



ITC 
International Training Centre
PROGRAMME FOR WORKERS' ACTIVITIES


Funded by
the European Union


CONFÉDÉRATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

EDIZIONE TASCABILE
**KIT DI STRUMENTI ELETTRONICO SUI
LAVORI DI QUALITÀ PER I GIOVANI**
per i giovani rappresentanti sindacali

INTRODUZIONE



Questo kit di strumenti fornisce ai giovani rappresentanti sindacali strumenti pratici, liste di controllo pronte all'uso e suggerimenti per la negoziazione, al fine di difendere e garantire posti di lavoro di qualità e condizioni eque per i giovani.

Sviluppato nell'ambito del progetto Youth4Future, finanziato dall'UE, dal Programma per le attività dei lavoratori dell'ITCLO e dalla CES, il Kit di strumenti fa parte di uno sforzo più ampio per far progredire il dialogo sociale e la contrattazione collettiva inclusiva dei giovani negli Stati membri dell'UE e nei Paesi in via di adesione.

Compatto e facile da navigare, il Kit di strumenti segue la logica dell'Edizione tascabile: voci brevi e mirate organizzate per tema e scopo. Ogni sezione evidenzia un aspetto chiave dell'occupazione giovanile e dell'azione sindacale, e unisce:

- **Punti di forza tematici:** brevi spiegazioni delle questioni prioritarie che riguardano i giovani lavoratori;
- **Liste di controllo pratiche:** passi concreti per prepararsi al dialogo, alla consultazione o all'azione;
- **Suggerimenti per la negoziazione:** strategie e argomenti che aiutano a rafforzare le posizioni dei giovani al tavolo delle trattative;
- **Risorse chiave:** link a ulteriori letture, strumenti ed esempi sviluppati dal progetto e dai suoi partner.

In particolare, questo Kit di strumenti è stato concepito per ispirare l'azione, aiutando i giovani rappresentanti sindacali a tradurre l'apprendimento in risultati e assicurando che la voce dei giovani continui a plasmare un mondo del lavoro più equo e sostenibile.

Struttura

1. Capire i lavori di qualità per i giovani
2. Punti di forza tematici
3. Strumenti per i negoziatori
4. Storie e pratiche
5. Liste di controllo e autovalutazione
6. Messaggi chiave
7. Risorse





COME UTILIZZARE QUESTO KIT DI STRUMENTI



COME UTILIZZARE QUESTO KIT DI STRUMENTI

1. Come riferimento rapido durante le trattative, le campagne o le consultazioni
2. Come risorsa formativa per le strutture giovanili e gli educatori sindacali
3. Come guida per le iniziative giovanili sul lavoro dignitoso

UNA GUIDA DI RIFERIMENTO RAPIDA

Ogni pagina è stata strutturata in modo da poter trovare rapidamente le informazioni essenziali. Permette di:

- Identificare la questione centrale (ad esempio, lavoro precario, orario di lavoro, transizioni, digitalizzazione)
- Rivedere i messaggi chiave da portare alle riunioni, alle consultazioni o alle discussioni
- Applicare una lista di controllo pratica per preparare il passo successivo
- Usare i suggerimenti per la negoziazione per rafforzare la propria voce al tavolo
- Accedere a esempi e risorse provenienti da tutta Europa

PROGETTATO PER LA CONSULTAZIONE QUANDO SI È IN VIAGGIO

L'Edizione tascabile permette di:

- Essere letta sul telefono durante la preparazione dell'ultimo minuto
- Consultare le liste di controllo mentre ci si reca a una riunione
- Condividere rapidamente le sezioni con i colleghi o i comitati giovanili
- Integrare gli strumenti nei mini-piani d'azione e nelle strategie nazionali sviluppate durante il progetto



CAPIRE I LAVORI DI QUALITÀ PER I GIOVANI

Che cos'è un lavoro di qualità?

Per i giovani lavoratori, un lavoro di qualità non è un lusso: è la base per dare inizio a una vita lavorativa equa e sostenibile. Un lavoro di qualità offre indipendenza economica, sicurezza, retribuzione equa, condizioni di lavoro sicure, pari opportunità e una voce autentica sul lavoro. Si basa sul quadro del lavoro dignitoso sviluppato dall'OIL ed è rafforzato dalle priorità dell'UE in materia di occupazione giovanile, apprendimento permanente e transizioni eque.

Per molti giovani che entrano oggi nel mercato del lavoro, la strada è segnata dall'insicurezza: contratti temporanei, stage non retribuiti, salari bassi, accesso limitato alla formazione e posti di lavoro che non rispecchiano le loro qualifiche. Allo stesso tempo, stanno emergendo nuove opportunità nei settori verde e digitale, ma queste devono trasformarsi in posti di lavoro di qualità, non in nuove forme di sfruttamento.

Una prospettiva giovanile diventa quindi essenziale.

I lavori di qualità per i giovani sono quelli che offrono:

- Un'occupazione produttiva ed equamente retribuita
- Contratti sicuri
- Opportunità di sviluppo delle competenze
- Luoghi di lavoro sicuri e salubri
- Equilibrio tra lavoro e vita privata
- Protezione dalla discriminazione
- Una voce nel dialogo sociale

Un'occupazione giovanile di qualità contribuisce a:

- Transizioni corrette (settore digitale e verde)
- Mercati del lavoro sostenibili
- Rinnovo dell'Unione
- Produttività e innovazione

I LAVORI DI QUALITÀ NON SI CREANO AUTOMATICAMENTE. SONO NEGOZIATI, ORGANIZZATI E DIFESI E I GIOVANI SINDACALISTI SVOLGONO UN RUOLO CENTRALE NEL FAR SÌ CHE CIÒ AVVENGA.



