Finanziato dall'Unione europea

BUONE PRATICHE

Dialogo sociale inclusivo dei giovani e contrattazione collettiva

Quattordici iniziative sindacali per ispirare l'azione in tutta Europa

Il dialogo sociale per un futuro del lavoro migliore per i giovani

Youth4Future · Progetto UE 101197628 · Pacchetto di lavoro 4 · Prodotto D4.3

A cura del Programma delle attività per i lavoratori (ACTRAV–ITCILO)

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono esclusivamente quelli delle organizzazioni sindacali che hanno contribuito e non rispecchiano necessariamente quelli dell'Unione europea o della Commissione europea.

INTRODUZIONE

Dalla voce dei giovani al cambiamento collettivo

I giovani entrano nel mondo del lavoro e vi costruiscono il proprio percorso in un contesto segnato dalla precarietà occupazionale, dall'aumento del costo della vita e dalle rapide transizioni verde e digitale. Le loro priorità devono trovare ascolto non soltanto nel dibattito pubblico, ma anche nei luoghi in cui si decidono le condizioni di lavoro: nelle aziende, nei sindacati, nelle istituzioni del dialogo sociale e nella contrattazione collettiva.

Youth4Future – Il dialogo sociale per un futuro del lavoro migliore per i giovani – è un progetto finanziato dall'Unione europea, sviluppato dal Programma delle attività per i lavoratori del Centro internazionale di formazione dell'OIL (ACTRAV–ITCILO), in collaborazione e partenariato con la Confederazione europea dei sindacati (CES/ETUC). Il progetto rafforza le capacità dei giovani sindacalisti di rappresentare i lavoratori, contribuire alla definizione delle politiche e promuovere un dialogo sociale più inclusivo.

Che cosa offre questa raccolta

Questa raccolta, predisposta come prodotto D4.3 del progetto Youth4Future, riunisce quattordici esperienze pratiche presentate dai sindacati coinvolti nel progetto. Illustra come i giovani lavoratori e le loro organizzazioni possano accrescere la propria capacità di incidere attraverso l'organizzazione sindacale, le campagne, la comunicazione, il dialogo sociale e la contrattazione collettiva. L'obiettivo è rendere utili anche ad altri i metodi adottati, i risultati ottenuti e gli insegnamenti tratti.

Un formato comune, quattordici esperienze

A ogni buona pratica è dedicata una pagina articolata negli stessi elementi: la sfida affrontata; la risposta sindacale e il coinvolgimento dei giovani; i cambiamenti e gli elementi di riscontro segnalati; gli insegnamenti che altri sindacati possono adattare al proprio contesto. La raccolta si basa sulle risposte dei contributori a una traccia comune: quale sfida è stata affrontata? Quali azioni sono state intraprese? Chi è stato coinvolto? Che cosa è cambiato? Che cosa possono imparare gli altri?

Interpretare correttamente i risultati

Una campagna di comunicazione efficace, una mobilitazione per difendere i diritti e un contratto collettivo negoziato producono risultati di natura diversa. Le schede distinguono pertanto la partecipazione o la mobilitazione segnalate dai risultati concreti della contrattazione. I dati e le testimonianze provengono dai materiali forniti dalle organizzazioni partecipanti e non sono stati verificati in modo indipendente, salvo esplicita indicazione contraria. Chi intende replicare un'esperienza dovrebbe tener conto del contesto in cui si è svolta.

I giovani lavoratori si mobilitano per i propri diritti

















BUONA PRATICA 01 / 14

Lottare per il nostro domani

Collegare la mobilitazione guidata dai giovani all'azione sindacale nazionale

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
PAESI BASSI	FNV Young & United	Organizzazione giovanile e protezione sociale

APPROCCIO PRINCIPALE

Un modello di organizzazione gestito dai giovani che unisce social media, gruppi di attivisti sindacali e mobilitazioni di piazza.

La sfida

Secondo la presentazione del sindacato, le proposte relative a pensioni, tutela contro la disoccupazione e prestazioni di invalidità minacciavano la sicurezza economica delle lavoratrici e dei lavoratori, compresi i giovani adulti e i futuri pensionati. La FNV ha inoltre espresso preoccupazione per l'assenza di un'effettiva consultazione sindacale. Per il movimento giovanile la sfida consisteva nel trasformare un dibattito complesso sulla protezione sociale in una questione sulla quale i giovani lavoratori potessero incidere.

La risposta sindacale

La FNV, insieme a CNV e VCP, ha presentato un ultimatum formale chiedendo al governo di ritirare i tagli proposti alla sicurezza sociale. Poiché questo passo non ha aperto un dialogo, i sindacati sono passati alla mobilitazione collettiva. All'interno della FNV, Young & United ha agito come struttura giovanile autonoma, organizzandosi intorno alle questioni più sentite dai giovani: salari, debiti studenteschi, casa e sicurezza nel lungo periodo. La sua strategia ha combinato la comunicazione su TikTok e Instagram, gruppi di attivisti in cui i giovani discutono e decidono e una forte presenza nelle manifestazioni pubbliche.

