.

Nella scelta delle località, a queste considerazioni si aggiungono anche valutazioni sulle infrastrutture e sui servizi che le destinazioni possono offrire¹⁰:

- spazi di lavoro (siano essi spazi *ad hoc* come co-working o caffè *lap-top friendly* o biblioteche) e di socialità (bar e ristoranti) dove poter ricostruire una comunità di riferimento e tessere relazioni sociali con persone che hanno scelto percorsi di vita analoghi¹¹;
- connessione a internet e alla rete mobile, quale *conditio sine qua non* per svolgere la propria attività professionale da remoto;
- alloggi e soluzioni abitative convenienti e disponibili anche per soggiorni di breve durata.

La scelta delle destinazioni è infine influenzata dalle politiche di visto e dal costo della vita¹². Le tipologie di visto disponibili definiscono le condizioni di ingresso nei diversi Paesi, la possibile durata del soggiorno, le attività che possono essere svolte e l'eventuale regime di tassazione. L'attenzione al costo della vita è determinata anche dalla varietà di salari che vengono percepiti da chi intraprende questo tipo di percorso (si veda la Tabella 1) e si riflette spesso nella pratica del geo-arbitraggio¹³, ovvero nella scelta di lavorare da destinazioni dove, in virtù del minor costo della vita, i nomadi digitali possono godere di un maggiore potere di acquisto. Questo fenomeno, che prima della pandemia riguardava soprattutto i nomadi digitali che lavoravano da Paesi come la Thailandia, il Costa Rica, il Vietnam e che percepivano livelli di reddito allineati al costo della vita dei mercati occidentali serviti, oggi si palesa nella scelta di spostarsi all'interno degli stessi Paesi di residenza dalle aree urbane più costose ad altre aree urbane o suburbane meno costose¹⁴.

Prima dello scoppio della pandemia, la letteratura in materia associava ai viaggi dei nomadi digitali una dimensione esclusivamente internazionale¹⁵. Tuttavia, le restrizioni ai viaggi e ai voli internazionali e i timori legati alla diffusione del virus hanno ridefinito sia le possibilità di spostamento dei nomadi digitali sia il loro desiderio di spostarsi oltre confine. Secondo il rapporto di MBO Partners (2020), anche quando sarà di nuovo possibile viaggiare senza limiti, una fetta importante di nomadi digitali sceglierà di rimanere in



luoghi vicino a casa e prediligerà viaggi meno frequenti ma con soggiorni di maggiore durata.

COME ATTRARRE I NOMADI DIGITALI

Il nomadismo digitale e le possibilità di spostamento (anche solo per brevi periodi) offerte dal lavoro a distanza rappresentano un'opportunità per i luoghi di destinazione, soprattutto se si considera che si tratta di fenomeni destinati a durare nel tempo. Secondo l'ultimo rapporto Accenture sul futuro del lavoro, infatti, l'83 per cento degli oltre 9000 intervistati a livello mondiale preferisce un modello di lavoro ibrido, capace di combinare in maniera efficace gli aspetti positivi del lavoro in presenza con quelli del lavoro da remoto¹⁶. Molte aziende, a livello internazionale, che già avevano esteso al 2021 le policy di lavoro da remoto introdotte

in ragione del Covid-19, stanno ora considerando di adottare modelli di lavoro da remoto, o ibridi, anche nel lungo termine, come mezzo per ridurre i costi e al contempo sostenere produttività e benessere dei propri dipendenti.

Molte destinazioni turistiche hanno quindi deciso di provare a intercettare questa tendenza con lo sviluppo di iniziative *ad hoc*, in particolare con l'idea di compensare, almeno parzialmente, gli effetti negativi che le prolungate restrizioni e chiusure hanno prodotto sulle imprese del settore e su quelle direttamente o indirettamente collegate. Nella Tabella 2 vengono sintetizzati gli elementi distintivi delle iniziative intraprese da alcune destinazioni (Barbados, Estonia, Islanda, Madeira e Malta) per attrarre nomadi digitali da tutto il mondo.

