

“Cambiare modello di sviluppo. La pandemia occasione per le aree interne e marginali. Uno degli strumenti: lo smart working o lo smart rural working”

Premessa

Ripensare l'equilibrio economico e sociale tra aree metropolitane ed aree interne, superando il vecchio e irrisolto problema della riduzione delle disuguaglianze, non solo tra individui, ma anche tra territori. Deve essere questo il fine dell'impegno profuso per una ricostruzione sociale ed economica post Covid e nel quadro della più imponente programmazione attuazione di risorse a cui l'Italia è chiamata per i prossimi anni. La pandemia, sopraggiunta dopo circa 20 anni di stagnazione economica che il nostro Paese ha vissuto, non ci ha reso tutti un po' più poveri, ma ha di fatto rappresentato un acceleratore di quei processi di ingiustizia sociale che ampliano le distanze tra cittadini e cittadini e territori e territori. Operare per cambiare la rotta, favorendo il riequilibrio significa trovare la strada per un nuovo modello di sviluppo e di società, che non sia più urbano-centrica. Bisogna, quindi, urgentemente lavorare per frenare l'ulteriore impoverimento amplificato dal Covid soprattutto nelle Aree Interne. Come? Ripartendo da un nuovo modello di sviluppo: europeo e nazionale. Ripartendo dalla Strategia Nazionale delle Aree Interne che ha già in sé tutte le leve per il futuro e che da anni ha individuato gli strumenti per ridisegnare i territori, per rilanciare l'economia e per ridare lavoro: welfare territoriale pubblico; smart school; mobilità sostenibile per piccoli numeri e ridotta; ambiente, foreste, biodiversità; produzioni di nicchia e «diverse»; turismo di prossimità, esperienziale, rurale; riduzione digital divide; banda ultra larga e telelavoro; metodo cooperativo e diversificato. E rendere la SNAI strutturale. Ma anche agire per definire metodi per destinare le risorse delle politiche ordinarie per le aree interne in modo strutturale e continuativo.

All'interno di questo ragionamento, a pieno titolo rientrano le modifiche del paradigma del lavoro che si sta spostando sempre di più da una localizzazione territoriale basata sulle unità di produzione e lavoro (le imprese, gli uffici etc.) a un metodo basato sulle persone: il cosiddetto smart working. Come il nuovo modello di lavoro dello smart working si inserisce e può contribuire alla ridefinizione del modello di sviluppo, come il modello di sviluppo può aiutare lo smart working? Rispondere a questa domanda significa pensare alla seconda fase della SNAI, perché oltre a intervenire per migliorare i diritti di cittadinanza, ora si tratta di incidere per migliorare il lavoro. Potenziare l'occupazione nei luoghi e potenziare la qualità del lavoro, evitando che lo smart working diventi una trappola. Per fare questo, l'occasione della somma delle risorse della nuova programmazione, di Next generation Eu e del bilancio nazionale ordinario, comprese quelle del Fondo sviluppo e coesione e dei cofinanziamenti, devono avere questo obiettivo al centro. Sono 500 miliardi di Euro, mai così tanti!

La situazione dello smart working nell'Italia a fine 2020

Non esistono ancora stime dell'impatto dello smart working sulle aree interne. Ma alcuni elementi di valutazione possono essere tratti dagli ultimi rapporti Svimez e Censis.

Proprio un intervento strutturato sul lavoro non può prescindere dalla valorizzazione e dal potenziamento dello smart working: l'occupazione non più accentrata nelle grandi città, ma diffusa su tutto il territorio, capace di favorire anche l'occupazione giovanile e femminile accresciute dalla crisi. Un'occupazione che non influisca più negativamente sullo spopolamento del Mezzogiorno e delle Aree Interne dove sappiamo bene come la perdita di popolazione si

concentri proprio nella componente in età lavorativa. Lo dicono i numeri. Basta pensare che, dall'inizio del nuovo secolo ad oggi, la popolazione meridionale è diminuita di 33mila abitanti a fronte di un aumento di 3 milioni e 282 mila nel Centro-Nord. Con la dematerializzazione, lo sviluppo delle tecnologie, lo smart working, diventa oggi la concreta possibilità per vivere diversamente luoghi e spazi, soprattutto quelli del lavoro. Si può decidere di abitare in un posto senza che esso debba necessariamente coincidere con quello nel quale si opera. Esso potrebbe caratterizzarsi come strumento per frenare quell'emorragia che ogni anno costringe giovani e meno giovani a dover abbandonare per lavoro il luogo in cui sono nati e cresciuti¹.