Risultati ed elementi di riscontro

I contributori descrivono una mobilitazione in diversi settori successiva all'ultimatum, con azioni che hanno interessato anche il trasporto pubblico e i porti e alle quali ha partecipato Young & United. La presentazione documenta la strategia organizzativa e la risposta collettiva. Questo esempio viene quindi proposto come pratica di mobilitazione giovanile e di azione sindacale a favore del dialogo.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Rendere i giovani lavoratori protagonisti delle decisioni, non soltanto destinatari dei messaggi. Collegare rivendicazioni chiare e rilevanti per i giovani alla strategia del sindacato nel suo insieme; affiancare alla visibilità online una reale azione collettiva; definire quali risultati debba produrre la ripresa di un dialogo sociale significativo.

FONTE E DOCUMENTAZIONE FNV Young & United, presentazione «Fighting for Our Tomorrow».

BUONA PRATICA 02 / 14

Parlare il loro linguaggio

Social media rivolti ai giovani a sostegno dell'azione sindacale sul territorio

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
SPAGNA	CC.OO Youth / Jóvenes CC.OO	Comunicazione digitale e partecipazione giovanile

PUBBLICO RAGGIUNTO

331.155 account raggiunti nell'arco di un mese, secondo la presentazione di CC.OO.

La sfida

I giovani non sempre entrano in contatto con i sindacati attraverso i canali di comunicazione tradizionali. Online, le complesse questioni del lavoro devono competere con l'intrattenimento, la disinformazione e il rapido susseguirsi delle notizie. Jóvenes CC.OO ha quindi cercato di rendere i messaggi sindacali accessibili e pertinenti per un pubblico più ampio, compresi i giovani che ancora non seguivano un account sindacale.

La risposta sindacale

La strategia di @jovenesccoo combina la cultura popolare con l'attualità del lavoro e della politica, usa l'umorismo e i meme per spiegare le questioni sociali e risponde rapidamente ai discorsi d'odio o alla disinformazione. Le campagne hanno dato visibilità a temi quali il costo della casa, le molestie sul lavoro e la dimensione collettiva della salute mentale. Il gruppo responsabile della comunicazione giovanile collabora con la dirigenza giovanile confederale, le organizzazioni regionali e le federazioni di categoria. Un punto essenziale è che i contenuti sui social sono considerati un sostegno alla mobilitazione nelle piazze, all'organizzazione sindacale e ai negoziati, non un loro sostituto.

Risultati ed elementi di riscontro

Per il periodo dal 17 febbraio al 17 marzo, la presentazione segnala 15.883 follower, 28.591 interazioni e 669.325 visualizzazioni dei post. Il 77,5% delle visualizzazioni proveniva da utenti che non seguivano l'account, mentre gli account complessivamente raggiunti erano 331.155. Si tratta di indicatori di visibilità online che possono contribuire a risultati positivi in termini di nuove adesioni, accordi negoziati o cambiamenti nelle politiche. CC.OO ha inoltre indicato come priorità permanenti l'accessibilità del linguaggio e una risposta editoriale rapida e flessibile.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Adottare un tono riconoscibile, spiegare con messaggi chiari le questioni complesse relative ai diritti e ascoltare i dibattiti già in corso tra i giovani. Misurare la capacità di raggiungere anche chi non segue gli account, collegando però le campagne digitali all'organizzazione sul territorio e a obiettivi sindacali concreti.

FONTE E DOCUMENTAZIONE CC.OO Youth, presentazione «@jovenesccoo social media strategy».

BUONA PRATICA 03 / 14

I giovani lavoratori cambiano le regole

Dai posti di lavoro precari a salari migliori e a una settimana lavorativa più breve

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
ITALIA	FIOM–CGIL Bologna	Contrattazione collettiva aziendale

RISULTATO NEGOZIATO

Un accordo aziendale prevede 32–35 ore settimanali invece di 40, senza perdita di retribuzione.

La sfida

Alla Schnellecke Logistics, azienda di logistica del settore automobilistico che opera per Lamborghini, la presentazione della FIOM Bologna descrive un organico di 302 persone, delle quali 125 hanno meno di 35 anni. Il lavoro precario e le disparità di trattamento tra lavoratori con diverse tipologie contrattuali costituivano una sfida importante per l'organizzazione sindacale, soprattutto per i giovani maggiormente esposti all'insicurezza.

La risposta sindacale

La FIOM Bologna ha organizzato assemblee aperte a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto, utilizzando anche sondaggi digitali, comunicazioni su WhatsApp e referendum in azienda prima e dopo le trattative. Scioperi e contrattazione sono stati impiegati per rivendicare l'applicazione di un contratto collettivo comune, aumenti salariali, la stabilizzazione del lavoro precario, una settimana lavorativa più breve e maggiori diritti alla formazione. I giovani con contratti a termine hanno contribuito in modo determinante alla campagna contro la precarietà, facendo confluire la propria esperienza diretta nelle priorità negoziali del sindacato.

Risultati ed elementi di riscontro

Il contributore segnala che oltre 100 lavoratori precari hanno ottenuto 90 euro mensili aggiuntivi e che sono stati conclusi più di 150 accordi per il pagamento degli arretrati. Gli accordi annuali hanno portato alla stabilizzazione di 15 lavoratori nel 2023 e di 53 nel 2024; nel 2026 risultavano ancora in corso trattative per altri 44. Gli aumenti salariali riferiti al periodo 2021–2025 comprendevano almeno 126 euro in base all'accordo aziendale e circa 311 euro in base al contratto nazionale. Da gennaio 2026, l'accordo sull'orario ha previsto il passaggio da 40 a 32–35 ore settimanali a parità di retribuzione. Secondo quanto riferito, dieci contratti precari sono stati tutelati durante un rallentamento produttivo.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Includere nelle assemblee e nelle consultazioni anche il personale in appalto e i lavoratori temporanei; attribuire ai giovani un ruolo effettivo nel definire le rivendicazioni contrattuali; negoziare disposizioni esigibili che colleghino stabilità occupazionale, retribuzioni e orario di lavoro nell'ambito di una strategia comune sul luogo di lavoro.

