



4 FUTURE

QUATTRO PROPOSTE GD

Proposte dei Giovani Democratici Federazione Provinciale di Bergamo per il Consiglio di Regione Lombardia Tematico sui giovani.

Indice

1. Incipit

2. Proposta 1

LAVORARE MENO, LAVORARE TUTTI

Sulla promozione e l'incentivo dei contratti di solidarietà espansiva

3. Proposta 2

LOMBARDIA 100 BAND

Per la creazione di un bando di finanziamento

dei progetti artistici di almeno 100 artisti o band lombarde

4. Proposta 3

COPERTURA COSTO TRASPORTO DURANTE L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Creazione di un fondo per trasporto alternanza scuola lavoro

5. Proposta 4

ABBONAMENTO TPL NELLA RETTA UNIVERSITARIA

Normare a livello Regionale la possibilità di inserimento dell'abbonamento al trasporto pubblico locale casa-università nella retta universitaria con collegamento ISEE

Incipit

Le proposte qui presenti sono frutto di vari percorsi di condivisione ed elaborazione politica dei Giovani Democratici di Bergamo insieme ad altre realtà giovanili della bergamasca.

La volontà è di conseguenza quella di condividere un percorso comune che ha portato alla creazione di alcune proposte che, nei vari ambiti di applicazione, riteniamo fondamentali per i Giovani che vivono nella Regione Lombardia.

Proposta 1

Nome: **LAVORARE MENO, LAVORARE TUTTI**

Ambito: *Lavoro*

Mission: *Promozione e incentivo dei contratti di solidarietà espansiva come strumento volto alla diminuzione della disoccupazione, in particolare quella giovanile, tramite la diminuzione dell'orario di lavoro*

Percorso: *Lavoro proveniente da una rielaborazione di una simile proposta della Regione Emilia Romagna a cura di Marco Pelizzari e della Segreteria Provinciale GD. Documento condiviso con la Toolbox CGIL tramite la creazione di un tavolo ad-hoc e il tavolo lavoro del PD.*

LAVORARE MENO, LAVORARE TUTTI

Sulla promozione e l'incentivo dei contratti di solidarietà espansiva

I progressi tecnologici degli ultimi decenni hanno impattato in maniera consistente il modo di lavorare, la produttività e la figura del lavoratore. D'altro canto però dagli anni '70 ad oggi non c'è stata nessuna revisione dell'orario lavorativo in modo da avere una maggiore conciliazione fra il tempo di lavoro e il tempo di vita. Nessuno, o quasi, contratto collettivo prevede infatti orari di lavoro al di sotto delle 37,5 ore.

Di fronte a questo scenario però, soprattutto nell'ultimo decennio, si è assistito ad un deciso aumento della disoccupazione, in particolare di quella giovanile (dato Istat Lombardia 2017: 6,4% disoccupazione, 15,2% disoccupazione giovanile). Questo che risulta essere il vero problema della nostra società potrebbe trovare una parziale soluzione nel ripensare l'orario di lavoro. In questa nostra riflessione abbiamo scoperto il lavoro che il consigliere regionale Piergiovanni Alleva sta facendo in Emilia Romagna, con una proposta di legge che prevede la ripresa e l'incentivo dello strumento noto come "contratto di solidarietà espansiva". Dato che uno degli obiettivi della proposta, perché sia veramente efficace, è quello che altre regioni inizino la discussione affinché si attivi anche il legislatore nazionale, come Giovani Democratici vogliamo condividere questa battaglia.