PUNTI DI FORZA TEMATICI



Ogni tema riflette i percorsi e l'offerta formativa di Youth4Future:



MESSAGGI CHIAVE



LINEE GUIDA BREVI



ANGOLI DI NEGOZIAZIONE INCENTRATI SUI GIOVANI



MINI-LISTE DI CONTROLLO

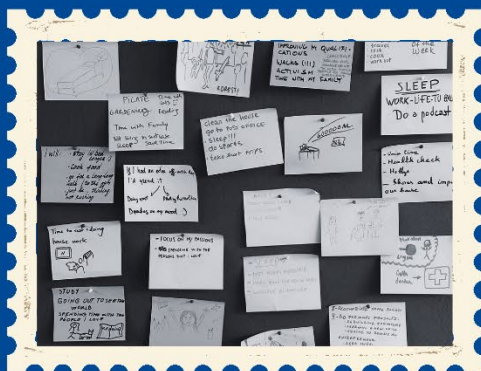


INDICATORI DI PROGRESSO



PUNTI DI FORZA TEMATICI

OCCUPAZIONE GIOVANILE E MODERNIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO



MESSAGGI CHIAVE

In Europa, i giovani si trovano ad affrontare alcuni dei più alti livelli di insicurezza del mercato del lavoro. È più probabile che abbiano contratti temporanei, part-time, a chiamata o su piattaforma non per scelta, ma perché spesso sono le uniche opzioni disponibili.

Nel frattempo, i rapidi cambiamenti tecnologici, le nuove forme di gestione algoritmica e le trasformazioni settoriali fanno sì che i mercati del lavoro di oggi richiedano nuove competenze, adattabilità e apprendimento continuo.

Ma la flessibilità del mercato non deve mai andare a scapito dei diritti. I sindacati svolgono un ruolo cruciale nel plasmare le riforme del mercato del lavoro in modo che le transizioni future (digitale, verde, demografica) diventino opportunità piuttosto che ostacoli per i giovani lavoratori.

LE PRINCIPALI SFIDE PER I GIOVANI LAVORATORI

- Elevato numero di contratti temporanei e stage multipli
- Disallineamento delle competenze tra istruzione e posti di lavoro disponibili
- L'automazione e la gestione algoritmica rimodellano il lavoro senza l'apporto dei lavoratori
- Ostacoli all'accesso alle professioni regolamentate
- Disuguaglianze regionali nella qualità del lavoro all'interno dei paesi
- Accesso limitato alla rappresentanza sindacale, soprattutto nei nuovi mercati del lavoro (lavoro su piattaforma, lavoro in conto terzi, start-up di tecnologia verde)

STRATEGIE SINDACALI PER L'INCLUSIONE DEI GIOVANI

- Promuovere i diritti all'apprendimento e alle competenze nei contratti collettivi (percorsi di carriera, apprendistato, garanzie di competenze verdi/digitali)
- Rafforzare l'assistenza ai lavoratori precari e alle piattaforme
- Sostenere le transizioni dall'istruzione all'occupazione attraverso norme sui tirocini, stage equi e monitoraggio delle garanzie per i giovani
- Coinvolgere i giovani membri in campagne su temi come il salario minimo, l'orario di lavoro, la salute mentale e l'equità algoritmica
- Collegare le riforme del mercato del lavoro allo sviluppo della leadership giovanile all'interno dei sindacati



LISTA DI CONTROLLO

GARANTIRE UN LAVORO DIGNITOSO NEI LAVORI DEL SETTORE DIGITALE E VERDE



I GIOVANI HANNO ACCESSO ALLA FORMAZIONE PER I LAVORI EMERGENTI?



I CONTRATTI TEMPORANEI SONO L'ECCEZIONE E NON LA NORMA?



I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME O DELLA GIG ECONOMY SONO COPERTI DALLE STRATEGIE DI ORGANIZZAZIONE SINDACALE?



I LAVORI DEL SETTORE VERDE SONO DEFINITI CON STANDARD DI QUALITÀ, E NON SOLO "CREAZIONE DI NUOVI POSTI DI LAVORO"?



I GIOVANI LAVORATORI SONO RAPPRESENTATI NEI COMITATI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE?

QUICK WIN

Inquadrare l'occupazione giovanile come un investimento strategico:

"Migliorare l'occupazione giovanile non è un costo: è il modo più rapido per stimolare l'innovazione, rafforzare la produttività e garantire il futuro di interi settori."

INDICATORE DI PROGRESSO INCENTRATO SUI GIOVANI

- Rappresentanza dei giovani nei comitati di contrattazione collettiva
- Clausole per i giovani adottate negli accordi di settore
- Aumento del tasso di conversione da contratti temporanei a permanenti per i giovani lavoratori
- Partecipazione dei giovani alle discussioni sulla strategia nazionale per il mercato del lavoro



PUNTI DI FORZA TEMATICI

TRANSIZIONI E FUTURO DEL LAVORO



MESSAGGI CHIAVE

I giovani entrano nel mercato del lavoro in uno dei periodi di cambiamento più rapidi e imprevedibili della storia recente. La digitalizzazione, l'intelligenza artificiale, la transizione verde, i cambiamenti demografici e i nuovi modelli di business stanno trasformando il lavoro a un ritmo che spesso lascia i giovani lavoratori senza una rete di sicurezza. Ma le transizioni non sono intrinsecamente negative **se i giovani sono coinvolti nel modo in cui vi si dà forma**. Con un dialogo sociale forte, i sindacati possono trasformare le transizioni in opportunità di lavoro dignitoso, sviluppo delle competenze e percorsi occupazionali sostenibili.

TRANSIZIONE DIGITALE: RISCHI E OPPORTUNITÀ

I giovani lavoratori sono spesso al centro della trasformazione digitale e occupano posti di lavoro basati su piattaforme, gig economy e ambienti guidati dalla tecnologia.

Rischi

- Gestione algoritmica priva di trasparenza
- Programmazione imprevedibile
- Sorveglianza e uso improprio dei dati
- Errata classificazione dei lavoratori (soprattutto nel lavoro su piattaforme)
- Esternalizzazione e frammentazione dei lavori svolti prevalentemente da giovani lavoratori

Opportunità

- Sviluppo delle competenze digitali
- Nuove forme di organizzazione (online, peer-to-peer, modelli ibridi)
- Lavoro flessibile, se ben regolamentato Lavori nei settori digitali emergenti
- Leadership giovanile nella governance dei dati e nell'etica dell'IA

TRANSIZIONE VERDE: I GIOVANI AL CENTRO DI UNA TRANSIZIONE GIUSTA

Le politiche climatiche stanno ridisegnando i settori dell'energia, dei trasporti, della produzione e dell'agricoltura. I giovani lavoratori vivranno molto a lungo le conseguenze di queste decisioni. Dobbiamo fare in modo che i giovani lavoratori non siano "vittime della transizione".

