



**SVIMEZ**  
Associazione  
per lo sviluppo  
dell'industria  
nel Mezzogiorno

## **RICERCA SVIMEZ SUL NUMERO DEI SOUTH WORKERS**

**SONO 45MILA I LAVORATORI DELLE GRANDI AZIENDE IN SOUTHWORKING. IMPRESE CHIEDONO INCENTIVI E RIDUZIONE IRAP**

**BIANCHI (DIRETTORE GENERALE), OCCASIONE PER ATTRARRE TALENTI AL SUD E INTERROMPERE LA FUGA MA SERVONO SERVIZI**

ROMA, 16 NOVEMBRE - Sono quarantacinquemila gli addetti che dall'inizio della pandemia lavorano in smart working dal Sud per le grandi imprese del centro-nord. Questi i primi risultati di una indagine sul *southworking*, realizzata da Datamining per conto della SVIMEZ su 150 grandi imprese, con oltre 250 addetti, che operano nelle diverse aree del Centro Nord nei settori manifatturiero e dei servizi. Dati contenuti nel Rapporto Svimez 2020, che sarà presentato il prossimo martedì 24 novembre.

Una cifra quella dei quarantacinquemila lavoratori che equivale a 100 treni Alta Velocità riempiti esclusivamente da quanti tornano dal Centro Nord al Sud. Il dato potrebbe essere solo la punta di un iceberg. Se teniamo conto anche delle imprese piccole e medie (oltre 10 addetti) molto più difficili da rilevare, si stima che il fenomeno potrebbe aver riguardato nel *lockdown* circa 100 mila lavoratori meridionali. Si ricorda nello studio che attualmente sono circa due milioni gli occupati meridionali che lavorano nel Centro- Nord. Dall'indagine emerge altresì che, considerando le aziende che hanno utilizzato lo smartworking 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 *southworking*.

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 propone l'identificazione di un target dei potenziali beneficiari di misure per il *south working*. Occorre concentrare gli interventi sull'obiettivo di riportare al Sud giovani laureati (25-34enni) meridionali occupati al Centro-Nord. Utilizzando i 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 60.000 giovani laureati.

Il capitolo del Rapporto SVIMEZ è stato realizzato in collaborazione con l'associazione South Working Lavorare dal Sud fondata dalla giovane palermitana e south-worker Elena Militello. In base ai **dati dell'Associazione l'85,3%** degli intervistati andrebbe o tornerebbe a vivere al Sud se fosse loro consentito, e se fosse possibile mantenere il lavoro da remoto. Si tratta, spiega la Militello nel Rapporto SVIMEZ, di una realtà che già conta 7.300 persone iscritte alla pagina *Facebook*, con un pubblico di circa 30mila persone ogni mese. Da questa ricerca, condotta su un campione di 2mila lavoratori, emerge che 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. Il progetto **“South Working – Lavorare dal Sud”** oltre alla collaborazione con la SVIMEZ, grazie al sostegno e alla collaborazione della **Fondazione CON IL SUD**, entra nella fase operativa, con l’avvio della **campagna di adesioni e della rete di sostegno ai lavoratori**.

La ricerca SVIMEZ analizza anche i vantaggi che le imprese e i lavoratori oggetto dell’indagine hanno riscontrato nella sperimentazione di esperienze di southworking e le politiche che sarebbero necessarie per la diffusione di tali esperienze.

La maggior parte delle aziende intervistate, in base all’indagine Datamining, ritiene che i vantaggi principali del southworking 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.