Su questa proposta di implementare l'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva come strumento utile a combattere il problema della disoccupazione, è opportuno o addirittura necessario partire da alcuni assiomi. Il primo di questi è dato dal carattere **volontario, negoziato e contrattato** che deve presentare, a nostro avviso, la riduzione d'orario dei lavoratori già occupati nell'impresa allo scopo della contestuale assunzione di nuovi lavoratori nello spazio "lasciato libero". Il vero è - riteniamo - che quando si tratta di incentivare e promuovere nuova occupazione bisogna, per esperienza ormai consolidata, rifuggire da metodi cogenti, ossia dall'idea che l'imposizione di regole o divieti possa automaticamente produrre, per effetto meccanico, il risultato desiderato. Così ridurre ad esempio, per legge l'orario di lavoro legale massimo di un terzo, vietando contemporaneamente il lavoro straordinario, non significa affatto che le imprese automaticamente, di necessità, assumeranno un terzo di lavoratori in più potendo, invece, ricorrere a soluzioni diverse come ulteriore automazioni, riorganizzazione, esternalizzazioni ecc. La garanzia del risultato viene invece solo dallo strumento contrattuale, che contiene soluzioni, raggiunte attraverso negoziazione, giuridicamente impegnative e "giustiziabili", come dimostra, ad esempio, l'esperienza, negli anni novanta, dei contratti di formazione e lavoro, unico vero successo, fino ad ora, nei tentativi di incremento dell'occupazione giovanile. Invero non fu la vantaggiosità teorica dei contratti individuali di formazione e lavoro a produrre risultati positivi ma il fatto che l'assunzione di giovani in formazione era pattuita in accordi sindacali aziendali, i quali garantivano, ab origine, l'assunzione della maggior parte dei giovani in formazione. In questo senso la scelta del legislatore italiano del 1984 e poi del 2015 sul come organizzare il programma "lavorare meno lavorare tutti" è stata in sé felice, perché, appunto, il contratto di solidarietà espansiva altro non è che un accordo sindacale aziendale, che da un lato riduce l'orario dei già occupati ma dall'altro stabilisce da subito con certezza il futuro dei nuovi assunti. La volontarietà, però, esiste anche in un secondo senso perché,

nella nostra concezione, occorre il consenso non solo delle parti sociali ma anche dei singoli lavoratori potenzialmente interessati, e ciò supera in breccia ogni possibile protesta, obiezione o polemica circa i pur modesti (e nella nostra idea totalmente azzerabili con l'aiuto del legislatore nazionale) sacrifici che il contratto di solidarietà espansiva può richiedere ai lavoratori già occupati. Ribadiamo che occorre fare di tutto perché il sacrificio sia azzerato e che quindi molti o moltissimi lavoratori apprezzino il vantaggio di avere molto più tempo libero per sé.

Il secondo assioma dai quale ci sembra opportuno partire ha una caratteristica più "tecnica" e si riconduce all'esperienza per cui solo le riduzioni d'orario che investano non già l'orario giornaliero ma il numero di giornate lavorative della settimana producono un sicuro effetto occupazionale. Ridurre, ad esempio, di un'ora l'orario giornaliero tutti i giorni, non serve perché l'organizzazione aziendale sistematicamente reagisce con aggiustamenti che mantengono inalterata la produzione pur con un minor numero di ore lavorate. La "barriera" della giornata lavorativa non è, invece, facilmente superabile, ed invero l'introduzione negli anni 70 della cosiddetta "settimana corta" con l'abolizione del sabato lavorativo, produsse un effetto occupazionale aggiuntivo innegabile ed addirittura vistoso. Per altro verso, non è certo una mezz'ora o un'ora di anticipo nell'uscita dal lavoro che migliora sostanzialmente la vita delle persone, bensì l'aver "per sé" un giorno in più alla settimana, così da poter disporre di tre giorni su sette per la famiglia, per lo sport, per la cultura, per i contatti sociali, e tutto ciò significa un grande cambiamento in meglio della condizione esistenziale. Certamente questo effetto potrebbe anche essere ottenuto con un accordo individuale di riduzione a part-time verticale dell'orario, ma un diritto ad ottenere una simile modifica non esiste nel nostro ordinamento ed esso allora può essere introdotto proprio dal contratto di solidarietà espansiva, in quanto accordo sindacale aziendale.

Il terzo assioma che ci sentiamo in dovere di ribadire è che questo strumento servirebbe soprattutto per dare un posto di lavoro stabile a giovani che al momento risultano fuori dal mercato del lavoro. È una proposta che vuole aiutare nella risposta alla domanda di come fare a creare nuova occupazione per gli under 30 che risulterebbero infatti i principali beneficiari dei posti che si verrebbero a creare (ogni 4 lavoratori può venire assunto un under 30).

