

# FORIT! GO

UNA RACCOLTA DI BUONE PRATICHE  
DA TUTTA L'EUROPA  
SUL COINVOLGIMENTO DEI GIOVANI  
NEL SINDACATO

Bruxelles, 2016

Pubblicato dalla Federazione Europea dei Lavoratori della Costruzione e del Legno

Rue Royale 45  
1000 Bruxelles  
BELGIO

Tel. +32 2 227 10 40  
info@efbh.be

[www.efbww.org](http://www.efbww.org)

Redatto da Chiara Lorenzini

Copertina e design: Beryl Natalie Janssen

Stampato da Drukkerij Schaubroeck NV



Questo progetto è stato sovvenzionato con il contributo della Commissione europea.

La presente pubblicazione riflette unicamente le opinioni degli autori e la Commissione europea non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi eventuale uso delle informazioni ivi contenute.

Tutti i diritti riservati.

Nessuna parte della presente pubblicazione può essere riprodotta, archiviata in un sistema di ricerca o trasmessa sotto qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo elettronico o meccanico, fotocopie, registrazioni o altro senza il permesso dell'editore. Le informazioni riportate nella pubblicazione sono ritenute corrette, tuttavia né l'editore né gli autori accettano alcuna responsabilità in caso di perdite, danni o altri pregiudizi subiti dai lettori o da altre persone in relazione al contenuto della presente pubblicazione.

## SOMMARIO

### 2 PREMESSA

#### 1 INTRODUZIONE

- 3 Un mercato del lavoro frammentato
- 3 Giovani lavoratori e sindacati: un rapporto difficile
- 5 Scopo della guida

#### 2 I GIOVANI E IL MERCATO DEL LAVORO

- 6 I giovani lavoratori e la crisi economica: tra disoccupazione e precarietà
- 8 Politiche giovanili: breve panoramica delle iniziative a livello UE e a livello nazionale
- 9 Coinvolgimento dei sindacati nelle politiche per l'occupazione: breve panoramica delle iniziative a livello UE e a livello nazionale

#### 3 I GIOVANI COME VALORE AGGIUNTO

- 11 Che cosa possono apportare i giovani ai sindacati?
- 11 Trasformazione(i) interna(e) dei sindacati grazie ai giovani iscritti
- 12 Preparare i futuri leader sindacali

#### 4 STRUTTURE GIOVANILI NEI SINDACATI

- 14 Le strutture giovanili nelle Federazioni sindacali europee: breve panoramica
- 16 Le strutture giovanili nei sindacati nazionali

#### 5 BUONE PRATICHE

- 18 Rendere i sindacati più attraenti per i giovani nell'UE
- 20 Concepire modi di comunicazione innovativi attraverso le nuove tecnologie e i social network
- 22 Reclutare i giovani nei sindacati in un mercato del lavoro frammentato
- 23 Nuove tecniche di mobilitazione
- 26 Le esigenze dei giovani lavoratori: rendere più rappresentativo il sostegno dei sindacati
- 29 Potenziare il ruolo dei giovani nelle strutture sindacali

#### 31 6 RACCOMANDAZIONI E SFIDE

#### 41 7 CONCLUSIONI

#### 8 APPENDICE

- 43 Metodologia utilizzata nei workshop
- 46 Glossario delle abbreviazioni
- 47 Grazie a tutti coloro che hanno contribuito!
- 48 Bibliografia
- 49 Informazioni sui partner del progetto

## PREMESSA

Il presente opuscolo è uno dei risultati di un progetto sovvenzionato dalla Commissione europea inteso a “Sostenere l'integrazione dei giovani lavoratori nei settori europei della metallurgia, dei trasporti, dell'alimentazione, dei servizi, dell'edilizia e del legno” realizzato dalla Federazione Europea dei Lavoratori Edili e del Legno (FETBB) in cooperazione con altre federazioni settoriali: la Federazione sindacale europea degli addetti dell'Agricoltura, dell'Alimentazione e del Turismo (EFFAT), la Federazione Europea dei Trasporti (ETF), la Federazione sindacale europea dei Servizi pubblici (FSESP/EPSU), industriAll Europe e UNI Europa.

Il titolo **JUST GO FOR IT!** è stato scelto dai partecipanti alla Conferenza Europea della Gioventù, tenutasi in Croazia nel mese di maggio 2015. Durante la conferenza, circa 150 giovani sindacalisti provenienti da tutta l'Europa e da tutti i settori si sono riuniti per condividere esperienze e discutere le problematiche relative all'inclusione ed al coinvolgimento dei giovani nei sindacati. Dalle discussioni sono emerse raccomandazioni tese a migliorare la situazione. Tali raccomandazioni sono riportate alla fine dell'opuscolo, ma il succo del discorso è che i giovani devono essere la forza trainante del cambiamento, assumere l'iniziativa, agire, in altre parole ... **JUST GO FOR IT!**

L'opuscolo presenta una panoramica di buone prassi per l'integrazione dei giovani, adottate da vari sindacati in varie parti d'Europa. Gli esempi sono stati raccolti sia mediante questionari e interviste a giovani sindacalisti e lavoratori delle organizzazioni affiliate alle 6 Federazioni settoriali, sia nel quadro degli scambi durante la conferenza summenzionata. Benché le situazioni possano differire da un paese all'altro, sono rilevabili tendenze ed esperienze che possono essere raffrontate e applicate alle diverse realtà. Questa raccolta di esempi può essere di ispirazione, fornire idee, o semplicemente può spingere chi legge a cercare collegamenti e condividere iniziative ovunque in Europa. Tutti coloro i quali hanno apportato il loro contributo, come pure i partecipanti alla conferenza, convengono che “in un mondo sempre più interconnesso, gli scambi, i network e i contatti sono il modo migliore per fare avanzare le cose, sul piano sia nazionale sia europeo”.



## Un mercato del lavoro frammentato

Nel quadro del mercato del lavoro in Europa, l'integrazione e l'inclusione dei giovani lavoratori ha guadagnato maggiore attenzione da parte dei decisori politici europei e dei sindacati. La crisi economica ha colpito tutti i settori dell'economia e tutti i lavoratori ne hanno sofferto. Ma i dati dimostrano che i giovani lavoratori, e i giovani in generale, sono quelli che più hanno patito dalla recessione economica. Oltre a essere più vulnerabili alla disoccupazione rispetto alle fasce più anziane sono anche più soggetti a condizioni di precariato. Al giorno d'oggi i giovani (potenziali) lavoratori si trovano invischiati in condizioni di lavoro molteplici, diverse e differenziate rispetto ai lavoratori più anziani. E tra le condizioni che caratterizzano la situazione attuale dei giovani c'è anche la disoccupazione. Il termine "flessibilità", che è sempre più sulla bocca dei politici, sembra essere divenuto la panacea per tutti i problemi dei giovani nel mercato del lavoro. Ma dietro questo termine si celano posti di lavoro temporanei e precari. Ci troviamo quindi di fronte ad un numero sempre maggiore di persone "in transizione" tra un lavoro e l'altro. Al contempo, abbiamo anche giovani in transizione dalla scuola al lavoro, sommersi da un'enorme offerta di stage non pagati, che lottano a lungo per arrivare finalmente al primo posto di lavoro retribuito. Ultimamente, riconoscendo i rischi sociali e gli enormi costi economici, i politici hanno cominciato a prestare più attenzione anche alla quota di popolazione non occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione (NEET – Not in Employment, Education or Training).

Questa situazione complicata e sfaccettata può essere un'importante arena d'intervento per i sindacati in termini di impegno e di reclutamento, il che contribuirebbe tra l'altro a invertire la tendenza alla diminuzione e all'invecchiamento degli iscritti. Spesso vediamo che i sindacati si sforzano di adattarsi e di trovare delle risposte, ma nonostante la sempre maggiore attenzione alla questione giova-

nile, le strategie di reclutamento dei giovani lavoratori non sempre hanno successo e la sindacalizzazione langue. Eppure i buoni esempi ci sono.

Per quanto sia difficile reperire statistiche comprensive a lungo termine in merito alla questione, gli studi dimostrano che, dagli anni '80 in poi, i tassi di iscrizione ai sindacati sono in diminuzione ovunque in Europa. In generale, nessun movimento sindacale ha messo in atto una strategia efficace per tornare ai livelli della fine degli anni '70<sup>1</sup>. Tenuto conto di talune differenze in paesi con situazioni specifiche, come Germania e Belgio, quanto sopra vale ancora di più per quanto concerne i giovani<sup>2</sup>.

Il grafico nella pagina seguente fornisce una panoramica della densità sindacale<sup>3</sup> negli Stati membri dell'UE dal 2001 in poi.

Nella maggior parte degli Stati membri si registra un costante declino della densità sindacale. La stessa fonte riferisce che i tassi di densità sindacale per i giovani lavoratori sono inferiori a quelli dei lavoratori più anziani. In un certo senso questo può essere visto come un paradosso dato che i sindacati dovrebbero essere percepiti come alleati dei giovani nella lotta per posti di lavoro dignitosi. I giovani dovrebbero avere una forte motivazione a essere rappresentati e sindacalizzati, eppure, in generale, le cose non stanno così. Perché?

## Giovani lavoratori e sindacati: un rapporto difficile

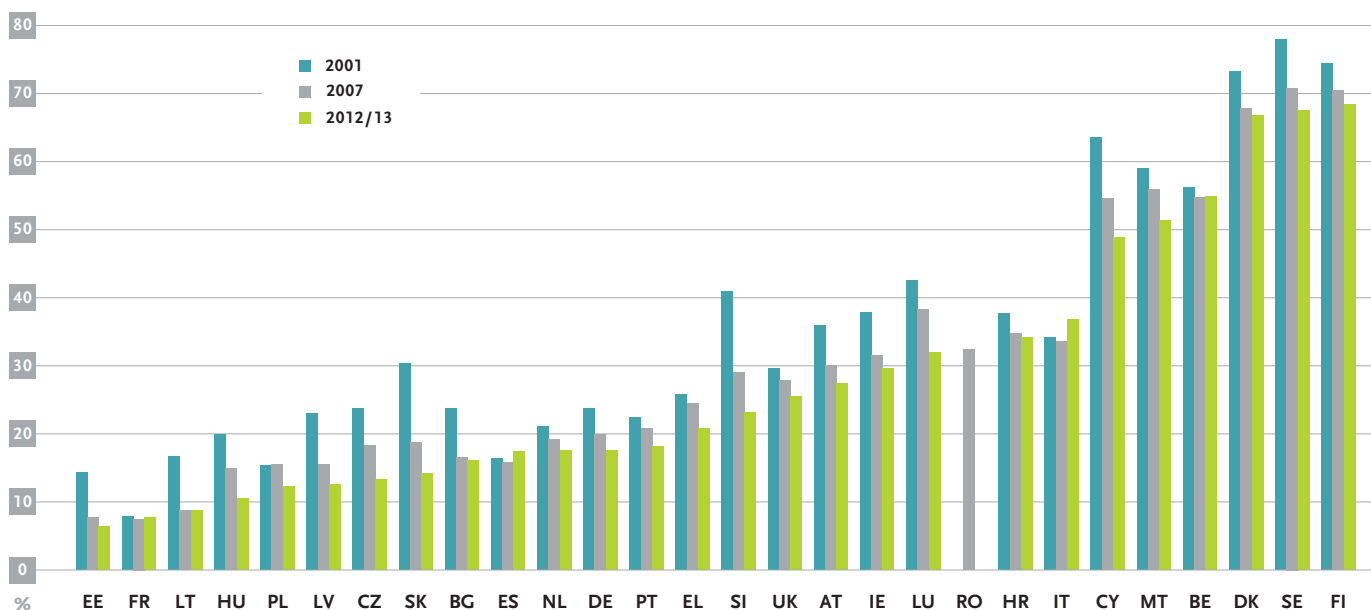
Quando si parla di giovani, spesso si sente dire che sono disincantati, disillusi, frustrati, disimpegnati nei confronti della politica, della vita sociale e in generale verso tutte le forme tradizionali di partecipazione sociale e politica. Questo tipo di approccio è utilizzato anche per spiegare il basso livello di sindacalizzazione tra i giovani. Secondo questa teoria, essi vedono i sindacati come obsoleti e irrilevanti e si oppongono all'opinione dei loro

1 Waddington, J. *Trade Union membership retention and workplace representation in Europe*. ETUI, documento di lavoro 2014.10.