Tabella 2 - Alcune iniziative rivolte ai nomadi digitali

Destinazione	Iniziative rivolte ai nomadi digitali
Barbados	• Possono far domanda lavoratori impiegati in società straniere. • Sono richiesti un livello minimo di reddito annuale di 50.000 \$ e un'assicurazione sanitaria. • Consente di lavorare da remoto alle Barbados per 1 anno. • Non prevede il pagamento delle tasse alle Barbados. • Un portale dedicato al programma di remote working fornisce informazioni su: spazi di lavoro di co-working, velocità di connessione a internet, sistema di tassazione, alloggi, assistenza sanitaria, trasporti, sistema scolastico, ingresso animali domestici.
Estonia	• Possono far domanda dipendenti di società straniere, imprenditori (con società registrate in altri paesi) e freelance con clienti principalmente al di fuori dell'Estonia. • È richiesto un livello minimo di reddito mensile di 3504 € nei 6 mesi antecedenti la domanda di visto. • Consente di lavorare da remoto in Estonia per 1 anno e di spostarsi all'interno dell'area Schengen per 90 giorni. • Prevede il pagamento delle tasse in Estonia per chi si ferma per più di 183 giorni consecutivi nell'arco di 1 anno. • Non prevede restrizioni sulle nazionalità che possono fare domanda né sui settori di lavoro dei richiedenti.
Islanda	• Possono far domanda dipendenti di società straniere e liberi professionisti stranieri. • Sono richiesti un livello minimo di reddito mensile di 1.000.000 ISK o di 1.300.000 ISK (circa 6800/8800 €) se si viaggia con partner/figli con meno di 18 anni) e un'assicurazione sanitaria. • Consente di lavorare da remoto in Islanda per 6 mesi (180 giorni) e di spostarsi all'interno dell'area Schengen per 90 giorni. • Non prevede il pagamento delle tasse in Islanda poiché la durata massima del soggiorno è inferiore a 183 giorni. • Possono fare domanda i residenti al di fuori di EU/EEA/EFTA e coloro che non hanno bisogno di un visto per entrare in Islanda. • Un portale dedicato ai programmi di lavoro (non solo da remoto) in Islanda fornisce informazioni sulla vita e il lavoro in Islanda: elementi di attrazione della destinazione, permessi per maternità e paternità, società e cultura, parità di genere, diritti delle persone LGBTQ, diritti dei lavoratori, sistema di tassazione, alloggi, sistema scolastico ecc.
Madeira	• Progetto pilota sviluppato dal Governo regionale di Madeira e da Start Up Madeira in collaborazione con Flatio e NomadX per attrarre nomadi digitali a Madeira e a Porto Santo in due periodi dell'anno (ottobre-dicembre e marzo-maggio) attraverso: • la creazione di un villaggio di nomadi digitali a Ponta do Sol. • l'offerta di spazi di co-working e di una connessione a internet ad alta velocità. • l'offerta di appartamenti arredati per periodi brevi o lunghi senza richiesta di deposito, con politiche di cancellazione flessibile, con contratti di affitto on-line e nella propria lingua, inclusa la segnalazione di altre soluzioni di alloggio (case/hotel). • l'organizzazione di eventi ad hoc per la comunità di nomadi digitali (Nomad Island Fest, The Nomad Escape ecc.). • l'accoglienza da parte di un community manager. • l'interazione tra la comunità locale e i nomadi digitali attraverso Slack. • il coinvolgimento degli operatori locali nell'offerta di servizi ad hoc.
Malta	• Possono far domanda dipendenti di società straniere, imprenditori (con società registrate in altri Paesi), freelance con clienti principalmente al di fuori di Malta. • Sono richiesti un livello minimo di reddito mensile lordo di 2700 €, un'assicurazione sanitaria e la disponibilità di un alloggio. • Consente di lavorare da remoto a Malta per 1 anno. • Non prevede il pagamento delle tasse a Malta. • Sezione portale dedicata al Nomad Residence Permit fornisce informazioni su: fattori di attrazione della destinazione, lingua, velocità di connessione a internet, trasporti, supporto alle imprese, cultura, assistenza sanitaria.

