

L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE NON È SOLO UNA QUESTIONE DI PARITÀ DI GENERE, MA UN'AUTENTICA LEVA PER L'ECONOMIA LOCALE

Occorre creare posti di lavoro rendendoli equi ed attrattivi: la fotografia del mercato femminile in Campania

I dati evidenziano la crescita delle pari opportunità in Italia, ma il divario con il tasso maschile rimane ancora molto alto. Il Mezzogiorno indietro rispetto alla media nazionale, i recenti miglioramenti non bastano

EDITORIALE

Consolidati gli obiettivi Rafforzata la fiducia

di Anna Paola Voto

È stato un anno intenso. Sia dal punto di vista del consolidamento degli obiettivi conseguiti secondo la visione del piano strategico della Fondazione che mi onoro di dirigere, sia dal punto di vista dello "sguardo" che abbiamo dovuto flettere attorno agli avvenimenti mondiali i cui effetti si sono avvertiti a ogni latitudine, spingendo anche le nostre azioni a intercettare il transito per possibili soluzioni ad hoc. Inizia il 2025 che rappresenta l'ultimo miglio della mia guida triennale alla direzione della Fondazione. Il bilancio del 2024 fotografa il nuovo modello gestionale oggetto di implementazione a valle dei follow up registrati negli ultimi mesi, l'analisi degli impatti di risultati, considerata come attività essenziale ai fini di una rappresentazione estesa delle performance della Fondazione e della capacità di incidere sugli obiettivi della Regione Campania e degli altri beneficiari delle nostre azioni, i principi ESG e gli obiettivi stabiliti da Agenda 2030, sui quali la Fondazione ha svolto uno specifico approfondimento, il supporto alla creazione di strumenti finanziari potenzialmente adattabili sia alle misure in corso che a quelle in fase di adozione. La Fondazione ha inteso dotarsi di tutti gli strumenti previsti in materia di adeguati assetti organizzativi, implementando altresì quanto previsto in materia di controlli e redigendo un budget finanziario, e non solo economico, a 12 mesi, dal quale è possibile evincere il DSCR e la probabilità di default. Tale strumento di monitoraggio della situazione finanziaria, oltre che economica, consente di rappresentare la capacità di far fronte alle proprie obbligazioni, qualificando le modalità di interlocuzione con i fondatori e i responsabili preposti al controllo analogo ratione materiae, sia per monitorare in modo puntuale ed aggiornato la capacità di auto-sostenimento della crescita fornendo ogni opportuna rassicurazione ai responsabili delle commesse, sulla capacità finanziaria a contrarre ulteriori obbligazioni. Abbiamo accresciuto l'efficacia del nostro supporto alla Regione Campania ed agli uffici attuatori di specifiche misure, con i quali la Fondazione ha instaurato da anni una efficace collaborazione...

a pagina 5



Negli ultimi anni il mercato del lavoro campano è stato caratterizzato da tendenze che rispecchiano le difficoltà economiche del Sud Italia.

Tutti i dati del presente contributo sono riferiti all'anno 2023. La fonte è ISTAT.

1) Tasso di occupazione: il tasso di occupazione complessivo si attesta al 44,4%, ben al di sotto della media nazionale, che è del 61,5%.

2) Tasso di disoccupazione: il tasso di disoccupazione in Campania è pari al 17,4%, significativamente superiore alla media nazionale del 7,7%.

3) Disoccupazione giovanile: il tasso di disoccupazione giovanile, che riguarda la fascia d'età 15-24 anni, è del 40,8%, una delle percentuali più alte in Italia, evidenziando la difficoltà dei giovani ad accedere al mercato del lavoro.

4) Disoccupazione femminile: anche la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è limitata, con un tasso di disoccupazione femminile che si aggira intorno al 20,7%, con marcate differenze a livello territoriale...

a pagina 2

Analisi di scenario dell'impatto degli IFTS sul mismatch fra domanda e offerta di lavoro

di Roberto Cirillo e Alberto Maria Langella

La probabilità di un'azione penale aumenta al momento della perdita del posto di lavoro e rimane costante negli anni. Un aumento sia dei reati a sfondo economico (+43%) sia dei reati violenti (+17%) è notevolmente più forte per coloro che hanno maggiori probabilità di avere problemi di liquidità con la perdita del posto di lavoro, ovvero: lavoratori più giovani, assunti da poco e con un basso livello di istruzione.

Tasso di disoccupazione giovanile e NEET

A una troppo ridotta partecipazione delle donne al mercato del lavoro si somma l'altrettanto troppa disoccupazione giovanile laddove l'Italia è terza in Europa (con le potenziali conseguenze di cui sopra): i tassi di disoccupazione giovanile tra i più alti in Europa si registrano nelle Regioni dell'Italia meridionale: Campania (53,6%), Sicilia (53,6%) e Calabria

(52,7%), ponendole tra gli ultimi 10 posti su 280 Regioni monitorate nel 2018 (Dati Eurostat).

La quota di cittadini in Italia tra 15 e 29 anni che non ha un lavoro né segue un percorso scolastico o formativo (NEET) è tra le più elevate, come emerge dai dati OCSE per il 2022: 22,9% in Italia rispetto a una media Paesi OCSE del 12,6%. Si prevede, inoltre (conseguentemente alla discontinuità nell'istruzione derivante dallo shock del Covid-19) che una nuova generazione di NEET vada ad aggiungersi, e che inciderà per il 10% della popolazione lavorativa nel 2040 (Dati Randstad). In Campania, i giovani NEET (al 34,1%) sono ormai oltre 1 su 3, come confermato dal tasso di abbandono scolastico (7,8% - Dati Confindustria).

Due mismatch correlati: offerta e domanda di lavoro e skill

Il mancato incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro (a causa del quale le imprese incontrano crescenti difficoltà a trovare i profili di cui necessitano), nel 2023 in Italia, superando il 45% delle assunzioni (quasi 2,5 milioni) è addivenuto a una dimensione strutturale. Questo mancato aggancio è...

a pagina 4

MEDIATORE CULTURALE

In Campania cresce la professione del futuro

Argomento dell'evento "La mediazione Interculturale in ambito giudiziario, sanitario, scolastico", organizzato dall'università "L'Orientale" di Napoli

di Alessandro Crocetta

pagine 6-7

RUBRICA - BURC WATCHING

Fra fondi SIE e PNRR, i bandi 2024 della Regione

In una breve sintesi segnaliamo le iniziative più significative attivate della Regione Campania nei principali settori di sua competenza

di Alessandro Crocetta

pagine 8-9

EMPOWERMENT FEMMINILE

Il linguaggio come forza: il Digital Talk di IFEL

Un interessante dibattito sul web di grande condivisione esperienziale in occasione della Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne

di Redazione

a pagina 10

Occupazione femminile in Campania: pari opportunità



Avv. Annapaola Voto - DG IFEL Campania

Negli ultimi anni il mercato del lavoro campano è stato caratterizzato da tendenze che rispecchiano le difficoltà economiche del Sud Italia.

Tutti i dati del presente contributo sono riferiti all'anno 2023. La fonte è ISTAT.

1) Tasso di occupazione: il tasso di occupazione complessivo si attesta al 44,4%, ben al di sotto della media nazionale, che è del 61,5%.

2) Tasso di disoccupazione: il tasso di disoccupazione in Campania è pari al 17,4%, significativamente superiore alla media nazionale del 7,7%.

3) Disoccupazione giovanile: il tasso di disoccupazione giovanile, che riguarda la fascia d'età 15-24 anni, è del 40,8%, una delle percentuali più alte in Italia, evidenziando la difficoltà dei giovani ad accedere al mercato del lavoro.

4) Disoccupazione femminile: anche la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è limitata, con un tasso di disoccupazione femminile che si aggira intorno al 20,7%, con marcate differenze a livello territoriale, dall'11,4% nella provincia di Benevento al 25% nella provincia di Napoli.

La partecipazione femminile al mercato del lavoro rappresenta non solo una questione di pari opportunità ma costituisce anche una delle leve più efficaci per la crescita e lo sviluppo dell'economia. I dati evidenziano la crescita della partecipazione femminile in Italia, ma il divario con il tasso di occupazione maschile rimane alto. Secondi i dati, al I trimestre 2024, la Campania evidenzia un livello del tasso di occupazione per le donne tra i 20 e i 64 anni, significativamente inferiore alla media italiana (Fig. 1).

L'evoluzione del tasso di occupazione nel periodo 2018-2023 delinea la traiettoria compiuta dalla Campania rispetto alla media italiana: poiché l'incremento su base regionale è stato in linea con quello registrato nella media nazionale, non si è determinata una riduzione del gap che si mantiene su livelli molto alti, superiori ai venti punti percentuali.

I fattori che incidono su questa situazione sono riconducibili alla non attività di molte donne, in particolare nel Mezzogiorno, e nel differente trattamento delle condizioni contrattuali nel mercato del lavoro che si sostanzia in un maggior ricorso al part-time, anche involontario. Infatti, dai dati delle Forze di lavoro si osserva un peggioramento generale della condizione delle dipendenti: nel periodo osservato si evidenzia un tasso di crescita della componente precaria pari al 4%; in Campania, la crescita è stata pari al 15%, oltre dieci punti percentuali in più rispetto alla media nazionale ma comunque in calo deciso dal picco registrato nel 2022.

Poco meno di un quarto, pari al 23,8%, delle donne

occupate dipendenti in Campania nel 2023 sono contrattualizzate con un contratto a termine a fronte del 17,5% nella media italiana (Fig. 2).

La quota anche se in calo rispetto all'anno precedente si mantiene su livelli superiori di oltre 6 punti percentuali alla media nazionale.

I dati confermano come anche in Campania, pur su livelli inferiori rispetto alle medie nazionali, l'investimento in istruzione avvantaggi l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro come testimoniato dalla differenza nei tassi di occupazione tra chi ha conseguito un titolo di istruzione terziario rispetto alle donne con titoli di studio inferiori. Altro indicatore in cui la Campania registra una performance inferiore al dato nazionale è quello che misura l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione.

Infatti, l'indicatore nel 2022 in Campania sembrerebbe interrompere la tendenza decrescente manifestata a partire dal 2018, evidenziando rispetto all'anno precedente un incremento a differenza di quanto registrato a livello nazionale: il 15,3% delle campane della classe d'età 18-24 anni escono precocemente dal sistema di istruzione e formazione, in misura doppia rispetto al Centro-Nord e superiore di oltre 6 punti percentuali alla media nazionale. La divisione del lavoro all'interno delle famiglie, pur mostrando segni di cambiamento, è ancora sbilanciata a sfavore delle donne. Tale asimmetria si traduce in un'espulsione delle donne dal mercato del lavoro, oppure, per coloro che mantengono la propria professione, un aggravio dei carichi che sommano lavoro retribuito a lavoro non retribuito di cura.

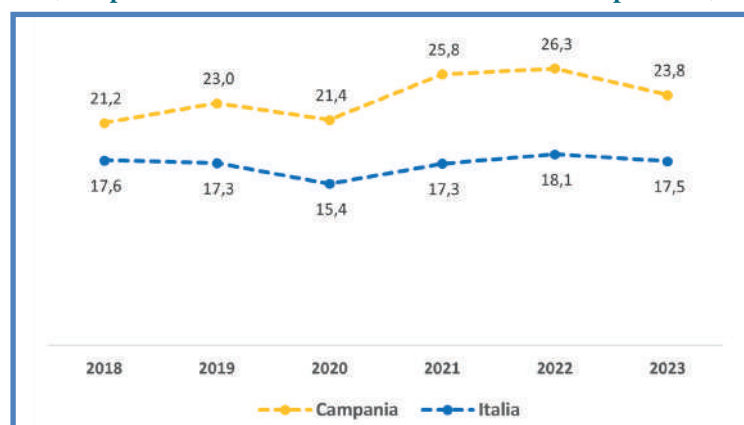
Il confronto tra la condizione nel mercato del lavoro della platea delle madri con figli conviventi con quella delle donne con altri ruoli familiari, esclusi i figli, evidenzia che il tasso d'occupazione delle donne che non hanno figli conviventi è superiore di oltre venti punti percentuali rispetto a quello delle donne con figli conviventi (56,1% vs 34,9%); di conseguenza, il loro tasso d'inattività vale circa la metà di quello delle mamme con figli conviventi (28,7% vs 55,4%). Queste differenze trovano una ragione importante nella carenza dei servizi per l'infanzia.

Sono decisamente rilevanti le differenze di genere relative alla condizione professionale nel mercato del lavoro dei genitori campani con figli conviventi: infatti, la quota di madri occupate sul loro totale (tasso d'occupazione) è nettamente inferiore a quella dei padri (34,9%, a fronte del 74,9% tra gli uomini); d'altra parte, più di una madre su due risulta inattiva (tasso d'inattività), 55,4%, a fronte del 12,8% tra gli uomini.

