

Lavoro agile, Sud e aree interne per lo sviluppo locale

di Elena Militello, Mario Mirabile*



Il «lavoro agile» in fase pre-pandemica interessava solo una parte ristretta della popolazione lavoratrice. A seguito degli stravolgimenti culturali, economici e sociali causati dal Covid-19, questa modalità di lavoro è diventata improvvisamente di grande interesse per media, istituzioni, lavoratori, imprese e società civile. All'inizio della pandemia, un gruppo di giovani meridionali ha dato vita al fenomeno del «South Working», con il desiderio di definire – mantenendola anche dopo la fine dell'emergenza – una concezione unitaria di lavoro agile, sviluppo delle comunità locali e prospettiva di maggior coesione, a partire dalla lotta allo spopolamento del Sud e delle cosiddette «aree interne» italiane.

COS'È SOUTH WORKING

Il South Working rappresenta un nuovo modo di pensare il lavoro anche oltre l'emergenza sanitaria. Tale modello mira a garantire ai lavoratori un adeguato bilanciamento tra vita privata e vita professionale, e si pone l'obiettivo di restituire valore sociale ed economico ai territori del Sud e delle aree interne, molto spesso marginalizzati.

L'emergenza sanitaria e il ricorso al lavoro a distanza hanno dato l'opportunità a molti lavoratori di lasciare le metropoli italiane del Centro e del Nord per rientrare, almeno per alcuni periodi ogni mese o ogni anno, nelle regioni del Sud e delle aree interne. In questo

** Elena Militello è Visiting Scholar presso il Minda de Gunzburg Center for European Studies dell'Università di Harvard e Ricercatrice presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Messina.*

Mario Mirabile è Social Impacts and Liveable Cities Advisor per aziende di consulenza estere ed Executive Member del RC40 «New World Orders?» dell'IPSA.

© Egea SpA - TUTTI I DIRITTI SONO RISERVATI

contesto nasce la nostra associazione South Working – Lavorare dal Sud®, «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», con l'obiettivo di favorire lo sviluppo sociale ed economico di aree storicamente marginalizzate.

Come south worker, siamo ispirati da un'alta responsabilità sociale che si traduce nella volontà e nell'impegno di restituire valore al territorio in cui si sceglie di passare alcuni periodi della propria vita professionale. Il bisogno di trovare un equilibrio di vita più soddisfacente si integra con il bisogno di contribuire positivamente alla realtà locale scelta, e questo distingue i south worker dai nomadi digitali. I nostri territori sono – tornano a essere – luoghi in cui riflettere sulla propria identità personale e sociale grazie alla possibilità di creare confronto, apprendimento e sinergie utili sia al singolo che alla collettività.

IL CONTESTO PRE-PANDEMICO E LO SHOCK DELLA PANDEMIA

L'improvviso emergere della pandemia, all'inizio del 2020, ha messo in evidenza la fragilità dei contesti urbani contemporanei e ha avviato trasformazioni trasversali dal punto di vista economico, sociale e culturale. In ambito lavorativo, molti individui si sono ritrovati a dover cambiare rapidamente le loro abitudini quotidiane, con l'avvento del lavoro a distanza di massa e con un importante impatto sulla dimensione spazio-temporale dei contesti urbani. In particolare, l'emergenza sanitaria ha avviato un processo forzato di digitalizzazione e trasformazione digitale multilivello.

Queste trasformazioni si sono scontrate, nel nostro Paese, con un contesto fortemente frammentato. Le regioni del Sud Italia e le aree interne soffrono storicamente di un sempre più accentuato divario territoriale, economico e sociale, che si riflette anche nel mancato rispetto, in quei territori, di alcuni diritti fondamentali e livelli essenziali di prestazione¹.

Da un giorno all'altro, nella fase più acuta dell'emergenza, in Italia circa 6,58 milioni di lavoratrici e lavoratori hanno iniziato a lavorare a distanza, spesso con forme di mero telelavoro («remote working»), tendenzialmente confuso in maniera impropria con il lavoro agile o «smart working»². Nonostante le difficoltà organizzative di molti datori di lavoro, diversi settori del terziario che non richiedevano un contatto diretto con il pubblico sono riusciti a continuare a lavorare e hanno spesso testimoniato anche un aumento di produttività.

