

IO Lavoro

Meno costi e
orari più flessibili
ed è subito
fuga verso il Sud

da pag. 75

*Durante il lockdown oltre 45 mila persone
hanno lavorato da remoto dalle proprie
regioni di origine. Tra i vantaggi orari più
flessibili e minori costi per le aziende*

Benvenuti

al Sud

I dati del rapporto Svimez. Tra i vantaggi, orari più flessibili e meno costi aziendali

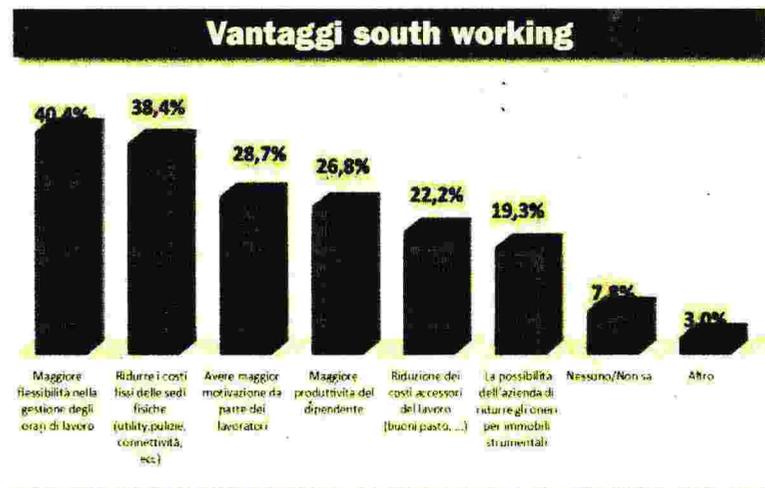
Lavoratori in fuga verso il Sud

Nel lockdown 45 mila in home working nella regione natale

Pagina a cura
DI ANTONIO LONGO

Quarantacinquemila circa quelli «contati» ma oltre centomila quelli probabili. Sono i lavoratori meridionali impiegati nelle aziende del Centro-Nord che durante il lockdown causato dall'emergenza Coronavirus sono tornati nelle proprie regioni d'origine per continuare a lavorare in smart working. Si tratta delle stime contenute nel Rapporto Svimez 2020 che dedica un apposito spazio al nuovo fenomeno che si registra in Italia in piena emergenza sanitaria. Il focus, realizzato da Datamining per conto della Svimez in collaborazione con l'Associazione South Working Lavorare dal Sud, ha coinvolto 150 grandi imprese, con oltre 250 addetti, che operano nelle diverse aree del Centro-Nord nei settori manifatturiero e dei servizi. Considerato che attualmente sono circa due milioni gli occupati meridionali che lavorano nel Centro-Nord, i numeri potrebbero essere ben superiori a quelli stimati, considerate le difficoltà di rilevamento relative alle imprese piccole e medie. Dall'indagine emerge, altresì che, considerando le aziende che hanno utilizzato lo smart working nei primi tre trimestri del 2020, o totalmente o comunque per oltre l'80% degli addetti, circa il 3% ha visto i propri dipendenti lavorare in south working.

Un freno allo spopolamento del Mezzogiorno. La Svimez rileva che la crisi ha determinato un ulteriore ampliamento dei divari interni al mercato del lavoro, concentrando le perdite di occupazione tra i giovani, le donne e nel Mezzogiorno. L'occupazione giovanile si è ridotta nei primi due trimestri del 2020 dell'8%, più del doppio del calo totale dell'occupazione. A livello territoriale, l'impatto sui giovani è stato ancora più pesante nelle regioni meridionali, già caratterizzate da bassi livelli di partecipazione al mercato del lavoro: 12%. Peraltro, nelle regioni meridionali il secondo lockdown ha accresciuto le difficoltà di attività e pezzi di occupazione in posizione marginale, come sommerso, nero, irregolari. Tutto ciò trova riflesso in una caduta molta ampia del reddito disponibile delle famiglie (-6,3%) che si trasmette ai consumi privati con una contrazione che dovrebbe avvicinarsi ai dieci punti percentuali. Peraltro, il Mezzogiorno è destinato ad un lento e pesante declino demografico, dal 2019 al 2065 la popolazione italiana dovrebbe ridursi di 6,9 milioni di abitanti, di cui 5,1 milioni in meno al Sud e 1,8 nel Nord. Nel Mezzogiorno si concentrano, dun-



que, i tre quarti delle perdite nazionali a fronte di una popolazione che vale poco più di un terzo del totale. La perdita di popolazione nel Mezzogiorno si concentra nella componente in età da lavoro. La perdita di capitale umano altamente specializzato appare in tutta la sua gravità ove si consideri che nel Mezzogiorno tra la popolazione residente di 15 anni e più il 32% è in possesso di un diploma superiore, mentre solo l'11% di una laurea. Nel Mezzogiorno il pendolarismo fuori regione è decisamente più intenso che nel resto del paese, nel 2019 è praticato da circa 240 mila persone. Al cospetto di tale scenario, Svimez sottolinea che poter offrire ai lavoratori meridionali occupati al Centro-Nord la possibilità di lavorare dai rispettivi territori di origine potrebbe costituire un inedito, e quanto mai opportuno, strumento per la

riattivazione di quei processi di accumulazione di capitale umano da troppi anni bloccati per il Mezzogiorno e per le aree periferiche del paese. Il Rapporto Svimez, quindi, propone l'identificazione di un target dei potenziali beneficiari di misure per il south working, in particolare occorre concentrare gli interventi sull'obiettivo di riportare al Sud giovani laureati (25-34enni) meridionali occupati al Centro-Nord. In base ai dati Istat sulla forza lavoro e quelli relativi all'indagine sull'inserimento professionali dei laureati italiani, si è stimato che la platea di giovani potenzialmente interessati ammonterebbe a circa 60 mila giovani laureati.

