

## Da *coworking* a *community*: spazi e innovazione in città

### BISOGNI

Negli ultimi anni il mondo del lavoro è cambiato profondamente, ma Reggio Calabria non ha ancora adeguato i suoi spazi e le sue politiche a questo mutamento. Sempre più giovani lavorano da remoto, in modalità ibrida o come *freelance* tuttavia la nostra città non offre **strutture idonee** per **lavorare, incontrarsi, confrontarsi e costruire opportunità professionali**.

Gli **spazi di *coworking*** esistenti sono pochi, frammentati e spesso regolati in modo poco accessibile, con orari limitati e modalità di utilizzo che non rispondono ai bisogni reali di chi lavora. Questo ostacola la nascita di reti professionali, progetti imprenditoriali e percorsi di innovazione sul territorio.

## esperienze simili

Talent Garden Cosenza

Isola Catania

## OBIETTIVI

### Obiettivi a breve termine

**riqualificazione, in termini di maggiore fruibilità, di spazi pubblici;**

**favorire l'incontro tra professionisti e la creazione di *community* virtuose** che possono diventare, potenzialmente, un punto di riferimento per coloro i quali vivono in città e lavorano da remoto, rafforzando l'attrattività di Reggio Calabria e offrendo servizi dedicati.

### Obiettivi a lungo termine

**favorire il rientro e la permanenza dei giovani in città**, creando condizioni più attrattive per gli *smartworkers* e per chi desidera avviare progetti imprenditoriale;

**rafforzare la collaborazione** tra Università, imprese e istituzioni, sostenendo l'accesso a programmi di incubazione, bandi, *mentorship* e percorsi di alta formazione;

**incrementare l'attrattività verso l'esterno di Reggio Calabria**, posizionandola come città accogliente per talenti, creativi e professionisti digitali;

**generare impatto economico e sociale misurabile**, contribuendo alla crescita delle competenze digitali, alla nascita di nuove *startup* e alla vitalità culturale e professionale della città.



# La proposta

Occorre dunque incentivare le pratiche di *coworking*, attraverso la creazione di **comunità dell'innovazione**, capaci di connettere la popolazione giovanile, figure professionali, imprese e istituzioni.

Tre direttrici principali:

**riqualificazione e ottimizzazione degli spazi esistenti** potenziando accessibilità, servizi e attrattività;

**sviluppo di comunità attive ed interconnesse** tra loro e la città;

**promozione di un ecosistema dell'innovazione locale**, mettendo in connessione *coworkers*, Università, *startup*, enti culturali, imprese e amministrazioni pubbliche

Le azioni da intraprendere sono:

**1. individuazione di spazi pubblici poco utilizzati** (ex uffici, locali comunali, biblioteche, sale civiche) che potrebbero essere riconvertiti in spazi di *coworking* e **riqualificazione funzionale** che garantisca la presenza di:

- postazioni di lavoro;
- sale riunioni e per la formazione;
- area eventi;
- microspazi per videoconferenze;
- zone *relax* e socialità;
- servizi essenziali (es., *wi-fi* stabile, stampanti, armadietti).

**2. Sviluppo di una *community* attiva**, in quanto ciò che distingue uno spazio comunitario da un normale locale per il *coworking* è lo svolgimento di attività di *networking* e formazione e, al tempo stesso, la presenza di facilitatori.

Per questa ragione, in questi spazi, deve essere promossa:

**la collaborazione tra *startup*, *freelance*, professionisti digitali, imprese e personalità creative**, che andrebbe sostenuta mediante l'attivazione di uno "sportello innovazione" con esperti e *mentor*; incubazione leggera; eventi di presentazione dei propri servizi; assistenza per bandi regionali, nazionali ed europei.

**Attività di formazione e potenziamento delle competenze**, da svolgersi attraverso corsi su competenze digitali, creative e imprenditoriali; collaborazioni con Università e ITS; *academy* tematiche; *mentoring* e tutoraggio professionale per giovani neodiplomati e neolaureati che vogliono restare o tornare a Reggio.