Anche dopo la fine dell'emergenza, nel *new normal* non si è tornati indietro ai 500.000 lavoratori in smart working del 2019, ma le stime si attestano nel 2022 sui 3,6 milioni, con prospettive di ulteriore crescita nel

2023³. In questo scenario, attraverso il progetto South Working®, nato a Palermo proprio nel marzo 2020, si vuole ridurre il divario economico, sociale e territoriale nel Paese, permettendo a persone e imprese di poter lavorare dalle aree marginalizzate del Sud e delle aree interne, finalmente liberate da una narrazione idilliaca di «borgo»⁴. La proposta di *policy* avanzata muove dalla considerazione che esperienze di remotizzazione del lavoro, tramite lavoro agile da spazi di lavoro condiviso che chiamiamo «presidi di comunità», se utilizzate adeguatamente possono essere un utile mezzo per riportare capitale umano sui territori afflitti da spopolamento e migrazioni intellettuali, mitigare le disuguaglianze rispetto ad altre regioni d'Europa e colmare i divari territoriali attualmente esistenti, tra il Nord e il Sud del Paese ma anche tra i grandi distretti produttivi e le aree interne, a partire dalle comunità locali e dai territori.

INFRASTRUTTURE E SVILUPPO LOCALE

Il volume collettaneo *South Working* (Donzelli 2022) è il frutto di un lavoro di due anni di *advocacy*, ricerca e creazione di reti tra i differenti portatori di interesse⁵. Il libro affronta diverse tematiche relative al lavoro agile, ai territori e alle comunità. In particolare, il libro mette in evidenza come i divari presenti in Italia fungano da freno all'innovazione e al raggiungimento di una maggiore coesione sociale, economica e territoriale, e che tali divari possano essere mitigati o superati – almeno in parte e per alcuni territori – dalla proposta complessiva dell'associazione South Working®. L'organizzazione e il progetto si basano sul principio secondo cui le infrastrutture possono svolgere un ruolo di stimolo per una maggiore accessibilità e democratizzazione del lavoro agile e per la creazione di nuove opportunità per i territori e le comunità locali. A tale proposito, a seguito di un primo sondaggio che ha coinvolto oltre 2.500 lavoratori e lavoratrici da remoto, è emersa chiaramente la necessità di sviluppare delle proposte di politiche pubbliche orientate allo sviluppo delle infrastrutture tecnologico-digitali, di mobilità e sociali⁶. Esse sono da considerarsi fattori abilitanti per le diverse comunità locali (nuove e preesistenti), per i territori nel loro complesso e per poter lavorare da remoto in maniera agile, sicura e veloce. A seguito del sondaggio, l'associazione ha sviluppato standard specifici che comuni, associazioni e aziende devono dimostrare di rispettare per poter attivare percorsi locali di South Working. Ciò ha rappresentato per gli attori locali dei territori coinvolti uno stimolo ad avviare processi di coinvolgimento di portatori di interesse utili al raggiungimento degli standard in questione sia a livello locale (per esempio commerci di prossimità, ristoranti ecc.) sia per attori che agiscono

su scale differenti, grazie alle collaborazioni avviate dall'associazione South Working®, che ha lanciato progetti con aziende leader nel settore delle infrastrutture tecnologiche, come Open Fiber, o del settore HR, come nel caso di Randstad Italia.

PRESIDI DI COMUNITÀ

Tra le iniziative di maggior successo avanzate dall'associazione South Working® c'è indubbiamente quella della creazione di una rete di «presidi di comunità». L'obiettivo di questa iniziativa consiste nell'attivazione di una rete di spazi con postazioni attrezzate per il lavoro agile. Tali spazi vengono immaginati non come semplici luoghi di lavoro diversi dall'ufficio tradizionale, ma come dei veri e propri presidi per le comunità locali. Essi sono luoghi di partecipazione, collaborazione, innovazione e dialogo per lavoratori, studenti, imprenditori e amministratori locali, così come di educazione e gioco per i bambini e luoghi di lettura e incontro per gli anziani. L'obiettivo è di rendere più forti, resilienti e generative le comunità che il Covid-19 ha reso più fragili. Infatti, la partecipazione, il lavoro e l'incontro possono essere strumenti fondamentali non solo per gli ecosistemi locali, ma anche per i futuri south worker che potranno inserirsi nel contesto esistente nei territori di destinazione con maggior facilità e incontrando coloro che sui territori – soprattutto quelli interni e marginali – svolgono un ruolo di attivazione sociale e coinvolgimento delle comunità.