Concludiamo questa prima parte dell'illustrazione sottolineando quindi che se lo scopo principale del progetto di legge è di dare lavoro ai giovani, quasi altrettanto importante è però quello di migliorare le condizioni di vita di tutti quelli che, attraverso la riduzione del loro orario, rendono possibile l'incremento occupazionale.

Storia e attuale disciplina legislativa dei contratti di solidarietà espansiva.

1. Il problema della compensazione della perdita salariale della riduzione d'orario

La disciplina legislativa del contratto di solidarietà "espansiva" risale a molto indietro, all'art. 2 d.lgs. n° 863/1984 che lo introdusse assieme al contratto di solidarietà "difensiva". Ricordiamo che con il contratto di solidarietà difensivo si fronteggiano le crisi occupazionali, nel senso che l'eccedenza di personale invece di essere "curata" con il licenziamento collettivo di parte dei lavoratori o con il loro collocamento in Cigs a zero ore, viene fronteggiata distribuendo fra tutti i lavoratori una riduzione di orario lavorativo di dimensioni contenute. Interviene allora la Cig per compensare una parte delle ore così perdute (ossia il 60%) sicché, in definitiva, resta un modesto sacrificio per tutti ma nessuno

viene licenziato o escluso di fatto dalla produzione. Anche nel contratto di solidarietà "espansiva" vi era e vi è una riduzione dell'orario di lavoro, distribuita fra tutti gli aderenti ma non per rispondere ad una crisi produttivo-occupazionale dell'impresa ma per "far posto" a dei nuovi assunti. La produzione resta la stessa come il complessivo monte ore lavorato ma il numero dei dipendenti aumenta perché ognuno lavora di meno. Anche questa, ovviamente, è solidarietà ma rivolta prevalentemente all'esterno, verso i disoccupati. Nei successivi trenta anni i contratti di solidarietà difensiva hanno conosciuto un costante e crescente successo mentre i contratti di solidarietà espansiva sono stati poco utilizzati, tanto che recentemente con l'art. 41 del d.lgs n. 148/2015 (uno degli otto decreti attuativi del Jobs act) l'istituto è stato ridisciplinato e rifinanziato e poi la sua disciplina ancora integrata con l'art. 2 del decreto correttivo d.lgs. 24/09/2016, n. 185 "Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148,149,150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183". Quale è stata però la ragione dello scarso utilizzo del contratto di solidarietà espansivo? Certamente un'incertezza delle organizzazioni sindacali tra riduzione dell'orario giornaliero e riduzione delle giornate lavorative settimanali, ma soprattutto la quasi incomprensibile decisione del legislatore di non accordare alcuna compensazione retributiva ai lavoratori già occupati, il cui orario deve essere ridotto. Incentivi sono previsti per il solo datore di lavoro sotto forma di decontribuzione previdenziale per gli eventuali neo assunti, se giovani in età non superiore ai 29 anni, oppure un contributo economico triennale decrescente, (15%, 10% e 5%). Però, come detto, il sacrificio richiesto ai lavoratori di cui si riduce l'orario non ha indennizzazioni e ciò spiega umanamente la ritrosia loro ed anche dei sindacati a spingere per la conclusione di questi contratti di solidarietà. Una compensazione appare necessaria e, tra gli scopi della presente proposta, vi è appunto quella di definirne i modi e poi l'apporto, per più versi decisivo, dell'Ente Regione. Fermo restando, però, che è comunque necessario porre il problema non solo al livello regionale, ma anche a quello della legislazione nazionale, allo scopo di incrementare quanto più possibile, con un apporto anche della finanza centrale, il livello della compensazione e attraverso di essa dell'incremento occupazionale. Si consideri la straordinaria importanza di una iniziativa che in sostanza ogni quattro posti di lavoro ne genera uno nuovo. È utile esemplificare la questione assumendo il dato di uno stipendio mensile netto di euro 1.300,00 con relativo potere di acquisto. Una riduzione dell'orario da cinque a quattro giornate ossia del 20% ridurrebbe di altrettanto il salario netto e il potere di acquisto, abbassandolo ad euro 1.040,00[1.300 - (20% di 1300,00)= 260,00]. Tuttavia, con il contratto di solidarietà espansiva che - si ripete - è un accordo sindacale aziendale, si stabilisce che il datore di lavoro garantisce al lavoratore che accetta la riduzione, un potere di acquisto di euro 1.275 (sicché la perdita salariale definitiva è solo del 2,1%), il che, in teoria, significherebbe l'accollo a carico del datore della differenza di euro 235. L'accollo, però, è solo apparente in quanto la posizione del datore di lavoro verrebbe reintegrata attraverso il concorso di diversi fattori operanti a suo beneficio, quali: a) un salario di ingresso praticato ai neoassunti in grazia della riduzione di orario; b) uno specifico contributo dell'Ente Regione; c) un aumento di produttività complessivo; d) l'utilizzo ai fini della compensazione dell'istituto di welfare aziendale comportante la fruizione e gli sconti sui benefits forniti. Un altro aspetto da tenere in considerazione è il possibile utilizzo combinato con il Reddito di Cittadinanza, il quale fornisce già vari sgravi a chi assume i beneficiari.