Una transizione giusta, per i giovani, significa:

- Accesso alla formazione sulle competenze verdi
- Protezione durante i cambiamenti strutturali
- Creazione di posti di lavoro verdi che siano di qualità, non "ruoli di transizione" precari
- Inclusione della voce dei giovani nei comitati sul clima, nelle strategie settoriali e nei piani nazionali



LISTA DI CONTROLLO

SINDACATO
AZIONI PER TRANSIZIONI
INCLUSIVE



I GIOVANI LAVORATORI SONO RAPPRESENTATI NEGLI ORGANISMI DELLA TRANSIZIONE DIGITALE O VERDE?



I CONTRATTI COLLETTIVI PREVEDONO GARANZIE DI COMPETENZE PER I RUOLI EMERGENTI?



CI SONO CLAUSOLE CHE AFFRONTANO LA GESTIONE ALGORITMICA, LA SORVEGLIANZA E I DIRITTI SUI DATI?



I GIOVANI SONO COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE DELL'AGENDA DELL'UNIONE PER LA TRANSIZIONE GIUSTA?



LE OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE SONO ACCESSIBILI A DONNE, MIGRANTI E GIOVANI VULNERABILI?

SUGGERIMENTO PER LA NEGOZIAZIONE: CLAUSOLE PER CUI "NESSUN GIOVANE VIENE LASCIATO INDIETRO"

Includere clausole per cui "Nessun giovane viene lasciato indietro", al fine di garantire che i giovani lavoratori traggano vantaggio in modo equo dalle nuove opportunità offerte dalle transizioni digitali e verdi.

INDICATORI DI PROGRESSO INCENTRATI SUI GIOVANI

- Dati specifici per i giovani nella pianificazione della transizione
- Partecipazione dei giovani ai comitati per l'IA e la digitalizzazione
- Inclusione del linguaggio della transizione giusta nei negoziati
- Adozione della formazione verde e digitale tra i lavoratori under 35



PUNTI DI FORZA TEMATICI

QUALITÀ DEL LAVORO E CONDIZIONI DI LAVORO EQUE

MESSAGGI CHIAVE

Qualità del lavoro non significa solo avere un lavoro, ma avere un lavoro che offra dignità, sicurezza, diritti e avanzamento. Per i giovani che danno il via alla loro carriera, un lavoro di scarsa qualità può determinare traiettorie a lungo termine, limitando per anni il livello di reddito, le opportunità e il benessere personale.

Prendendo spunto dai percorsi formativi di Youth4Future, la qualità del lavoro per i giovani comprende:

- Salari equi e trasparenza retributiva
- Protezione sociale
- Orari di lavoro sicuri e prevedibili
- Accesso alla formazione, all'aggiornamento e allo sviluppo della carriera
- Luoghi di lavoro sicuri e salubri, privi di violenza e molestie
- Equilibrio vita-lavoro e tutela della salute mentale
- Parità di trattamento e non discriminazione per nessun motivo
- Partecipazione e rappresentanza dei giovani nelle decisioni che riguardano il lavoro

APPROFONDIMENTI SUL CASO: RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Molti settori hanno dimostrato che settimane lavorative più brevi possono favorire il benessere, ridurre il burnout e aumentare la produttività. Per i giovani lavoratori, in particolare per quelli che devono conciliare più lavori o formazione, la riforma dell'orario di lavoro è la porta d'accesso a condizioni più eque e a un maggiore impegno.

Suggerimento per la negoziazione: Integrare le clausole per i giovani nei contratti

Esempio di clausola:

"A tutti i nuovi assunti under 35 anni deve essere garantito l'accesso a programmi di formazione accreditati entro il primo anno di lavoro."

In questo modo si favorisce la qualità a lungo termine già nelle fasi iniziali dell'occupazione.





LISTA DI CONTROLLO

INDICATORI DI PROGRESSO
INCENTRATI SUI GIOVANI



RIDUZIONE DELLA QUOTA DI LAVORO PART-TIME INVOLONTARIO TRA I GIOVANI
LAVORATORI



AUMENTO DELLA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE DA PARTE DEI LAVORATORI
UNDER 35



TASSI DI RITENZIONE E AVANZAMENTO DEI GIOVANI



DIMINUIZIONE DEI CONTRATTI PRECARI NEI SETTORI AD ALTA INTENSITÀ DI LAVORATORI
GIOVANI



PUNTI DI FORZA TEMATICI

EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORO, E ORARIO DI LAVORO



MESSAGGI CHIAVE

L'equilibrio tra lavoro e vita privata è una priorità assoluta per i giovani lavoratori. Incide sul benessere, sulla pianificazione familiare, sulla salute mentale e sulla soddisfazione lavorativa complessiva.

Un buon equilibrio tra lavoro e vita privata è un elemento positivo anche per i datori di lavoro: riduce il turnover, aumenta la produttività e sostiene la parità di genere.

LINEE GUIDA: RAFFORZARE L'EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

1. Promuovere la riduzione o la flessibilità dell'orario di lavoro, ove possibile
2. Garantire che il lavoro da remoto sia sicuro, volontario e regolamentato
3. Sostenere le responsabilità di assistenza, soprattutto per le giovani donne

Modelli di riduzione dell'orario di lavoro

- Pilot con 35 ore settimanali
- Esperimenti con settimana a 4 giorni
- Accordi che collegano la riduzione dell'orario a incrementi di produttività

Lavoro da remoto e modelli ibridi

- Regole chiare sul diritto alla disconnessione
- Politiche di monitoraggio trasparenti
- Accessibilità per i lavoratori con disabilità

Modalità di lavoro flessibili

- Orari adeguati per i lavoratori che hanno responsabilità familiari
- Congedo parentale inclusivo per i giovani
- Rientro graduale dopo un congedo prolungato



LISTA DI CONTROLLO

ORARIO DI LAVORO IN
FUNZIONE DEL GENERE



LE POLITICHE SULL'ORARIO DI LAVORO AVVANTAGGIANO IN EGUAL MISURA SIA LE GIOVANI DONNE CHE I GIOVANI UOMINI?