**eventi attrattivi per il territorio;**

**l'attrazione di nomadi digitali**, da sollecitare mediante strategie di *marketing* come pacchetti "*work from Reggio*" con tariffe dedicate per l'accesso ai servizi funzionali alle attività di lavoro; sinergie con strutture turistiche e ricettive;

la presenza di **servizi gratuiti di supporto ai carichi di cura** all'interno degli hub e degli spazi urbani, come aree per l'infanzia, servizi di conciliazione e attività di supporto alla vita quotidiana:

In questo contesto, è essenziale la **figura di un addetto alla gestione dello spazio**, con lo scopo di facilitare connessioni professionali, curare l'accessibilità dei partecipanti, programmare un calendario di eventi mensili, attivare *partnership* con imprese, stimolare la partecipazione.

## RITORNO – Reggio Incentivi Talenti e Opportunità Nuove

### BISOGNI

I dati demografici e occupazionali relativi a Reggio Calabria e alla nostra Regione testimoniano un'alta emigrazione e tassi di disoccupazione e emigrazione fra i più alti d'Italia soprattutto fra i giovani.

Secondo l'ISTAT, infatti, nel 2023, la provincia di Reggio di Calabria ha registrato, rispetto all'anno precedente, una flessione pari a **-3.546 residenti**; la **Calabria ha perso oltre 162.000 giovani (18-34 anni) negli ultimi 20 anni**, circa -32,4% nella fascia 18-34, attestandosi come la Regione con maggiore emigrazione giovanile dell'intera penisola; il tasso di disoccupazione giovanile supera il **40-50% per alcune fasce/province** (dati INPS-ISTAT).

Questi numeri mostrano la necessità di misure mirate che riducano i costi della ricollocazione, creino opportunità di lavoro qualificato, supportino la conciliazione famiglia-lavoro, e incentivino la permanenza con strumenti strutturati.

### OBIETTIVI

**Aumento stabile dei giovani** che scelgono di tornare a vivere e lavorare nella città;

Rendere Reggio Calabria sarà **più competitiva** rispetto ad altre città italiane nella capacità di attrarre famiglie giovani, personale altamente qualificato e professionalità con esigenze di conciliazione vita-lavoro;

**Afflusso di nuove competenze e iniziative imprenditoriali** capaci di attivare filiere economiche oggi poco sviluppate;

**Nascita di imprese innovative e radicamento nel lungo periodo delle persone che scelgono di tornare;**

**Ridurre la fuga di giovani e ricostruire una base demografica dinamica;**

**Miglioramento della qualità della vita urbana**, maggiore domanda di servizi e crescita del capitale umano che rafforzi in modo stabile le prospettive di sviluppo di Reggio Calabria.

## esperienze simili

*Regime c.d. impatriati (Italia);*

*Bologna For Talent / politiche urbane di attrazione competenze;*

*Legge della Regione Sardegna n. 1 del 21 febbraio 2023 (legge di stabilità 2023-2025)*



# La proposta

Introduzione di un pacchetto di **incentivi economici** per stimolare il rientro di lavoratori e lavoratrici a Reggio Calabria

## 1. INCENTIVI FISCALI LOCALI

Traendo ispirazione dal regime c.d. impatriati (art. 5 D. Lgs. 209/2023, il Comune e la Regione potrebbero introdurre un modello locale di benefici che includa:

- **esenzione addizionale comunale IRPEF** per 24 mesi, poi riduzione del 50% per 36 mesi e **riduzione addizionale regionale IRPEF fino a 1 punto percentuale** per 5 anni per i rientrati;
- **esenzione TARI e Canone Unico Patrimoniale** (ex TOSAP-COSAP) per i primi 2 anni per lavoratori autonomi/professionisti rientrati;
- **riduzione IMU** del 50% per 3 anni per chi acquista prima casa entro 18 mesi dal trasferimento con vincolo di residenza per 5 anni;
- **Credito d'imposta comunale fino a 2.000 € per spese di ricollocazione** (trasloco, affitto, coworking).

## 2. BONUS DI RIENTRO

Contributo a fondo perduto per chi rientra in Calabria al fine di coprire le spese iniziali: fino a 3.500 € per singoli, 5.000 € per nuclei familiari. Viene erogato in due *tranche* (50% entro 60 giorni dal trasferimento della residenza + 50% dopo 12 mesi), previa verifica di residenza attiva, contratto di lavoro o partita iva attiva, iscrizione anagrafica non temporanea).

### Condizioni di accesso:

Residenza fuori dalla Regione da almeno 12-24 mesi (Italia o estero); trasferimento della residenza nel Comune beneficiario; età 18-45 anni; reddito complessivo < 45.000 €/anno (ISEE per nuclei); presentazione di documentazione spese reali.