La rivoluzione del lavoro

L'emorragia legata alla Great Resignation, le grandi dimissioni volontarie in massa, incominciata con

Fig. 2 - Incidenza precariato – periodo 2018-2023 (% dipendenti con contratto a termine sul totale dipendenti)



Fonte: elaborazione su dati ISTAT Forze di lavoro

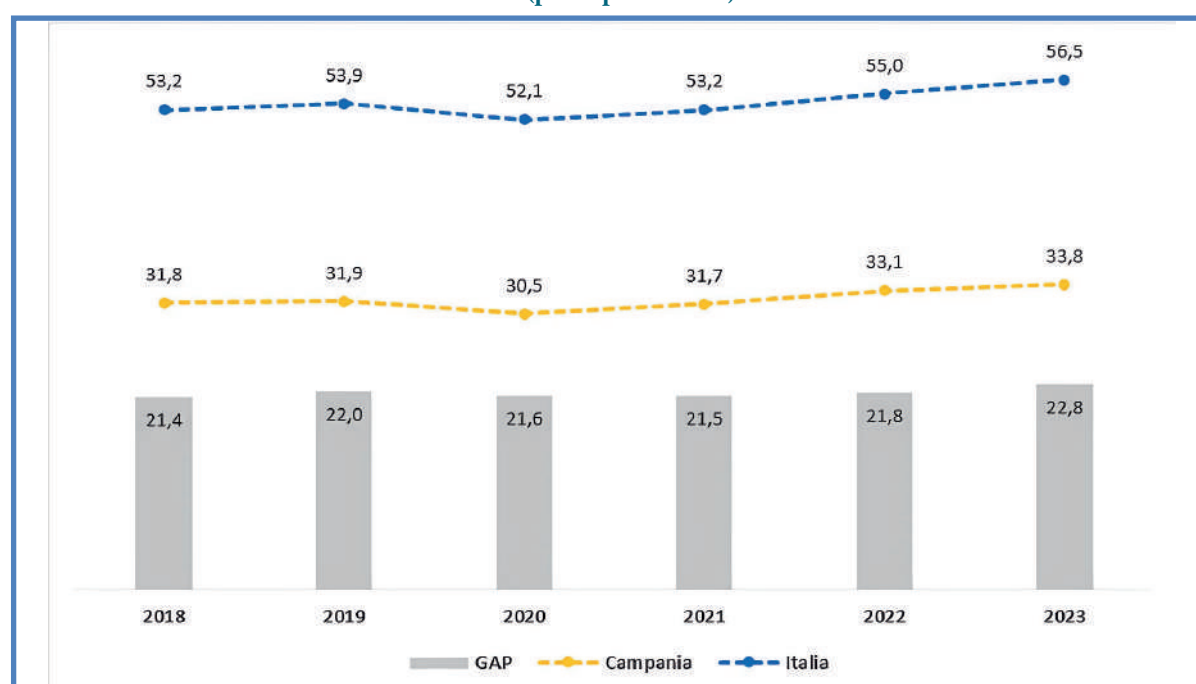
l'arrivo del Covid-19 e legata ad un malessere, ben lontana dal paradigma di organizzazione del lavoro dello Stachanovismo o del Taylorismo che comportavano la spersonalizzazione del lavoro, continua ad aggiungere ulteriori elementi che ci fanno comprendere quanto si stia ribaltando la scala valoriale: non domina più il modello del benessere economico e del lavoro indispensabile, bensì quello basato sul benessere personale e sulla felicità. Si parla molto di Generazioni X e Millennials ma in realtà i dati rivelano che questi nuovi comportamenti, che inducono gli individui a fare scelte anche rivoluzionarie nelle proprie vite, riguardano persone di ogni età, settore e posizione professionale. Per queste persone i nuovi obiettivi, il rilancio professionale, le collaborazioni fanno parte di un nuovo mindset in cui le scelte sono non solo informate ma anche pensate e vanno considerate come conseguenza di una idea di sostenibilità più consapevole e di un benessere, se ci pensiamo, anche più egoistico.

Garantire un adeguato work-life balance per donne e uomini, favorendo l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro è uno dei tre obiettivi principali del Patto per la parità di genere (2011-2020) con cui il Consiglio dell'Unione europea ha inteso rafforzare la strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015 e indirizzare il piano Europa 2020.

In particolare, per garantire un migliore work-life balance il Patto europeo richiede essenzialmente il miglioramento della disponibilità di servizi e strutture accessibili per l'assistenza all'infanzia ed a soggetti non autosufficienti e la promozione di forme di congedo e lavoro flessibile per donne e uomini. Il Patto europeo è chiaramente in piena continuità con la corrente strategia dell'UE per la parità di genere (Gender Equality strategy) 2020-2025 mirata ai medesimi obiettivi.

In seguito alla pandemia e all'aggravarsi delle condizioni socioeconomiche, con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si è inteso intervenire anche sulle disparità di genere, ponendo come priorità trasversale

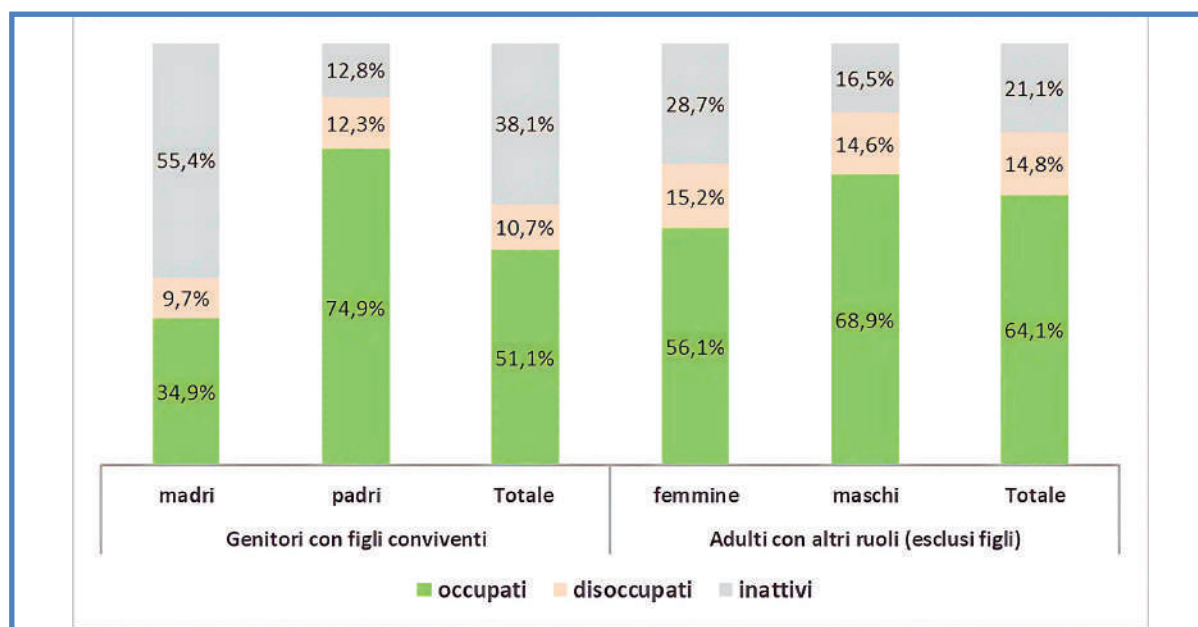
Fig. 1 - Tasso di occupazione delle donne di età 20-64 anni in Campania ed Italia – periodo 2018-2023 (punti percentuali)



Fonte: elaborazione su dati ISTAT Forze di lavoro

ma anche leva per la crescita e lo sviluppo dell'economia

Fig. 3 - Genitori con figli e adulti con altri ruoli familiari (20-49 anni) residenti in Campania per condizione professionale e sesso (composizione percentuale) al I trimestre anno 2024



Fonte: elaborazione su dati ISTAT Forze di lavoro

L'attuazione di una strategia nazionale che possa, entro il 2026, consentire all'Italia di guadagnare 5 punti e scalare la classifica del Gender Equality Index dell'EIGE (European Institute for Gender Equality). Nel PNRR, il legislatore ha previsto interventi e investimenti per raggiungere la parità di genere in Italia con particolare attenzione all'aumento del tasso di partecipazione femminile al lavoro, al miglioramento del work-life balance per le lavoratrici madri, alla riduzione delle asimmetrie presenti nel lavoro familiare.

In quest'ottica, l'obiettivo generale del presente contributo è quello di offrire una prima sistematizzazione di dati di matrice socio-economica e territoriale, in grado di cogliere le tendenze in atto in Campania al fine di implementare interventi e azioni mirati ed efficaci da parte dell'attore pubblico e di tutti i soggetti potenzialmente interessati.

Gender Gap e work balance

In Campania nel 2024 i genitori 20-49enni con figli conviventi sono circa 937 mila, in maggioranza donne, il 59,4%. La grande maggioranza dei genitori, circa il 90% pari a 839 mila persone, fa parte di una famiglia mononucleare classica, coniugata o convivente con figli; la seconda tipologia familiare per numerosità è quella della madre monogenitore, il 9,3% dei genitori campani, pari a 90 mila donne.

La quota di padri coniugati (89,4%) è circa 10 punti superiore a quella delle madri (80,1%), a causa della maggiore difficoltà per le donne di conciliare il lavoro con gli impegni familiari. I genitori stranieri in Campania sono 54 mila, il 5,8% del totale, in maggioranza madri. Il livello d'istruzione dei genitori campani con figli conviventi è piuttosto basso, dal momento che due su cinque hanno conseguito al massimo il titolo conclusivo del primo ciclo d'istruzione, circa il 45% è diplomato (il 4,3% ha conseguito un diploma di 2-3 anni che non consente l'iscrizione all'università) e solo il 16% ha completato un percorso di istruzione terziario.

Le madri sono più istruite dei padri: infatti, il 37,6% ha conseguito al massimo la licenza media a fronte del 41,5% tra gli uomini; viceversa, il 18% ha conseguito il titolo terziario mentre i padri laureati sono il 13%. Rilevanti le differenze di genere relative alla condizione professionale nel mercato del lavoro dei genitori campani con figli conviventi:

- la quota di madri occupate sul loro totale (tasso

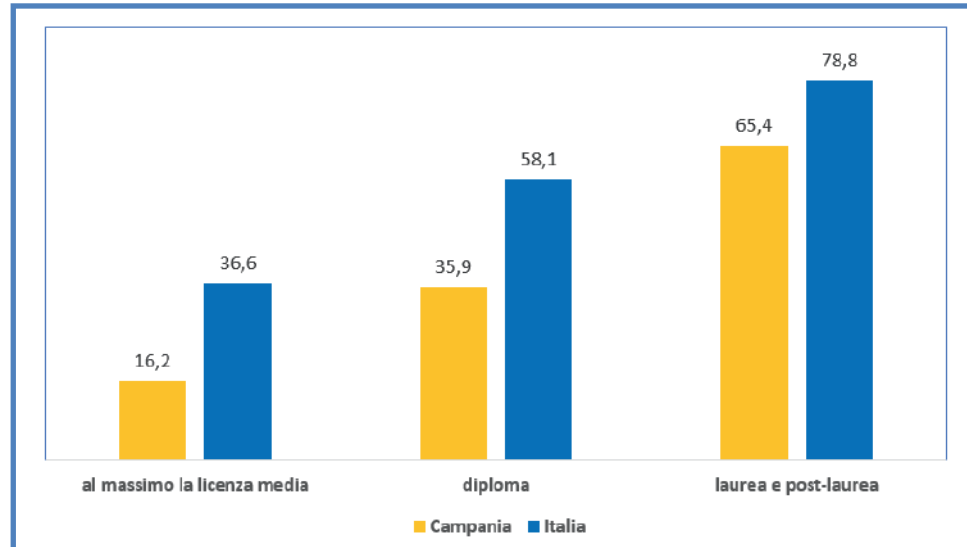
d'occupazione) è nettamente inferiore a quella dei padri (34,9%, a fronte del 74,9% tra gli uomini) (Fig. 3);

- d'altra parte, più di una madre su due risulta inattiva (tasso d'inattività, 55,4%, a fronte del 12,8% tra gli uomini).

La crescita registrata tra il 2021 e il 2024 dei genitori occupati non è sufficiente a colmare i divari territoriali: infatti, il gap tra il tasso di occupazione dei genitori di 20-49 anni in Campania e quello medio nazionale cresce di 2,4 punti percentuali, passando da 10,2 a 12,6.

Il confronto tra la condizione nel mercato del lavoro della platea delle madri con figli conviventi con quella delle

Fig. 4 - Tasso occupazione delle donne 20-64 anni per titolo di studio - anno 2023 (%)



Fonte: elaborazione su dati ISTAT Forze di lavoro

donne con altri ruoli familiari, esclusi i figli, evidenzia che il tasso d'occupazione delle donne che non hanno figli conviventi è superiore di oltre venti punti percentuali rispetto a quello delle donne con figli conviventi (56,1% vs 34,9%); di conseguenza, il loro tasso d'inattività vale circa la metà di quello delle mamme con figli conviventi (28,7% vs 55,4%). Queste differenze trovano una ragione importante nella carenza dei servizi per l'infanzia.