FONTE E DOCUMENTAZIONE FIOM–CGIL Bologna, presentazione «Involving Youth in a Company: The Case of FIOM Bologna in Schnellecke Logistics».

BUONA PRATICA 04 / 14

Attivisti digitali, voci autentiche

Formare e sostenere volontari che portano online il punto di vista dei lavoratori

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
NORVEGIA	LO Norway	Organizzazione digitale e dibattito pubblico

PARTECIPAZIONE SEGNALATA

35 volontari hanno partecipato all'accademia digitale; secondo LO, il 50% ha continuato a creare contenuti.

La sfida

La presentazione di LO colloca il progetto Digital Activists nel contesto della campagna elettorale norvegese del 2025, quando il sindacato aveva rilevato una forte presenza della destra nel dibattito online. L'obiettivo era dare maggiore visibilità alle prospettive dei lavoratori attraverso singoli creatori di contenuti. La sfida consisteva nell'aiutare i volontari a comunicare con sicurezza e in modo accessibile, superando anche le difficoltà personali legate all'esposizione pubblica online.

La risposta sindacale

LO ha reclutato volontari da formare professionalmente nella creazione di contenuti, mettendo a disposizione un referente dedicato e un canale Discord comune. Il gruppo ha monitorato le tendenze su TikTok e fornito idee e materiali verificati. Gli attivisti hanno realizzato brevi video informali sui diritti sul lavoro e su questioni sociali più ampie. LO ha investito tempo del proprio personale, mentre un'agenzia esterna ha curato formazione, monitoraggio delle tendenze e sostegno individuale. Gli attivisti hanno partecipato senza compenso. Invece di acquistare contenuti sponsorizzati su Instagram o TikTok, il progetto ha puntato sulla diffusione organica e sulla credibilità di persone che parlano con la propria voce.

Risultati ed elementi di riscontro

La presentazione indica che 35 persone si sono offerte come volontarie e che il 50% ha continuato a produrre contenuti. La tabella dei risultati documenta le interazioni dei singoli account, tra cui 1,2 milioni di visualizzazioni per il video più visto di una delle persone coinvolte. Questi dati illustrano la portata online e la continuità della partecipazione segnalate, che possono contribuire a nuove adesioni sindacali e a miglioramenti negoziati.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Affiancare alla formazione iniziale un sostegno personale continuativo, una comunità di pari e informazioni affidabili. L'esperienza di LO ha privilegiato contenuti semplici e autentici rispetto a produzioni molto elaborate. Aiutare i volontari a superare ostacoli pratici e personali conta quanto svilupparne le competenze tecniche; la visibilità online deve rimanere collegata a obiettivi sindacali chiari.

FONTE E DOCUMENTAZIONE LO Norway, presentazione «Project: Digital Activists».

BUONA PRATICA 05 / 14

I rider si organizzano tra loro

Sostegno reciproco e azione collettiva nell'economia delle piattaforme in Austria

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
AUSTRIA	RidersCollective / ÖGB–vida	Lavoro tramite piattaforma e organizzazione sindacale

APPROCCIO PRINCIPALE

Sostegno trasversale alle piattaforme e alle tipologie contrattuali, anche per rider non ancora iscritti al sindacato.

La sfida

La presentazione descrive il settore austriaco della consegna di pasti come frammentato tra lavoro dipendente, contratti di libera prestazione di servizi e lavoro autonomo. Stima 5.000–6.000 addetti, per circa l'85% migranti. L'elevato ricambio del personale, la dispersione dei luoghi di lavoro e le differenze nella copertura dei contratti collettivi rendono difficile l'organizzazione sindacale. RidersCollective ha cercato di ricostruire una comunità condivisa e di raggiungere anche chi non rientrava nelle forme consolidate di rappresentanza aziendale.

La risposta sindacale

Nato tra la fine del 2020 e l'inizio del 2021 nell'ambito di ÖGB/vida, RidersCollective riunisce ex rider e rappresentanti dei consigli aziendali attivi su diverse piattaforme. Dal 2022 la Camera del lavoro finanzia l'iniziativa come progetto sulla digitalizzazione. Incontri periodici «Spill it!», contatti in strada, webinar gratuiti sulla fiscalità, un sito web e i social media collegano il sostegno pratico all'organizzazione sindacale. L'assistenza è disponibile anche prima dell'iscrizione al sindacato, anche in arabo. Manifestazioni durante le trattative, attività con i media, collaborazioni culturali e scambi internazionali portano le esperienze dei rider nel dibattito pubblico e sostengono la richiesta di tutele più forti per il lavoro tramite piattaforma.