In generale, le leve su cui i territori puntano fanno riferimento a sei macrocategorie:

- l'introduzione di visti e permessi di residenza *ad hoc* ottenibili tramite procedure veloci e semplificate;
- l'esenzione dal pagamento delle tasse sul lavoro nel Paese da cui si decide di lavorare per evitare di essere soggetti a doppia tassazione;
- l'offerta di un sistema di servizi pensati per soddisfare le specifiche necessità di questo segmento di domanda (spazi di lavoro, alloggi per soggiorni di breve durata e connessioni veloci *in primis*) e le modalità per accedere ai servizi di interesse pubblico presenti nella destinazione (assistenza sanitaria, istruzione, trasporti, banche ecc.);
- l'organizzazione di eventi (di networking o di formazione) pensati per la comunità dei nomadi digitali;
- le diverse attrattive della destinazione (dai paesaggi naturali al patrimonio culturale, dall'offerta enogastronomica alle opportunità di divertimento, dal fuso orario al clima);
- i fattori distintivi della società e della cultura del luogo.

Accanto alle iniziative rivolte ai nomadi digitali in senso stretto, non mancano azioni che cercano invece di promuovere i territori come destinazioni per una *workation*, ovvero una forma di (quasi) vacanza in cui è possibile praticare lo smart working. La *workation* consente di cambiare temporaneamente ambiente di lavoro e di godere dei benefici psicologici e fisici che derivano dal fatto di lavorare da un luogo di vacanza. A differenza dei nomadi digitali, i *workationer* si muovono per periodi brevi e tendono a prediligere destinazioni di prossimità.

UN'OPPORTUNITÀ PER I BORGHİ ITALIANI

I Paesi riportati nella Tabella 2 sono solo alcuni tra i molti che, ancor più a partire dall'attuale accelerazione delle modalità di lavoro in smart working, hanno attivato azioni di policy mirate, con la chiara prospettiva che lavoro da remoto e nomadismo digitale siano fenomeni di trasformazione sociale destinati a rimanere e un'opportunità economica e turistica da sostenere.

L'Italia non ha allo stato attuale elaborato policy per questo segmento, né in termini di attrazione di nomadi digitali internazionali né di incentivazione/facilitazione per gli italiani. Leggi e normative contrattuali tendono a non essere al passo con il nuovo contesto, in aggiunta a barriere burocratiche e fiscali e a una cultura aziendale non sempre propensa al lavoro smart.

D'altro canto le ricadute sono di vario genere per i territori che accolgono questi lavoratori, dove le più rilevanti sono da ricercarsi su due fronti.

Anzitutto nell'attrazione di talenti, anche a servizio dei territori ospitanti, con l'obiettivo di generare un mutuo scambio di competenze e innovazione. I nomadi digitali, infatti, tendono a scegliere destinazioni dove

vi è una comunità di altri nomadi digitali e di professionisti con cui interagire. Non è infatti un caso che molto spesso il fenomeno si concentri in città e centri urbani con una scena culturale e professionale dinamica e incentrata sulle industrie creative, con conseguenti risultati di fertilizzazione ed innovazione. Se guardiamo al nostro Paese, le mete spesso consigliate su blog e siti di listing internazionali sono in larga misura città a elevata connotazione creativa e culturale e che quindi possono unire al dinamismo professionale e ai servizi infrastrutturali tipicamente urbani, un contesto esperienziale culturalmente ricco e qualificante. Se Milano è quindi destinazione appetibile, a questa si accompagnano altre città come Palermo, Bari, Roma, Trieste, Firenze solo per citare le più ricorrenti, sebbene vada precisato che l'appetibilità delle mete italiane risente della mancanza di un quadro di policy *ad hoc*.

In queste città il nomadismo digitale porta con sé anche un altro genere di ricadute: rappresentando una forma ibrida di residenzialità e turismo, può in parte colmare anche alcune inefficienze tipiche delle mete di turismo culturale. Pensiamo qui a problemi strutturali, quali la necessità di decentralizzare e destagionalizzare i flussi turistici per ridurre gli effetti legati al congestionamento e alla stagionalità; la necessità di allungare la permanenza media in modo da meglio bilanciare impatti positivi del settore e costi per le comunità ospitanti; la necessità di garantire un rapporto più autentico con la cultura tangibile e intangibile del territorio in contrasto a modalità di visita sempre più brevi e, spesso, superficiali.