Rispetto alla media italiana, che registra un differenziale tra il tasso d'occupazione delle madri e quello dei padri di quasi trenta punti percentuali, in Campania e in generale nelle regioni meridionali questo gap diventa più ampio (circa 40 punti percentuali), mentre nel Centro si riduce a 26,5 punti e nel Nord a circa 23 punti.

In Campania, poco più di un terzo delle madri sono occupate a fronte di 74 su cento nella media delle regioni settentrionali, con una differenza di circa 40 punti.

Meno della metà dei genitori stranieri residenti in Campania lavora, il 43,4%, circa venti punti in meno rispetto alla media nazionale. Anche in Campania, il titolo di studio si conferma fattore fondamentale per innalzare la partecipazione al mercato del lavoro delle

madri con figli: infatti, il tasso di occupazione sale dal valore drammatico del 15,3%, se il soggetto ha conseguito al massimo la licenza media, di 20 punti in presenza di un diploma e di circa 70 in caso di conseguimento di un titolo terziario. In Campania, la quota di madri dipendenti con figli conviventi che lavorano con un contratto part-time (34,5% a fronte della media nazionale pari al 38,1%) è significativamente superiore a quella dei padri (9,6%, il doppio della media nazionale pari al 4,7%), a causa della squilibrata divisione dei ruoli in gran parte delle famiglie. La quota dei sottoccupati part-time (le persone che vorrebbero lavorare un numero maggiore di ore sul totale degli occupati a tempo parziale) in Campania è pari al 40%, dieci punti percentuali più alta della media nazionale; invece, il dato regionale delle madri, pari al 9%, è in linea con la media nazionale.

Considerando la professione esercitata, una quota più elevata di madri rispetto a quella dei padri esercita professioni altamente qualificate (39,5% a fronte del 26,3% tra i padri); la quota di madri che svolgono mestieri mediamente qualificati (50,7%) è inferiore a quella degli uomini di 7 punti (58,6%); le quote che svolgono mestieri non qualificati sono prossime al 10%.

In Campania, il 74% dei genitori lavora nel comparto dei servizi (commercio e altre attività dei servizi), il 3,8% in quello dell'agricoltura, il 14,2% nell'industria in senso stretto e l'8,1% nelle costruzioni. L'analisi condotta sulle componenti del comparto dei servizi evidenzia che la quota maggiore di madri si registra nel settore dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali (35% a fronte del 4,6% tra i padri). La quota delle madri occupate nel settore più innovativo dei servizi d'informazione e Comunicazione è bassa, il 2,3%, superiore di un punto percentuale a quella dei padri.

Il numero dei genitori disoccupati in Campania evidenzia una dinamica differente rispetto alla media nazionale: infatti, a fronte della crescita registrata su base regionale, +7% nel periodo, a livello nazionale si assiste ad una netta flessione dei genitori disoccupati, -27,8%.

Il tasso di disoccupazione diminuisce drasticamente con l'aumento del livello d'istruzione sia per le madri che per i padri: in generale, in Campania, il valore di questo indicatore è, infatti, pari al 27,7% tra i genitori che hanno conseguito al massimo la licenza media, diminuisce al 16,3% tra i diplomati e ancora al 4,1% tra i laureati. Il 60% dei genitori disoccupati con figli conviventi sono disoccupati di lunga durata (da un anno e oltre). Mediamente in Campania il 22,1% dei genitori disoccupati non ha avuto una precedente esperienza lavorativa, la quota sale al 35,9% tra le madri e scende al 6,2% tra i padri, mentre il restante 78% è stato occupato. I genitori inattivi in Campania diminuiscono, -19,5%; tale dinamica replica quella registrata a livello nazionale, anche se su ritmi meno sostenuti. Più della metà delle madri campane sono inattive a fronte di un quinto nella media delle regioni settentrionali, con una differenza di circa 30 punti percentuali.

Considerando le forze di lavoro potenziali, la quota d'inattive che non sono disponibili a lavorare si riduce dal 55,5% al 36,3%. In Campania, nel 2024 il primo e principale motivo d'inattività delle madri è la maternità, la necessità di prendersi cura dei figli o delle persone non autosufficienti (60%). Delle circa 83 mila madri campane che sono inattive nel 2024 in quanto dichiarano che devono prendersi cura dei figli o di persone non autosufficienti o sono in maternità, il 14,4% dichiara che non ha cercato lavoro perché nella zona in cui vive i servizi di supporto alla famiglia, compresi quelli a pagamento (baby-sitter e assistenti per anziani), sono assenti, inadeguati o troppo costosi. Nel periodo analizzato, la percentuale si mantiene stabile tra il 12-16% così come quella relativa alle madri che preferiscono occuparsene personalmente, intorno all'85%. Quest'ultimo dato induce a pensare che la scelta di non cercare un'occupazione da parte della grande maggioranza delle madri inattive per motivi familiari è volontaria. Tra i padri, il 40% è in attesa di passate azioni di ricerca o di riprendere il lavoro mentre si dichiara scoraggiato il 36,7%.

Analisi di scenario dell'impatto dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) sul mismatch fra domanda e offerta di lavoro

di Roberto Cirillo e Alberto Maria Langella

La probabilità di un'azione penale aumenta al momento della perdita del posto di lavoro e rimane costante negli anni. Un aumento sia dei reati a sfondo economico (+43%) sia dei reati violenti (+17%) è notevolmente più forte per coloro che hanno maggiori probabilità di avere problemi di liquidità con la perdita del posto di lavoro, ovvero: lavoratori più giovani, assunti da poco e con un basso livello di istruzione (Diogo et alia 2022).

Tasso di disoccupazione giovanile e NEET

A una troppo ridotta partecipazione delle donne al mercato del lavoro si somma l'altrettanto troppa disoccupazione giovanile laddove l'Italia è terza in Europa (con le potenziali conseguenze di cui sopra): i tassi di disoccupazione giovanile tra i più alti in Europa si registrano nelle Regioni dell'Italia meridionale: Campania (53,6%), Sicilia (53,6%) e Calabria (52,7%), ponendole tra gli ultimi 10 posti su 280 Regioni monitorate nel 2018 (Dati Eurostat, Fig. 1).

Fig. 1 - Regioni europee con i tassi di disoccupazione giovanile (15-24 anni) più bassi e più alti (valore %), 2018.

Young people (15-24 years old)					
Lowest			Highest		
1	Upper Bavaria (DE)	4.0	1	Melilla (ES)	(66.1)
2	South-West (CZ)	(4.1)	2	Ceuta (ES)	(62.4)
3	Stuttgart (DE)	4.3	3	West Macedonia (EL)	62.0
3	Weser-Ems (DE)	4.3	4	Mayotte (FR)	61.1
5	Central Bohemia (CZ)	(5.0)	5	North Aegean (EL)	58.7
6	Central Moravia (CZ)	(5.1)	6	Guadeloupe (FR)	(55.2)
6	Freiburg (DE)	5.1	7	Campania (IT)	53.6
8	Swabia (DE)	5.2		Sicily (IT)	53.6
9	South-West (BG)	(5.6)	9	Calabria (IT)	52.7
9	Prague (CZ)	(5.6)	10	Continental Greece (EL)	51.1

Fonte: elaborazione su dati ISTAT Forze di lavoro

La quota di cittadini in Italia tra 15 e 29 anni che non ha un lavoro né segue un percorso scolastico o formativo (NEET) è tra le più elevate, come emerge dai dati OCSE per il 2022: 22,9% in Italia rispetto a una media Paesi OCSE del 12,6%. Si prevede, inoltre (conseguentemente alla discontinuità nell'istruzione derivante dallo shock del Covid-19) che una nuova generazione di NEET vada ad aggiungersi, e che inciderà per il 10% della popolazione lavorativa nel 2040 (Dati Randstad). In Campania, i giovani NEET (al 34,1%) sono ormai oltre 1 su 3, come confermato dal tasso di abbandono scolastico (7,8% - Dati Confindustria).

Due mismatch correlati: offerta e domanda di lavoro e skill

Il mancato incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro (a causa del quale le imprese incontrano crescenti difficoltà a trovare i profili di cui necessitano), nel 2023 in Italia, superando il 45% delle assunzioni (quasi 2,5 milioni) è divenuto a una dimensione strutturale. Questo mancato aggancio è riconducibile a due fenomeni diversi:

- da una parte, il c.d. *labour shortage* (carenza di lavoratori);
- dall'altro lo *skill mismatch*, che riguarda ambiti e competenze specifiche, e la difficoltà nel trovare personale dalle competenze particolari;

entrambi hanno un costo nazionale stimato, per il 2023, pari a 43,9 miliardi di euro (corrispondente a una perdita di valore aggiunto pari al 3,4% e al 2,5% del Prodotto interno lordo italiano).

I settori in cui il *labour shortage* (amplificato dal fattore demografico) è più evidente sono: Commercio, Turismo e Costruzioni (gli ultimi due rientrano fra gli esiti occupazionali dell'ultimo bando IFTS della Campania, non a caso).

Per l'occupazione giovanile permangono rilevanti criticità legate a:

- durata troppo lunga della transizione dalla scuola al lavoro;
- uso improprio dei tirocini formativi e di orientamento extracurricolari;
- assenza di consolidati percorsi duali di formazione e lavoro;
- basso utilizzo dell'apprendistato;

- elevata discontinuità lavorativa;
- forme di lavoro subordinato mascherate come autonomo (XXV Rapporto CNEL).

Le filiere dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) hanno come obiettivo di formare figure professionali che rispondano a una domanda di lavoro in continua mutazione (per via di innovazioni tecnologiche e della internazionalizzazione dei mercati) in modo da arginare la difficoltà di reperimento d'una forza lavoro adeguata alle qualifiche richieste dal mercato. In ragione di ciò, gli IFTS possono coprire un ruolo impattante nel ridurre il *mismatch* fra il fabbisogno occupazionale delle imprese e nuove risorse umane, formate e attive, in attesa di accedere al mercato del lavoro, andando a contrarre lo *skill mismatch* che riguarda, particolarmente, settori ad alta specializzazione: le professioni ICT, *in primis* (anche questo oggetto di bando IFTS Campania).

Questo è tantopiù vero laddove le difficoltà derivanti da *labour shortage* e *skill mismatch* assumono dimensioni rilevanti per le carenze nel collegamento tra sistema formativo e mercato del lavoro (fine e risultato atteso degli IFTS - Unioncamere).

Ci sono due prospettive dalle quali poter misurare lo scompenso tra l'offerta e la domanda di lavoro d'un territorio: da una parte, il **tasso di disoccupazione**, che indica quante persone vorrebbero lavorare (e sono attivamente alla ricerca di un impiego) ma non riescono a trovarlo (e misura il *mismatch* dal punto di vista dell'offerta) e, dall'altra, il **tasso dei posti vacanti**, ovvero delle posizioni lavorative (appena create, non occupate o in procinto di essere liberate) per le quali le imprese cercano attivamente candidati (Reg. UE 453/2008). Insieme, formano la c.d. curva di Beveridge.

Tasso di posti vacanti in Campania

Il tasso di posti vacanti è indicatore della domanda di lavoro insoddisfatta: l'Italia figura, in Europa, fra le ultime posizioni per offerta di posti vacanti (1), leggermente migliore solo di Bulgaria e Spagna (0,9), Portogallo (0,8) e Grecia (0,2) e molto indietro rispetto a Repubblica Ceca (4,1), Belgio (2,9) e Germania (2,7). In Campania si stima un incremento dello stock occupazionale del 6,2% nel periodo 2024-2028, percentuale che corrisponde a circa 111mila occupati in più.

La componente di sostituzione (*replacement demand*) è pari a 208mila lavoratori, con cui si raggiunge una stima di un fabbisogno di circa 320mila occupati (Dati Unioncamere). Le opportunità lavorative previste in Campania nel 2024 confermano una crescita prevista dei settori campani in merito al Turismo (servizi turistici e servizi di alloggio e ristorazione) con un dato di 81.480. Delle 114.340 entrate previste in Campania, al 13 settembre 2024, risulta dominante la richiesta di esercenti e addetti nelle attività di Ristorazione (14.350), seguita dagli addetti al comparto Vendite (11.890), Segreteria (4.090) e accoglienza e informazione alla clientela (2.500). Dati importanti registrano le professioni non qualificate con servizi di Pulizia (7.310) e Spostamento e consegna merci (7.300), seguiti, ma con un livello maggiore di specializzazione, dagli operai addetti alle Costruzioni e mantenimento di strutture edili (6.890) e alle rifiniture delle costruzioni

Difficoltà di reperimento di lavoratori. Raffronto fra Campania, Sud e Isole e dato nazionale (%)

La difficoltà di reperimento (%)	Reg.	Sud e Isole	Italia
Totale, di cui:	39,0	40,9	45,1
per mancanza di candidati	23,6	24,3	28,4
per preparazione inadeguata	11,9	12,9	12,4
per altri motivi	3,5	3,8	4,3

Fonte: Bollettino Excelsior, Unioncamere, 2023, Campania

(6.890). La qualità della domanda di lavoro espressa da queste microimprese si conferma mediamente (54,6%) o addirittura scarsamente (25,9%) qualificata (Dati CISCO - MLPS), destinando gli studenti universitari all'*overqualification* o all'emigrazione interna o esterna (la c.d. fuga dei cervelli che al Meridione ha, purtroppo, numeri importanti). Questa tendenza va correlata con le future esigenze occupazionali nell'UE27 nel periodo 2022-2035, laddove la richiesta massima sarà per i professionisti con un alto livello di istruzione, mentre quella minima per i lavoratori agricoli e affini con un basso livello di istruzione.