E in questo senso i numeri certificati durante il lockdown nazionale aprono nuove prospettive e nuove opportunità. Al Sud Italia, infatti, così come certificato dai dati Svimez, sono quarantacinquemila gli addetti che, dall'inizio della pandemia, lavorano in smart working per le grandi imprese del Centro-Nord. Ma si tratta di un dato parziale, perché esso non tiene conto anche delle imprese piccole e medie, molto più difficili da rilevare. Ricomprendendo queste ultime si stima, infatti, che il fenomeno potrebbe aver riguardato nel lockdown addirittura circa 100 mila lavoratori meridionali. Si tratta di cifre che fanno riflettere sulla grande opportunità che lo smart working rappresenta per il Sud e, in modo particolare, per le Aree Interne.

Ma come favorire lo smart working proprio nelle aree interne? Sicuramente attraverso una policy nazionale sia nel settore pubblico che in quello privato, potenziandolo nel contesto SNAI - Strategia Nazionale delle Aree interne - e con interventi mirati relativi alla programmazione europea. Parlo di tre macro aree di intervento e di un nuovo modello di sviluppo per ripopolare e garantire un futuro possibile ai tanti borghi delle nostre aree interne e, soprattutto, strumenti e strategie finalizzate ad ottenere risultati significativi e duraturi.

La proposta

La **PROPOSTA** per la valorizzazione dello smart working nelle aree interne si articola **su TRE LINEE DI INTERVENTO**.

PROPOSTE DI CONTESTO

- ✓ Azzeramento aree bianche: accelerazione con connessine: bada ultra larga/BUL;
- ✓ Verso il 5g;
- ✓ Condizioni di contesto per i lavoratori che scelgono di trasferirsi in aree interne: tasse locali più leggere, housing nei borghi, condizioni per diritti di cittadinanza (sanità e scuole);
- ✓ Favorire collegamenti e mobilità;
- ✓ Attrezzare «officine municipali» nei borghi e/o negli snodi di trasporto ...gli SMARTHUB;
- ✓ Avviare una mappatura dei luoghi potenziali per SRW e space sharing;

¹ Sono sei milioni e 580 mila i lavoratori che hanno praticato il lavoro in remoto durante la pandemia. Cinque milioni e 350 mila dipendenti continueranno a farlo due o tre giorni alla settimana anche in futuro e un milione e mezzo di questi sono dipendenti pubblici (Dati politecnico di Milano).(Altre statistiche, circa 8mln secondo i consulenti del lavoro). Prima della pandemia erano in lavoro agile 600 mila persone. Aumenteranno in pianta stabile di otto volte diventando parte dell'organizzazione interna di aziende pubbliche e private. REPORT ISTAT 15.6.20: Imprese medie dimensioni da 8,8% pre Covid a 21,6%...finito il lockdown 16,2% Imprese grandi da 4,9% a 31,4%...finito il lockdown 25,1%

Settori: arriva al 50% per i servizi di informazione e comunicazione, 36,7% nelle attività professionali scientifiche e tecniche, 33% istruzione, fornitura energia 29,6%

Europa media 17% (Italia fanalino di coda). Usa 37%

Entro il 2030 lo sw porterà l'economia mondiale un valore aggiunto di 10 trilioni di dollari (stabilmente da 8 a 13% dei lavoratori nei prossimi 10 anni) Risparmio tempo tragitto lavoro: 45 ore in un anno (70% per la famiglia e libero e 30% lavoro), le aziende risparmiano 513 euro anno.

- ✓ Destagionalizzazione dei luoghi del turismo per uso del lavoratore in smart working;

PROPOSTE SISTEMA PRIVATO

Più possibilità per favorire imprese che favoriscono lo smart working:

- ✓ Incentivi di tipo fiscale o contributivo per le imprese del che attivano lo sw *verso le aree interne*, riduzione dei contributi, credito di imposta una tantum per postazioni attivate, estendere la diminuzione dell'IRAP nelle aree interne a chi utilizza lavoratori in *srw* in percentuale sulle postazioni attivate;
- ✓ Bollino di identificazione qualitativa che certifichi un impegno meritorio (certificazione di sostenibilità sociale);
- ✓ Studiare nuove forme contrattuali che favoriscano la scelta dello sw (contrattazione collettiva nazionale? Progressioni, benefit etc.);
- ✓ È una nuova tipologia di formazione adattata alle persone, creata sulle loro reali esigenze e attività svolte. Declinare gli ingredienti in una nuova organizzazione aziendale: visione, fiducia, libertà, responsabilità e autonomia;
- ✓ Finanziamento alla trasformazione dei luoghi delle imprese e finanziamento ai mezzi informatici;
- ✓ Diffusione formazione dedicata nelle imprese e nella PA. Diffusione personale qualificato che insegni modalità organizzative e riorganizzazione per sw;
- ✓ Bisogna favorire il supporto conoscitivo ai modelli di organizzazione pubblici e privati per favorire la scelta dello sw: supporto organizzativo con task force create nel sistema pubblico o col sostegno pubblico nelle organizzazioni rappresentative e negli istituti di ricerca o universitari;
- ✓ Es: Consorzi interuniversitari o per e-learning (cineca, skilla...);
- ✓ Finanziamento di progetti verso organizzazioni private per SWR (estensibile alle PPAA)...visioning, readines assessment, model design, change managment, monitoring e coaching...ovvero: analisi esterna, valutazione, scelta e definizione del modello, cambiare la testa ai manager, monitoraggio e formazione. Professionisti della progettazione e implementazione di sw. Lavorare su tre livelli: personale, strumentale e metodologico.