LE MODALITÀ DI LAVORO DA REMOTO SONO SICURE E VOLONTARIE?



LE OPZIONI PART-TIME PORTANO ALLA STAGNAZIONE DELLA CARRIERA?



I GIOVANI PADRI SONO INCORAGGIATI A PRENDERE IL CONGEDO PARENTALE?



GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE SONO TRASPARENTI E PREVEDIBILI?

INDICATORI DI PROGRESSO INCENTRATI SUI GIOVANI

- Utilizzo del congedo parentale tra i giovani lavoratori
- Riduzione degli straordinari eccessivi per i giovani
- Introduzione di clausole per il diritto alla disconnessione
- Partecipazione dei giovani ai negoziati sull'orario di lavoro



PUNTI DI FORZA TEMATICI

DIALOGO SOCIALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INCLUSIVA DEI GIOVANI



L'OBIETTIVO DEI GIOVANI NEL DIALOGO SOCIALE

I giovani lavoratori spesso si trovano di fronte a ostacoli in termini di rappresentanza. Possono essere nuovi nei sindacati, non essere consapevoli dei loro diritti o essere esclusi dalle strutture decisionali.

Una lente giovanile nel dialogo sociale aiuta a superare queste barriere e garantisce che le realtà dei giovani lavoratori influenzino l'agenda sindacale.

Un approccio che risponde ai giovani significa:

- Introdurre le questioni giovanili nella contrattazione collettiva (ad esempio, diritti di apprendimento, tutele per la transizione, percorsi di carriera sostenibili)
- Aumentare la partecipazione dei giovani lavoratori ai gruppi di negoziazione
- Creare comitati giovanili e organi di rappresentanza che si confrontino direttamente con la leadership
- Sfidare gli stereotipi che dipingono i giovani come "inesperti", "instabili" o "privi di mentalità sindacale"
- Includere i giovani nella pianificazione a lungo termine, soprattutto per quanto riguarda le transizioni verso i settori verde e digitale

Non si possono ottenere accordi equi e a prova di futuro senza solidarietà intergenerazionale. I sindacati si rafforzano quando le loro strutture riflettono le realtà di tutti i lavoratori, compresi i neoassunti, gli apprendisti, i lavoratori delle piattaforme e i giovani con contratti non standard.

Promuovere un obiettivo giovanile non è solo un modo per includere i giovani. È un percorso di rinnovamento sindacale, di maggiore legittimazione e di un futuro lavorativo più sostenibile.



PUNTI DI FORZA TEMATICI

DIALOGO SOCIALE
E
CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA
INCLUSIVA DEI
GIOVANI



MESSAGGI CHIAVE

La forte partecipazione dei giovani è essenziale per avere sindacati solidi. Un sindacato che include le prospettive dei giovani è più rappresentativo, più pertinente e ha strumenti migliori per negoziare a nome di tutti i lavoratori. Il dialogo sociale che coinvolge i giovani permette di arrivare a migliori accordi, a soluzioni più innovative e a un movimento complessivamente più forte.

PERCHÉ LA PARTECIPAZIONE DEI GIOVANI È IMPORTANTE

- I giovani apportano **nuove competenze**, soprattutto per quanto riguarda gli strumenti digitali e l'organizzazione
- Rappresentano la futura base associativa
- Mettono in luce questioni spesso trascurate (salute mentale, tirocini non retribuiti, diritti digitali)
- La loro partecipazione rafforza la solidarietà intergenerazionale
- Assicura la futura leadership sindacale

STRATEGIE PER IL DIALOGO INCLUSIVO DEI GIOVANI

- Creare o rafforzare i comitati per i giovani
- Includere i giovani delegati nei team di contrattazione
- Offrire percorsi di tutoraggio e sviluppo delle competenze
- Garantire che le questioni giovanili siano presenti nei mandati di contrattazione
- Promuovere quote di giovani negli organi decisionali
- Utilizzare l'organizzazione peer-to-peer e la mobilitazione digitale



LISTA DI CONTROLLO

RENDERE IL DIALOGO SOCIALE
INCLUSIVO PER I GIOVANI



I GIOVANI SONO RAPPRESENTATI
PROPORZIONALMENTE NEI TEAM DI NEGOZIAZIONE?



LE PRIORITÀ DI CONTRATTAZIONE
SONO ESAMINATE INSIEME AI COMITATI PER I GIOVANI?



GLI ACCORDI INCLUDONO CLAUSOLE SPECIFICHE PER I GIOVANI?



I GIOVANI ATTIVISTI SONO FORMATI
NEL DIALOGO, NELLA NEGOZIAZIONE E NELL'ORGANIZZAZIONE?



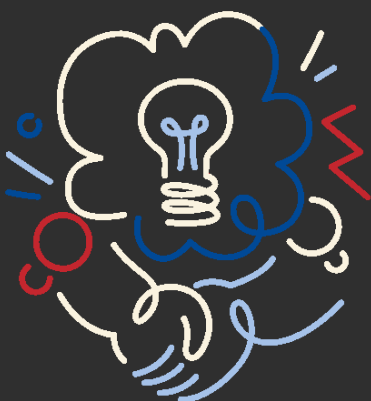
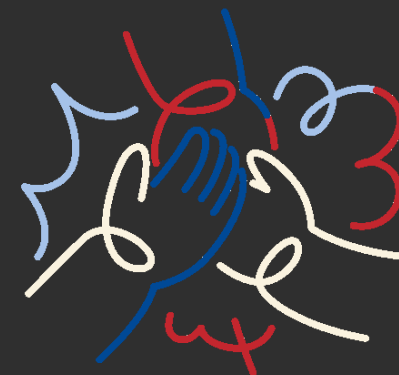
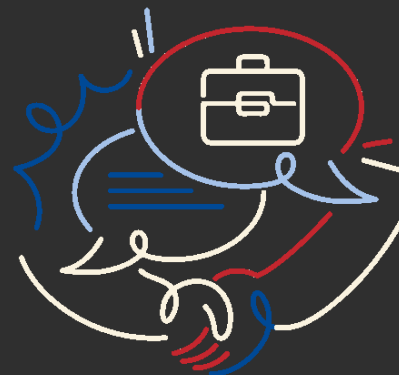
ESISTE UN TUTORAGGIO INTERGENERAZIONALE?