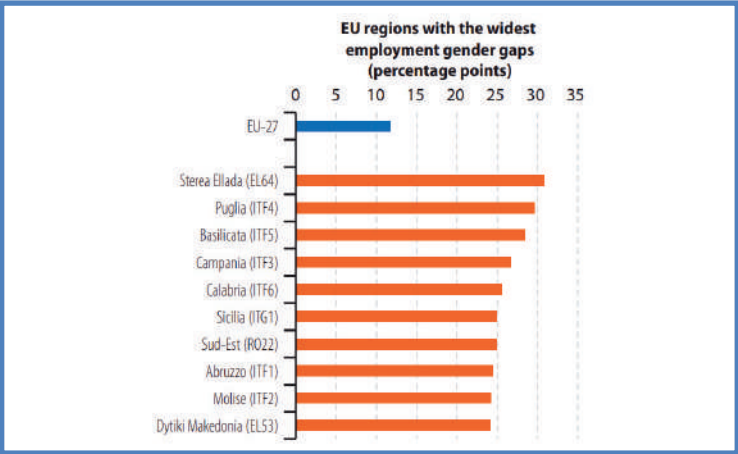
Tasso di disoccupazione campano

Secondo il rapporto Randstad, la disoccupazione italiana è legata alla mancata corrispondenza delle competenze degli individui che ricercano lavoro e le necessità dei datori di lavoro. Il tasso di disoccupazione dell'Italia nel IV trim. del 2022 (ultimo dato aggiornato) era del 7,9%, mentre quello campano del 17,7% (+9,8%), e il tasso di inattività del 47,2%, a fronte di un dato nazionale del 33,9% (registrando, anche in questo caso, un incremento locale di 13,3 p.p.), a ribadire che la Campania brilla negativamente all'interno di un quadro nazionale che, a sua volta, si distingue, sempre al negativo, rispetto al resto d'Europa. Napoli è seconda, in Italia, per tasso di disoccupazione, col 21%, seguita da Caserta (15,1%) all'undicesimo posto e Salerno (15%) al dodicesimo, laddove per tasso di inattività Caserta è la prima delle province campane (51,1%), e sesta nazionale, seguita da Napoli (49,4%), al decimo posto. In Campania, al IV trim. del 2022 i disoccupati erano 351.761 di cui il 57,5% aventi al massimo la terza media il primo settore per occupazione campano che *matcha* positivamente con le linee occupazionali degli IFTS è quello delle Costruzioni (7,1% - Dati Sviluppo Lavoro Italia).

Gender gap occupazionale

In tutta Europa il tasso di disoccupazione delle donne è maggiore soprattutto nelle aree nelle quali sono più deboli i servizi sociali nelle quali, tradizionalmente, il peso di cura della famiglia (anziani e minori) ricade tradizionalmente sulla componente femminile. In Italia, il livello dei servizi socioeducativi per la prima infanzia (che incide indirettamente sul gender gap occupazionale) è complessivamente scarso e mal distribuito sul territorio: in termini di posti disponibili, nei

Fig. 2 - EU - 27: impiego e "gender gap" - Regioni con il maggior divario di genere nell'occupazione. (valori %)



Fonte: Eurostat Regional Yearbook 2020

Consolidati gli obiettivi. Rafforzata la fiducia

Il nuovo modello gestionale ha accresciuto l'efficacia del nostro supporto nei confronti della Regione Campania

di Annapaola Voto

È stato un anno intenso. Sia dal punto di vista del consolidamento degli obiettivi conseguiti secondo la visione del piano strategico della Fondazione che mi onoro di dirigere, sia dal punto di vista dello "sguardo" che abbiamo dovuto flettere attorno agli avvenimenti mondiali i cui effetti si sono avvertiti a ogni latitudine, spingendo anche le nostre azioni a intercettare il transito per possibili soluzioni ad hoc.

Inizia il 2025 che rappresenta l'ultimo miglio della mia guida triennale alla direzione della Fondazione. Il bilancio del 2024 fotografa il nuovo modello gestionale oggetto di implementazione a valle dei follow up registrati negli ultimi mesi, l'analisi degli impatti di risultati, considerata come attività essenziale ai fini di una rappresentazione estesa delle performance della Fondazione e della capacità di incidere sugli obiettivi della Regione Campania e degli altri beneficiari delle nostre azioni, i principi ESG e gli obiettivi stabiliti da Agenda 2030, sui quali la Fondazione ha svolto uno specifico approfondimento, il supporto alla creazione di strumenti finanziari potenzialmente adattabili sia alle misure in corso che a quelle in fase di adozione.

La Fondazione ha inteso dotarsi di tutti gli strumenti previsti in materia di adeguati assetti organizzativi, implementando altresì quanto previsto in materia di controlli e redigendo un budget finanziario, e non solo economico, a 12 mesi, dal quale è possibile evincere il DSCR e la probabilità di default. Tale strumento di monitoraggio della situazione finanziaria, oltre che economica, consente di rappresentare la capacità di far fronte alle proprie obbligazioni, qualificando le modalità di interlocuzione con i fondatori e i responsabili preposti al controllo analogo ratione materiae, sia per monitorare in modo puntuale ed aggiornato la capacità di auto-sostenimento della crescita fornendo ogni opportuna rassicurazione ai responsabili delle commesse, sulla capacità finanziaria a contrarre ulteriori obbligazioni.

Abbiamo accresciuto l'efficacia del nostro supporto alla Regione Campania ed agli uffici attuatori di specifiche misure, con i quali la Fondazione ha instaurato da anni una efficace collaborazione, fornendo un contributo di standing sempre più elevato e consentendo, al contempo, la generazione di valore collettivo e durevole.

Processi e azioni la cui efficacia è ormai formalmente certificata, dai processi decisionali e organizzativi secondo un sistema di gestione della qualità alle politiche organizzative del lavoro interno nel nome dell'inclusione e della riduzione del gap discriminatorio.

Ma, qui, su Poliorama, la rivista che dirigo da un anno e che è la voce delle attività di IFEL mi fa piacere sottolineare soprattutto un aspetto oltre i punti più tecnici del piano strategico delle attività. Mi sono preoccupata di "rafforzare la voce" per un dialogo leale e trasparente con la comunità

interessata alle nostre attività. Ma anche per innovare i processi. L'utilizzo delle tecnologie informatiche e della rete Internet permette infatti di innovare le attività e lo svolgimento dei procedimenti amministrativi, perseguendo gli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità; consente di aprire nuovi canali di comunicazione e nuovi spazi di partecipazione perseguendo gli obiettivi di trasparenza e democraticità; permette di ripensare e migliorare l'erogazione dei servizi pubblici aprendo nuove possibilità di contatto e offrendo nuovi servizi, al fine di semplificare i rapporti con i cittadini e con le imprese.

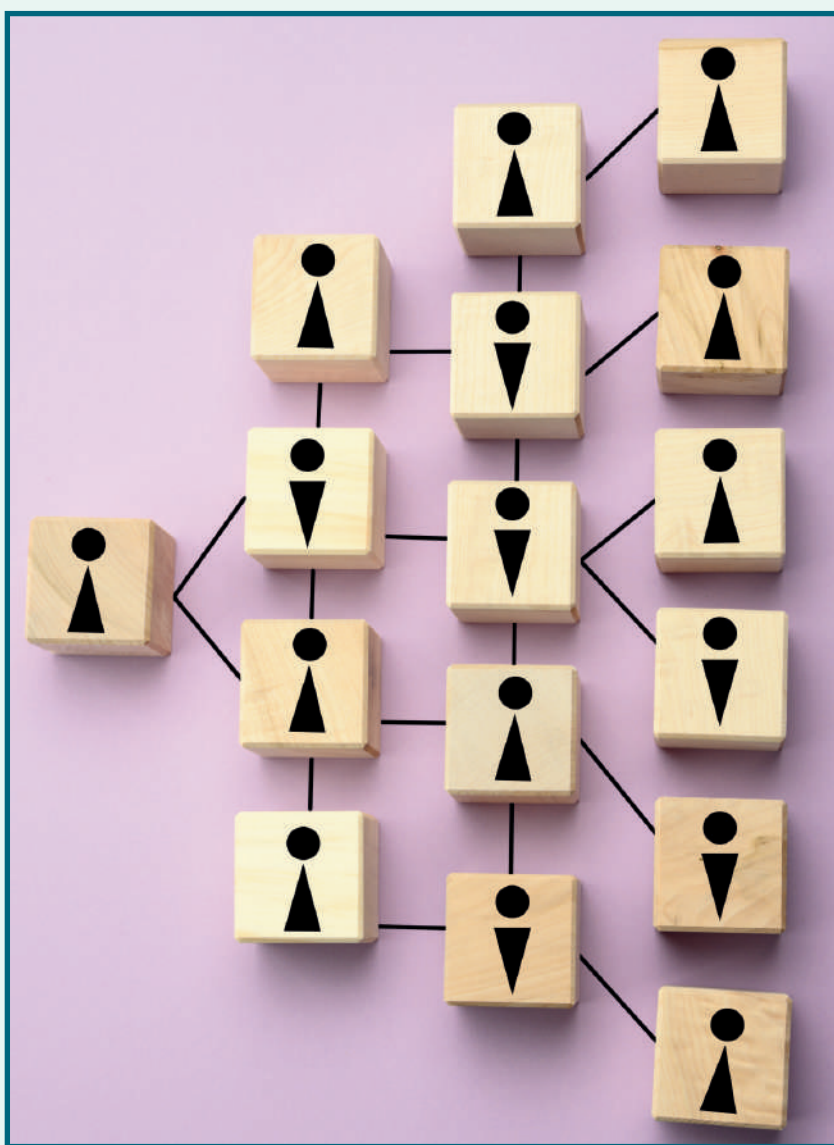
Abbiamo dato valore all'Open Government, che indica non solo la dematerializzazione dei documenti, ma anche la comunicazione esterna attraverso i siti web istituzionali e l'accesso ai servizi in rete, come anche ai processi di e-democracy e agli open data, comprendendo anche una più generale trasformazione dell'organizzazione interna delle strutture e del lavoro dell'amministrazione pubblica.

Si parla di comunicazione ma si dimentica troppo spesso con chi realmente abbiamo a che fare: le persone.

La comunicazione è la chiave per attivare un dialogo partecipato basato sull'ascolto e sulla fiducia reciproca. Perché questo accada è necessario ricordarci che stiamo comunicando "con" e "alle persone" del nostro contesto e non solo per l'organizzazione.

La comunicazione nelle PA può e deve essere utilizzata per rendere conto ai cittadini e alle imprese dell'utilizzo delle risorse pubbliche, garantendo così la trasparenza e l'accountability delle attività e delle operazioni attuate. Questo può essere realizzato attraverso la pubblicazione di dati e informazioni sui bilanci, sulle spese e sull'attività realizzata. Però, anche in questo caso, scrivere i numeri non significa garantirne la trasparenza. **La cosa più importante non è mettere i dati a disposizione sui siti istituzionali, questo è un dovere, ma non un elemento sufficiente. È fondamentale renderli comprensibili, utilizzando un linguaggio diretto, semplice e esplicativo** che lasci realmente comprendere il senso della spesa, le ragioni e gli effetti della stessa.