2 Keune, M. *Trade Unions and Young Workers in Seven EU Countries*. YOUunion – Union for youth relazione finale del progetto.

3 Secondo il rapporto 2014 sulle relazioni industriali in Europa, la densità sindacale è la proporzione di tutti i lavoratori retribuiti iscritti ai sindacati (esclusi pensionati, lavoratori autonomi, studenti e disoccupati).

## Densità sindacale negli stati membri dell'Unione Europea, 2001 – 2012/13



Nota: RO: nessun dato per il 2001 e 2012/13; 2013 per AT, DK, DE, EL, IE, IT, LU, NL, PL, PT, SE e UK; altri paesi UE: 2012  
Fonte: ICTWSS database (Visser, 2015)

genitori. Tuttavia, diversi studi e articoli hanno dimostrato che “non ci sono prove concrete che i giovani abbiano atteggiamenti negativi verso il sindacalismo”<sup>4</sup>.

Anche il rapporto del 2014 della CE sulle relazioni industriali in Europa riferisce di studi che analizzano le responsabilità dei sindacati per il basso tasso di affiliazione tra i giovani<sup>5</sup>. Taluni studi sottolineano che la composizione della forza lavoro ha reso difficile ai sindacati reclutare i giovani lavoratori che, in genere, sono impiegati nei settori dei servizi meno regolamentati o presso piccole imprese, in posti di lavoro insicuri o atipici che non sono favorevoli alla sindacalizzazione. Altri studi osservano che i sindacati sono stati lenti, se non assenti, al momento di rispondere ai cambiamenti vissuti dai giovani e che non sono riusciti a formulare un'agenda capace di richiamarli. Un altro problema dei sindacati è l'incapacità di arrivare agli apprendisti e di rappresentarli. Questo aspetto è particolarmente importante se si considera il fatto che i lavoratori o si iscrivono a un sindacato entro un anno dall'ingresso nel mercato del lavoro o non lo fanno mai più. Ecco perché è particolarmente importante che i sindacati si rivolgano agli studenti, ai precari e ai lavoratori atipici e sappiano richiamarli.

Questi studi rispecchiano il risultato dei contatti e colloqui con giovani sindacalisti e dei dibattiti della Conferenza Europea della Gioventù, tenutasi in Croazia. I giovani sindacalisti e lavoratori avvertono che i sindacati hanno difficoltà di comunicazione. I giovani non sanno che cos'è un sindacato e, se ne hanno sentito parlare, sono influenzati dall'immagine negativa veicolata dai media tradizionali e dall'opinione pubblica. I sindacati non investono a sufficienza, né in attività di contatto nei luoghi di lavoro o nelle scuole, né per cercare di cambiare l'opinione pubblica. Chiusi nella loro torre d'avorio, vengono percepiti come una vecchia struttura ingessata, impermeabile al mondo che cambia. L'idea è che i sindacati si preoccupano degli interessi dei lavoratori anziani o dei pensionati o di coloro con contratti a tempo indeterminato. Non c'è spazio né interesse a sindacalizzare persone che dopo una settimana possono sparire dal radar. Non hanno la capacità, né l'interesse, di differenziare il loro approccio su diverse tipologie di lavoratori. Usano modalità di comunicazione di vecchio stampo e un vocabolario obsoleto. I giovani lavoratori vedono i sindacati come un mostro burocratico, con una struttura patriarcale e piramidale, che da anni non cambia e che non ha interesse a modernizzarsi. Li percepiscono come

4 Vandaele, K. Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers. A twofold unsatisfied demand? In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol.18 (3), pag. 203–218.

5 Commissione europea, 2014. *Relazioni industriali in Europa 2014* Bruxelles.

statici e quasi impenetrabili, con un approccio dall'alto in basso impermeabile a qualsiasi richiesta o proposta proveniente dall'esterno della fortezza. I loro leader sono sovente assimilati ai politici sia per come si comportano sia per come vivono. I sindacati sono incapaci di ascoltare e affrontare le tematiche che interessano i giovani. Talvolta le quote di affiliazione sono troppo alte per chi è appena entrato nel mondo del lavoro. A tutto ciò si aggiunga che i giovani temono che, se si iscrivono a un sindacato, il datore di lavoro possa percepirla come potenziali "agitatori" e di conseguenza essere discriminati o perdere il posto.

Allo stesso tempo, gli intervistati si sono dimostrati assai consci dell'importanza di iscriversi a un sindacato. Molti di loro riconoscono che, specialmente alla luce delle loro condizioni di lavoro, l'iscrizione a un sindacato sarebbe utile. Tuttavia devono sentire che c'è un interesse reale, che i sindacati sono pronti e disposti a integrarli nelle loro strutture e che sanno parlare il loro linguaggio per comprenderci reciprocamente. I giovani lavoratori hanno bisogno di sentire che i loro problemi e le loro esigenze sono riconosciute, e che i sindacati li faranno propri e si batteranno per loro. Essi riconoscono che i sindacati possono essere il luogo dove trovare informazioni e cercare sostegno. Inoltre, iscriversi a un sindacato significherebbe unirsi a una comunità di persone con interessi in comune e poter partecipare a tutte le attività che vengono organizzate.

Vi è dunque spazio affinché le due parti trovino un terreno comune: i sindacati allargherebbero la loro base e i giovani troverebbero riconoscimento e la possibilità di lottare per i loro diritti.

## Scopo della guida

La presente guida è intesa a favorire l'incontro tra le due parti. Avendo constatato che vi è spazio per coinvolgere e impegnare i sindacati in questa nuova difficile situazione occupazionale e che i giovani, lavoratori e meno, sono interessati e riconoscono l'importanza del ruolo dei sindacati, la guida si prefigge di fornire esempi di quanto è stato fatto in passato e quindi di quanto si potrebbe fare per reclutare e coinvolgere i giovani in futuro.

Il capitolo seguente vuole essere un'introduzione al problema della disoccupazione giovanile e propone una panoramica del mercato del lavoro per i

giovani, delle politiche e delle discussioni in atto e del ruolo dei sindacati in questo processo. Questa introduzione è importante per capire le dimensioni e la complessità della situazione e l'enorme carico di lavoro che i sindacati devono aspettarsi. Benché le 6 Federazioni settoriali europee riconoscano la gravità della situazione, l'obiettivo della guida è un altro. Di conseguenza, il capitolo introduttivo non sarà completo ed esaustivo come potrebbero essere altri studi specifici.

I capitoli terzo e quarto esamineranno più dettagliatamente il ruolo e l'importanza dei giovani nei sindacati, fornendo anche esempi di strutture sindacali giovanili.

Il quinto capitolo offre esempi pratici di come diversi sindacati in diversi paesi e per diversi settori hanno cercato di aumentare il reclutamento e il coinvolgimento dei giovani lavoratori. Il capitolo è suddiviso in 6 tematiche: Rendere i sindacati più attraenti per i giovani; Mettere a punto innovative modalità di comunicazione utilizzando le nuove tecnologie e i social network; Reclutare i giovani nei sindacati; Nuove tecniche di mobilitazione; Le esigenze dei giovani lavoratori: rendere più rappresentativo il sostegno dei sindacati; Potenziare il ruolo dei giovani nelle strutture sindacali.

L'ultimo capitolo è dedicato alle raccomandazioni proposte da 150 giovani lavoratori e sindacalisti a seguito delle discussioni nei vari laboratori della Conferenza Europea della Gioventù che si è svolta in Croazia il 14 e 15 maggio 2015. La conferenza era parte del progetto *Sostenere l'integrazione dei giovani lavoratori nei settori europei della metallurgia, dei trasporti, dell'alimentazione, dei servizi, dell'edilizia e del legno* nell'ambito del quale rientra anche questa guida.

La presente guida è stata preparata in cooperazione con rappresentanti dei giovani di organizzazioni affiliate a FETBB, EFFAT, ETF, EPSU, industriAll Europe ed UNI Europa, che hanno cortesemente risposto ad un breve questionario. Ulteriori contributi sono venuti dalle discussioni che hanno avuto luogo alla conferenza summenzionata, integrate da ricerche a tavolino.

## I giovani lavoratori e la crisi economica: tra disoccupazione e precarietà

Dall'inizio della crisi economica, nel 2008, il tasso di disoccupazione a livello europeo è aumentato costantemente. Ma le statistiche dimostrano che i più colpiti dalla crisi sono stati i giovani: il tasso medio di disoccupazione giovanile negli UE27 nel 2011 era il doppio rispetto al tasso di disoccupazione generale<sup>6</sup>.

Da un punto di vista di genere, una ricerca condotta da ETUI/CES rivela che le giovani donne sono state più colpite nei primi anni della crisi. Dal 2010 in poi questa tendenza si inverte e il tasso di disoccupazione maggiore si riscontra tra i giovani uomini. Ciò è dovuto principalmente ai settori colpiti dalla crisi<sup>7</sup>.

Nonostante i proclami sull'inizio della ripresa economica, ci dobbiamo aspettare ancora alti tassi di

disoccupazione, specialmente tra i giovani. Inoltre, dobbiamo far fronte all'eredità della crisi: la deregolamentazione, o "flessibilità", delle condizioni di lavoro, che in gran parte colpisce i giovani.

I dati riportati sotto mostrano che, negli UE 28, il numero di contratti a tempo determinato offerti ai giovani è 3 volte maggiore rispetto a quelli<sup>8</sup> offerti alla popolazione nel suo complesso. Quando si parla di contratti a tempo determinato c'è un universo di forme di lavoro, dai contratti a termine, al lavoro interinale, al tempo parziale, agli orari di lavoro non standard, ecc. che variano da un paese all'altro.