SUGGERIMENTO PER LA NEGOZIAZIONE: QUOTE DI RAPPRESENTANZA DEI GIOVANI

Esempio di clausola: "Almeno un membro di ogni delegazione negoziale deve avere meno di 35 anni, in modo da garantire che le prospettive dei giovani plasmino tutte le fasi del dialogo."

INDICATORI DI PROGRESSO INCENTRATI SUI GIOVANI

- Crescita del numero di giovani nelle associazioni
- Partecipazione dei giovani alle strutture nazionali di dialogo sociale
- Adozione di clausole per i giovani nei contratti collettivi di lavoro
- Aumento della visibilità delle proposte guidate dai giovani



3

STRUMENTI PER I NEGOZIATORI

Questi strumenti sono pensati per una rapida preparazione prima di trattative, incontri con la direzione, discussioni politiche o dibattiti interni al sindacato. Occorre usarli per strutturare le argomentazioni, rafforzare le proposte e portare una chiara voce giovanile al tavolo delle trattative.

3.1

LISTA DI CONTROLLO RAPIDA PER LA NEGOZIAZIONE

PRIMA DELLA RIUNIONE

IDENTIFICARE LE PRIORITÀ DEI GIOVANI: QUALI SONO LE 2-3 QUESTIONI CHIAVE DEI GIOVANI RILEVANTI PER QUESTA NEGOZIAZIONE (AD ESEMPIO, CONTRATTI PRECARI, ACCESSO ALLA FORMAZIONE, ORARIO DI LAVORO, SALUTE MENTALE)?

RACCOGLIERE PROVE: UTILIZZARE I DATI PROVENIENTI DA INDAGINI SINDACALI, STATISTICHE SULLA FORZA LAVORO O BUONE PRATICHE DI YOUTH4FUTURE.

CHIARIRE LA "RICHIESTA": QUALE MODIFICA O CLAUSOLA SPECIFICA SI DESIDERA?

CONTROLLARE L'ALLINEAMENTO: GARANTIRE CHE LE POSIZIONI DEI GIOVANI CORRISPONDANO AL MANDATO DI CONTRATTAZIONE GENERALE DEL SINDACATO.

PIANIFICARE IL CONTESTO: IN CHE MODO LA PROPOSTA VA A VANTAGGIO DI TUTTI I LAVORATORI, NON SOLO DEI GIOVANI?

COORDINARE INTERNAMENTE: INFORMARE IL COMITATO E GARANTIRE LA SOLIDARIETÀ INTERGENERAZIONALE.



3.1

LISTA DI CONTROLLO RAPIDA PER LA NEGOZIAZIONE DURANTE LA RIUNIONE



UTILIZZARE MESSAGGI CHIARI



FARE RIFERIMENTO A DATI O BEST PRACTICE



EVIDENZIARE I BENEFICI A LUNGO TERMINE



MANTENERE VISIBILI LE PROSPETTIVE DEI GIOVANI



COSTRUIRE ALLEANZE ALL'INTERNO DEL TEAM DI CONTRATTAZIONE



ANNOTARE GLI IMPEGNI, LE OBIEZIONI E I PUNTI DI FOLLOW-UP



3.1

LISTA DI CONTROLLO RAPIDA PER LA NEGOZIAZIONE DOPO LA RIUNIONE



RIASSUMERE I RISULTATI



IDENTIFICARE I PASSI SUCCESSIVI CON IL PROPRIO MENTORE O LEADER DI NEGOZIAZIONE



CONDIVIDERE GLI AGGIORNAMENTI CON I COMITATI GIOVANILI



ADATTARE LA PROPRIA STRATEGIA PER IL TURNO SUCCESSIVO



CLAUSOLE MODELLO PER ACCORDI A FAVORE DEI GIOVANI

Di seguito sono riportate delle clausole semplificate "plug-and-play" che potete adattare al vostro settore o al vostro luogo di lavoro.

STANDARD OCCUPAZIONALI DI QUALITÀ

"Ai lavoratori entry-level devono essere offerti contratti con percorsi chiari verso l'occupazione permanente. I contratti temporanei non possono superare i 12 mesi, a meno che non siano giustificati da circostanze eccezionali."

GARANZIE CIRCA COMPETENZE E APPRENDIMENTO

"Tutti i lavoratori di età inferiore ai 35 anni devono avere accesso ad almeno un'opportunità di formazione accreditata all'anno, interamente finanziata dal datore di lavoro, con ore di formazione retribuite incluse."

LAVORO DIGITALE SICURO ED EQUO

"I lavoratori hanno diritto a una gestione algoritmica trasparente. I datori di lavoro devono rendere noto come i sistemi automatizzati influenzano la programmazione, la valutazione e l'assegnazione dei compiti."

MODALITÀ DI LAVORO SOSTENIBILI

"I dipendenti devono avere accesso a modalità di lavoro flessibili, tra cui orari prevedibili, lavoro da remoto in condizioni di sicurezza e diritto garantito alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro."

INCLUSIONE DEI GIOVANI E DI GENERE

"Ogni delegazione negoziale comprende almeno un rappresentante di età inferiore ai 35 anni, garantendo l'equilibrio di genere in linea con le norme sulle pari opportunità."



CONSIGLI DI ADVOCACY PER I GIOVANI SINDACALISTI

PARLARE IL LINGUAGGIO DELLE OPPORTUNITÀ

Inquadrare le richieste dei giovani come investimenti:

- "Una migliore formazione aumenta la produttività."
- "Un'occupazione giovanile stabile riduce il turnover e i costi di assunzione."
- "Il coinvolgimento dei giovani rafforza l'innovazione."

UTILIZZARE UNA NARRATIVA CHIARA

Esempi brevi e reali hanno più risonanza di lunghe spiegazioni.