Finora sono stati mappati e coinvolti all'interno della rete di South Working® oltre 230 spazi in tutta Italia, consultabili su una mappa sul sito dell'associazione⁷. Tra le diverse tipologie è possibile riscontrare: coworking, impact hub, rural hub, spazi di condivisione e di socialità, «nuovi» spazi pubblici, spazi privati resi luoghi di collaborazione e condivisione, sale sottoutilizzate di musei, ex conventi. Tutti questi luoghi sono caratterizzati da una naturale dimensione aggregativa, associativa, creativa e innovativa. I presidi hanno lo scopo di costituire un'infrastruttura sociale utile alla creazione di reti relazionali di persone e organizzazioni, comunità locali, lavoratori e lavoratrici, associazioni, amministrazioni, aziende e istituzioni culturali che progettano attività e servizi per lo sviluppo sostenibile del territorio, attraverso la costituzione di nuove imprese, il supporto alla pubblica amministrazione e ai cittadini attraverso attività di formazione, fornitura di servizi, networking e divulgazione della conoscenza.

SFIDE, LIMITI E PROPOSTE

In conclusione, allo scopo di tracciare una prospettiva sul futuro del South Working, è necessario evidenziare le principali sfide affrontate, i limiti dell'attuale contesto e le proposte per la costruzione di un modello di lavoro agile sostenibile per aziende, lavoratori, territori e comunità.

In merito alle sfide, è possibile identificare alcuni punti comuni tra i diversi territori. Nell'ambito dello sviluppo della rete dei presidi le principali sfide riguardano le relazioni con i governi locali, la necessità di immaginare uno sviluppo del territorio sostenibile con un approccio di lungo termine, la costruzione di rapporti

di fiducia tra attori appartenenti a settori diversi (terzo settore, impresa tradizionale, amministrazione locale ecc.) e il mantenimento nel tempo di relazioni tra pari.

A questo quadro già complesso si aggiunge una situazione nazionale e internazionale complessa che agisce indubbiamente sui contesti locali, come nel caso dell'inflazione e dell'incidenza sui prezzi dei materiali e dei servizi. L'aumento generalizzato dei prezzi colpisce i progetti per gli investimenti PNRR, come nel caso del cosiddetto «bando borghi», con circa un miliardo

di euro destinato alla rigenerazione culturale e sociale dei piccoli comuni italiani.

Emerge la necessità di una collaborazione costante con e tra le istituzioni e gli altri portatori di interesse, riflettendo sulle criticità strutturali e infrastrutturali delle aree interne. Alcune sfide non possono essere fronteggiate solamente attraverso la costituzione dei presidi di comunità. Esse riguardano la difficoltà di collegamento pubblico da un comune all'altro o dal comune alla provincia più vicina. Altre criticità ritornano sulla questione dei servizi sanitari: per esempio il comune di Fontanigorda, nelle terre alte della Liguria, parte della rete di South Working con il progetto FontaWork, al momento è sprovvisto del medico del Paese e il primo servizio di assistenza medica si trova a qualche chilometro di distanza. Anche la questione abitativa viene espressa come limite nel riuscire a convertire la vocazione di questi territori.

Tutti questi aspetti si pongono come veri e propri ostacoli all'implementazione del lavoro e dei servizi di supporto sociale offerti dai presidi di comunità. La mancanza di servizi primari può frenare sul nascere iniziative che possono rappresentare una guida per il miglioramento delle politiche e del welfare territoriale. Un'ultima criticità che ha fatto emergere la necessità



di creare delle strategie di sviluppo territoriale integrate tra comunità e istituzioni è la rituale elaborazione di politiche per i territori delle aree interne «calate dall'alto», a cui fanno seguito grandi risorse e grossi investimenti che finiscono col diventare sperpero di denaro pubblico perché gli stessi territori non hanno gli strumenti e le risorse per poterle sostenere.