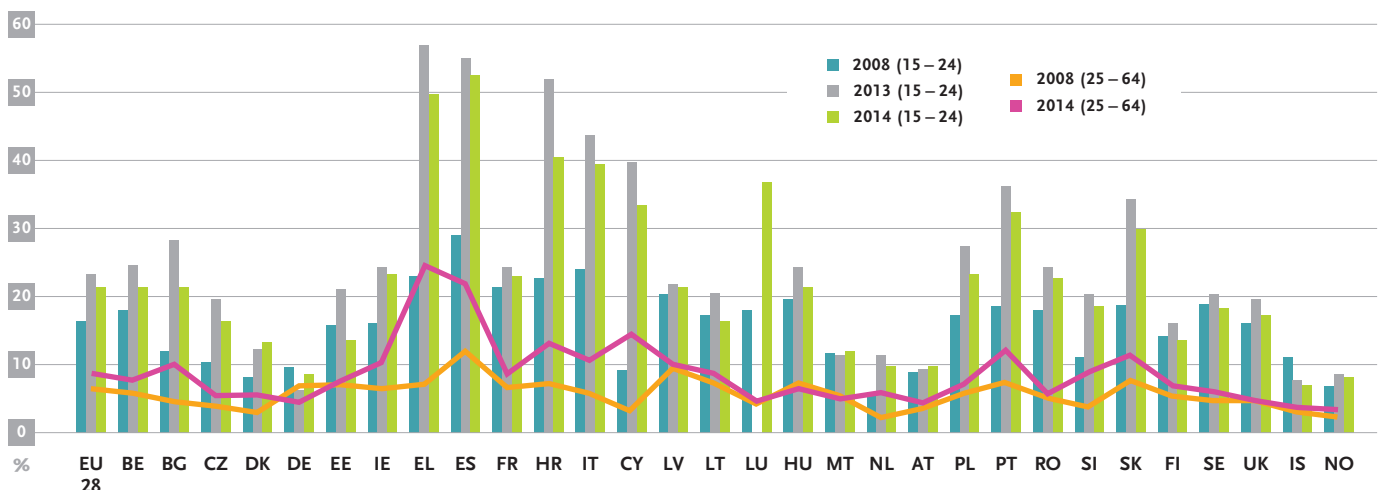
Inoltre i politici rivolgono sempre più attenzione alla categoria dei NEET (Not in Employment, Education or Training) che normalmente include giovani tra i 15 e i 24 anni di età. Si tratta di un gruppo eterogeneo che comprende persone alla ricerca di lavoro, in transizione tra la scuola e il mondo del lavoro, lungodegenti e disabili, persone che hanno responsabilità nei confronti di bambini o anziani che non possono lavorare, persone con elevati

6 Eurofound 2011. *Foundation findings: youth and work*. Bruxelles.

7 CES/ETUI, 2014. *The youth Guarantee in Europe*. Bruxelles.

8 Eurostat definisce i lavoratori a tempo determinato come lavoratori che dichiarano di avere un contratto a termine o un lavoro che terminerà in concomitanza con determinati criteri oggettivi quali il completamento di un incarico o il rientro di un dipendente che era stato sostituito temporaneamente.

Raffronto tassi di disoccupazione 2008–2014 (età 15–24 e 25–64)



Fonte: LFS Eurostat



livelli di istruzione, ecc. Questo gruppo di persone è considerato ad alto rischio di esclusione sociale e dal mercato del lavoro. I costi sociali ed economici che gli Stati devono sostenere per queste situazioni possono essere assai alti. Si stima che la perdita economica dovuta alla mancata integrazione dei NEET nel mercato del lavoro corrisponda all'1,26% del PIL dell'UE, ossia più di 150 miliardi di euro<sup>9</sup>. Ed è per questo che il fenomeno è monitorato dai ricercatori e che i politici cercano di affrontare i problemi concentrandosi su politiche specifiche (istruzione ulteriore, programmi di apprendistato, ecc.)<sup>10</sup>.

Anche il gruppo di giovani in transizione dalla scuola al mondo del lavoro è oggetto di attenzione specifica. Uno studio Eurofound ha evidenziato l'importanza di un ingresso positivo nel mercato del lavoro ed ha investigato le conseguenze di un

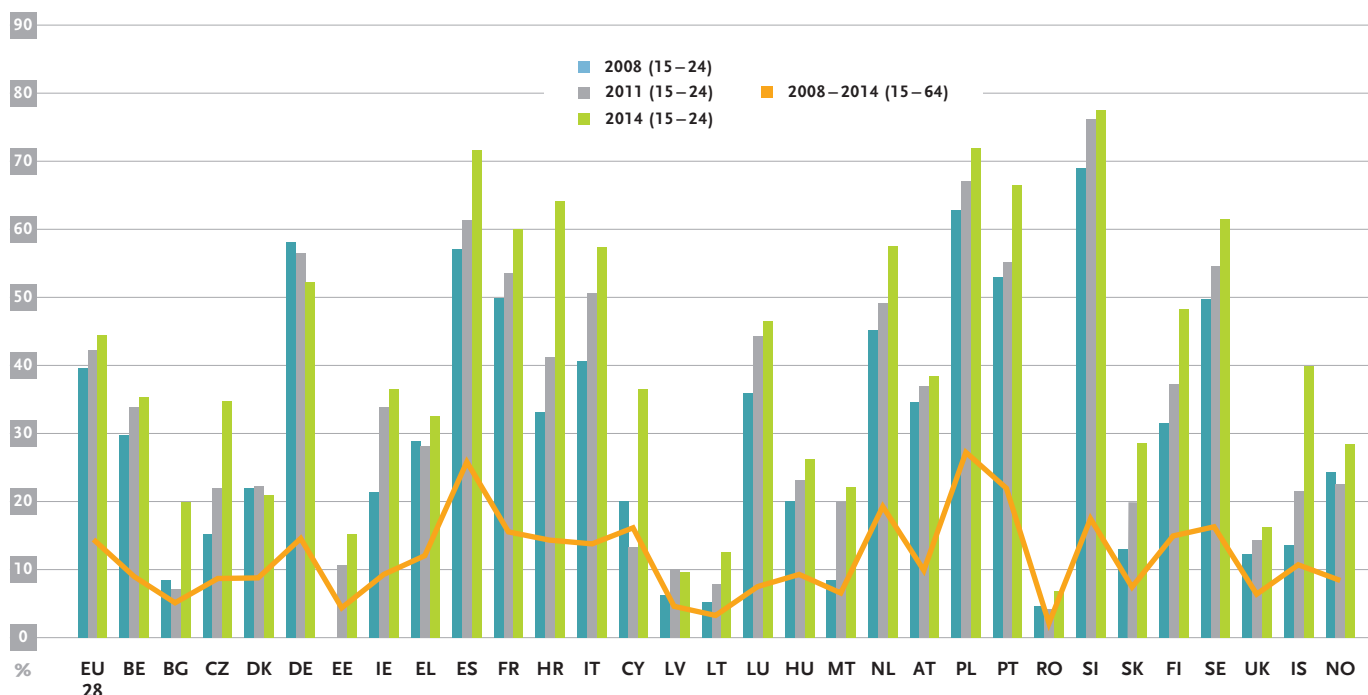
disimpegno protratto, tra cui spreco di capitale umano, rischio di esclusione sociale e povertà, disillusione e rischio sempre maggiore di perseguire stili di vita pericolosi. Uno dei fattori più determinanti per una transizione alla vita adulta è l'accesso ad un lavoro retribuito e stabile che permetta una vita indipendente<sup>11</sup>. Le ultime statistiche disponibili risalgono al 2009 quando circa il 68% degli studenti che uscivano dalle scuole europee trovavano lavoro entro un anno dal completamento della fine del loro iter scolastico. Ma i dati cambiano a seconda dei diversi sistemi adottati nei diversi paesi per accompagnare la transizione scuola-lavoro. Come vedremo dopo, le politiche basate su un sistema di successo sono sostenute a livello europeo per favorire la transizione scuola-lavoro (Garanzia Giovani, programmi di apprendistato, ecc.).

9 Eurofound 2014. *Mapping youth Transition in Europe*. Dublino.

10 Eurofound 2011. *Foundation Findings: Youth and Work*. Bruxelles.

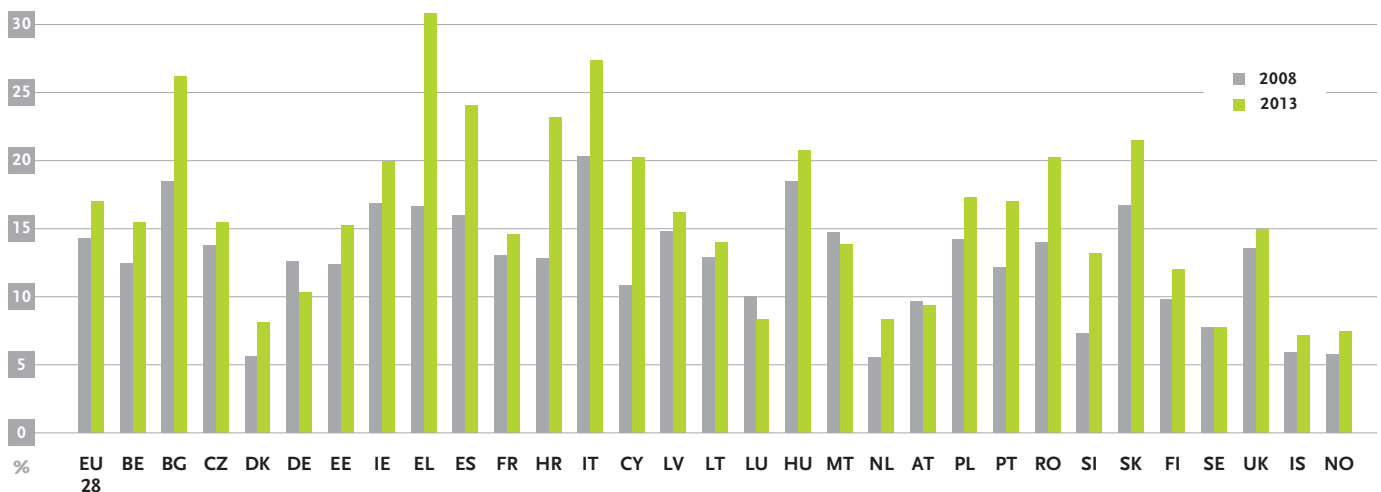
11 Eurofound 2014. *Mapping youth Transition in Europe*. Dublino.

#### Raffronto occupazione temporanea 2008 – 2014 (età 15 – 24 e 15 – 64)



Fonte: LFS Eurostat

## NEET (fascia 15–34 anni)



Fonte: LFS Eurostat

## Politiche giovanili: breve panoramica delle iniziative a livello UE e a livello nazionale

### A LIVELLO EUROPEO

Nel quadro di Europa 2020, la strategia per la crescita dell'UE, l'Unione europea ha fissato un target di occupazione pari al 75% per la popolazione in età lavorativa (20–64). Per raggiungere l'obiettivo, la Commissione europea sta sostenendo e finanziando diverse iniziative intese a ridurre la disoccupazione giovanile.