D'altro canto, però, tanto i nomadi digitali quanto – e ancor più – i *workationer* hanno dimostrato un interesse crescente anche verso destinazioni più periferiche, quando queste sono in grado di fornire la connettività e i servizi che per questi lavoratori sono essenziali. In passato questo era da ricondursi soprattutto alla scelta di mete con un vantaggioso costo della vita, quali Chiang Mai, Puerto Vallarta, Medellín. La pandemia ha però mostrato come vi sia un potenziale interessante per molti dei borghi che caratterizzano fortemente l'offerta turistica italiana.

I comuni con meno di 5000 abitanti costituiscono il 70 per cento di quelli italiani e di questi vari hanno ricevuto un riconoscimento in termini di interesse turistico, quali una certificazione di qualità da parte delle associazioni I Borghi più Belli d'Italia e/o Borghi Autentici d'Italia, o, ancora, una bandiera arancione da parte del Touring Club Italiano. In aggiunta, molto del nostro patrimonio UNESCO si concentra nei borghi (ENIT stima che sia circa il 65 per cento). I borghi sono insediamenti diffusi su tutta la Penisola, a testimonianza della solida relazione tra città e campagna che per secoli ha caratterizzato la società italiana, con un proficuo scambio di risorse, conoscenza, ricchezza e individui, che ha lasciato sul territorio un patrimonio prezioso¹⁷.

Un patrimonio storico e culturale diffuso che potrebbe trovare nuove forme di rivitalizzazione grazie all'evoluzione digitale che consente di vivere e lavorare da remoto in queste piccole realtà per periodi di tempo più o meno lunghi. Come afferma l'Associazione Italiana Nomadi Digitali, «i nostri borghi potrebbero delinearli come gli uffici più belli del mondo»¹⁸.

I borghi sono già un asset potenzialmente strategico per l'intero turismo culturale italiano: contribuiscono a combattere l'*overtourism* dei centri maggiori attraendone parte dei flussi, inoltre possono fungere da richiamo per ulteriori visitatori, interessati ad abbinare l'offerta culturale a uno stile di vita all'insegna della lentezza, dell'autenticità e dell'esperienzialità. Se molti di questi insediamenti hanno subito decenni di spopolamento e declino, nell'ultimo decennio l'inversione di tendenza è passata soprattutto attraverso il turismo che ha reso possibile una (ri)attivazione della loro economia e, conseguentemente, l'attrazione di nuovi residenti e nuove attività produttive¹⁹.

Alcune realtà hanno mosso i primi passi in questa direzione, in particolare creando forme di incentivazione e/o promozione che fanno leva sulla situazione contingente creata dal Covid-19. Il Piemonte si propone al mercato sia con un bando di «residenzialità in montagna» sia con la promozione dell'*holiday working* attraverso forme di comunicazione attiva delle proprie

attrattive e delle strutture turistiche più idonee ad accogliere gli smart worker. Il Trentino ha agito attraverso una partnership con Airbnb istituendo un concorso per selezionare persone cui dare l'opportunità di vivere un breve periodo da nomadi digitali nel proprio territorio e in maniera simile ha agito il borgo toscano di Peccioli. Altri borghi hanno fatto invece leva su forme di incentivazione legate ai voucher locazioni o al bonus ristrutturazioni come le iniziative Rieti Smart Village o Vivi in Paese di Santa Flora²⁰.

Se le nuove forme di lavoro smart, digitali e da remoto rappresentano un'opportunità aggiuntiva per i borghi italiani, condizioni essenziali per consolidare il fenomeno rimangono in prima battuta accessibilità e connettività, sia fisica sia digitale. Quindi vicinanza ad aeroporti e centri urbani maggiori e infrastrutture tecnologiche adeguate. Questo però non basta: vanno ripensate le modalità di fruizione di questi piccoli centri, in particolare in termini di qualità, di luoghi ricreativi e spazi aperti e di possibilità di socializzazione e co-working, tutte necessità fortemente presenti nelle comunità di nomadi digitali. Si tratta quindi di innescare un processo di innovazione diffuso, dove la sfida è trovare modalità per innovare pur mantenendo un forte radicamento nella identità tradizionale che caratterizza questi luoghi e mettendo in primo piano le esigenze delle comunità residenti.