Vediamo questi fattori separatamente:

a) **Salario di ingresso dei neoassunti**. Si tratta di un istituto ormai generalizzato e che può essere utilizzato senza remore ideologiche, visto che lo scopo è quello di dare finalmente un lavoro a chi da troppo tempo lo ricerca invano e quindi può anche accettare per un periodo iniziale una compressione salariale. Lo scarto retributivo tra il salario di ingresso e le tariffe ordinarie si aggira, nei vari settori produttivi, sul 18-20%, ma, in ogni caso, i singoli accordi sindacali aziendali costituenti contratti di solidarietà espansiva potranno contenere, ai sensi dell'art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. Delega al Governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari", una disciplina specifica, trattandosi appunto di accordi diretti all'incremento occupazionale, specificamente contemplati da detta legge. Si può dunque ipotizzare, per tornare al nostro esempio, che il datore di lavoro possa "recuperare" per ogni lavoratore neoassunto circa euro 240,00, risparmio redistribuito nella misura di euro 60,00 per ciascuno dei quattro lavoratori che hanno accettato la riduzione di orario.

b) **Contributo regionale**. Alla Regione spetta, secondo il progetto, un ruolo importantissimo di dinamizzazione e mediazione tra le parti sociali per la stipula dei contratti di solidarietà, come espressamente previsto nell'art. 4 della legge, ma anche - e giustamente - l'onere di una contribuzione, che costituisce il "terzo fattore" del recupero sulla compensazione di euro 115 mensili per ogni lavoratore che ha accettato la riduzione di orario. Ciò significherebbe un costo annuale di 1495 euro (40x13) per ognuno dei quattro lavoratori aderenti alla riduzione di orario. Dunque per dare occupazione a 10.000 giovani gli aderenti alla riduzione di orario dovrebbero essere 40.000 con un onere finanziario da parte della Regione di 59,8 milioni di euro. Ovviamente, ove il bilancio della Regione lo consenta, le quantità potrebbero essere più alte.

c) **Aumento di produttività complessiva** la letteratura scientifica è ormai piena di evidenze che sottolineano come un riduzione del carico di lavoro e un lavoratore più rilassato sia molto più produttivo. Si ha dunque un comune interesse, in quanto un lavoratore più rilassato e felice comporta un significativo aumento della produttività. Questa non è solo speculazione teorica: moltissime aziende in tutto il mondo ormai se ne sono già rese conto, arrivando ad aumenti di produttività fino al 20%. Questo è un punto che nella contrattazione dovrà essere tenuto presente