Nel 2012, la Commissione ha varato il **Pacchetto per l'Occupazione Giovanile** per aiutare gli Stati membri ad affrontare gli inaccettabili livelli di disoccupazione giovanile ed esclusione sociale. In questo contesto, il Consiglio europeo ha adottato nel 2013 una raccomandazione per l'istituzione della **Garanzia Giovani**. Basata sul “modello norvegico”, la Garanzia Giovani ambisce ad ottenere che “tutti i giovani fino ai 25 anni – iscritti o meno a un servizio di collocamento – ricevono un'offerta qualitativamente valida entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale”<sup>12</sup>. Per sostenere finanziariamente gli Stati membri nei loro sforzi di bilancio e dare la priorità alle politiche per l'occupazione giovanile, l'Unione europea integrerà la spesa per i programmi nazionali attraverso il Fondo Sociale Europeo e l'**Iniziativa per l'Occupazione Giovanile (YEI – Youth Employment Initiative)**. Riconoscendo l'elevato costo sociale ed economico dei NEET, nel

2013 fu varata anche l'Iniziativa per l'occupazione giovanile per aiutare questo specifico gruppo di persone a integrarsi nel mercato del lavoro.

Per facilitare le transizioni scuola-lavoro, il Pacchetto per l'Occupazione Giovanile ha anche lanciato una **consultazione tra le parti sociali per un Quadro di Qualità per i Tirocini**<sup>13</sup> che consenta ai giovani di acquisire un'esperienza di lavoro di qualità in condizioni di sicurezza. È stata inoltre annunciata un'**Alleanza europea per l'apprendistato**, volta a migliorare la qualità della formazione professionale e l'offerta di contratti di apprendistato più efficaci in tutti gli Stati membri e individuare le possibilità di rimuovere gli ostacoli alla mobilità dei giovani<sup>14</sup>.

L'efficacia di queste misure è ancora tutta da provare. Numerose voci critiche si sono levate, in particolare sulla Garanzia Giovani. Nel 2012, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO/OIL) ha indicato che l'attuazione della Garanzia in tutta l'Eurozona costerebbe 21 miliardi di euro, pari a circa lo 0,22% del PIL dell'UE<sup>15</sup>. Ma la Commissione europea ha stanziato solo 6 miliardi di euro su periodo di sette anni (Iniziativa per l'Occupazione Giovanile + Fondi strutturali) per integrare gli sforzi nazionali. Nel 2014, un evento organizzato dalle 6 Federazioni sindacali europee nel quadro della campagna “Basta con la loro crisi. Riprendiamoci il nostro futuro”, con la partecipazione di giovani lavoratori e europarlamentari dei gruppi S&D e GREENS, ha criticato l'incapacità degli Stati membri e della Commissione di sorvegliare la corretta attuazione della Garanzia Giovani.

12 Commissione europea: *Garanzia per i giovani*. Si veda: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=it>

13 Il Quadro di Qualità per i Tirocini è stato adottato dal Consiglio nel marzo 2014.

14 Commissione europea: *Occupazione giovanile: La Commissione propone un pacchetto di misure*. Si veda: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1036&newsId=1731&furtherNews=yes>

15 OIL 2012. *Youth guarantees can boost Eurozone recovery*. Ginevra [http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/WCMS\\_185166/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/WCMS_185166/lang-en/index.htm)

Il consenso era che la Garanzia, “pur essendo in principio una buona iniziativa, sta portando a un aumento della precarietà e in certi casi viene utilizzata per giustificare lo sfruttamento dei giovani lavoratori”<sup>16</sup>. È importante menzionare che, al momento in cui scriviamo, il Forum Europeo della Gioventù sta per pubblicare una relazione sugli effetti della Garanzia Giovani in Europa che fornirà una panoramica aggiornata della situazione. Nel frattempo la Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ha pubblicato una relazione intitolata “La Garanzia Giovani in Europa”. I risultati principali indicano che la Garanzia, se non sostenuta da piani nazionali e finanziamenti a lungo termine, potrebbe limitare l'ambito e l'effettiva attuazione delle riforme strutturali e pregiudicare la sostenibilità e la coerenza degli interventi. La relazione evidenzia altresì che, benché esplicitamente previsto nella raccomandazione del Consiglio, il coinvolgimento dei sindacati nell'elaborazione della Garanzia Giovani a livello nazionale è parziale, sporadico e spesso di facciata<sup>17</sup>.

Il 24 marzo 2015, anche la Corte dei conti europea ha sollevato dubbi sull'attuazione della Garanzia Giovani. La Corte afferma che l'iniziativa, anche se ben preparata in teoria, è carente in termini di monitoraggio della sua attuale implementazione, di analisi dell'impatto e di valutazione dei costi delle risorse finanziarie necessarie a livello nazionale e non ha una chiara definizione di ciò che dovrebbe effettivamente essere offerto ai giovani.<sup>18</sup>

#### A LIVELLO NAZIONALE

Con le raccomandazioni specifiche per i paesi, la Commissione europea e il Consiglio valutano i piani operativi adottati dagli Stati membri per sviluppare le priorità del Fondo Sociale Europeo, inclusi i progetti nel quadro dell'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile. Nel 2013, 7 paesi non hanno ricevuto raccomandazioni su come trattare i problemi giovanili e la disoccupazione (Estonia, Finlandia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Germania, Slovenia e Repubblica ceca), mentre 12 paesi hanno ricevuto raccomandazioni specifiche per l'attuazione della Garanzia Giovani (Bulgaria, Francia, Ungheria, Italia, Lituania, Lettonia, Polonia, Romania, Slovacchia, Spagna, Regno Unito e parzialmente la Svezia). Le raccomandazioni specifiche per il 2014 chiedevano ad alcuni paesi di aumentare i loro sforzi per rispettare i requisiti della Garanzia Giovani (p.es. Bulgaria: migliori Uffici Di Collocamento; Croazia, Italia, Portogallo, Polonia e Spagna: più attività di apprendistato e di

contatto dei giovani; Irlanda e Slovacchia: migliori misure per la disoccupazione di lunga data e per i giovani poco qualificati e svantaggiati)<sup>19</sup>. Come afferma la CES nella relazione sulla Garanzia Giovani in Europa, “diversi paesi hanno usato la Garanzia come quadro per misure esistenti e per migliorare specifici aspetti [...] Altri hanno usato il concetto di Garanzia Giovani promosso a livello europeo per inquadrare progetti pilota nazionali rivolti ai giovani NEET”. Questo è il caso per esempio della Spagna, dove nel 2013 il governo ha presentato la “Estrategia de Emprendimiento y empleo joven 2013/2016” (strategia per l'imprenditorialità e l'occupazione dei giovani 2013/2016) basata sulle raccomandazioni ricevute dall'UE nel quadro della Garanzia Giovani e sul dialogo sociale.

### Coinvolgimento dei sindacati nelle politiche per l'occupazione: breve panoramica delle iniziative a livello UE e a livello nazionale

A livello europeo, a marzo 2014, durante la campagna per le elezioni al Parlamento europeo, le 6 Federazioni sindacali settoriali europee (FETBB, EFFAT, EPSU, ETF, IndustriAll e Uni Europa), in rappresentanza di circa 30 milioni di lavoratori in Europa, lanciavano una campagna congiunta intitolata “Basta con la loro crisi – riprendiamoci il nostro futuro”. Con questa campagna, le Federazioni si proponevano da una parte di spingere le istituzioni europee e i decisori politici a mettere i giovani in cima alla loro agenda e dall'altra parte di potenziare la capacità dei propri membri di sindacalizzare i giovani lavoratori. Da allora sono stati organizzati diversi eventi – manifestazioni, flash mob, udienza aperta al Parlamento europeo, ecc. – con la partecipazione di giovani lavoratori, sindacati e parlamentari europei per sensibilizzare e discutere sui problemi attinenti alla disoccupazione giovanile e le sue conseguenze sociali ed economiche e per proporre soluzioni. Le rivendicazioni nei confronti dei politici europei si possono così riassumere: creazione di posti di lavoro di qualità, rispetto degli accordi delle parti sociali, mobilità come scelta e non come obbligo per trovare un lavoro, no al lavoro precario, accesso all'istruzione e alla formazione come diritto universale, reclutamento dei giovani come componente essenziale della contrattazione collettiva, tirocinio inteso come mezzo per trovare un lavoro dignitoso e non

16 Comunicato stampa *Enough of their crisis. Back to our future*. Si veda: <http://www.back2ourfuture.org/young-workers-describe-emergency-situation-to-all-major-european-parliament-groups/>

17 *The youth Guarantee in Europe*. CES 2014.

18 Agence Europe, 25 marzo 2015. Bulletin Quotidien Europe 11281. Bruxelles.

19 Ibid.

come mezzo di sfruttamento, investimenti in nuove tecnologie e in nuove competenze<sup>20</sup>.

Inoltre, la Federazione Europea dei Lavoratori Edili e del Legno (FETBB) in cooperazione con la Federazione Industria Europea delle Costruzioni (FIEC) e con il sostegno della Commissione europea ha recentemente pubblicato un sito web che raccoglie esempi di buone pratiche relative a strumenti/iniziative in favore dell'occupazione giovanile e per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore edile. L'utente può reperire – per paese, per tipologia di iniziativa, per gruppo target – gli strumenti disponibili in 13 paesi europei per affrontare la disoccupazione giovanile nel settore edile. Per chi desidera ricevere ulteriori informazioni, sono disponibili gli estremi dei punti di contatto nazionali: <http://www.construction-for-youth.eu/en/>

Sia la Confederazione Europea dei Sindacati, attraverso il suo Comitato giovani, sia il Forum europeo per la Gioventù, promuovono costantemente la creazione di posti di lavoro di QUALITÀ. Secondo loro, occorre sradicare l'idea che “qualsiasi lavoro è meglio di nessun lavoro”, pertanto mettere l'accento sulla qualità è importantissimo. Occorre cambiare mentalità. È per questo che il comitato giovani della CES ha adottato nel giugno 2015 un documento politico intitolato “Posti di lavoro di qualità: il nostro modo di andare avanti” e il Forum Europeo della Gioventù ha adottato la risoluzione “È tempo di agire: più lavoro di qualità” nell'aprile 2015. Ambedue i documenti prendono in considerazione la transizione dall'istruzione al lavoro (tirocinio, apprendistato, ecc.), forniscono una definizione di posti di lavoro di qualità, discutono tematiche afferenti alla mobilità e all'istruzione e alla formazione permanente. Questi documenti sono la base per qualsiasi discussione politica a livello europeo sull'occupazione giovanile.

A livello nazionale, un esempio della partecipazione dei sindacati nelle politiche per l'occupazione giovanile viene dall'Italia. La CGIL, maggiore confederazione sindacale italiana, è impegnata nella lotta contro la disoccupazione e il precariato. L'or-

ganizzazione, assai critica verso il “Jobs Act” approvato dal governo italiano, ha proposto nel 2013 un esauriente “Piano del Lavoro”. Il documento contiene proposte concrete su come creare più posti di lavoro, con particolare attenzione alle politiche giovanili.

[http://old.cgil.it/Archivio/EVENTI/Conferenza\\_Programma\\_2013/Piano\\_Del\\_Lavoro\\_CGIL\\_gen13.pdf](http://old.cgil.it/Archivio/EVENTI/Conferenza_Programma_2013/Piano_Del_Lavoro_CGIL_gen13.pdf)

In Slovenia, Mladi Plus, l'organizzazione intersettoriale che rappresenta i giovani, ha utilizzato fondi europei per finanziare progetti volti informare i giovani sulle possibilità offerte dalla Garanzia Giovani. Sono stati organizzati laboratori, conferenze, seminari, valutazioni, ecc. L'organizzazione è riuscita anche, con il sostegno dell'Associazione dei Sindacati liberi della Slovenia di cui fa parte, a partecipare alle discussioni del Consiglio economico e sociale della Slovenia e a presentarvi le richieste dei giovani.