COLLEGARE LE QUESTIONI GIOVANILI A PROGRAMMI PIÙ AMPI

- Obiettivo di sviluppo sostenibile SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica)
- Solo transizione
- Trasformazione digitale
- Pari opportunità, uguaglianza di genere e diversità

COSTRUIRE ALLEANZE INTERSINDACALI

Coinvolgere:

- Comitati femminili
 - Comitati dei lavoratori migranti
 - Rappresentanti per salute e sicurezza
 - Task force sul clima o sulla digitalizzazione
- I problemi dei giovani sono problemi di tutti.

UTILIZZARE BENE LE PROVE

Dati → Storia → Soluzione

Questa sequenza rende gli argomenti più forti e più difficili da ignorare.

RIMANERE CONCENTRATI SULLA SOLUZIONE

Quando si presentano le sfide dei giovani, mostrare sempre un percorso realistico per il futuro.





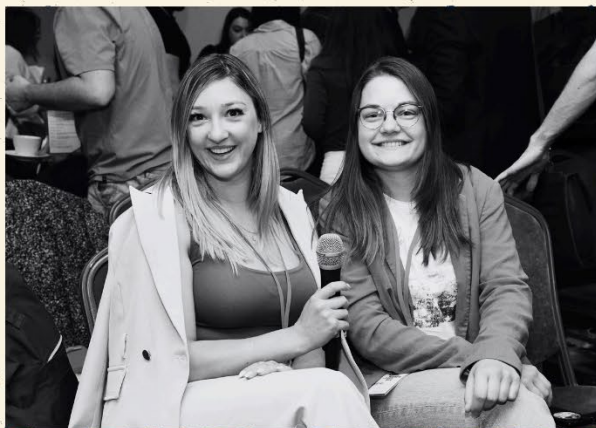
4

STORIE E PRATICHE

Questi esempi possono essere tratti da affiliati della CES, progetti pilota, comitati giovanili, azioni a livello europeo, ecc. Di seguito sono riportati esempi di bozza + contenuti di esempio per mostrare il tono/la struttura.

4.1

RACCOLTA DI RACCONTI CAMPIONE



I GIOVANI LAVORATORI OTTENGONO UNA GARANZIA DI COMPETENZE NELL'ACCORDO SETTORIALE (PORTOGALLO)

CONTESTO

I giovani lavoratori del settore alberghiero hanno affrontato un elevato tasso di turnover, contratti instabili e opportunità di formazione limitate. La partecipazione dei giovani alle strutture sindacali è scarsa, perciò è difficile portare i loro problemi nelle trattative.

AZIONE

La sezione giovanile del sindacato nazionale ha raccolto le testimonianze degli apprendisti, ha svolto un sondaggio online tra i giovani lavoratori e ha collaborato con i negoziatori senior del sindacato per elaborare una proposta di clausola relativa a competenze e carriera. Hanno utilizzato esempi tratti dalla formazione ITCILO Youth4Future per dare forma alle loro argomentazioni.

RISULTATO

Il nuovo accordo garantisce:

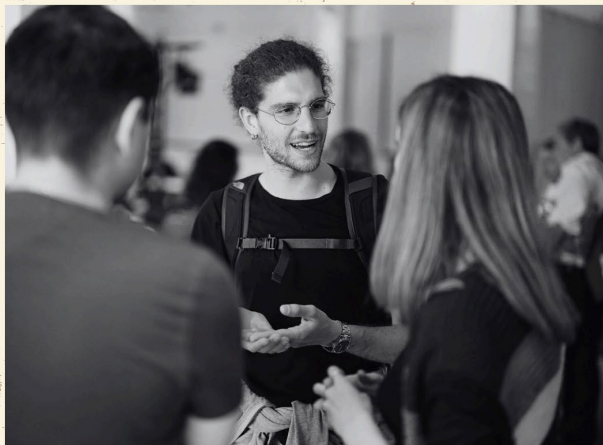
- 20 ore di formazione retribuita all'anno
- Accesso prioritario per i lavoratori under 30
- Un programma di mentoring che mette in contatto i giovani con i lavoratori esperti

LEZIONE APPRESA

Quando i comitati dei giovani collaborano strettamente con i team di negoziazione, i dati e l'esperienza vissuta possono trasformarsi in forti risultati di contrattazione.

4.2

RACCOLTA DI RACCONTI CAMPIONE



UNA CAMPAGNA GUIDATA DAI GIOVANI CONQUISTA LA CLAUSOLA DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE (BELGIO)

CONTESTO

Giovani lavoratori del settore dei servizi hanno riferito la ricezione di messaggi continui dopo l'orario di lavoro e di confini sfumati a causa del lavoro ibrido.

AZIONE

I rappresentanti dei giovani hanno condotto una campagna digitale, raccolto testimonianze anonime e presentato al consiglio le prove dei problemi di salute mentale. Hanno proposto una sessione di redazione con il supporto di esperti legali del sindacato.

RISULTATO

I lavoratori hanno ottenuto:

- Una chiara politica di diritto alla disconnessione
- Nessuna comunicazione dopo le 19:00, tranne in caso di emergenza
- Formazione obbligatoria sulla salute mentale per i dirigenti

LEZIONE APPRESA

Storie personali + Prove chiare = combinazione potente per cambiare il comportamento dei datori di lavoro.

4.3

RACCOLTA DI RACCONTI CAMPIONE



UNA CAMPAGNA GUIDATA DAI GIOVANI CONQUISTA LA CLAUSOLA DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE (BELGIO)

CONTESTO

Le questioni giovanili sono state spesso trascurate nelle discussioni nazionali, nonostante le importanti riforme nel campo dell'istruzione e del sostegno alle prime carriere.