PROPOSTE SISTEMA PUBBLICO

Favorire lo smart working nel sistema pubblico. Nuove regole di ingaggio a partire dal “concorstone per la coesione”, attraverso:

- ✓ Più personale in proporzione nei comuni di aree interne, ingaggiati appositamente per favorire processi di coesione e per favorire le forme associate di Comuni (Unioni e fusioni). A partire da una RISERVA LAVORATORI PER COMUNI IN AREE INTERNE SUL cd CONCORSTONE;
- ✓ Consentire strutturalmente attraverso nuovi input organizzativi nazionali il lavoro in smart working di lavoratori da aree interne verso tutte le PPAA del Paese;
- ✓ Attivare piani di riorganizzazione finanziati anche sui nuovi programmi per la governance (vedi di seguito per il privato, estensibile alle PPAA);
- ✓ Linee guida nazionali per l'architettura degli spazi pubblici (uffici, scuole, ospedali...);
- ✓ Contrattazione pubblica.

Quali strumenti? Bisogna lavorare su:

1) PROGRAMMAZIONE:

- EUROPA DI AGENDA URBANA E RURALE: CAMBIAMENTO RADICALE;
- PROGRAMMAZIONE NAZIONALE E REGIONALE²: PON E SNAI (segue);
- RECOVERY FUND E NEXT GENERATION;
- STRATEGIA NAZIONALE SPECIALIZZAZIONE INTELLIGENTE E PIANO SUD;
- FONDI ORDINARI E ADDIZIONALI (BILANCIO PER SGRAVI E ALTRE MISURE ED FSC).

2) PIANO ISTITUZIONALE:

- TITOLO V CONFLITTUALE, DIVENTI COLLABORATIVO FRA LIVELLI DI GOVERNO E REALTA' TERRITORIALI DIVERSE ED IN EVOLUZIONE (REGIONI E SANITA'? MACROREGIONI?);
- FINE REGIONALISMO DIFFERENZIATO EGOISTICO.

3) PIANIFICAZIONE TERRITORIALE NAZIONALE CONCERTATA FRA LIVELLI DI GOVERNO E CITTA' E AREE INTERNE:

- RIDEFINIZIONE DEGLI SPAZI E DEI LUOGHI PUBBLICI E PRIVATI. ANCHE NEGLI SNODI INFRASTRUTTURALI.

4) SPERIMENTAZIONE ACCORDO NAZIONALE FRA ORGANIZZAZIONI DATORIALI E SINDACALI PER FAVORIRE LO SRW:

- LE SMART UNION? NUOVI ACCORDI, NUOVI CONTRATTI PUBBLICI E PRIVATI. IL LAVORO "IBRIDO", NON SUBORDINATO E NEANCHE AUTONOMO. SOPRATTUTTO UN MODELLO CHE METTA I PALETTI PER NON TRASFORMARE LO SW IN UNA TRAPPOLA, IN NUOVO SFRUTTAMENTO O NUOVO ISOLAMENTO.

5) PROSPETTIVA DEMOCRATICA:

- PER RIGENERARE LA FIDUCIA NELLE ISTITUZIONI ATTRAVERSO UNA MIGLIORE AFFERMAZIONE DEI DIRITTI DI CITTADINANZA E DEL LAVORO.
-

COME? Attraverso:

- PROGRAMMAZIONI IN CORSO (FINANZIAMENTI E BANDI);
- INDIRIZZI NAZIONALI CON LINEE GUIDA (REGIONI O MINISTERI);
- INDIRIZZI NAZIONALI PATTIZI (PROTOCOLLI FRA PARTI SOCIALI, PROTOCOLLI DI ASSOCIAZIONI DI COMUNI, COMUNITA' MONTANE O ALTRI ENTI).

Due output di lavoro da fare concretamente: **Manifesto per lo smart working in aree interne (dieci punti)** e **Legge regionale**, per la regione un gruppo di lavoro è disponibile.

²Esempi di obiettivi europei sulla nuova programmazione:

Ob.1. Innovazione. Ob. A.2. inclusione digitale

Ob.2. Ambiente ed energia

Ob.2.1Rinnovo infrastrutture con risparmio energetico (es rifacimenti luoghi e spazi)

Ob. 3 Digitalizzazione e reti

Ob. 4. D.1 sostegno alla mobilità dei lavoratori e Conciliazione

D.5. Turismo e cultura ai fini dell'inclusione sociale (es turismo smart worker)