## 3. BONUS CARE

Insieme di contributi finalizzati a ridurre il carico familiare nei primi 2-3 anni dal rientro:

- *Voucher baby-sitting* fino a 1.200 € annui per 2 anni, spendibile per servizi certificati (cooperative accreditate, assistenti all'infanzia con partita IVA, nidi, doposcuola autorizzati);
- Sostegno ai *caregiver* familiari fino a 1.200 € annui per i/le giovani rientrati/e che si fanno carico della cura di un familiare con disabilità o fragilità certificata.

### Condizioni di accesso:

Presenza di almeno 1 minore sotto i 10 anni (babysitting); per i/le *caregiver*: certificazione e convivenza con il familiare, oppure distanza < 500 m con obbligo di assistenza quotidiana; reddito ISEE < 30.000 €.

## 4. EQUITY MATCH PER STARTUP DI RIENTRATI

Fondo in co-investimento con fondazioni e soggetti privati, con micro-garanzie fino a 30.000€ per *startup* fondate da persone rientrate in Calabria con un rapporto minimo 1:1, massimo 1:2.

### Condizioni di accesso:

almeno un fondatore rientrato in Calabria entro 18 mesi; *startup* costituita da massimo 24 mesi; sede operativa in Calabria; presentazione di *business plan* validato da incubatore/acceleratore; impegno al mantenimento attività per almeno 5 anni.

## 5. HOUSING FOR TALENT

1. Affitto calmierato per 3 anni, con canone non superiore al 70% del prezzo di mercato (in base a valori OMI - Agenzia Entrate), con opzione *lease-to-buy*;
2. Agevolazione per proprietari/e di case che affittano a persone rientrate in Calabria con riduzione IMU del 30-50% per 3 anni oppure contributo comunale *una tantum* fino a 1.500 € per messa a norma dell'abitazione o piccoli interventi.

### Condizioni di accesso

Età 18-45; ISEE < 35.000 €; Contratto d'affitto registrato minimo 18 mesi rinnovabile; Residenza trasferita entro 60 giorni dalla firma; Per *lease-to-buy*: possibilità di riscatto dopo 3 anni a prezzo predeterminato.

## 6. CRITERIO PREMIALE "APPALTO CON RIENTRO"

Nei bandi di gara per servizi, concessioni o forniture, si attribuisce un punteggio premiale proporzionato per imprese che assumono o si impegnano ad assumere persone rientrate in Calabria.

### Condizioni di accesso:

- contratto o impegno documentato ad assumere almeno 1 soggetto rientrato in Calabria, *under 45*, a tempo indeterminato o determinato per un periodo di almeno 24 mesi;
- il lavoratore deve aver trasferito la residenza in Calabria e non avere precedenti contratti con la stessa impresa negli ultimi 3 anni.

## Osservatorio sulla condizione giovanile

### BISOGNI

Il rapporto di UnionCamere del Sistema Informativo Excelsior "Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2024-2028)" relativo alla Calabria stima per la nostra Regione **un fabbisogno occupazionale nei settori privati pari a circa 65.100 unità**, concentrato soprattutto nei servizi, nel commercio e turismo, nelle costruzioni e nelle filiere tecnico-operative. Nonostante una domanda non trascurabile, il mercato del lavoro regionale è segnato da **un forte "mismatch" (disallineamento fra domanda e offerta)**, con una quota rilevante dei profili ricercati che risulta di difficile reperimento.

Questo disallineamento coinvolge sia i giovani in uscita dai percorsi formativi sia diplomati e laureati già formati, mentre il contributo dei lavoratori immigrati si attesta

all'11,3% dei fabbisogni, un valore inferiore alla media nazionale, che evidenzia un problema strutturale di capacità del sistema regionale di valorizzare il capitale umano disponibile.

A questo si aggiunge il problema che gli enti di formazione e di impiego lavorano con **dati frammentati e privi di una regia unitaria** e le imprese non dispongono di **un interlocutore unico capace di interpretare il mercato e di agire come punto di raccordo**.

Mancano inoltre **strumenti stabili per intercettare i/le giovani calabresi emigrati/e che desiderano rientrare e sistemi che permettano di collegare le professionalità locali con aziende extraterritoriali** disposte ad assumere in modalità remota.