Risultati ed elementi di riscontro

La presentazione segnala un aumento del 220% del tasso di sindacalizzazione, pur richiamando l'elevato ricambio e senza fornire né un valore iniziale né il periodo di misurazione. Incontri ricorrenti, servizi di assistenza e azione collettiva illustrano il modello organizzativo. Viene inoltre descritto un accordo collettivo per i corrieri in bicicletta, in vigore dal 2020 e limitato ai dipendenti, senza nuovi accordi dal 2023. Il passaggio di Lieferando, segnalato nel 2025, verso contratti di libera prestazione di servizi evidenzia la necessità di proseguire l'organizzazione della comunità per difendere la rappresentanza e la copertura contrattuale.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Partire dalle esigenze immediate dei lavoratori e da persone che conoscono direttamente il mestiere. Un sostegno costante e accessibile può creare fiducia tra piattaforme, lingue e forme contrattuali differenti. Collegare i servizi concreti alle rivendicazioni collettive e all'azione pubblica, tenendo presente che lo status occupazionale e la disponibilità di risorse nel tempo incidono sui risultati conseguibili.

FONTE E DOCUMENTAZIONE RidersCollective, presentazione «Platformwork & Trade Union».

BUONA PRATICA 06 / 14

Una voce stabile per i giovani lavoratori

Collegare rappresentanza aziendale, formazione sindacale e azione nazionale

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
AUSTRIA	ÖGJ / ÖGB	Rappresentanza giovanile e azione sindacale

RAPPRESENTANZA SEGNALATA

Secondo ÖGJ, circa 3.000 giovani sono attivi nei consigli di rappresentanza giovanile nelle aziende austriache.

La sfida

ÖGJ individua nell'inflazione, nella riduzione delle opportunità di apprendistato, nei tirocini non retribuiti, nei problemi legati all'orario di lavoro e nei costi dei trasporti alcune delle sfide che interessano i giovani. Per affrontarle non bastano consultazioni occasionali. L'approccio collega una rappresentanza continuativa sul luogo di lavoro a strutture sindacali democratiche, formazione e azione sulle politiche pubbliche, affinché le esperienze dei giovani lavoratori contribuiscano a definire le priorità sindacali più generali.

La risposta sindacale

I consigli di rappresentanza giovanile nelle aziende (Jugendvertrauensrat, JVR) rappresentano apprendisti e giovani dipendenti. La presentazione descrive mandati biennali, protezione contro il licenziamento e accesso alla formazione sindacale. ÖGJ sostiene i rappresentanti mediante seminari, conferenze e visite formative. Il Congresso dei giovani elegge i dirigenti e approva mozioni, mentre una presidenza federale giovanile equilibrata per genere affronta le questioni di attualità. L'indagine biennale Lehrlingsmonitor raccoglie le esperienze degli apprendisti. La partecipazione a organismi consultivi su occupazione e formazione, la collaborazione con la Camera del lavoro e le osservazioni sui progetti di legge sono ulteriori canali attraverso i quali portare tali priorità nel confronto sulle politiche.

Risultati ed elementi di riscontro

La presentazione riporta circa 41.000 giovani iscritti ai sette sindacati austriaci, approssimativamente 3.000 rappresentanti JVR attivi e oltre 5.500 partecipanti all'indagine sugli apprendisti. Questi dati descrivono la portata di strutture consolidate di rappresentanza e consultazione, non l'impatto di una singola campagna. Il modello offre opportunità periodiche per individuare i problemi, formare i rappresentanti ed elaborare rivendicazioni.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Combinare una rappresentanza tutelata sul luogo di lavoro con formazione dei rappresentanti, processi decisionali democratici e raccolta regolare di dati. Collegare le questioni locali all'azione a livello nazionale, invece di considerare la partecipazione giovanile come un evento isolato. Altri sindacati possono adattare questi collegamenti tenendo conto dei propri sistemi di rappresentanza, delle risorse disponibili e delle opportunità di dialogo sociale.

FONTE E DOCUMENTAZIONE ÖGJ, presentazione «Modernisation of the labour market and youth structures in Austria».

BUONA PRATICA 07 / 14

Formazione, voce e visibilità

Dalla formazione dei giovani alla partecipazione e all'azione contro la precarietà

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
ITALIA	UIL	Rafforzamento dei giovani e campagne

INIZIATIVE COMPLEMENTARI

Go Beyond, UIL Camp e «No to Ghost Workers» collegano formazione, partecipazione e sensibilizzazione pubblica.

La sfida

Secondo la UIL, la precarietà occupazionale compromette l'indipendenza economica dei giovani e la loro capacità di progettare il futuro, mentre le loro preoccupazioni restano poco visibili nel dibattito pubblico. La risposta affronta due esigenze connesse: sviluppare la sicurezza e le competenze dei giovani sindacalisti e creare occasioni in cui i giovani lavoratori possano esprimere le proprie esperienze e influire sulle priorità del sindacato.

La risposta sindacale

Go Beyond offre ai sindacalisti under 35 un ciclo di seminari in diverse città italiane e una visita di studio internazionale, solitamente a Bruxelles. Un tema annuale orienta la formazione e il confronto; il contributo individua i salari equi e la giustizia fiscale come temi dell'edizione descritta. UIL Camp combina laboratori interattivi con il dialogo tra dirigenti sindacali, accademici e istituzioni. Accanto alla formazione, la campagna «No to Ghost Workers», lanciata nell'ottobre 2024, ha attraversato tutte le regioni italiane con una carovana itinerante per organizzare dibattiti e offrire servizi sindacali. I social media e il blog giovanile Terzo Millennio della UIL hanno sostenuto l'attività di sensibilizzazione.