AZIONE

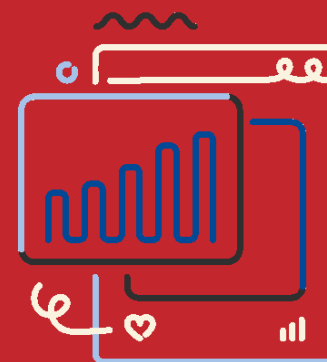
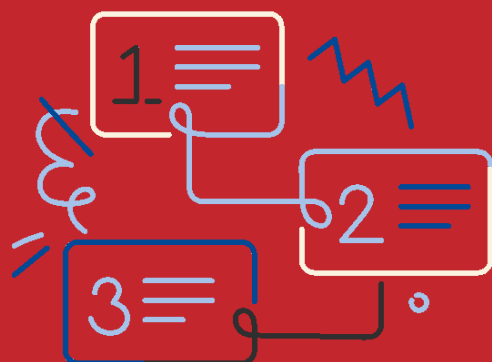
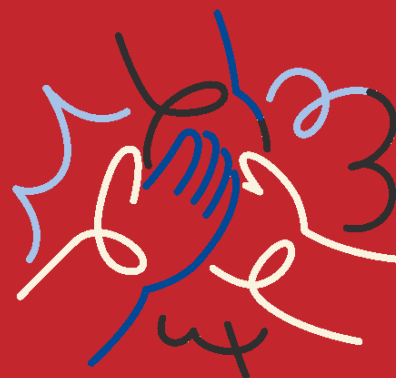
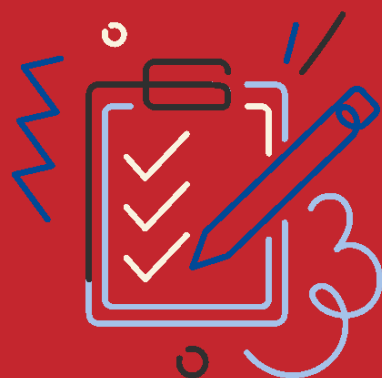
Il comitato nazionale per i giovani ha lanciato l'iniziativa “Young Voices in Dialogue”, proponendo quote di giovani negli organi consultivi nazionali.

RISULTATO

È stato creato un seggio per un rappresentante under 35 nel Consiglio nazionale del mercato del lavoro.

LEZIONE APPRESA

La rappresentanza deve essere negoziata. Quando lo è, le priorità dei giovani acquistano visibilità e legittimità.



5

LISTE DI CONTROLLO E AUTOVALUTAZIONE

Queste tabelle compatte aiutano a valutare i progressi, a identificare le lacune e a pianificare i passi successivi. Occorre utilizzarle durante le riunioni interne al sindacato, durante la preparazione dei mandati di contrattazione o durante la revisione della strategia per i giovani.

IL MIO SINDACATO È INCLUSIVO NEI CONFRONTI DEI GIOVANI?



DOMANDA	SÌ	NO	NOTE/AZIONI NECESSARIE
I giovani partecipano agli organi decisionali del sindacato?			
Esiste un comitato o una struttura giovanile funzionante?			
I rappresentanti dei giovani sono inclusi nei team di negoziazione?			
Le priorità dei giovani vengono discusse prima di ogni contrattazione?			
I giovani lavoratori hanno accesso a percorsi di formazione e leadership?			
La comunicazione è a misura di giovane (canali digitali, formati informali)?			
I dirigenti sindacali di alto livello fanno da tutor ai giovani attivisti?			

CONSIGLIO: SE SI RISPONDE "NO" PIÙ DI DUE VOLTE, PRENDERE IN CONSIDERAZIONE LO SVILUPPO DI UN PIANO DI INCLUSIONE DEI GIOVANI UTILIZZANDO IL MANUALE ELETTRONICO YOUTH4FUTURE.

LE QUESTIONI GIOVANILI FANNO PARTE DELLA NOSTRA AGENDA DI CONTRATTAZIONE?



AREA DI INTERVENTO	INCLUSO?	NOTE/AZIONI NECESSARIE
Lavoro precario e sicurezza contrattuale		
Salari e trasparenza retributiva		
Formazione, sviluppo delle competenze, apprendistato		
Gestione algoritmica/diritti digitali		
Equilibrio vita-lavoro e diritto alla disconnessione		
Clausole di rappresentanza dei giovani		
Politiche di transizione verde per i giovani		

CONTROLLO: LE QUESTIONI GIOVANILI DOVREBBERO COMPARIRE IN ALMENO TRE GRANDI PRIORITÀ DI CONTRATTAZIONE OGNI CICLO.

CI STIAMO CONNETTENDO CON LE TRANSIZIONI VERSO IL SETTORE DIGITALE E VERDE?



INDICATORE	SÌ	NO
I giovani lavoratori sono rappresentati nei comitati per la digitalizzazione/transizione verso il settore verde		
Il nostro sindacato ha una strategia per i giovani nei settori emergenti		
Abbiamo negoziato (o intendiamo negoziare) clausole sui diritti digitali		
La formazione per le competenze verdi/digitali è accessibile ai lavoratori under 35		
I giovani sono parte integrante dell'agenda del sindacato per la transizione giusta		

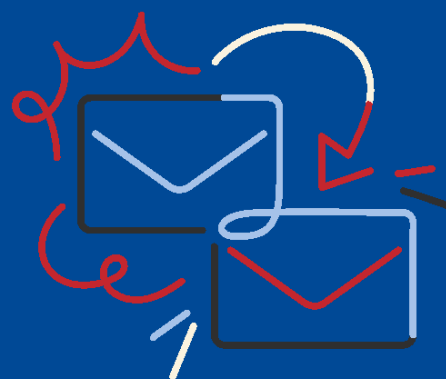
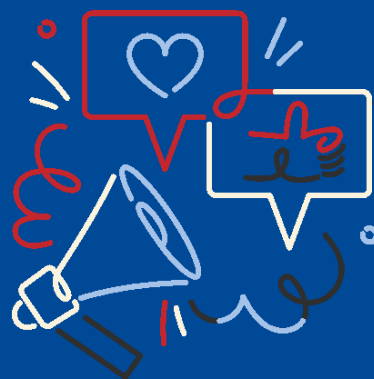
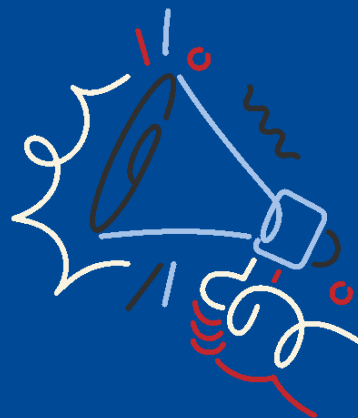
PROMEMORIA: LE TRANSIZIONI DEVONO INCLUDERE I GIOVANI, ALTRIMENTI AGGRAVERANNO LE DISUGUAGLIANZE.