<sup>20</sup> Si veda: <http://www.back2ourfuture.org/b2of-materials/enough-of-their-crisis-back-to-our-future/>

### Che cosa possono apportare i giovani ai sindacati?

Come abbiamo visto, c'è potenzialmente molto lavoro da fare per i sindacati in tema di occupazione giovanile. Nonostante i bassi tassi di iscrizione giovanile, è provato che i giovani sono realmente interessati a partecipare. Abbiamo già menzionato i vantaggi dell'iscrizione al sindacato per i giovani, ma vediamo anche quali possono essere i vantaggi per i sindacati.

Molti dei partecipanti al questionario sono d'accordo sul fatto che se i sindacati vogliono impegnarsi in materia di (dis)occupazione giovanile, l'input dei giovani lavoratori nel dibattito sulle relative azioni e rivendicazioni è fondamentale: nessuno meglio di loro può sapere come la disoccupazione e il precariato incidono sulle loro vite. Al contempo, una presenza importante di giovani che portano avanti la lotta dall'interno, la renderebbe assai più rappresentativa e incisiva.

I giovani apporterebbero anche un punto di vista nuovo e innovativo, ringiovanendo idee e approcci, preparando e attuando azioni più coraggiose. I partecipanti al sondaggio affermano chiaramente che un maggior numero di rappresentanti giovanili spingerebbe i sindacati a divenire più dinamici. L'opinione generale è che i sindacati hanno bisogno di nuovo attivismo ed energia, in caso contrario prima o poi imploderanno.

Senza contare che, parlando "la stessa lingua" e avendo le stesse aspirazioni e gli stessi problemi, i giovani sindacalisti potrebbero richiamare ancora più giovani. Questo è importante se vogliamo invertire le tendenze all'invecchiamento e alla diminuzione degli iscritti, questioni attuali e scottanti per i sindacati. A lungo termine, il reclutamento e il coinvolgimento dei giovani potrebbero salvare l'intero movimento sindacale da una lenta estinzione.

Ma questo avrà un impatto positivo anche sulle relazioni industriali e sulla società in senso lato.

Una maggiore rappresentanza dei giovani lavoratori durante le contrattazioni collettive potrebbe portare a contratti migliori. I giovani attivisti avranno un impatto positivo sulla partecipazione alla vita sociale ed economica, migliorando e rafforzando i principi democratici e promuovendo la realizzazione di nuove idee e soluzioni. L'esperienza sindacale può anche contribuire a creare nuovi leader politici.

### Trasformazione(i) interna(e) dei sindacati grazie ai giovani iscritti

Abbiamo cercato di immaginare come sarebbe un sindacato se i giovani avessero più spazio. Quali sarebbero i principali cambiamenti? Ecco come hanno risposto i giovani:

I giovani sarebbero rappresentati a tutti i livelli del sindacato, inclusi gli organi decisionali. Sarebbe eletta anche un'alta percentuale di donne. Le strutture giovanili sarebbero presenti e organizzate a tutti i livelli, con personale permanente. Ci sarebbero più sedi decentrate (locali, regionali) e ci sarebbe un "consiglio dei giovani" o una struttura analoga per tutti i settori, con un certo grado di autonomia e poteri decisionali. Le strutture giovanili parteciperebbero alle decisioni e attività a livello centrale. Ci sarebbe meno burocrazia e tutte le procedure sarebbero più rapide.

I giovani apporterebbero idee nuove e originali in termini sia di obiettivi sia di procedure per le azioni. Ne conseguirebbero maggiori investimenti nelle nuove tecnologie a fini di comunicazione, campagne e reclutamento. I lavoratori potrebbero contattare discretamente i loro rappresentanti mediante strumenti ICT grazie ai quali potrebbero anche accedere a formazioni e allo sviluppo delle capacità online. Ci sarebbe un cambiamento dell'opinione pubblica verso i sindacati, che risulterebbero più attraenti apparendo come un gruppo

di persone intente a guidare il cambiamento, attente agli interessi di tutti i diversi gruppi di lavoratori.

I sindacati investirebbero di più anche in attività di contatto, internamente ed esternamente. Internamente incontrerebbero i nuovi lavoratori, e i giovani in particolare, fin dalla loro assunzione per spiegare chi sono e che cosa fanno i sindacati; organizzerebbero incontri regolari con i lavoratori per conoscere i loro problemi e proporre e promuovere azioni. Esternamente, aprirebbero buoni canali di comunicazione con i media, organizzerebbero campagne di ampio interesse ed eventi sociali per richiamare nuovi iscritti. Organizzerebbero attività di primo contatto nelle scuole e (in)formazione per i non iscritti.

Ma per mirare a un'organizzazione di questo tipo è necessario coinvolgere e investire nella formazione dei futuri giovani leader.

## Preparare i futuri leader sindacali

È un fatto positivo che quasi tutti i giovani che hanno contribuito alla stesura della presente guida abbiano dichiarato che le rispettive organizzazioni provvedono alla formazione dei giovani delegati. Solo pochi hanno riferito che il loro sindacato non la considera una priorità e che si dovrebbe fare di più.

Di seguito riportiamo alcuni esempi di formazioni organizzate da diverse organizzazioni in diversi paesi.

### **CGIL – ITALIA**

Sono oltre 30 anni che la CGIL investe nell'istruzione e formazione dei sindacalisti. È stato istituito un Ufficio formazione apposito con una rete di formatori. L'ufficio è in grado di proporre durante tutto l'anno diversi tipi di corsi che vanno dalle basi del sindacalismo a corsi di alto livello per quadri e dirigenti. I corsi possono durare anche un anno.

Questo è il link verso i corsi organizzati dalla confederazione nel 2014:

[http://www.servizi.cgil.milano.it/ARCHIVIO/Formazione/PIANO%20CORSI%202014\(1\).pdf](http://www.servizi.cgil.milano.it/ARCHIVIO/Formazione/PIANO%20CORSI%202014(1).pdf)

### **RAKENUSLIITTO – FINLANDIA**

Il sindacato finlandese dei lavoratori edili, Rakennusliitto, organizza corsi per fornire ai giovani strumenti e conoscenze per identificare e sfruttare il proprio potenziale di futuri leader sindacali. <http://rakennusliitto.fi/koulutus/>

Si organizzano corsi nazionali due volte all'anno, nonché un corso per il sud e un corso per il nord della Finlandia. I corsi durano 2-3 giorni e coprono vari argomenti: come essere influenti dentro e fuori il sindacato; leadership e lavoro di squadra; solidarietà; campagne; ecc. L'idea è che i corsi siano i più pratici possibili, riducendo al minimo il tempo in classe. Per esempio, un corso sulla solidarietà si è concluso con la pubblicazione di un calendario a sostegno delle iniziative del Centro di solidarietà sindacale della Finlandia e dei suoi progetti di cooperazione in tutto il mondo.

Rakennusliitto ha organizzato anche il corso "Vaikuttajat" (leadership). Aperto a tutti, inclusi gli attuali leader, questo corso di un anno prevede 5 weekend nel centro di formazione del sindacato

Siikaranta-opisto nonché dei “compiti a casa”. Come riferito nel capitolo 7 (raccomandazioni), i giovani sostengono anche l'idea di organizzare corsi per leader anziani che hanno bisogno di accostarsi maggiormente alla nuova e mutevole realtà. Il corso va decisamente in questo senso.

SAK, la Confederazione centrale dei sindacati finlandesi, ha varato un progetto pilota per un corso intitolato “Future Makers (creatori di futuro)”. Questo corso di un anno è rivolto ai giovani attivisti di tutti i sindacati della Finlandia. I partecipanti trattano ogni settimana temi diversi, dal funzionamento dei sindacati alle questioni più attuali e scottanti, discutendone con altri sindacalisti di aree e settori diversi. Il programma include visite a tutti i centri di formazione sindacale in Finlandia. Questo ha anche offerto l'opportunità di creare una grande rete sindacale. Il corso era stato organizzato come “una tantum” ma è già stata annunciata una seconda edizione.

#### **CGA CFDT – FRANCIA**

La Federazione generale del settore agro-alimentare della CFDT (CGA-CFDT) ha un centro di formazione centralizzato, il CEFA (centre d'Etude et de Formation des salariés de l'Agroalimentaire), che organizza corsi per chi lavora nel settore agro-alimentare. Propone un'offerta ben sviluppata e diversificata di corsi per acquisire o migliorare le proprie competenze sindacali. Ci sono diverse aree: come potenziare l'attività sindacale e come diventare sindacalisti, come svilupparsi nel sindacato, come divenire un interlocutore di rilievo in un'azienda, come portare avanti le rivendicazioni, come comunicare, ecc., e per ciascuna area sono offerti diversi corsi. Gran parte dei corsi sono concentrati su Parigi in date specifiche e il gruppo giovani della CGA-CFDT lamenta che questo non aiuta i giovani a partecipare. Un'organizzazione più flessibile, con più corsi organizzati in maniera più flessibile, in tempi e luoghi diversi, e la creazione di corsi online in videoconferenza aiuterebbero a migliorare la partecipazione giovanile. Anche un piccolo supporto economico potrebbe incentivare la partecipazione dei giovani ai corsi. L'elenco dei corsi è disponibile sul sito:

[https://fga.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2015-02/catalogue\\_cefa\\_2015.pdf](https://fga.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2015-02/catalogue_cefa_2015.pdf)

## Le strutture giovanili nelle Federazioni sindacali europee: breve panoramica

A livello europeo, le Federazioni sindacali europee si sono adoperate per istituire strutture giovanili che rappresentano i giovani lavoratori delle varie organizzazioni affiliate dei diversi paesi.

La Federazione Europea dei Trasporti (ETF) ha istituito un Comitato giovani nel 2013 (una rappresentazione grafica della struttura è presente nella prossima pagina).

Da quando è stato creato, il Comitato giovani formula le politiche giovanili dell'ETF e affronta tutte le problematiche di interesse per i giovani lavoratori dei trasporti. Il Comitato giovani dell'ETF lavora per migliorare la situazione dei giovani lavoratori dei trasporti nel mercato del lavoro e integrare meglio i giovani attivisti nelle strutture e attività sindacali. In quanto parte di tutti gli organi decisionali dell'ETF, i giovani delegati svolgono un ruolo chiave per includere il punto di vista dei giovani nelle politiche dell'ETF e nelle strategie sindacali dei suoi affiliati. Per svolgere il suo ruolo, il Comitato giovani dell'ETF sorveglia gli sviluppi del mercato del lavoro europeo rispetto all'occupazione giovanile e le condizioni sociali dei giovani lavoratori dei trasporti; sottopone proposte e risoluzioni al Comitato direttivo ETF, al Comitato esecutivo, alle Sezioni e al Congresso; formula raccomandazioni per i Comitati del dialogo sociale settoriale cui partecipa l'ETF; rappresenta il Comitato presso organizzazioni internazionali e partecipa a reti transnazionali per presentare i suoi punti di vista su un'ampia gamma di problematiche e mettere a punto strategie comuni; sottopone e porta avanti progetti cofinanziati dall'UE su temi pertinenti ai giovani lavoratori dei trasporti per fornire ai membri i mezzi per sviluppare la loro capacità di azione.