Tra le principali proposte che tendono a stimolare il rafforzamento degli ecosistemi locali c'è la creazione di nuovi profili professionali come i *community manager*, con competenze atte a mettere in campo strategie, strumenti e azioni per facilitare le relazioni tra le diverse comunità, gestire gli spazi dei presidi di comunità, attivare processi per il coinvolgimento civico e la partecipazione dal basso, e che sviluppino e rafforzino una sensibilità specifica orientata alla sostenibilità sociale, culturale, ambientale ed economica. Tale approccio alla costruzione di nuove figure professionali e all'inserimento nel mondo del lavoro deve inserirsi in un quadro di sviluppo di nuove competenze che

guardi ai lavori del settore digitale, ma anche ai *green jobs*. Inoltre, ciò permette il superamento della narrazione su una presunta relazione di equivalenza – relativamente al South Working – tra lavoro da remoto (dal Sud e dalle aree interne) e turismo, concentrando invece gli sforzi sociali, politici ed economici per l'avvio di strategie locali multiattoriali per promuovere politiche di destagionalizzazione, come nel caso del progetto avviato in collaborazione con il distretto turistico di Amalfi, e favorendo la cosiddetta «brain circulation» contro lo spopolamento, come ha anche suggerito il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella⁸.

Infine, la realizzazione di un assetto normativo e di politiche favorevoli all'innovazione e alla sperimentazione, per esempio la Strategia Nazionale di Specializzazione Intelligente⁹ e norme adeguate sul lavoro agile, rappresenta un'utile base di partenza per la creazione di un futuro più sostenibile per il lavoro nel quadro degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

¹ L. Bianchi, A. Frascilla, *Divario di cittadinanza. Un viaggio nella nuova questione meridionale*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2020.

² D. Caronia, «Lo Smart Working oltre il Covid-19: qual è il futuro del lavoro dopo l'emergenza sanitaria?», Osservatori.net, https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-emergenza-covid, 16 novembre 2020.

³ B. Balabio, «Gli smart worker italiani scendono a 3,6 milioni, previsioni di crescita nel 2023», in Osservatori.net, <https://www.osservatori.net/it/ricerche/comunicati-stampa/smart-working-italia-numeri-trend>, 20 ottobre 2022.

⁴ F. Barbera, D. Cersosimo, A. De Rossi (a cura di), *Contro i borghi. Il BelPaese che dimentica i Paesi*, Roma, Donzelli, 2022.

⁵ M. Mirabile, E. Militello (a cura di), *South working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, Roma, Donzelli, 2022.

⁶ E. Militello, M. Mirabile, «Focus South Working», in *SVIMEZ (a cura di), Rapporto SVIMEZ 2020. L'economia e la società del Mezzogiorno*, Bologna, il Mulino, 2020.

⁷ «Mappa dei presidi», South Working, <https://www.southworking.org/mappa-dei-presidi/>.

⁸ «Emigrazione dei giovani italiani, + 87%. Mattarella: "Serve una riflessione"», *affaritaliani.it*, <https://www.affaritaliani.it/cronache/emigrazione-dei-giovani-italiani-87-mattarella-serve-una-riflessione-824521.html>, 8 novembre 2022.

⁹ «Strategia Nazionale di Specializzazione Intelligente», Agenzia per la Coesione Territoriale, <https://www.agenziacoesione.gov.it/s3-smart-specialisation-strategy/strategia-nazionale-di-specializzazione-intelligente/>.

IN SINTESI

- Il South Working è un'iniziativa che concilia la necessità di arginare lo spopolamento del Sud e delle aree interne della nostra penisola con una concezione autenticamente agile del lavoro, nell'ottica di garantire un futuro economicamente, socialmente e territorialmente sostenibile e offrire una soluzione all'annoso problema dei divari territoriali.
- Nell'implementazione del lavoro agile e del telelavoro, la pandemia ha avuto un fondamentale ruolo di incubatore, che ha costretto le aziende non solo a adottare misure per reinventare il lavoro in presenza, ma anche a sperimentare e riconoscere le potenzialità delle modalità alternative a quella tradizionale. Le esperienze di remotizzazione del lavoro e i «presidi di comunità» possono inoltre essere uno strumento per riportare sui territori depopolati parte del capitale umano che essi hanno perso.
- Insieme alle opportunità, bisogna guardare anche alle sfide e alle criticità del progetto alla luce dell'attuale situazione nazionale e internazionale: la precarietà e l'incertezza economica, le relazioni con i governi locali, le istituzioni e i vari stakeholder, così come i problemi relativi alle infrastrutture e al welfare. Tra le soluzioni proposte per far fronte a tali criticità figurano la promozione di spazi di lavoro condiviso, la creazione di nuove professionalità (come quella del *community manager*) e una rinnovata attenzione alla normativa sul lavoro agile.