d) **Utilizzo del welfare aziendale**. Questo punto è stato appositamente messo come ultimo. Molte remore ci sono sull'uso del welfare aziendale, tema su cui i datori di lavoro spingono molto, ma che se abusato può ritorcersi contro il lavoratore come perdita di controllo dei salari effettivi. Consiste nell'attribuzione di beni e servizi, assistiti da un trattamento fiscale di favore, fenomeno conosciuto come welfare aziendale. Dopo l'art. 1, commi 182-184, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", l'istituto è stato coltivato con disciplina sempre più ampia e frastagliata dalle leggi di stabilità 2016/2017. Ai nostri fini comunque è importante l'esistenza non solo e non tanto di benefici fiscali, ancora in via di definizione ed interpretazione, quanto la circostanza che i beni offerti e corrisposti attraverso il welfare aziendale hanno un dato valore per il lavoratore che dovrebbe comprarli al minuto, ma un costo minore per il datore che se li può procurare all'ingrosso attraverso convenzioni con i fornitori. Ed è questa la "leva" che consente al datore un ulteriore recupero sulla compensazione da lui

accordata ai lavoratori che hanno accettato la riduzione di orario. Detto ciò minore sarà il loro utilizzo, più si riuscirà ad avere un reale adesione massiccia dei lavoratori.

Un punto di forza di questa proposta sta anche nella sua **possibile combinazione con il Reddito di Cittadinanza**.

Sommando i quattro fattori A), B) C) e D), il datore di lavoro può arrivare al recupero totale della compensazione di 235 euro che ha corrisposto al lavoratore. Quest'ultimo in questo modo recupera a sua volta 235 euro su 260 ottenendo così una compensazione al 90% della differenza salariale. Questo punto risulta per noi fondamentale. Solo con una compensazione elevata (che noi abbiamo reputato essere di almeno il 90% della differenza salariale) si può avere un'adesione massiccia che non vada ad intaccare in maniera significativa l'economia del lavoratore. Proposte al ribasso renderebbero meno incisiva l'azione di questo strumento.

2. Profili previdenziali

Ogni riduzione di orario in quanto non avvenga a completa parità di salario comporta una problematica di tipo previdenziale data dalla conseguente diminuzione del futuro trattamento pensionistico. La questione riguarda in generale tutti contratti di lavoro a part-time per i quali è consentito o il versamento di contributi volontari a ripiano della differenza, ovvero, retroattivamente, del riscatto dei periodi di versamento ridotto. Esiste però anche la possibilità di riconoscimento di contributi figurativi da parte dell'INPS, soluzione che non comporta oneri né per il lavoratore né per il datore di lavoro. L'accredito di contributi figurativi relativi all'intera riduzione di orario è stata prevista anche per i contratti di solidarietà dall'art.5, comma 5, della legge 19 luglio 1993, n. 236 "Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, recante interventi urgenti a sostegno dell'occupazione", ma è discusso se si tratti dei soli contratti di solidarietà difensivi o anche a quelli espansivi. A questi ultimi si è invece riferito espressamente l'art.1, comma 285, della L208/2015 (legge di Stabilità 2016), prevedendo che la contribuzione differenziale possa essere versata dai datori di lavoro o dagli Enti bilaterali o da fondi di solidarietà di futura istituzione nei casi in cui tale contribuzione non venga riconosciuta dall'INPS. Non esiste, pertanto, sull'argomento la necessaria chiarezza normativa perché, a nostro avviso, non viene precisato quali sarebbero i casi di contribuzione figurativa riconosciuta d'ufficio dall'INPS e quali sarebbero invece quelli in cui è consentito soltanto il versamento volontario, ma oneroso, dei datori di lavoro o degli Enti bilaterali. Ovviamente la soluzione da patrocinare è quella della contribuzione figurativa da parte dell'INPS, ma se così non fosse le associazioni datoriali e dei lavoratori, che sono partner negli enti bilaterali, dovrebbero coinvolgerli nel processo di stipula dei contratti aziendali di solidarietà espansiva.

Rivendicazione da parte dell'Ente Regione di necessarie modifiche alla normativa nazionale