Risultati ed elementi di riscontro

Il contributo documenta lo svolgimento di UIL Camp in Calabria dal 28 al 30 settembre 2026, sui temi della rappresentanza, della contrattazione collettiva, dei salari e dello sfruttamento del lavoro. I giovani partecipanti hanno lavorato insieme e presentato direttamente al Segretario generale della UIL i risultati delle discussioni. La carovana ha coinvolto lavoratori, studenti, rappresentanti sindacali, cittadini e istituzioni nel confronto sulla precarietà. Si tratta di occasioni segnalate di formazione, partecipazione e visibilità che possono contribuire a migliorare le condizioni di impiego o a raggiungere accordi negoziali.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Collegare la formazione a occasioni concrete in cui i giovani possano presentare le proprie idee ai decisori. Combinare esperienze locali e prospettive nazionali ed europee, affiancando alla comunicazione online le attività e i servizi in presenza. Un adeguato seguito può permettere di verificare se le proposte dei partecipanti influenzino le priorità sindacali e si traducano in ulteriori azioni.

FONTE E DOCUMENTAZIONE UIL, «UIL activities in engaging and empowering young workers».

BUONA PRATICA 08 / 14

Dall’ascolto alle proposte di legge

Le esperienze dei giovani orientano la richiesta di tirocini retribuiti e tutelati

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
SERBIA	CATUS	Sensibilizzazione e diritti nei tirocini

RISULTATO NORMATIVO PROPOSTO

CATUS riferisce di aver contribuito a un progetto di legge che prevede per i tirocini una retribuzione pari ad almeno l’80% del salario minimo.

La sfida

CATUS ha rilevato una conoscenza limitata dei sindacati e dei diritti del lavoro, insieme a uno scarso interesse per l’organizzazione collettiva tra molti giovani. Le attività di sensibilizzazione hanno inoltre fatto emergere esperienze di tirocini e periodi di inserimento lavorativo non retribuiti. Il sindacato ha cercato di rendersi rilevante ascoltando queste preoccupazioni e promuovendo tutele a sostegno della transizione dei giovani verso l’occupazione.

La risposta sindacale

CATUS ha visitato scuole secondarie e università per discutere dei diritti sul lavoro, del ruolo dei sindacati e dei vantaggi dell’azione collettiva. Un’applicazione per dispositivi mobili, «Labour Rights for You» («I diritti del lavoro per te»), ha integrato questi incontri con un glossario di base, un quiz interattivo e informazioni di contatto. Le esperienze dei giovani hanno poi contribuito a un’iniziativa che chiedeva il divieto dei tirocini non retribuiti. CATUS ha portato tale rivendicazione nel dialogo sociale con il governo e con l’Unione dei datori di lavoro della Serbia, collegando il contatto diretto con i giovani a un obiettivo politico concreto.

Risultati ed elementi di riscontro

Secondo CATUS, l’iniziativa ha contribuito all’elaborazione di un progetto di legge sui tirocini che propone una retribuzione pari ad almeno l’80% del salario minimo. Il testo riconosce il ruolo dei tutor, prevede garanzie contro gli abusi e sanzioni pecuniarie significative per i datori di lavoro che violano le disposizioni. Al momento del contributo, l’adozione della legge era ancora attesa e CATUS intendeva chiedere tutele più incisive. Il caso documenta progressi verso un quadro normativo di protezione.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Considerare i giovani come soggetti che contribuiscono a definire le priorità attraverso le proprie esperienze, non come semplici destinatari. Combinare la presenza nelle scuole e nelle università, strumenti digitali accessibili e dialogo sociale permette di passare dall’ascolto alla proposta politica. Continuare a spiegare quali miglioramenti sono proposti, quali sono già stati ottenuti e quali ulteriori azioni restano necessarie.

FONTE E DOCUMENTAZIONE CATUS Serbia.

BUONA PRATICA 09 / 14

Una voce giovanile che produce risultati

La rappresentanza nel direttivo trasforma le esigenze di studio in permessi negoziati

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
LITUANIA	Sindacato a livello ministeriale	Partecipazione giovanile e permessi per studio

RISULTATO CONTRATTUALE SEGNALATO

Permessi per studio: fino a 10 giorni lavorativi retribuiti al 100%, oppure fino a 20 giorni lavorativi retribuiti al 50%.

La sfida

Il contributo si concentra sui dipendenti pubblici all'inizio della carriera che combinano un impiego a tempo pieno con studi universitari o postuniversitari. Evidenzia la necessità che i giovani dipendenti abbiano una voce diretta negli organi di governo del sindacato e un canale per segnalare problemi concreti sul lavoro. L'approccio collega una rappresentanza dedicata a una risposta tangibile alle difficoltà di conciliare lavoro e studio.

La risposta sindacale

Un sindacato operante all'interno di un ministero lituano ha istituito nel proprio comitato esecutivo la figura di responsabile per i giovani (Youth Officer). Questa persona mantiene i contatti con i giovani dipendenti, offre orientamento sulle difficoltà lavorative e incoraggia la partecipazione alla formazione sindacale internazionale, compresi i seminari dell'ITCILO a Helsinki e Barcellona. Il contributo descrive anche i laboratori giovanili e le reti intersettoriali promossi dalla confederazione LPSK. Nel sindacato a livello ministeriale, la contrattazione collettiva ha trasformato una priorità dei professionisti all'inizio della carriera in una disposizione sui permessi per studio, collegando la rappresentanza giovanile a un beneficio lavorativo specifico.