Tra vantaggi e svantaggi. La ricerca analizza anche i vantaggi che le imprese e i lavoratori oggetto dell'indagine hanno riscontrato nella sperimentazione di esperienze

di south working e le politiche che sarebbero necessarie per la diffusione di tali esperienze. La maggior parte delle aziende intervistate ritiene che i vantaggi principali siano la maggiore flessibilità negli orari di lavoro e la riduzione dei costi fissi delle sedi fisiche. Ma, allo stesso tempo, crede che gli svantaggi maggiori siano la perdita di controllo sul dipendente da parte dell'azienda, il necessario investimento da fare a carico dell'azienda, i problemi di sicurezza informatica. Tra i vantaggi che i lavoratori percepiscono di più i principali sono il minor costo della vita, seguito dalla maggior possibilità di trovare abitazioni a basso costo. Per quanto riguarda gli svantaggi, spiccano i servizi sanitari e di trasporto di minor qualità, poca possibilità di far carriera e minore offerta di servizi per la famiglia.

Le politiche da adottare.

Esiti dell'indagine alla mano, emerge la necessità di adottare specifici strumenti di policy per soddisfare le richieste delle aziende, come incentivi di tipo fiscale o contributivo per le imprese del Centro-Nord che attivano southworking, riduzione dei contributi, credito di imposta a tantum per postazioni attivate, estendere la diminuzione dell'Irap al Sud a chi utilizza lavoratori in southworking in percentuale sulle postazioni attivate, creazione di aree di coworking, promossi dalle pubbliche amministrazioni, prossimi alle infrastrutture di trasporto quali stazioni ed aeroporti, nei quali sia possibile la condivisione di spazi, per sviluppare relazioni, creatività e ridurre i costi fissi e ambientali.

Una mano d'aiuto per le donne. Incentivare politiche che favoriscano il south working potrebbe rappresentare anche un valido supporto per le lavoratrici. In tempi di Coronavirus, la ricerca «Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere» condotta dall'Inapp ha messo in evidenza due fenomeni da contrastare: l'abbandono del lavoro delle donne come «scelta familiare» e la prevalente gestione femminile della cura di figli e anziani, sempre più inderogabile durante la pandemia e sempre meno condivisa dagli uomini. Dopo il lockdown il rientro al lavoro non è stato, quindi, uguale per tutti. Le differenze di genere si sono amplificate e a rimetterci sono state le donne lavoratrici. Dopo il lockdown, a rientrare al lavoro fuori casa sono prima, ed in misura maggiore, gli uomini, sia nel caso del lavoro dipendente che del lavoro autonomo/indipendente.

© Riproduzione riservata

Un'opportunità per le fasce più deboli

L'85,3% dei lavoratori meridionali che lavorano al Nord tornerebbe a vivere al Sud se fosse loro consentito, e se fosse possibile mantenere il lavoro da remoto. Circa l'80% ha tra i 25 e i 40 anni, possiede elevati titoli di studio, principalmente in Ingegneria, Economia e Giurisprudenza, e ha, nel 63% dei casi, un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Sono alcuni dei dati che emergono dalle analisi condotte dall'associazione South Working - Lavorare dal Sud fondata dalla giovane palermitana e south worker Elena Militello, realtà che già conta 7.300 persone iscritte alla pagina Facebook, con un pubblico di circa 30 mila persone ogni mese. Il progetto, oltre alla collaborazione con la Svimez, grazie al sostegno e alla collaborazione della **Fondazione Con il Sud**, è entrato nella fase operativa, con l'avvio della campagna di adesioni e della rete di sostegno ai lavoratori. I partecipanti sono giovani professionisti, manager o accademici, perlopiù provenienti dal-

le regioni del Sud Italia, accomunati dall'essere stati costretti ad abbandonare i luoghi di origine e gli affetti per poter seguire le ambizioni professionali. Li accomuna la voglia di poter tornare a casa. E il lavoro agile rappresenta uno strumento utile a ridurre il divario economico, sociale e territoriale nel paese, in grado di migliorare la qualità della vita di milioni di persone. L'associazione ha stilato anche la «Carta del south working» per la promozione della coesione economica, sociale e territoriale e riduzione del divario attualmente esistente tra territori con differenti livelli di sviluppo e per la diffusione e promozione di contratti di lavoro agile o «smart working». South Working, inoltre, promuove percorsi di formazione adeguata per i lavoratori finalizzati al mantenimento di un sano equilibrio tra vita privata e lavoro, condizioni di lavoro ottimali e alti standard di produttività, non più associati alla mera presenza fisica di lavoratori in sede. South Working promuove,

altresì, contratti di lavoro agile, al fine di introdurre nuove opportunità di impiego per le categorie con minore accesso al mercato del lavoro o vittime di discriminazione sul luogo di lavoro, e una cultura del lavoro agile attenta alle dinamiche di genere, per evitare che questo diventi lo strumento per aumentare ulteriormente i doppi carichi di lavoro o relegare ulteriormente la donna ai compiti di cura. La mobilità è un punto cardine da applicare, per chi ne ha la possibilità, in ogni aspetto sociale, professionale e personale. South Working, in generale, intende proporre una nuova prospettiva che porti vantaggio a tutti i portatori di interesse coinvolti, ripensando le tradizionali dinamiche lavorative e socio-culturali. La Carta individua anche i diritti del south worker, in primis il datore di lavoro deve presentare un accordo scritto per stabilire le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità «smart», a tempo indeterminato o a tempo determinato.