Questo progetto di legge parte dalla necessità ma anche dalla possibilità di fare qualcosa di importante, qui e ora, per dare una risposta al dramma della disoccupazione giovanile, utilizzando, per così dire, risorse locali. Dalla nostra Regione, in altre parole, può venire l'idea e l'esempio, ma ciò non esonera affatto il legislatore nazionale dal fare la sua parte, visto che quello del riassorbimento della disoccupazione giovanile è un problema di dimensioni nazionali. Già dal giorno successivo alla entrata in vigore della proposta che si propone, bisognerebbe cominciare a premere

per il "completamento dell'opera", per così dire, oltre che per la sua estensione all'intero territorio nazionale. Questa configurazione a "due stadi" del programma di riduzione generalizzata dell'orario e di connesso riassorbimento della disoccupazione risponde ad un evidente criterio di opportunità e fattibilità politica. Invero la semplice nuda pretesa di una modifica migliorativa della legge nazionale rischierebbe di risultare velleitaria e di incerto risultato, se non giustificata dalla già avvenuta realizzazione, come "primo stadio" dell'intero programma, di accordi scaturiti nei territori dal sistema di relazioni economico-sociali e sindacali Ivi esistenti e finanziati con risorse locali. A quel punto la richiesta di un apporto della finanza centrale per aumentare la compensazione salariale sarebbe giustificatissima perché maggiorazioni anche modeste della percentuale di compensazione rispetto a quella raggiunta con gli accordi regionali avrebbe un effetto positivo non lineare ma addirittura esponenziale sul numero dei lavoratori accettanti la riduzione di orario.

Richiesta:

La Regione:

- a) promuove la conclusione dei contratti di solidarietà espansiva d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché dei contratti quadro regionali partecipando alla loro negoziazione;
- b) collabora alla messa a punto dei meccanismi di compensazione della perdita salariale tramite la definizione dell'insieme dei beni e servizi di welfare aziendale da corrispondere al lavoratore e ne favorisce l'acquisizione presso i fornitori da parte del datore di lavoro;
- e) eroga, alle imprese coinvolte, un incentivo di euro 115,00 mensile, fino ad esaurimento delle risorse stanziare per questa finalità, per ogni lavoratore che abbia aderito alla riduzione di orario;
- d) promuove e sollecita in sede di Conferenza Stato-Regioni l'adozione da parte del legislatore nazionale di misure normative di miglioramento dell'efficacia e dell'attrattività dei contratti di solidarietà espansiva.

Proposta 2

Nome: **LOMBARDIA 100 BAND**

Ambito: *Cultura, Politiche giovanili*

Mission: *Creazione di un bando di finanziamento dei progetti artistici di almeno 100 artisti o band lombarde*

Percorso: *Lavoro dei Giovani Democratici del circolo Grande Bergamo realizzato in occasione del percorso “Verso Lombardia 2018”, in vista delle scorse elezioni regionali. L’idea della proposta è venuta da alcuni ragazzi, membri di band, basandosi sull’iniziativa “Toscana 100 band” di Regione Toscana.*

LOMBARDIA 100 BAND

Per la creazione di un bando di finanziamento dei progetti artistici di almeno 100 artisti o band lombarde

La musica indipendente rappresenta un importante ambito di espressione del talento artistico giovanile. La musica coinvolge i giovani, li aggrega, stimola l'innovazione e può formare nuove generazioni nel segno della libertà e della tolleranza. Per sostenere la musica, tuttavia, è necessario aiutare chi la compone e la produce: le tante giovani band amatoriali attive sul nostro territorio incontrano difficoltà nel trovare spazi per le prove, nell'acquisto degli strumenti, nella promozione e nella diffusione dei loro prodotti musicali.

Nelle politiche giovanile di regione Lombardia manca un sostegno alla cultura musicale indipendente nella sua produzione e trasmissione. Al momento in Lombardia si tengono numerosi concorsi di varia entità di iniziativa privata e in parte anche pubblica (a Bergamo ad esempio si svolge "Nuovi Suoni Live", patrocinata dal Comune). Queste realtà sono sicuramente apprezzabili nel tentativo di valorizzare l'offerta culturale qualificata da parte del mondo giovanile; tuttavia, mancano in genere di finanziamenti significativi, hanno una portata poco rilevante e non riescono a garantire alle migliori band quei mezzi economici che consentirebbero loro una crescita nel panorama musicale. Non solo, in Lombardia è assente anche una rete che colleghi queste iniziative e le coordini in modo da renderne più facile l'accesso.