### COME

- *l'istituzione dell'Osservatorio presso la Città Metropolitana;*
- *Creazione del Comitato permanente con scuole, università, istituzioni, Camera di Commercio e Centri per l'Impiego;*
- *Raccolta e analisi continuativa dei dati su lavoro, formazione e fabbisogni delle imprese;*
- *Implementazione di un database pubblico in open data, accessibile e utilizzabile da tutti, anche all'esterno dell'Osservatorio, che incorpori le banche dati già esistenti;*
- *Raccordo tra formazione e lavoro, con una funzione di collocamento qualificato;*
- *Azioni dedicate al rientro dei talenti calabresi e al lavoro da remoto con imprese esterne.*

### OBIETTIVI

Creare un **sistema permanente di collaborazione** tra enti, scuole, università e imprese;

**ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro;**

**Migliorare l'occupazione qualificata** dei giovani reggini;

**Favorire il rientro dei talenti calabresi.**

# La proposta

La Città Metropolitana di Reggio Calabria necessita quindi di una **struttura permanente di coordinamento** che unifichi dati, attori e politiche sul lavoro e formazione, assicurando una lettura integrata dei fabbisogni professionali e rendendo più efficace l'incontro tra imprese, persone in formazione o già formate e calabresi che intendono rientrare o lavorare anche da remoto.

Si propone, dunque, l'istituzione di un **Osservatorio sulla condizione giovanile**, cioè una struttura permanente della Città Metropolitana di Reggio Calabria pensata per raccogliere informazioni, coordinare le decisioni pubbliche e migliorare il collegamento tra formazione e lavoro.

**L'Osservatorio raccoglie e aggiorna in modo continuo i dati** su:

- **formazione e lavoro** ed, in particolare, sulle competenze richieste dalle imprese, sui percorsi di studio seguiti dai giovani, sulle opportunità che emergono dal territorio e dal mercato del lavoro locale, nazionale ed europeo;
- **aspetti sociali e personologici**, come la qualità della vita, le condizioni di disagio sociale, gli *standard* dei servizi pubblici che influenzano le scelte lavorative e di vita delle giovani generazioni.

All'interno dell'Osservatorio opera un **Comitato permanente**, formato da Università, Scuole, Enti locali, Camera di Commercio, Centri per l'Impiego e associazioni di categoria. Agisce come luogo di confronto stabile e come centro operativo dedicato all'analisi delle dinamiche occupazionali, alla programmazione formativa e, avvalendosi di tecnici, all'orientamento e al collocamento dei/delle giovani e delle professionalità del territorio. Si avvale di una struttura tecnica di supporto e si riunisce periodicamente per **condividere analisi, valutare l'efficacia delle azioni intraprese e definire aggiornamenti** mirati dell'offerta formativa e delle politiche di collocamento.

Oltre all'analisi dei dati forniti dall'Osservatorio, il Comitato permanente

- assume un **ruolo attivo nella programmazione dell'offerta formativa**. La presenza congiunta di scuole, università e imprese consente di sviluppare percorsi aderenti al fabbisogno reale, aggiornando indirizzi, moduli e specializzazioni sulla base delle evidenze fornite dall'Osservatorio. Il coinvolgimento degli ITS e delle istituzioni competenti favorisce la definizione di una strategia formativa coordinata, coerente e orientata all'occupabilità;
- ospita una **funzione dedicata al collocamento qualificato**, che opera come un vero centro di *placement* e di *head hunting* territoriale: opera una mappatura dei profili di persone diplomate e laureate disponibili, ne valuta le competenze e li collega attivamente alle imprese locali mediante preselezioni, colloqui conoscitivi e creazione di *short lists*. L'obiettivo è fornire alle aziende un accesso immediato a risorse qualificate e alle giovani generazioni un punto di riferimento stabile e competente.
- Svolge un'azione specifica per l'attrazione dei talenti calabresi che vivono fuori Regione, mediante la creazione di **canali di comunicazione continuativi** che si avvalgono di strumenti digitali, *newsletter* dedicate, incontri *online* e eventi di *recruiting* mirati;
- Intraprende un'attività di **scouting verso aziende non presenti fisicamente a Reggio Calabria**, ma interessate a inserire profili qualificati in modalità completamente remota, permettendo al territorio di competere in un mercato del lavoro sempre più globale.

## esperienze simili

- "Tavolo Competenze" dell'Emilia-Romagna
- Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro della Lombardia