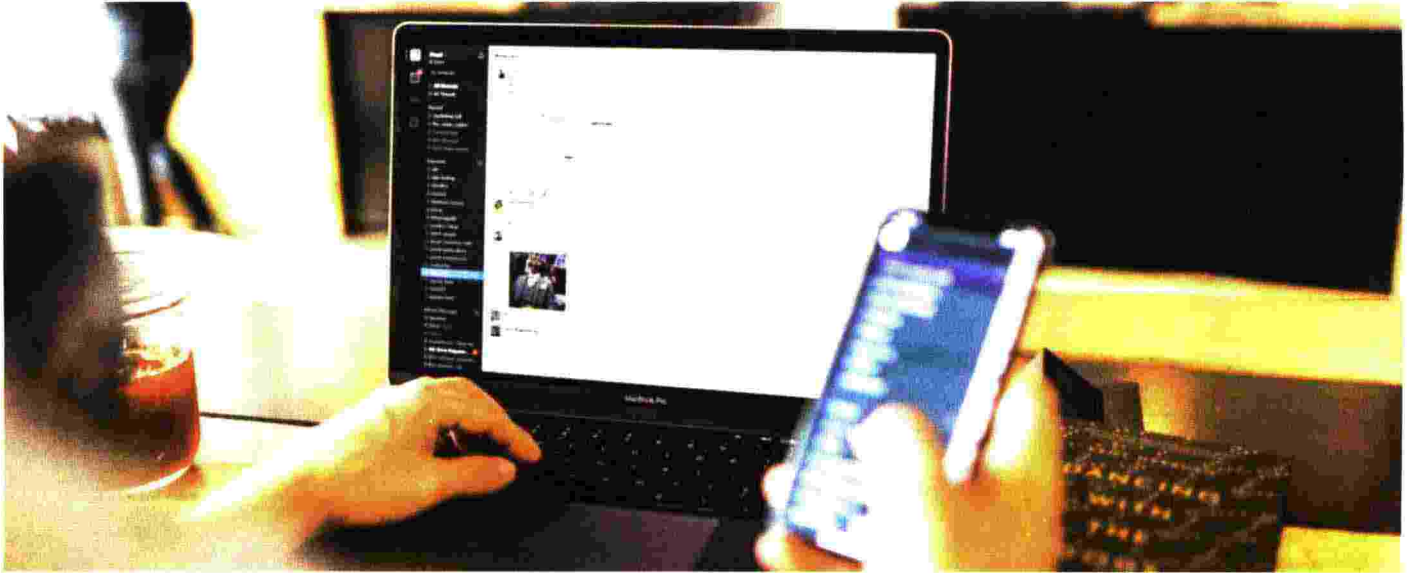


Il ritorno di capitale umano

45mila i lavoratori in "smart working" dal Sud



«Tra i vantaggi che i lavoratori percepiscono di più nel momento in cui gli viene proposto lo spostamento nelle aree del Mezzogiorno, 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». Sono alcuni dei dati contenuti in un capitolo del Rapporto Svimez 2020 dedicato al "Southworking".

Nel corso di un incontro promosso dalla **Fondazione con il Sud**, il presidente **Carlo Borgomeo** ha rilevato che «in questi mesi non si è solo dato un nome al fenomeno, con l'Associazione South Working appunto, ma si è strutturato il lavoro che ha trovato in **Fondazione con il Sud** ampio consenso ed una forma di concreto sostegno perché da sempre promuoviamo processi che possano rendere attrattivi i territori del Mezzogiorno. Con altri progetti abbiamo favorito il trasferimento al Sud di ricercatori del Nord o stranieri.

Perché crediamo fermamente che attrarre giovani talenti al Sud ne rafforzi il capitale sociale e quindi i processi di sviluppo.

Southworking è perfettamente in linea con i nostri obiettivi».

La Svimez, con l'avvio di un Osservatorio sul southworking intende «avviare un pacchetto di misure a sostegno del southworking che potrebbe favorire la riattivazione di quelle precondizioni dello sviluppo da troppi anni abbandonate - commenta Luca Bianchi, direttore della Svimez -. Il southworking potrebbe rivelarsi un'interessante opportunità per interrompere i processi di deaccumulazione di capitale umano qualificato iniziati da un ventennio (circa un milione di giovani ha lasciato il Mezzogiorno senza tornarci) e che stanno irreversibilmente compromettendo lo sviluppo delle aree meridionali e di tutte le zone periferiche del Paese».

Secondo Bianchi, «per realizzare questa nuova opportunità è tuttavia indispensabile costruire intorno ad essa una politica di attrazione di competenze con un pacchetto di interventi concentrato su quattro cluster: incentivi di tipo fiscale e contributivo; creazione di spazi di co-working; investimenti sull'offerta di servizi alle famiglie (asili nido, tempo pieno, servizi sanitari); infrastrutture digitali diffuse in grado di colmare il gap Nord/Sud e tra aree urbane e periferiche».