L'idea viene dalla regione Toscana, promotrice dell'innovativo progetto "Toscana 100band": un bando con cui il governo regionale si è impegnato a sostenere almeno 100 proposte artistiche provenienti da musicisti o band di giovani under 35, con un budget massimo di 5 mila euro per ognuna. Le candidature sono state oltre 700 in sole cinque settimane e sono state giudicate e selezionate da una giuria di affermati professionisti. Alla fine i progetti ammessi sono stati 108. Alcuni di essi, con un particolare rilievo sociale, hanno visto come protagonisti musicisti disabili o detenuti. Nell'ambito dell'iniziativa anche attività di formazione e accompagnamento alla professione e di promozione della presenza a festival toscani e nazionali. Le risorse finanziarie impiegate ammontano a 600 mila euro.

La nostra proposta è di replicare nella nostra regione un concorso ispirato all'ottimo lavoro già svolto dalla Toscana, con lo scopo di offrire ad un buon numero di gruppi locali un contributo economico per: produzione discografica, promozione, distribuzione, attività concertistica, affitto sale prova, attività di formazione e noleggio o acquisto di strumenti musicali e attrezzature.

Il secondo obiettivo è creare un riferimento comune, che permetta di formare una rete per far conoscere le iniziative proposte nelle diverse province agli stessi protagonisti, organizzatori e band, ma anche ai fruitori, al pubblico. Come nell'esempio toscano, proficuo sarebbe il coinvolgimento di soggetti privati, per esempio un'emittente radiofonica, televisiva, o un'etichetta lombarda, così da attirare interesse mediatica e costituire una giuria competente che valuti i gruppi musicali concorrenti.

Proposta 3

Nome: Copertura costo trasporto durante l'alternanza scuola-lavoro

Ambito: Scuole Secondarie di Secondo Grado

Mission: Creazione di un fondo per trasporto alternanza scuola lavoro

Percorso: Lavoro proveniente dalla Segreteria Provinciale a cura del delegato Saperi Pierfrancesco Pittalis. La proposta è stata elaborata all'interno del tavolo Scuola, coinvolgendo la Consulta Provinciale degli Studenti e la Federazione Provinciale degli studenti. Il lavoro è stato inoltre oggetto di discussione all'interno del tavolo Lavoro della Federazione Provinciale del Partito Democratico.

Copertura costo trasporto durante l'alternanza scuola-lavoro

Creazione di un fondo per la copertura del costo del trasporto

durante l'alternanza scuola lavoro

Il mondo della Scuola è sempre stato un nodo tanto fondamentale quanto "fragile" nella società moderna, costringendoci a convivere tra la necessità di riformare radicalmente l'apparato e la consapevolezza che esso sia ormai tanto complicato quanto debole ed arretrato rispetto ai vari modelli europei. Le direttive nel corso degli anni sono sempre state recepite dai vari governi con la paura di spezzare definitivamente questo vaso di cristallo già fortemente incrinato. La situazione logistica all'interno della nostra Regione permane imbarazzante: i trasporti non sono solo inadatti al tessuto studentesco, nonché lavorativo, della Lombardia, ma le costanti inefficienze rendono il TPL un problema snervante per le decine di migliaia di persone che ogni giorno sono costrette ad usare i mezzi pubblici.

In particolare vorremmo dedicarci a due dettagli. Il primo riguarda l'alternanza scuola-lavoro, o meglio "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento", celando dietro il nuovo nome tagli alle ore e, conseguentemente, fondi. Sappiamo bene che sono decisioni ministeriali ma la nostra attenzione (che comunque rimane sull'incredibile confusione causata agli studenti dai vari legislatori) si focalizza sul ruolo che la Regione Lombardia dovrebbe SEMPRE avere riguardo la Scuola: il Diritto allo Studio. Sono anni che con varie associazioni e movimenti chiediamo più fondi, più chiarezza, più centralità sulle borse di studio invece delle deroghe agli enti. Chiediamo quindi, come detto prima, un piccolo dettaglio: il trasporto pubblico gratuito e garantito per gli studenti in alternanza scuola-lavoro. È inammissibile che uno studente, oltre ai problemi sopracitati, debba sobbarcarsi costi e problemi familiari perché non sa come raggiungere il luogo di lavoro dove è obbligato ad andare, non viene retribuito e spesso e volentieri non è proprio dietro casa. Crediamo possa essere una proposta concreta, economica e di facile realizzazione, che eliminerebbe almeno uno dei problemi degli studenti riguardo questa tematica. Il secondo "dettaglio", riguarda il costo per il singolo studente del trasporto pubblico in regione Lombardia. È veramente incredibile, se non imbarazzante, che in una Regione come la nostra non sia presente un'agevolazione per gli studenti nei costi dei biglietti o abbonamenti di Trenord: no, la IoViaggio non può e non deve bastare.