UNI Europa è uno dei rami regionali di UNI Global Union<sup>21</sup>. UNI Global Union cerca di raggiungere i suoi obiettivi sviluppando al suo interno strutture

per coinvolgere i giovani sindacalisti nella sua attività. Esiste un Comitato giovani UNI Global Union a livello mondiale. Il Comitato giovani mondiale elegge tra i suoi membri un Presidente mondiale giovani, che fa parte a pieno titolo del Comitato esecutivo mondiale. UNI Global Union promuove attività per i giovani focalizzate a livello globale e regionale che comportano l'organizzazione di comitati, conferenze e campagne. Il Comitato esecutivo regionale istituisce un Comitato giovani regionale, che fa capo al Comitato esecutivo stesso. Il Comitato giovani regionale elegge tra i suoi membri un Presidente regionale. Il Presidente del Comitato regionale giovani è membro a pieno titolo del Comitato esecutivo regionale. Il gruppo giovani regionale organizza un evento annuale come un seminario o una conferenza e tiene le sue elezioni ogni due anni. Il Comitato giovani UNI Europa ha il suo presidente e due vicepresidenti, ciascuno dei quali eletto della rispettiva Conferenza regionale. Il Comitato giovani UNI Europa ha istituito anche un suo comitato di coordinamento che assiste nella preparazione delle attività.

IndustriAll European Trade Union è la Federazione europea che rappresenta i lavoratori dei settori metalmeccanico, chimico, energia, miniere, industria tessile, abbigliamento e calzature nell'arena politica europea. Dopo il Congresso di IndustriAll European Trade Union del 2016 a Madrid, è stato istituito un gruppo di lavoro permanente Giovani che ha il compito di discutere tutti temi afferenti alla specifica situazione dei giovani lavoratori nei settori di competenza della Federazione. Il gruppo di lavoro ha il diritto di elaborare mozioni e sottoporle al Comitato esecutivo. Ciascuna organizzazione affiliata può nominare un rappresentante e un sostituto per questo gruppo di lavoro. Il presidente del gruppo di lavoro è anche membro del Comitato esecutivo senza diritto di voto. La rete giovani di IndustriAll Europe si riunisce due volte all'anno per discutere e pianificare azioni relative a problemi giovanili di carattere generale.

Il Comitato giovani dell'EFFAT (Federazione sindacale europea degli addetti dell'Agricoltura, dell'Ali-

<sup>21</sup> UNI Europa è la Federazione sindacale europea che rappresenta 7 milioni di lavoratori dei servizi in settori quali commercio, servizi finanziari, gioco d'azzardo, settore grafico e settore del confezionamento, settore di estetica e acconciatura, tecnologie dell'informazione e della comunicazione, media, arte e intrattenimento, servizi postali e logistica, assistenza privata, servizi immobiliari, sport professionistico e amatoriale, manager e professionisti, agenzie interinali. Basata a Bruxelles, UNI Europa rappresenta 272 sindacati nazionali di 50 Paesi.



mentazione e del Turismo) è stato creato in varie fasi. Durante la prima fase, nel 2011, si è costituito un gruppo di lavoro sul lavoro sindacale dei giovani a cui ha fatto seguito una conferenza sull'occupazione giovanile nel dicembre 2012 a Vienna e l'adozione di una Carta e una tabella di marcia per il coinvolgimento dei giovani lavoratori nel Comitato esecutivo dell'EFFAT. Il Comitato giovani è oggi una struttura ufficiale e permanente dell'EFFAT. L'agenda politica del Comitato giovani dell'EFFAT ruota intorno alle seguenti priorità: sindacalizzare i giovani lavoratori; disoccupazione giovanile; promozione della solidarietà; promozione del ruolo dei giovani nelle strutture sindacali; miglioramento dell'immagine e dell'attrattività dei sindacati. Il suo presidente ha un seggio permanente presso il Presidium dell'EFFAT e sia il presidente sia il vicepresidente hanno un seggio con diritto di voto nel Comitato esecutivo.

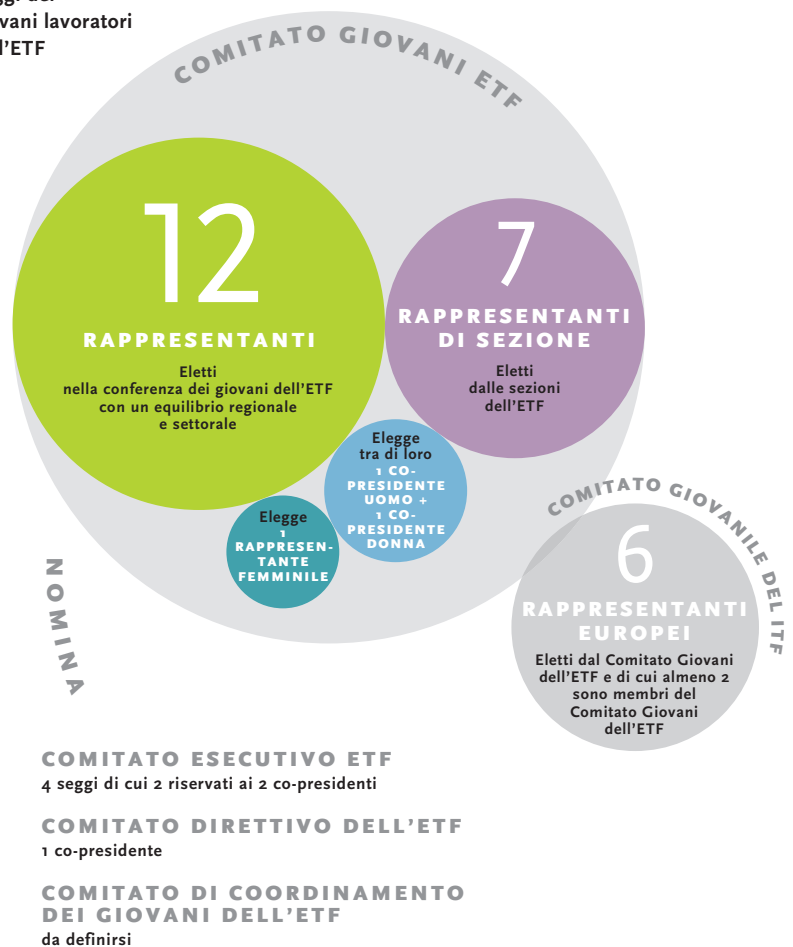
Il Comitato giovani dell'EFFAT, che si riunisce due volte all'anno, è composto da 2 rappresentanti ufficiali e 2 sostituti dalle 7 regioni EFFAT. Altri giovani che rispondono ai criteri del caso possono sempre partecipare in qualità di ospiti. Durante le giornate di riunione sono organizzate anche sessioni su campagne, sindacalizzazione, leadership sindacale e competenze di comunicazione. I giovani sono un punto permanente all'ordine del giorno degli organi dell'EFFAT e gli affiliati sono tenuti a riferire regolarmente al Comitato esecutivo le azioni intraprese in merito alla questione giovanile. L'EFFAT discute le questioni giovanili anche in sede di dialogo sociale settoriale e promuove la loro inclusione come punti permanenti all'ordine del giorno dei CAE.

Il Comitato esecutivo della Federazione sindacale europea dei Servizi pubblici (EPSU) dell'8-9 novembre 2010 ha approvato la creazione di una rete giovani conformemente alla decisione del precedente Congresso EPSU (Bruxelles, maggio 2009). Si tratta di un organo volontario che cerca di portare i problemi dei giovani lavoratori al centro del dibattito nell'EPSU e tra suoi affiliati. La rete giovani dell'EPSU è stata oggetto di un programma di tutorato per sviluppare le capacità dei giovani

sindacalisti. Dopo il Congresso EPSU di Tolosa del 2014, la rete giovani ha deciso di creare un gruppo di coordinamento che ne gestirà i lavori. La rete giovani dell'EPSU conta circa 50 rappresentanti da 35 paesi e il gruppo di coordinamento è regionalmente equilibrato.

La Federazione Europea dei Lavoratori Edili e del Legno (FETBB) ha istituito un gruppo di lavoro Giovani al suo Congresso del 2011. Il gruppo, che costituisce una rete informale e volontaria composta da circa 20 giovani iscritti alle organizzazioni affiliate, ha un programma di lavoro biennale e partecipa alle attività e alle discussioni della Federazione, con particolare attenzione alle specifiche condizioni di lavoro e di occupazione dei giovani iscritti.

**Seggi dei giovani lavoratori dell'ETF**



## Le strutture giovanili nei sindacati nazionali

Tenendo conto dei livelli locali, regionali e nazionali, nonché dei livelli sindacali a livello di settore, federazione e confederazione, è difficile fornire una panoramica europea dei diversi metodi di rappresentanza dei giovani. Dal nostro piccolo sondaggio appare chiaro che ciascuna organizzazione, anche in uno stesso paese, tratta la questione giovanile in modo diverso. Abbiamo potuto peraltro identificare un filo comune: anche se possono partecipare, i giovani delegati hanno il diritto di parola ma non il diritto di voto negli organi decisionali delle rispettive organizzazioni.

Alcuni esempi: uno da un sindacato settoriale, uno da una confederazione e uno da un'organizzazione sovranazionale. Altri esempi sono riportati nel capitolo dedicato alle buone pratiche.

### HANDELS – SVEZIA

Handels, il sindacato dei lavoratori del commercio, è il terzo maggiore sindacato operaio della Svezia, con circa 154.000 iscritti. Quasi un terzo degli iscritti sono giovani sotto i 30 anni (2/3 dei quali donne). Ciascuno dei 19 rami di Handels ha un comitato giovani locale e c'è un rappresentante dei giovani nel direttivo di ciascun ramo. Questi organi sono incaricati di organizzare attività di primo contatto, campagne di reclutamento, campagne politiche su tematiche giovanili, ecc. A livello nazionale, Handels ha un comitato giovanile centrale composto da 6 membri e il diritto di nominare un rappresentante al consiglio nazionale (il principale organo decisionale del sindacato nei periodi intercongressuali) con diritto di parola, senza tuttavia diritto di voto. Il comitato centrale sostiene i comitati locali e lavora per creare e mantenere una rete tra i vari rami. Inoltre affronta questioni politiche che riguardano i giovani lavoratori e si adopera per un maggiore coinvolgimento dei giovani nel sindacato. Attualmente, uno degli obiettivi interni del Comitato giovani è riflettere sulla proporzione di giovani tra i seggi degli organi decisionali e tra i delegati al Congresso.

