

Impegno Giovani

«L'immagine dei giovani, quella che "gira", l'immagine pubblica, spesso fabbricata dai cosiddetti influenzatori ma anche dagli "esperti", è desolantemente falsa. Non tanto nella mera descrizione quanto nell'implicito giudizio che l'accompagna.

[...]Per l'intanto, se li trovate sul divano, con l'iphone, svogliati e assonnati, se fossi in voi mi assicurerei che siano divani comodi, che abbiano una coperta morbida. E li lascerei in pace, fino a che è possibile. Perché comunque, anche per merito vostro, non sarà a lungo così».

Paolo Mottana, La falsa immagine dei giovani, 2013

Non vi è dubbio che la *questione giovanile* sia riconducibile in gran parte alle politiche dell'istruzione e della formazione professionale, del lavoro e per lo sviluppo dell'imprenditorialità, della creatività e cultura. È soprattutto su quest'ultima che si dovrebbe puntare per stimolare e valorizzare le potenzialità innovative della popolazione giovanile come risorsa.

Nell'articolato *Piano pluriennale sui giovani 2018 - 2020* del 28.12.2018 di ben 145 pagine è presente un'analisi puntuale e dettagliata della variegata "condizione giovanile" in Campania, esso - con oltre 20 schede intervento - rappresenta, citiamo testualmente, lo «strumento per costruire interventi trasversali, organici e coerenti in materia di politiche giovanili, in termini sia "istituzionali", sia "tematici" sia "territoriali"», quello che però, ad oggi, non è dato sapere è quali siano state le ricadute del piano a livello concreto. Anche in riferimento al piano per la Pubblica Amministrazione attraverso cui si intende concretizzare l'immissione di giovani e donne e uomini nel mercato del lavoro e migliorare la qualità dei servizi offerti alla cittadinanza, si evidenziano aspetti che devono essere chiariti, come quello relativo agli idonei che però rischiano di non terminare l'iter concorsuale giacché le graduatorie, nel caso di nuovi bandi, potrebbero perdere di validità e la situazione potrebbe ulteriormente aggravarsi a fronte della scelta di alcuni Comuni di recedere dall'accordo stipulato con la Regione.

La difficile situazione occupazionale, che riguarda in modo diffuso le nuove generazioni in Italia, continua del resto ad assumere ancora maggiore rilievo al Sud, per via del mai colmato divario con le regioni centro-settentrionali e del saldo migratorio negativo verso il Centro Nord e verso l'estero. Qui, vale la pena di rilevare che se è vero che tutti affermano necessario intervenire per invertire l'attuale tendenza di *brain drain* e *brain waste*, va anche messo in

evidenza che oggi quella dell'emigrazione, intesa come *ultima possibilità*, può purtroppo venire meno per via delle limitazioni di movimento tra nazioni. E dunque se così è, se il Covid ha addirittura prodotto il fenomeno ribattezzato 'south working',¹ ossia il ri-trasferimento/la fuga dei lavoratori e degli studenti fuori sede nei luoghi di origine e lì rimasti perché gli esami all'università sono a distanza, i programmi Erasmus fermi, il lavoro negli uffici ancora in smart working² facciamo in modo questi cervelli in fuga rientrati possano diventare un motore economico importante.

Riteniamo, pertanto, urgente la creazione di uno strumento a sostegno dei consumi e dell'autonomia giovanile per i cittadini tra i 18 e i 30 anni di età; un fondo spese personali da utilizzarsi negli esercizi commerciali campani per consumi culturali, acquisto di hardware o software, iscrizione ad attività sportive, iscrizione a corsi di qualificazione professionale (certificazioni linguistiche, formazione terziaria, Master, etc), o spese di viaggio e soggiorno al di fuori della Regione, finalizzate all'acquisizione di nuove competenze, voucher per la fruizione della programmazione teatrale, musicale, cinematografica di qualità, voucher per l'ingresso nei musei e luoghi d'arte, voucher per l'iscrizione a corsi di recitazione, danza, musica, canto, yoga. Va inoltre prevista un'ulteriore tariffa agevolata per i disoccupati e precari under-30 (non studenti) per gli abbonamenti UNICO, con la finalità di incentivarli all'utilizzo dei mezzi pubblici senza elusione del pagamento del titolo di viaggio; questa misura avrebbe anche la funzione di sostegno indiretto ai redditi dei precari, per i quali spesso il trasporto è uno dei più rilevanti costi fissi.