Risultati ed elementi di riscontro

Il contributore riferisce di aver ottenuto una clausola del contratto collettivo che concede fino a 10 giorni lavorativi di permesso per studio con retribuzione al 100%, oppure fino a 20 giorni lavorativi con retribuzione al 50%. Le due opzioni sono alternative e non cumulabili. Pur essendo stata promossa per sostenere i professionisti più giovani, la disposizione è descritta come accessibile a tutti i colleghi impegnati nell'apprendimento permanente.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Assicurare ai rappresentanti dei giovani un posto negli organi decisionali e un contatto continuativo con i colleghi. Trasformare le loro priorità in rivendicazioni contrattuali chiare e misurabili, cercando al contempo benefici per tutte le generazioni. Documentare le condizioni concordate e monitorarne l'utilizzo, affinché i giovani possano vedere come la rappresentanza si traduca in miglioramenti concreti.

FONTE E DOCUMENTAZIONE Lituania, «Strengthening Youth Engagement Through Dedicated Board Representation and Collective Bargaining».

BUONA PRATICA 10 / 14

Conoscere i propri diritti dal primo giorno

Koll på jobbet: iniziative estive e contenuti digitali contro i falsi miti sul lavoro

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
SVEZIA	LO Sweden	Conoscenza dei diritti e contatto con i giovani

ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE SEGNALATA

55.422 persone incontrate in due settimane; quasi un milione di giovani lavoratori raggiunti online, secondo LO.

La sfida

Quando iniziano il primo impiego o un lavoro estivo, i giovani possono non conoscere con chiarezza retribuzione, condizioni contrattuali, orari e canali a cui rivolgersi per ottenere aiuto. La campagna di LO affronta queste domande quotidiane e le idee errate più diffuse, spiegando sia i diritti sia i doveri. L'obiettivo è fare in modo che i giovani non si sentano soli nel primo lavoro e sappiano di poter contare sul sostegno dei sindacati.

La risposta sindacale

Ogni estate la campagna Koll på jobbet di LO porta attivisti sindacali nei luoghi di lavoro, nelle piazze e agli eventi estivi. Il sito di LO descrive un periodo di due settimane di contatto diretto dedicato a salari, condizioni di lavoro, forme di impiego e indennità per ferie. La presentazione del partecipante evidenzia una componente digitale finalizzata a sfatare i falsi miti sul lavoro. Le risorse online completano le conversazioni dirette con brevi video esplicativi, risposte alle domande frequenti e una lista di controllo pratica su documenti di assunzione, contratti collettivi e altri aspetti essenziali. Un servizio gratuito di assistenza telefonica e via e-mail, attivo tutto l'anno, offre consulenza successiva; per chiedere aiuto non è necessario essere iscritti al sindacato.

Risultati ed elementi di riscontro

LO Sweden riferisce di aver incontrato 55.422 persone durante le due settimane di campagna e di aver raggiunto online quasi un milione di giovani lavoratori. Segnala inoltre un apprezzamento positivo da parte del pubblico per il valore educativo dell'iniziativa. I dati documentano un'attività di sensibilizzazione che può favorire una maggiore conoscenza dei diritti, nuove iscrizioni o condizioni di lavoro migliori. Si tratta di una pratica di informazione sui diritti e di contatto diretto.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Incontrare i giovani dove lavorano e trascorrono il proprio tempo, affrontare questioni concrete e facilitare l'accesso a ulteriore assistenza. Affiancare a una campagna stagionale concentrata un servizio di consulenza accessibile durante tutto l'anno. Un insegnamento utile è collegare contenuti digitali coinvolgenti a conversazioni personali e spiegare come sindacati e contratti collettivi tutelino i lavoratori.

FONTE E DOCUMENTAZIONE LO Sweden, «LO Sweden summer campaign».

BUONA PRATICA 11 / 14

Rendere vincolante la parità

Women in Rail: il dialogo sociale europeo porta a impegni sulla parità di genere

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
LIVELLO EUROPEO	Parti sociali ETF / CER	Dialogo settoriale e parità di genere

QUADRO NEGOZIATO

Un accordo autonomo con misure vincolanti in otto ambiti di intervento, firmato il 5 novembre 2021.

La sfida

L'ETF intendeva trasformare le raccomandazioni congiunte non vincolanti sulle donne nel settore ferroviario in impegni più solidi. Il mandato negoziale del giugno 2019 richiedeva un accordo capace di salvaguardare gli standard esistenti, apportare un valore aggiunto per le lavoratrici delle ferrovie e garantire almeno una misura vincolante in ciascuno degli otto ambiti di intervento. L'obiettivo era promuovere la parità di genere, una maggiore diversità tra le professioni e una cultura organizzativa migliore.

La risposta sindacale

Dopo il lavoro preparatorio della task force Women in Rail, ETF e CER hanno avviato i negoziati nell'ottobre 2019. A seguito di ripetute situazioni di stallo, hanno adottato un nuovo metodo, comprendente incontri ristretti «2+2» e sette tornate virtuali tra maggio e giugno 2021. L'accordo autonomo che ne è derivato riguarda le politiche generali di parità, l'equilibrio di genere nella rappresentanza, le assunzioni, la conciliazione tra vita privata e lavoro, lo sviluppo di carriera, la parità retributiva, la salute e sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle molestie sessuali e del sessismo. La presentazione descrive l'obbligo per le imprese di definire e attuare entro 24 mesi una politica di parità di genere e diversità, sostenuta da misure obbligatorie, raccomandazioni aggiuntive e definizioni condivise.