Non crediamo sia qualcosa di così irraggiungibile o impossibile da realizzare ma anzi, qualcosa di urgente e utile a migliorare la vita di chi, oltre a doversi sorbire ritardi, cancellazioni ed i più vari disagi, è costretto a spendere centinaia di euro all'anno per un servizio che, nel mondo che sogniamo, dovrebbe essere gratuito. Un'idea, già proposta in più sedi, con più voci, può essere quella di agglomerare il costo del trasporto con le tasse universitarie, in modo da rendere anche questo esborso da parte delle famiglie progressivo grazie ai parametri ISEE.

Incrociamo le dita, per l'ennesima volta, sperando che qualcuno si accorga per davvero, e non solo come bella frase da due nei comizi, di quanto la Scuola sia la radice della Società del domani, e di quanto ci sia bisogno di lavorare costantemente per renderla migliore.

Proposta 4

Nome: **Abbonamento TPL all'interno della retta universitaria**

Ambito: *Università e Trasporto pubblico*

Mission: *Normare a livello Regionale la possibilità di inserimento dell'abbonamento al trasporto pubblico locale casa-università nella retta universitaria con collegamento ISEE*

Percorso: *Lavoro proveniente dalla Segreteria Provinciale a seguito del documento elaborato durante la campagna Regionale dai Circoli della Media Pianura Bergamasca e dell'Isola Bergamasca e Valle Imagna. Lavoro rielaborato e condiviso con il Tavolo Scuola dei GD, conseguentemente se ne è parlato con Uni+, con FdS e con vari rappresentanti degli studenti di varie realtà lombarde.*

ABBONAMENTO TPL ALL'INTERNO DELLA RETTA UNIVERSITARIA

Normare a livello Regionale la possibilità di inserimento dell'abbonamento al trasporto pubblico locale casa-università nella retta universitaria con collegamento ISEE

Il trasporto pubblico locale soprattutto per gli studenti universitari riveste una fetta importante delle spese sostenute per lo studio. Conseguentemente la battaglia per una maggiore accessibilità, anche a livello economico, del trasporto su ferro e gomma, si inserisce nel contesto di un maggiore ed equo diritto allo studio. Nonostante il modello da noi auspicato sia quello adottato dalla Regione Campania, ovvero la possibilità di accedere gratuitamente al trasporto pubblico per tutti gli studenti, non possiamo non proporre soluzioni meno dispendiose che tengano conto delle attuali criticità regionali e studentesche

Riteniamo quindi utile prevedere, diversamente delle attuali semplici borse studio per la copertura del costo per gli studenti, uno sgravio per il trasporto impostato sul reddito, per il tragitto casa-struttura scolastica, seguendo l'esempio che alcuni Comuni e alcune Università, sotto molteplici forme, stanno portando avanti. L'obiettivo è perciò quello di normare a livello Regionale la possibilità di inserimento dell'abbonamento al trasporto pubblico casa-università all'interno della retta universitaria, in modo che la stessa sia legata all'ISEE e che, conseguentemente, si estenda anche a questo servizio il criterio della progressività. Siamo consapevoli che, in determinati casi, siano già previsti a livello governativo degli sgravi per gli abbonamenti del trasporto pubblico da inserire nel 730, ma la nostra proposta vuole avere un carattere regionale e calata sugli studenti, a causa del grande afflusso studentesco che investe quotidianamente Milano ma anche altre città minori.

I benefici derivanti da questa misura sarebbero molteplici poiché gli studenti si tratterebbe di una misura fortemente positiva per equità e garanzia del Diritto allo Studio.