¹ T. Makimoto, D. Manners, *Digital Nomad*. Chichester, Wiley, 1997.

² A. Müller, «The Digital Nomad: Buzzword or Research Category?», *Transnational Social Review*, 6(3), 2016, pp. 344-348.

³ B.Y. Thompson, «The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed», *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2, 2019, pp. 27-42.

⁴ I. Reichenberger, «Digital Nomads. A Quest For Holistic Freedom in Work and Leisure», *Annals of Leisure Research*, 21(3), 2017, pp. 364-380.

⁵ Thompson, 2019, op. cit.; O. Hannonen, «In Search of a Digital Nomad: Defining the Phenomenon», *Information Technology & Tourism*, 22, 2020, pp. 335-353.

⁶ F. Mancinelli, *Digital Nomads: Freedom, Responsibility and the Neoliberal Order*, *Information Technology & Tourism*, 22, 2020, pp. 417-437.

⁷ «FlexJobs Digital Nomad Survey: Insights into the Remote Lifestyle», *FlexJobs*; «63 Surprising Digital Nomad Statistics in 2021», *A Brother Abroad*; «COVID-19 and the Rise of the Digital Nomad», *MBO Partners*, 2020.

⁸ «COVID-19 and the Rise of the Digital Nomad», op. cit.

⁹ Müller, op. cit.; B.Y. Thompson, «Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy» *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation*, 1, 2018, pp. 1-26.

¹⁰ P. Green, «Disruptions of Self, Place and Mobility: Digital Nomads in Chiang, mobilities», 15(3), 2020, pp. 431-445.

¹¹ In alcune destinazioni, tipicamente nel Sud-Est asiatico, questo ha portato alla creazione di enclave di nomadi digitali che vivono immersi in una bolla senza avere alcun tipo di relazione autentica con gli abitanti della destinazione stessa. Si vedano E. Kannisto, *Global Nomads: Challenges of Mobility in the Sedentary World*, Tilburg University, Ridderprint, 2014; Thompson, 2019, op. cit..

¹² Mancinelli, op. cit.

¹³ T. Ferriss, *The 4-hour Workweek: Escape the 9-5, Live Anywhere and Join the New Rich*, Londra, Vermilion, 2007.

¹⁴ «COVID-19 and the Rise of the Digital Nomad», op. cit.

¹⁵ Hannonen, op. cit.

¹⁶ «The Future of Work. Productive Anywhere», *Accenture*, 2021.

¹⁷ M. Antonioli Corigliano, S. Bricchi, «Enoturismo e ripresa post-Covid: il ruolo dei Consorzi di tutela dei vini», in A. Morvillo, E. Becheri (a cura di), *Rapporto sul Turismo Italiano, XXIV Edizione 2019-2020*, 2020, pp. 441-450.

¹⁸ «Primo Rapporto sul Nomadismo Digitale in Italia», *Nomadi Digitali*, 2021.

¹⁹ F. Silvestri, A. Andreoli, «Tourism as a Driver of Development in the Inner Areas», *Italian Journal of Planning Practice*, 8(1), 2017, pp. 80-99; M. Aznar, H. Hoefnagels, *Empowering Small Rural Communities Through Heritage Tourism, Delivering Tourism Intelligence*, Bingley, Emerald Publishing Limited, 2019.

²⁰ Si veda, per il Piemonte, «La montagna del Piemonte ti offre una nuova vita: pubblicato il bando della Regione» e «Piemonte.Work 2BE»; per il Trentino, con Airbnb, «La pausa pranzo più bella del mondo»; per Peccioli, «Peccioli Working Village»; per Rieti, «Rieti Smart Village»; per Santa Flora, «Vivi in Paese».