Proponiamo, inoltre, l'aumento del punteggio, ora troppo basso, riconosciuto nei concorsi pubblici ai cittadini detentori del titolo di Dottore di ricerca oppure di un diploma di specializzazione professionale (legale, psicologica, ecc.), mettendoci al passo con quanto già si sta tentando di fare a livello nazionale ed è già stato fatto dalla regione Lazio. La Regione Lazio, infatti, con un

¹ È stato un gruppo di giovani di Palermo a etichettare questo fenomeno con il nome di 'south working', lavorare da sud (ma anche studiare). «Hanno ideato una organizzazione no-profit che è un progetto di Global Shapers Palermo Hub, per studiare il fenomeno dello smart working localizzato in una sede diversa da quella del datore di lavoro, in particolare dal Sud Italia, con i suoi pro e contro, ma anche per aiutare lavoratori che vogliono intraprendere questa modalità di lavoro e formulare delle proposte di policy in questo campo. L'obiettivo di lungo termine, dicono, è quello di stimolare l'economia del Sud, aumentare la coesione territoriale tra le varie regioni d'Italia e d'Europa e creare un terreno fertile per le innovazioni e la crescita al Sud. La premessa è che i problemi del Meridione erano noti anche prima del 2020, dalla recessione economica alla "fuga dei cervelli"» (Alessandra Magliaro, ansa.it – 23 agosto 2020)

²«L'attuazione del lavoro agile su larga scala implica la gestione di un cambiamento in grado di generare nuovi valori e nuove competenze. All'interno di un tale contesto il coronavirus può rappresentare un acceleratore ma lavoratori e aziende non devono essere lasciati soli in questa tempesta bensì accompagnati verso nuovi obiettivi, valori e modelli comportamentali. In altri termini, la transizione allo smart working deve essere monitorata, guidata, indirizzata attraverso un processo pluralistico e partecipato in cui va valorizzato il ruolo dei corpi intermedi più coraggiosi: le associazioni d'impresa, i sindacati, i fondi interprofessionali, le università, le scuole di formazione e le società di consulenza che dovranno lavorare in modo sinergico». Marco Bentivogli, Se lo smart working non è smart.

emendamento alla legge di stabilità e di bilancio approvato dall'aula è, nel 2018, diventata la prima regione in Italia ad introdurre una norma in cui si stabilisce che «in occasione di procedure di reclutamento di personale indette dalla Regione, dagli enti pubblici dipendenti e strumentali, ove pertinente rispetto al profilo richiesto, deve essere adeguatamente valutato ai fini del punteggio il possesso del titolo di dottore di ricerca. Sarebbe questo un modo sia per valorizzare l'ottima formazione erogata dal nostro sistema accademico, sia per far sì che l'amministrazione statale recluti personale con capacità e abilità di un livello adeguato a rispondere alle sfide poste da un mondo e da una società che cambiano e si complicano sempre più velocemente.

Va, a tal proposito, messo in evidenza che di fronte a un contesto caratterizzato da ritardi e deprivazione emergono tratti di valore che riguardano proprio i giovani al Sud e che possono rappresentare la base per una inversione di tendenza, se supportata da adeguate politiche pubbliche, ad esempio - lo ribadiamo - un fattore che può considerarsi positivo è la proprio voglia di fare impresa: la Campania è la terza Regione italiana per numero di imprese under-35 (12,6%). Si tratta di un dato che evitando la proliferazione di piccolissime realtà con scarse possibilità di crescita, mette - ancora una volta - al centro il tema dello stimolo e del sostegno all'imprenditorialità innanzitutto high tech con imprese in grado di dialogare tra loro. E per questo guardiamo con favore alle misure messe in campo dalla regione volte alla creazione e al consolidamento di startup innovative ad alta intensità di applicazione di conoscenza, attraverso lo sviluppo di nuovi prodotti, processi e servizi innovativi.

È altresì urgente una modifica al regolamento regionale sui tirocini. I tirocini extracurricolari devono essere realmente formativi e non *sfruttamento autorizzato*; il lavoro non deve essere svolto in fasce orarie diverse da quelle diurne e nei giorni festivi, a meno che non sia riconosciuto al tirocinante che lavori in queste condizioni un'indennità maggiore; va inoltre aumentata la retribuzione minima (attualmente di 500€), che deve essere calcolata sulla base dello stipendio base della figura che si ricopre e delle ore lavorate, con una decurtazione al massimo del 25%. È importante comprendere come il tirocinio formativo non possa essere utilizzato, come spesso accade, per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un vero e proprio periodo formativo, né per sostituire lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività o per sostituire lavoratori in malattia, maternità o ferie.