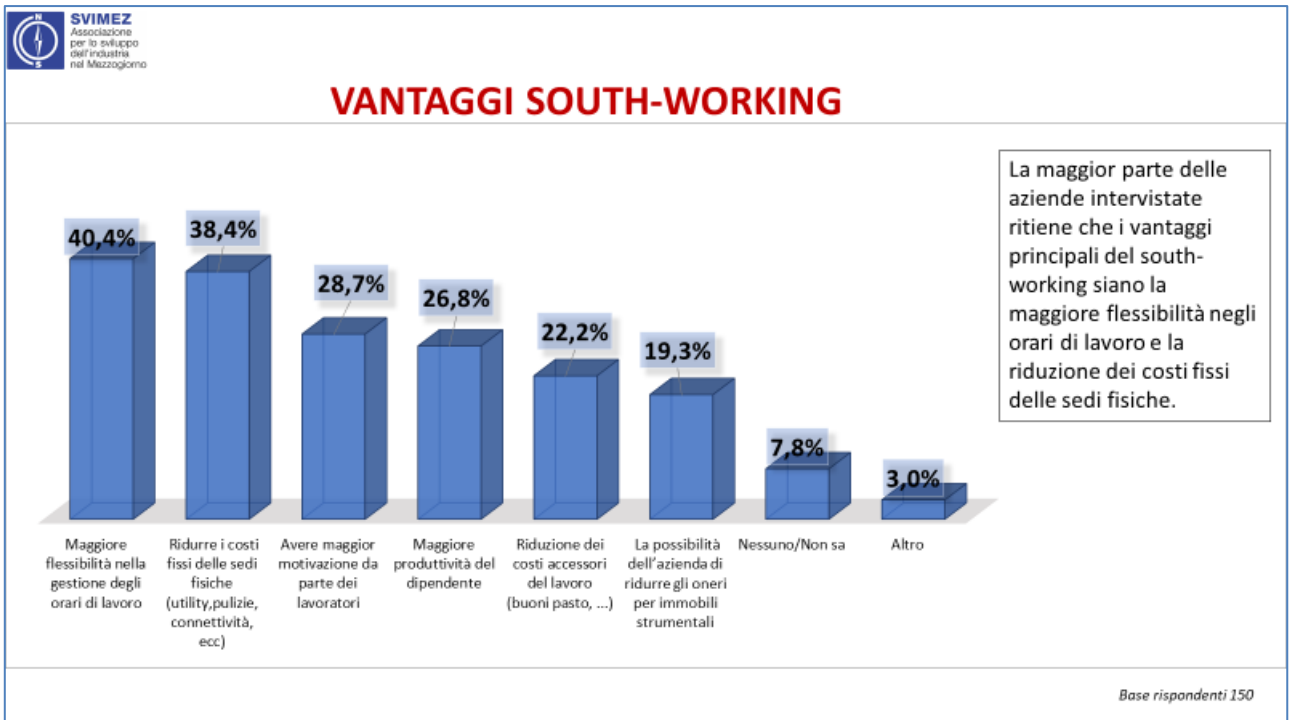
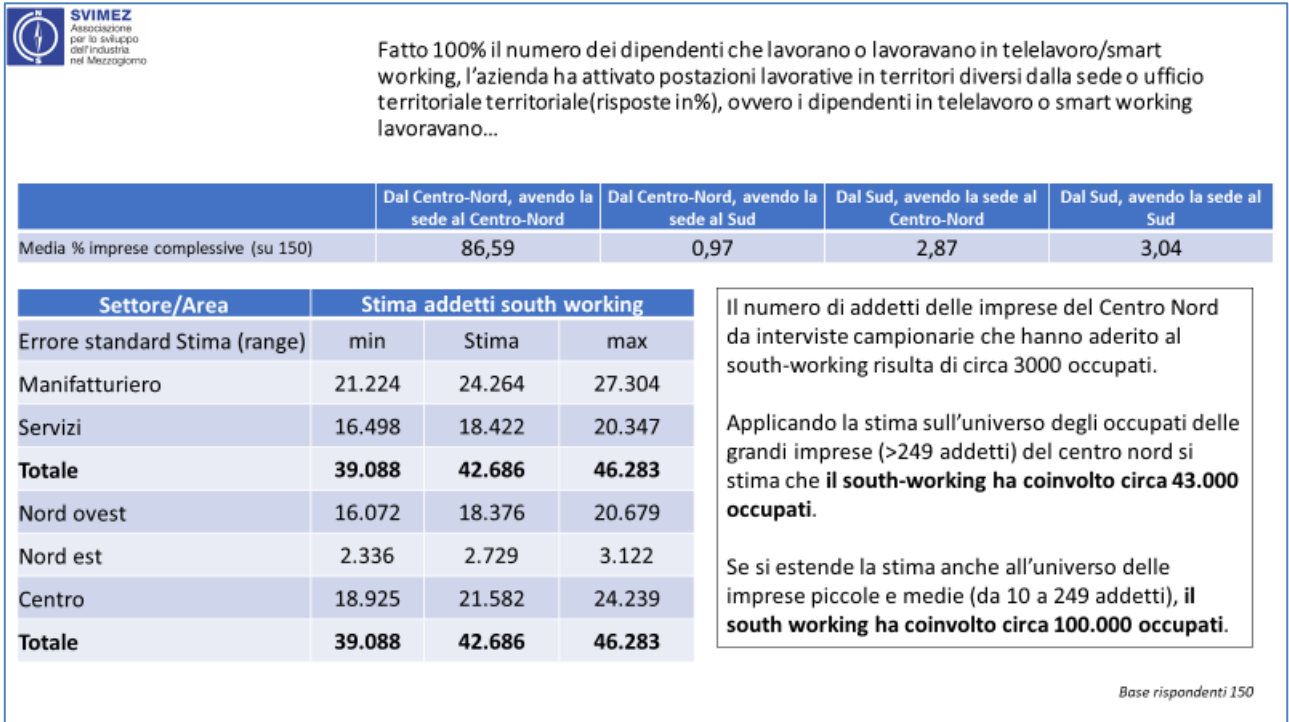
Di qui emerge la necessità di adottare alcuni strumenti di policy per venire incontro alle richieste delle aziende: incentivi di tipo fiscale o contributivo per le imprese del Centro Nord che attivano southworking, riduzione dei contributi, credito di imposta una tantum per postazioni attivate, estendere 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.