### UATUC – CROAZIA

L'Unione dei sindacati autonomi della Croazia (UATUC) ha 17 sindacati affiliati di differenti settori. La Sezione giovani è stata istituita nel 2000 come gruppo di interesse nell'ambito dell'UATUC. I suoi membri provengono dalle organizzazioni affiliate e hanno meno di 36 anni. La Sezione giovani ha una sua Assemblea, che si riunisce ogni due anni, e un Comitato esecutivo i cui membri sono eletti dall'Assemblea. La Sezione giovani ha un rappresentante in sede di Consiglio UATUC e il Presidente della Sezione prende parte ai lavori del Presidium del Consiglio ma senza diritto di voto. Le attività della Sezione giovani comprendono campagne di reclutamento di giovani lavoratori, attività di formazione, assistenza ai giovani lavoratori per il rispetto dei loro diritti, ecc. La Sezione collabora con le strutture giovanili di altri sindacati croati e con organizzazioni della società civile (è membro della rete giovanile dell'Europa del sud-est) e partecipa ai lavori del Comitato giovani della CES.

<http://www.sssh.hr/en/static/uatuc/youth-section-7>

### NBTF – DANIMARCA, FINLANDIA, ISLANDA, NORVEGIA, SVEZIA

La Federazione nordica dei Lavoratori dell'edilizia e del legno, NBTF/NFBWW, rappresenta i lavoratori dell'edilizia, del legno e della silvicoltura dei cinque Paesi nordici. Attualmente la Federazione conta 24 affiliati per un totale di 410.000 iscritti. La NBTF ha creato una rete giovani con 5 punti focali per ciascuno dei 5 paesi, che lavorano in diversi sindacati e trattano questioni giovanili. Un membro (a rotazione) partecipa al Comitato esecutivo, ma senza diritto di voto. La rete giovani organizza seminari per i giovani ogni due anni con delegati giovanili dei cinque paesi. Gli obiettivi principali di questa rete sono l'organizzazione di esperienze transfrontaliere, la formazione dei giovani alle tematiche e ai metodi di lavoro dei sindacati, discussioni legate alle condizioni di lavoro dei giovani, ecc.



## **MLADI PLUS (GIOVANI PIÙ) – SLOVENIA**

Mladi plus è un'organizzazione intersettoriale guidata da giovani, che lavora per e con i giovani. Ha un suo proprio statuto e fa parte dell'Associazione dei sindacati liberi della Slovenia (ZSSS). È stata fondata nel luglio del 2011 per arrivare ai giovani che non sanno che cosa sono i sindacati e qual è la loro funzione. L'idea è nata dall'osservazione che la percentuale di giovani iscritti ai sindacati è bassa e che i sindacati non rappresentano i giovani in modo adeguato. Tra i target di Mladi Plus vi sono dunque i giovani che seguono un apprendistato, un tirocinio o che semplicemente hanno un lavoro studentesco, ma anche gli studenti universitari che, all'età in cui entrano nel mercato del lavoro (intorno ai 25 anni) non sanno nulla dei sindacati oppure ne hanno solo un'immagine (negativa) attraverso i media. Il lavoro di Mladi Plus avvicina i giovani al sindacalismo quando sono ancora nel sistema scolastico. In questo modo sarà più probabile che si iscrivano a un sindacato una volta che lavoreranno a tempo pieno.

I membri di Mladi Plus, che sono circa 1400, sono allievi, studenti, giovani precari o disoccupati fino a 35 anni di età e pagano una quota di affiliazione simbolica di 12 euro all'anno. Mladi Plus finanzia le sue attività mediante le quote di affiliazione e progetti. Non ci sono impiegati, tutto il lavoro è svolto dagli attivisti.

Gran parte dei giovani si iscrivono per i servizi offerti dall'organizzazione:

- Consulenza legale.
- Consulenza professionale.
- Consulenza fiscale.
- Corsi su come utilizzare (bene) i social media.
- Consulenza per studiare e/o vivere all'estero.

Grazie alle sovvenzioni per progetti (erogate dal comune di Lubiana), sono proposti anche laboratori e consulenze individuali per migliorare l'occupabilità dei giovani.

Nel 2014 l'organizzazione ha acquisito la qualifica di "organizzazione che lavora nel pubblico interesse" nel settore giovanile ed è divenuta una parte sociale riconosciuta. In effetti Mladi Plus è attiva sul piano politico. Alcuni esempi: attività insieme alle ONG per lo sviluppo del programma sloveno della Garanzia Giovani; ricerche e sondaggi per analizzare la situazione dei tirocinanti e delle donne e proporre politiche al parlamento, al Consiglio economico e sociale, ai Ministeri sloveni, ecc.; analisi, valutazione e consulenza sulle politiche pubbliche, tra cui: riforma del mercato del lavoro, risoluzione sul programma nazionale per i giovani, Scholarship Act, Garanzia Giovani, strategia di sviluppo per la Slovenia e documenti operativi; campagne per abolire i tirocini non pagati nel settore pubblico in Slovenia.

Mladi Plus ha instaurato buone relazioni con il governo, i ministeri, gli esponenti dei media, e ha creato una rete con altre organizzazioni non governative.

**SINDACATO GIOVANI PIÙ  
SINDIKAT MLADI PLUS**

[www.mladiplus.si](http://www.mladiplus.si)

[www.sindikatzsss.si](http://www.sindikatzsss.si)

[info@mladiplus.si](mailto:info@mladiplus.si)

Facebook & Twitter: @mladiplus

## Rendere i sindacati più attraenti per i giovani nell'UE

Come già detto precedentemente, i sindacati stanno perdendo attrattiva per i giovani. Le iscrizioni stanno generalmente diminuendo in tutta Europa, ma la tendenza è particolarmente evidente nella fascia di età tra i 18 e i 25 anni. Come rendere i sindacati più attraenti agli occhi dei giovani? Il problema generale può essere visto come una questione di marketing e comunicazione che riguarda tre aspetti diversi: problemi di linguaggio; attività di contatto e cambiamento dell'immagine dei sindacati; questioni di "benefit". Questi tre punti non sono separati, dovrebbero anzi essere parte di una strategia generale volta a rendere i sindacati più attraenti per i giovani.

Alla domanda perché i giovani lavoratori non si iscrivono a un sindacato, una risposta frequente è stata che i sindacati parlano una lingua diversa e assai lontana da quella dei giovani. Spesso, tanto il messaggio in sé quanto il metodo di comunicazione sono considerati di vecchio stampo. Nel comunicare con i giovani è importante dimostrare empatia per la loro situazione utilizzando un linguaggio nuovo, più familiare e più vicino al loro modo di comunicare. I giovani sono attratti da un flash mob piuttosto che da una manifestazione tradizionale; da brevi clip o filmati caricabili e condivisibili su Internet piuttosto che da comunicati scritti, ecc. In altri casi, per motivi storici (p.es. in Europa orientale), i sindacati semplicemente aspettano che le persone bussino alla porta: non serve andare fuori a parlare con la gente. Invece è evidente dalle risposte ricevute che i giovani devono essere attratti, essere informati sui sindacati, e il modo più facile per farlo è utilizzare l'esperienza di altri giovani, lavoratori e/o sindacalisti. I giovani devono capire che i sindacati stanno "aggiornando" i loro programmi e che si stanno occupando delle loro esigenze. Secondo i nostri intervistati e alcune ricerche, il modo migliore per rendere i sindacati più attraenti è il passaparola<sup>22</sup>,

ossia giovani che parlano ad altri giovani. Una delle possibilità è partecipare a eventi dove è facile entrare in contatto con moltissimi giovani, tipo concerti, festival, ecc. In **Italia**, per esempio, la Federazione italiana dei lavoratori delle costruzioni e affini, FILCA-CISL, è partner della "Festa della Musica", un evento internazionale che ha luogo il 21 giugno di ogni anno in molte città europee. Diverse città italiane organizzano eventi sociali e culturali con il sostegno della FILCA-CISL. Il logo del sindacato è presente su tutto il materiale promozionale, e la Federazione ha diritto ad uno stand dove giovani sindacalisti contattano i coetanei presenti e parlano con loro per aumentare la visibilità dei sindacati e promuoverne le attività.

Un'altra possibilità è che i sindacati organizzino azioni di contatto. In **Danimarca** per esempio, su iniziativa della Confederazione sindacale danese (LO), i sindacati HK e 3F organizzano e gestiscono la "Job Patrulje" (la pattuglia del lavoro) per informare i giovani lavoratori sui loro diritti. Ogni estate i sindacati effettuano migliaia di visite a luoghi di lavoro dove è più probabile che vi siano giovani lavoratori, per scoprire e denunciare eventuali storie di sfruttamento e per distribuire opuscoli sui minimi salariali e altri diritti di legge. Questa iniziativa è così popolare che i giovani attivisti si presentano spontaneamente per aiutare e fare opera di volontariato. Nella zona di Turnhout (Nord del **Belgio**) ogni anno tra il 10 dicembre e il 31 gennaio, ACV bouw – industrie & energie, il sindacato fiammingo dei lavoratori dell'edilizia, industria ed energia della Confederazione sindacale cristiana, organizza attività di contatto in 36 luoghi diversi, inclusi pub e luoghi pubblici, dopo l'orario di lavoro. In un ambiente rilassato, lavoratori giovani e anziani possono incontrare altri lavoratori edili, discutere i loro problemi ed entrare in contatto diretto con delegati sindacali. In **Francia**, il gruppo giovani della FGA CFDT, organizza competizioni sportive, per esempio gare di karting. Attraverso questo tipo di attività riescono a reclutare iscritti.

<sup>22</sup> Il momento è adesso.  
Young people and unions:  
lessons from overseas.  
Unite the Union.

Una forte presenza di giovani sindacalisti, in prima linea per promuovere le attività ed accrescere la partecipazione dei giovani, probabilmente aiuterebbe a modificare l'immagine che spesso si ritrova nei media: i sindacati sono buoni solo a fare sciopero, fanno il gioco del vecchio regime, ti danno una mano solo se hai un lavoro fisso, ecc. Alcuni degli apporti al presente documento sottolineano l'incapacità dei sindacati di dare una risposta adeguata a questo tipo di immagine, che contribuisce a formare l'opinione pubblica generale. Una buona risposta viene dal **Belgio**, dove la Federazione sindacale socialista FGTB/ABVV ha portato avanti la campagna "Detox". La Federazione ha preparato un opuscolo tascabile, facile da distribuire, in cui smonta, dati e cifre alla mano, gli stereotipi più comuni (e avvelenati) sui sindacati, e presenta le proprie campagne e le fasce di lavoratori cui fornisce assistenza. L'opuscolo è disponibile anche sul sito <http://www.vlaamsabvv.be/art/pid/25150/Voter-aux-%C3%Aglections-sociales-%21.htm>.

In **Finlandia**, Raksanuoret, la sezione giovani del sindacato dei lavoratori edili Rakennusliitto, ha preparato un calendario con immagini di giovani sindacalisti con i loro strumenti di lavoro. Il calendario è stato venduto al pubblico per migliorare l'attrattiva dei sindacati e del settore edile, e nel contempo raccogliere fondi. L'organizzazione ha anche una propria rivista, <http://raksanuoret.rakennusliitto.net/raksanuoret-lehdet/>, pubblicata due volte all'anno in 30000 copie. La rivista è redatta dai giovani sindacalisti e si rivolge ai giovani. Tematiche, interviste, testi, ecc. sono tutti decisi e preparati da giovani sindacalisti e vertono su temi di interesse per i giovani. La rivista è distribuita tra gli iscritti, ma anche nel quadro di eventi sindacali e "lezioni" nelle scuole.