QUANTO SONO EQUILIBRATE LE NOSTRE ATTIVITÀ GIOVANILI?



INDICATORE	SÌ	NO	NOTE
Le giovani donne partecipano in egual misura ai comitati giovanili?			
Le nostre campagne riflettono le diverse realtà giovanili?			
I contratti collettivi affrontano le sfide giovanili specifiche del genere?			
Incoraggiamo i giovani padri a prendere il congedo parentale?			
Le opportunità di leadership sono accessibili a tutti i generi?			

Obiettivo: le strutture giovanili devono riflettere l'intera diversità della forza lavoro giovanile.



6

MESSAGGI CHIAVE E RISULTATI

Questi brevi messaggi riassumono lo spirito dell'iniziativa Youth4Future e possono essere utilizzati in discorsi, negoziati o materiali di campagna.



I GIOVANI SONO AGENTI DEL CAMBIAMENTO, NON LAVORATORI DEL FUTURO, MA LAVORATORI DI ADESSO.



LA PARTECIPAZIONE DEI GIOVANI RINNOVA IL MOVIMENTO SINDACALE. LA SOLIDARIETÀ INTERGENERAZIONALE È ESSENZIALE PER UN'ORGANIZZAZIONE SOSTENIBILE.



I LAVORI DI QUALITÀ DEVONO ESSERE INTEGRATI NELLE TRANSIZIONI, NON AGGIUNTI IN UN SECONDO MOMENTO COME CORREZIONE.



LE TRANSIZIONI DIGITALI E VERDI DEVONO ESSERE GIUSTE. NESSUN GIOVANE LAVORATORE DEVE ESSERE LASCIATO INDIETRO.



I SINDACATI FORTI SONO QUELLI CHE INCLUDONO I GIOVANI. LA RAPPRESENTANZA GIOVANILE RAFFORZA LA LEGITTIMITÀ E IL POTERE NEGOZIALE.



UN MIGLIORE EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA È VANTAGGIOSO PER TUTTI, NON SOLO PER I GIOVANI: FAVORISCE LA PRODUTTIVITÀ E IL BENESSERE.



IL FUTURO DEL LAVORO VIENE NEGOZIATO OGGI. LE VOCI GIOVANI DEVONO FAR PARTE DI OGNI DISCUSSIONE.



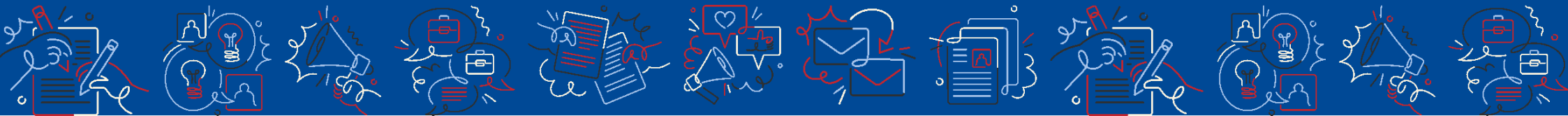
IL DIALOGO SOCIALE È LO STRUMENTO PIÙ FORTE CHE ABBIAMO PER PROTEGGERE I DIRITTI, DARE FORMA ALLE TRANSIZIONI E COSTRUIRE LUOGHI DI LAVORO EQUI.



SALARI EQUI, CONTRATTI SICURI E ACCESSO ALLA FORMAZIONE SONO I PILASTRI FONDAMENTALI DI UN LAVORO DI QUALITÀ PER I GIOVANI.



YOUTH4FUTURE CREA UNA GENERAZIONE DI NEGOZIATORI, LEADER E MOLTIPLICATORI. QUESTO KIT DI STRUMENTI SUPPORTA TALE MISSIONE.





7

RISORSE

Queste risorse collegano il Kit di strumenti al più ampio ecosistema Youth4Future e a riferimenti internazionali di alta qualità.



MATERIALI DI FORMAZIONE ITCILO E CES

- Masterclass Youth4Future
- Manuale di Youth4Future sul dialogo sociale per i giovani
- MOOC sulle relazioni industriali e il dialogo sociale (ITCILO)
- Materiali di formazione Youth4Future e mini piani d'azione
- Risorse e documenti politici del Comitato Giovani della CES

ARCHIVIO DELLE STRATEGIE E DEI PIANI D'AZIONE NAZIONALI

Accessibile sull'eCampus di Youth4Future:

- Strategie di dialogo sociale inclusive per i giovani
- Mini piani di azione nazionali
- Strumenti, modelli ed esempi da 25-30 paesi
- Materiali sviluppati durante il Design Sprint, corsi di formazione e webinar

RIFERIMENTI UTILI

Risorse dell'OIL

- Linee guida dell'OIL per la transizione giusta: basi per negoziare transizioni verdi eque e sostenibili.
- “Dialogo sociale con e per i giovani” dell'OIL (2023): dati e raccomandazioni per la rappresentanza dei giovani nel dialogo.
- Rapporto dell'OIL sulle Tendenze occupazionali globali per i giovani (2024): Una riflessione basata sulla ricerca su ciò che può riservare l'occupazione giovanile in un'epoca caratterizzata da crisi e incertezze.

Risorse della CES

- Rapporto CES "Time for Quality Jobs": messaggi politici chiave e dati sui giovani e sul futuro del lavoro.
- Linee guida della CES sulla partecipazione dei giovani nei sindacati: misure pratiche per aumentare la leadership e la rappresentanza dei giovani.

Quadri normativi dell'UE

- Pilastro europeo dei diritti sociali: principi di pari opportunità, condizioni di lavoro eque, protezione sociale.
- Garanzia per i giovani dell'UE e Iniziativa per l'occupazione giovanile: impegni sui percorsi dall'istruzione al mondo del lavoro.
- Direttiva sul lavoro su piattaforme: disposizioni chiave rilevanti per i giovani nei mercati del lavoro digitali.