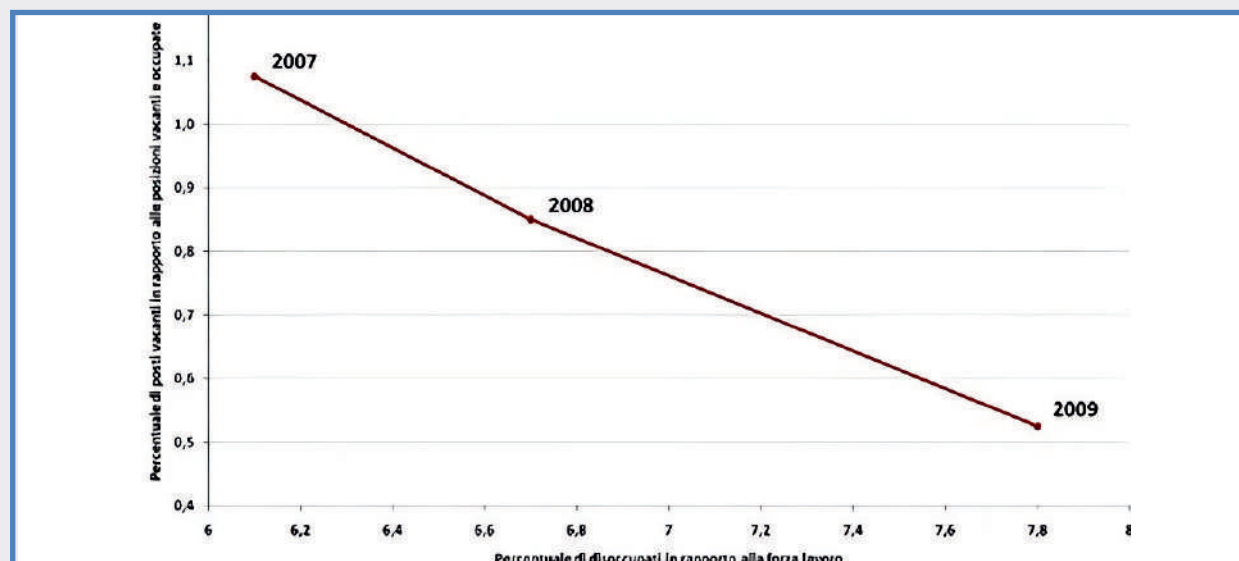
In sintesi, **la comunicazione può essere uno strumento fondamentale per migliorare il rapporto**



tra la pubblica amministrazione, i cittadini e le imprese. Ma non solo, la comunicazione per la PA può diventare strumento di cittadinanza attiva e partecipazione. La pubblica amministrazione può infatti coinvolgere i cittadini e le imprese nelle decisioni e nelle scelte che riguardano la loro comunità. **E come può farlo se non attivando momenti di incontro e ascolto** quali: consultazioni pubbliche, audizioni e discussioni, strumenti che consentono di raccogliere idee, opinioni e suggerimenti dai cittadini e dalle imprese. Momenti in cui la comunicazione si esprime in tutta la sua potenzialità.

Lo sforzo di raggiungimento degli obiettivi di questo biennio, che è in parte condensato nelle pagine a seguire, è stato ben ripagato anche grazie al lavoro encomiabile delle risorse umane di cui dispone la Fondazione. A loro va il mio ringraziamento. Con loro ho verificato quanto sia imprescindibile "camminare assieme" per raggiungere un risultato condiviso. Il cammino non è terminato, buon anno a tutti.

Fig. 3 - EU - 27: impiego e "gender gap" - Regioni con il maggior divario di genere nell'occupazione (valori %)



servizi educativi pubblici e privati la Campania si colloca all'estremo della graduatoria nazionale laddove meno di 9 bambini possono avere accesso al servizio, misurando, nel 2021, una quota di posti nei servizi educativi per l'infanzia pari all'11,7% minore di 16,3 p.p. al dato nazionale (Dati Confindustria).

Curva di Beveridge

Dal 2008 al 2015-2019, l'Italia ha registrato un "grave scivolamento" nel rapporto tra disoccupazione e posti vacanti: tassi di disoccupazione passati dal 6% a oltre il 10% e difficoltà di reperimento innalzatesi a livelli record. Il rafforzamento dell'orientamento degli studenti, insieme al potenziamento dell'istruzione tecnica post-secondaria di alta qualità, contribuirebbe ad agevolare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro e ad allineare meglio i programmi dell'istruzione terziaria alle esigenze del mercato del lavoro.

Sette uscite e tanti temi trattati: un 2024 da record per Poliorama

di Annapaola Voto

Con questo numero, sono sette le uscite complessive, di cui tre "speciali" monotematici su Europa, 2 giugno, Acqua, depurazione e sostenibilità.

Sono i numeri di "Poliorama" del 2024, la rivista periodica edita da IFEL Campania, in coerenza con gli obiettivi specifici della fondazione pertinenti alle attività di ricerca, studi e formazione.

Il primo numero dell'anno, uscito ad aprile, è aperto dalla notizia dello scontro tra Regione Campania e Governo nazionale in merito all'accordo – all'epoca non ancora siglato - sull'erogazione delle risorse FSC (Fondo Sviluppo e Coesione), necessarie per portare avanti numerose iniziative regionali.

A maggio è stata invece la volta del primo speciale, che ha avuto come tema l'Europa, con un focus sulla necessità di rilanciare il progetto dell'unione e sul

contributo delle politiche territoriali alla coesione, allo sviluppo e alla crescita sostenibile, dall'identità europea alla parità digitale, dal Green Deal al ruolo dell'Europa nel Mediterraneo.

Altro interessante speciale quello sul 2 giugno, realizzato per ricordare il referendum monarchia-repubblica del 1946, con articoli e commenti sull'importanza della partecipazione dei cittadini alla vita politica del Paese, la conoscenza e la difesa dei valori costituzionali, delle norme europee e nazionali e delle elezioni.

Il numero ordinario di luglio, invece, è stato aperto dagli stati generali dell'ambiente, seguito poi da un altro speciale sui temi dell'Acqua, della depurazione e della sostenibilità, con una panoramica sui progetti e gli investimenti della Regione per raggiungere l'autosufficienza idrica e un mare sempre più pulito.

Il numero di ottobre, infine, ha il titolo principale della prima pagina incentrato sull'approvazione da parte

della Commissione europea della proposta regionale di riprogrammazione del FESR (Fondo Europeo di Sviluppo Regionale) della Campania 2021-27.

"Poliorama" è un magazine bimestrale gratuito, diffuso prevalentemente on line, ma occasionalmente anche in versione cartacea, che si occupa di approfondimenti economici, scientifici, culturali e politici, attraverso i contributi di firme prestigiose del mondo accademico e istituzionale, nonché il *know-how* dei consulenti IFEL. La versione cartacea, che rispecchia fedelmente nei contenuti quella "on line", è distribuita in occasione di eventi di particolare rilevanza ed è reperibile anche in formato 'pdf' sul sito stesso.

Obiettivo del periodico è quello di essere un affidabile strumento di informazione e di analisi delle attività di IFEL e dei temi di interesse della Regione e degli enti locali, al servizio di cittadini, imprese e operatori di istituzioni e associazioni.



Avv. Annapaola Voto - DG IFEL Campania

Contribuire a fornire gli strumenti teorici e pratici necessari per operare con competenza ed efficacia nel contesto sociale campano, attraverso progetti specifici e percorsi formativi altamente professionalizzanti. È il ruolo che IFEL Campania sta svolgendo in questi anni a favore della figura del mediatore culturale e linguistico, che ha fatto registrare nel 2022-2023 una impennata della domanda - superiore alla media nazionale - da parte delle imprese

Mediazione culturale, professione del futuro

campane, secondo i dati del Sistema Informativo Excelsior. È quanto ha sottolineato il Direttore Generale di IFEL Campania Annapaola Voto nel corso dell'evento "La mediazione Interculturale in ambito giudiziario, sanitario, scolastico", tenutosi a palazzo Corigliano a Napoli, organizzato dall'Università di Napoli "L'Orientale", e a cui hanno partecipato, tra gli altri, l'Assessore alla Sicurezza del Comune di Napoli, Antonio De Iesu, e l'Assessore alla Formazione Professionale della Regione Campania, Armida Filippelli, che ha concluso la prima parte del dibattito.

"La Regione Campania - ha aggiunto il direttore di IFEL Campania nel corso dell'incontro - occasione per presentare alla platea universitaria il nuovo Master di primo livello in Mediazione Interculturale - ha ufficialmente riconosciuto nel 2003 la figura professionale del mediatore culturale, sottolineandone l'importanza quale "operatore in grado di svolgere la funzione di mediazione linguistica e soprattutto di orientamento culturale", agendo come "ponte" tra gli immigrati stranieri e i servizi e/o la popolazione del Paese di accoglienza. Nonostante la Pubblica Amministrazione rappresenti un importante ambito di impiego, gli sbocchi professionali per i mediatori culturali si estendono ben oltre.

Il Terzo Settore, in particolare, offre numerose opportunità, con un tessuto associativo in Campania particolarmente ricco e dinamico. Le imprese sociali, in crescita costante, rappresentano un'area di impiego privilegiata per i mediatori culturali, che possono mettere a frutto le proprie competenze a servizio dello sviluppo locale e dell'inclusione sociale".

"Per quanto riguarda più specificamente il sostegno di IFEL Campania a questa importante professione - ha spiegato ancora - voglio ricordare la nostra partecipazione al programma "Scuola Viva" e al progetto "Digit", che rappresentano due esempi concreti di come la mediazione interculturale possa contribuire a rendere la scuola un luogo di inclusione e a colmare il divario digitale. "Scuola Viva" punta a rafforzare il legame tra scuola, territorio e comunità, offrendo percorsi di apprendimento inclusivi e stimolanti, mentre "Digit" si propone di fornire a tutti i cittadini, compresi quelli appartenenti alle fasce deboli, e dunque anche agli stranieri, le competenze digitali di base. La mediazione interculturale riveste infine un ruolo strategico anche nel garantire la piena accessibilità dei servizi offerti dai CPI, i Centri per l'Impiego, offrendo

L'importanza di comunicare

Il ruolo fondamentale e strategico del portale e delle pubblicazioni editoriali nella mission di IFEL Campania: notizie, ricerche e studi su eventi, progetti e bandi, corsi di formazione ed attività di interesse regionale

di Alessandro Crocetta

La Fondazione IFEL Campania nasce per "supportare il processo di attuazione del federalismo contrattuale, istituzionale, fiscale e demaniale nel territorio della Regione Campania, fornendo assistenza tecnica alla Regione Campania, agli enti regionali e – per conto della Regione stessa – agli enti locali della Campania nell'individuazione delle migliori metodologie e soluzioni per lo sviluppo di una finanza pubblica locale efficace ed efficiente, integrata e trasparente". In ossequio a tale missione, sul piano operativo le attività della Fondazione sono rivolte alla Regione Campania, alle sue società ed Organismi Partecipati ed alle Istituzioni ed Enti Locali operanti sul territorio regionale; esse si esplicano nella:

- consulenza, assistenza tecnica, informazione e promozione in materia di finanza, fiscalità e tributi locali; economia del territorio, sviluppo economico e attività produttive; riassetto, contabilità e bilancio; applicazione dei processi di innovazione tecnologica ai processi di gestione economico-finanziaria; valorizzazione e gestione del patrimonio immobiliare; altre azioni di sistema per il riequilibrio strutturale;
- progettazione, realizzazione e diffusione di banche dati regionali contenenti informazioni di finanza ed economia territoriale;
- cura e pubblicazione di prodotti editoriali e rapporti annuali sulla finanza locale.

Come si vede dalla *mission* di IFEL Campania appena descritta, dunque, la comunicazione delle proprie attività è strategica e fondamentale. Proprio per questo, è stata e continuerà a essere progressivamente incrementata, a cominciare ovviamente dal proprio portale, attraverso il quale vengono veicolate notizie, informazioni istituzionali su eventi, progetti e bandi, corsi di formazione ed attività di aggiornamento. Il Portale è accessibile attraverso la URL <https://www.ifelcampania.it/> ed è stato sviluppato seguendo le "Linee Guida Siti web" della PA, pubblicate da AGID - Agenzia per l'Italia Digitale, allo scopo di migliorare e rendere coerente la navigazione e l'esperienza del cittadino online in quanto utente del sito web di una pubblica amministrazione, tenendo conto dei principi fondanti delle linee guida di design: trasparenza e collaborazione, standard e personalizzazione, usabilità e accessibilità. La Fondazione IFEL Campania, coerentemente con gli obiettivi specifici pertinenti alle attività di ricerca, studi e formazione, edita poi la rivista periodica "Poliorama",



registrata presso il Tribunale di Napoli sez. Volontaria Giurisdizione n. 9 del 15/03/2018. Si tratta di un magazine bimestrale gratuito diffuso prevalentemente online, ma occasionalmente anche in versione cartacea, che si occupa di approfondimenti economici, scientifici, culturali e politici attraverso i contributi di firme prestigiose del mondo accademico e istituzionale nonché il *know-how* dei consulenti IFEL.