Risultati ed elementi di riscontro

La cronologia documenta la firma dell'accordo il 5 novembre 2021. Secondo l'ETF, l'intesa ha soddisfatto il mandato negoziale, prevedendo almeno una misura vincolante in ogni ambito e l'impegno a riesaminare e rinegoziare le questioni più delicate due anni dopo la firma, in particolare gli obiettivi quantitativi, la conciliazione vita-lavoro e la parità retributiva. Il risultato documentato è un quadro europeo negoziato.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Definire standard minimi chiari prima di negoziare, tutelare i risultati già conseguiti e adattare i metodi negoziali quando il confronto si blocca. Combinare impegni vincolanti, scadenze di attuazione e clausole di revisione concordate. Ai fini di questa raccolta, assunzioni, sviluppo della carriera, parità retributiva e sicurezza nei luoghi di lavoro sono ambiti di particolare interesse per i giovani lavoratori.

FONTE E DOCUMENTAZIONE ETF, «Women in Rail: WIR Autonomous Agreement».

BUONA PRATICA 12 / 14

La voce dei giovani conta nelle votazioni

Collegare rappresentanza aziendale, consigli giovanili eletti e formazione sindacale

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
GERMANIA	IGBCE Jugend	Strutture giovanili e democrazia sindacale

DIRITTI DECISIONALI

I rappresentanti dei giovani hanno diritto di voto negli organi direttivi sindacali a livello territoriale, regionale e nazionale.

La sfida

La pratica affronta il problema di come apprendisti e giovani lavoratori possano collegare la rappresentanza sul luogo di lavoro a una partecipazione continuativa alle decisioni sindacali. La presentazione dell'IGBCE distingue le JAV, rappresentanze giovanili aziendali e degli apprendisti elette per due anni e tutelate dalla legge BetrVG, dalle strutture sindacali. Precisa che questi organismi aziendali sono collegati ai sindacati, ma non ne fanno parte.

La risposta sindacale

IGBCE Jugend organizza consigli giovanili eletti a livello territoriale (Bezirk), regionale (Landesbezirk) e nazionale (Bund), secondo la terminologia della presentazione. I consigli territoriali sono eletti dagli iscritti al sindacato; quelli di livello superiore riuniscono i rappresentanti del livello precedente. I consigli eleggono rappresentanti dei giovani negli organi direttivi sindacali corrispondenti, con diritto di voto. Segretari sindacali giovanili sostengono il lavoro territoriale e regionale, mentre un dipartimento dedicato ai giovani supporta le attività nazionali. Nei centri di formazione sindacale, l'apprendimento tra pari riguarda i diritti e i doveri delle JAV, l'educazione politica, la capacità di parlare in pubblico e lo sviluppo personale. Conferenze ed eventi nazionali, tra cui l'annuale Zukunftstagung, laboratorio di riflessione sul futuro, integrano le strutture di rappresentanza con occasioni di scambio e creazione di reti.

Risultati ed elementi di riscontro

La presentazione documenta meccanismi permanenti di rappresentanza. Le conferenze giovanili territoriali e regionali si svolgono ogni quattro anni; la conferenza giovanile nazionale segue queste conferenze ed è descritta come il principale organo decisionale giovanile. Il diritto di voto offre un canale formale di partecipazione alla governance sindacale, sostenuto dalla formazione e dall'assistenza del personale.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Attribuire ai rappresentanti dei giovani non soltanto occasioni per esprimersi, ma anche diritti decisionali. Collegare le strutture elette ai diversi livelli dell'organizzazione, garantire il sostegno di personale dedicato e formare i rappresentanti attraverso l'apprendimento tra pari. Le attività sociali e culturali possono integrare la partecipazione formale. Nell'adattare il modello, distinguere la rappresentanza aziendale prevista dalla legge dalle strutture di iscrizione sindacale e chiarire come le proposte dei giovani arrivino a chi decide.

FONTE E DOCUMENTAZIONE IGBCE Jugend, presentazione «Youth Structures».

BUONA PRATICA 13 / 14

Organizzare i giovani sin dal primo giorno

Collegare i problemi dei giovani lavoratori dell'istruzione all'azione collettiva

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
SPAGNA	Federazione Istruzione CC.OO	Organizzazione giovanile e istruzione

APPROCCIO PRINCIPALE

Un Comitato giovani che si riunisce ogni 15 giorni collega le questioni locali nei luoghi di lavoro alle priorità sindacali più ampie.

La sfida

La Federazione dell'istruzione di CC.OO descrive giovani che entrano nel lavoro attraverso periodi di prova, supplenze temporanee, tirocini e impieghi nei servizi per la prima infanzia con salari vicini al minimo. La presentazione evidenzia la frammentazione del settore della prima infanzia, rapporti numerici elevati tra bambini e personale e una forza lavoro composta, secondo quanto riferito, per il 97% da donne. La sfida consiste nell'organizzare i giovani fin dal primo impiego, riconoscerne il contributo professionale e collegarne le preoccupazioni ai processi decisionali sindacali.