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.

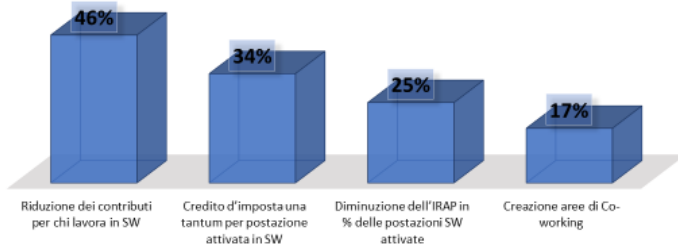
Nel corso di un incontro promosso dalla Fondazione Con il Sud il **Presidente Carlo Borgomeo** ha rilevato che “in questi mesi non si è solo dato un nome al fenomeno, con l’Associazione South Working appunto, ma si è strutturato il lavoro che ha trovato in **Fondazione con il Sud** ampio consenso ed 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. South working è perfettamente in linea con i nostri obiettivi”.

La SVIMEZ, con l’avvio di un Osservatorio sul south-working intende promuovere l’adozione di un pacchetto di misure volte all’attrazione di lavoratori qualificati che potrebbero favorire la riattivazione di quelle precondizioni dello sviluppo da troppi anni abbandonate. “Il southworking – commenta **Luca Bianchi Direttore SVIMEZ** – 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. 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: 1) incentivi di tipo fiscale e contributivo ”; 2) creazione di spazi

di co-working; 3) investimenti sull'offerta di servizi alle famiglie (asili nido, tempo pieno, servizi sanitari) 4) infrastrutture digitali diffuse in grado di colmare il gap Nord/Sud e tra aree urbane e periferiche".



## COSA CHIEDONO LE IMPRESE



Tra gli strumenti di policy che potrebbero far leva sull'interesse delle aziende del centro nord, segnalano la riduzione dei contributi per chi lavora in smart-working, attivazione del credito d'imposta, la diminuzione dell'IRAP e la creazione di aree di Co-working.

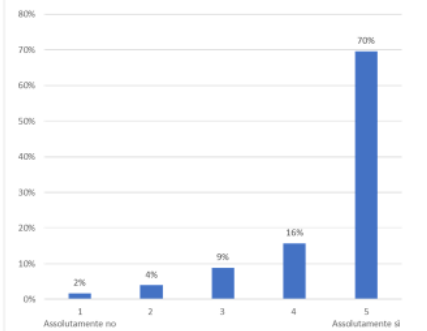
Base rispondenti 150

## Desiderio di tornare

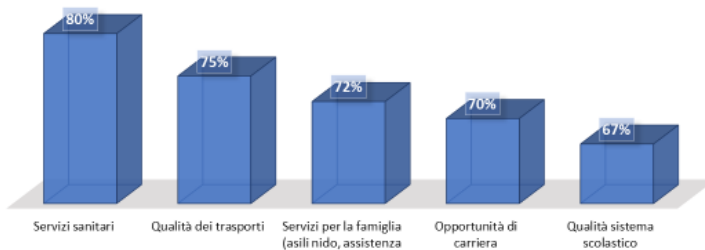
Dall'indagine dell'Associazione South Working – Lavorare dal Sud, emerge una forte predisposizione da parte dei giovani laureati meridionali che lavorano al Centro Nord o all'estero di voler rientrare al Mezzogiorno.

Tale predisposizione, come emerge dalla precedente indagine, è meno evidente tra i lavoratori più adulti.

Andresti a vivere al Sud se potessi mantenere il tuo posto di lavoro e lavorare a distanza?



## COSA CHIEDONO I LAVORATORI



Tra gli strumenti di policy che potrebbero incentivare il rientro dei lavoratori si segnalano il miglioramento dei servizi sanitari e per la famiglia, il miglioramento della qualità dei trasporti e del sistema scolastico e la possibilità di poter usufruire di migliori opportunità di carriera.

Base rispondenti 150