La versione cartacea, che rispecchia fedelmente nei contenuti quella "online", è distribuita in occasione di eventi di particolare rilevanza ed è reperibile anche in formato Pdf sul sito stesso. Inoltre, negli ultimi mesi, sono stati realizzati una serie di numeri speciali di Poliorama su argomenti di pubblico interesse: dal tema della depurazione idrica e della sostenibilità, all'Unione europea, fino agli anniversari maggiormente significativi da celebrare, come il 2 giugno, che ogni anno ricorda il referendum monarchia-repubblica. Obiettivo è quello di rafforzarne l'autorevolezza e la capacità di essere strumento di informazione e di analisi anche di temi di stretta attualità legati comunque alla sfera d'interesse della Regione e degli Enti Locali, al servizio di chi vuol non solo conoscere ma anche comprendere compiutamente i fatti più importanti. La Fondazione IFEL Campania, inoltre, nel perseguimento degli scopi statutariamente previsti, realizza e pubblica periodicamente prodotti editoriali, avvalendosi anche della

collaborazione con partner di elevato standing scientifico, su temi centrali alla sua *mission*, come la politica di coesione, il federalismo, l'evoluzione dei processi della pubblica amministrazione, la rete del welfare e delle politiche di inclusione, le connessioni tra i settori dell'università e della ricerca scientifica con le attività produttive e la PA, l'impatto delle politiche pubbliche sui processi economici e sullo sviluppo delle attività produttive in ambito regionale e nazionale. In un'apposita sezione del sito istituzionale sono rese disponibili per la consultazione anche in formato digitale non soltanto le pubblicazioni dell'Ente, bensì anche quelle disponibili e/o rese necessarie durante le attività di ricerca e formazione condotte, ed ovviamente ogni altra pubblicazione ritenuta di interesse in ragione dell'attualità e aderenza ai temi più cari agli approfondimenti scientifici ed operativi della Fondazione. In continuità con quanto già realizzato, la Fondazione ha in programma ulteriori pubblicazioni di prodotti frutto, oltre che di attività di ricerche e studi e collaborazioni con il mondo accademico, anche delle esperienze e conoscenze acquisite nello svolgimento delle attività di assistenza tecnica e consulenza specialistica svolte nei precedenti anni o in corso d'opera. Le tematiche d'interesse affrontate saranno, tra le altre, la finanza e l'economia locale, la digitalizzazione dei comuni, la pianificazione dei fabbisogni del personale degli Enti Locali, l'impatto socioeconomico della ZES. ■

supporto linguistico, informazioni chiare e trasparenti e percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro".

"La Regione sostiene fortemente questo ruolo - ha detto l'Assessore regionale alla Formazione Filippelli - che io definirei di "interazione" più che di "integrazione", ossia in grado di consentire alle diversità culturali di dialogare tra di loro, conoscendo e comprendendo le differenze, in modo da convivere pacificamente e arricchirsi reciprocamente. Per questo la formazione che decliniamo nei diversi progetti messi in campo dalla Regione danno grande importanza e valorizzano le opportunità in questo campo, perché - come dico sempre - la formazione ti deve trasformare. E in un mondo sempre più multietnico e complesso la politica deve essere in grado di anticipare i tempi. Vanno comunque superate le criticità che ancora esistono, come ad esempio la mancanza di un riconoscimento formale di questa figura professionale. Propongo dunque la costituzione di un apposito tavolo sul tema con tutti i protagonisti, politici, culturali, associativi e istituzionali per sostenere ancora di più il ruolo del mediatore sia dal punto di vista della formazione che delle opportunità di lavoro". "La Regione non farà nessun passo indietro nella promozione della pace e della coesione sociale ha aggiunto la Filippelli - È fondamentale adottare un approccio che favorisca l'interazione tra migranti di diverse etnie e religioni, andando oltre la mera integrazione. Invito dunque i giovani

iscritti al master a diventare promotori di un movimento che rafforzi il ruolo dei mediatori culturali, in sinergia con la Regione, per un futuro di speranza e pace per le nuove generazioni". Il convegno ha esplorato vari approcci alla mediazione culturale, mettendo in risalto le specificità di ogni ambito - giudiziario, sanitario, scolastico - e le competenze essenziali per superare le barriere linguistiche e culturali. Dati recenti illustrano come in Campania la popolazione straniera rappresenti circa il 6,5% della popolazione complessiva, con una significativa presenza di categorie vulnerabili, come minori e donne, che rendono indispensabile un rafforzamento istituzionale dei servizi di mediazione. Oltre alla partecipazione del Direttore di IFEL Campania e dell'Assessore regionale alla Formazione, dopo i saluti istituzionali da parte di Roberto Tottoli, Rettore dell'Università di Napoli "L'Orientale", di Roberta Giunta, Direttrice del Dipartimento Asia, Africa e Mediterraneo, e di Salvatore Luongo, Direttore del Dipartimento di Studi Letterari, Linguistici e Comparati, l'evento ha visto l'intervento di Antonio De Iesu, Assessore alla Sicurezza del Comune di Napoli, già Questore e Prefetto di Napoli, che ha parlato di disagio e devianza minorile, le cause del fenomeno e i fattori familiari ed ambientali. È stata poi la volta di Assunta Borzacchiello, Dirigente del Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria per la Campania, intervenuta sui temi del



Armida Filippelli - Assessore alla Formazione Professionale della Regione Campania

multiculturalismo, intercultura, transculturalismo nel carcere e riflessioni su sicurezza e trattamento. È stata poi la volta di Carla Ciavarella, del Gruppo di lavoro del Comitato penologico del Consiglio d'Europa, che ha incentrato il suo intervento sulla mediazione interculturale come strumento di integrazione: inclusione sociale e diritti dei cittadini. Quindi Catello Formisano, Dirigente Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione della Regione Campania, ha parlato di mediazione come "ponte" tra i progetti di inclusione dei migranti e gli ambiti sociali, sanitari e amministrativi. ■

A.C.



BURC WATCHING - Osservatorio sui bandi del bollettino ufficiale della Regione Campania - Anno 2024

I fondi europei e del PNRR per sostenere scuola, famiglia, lavoro,



A cura di Alessandro Crocetta

Nel 2024 la Regione Campania ha messo in campo numerose iniziative con i fondi strutturali europei e quelli del PNRR. In questo resoconto ne segnaliamo quelle maggiormente significative nei principali settori di sua competenza, dalla scuola alla famiglia, dal lavoro alla formazione, dall'agricoltura all'ambiente, dal sostegno alle fasce deboli al mondo delle imprese.

Formazione e lavoro

La Regione ha stanziato 4,2 milioni di euro di fondi FSE+ 2021-2027, per **promuovere e sostenere l'alta formazione dei giovani laureati del territorio regionale**, al fine di innalzarne le competenze e facilitarne l'inserimento nel mondo del lavoro mediante la partecipazione a percorsi di alta formazione post-laurea erogati da: Università italiane e straniere, pubbliche e private riconosciute dall'ordinamento nazionale o da Istituti di formazione avanzata sia privati sia pubblici: accreditati ASFOR o EQUIS o AACSB o riconosciuti da Association of MBAs (AMBA) o in possesso di esperienza documentabile, almeno decennale aventi sede operativa nell'ambito del territorio campano.

Grande importanza è stata data poi all'attuazione in Campania dei **tirocini previsti dal Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)**, nell'ambito del PNRR.

In particolare si tratta di un percorso di lavoro e inclusione che ambisce alla collaborazione con la rete dei servizi territoriali, come quelli educativi, sociali, sanitari, di conciliazione, attraverso un Tirocinio Extracurriculare e un Tirocinio di Inclusione come strumenti di avvicinamento al mercato del lavoro per utenza con bisogni complessi.

Con l'attuazione e la messa a regime del Programma GOL, la Regione Campania intende offrire ai propri cittadini politiche attive integrate con la formazione e con l'inserimento lavorativo, in modo particolare a coloro che maggiormente sono esposti rispetto al mercato del lavoro.

Famiglia

Per la famiglia e la natalità la Regione ha innanzitutto puntato sull'orientamento e supporto alle donne prive di occupazione per favorirne l'inserimento lavorativo, con **l'attivazione di servizi di nido, micronido** e di ogni forma di servizio integrativo occorrente a facilitare la famiglia che lavora.

La Regione ha approvato un pacchetto di misure di sostegno, avente la finalità di rafforzare l'offerta dei servizi sociali, di diffondere interventi socio-educativi, di avviare politiche attive in favore delle persone svantaggiate e misure in favore delle famiglie della Campania. Nell'ambito di questo piano è previsto l'intervento "Misure di conciliazione famiglia - lavoro" del valore di 10 milioni di euro, finanziato con le risorse del PR - Campania FSE+ 2021-2027.

Sempre nell'ambito del piano per le famiglie e la natalità, la Regione ha poi approvato anche il bando per i **voucher per l'accesso ai nidi destinati a famiglie aventi requisiti ISEE** per l'abbattimento della retta dell'anno 2023-2024, finanziato con 5 milioni di euro dei fondi FSE+.

Le finalità della misura sono: - alleggerire l'impatto della crisi economica sulle famiglie, in particolare quelle più fragili relativamente alle spese connesse alla frequenza dei servizi socioeducativi per la prima infanzia, favorendo la possibilità, per i componenti disoccupati e/o inattivi di tali nuclei, di reintrodursi nel circuito lavorativo; - consentire ai genitori – particolarmente alle madri – di mantenere o migliorare la propria condizione lavorativa o di avere il tempo di intraprendere percorsi di formazione professionale, di istruzione o di inserimento/reinserimento lavorativo; - incrementare il numero di bambini che potrà avere accesso ai servizi socioeducativi per la prima infanzia, al fine di fornire ai piccoli opportunità di crescita ulteriori e diversificate rispetto a quelle della famiglia.

La Regione intende, prioritariamente, sostenere le famiglie in condizione di vulnerabilità economica e sociale per facilitare l'accesso ai servizi per la prima infanzia.

Agricoltura

Su uno dei settori trainanti e tradizionali dell'economia campana, l'agricoltura, la Regione ha approvato la **nuova versione del "Complemento regionale di Sviluppo Rurale (CSR) Regione Campania 2023-2027"**, che recepisce alcune modifiche al Piano strategico della Politica Agricola Comune (PAC), per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2027.

La strategia degli interventi di sviluppo rurale previsti dal CSR sono:

- favorire lo sviluppo sostenibile e un'efficiente gestione delle risorse naturali come l'acqua, il suolo e l'aria, anche attraverso la riduzione della dipendenza chimica.
- Contribuire ad arrestare e invertire la perdita di biodiversità, migliorare i servizi ecosistemici e preservare gli habitat e i paesaggi.
- Attrarre e sostenere i giovani agricoltori e i nuovi agricoltori e facilitare lo sviluppo imprenditoriale sostenibile nelle zone rurali.
- Promuovere l'occupazione, la crescita, la parità di genere, inclusa la partecipazione delle donne all'agricoltura, l'inclusione sociale e lo sviluppo locale nelle zone rurali, comprese la bio-economia circolare e la silvicoltura sostenibile.
- Migliorare la risposta dell'agricoltura dell'UE alle esigenze della società in materia di alimentazione e salute, compresi alimenti di alta qualità, sani e nutrienti prodotti in modo sostenibile, ridurre gli sprechi alimentari nonché migliorare il benessere degli animali e contrastare le resistenze antimicrobiche.
- Ammodernamento del settore, promuovendo e condividendo conoscenze, innovazioni e processi di digitalizzazione nell'agricoltura e nelle aree rurali e incoraggiandone l'utilizzo.

La Regione ha poi sostenuto i **nuovi agricoltori**, finanziandone l'insediamento con 4 milioni di euro nell'ambito del Complemento di programmazione per lo Sviluppo Rurale della Campania (CSR) - Piano Strategico della PAC - Politica Agricola Comune 2023-2027. La finalità dell'intervento è quella di offrire opportunità e strumenti per attrarre nuovi imprenditori nel settore agricolo e per consentire di attuare idee imprenditoriali innovative anche mediante approcci produttivi maggiormente sostenibili sia in termini di ambiente, sia in termini economici e sociali. Le scelte sono basate proprio sul presupposto di attrarre nuovi imprenditori, anche provenienti da esperienze professionali estranee al settore agricolo, e di offrire loro strumenti che favoriscano le fasi iniziali di insediamento tra cui l'acquisizione dei terreni, dei capitali, delle conoscenze.

Ambiente

Grande importanza è stata poi data all'ambiente e alla sostenibilità. Tra i principali interventi da segnalare per il 2024, la Regione ha stanziato 18,5 milioni di euro dei fondi POC per il **completamento del Grande progetto "La Bandiera blu del litorale Domitio"**. Le risorse stanziare riguardano in particolare il Lotto funzionale 1, in corso di esecuzione nei Comuni di Sessa Aurunca, Francolise, Carinola e Cellole, in provincia di Caserta, e che non risulta ultimato, tra l'altro, per limitazioni imposte dall'emergenza Covid-19 e dal peggioramento delle condizioni del mercato delle costruzioni (a partire da fine anno 2020) dovuto all'incontrollato aumento delle materie prime; limitazioni imposte dal ritrovamento di resti archeologici; limitazioni imposte dai tempi di rilascio di autorizzazioni/concessioni puntuali esulanti dalla espletata conferenza dei servizi. Il Grande Progetto

BURC WATCHING - Osservatorio sui bandi del bollettino ufficiale della Regione Campania - Anno 2024



formazione, fasce deboli, agricoltura, imprese e ambiente

"La Bandiera blu del Litorale Domitio" ha come obiettivo la riqualificazione ambientale della fascia costiera nota come Litorale Domitio e interessa complessivamente sette Comuni della provincia di Caserta, tra loro territorialmente connessi (Carinola, Cellole, Castel Volturno, Francolise, Mondragone, Sessa Aurunca e Villa Literno). La mancata depurazione delle acque del Litorale Domitio/Aurunco ed il livello di inquinamento dei fiumi Volturno, Agnena e Savone e Garigliano, hanno avuto riflessi negativi sul tratto di mare oggetto di intervento. A questo si aggiunga la presenza di vaste aree urbane in prossimità della costa su tutto il litorale prive di allacci fognari, depurativi ed idrici con reflui che vengono scaricati, attraverso fossi e canali, direttamente a mare.