La risposta sindacale

CC.OO collega la vicinanza ai luoghi di lavoro al coordinamento nazionale tramite un Comitato giovani che si riunisce ogni 15 giorni: strumenti e programmi sono condivisi e le esigenze dei lavoratori contribuiscono a definire le priorità. Giornate formative provinciali e scuole regionali e nazionali aiutano i giovani attivisti a sviluppare la propria voce e costruire alleanze. Nell'educazione della prima infanzia, la presentazione collega assemblee e scioperi al confronto con le istituzioni. Il programma di seguito comprende una mappa della precarietà, formazione dei delegati, una campagna sulla salute, giornate mensili di mobilitazione, comunicazione rivolta ai giovani e preparazione di una piattaforma contrattuale per il 2028. I giovani lavoratori sono incoraggiati a prendere la parola e raccontare le proprie storie senza aspettare di essere invitati.

Risultati ed elementi di riscontro

La presentazione riferisce di uno sciopero a oltranza a Madrid nell'ambito della piattaforma PLEI, durato oltre 90 giorni, di una partecipazione di circa il 75% a uno sciopero nazionale il 7 maggio e di una manifestazione nazionale a Madrid il 23 maggio. Tra i risultati segnala la costituzione di un gruppo di lavoro sui rapporti numerici massimi tra bambini e personale, da disciplinare mediante regio decreto. Documenta una mobilitazione e una risposta istituzionale che, secondo quanto riportato, hanno condotto a miglioramenti delle retribuzioni, degli orari e delle adesioni sindacali giovanili.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Partire dai problemi concreti sul lavoro e dare ai giovani voce nella scelta delle priorità. Combinare coordinamento regolare e formazione dei rappresentanti con azione collettiva, dati sulle condizioni lavorative e confronto con le istituzioni. Preparare le rivendicazioni contrattuali prima dell'avvio delle trattative e continuare l'organizzazione sindacale dopo lo sciopero, affinché la mobilitazione produca una rappresentanza stabile.

FONTE E DOCUMENTAZIONE Federazione Istruzione CC.OO, «Organising Young Workers from Day One».

BUONA PRATICA 14 / 14

Un sindacato di cui si desidera far parte

Rinnovare l'identità attraverso relazioni umane, visibilità degli iscritti e storie digitali

PAESE / AMBITO	ORGANIZZAZIONE	TEMA
ROMANIA	FSLI Petrol & Energie / UNI.ON	Coinvolgimento giovanile e rinnovamento sindacale

APPROCCIO PRINCIPALE

Incontri regolari, sostegno pratico e storie degli iscritti rese visibili collegano l'identità sindacale all'esperienza quotidiana.

La sfida

FSLI Petrol & Energie e UNI.ON Romania rilevano la necessità di attrarre e trattenere giovani iscritti, contrastare stereotipi superati e migliorare visibilità, trasparenza e dialogo. Il punto di partenza è che le persone devono percepire il sindacato come rilevante nella vita quotidiana, non soltanto come un'istituzione che difende i diritti. Rinnovare l'identità significa quindi promuovere fiducia, relazioni umane e senso di appartenenza, non costruire una semplice immagine commerciale.

La risposta sindacale

L'approccio unisce incontri e corsi periodici in presenza al sostegno per i problemi segnalati dagli iscritti. Online, il gruppo pubblica regolarmente contenuti sugli eventi, valorizza i risultati degli iscritti e utilizza fotografie, tag e codici QR per incoraggiare condivisioni e nuovi follower. Campagne tematiche collegano tali attività a questioni come la giusta transizione e il dialogo sociale. Il messaggio «You are the 'I' in UNION» («Sei tu la "I" di UNION») mette gli iscritti al centro e collega la partecipazione alla formazione di futuri dirigenti attraverso l'esempio. Informazioni accessibili, leadership trasparente e riconoscimento sono presentati come elementi di un'esperienza associativa positiva, che unisce la visibilità digitale alle relazioni costruite di persona.

Risultati ed elementi di riscontro

Il quadro delle attività formative segnala 77 eventi e 1.106 partecipanti, tra cui sei eventi rivolti alla Generazione Z con 86 partecipanti. Un pannello di monitoraggio dei social media di UNI.ON Romania mostra circa 19.000 interazioni con i contenuti, 22.000 visite, 535 nuovi follower e 55 clic sui link. I contributori osservano che tag, fotografie degli eventi e codici QR favoriscono interazione e condivisione. Si tratta di dati dichiarati sulle attività e sul coinvolgimento digitale, che potranno contribuire al reclutamento e alla permanenza dei giovani iscritti e ai risultati della contrattazione.

Insegnamenti per gli altri sindacati

Rendere concreto il senso di appartenenza attraverso contatti regolari, sostegno tempestivo e riconoscimento del contributo degli iscritti. Mostrare che cosa fa il sindacato, non soltanto quali valori sostiene, e usare le storie online per ampliare i rapporti costruiti di persona. L'esperienza suggerisce che una comunicazione costante e un ambiente associativo accogliente debbano rafforzarsi a vicenda, anziché ridurre il rinnovamento dell'identità a un cambiamento di logo.

FONTE E DOCUMENTAZIONE FSLI Petrol & Energie / UNI.ON Romania, «Rebranding your UNION: Retention and Attraction of New Young Union Members».