Scuola

Altro settore nel quale la Regione ha attivato importanti iniziative è quello della scuola, a partire dal **Programma "Scuola Viva"**, che per la II annualità è stato finanziato con 25 milioni di fondi FSE+ 2021-2027. L'obiettivo è quello di promuovere, valorizzare e migliorare le esperienze già realizzate nel corso della precedente annualità, garantendo continuità ad un programma pluriennale già avviato, tenuto conto che il Programma "Scuola Viva" è orientato all'attuazione di interventi mirati a rafforzare la comunità locale attraverso percorsi educativi, di cultura e apprendimento basati sulla relazione tra scuola, territorio, imprese e cittadini.

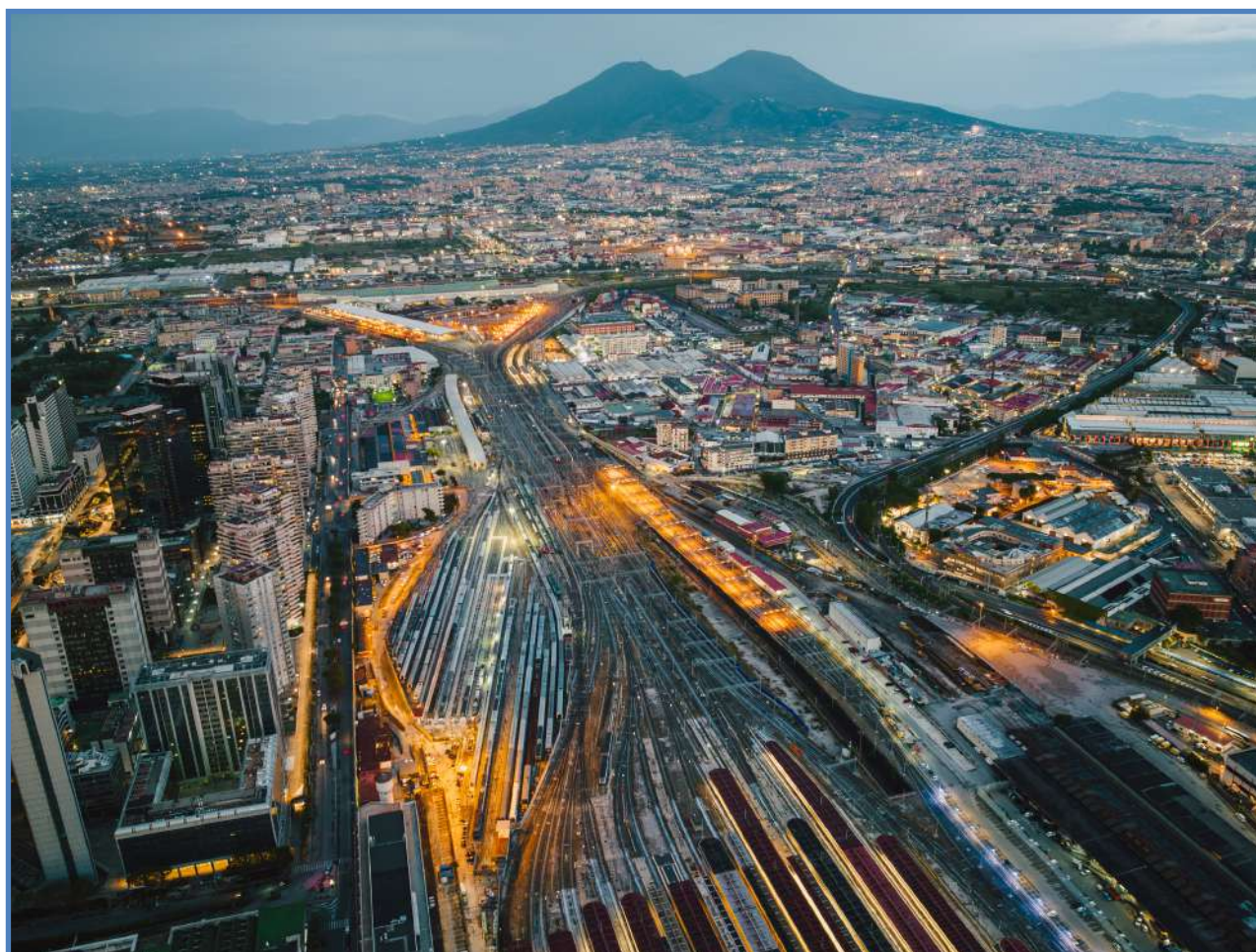
Le attività devono essere rivolte agli studenti iscritti, agli studenti degli altri Istituti di ogni ordine e grado del territorio e ai giovani fino ai 25 anni di età, italiani e stranieri, prevedendo il più ampio coinvolgimento delle diverse fasce di popolazione. A tal fine gli Istituti Scolastici beneficiari del finanziamento si impegnano a pubblicizzare l'iniziativa approvata anche attraverso almeno due social media. Le attività saranno libere, gratuite e aperte al territorio, per cui dovranno prevedere e garantire la partecipazione anche di adulti in generale, sia italiani che stranieri.

La Regione ha poi stanziato 158,4 milioni di euro di fondi FESR 2021-2027 per la realizzazione degli **interventi del parco progetti "Scuola Viva in cantiere"**, che prevede la messa a norma degli edifici scolastici esistenti sul territorio regionale, mediante l'attuazione di interventi integrati riguardanti le componenti edilizie, strutturali ed impiantistiche, finalizzati all'incremento della performance degli edifici e all'ottenimento della loro agibilità.

Sempre in ambito scolastico, la Regione ha poi approvato l'avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazioni di interesse da parte degli istituti statali del primo e del secondo ciclo di istruzione per l'**attivazione e il potenziamento del servizio di psicologia scolastica**.

Obiettivo del bando - finanziato con 1,2 milioni di euro, di cui metà di fondi FSE+ 2021-2027 e metà di risorse regionali - è quello di sostenere interventi per il potenziamento o l'attivazione del Servizio di psicologia scolastica all'interno delle istituzioni scolastiche statali del primo e del secondo ciclo di istruzione sul territorio regionale. Le istituzioni scolastiche proponenti dovranno avvalersi, per l'erogazione del servizio, di professionisti regolarmente iscritti all'Ordine degli psicologi, in possesso dei prescritti requisiti professionali.

I servizi di Psicologia scolastica dovranno promuovere interventi individuali o di gruppo rivolti agli studenti, ai docenti, ai genitori e al personale non docente, finalizzati a ottimizzare le prestazioni scolastiche e le relazioni umane, a sostenere il processo di formazione e crescita dello studente, a prevenire disagi, patologie e devianze e a valorizzare le responsabilità genitoriali nei percorsi



formativi scolastici.

Imprenditorialità

Grande rilievo hanno avuto anche gli interventi della Regione nel campo dell'economia e in particolare delle imprese: la Regione, ad esempio, ha ammesso quest'anno al finanziamento 145 domande di sostegno alla creazione e il consolidamento delle **imprese start up innovative ad alta intensità di conoscenza**, per aumentare la competitività del sistema produttivo regionale attraverso lo sviluppo di prodotti, processi e servizi innovativi, in coerenza con le traiettorie prioritarie della "Strategia di Specializzazione Intelligente in materia di ricerca ed innovazione - RIS3 Campania". I beneficiari hanno risposto all'avviso pubblico "Campania Startup 2023", che ha reso disponibile una dotazione finanziaria di 30 milioni di euro di fondi FESR 2021-2027, e ha visto la presentazione complessivamente di 871 progetti. Grazie a questa iniziativa, i progetti che hanno superato la selezione avranno l'opportunità di ricevere un sostegno finanziario significativo per consolidare il percorso imprenditoriale.

Sostegno alle fasce deboli

In questo settore segnaliamo due interventi che la Regione ha finanziato con 65,8 milioni di euro di fondi FSE+:

- 60 milioni per la realizzazione del progetto **"ARIA"- Accordi Regionali Inclusione Attiva**, al fine di contribuire alla riduzione della povertà e delle disuguaglianze, nonché incentivare l'inclusione attiva, per promuovere le pari opportunità, la non discriminazione, e migliorare l'occupabilità, in particolare dei gruppi svantaggiati; risulta dunque necessario intervenire sulle misure di inclusione a fini occupazionali con percorsi mirati e multidimensionali per i soggetti più fragili, integrando le politiche attive per l'inclusione lavorativa e favorendo la progressiva uscita dalla condizione di disagio. Beneficiari saranno persone svantaggiate, disoccupati - compresi quelli di lungo periodo, persone con disabilità, soggetti vulnerabili,

famiglie, minori, giovani NEET, migranti.

- 5,8 milioni per il progetto **"Genitori si diventa"**. Attraverso tale misura si intende contribuire a contrastare la povertà e/o prevenire l'esclusione sociale delle famiglie vulnerabili con minori, preservando e accompagnando il nucleo familiare con interventi integrativi nella cura dei minori, capaci di sostenere l'*empowerment* delle famiglie in difficoltà educativa, il supporto all'educazione dei figli, la promozione di reti anche informali di supporto; - la proposta di contesti socializzanti e di confronto per le famiglie vulnerabili; opportunità culturali ai minori fragili. In particolare, l'intervento ha l'obiettivo generale di contribuire in maniera significativa al rafforzamento delle iniziative di sostegno alla genitorialità, attraverso l'attivazione di una misura di politica attiva in complementarietà e sinergia con la misura "Voucher per l'erogazione dell'assegno unico per i nuovi nati secondogeniti". Le azioni intendono contribuire anche: a) ad una maggiore capacità dei genitori di accudimento, cura e proposta di modelli educativi "corretti"; b) alla prevenzione e al contrasto del disagio delle famiglie attraverso un'offerta di servizi multisettoriali. Beneficiarie del progetto sono famiglie destinatarie del "Voucher per l'erogazione dell'assegno unico per i nuovi nati secondogeniti", in via prioritaria.

La Regione ha approvato quindi l'avviso pubblico per il sostegno a **progetti di adozione sociale per le vittime di usura ed estorsione e soggetti sovraindebitati a rischio usura**, finanziato con 2,5 milioni del FSE+ 2021-2027. Con questo bando, la Regione Campania intende finanziare progetti volti a fornire assistenza e sostegno alle vittime di usura ed estorsione o che vertono in condizioni di sovraindebitamento, in linea con l'obiettivo di rafforzare l'offerta integrata di servizi di presa in carico delle persone svantaggiate, a rischio di esclusione e vittime di racket e usura, anche al fine di prevenire e contrastare tali fenomeni in continuità con le misure attuate nel ciclo di programmazione 2014-2020 o in sviluppo evolutivo delle stesse a valere sul FSE+ 2021-2027.

"Le parole che scelgono il rispetto: il linguaggio come forza per l'empowerment femminile", il Digital Talk di IFEL Campania



di Redazione

Si può andare, filologicamente, all'indietro nella Storia per trovare tracce visuali e di linguaggio all'origine del sessismo, della discriminazione, dell'uso distorto dell'immagine femminile, angelicata o demoniaca, tentatrice e ammaliatrice, fata o strega, ma mai persona svincolata da un'attenzione di genere. Il linguaggio influenza la realtà, non solo la racconta ma la determina, secondo i tempi e le sensibilità culturali e politiche. Ma oggi che siamo, in Europa e oltre Oceano, arrivati all'abbattimento della linea delle differenze, che esistono normative di tutela delle donne e della loro integrità, indirizzi a ogni livello, possiamo veramente dire che l'universo femminile goda del "beneficio della parola" utile per la sua autodeterminazione e il suo empowerment? È stato questo il ragionamento di base che ha ispirato il Digital Talk organizzato dalla Fondazione IFEL Campania in occasione della Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne dal titolo "Le parole che scelgono il rispetto: il linguaggio come forza per l'empowerment femminile".

"Padrona di casa" il Direttore Generale della Fondazione, **Annapaola Voto**, che, in continuità con analogo evento organizzato lo scorso anno, ha aperto quest'anno le porte del confronto a un qualificato *parterre* di ospiti internazionali, tutte accademiche, che si sono confrontate con le colleghe delle università campane seguendo un filo di ragionamento che è andato oltre gli aspetti semantici e linguistici per uno scambio di esperienze sull'aumento di svariate forme di violenza a danno delle donne e di persistente tipizzazione di ruoli e stereotipi. Oltre al Direttore della Fondazione sono intervenute al dibattito, moderato dalla giornalista dell'ufficio stampa della Regione Marianna Ferri, **Armida Filippelli**, Assessore alla Formazione della Regione Campania, **Stefania Leone**, ordinario di Sociologia Generale all'Università di Salerno, **Eliana Moscarda Mirković**, associato di Lingua e Letteratura Italiana dell'Università Juraj Dobrila di Pola (Croazia), **Maria Rosaria Alfano**, docente di Finanza pubblica all'Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli, **Enkelejda Shamku Shkreli**, docente di Lingua e Letteratura albanese presso l'Università di Bologna. "Grazie a questa qualificata partecipazione – ha spiegato il Direttore di IFEL Campania – l'incontro di oggi ha inteso allargare la prospettiva ad altre esperienze, italiane e internazionali, per fare una comparazione sul

binomio oggetto del tema, nel linguaggio corrente, nelle espressioni dei media, nelle relazioni accademiche, negli ambienti culturali e istituzionali, nelle società".

Il Direttore ha sottolineato poi l'impegno fattuale della Fondazione per la promozione della cultura dell'inclusione contro ogni discriminazione, per il quale ha ottenuto la certificazione UNI PDR 125, relativa alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Impegno concretatosi anche con la partecipazione a numerosi eventi a sostegno di una battaglia comune, come la manifestazione contro la violenza sulle donne a Scampia, o quella della commissione per le pari opportunità dell'Ordine dei giornalisti – Fidapa per un linguaggio non violento nei media. "Il linguaggio – ha continuato Voto – è un elemento in continua evoluzione, quello che più velocemente si modifica e adatta per consentire alle persone di poter descrivere e condividere le proprie esperienze. "Le parole sono pietre", scriveva Carlo Levi, e per questo la scelta del linguaggio non è mai casuale. Lavorando con le parole, promuovendo l'utilizzo di un linguaggio che permetta a tutti di accogliere e ascoltare l'altro senza giudicarlo o stigmatizzarlo, sarà possibile provare a modificare la realtà, rendendo il mondo un posto in cui la violenza è riconosciuta e non più nascosta o minimizzata e dunque evitata. Usare le parole giuste, contrastare gli stereotipi, attuare la *par condicio* di genere e dunque educare alla parità, evitando però le estremizzazioni messe oggi in atto dalla cosiddetta ideologia "woke". È ancora una volta una rivoluzione culturale, dal linguaggio alle abitudini, quella che può produrre il cambiamento reale della società".

"Infine – ha concluso – è importante porre l'accento anche sul tema della formazione e della mediazione culturale, e questo è un ambito specifico della Fondazione. Ciò consente alle donne di prendere decisioni informate e di partecipare attivamente alla vita pubblica e politica".

Un assist puntuale per l'intervento dell'Assessore regionale Filippelli, che infatti si occupa proprio di formazione: "Questa preziosa riflessione sul linguaggio che stiamo facendo oggi – ha spiegato – è fondamentale per operare un cambiamento culturale che deve partire dalla scuola e dalla formazione più in generale. Le norme da sole non bastano, perché sono le parole che hanno una straordinaria forza di penetrazione e che sono necessarie a superare stereotipi e manipolazione psicologica che sono alla base del problema di cui parliamo oggi. Per questo auspico anche che si rinnovino iniziative così significative e interessanti come quella di oggi, e che questa, che definirei una vera e propria "community" che si è formata per l'occasione, possa incontrarsi ancora e approfondire ulteriormente questi importanti temi".

Interessanti tutti gli interventi che hanno animato

l'incontro: Eliana Moscarda Mirković, dell'Università di Pola, ha fornito uno sguardo oltre i confini italiani, parlando delle forme di violenza verbale tra i giovani o contro i giovani in Croazia, ricordando che solo nei primi otto mesi di quest'anno sono già state otto le donne uccise in questo Paese e che il 22 settembre è stato indicato come giornata nazionale contro la violenza di genere, dopo un terribile evento di femminicidio plurimo verificatosi in un tribunale locale qualche tempo fa. Maria Rosaria Alfano, dell'Università Vanvitelli, ha fornito un'analisi quali-quantitativa del fenomeno della violenza sulle donne, sottolineando l'importanza di approfondire tutti i dati nel dettaglio, compresi quelli relativi alle diversità territoriali ed economiche, che incidono enormemente sulla comprensione del fenomeno e sull'individuazione delle soluzioni migliori e più appropriate.

Enkelejda Shamku Shkreli, dell'ateneo di Bologna, con una esperienza parlamentare alle spalle, ha raccontato invece il caso particolare dell'uso della lingua del suo Paese, l'Albania, durante gli anni della dittatura ("una delle peggiori d'Europa"), quando il linguaggio inclusivo era solo forma e non sostanza, per la presenza di una normativa palesemente limitativa delle libertà femminili, come il divieto di abortire.

Stefania Leone, dell'Università di Salerno, ha affrontato infine il tema da una prospettiva sociologica, con un affondo su "Le parole del disconoscimento", ovvero quelle frasi, apparentemente innocenti e dunque tecnicamente escluse dal campo dei linguaggi di odio o di sessismo esplicito, presenti in situazioni anche ordinarie o di interazione non conflittuale, che però sottendono un mancato riconoscimento della persona e nello specifico della donna, nascondendo stereotipi di genere e retaggi culturali che mostrano l'attualità del gender gap.

Un incontro molto partecipato – circa 150 le persone connesse – nel corso del quale è stato distribuito digitalmente a dipendenti e consulenti di IFEL Campania che assistevano al dibattito un apposito questionario sul benessere organizzativo, sulle discriminazioni sul luogo di lavoro, anche verbali, sulle opportunità, sulla leadership orientata a creare opportunità paritarie. In tempo reale i risultati che hanno dato "senso alle parole" in corso, restituendo, pur nelle difficoltà di un contesto generale, un soddisfacente sistema di relazioni interpersonali basato sul valore della persona e su un'unica differenza, le competenze. Che non hanno genere.

Il Questionario. Durante l'evento, come detto, è stato sottoposto, in tempo reale, un questionario alle donne partecipanti grazie al quale poter rilevare, in forma del tutto anonima, la percezione collettiva sul livello di inclusione e parità di genere, con un focus sulla questione del linguaggio non discriminatorio. Hanno risposto 84 donne, di cui 78 consulenti e 4 dipendenti della Fondazione IFEL Campania. Quasi il 90% delle partecipanti ritiene che le opportunità professionali siano distribuite equamente tra donne e uomini nel proprio contesto lavorativo e che la leadership di IFEL Campania sia attenta al benessere delle dipendenti, il 98% si sente valorizzato per il proprio contributo professionale. Oltre il 60% dichiara di non aver mai assistito o sperimentato episodi di linguaggio denigratorio o sessista, mentre il 33% rileva alcuni fenomeni occasionali di discriminazione, quali scherzi o battute offensive, commenti sessisti e svalutazioni personali o professionali. Il 70% inoltre sostiene che l'utilizzo di un linguaggio sessista possa influenzare negativamente la percezione di pari opportunità. Il 95% delle intervistate, infine, ritiene molto importanti occasioni di confronto e riflessione sui temi di violenza di genere nel contesto di IFEL Campania.

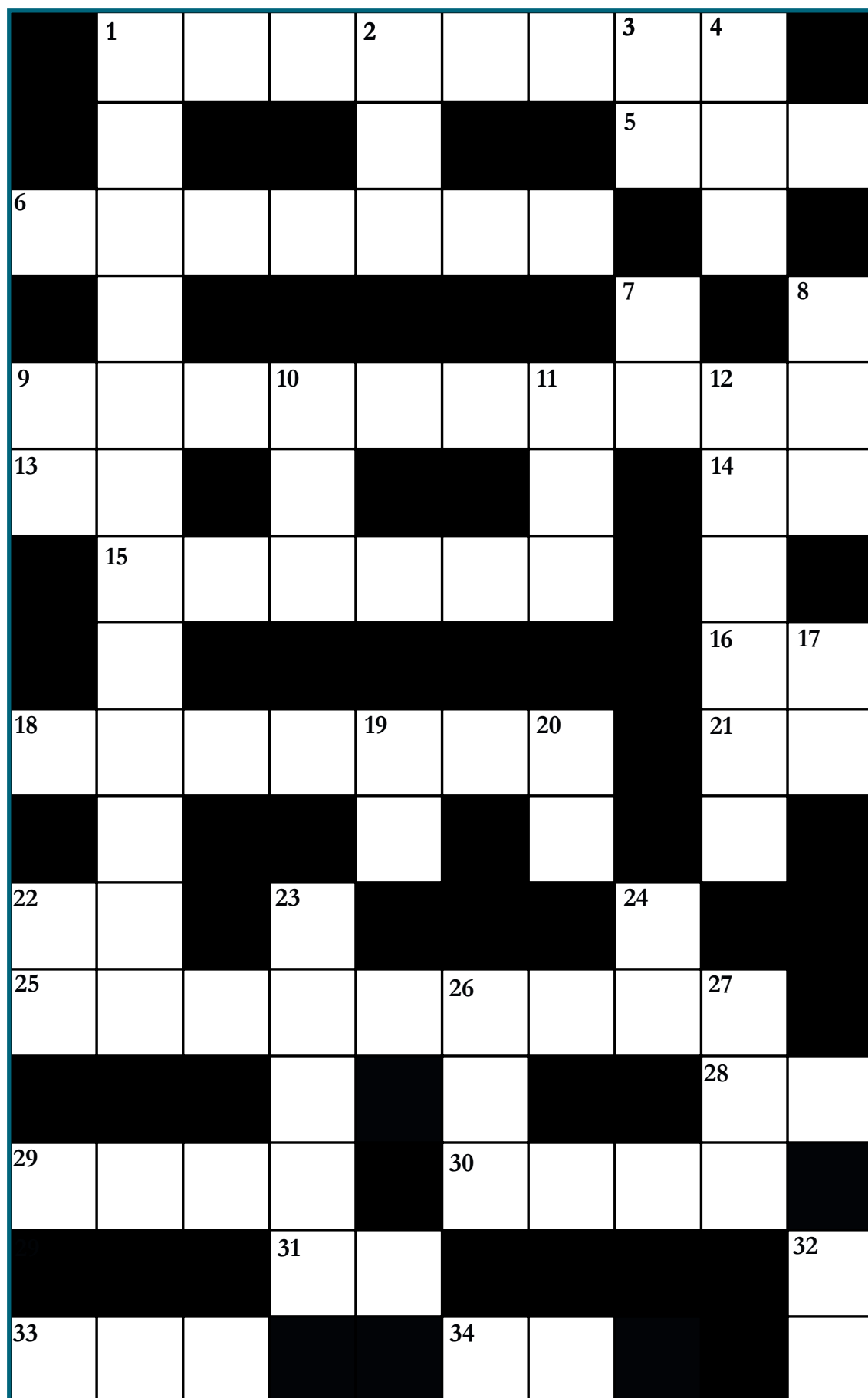


SCANSIONA IL QR-CODE
E GUARDA IL
DIGITAL TALK



SCANSIONA IL QR-CODE
E CONSULTA GLI ESITI DEL
QUESTIONARIO

IL CRUCIVERBA – ECONOMIA E FONDI UE



ORIZZONTALI 1. Vengono presentati per ottenere fondi. 5. Fondo Sociale Europeo. 6. Definisce obiettivi e strategie di un'organizzazione. 9. Lo è IFEL Campania. 13. Enti Locali. 14. Avviso Pubblico. 15. È tra i Paesi fondatori dell'Unione Europea. 16. Organi di Gestione. 18. Assistenza..., una delle principali attività di IFEL Campania. 21. Lavoro e Formazione. 22. Pianificazione Locale. 25. La rivista bimestrale di IFEL Campania. 28. Istituto Scolastico. 29. L'acronimo della fondazione che edita questa rivista. 30. L'arcinoto Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. 31. Organismo di Indirizzo. 33. Fondo Sviluppo e Coesione. 34. Bollettino Ufficiale.

VERTICALI 1. L'inizio della carriera contrattuale. 2. Gruppi Operativi per l'Innovazione, previsti dai programmi UE per l'agricoltura. 3. Testo Finanziario. 4. ...9001:2015, prestigiosa certificazione ottenuta da IFEL Campania. 7. Programma Operativo. 8. I "famigerati" Livelli di Assistenza delle Prestazioni. 9. Fondo Europeo. 10. Direzione Regionale per l'Ambiente. 11. Imposta sul Valore Aggiunto. 12. L'IFEL Campania vi ha i propri uffici. 17. Gestione Fondi. 19. Istituto di Credito. 20. Accordi di Programma. 22. Progetto Preliminare. 23. Il 2021-27 ne è uno della programmazione europea. 24. Organismo di Monitoraggio. 26. Responsabile Unico del Procedimento. 27. Azienda irpina di trasporto. 32. Bando di Gara. (acro)

SCANSIONA IL QR-CODE E SCOPRI LE SOLUZIONI DI QUESTO NUMERO!



Poliorama
RIVISTA DI ECONOMIA, CULTURA E DIRITTO

Hanno collaborato: **Annapaola Voto, Roberto Cirillo, Alessandro Crocetta, Alberto Maria Langella, Stanislao Montagna, Salvatore Parente, Lucia Serino, Elena Severino, Felice Tommasino**

Direttore Responsabile: **Annapaola Voto**
Registrazione presso il Tribunale di Napoli
N. 9 del 15/03/2018
P.I. 07492611210 - C.F. 95152320636
N° 25 del 12/12/2024

VISITA
POLIORAMA
ONLINE





Con la Regione, al fianco degli Enti locali,
a sostegno dell’Innovazione