L'altro aspetto di cui tenere conto è l'importanza di "incentivare" in qualche modo i giovani a iscriversi ai sindacati. Da una parte abbiamo il "problema delle quote di iscrizione". Molti sindacati in paesi diversi hanno quote diverse secondo il diverso "stato" dei giovani (studenti, disoccupati, part-time, precari, ecc.). In **Svezia** per esempio,

Handels, il sindacato dei lavoratori del commercio, per invogliare i precari, che normalmente non hanno un reddito fisso, a iscriversi ha istituito una quota ridotta. La Confederazione svedese LO ha inoltre avviato un dibattito per la creazione di una quota comune intersindacale per i giovani che cambiano spesso lavoro o che lavorano in più settori contemporaneamente. In **Norvegia**, il sindacato dei lavoratori municipali e generici Fagforbundet offre l'iscrizione gratuita agli studenti e agli apprendisti, nonché agli studenti che hanno un lavoro part-time a salario minimo. In **Belgio**, la Confederazione cristiana ACV-CSC ha un programma di iscrizione gratuita per giovani e studenti nella fascia 15–25 anni denominato "Enter". Gli iscritti alla fascia Enter ricevono quasi tutti i servizi degli iscritti regolari. L'opuscolo è pubblicato su: <https://www.acv-online.be/Images/Enter-WKF---3004-tcm183-295273.pdf>

D'altra parte, si devono considerare anche incentivi sociali ed educativi. I giovani possono essere attratti dalla possibilità di fare parte di un network, di incontrarsi o condividere interessi comuni. In **Irlanda**, il sindacato SIPTU (Service Industrial Professional Technical Union) ha creato un network per giovani lavoratori, una struttura aperta a tutti, che siano o meno iscritti al SIPTU. Qui i giovani possono mettersi in contatto e interagire su una serie di problemi relativi al lavoro e alla comunità, e organizzare attività e azioni comuni. In **Norvegia**, Fagforbundet offre ai suoi iscritti convenienti condizioni di assicurazione e borse di studio. Vi sono molti esempi di sindacati che organizzano attività di formazione formale e non formale per iscritti, non iscritti e anche studenti. Alcuni esempi saranno trattati alla sezione "nuove tecniche di mobilitazione".

## Concepire modi di comunicazione innovativi attraverso le nuove tecnologie e i social network

Molti ricercatori definiscono i nati dopo il 1990 come persone di madrelingua digitale<sup>23</sup>. Il concetto di madrelingua digitale è vicino al concetto di persona madrelingua. Possiamo definire i “madrelingua digitali” come persone cresciute “parlando” il linguaggio delle nuove tecnologie fin dall'infanzia. Oggi hanno circa 25 anni e usano strumenti digitali, social media e piattaforme di condivisione di video praticamente da sempre. Questi strumenti giocano tutti un ruolo importante nella definizione delle interazioni sociali e sono mezzi di espressione per i giovani. Pertanto è fondamentale che i sindacati siano capaci di cambiare e modernizzare il loro approccio alla comunicazione se vogliono arrivare ai giovani lavoratori e ai giovani in generale. Questo rientra anche nel processo di cambiamento dell'approccio di vecchio stampo alla comunicazione discusso più sopra.

Alcuni sindacati si sono già attivati in questo senso. I giovani hanno chiesto e spinto le loro organizzazioni a utilizzare di più le nuove tecnologie e i social network per reclutare e sindacalizzare altri giovani, per comunicare internamente e per organizzare campagne e azioni. I contributi ricevuti per la stesura di questo opuscolo sono molto chiari sul fatto che se i sindacati vogliono arrivare ai giovani devono investire in questo tipo di approccio.

Un esempio di impiego delle nuove tecnologie per richiamare e reclutare i giovani viene dal **Regno Unito**. Unite, il maggiore sindacato britannico, ha

messo a punto un'APP semplicissima e di facile uso, scaricabile su qualsiasi smartphone e tablet. L'APP permette di iscriversi a Unite in due minuti. Questa possibilità è pubblicizzata sul sito di Unite, ma la promozione dell'app è fatta principalmente da giovani sindacalisti e volontari in occasione di festival, concerti ed eventi: in certi casi sono riusciti a reclutare persone direttamente sul posto. L'app serve anche a comunicare le ultime notizie, gli eventi e le campagne di Unite. Inoltre, attraverso un gioco interattivo, gli utenti approfondiscono la loro conoscenza del lavoro del sindacato.

Un altro esempio di modalità innovative di reclutamento e pubblicizzazione dei sindacati presso i giovani, e gli studenti in particolare, viene dal **Belgio** con il programma ACV “Enter”. ACV Enter ha organizzato il concorso “Graaf een gat win een vat” (Scava una buca e vinci un barile). Il concorso è stato organizzato a Bruxelles e nelle Fiandre per studenti a partire dai 15 anni di età. Si trattava di rispondere a domande relative alla legge sul lavoro studentesco. Ogni risposta corretta portava i partecipanti sempre più vicino al luogo dove era stato sepolto un barile di birra da 50 litri. Il concorso è stato pubblicizzato sui social media ed è stato creato un sito web dedicato dove erano postate le domande. Gli organizzatori hanno varato anche una campagna promozionale innovativa per pubblicizzare il concorso e il lavoro dell'ACV. La pubblicità più creativa (immagine, clip, ecc.) postata su Facebook avrebbe vinto un barile supplementare. Il concorso è durato un mese e sono stati distribuiti 35 barili.

Anche i social media, tipo Facebook, Twitter e YouTube, sono spesso menzionati nelle risposte come importanti strumenti per comunicare e organizzare campagne e azioni, interne ed esterne. In **Svezia**, Handels ha un gruppo chiuso su Facebook, oltre ad un profilo aperto. Il gruppo chiuso serve principalmente per le comunicazioni interne con i giovani iscritti e attivisti in tutta la Svezia, per organizzare campagne e azioni, condividere buone prassi, ecc. A quanto pare funziona meglio delle email e arriva a un maggior numero di persone. Il profilo aperto è invece molto utilizzato per comunicare con giovani, lavoratori e non, perché sappiano che una delle priorità del sindacato è la lotta per un posto di lavoro sicuro per i giovani. I lavoratori precari sono un target importante delle informazioni e dei post su Facebook. Il social network è stato per esempio utilizzato durante l'ultima campagna elettorale per informarli sulle condizioni dei lavoratori sotto “contratti generale a tempo determinato” a

23 Helsper, E. and Eynon, R. Digital natives: where is the evidence? In: *British Educational Research Journal*, Vol. 36, No. 3, June 2010, pag. 503–520.



Vignetta dalla campagna di Handels contro l'impiego via SMS



mezzo di una breve clip. Una ragazza aveva solo 15 secondi per rispondere a un sms con un'offerta di lavoro prima che l'offerta passasse alla prossima persona in lista.

<https://www.facebook.com/handelsfacket/posts/681308698594075>

Il testo sopra il post dice: “Elin lavora nella stessa azienda da quattro anni e ha solo 15 secondi per rispondere a un sms con l'offerta di un nuovo turno di lavoro. Condividi questo video se pensi che i giovani lavoratori meritino di più e se vuoi dire basta all'abuso del lavoro precario”. Il post ha avuto 250 condivisioni e ha raggiunto 45000 persone. Grazie a questo successo, la televisione nazionale ha intervistato la giovane lavoratrice e il problema del “lavoro via sms” è divenuto di dominio pubblico.

Handels ha aperto anche un suo canale YouTube con molti video sui diversi problemi collegati all'occupazione giovanile.

<https://www.youtube.com/user/Handelsfacket>

YouTube è utilizzato anche in **Italia** dalla CGIL. La Confederazione italiana si rende conto dell'importanza di comprendere la situazione dei giovani parlando un linguaggio nuovo, più familiare e più vicino al loro modo di esprimersi e comunicare. Un esempio è la produzione di un breve, ironico video sul lavoro precario, pubblicato su YouTube con il titolo “Contratto all'italiana”.

<https://www.youtube.com/watch?v=LgHie7lKv10&feature=youtu.be>

Ma Internet può essere anche uno strumento per “modernizzare” i modi tradizionali di organizzare campagne e azioni. Ed è questo che in Italia sta facendo la NIdiL, una struttura della CGIL dedicata alle forme atipiche e temporanee di lavoro. Dopo le varie riforme nazionali del lavoro, che secondo la NIdiL fanno aumentare anziché diminuire il numero dei precari, il sindacato ha promosso una petizione online per estendere la protezione dello Statuto dei lavoratori a tutte le categorie di lavoratori. In questo modo, una forma assai tradizionale di protesta ha assunto una connotazione diversa che può facilitare, accelerare ed ottenere molto più sostegno rispetto a una tradizionale dimostrazione di strada.

In genere, l'uso delle nuove tecnologie e dei social media è visto come il modo migliore per far passare rapidamente un messaggio presso un pubblico vasto e, generalmente, reattivo. Ma vi sono alcuni aspetti da tenere in considerazione. Molte ricerche<sup>24</sup> dimostrano che nelle persone intensa-

mente connesse e abituate a condividere informazioni e ricevere un feedback immediato, aumenta l'aspettativa della reattività “istituzionale”. Di conseguenza, è importante che quando i sindacati fanno uso di questo tipo di strumenti, la comunicazione non sia a senso unico e che le domande, commenti o richieste degli utenti trovino una risposta. Questo è possibile solo se vengono destinati investimenti e risorse a questo tipo di lavoro. Altrettanto importante è evitare che i social media diventino un fine in sé stante e fare in modo che rimangano quello che sono, uno strumento. Le attività offline e online dovrebbero essere il più possibile collegate affinché le attività e campagne sindacali raggiungano il maggior numero di persone. Un buon esempio dell'uso di strumenti online e offline è la campagna “Cure dentali per tutti” portata avanti in **Norvegia**. La campagna è stata organizzata da Fagforbundet Giovani per l'inclusione di cure dentali assai costose in un programma fiscalmente deducibile. La campagna, avviata nel 2014 e tuttora in corso, prevede una parte online e una parte offline. Per la parte online, Facebook <https://www.facebook.com/tannhelsepaalvor?ref=hl> e Internet [http://www.opprop.net/tannhelse\\_inn\\_i\\_egenandelsordningen](http://www.opprop.net/tannhelse_inn_i_egenandelsordningen) sono gli strumenti utilizzati per comunicare gli obiettivi e tenere informati i follower. I social media sono inoltre utilizzati per promuovere azioni offline, tra cui una raccolta nazionale di firme su cartoline postali, che sono poi state consegnate ad un parlamentare del partito cristiano democratico nel corso di una manifestazione davanti al parlamento.

Un altro esempio di interazione offline-online è quello del sindacato Sloveno Mladi Plus. L'organizzazione sta per varare una campagna per far conoscere le diverse situazioni a che si trovano di fronte i lavoratori precari. Hanno creato una mascotte –



24 Kahne, J., Middaugh, E. e Allen, D. (2014). *Youth, New Media, and the Rise of Participatory Politics*. Working paper 1. Youth participatory politics research network.

La mascotte usata nella campagna contro il lavoro precario di Mladi Plus

un manichino chiamato “Sindi” – che sarà fotografata in diversi posti di Lubiana. Vicino alla mascotte ci saranno varie frasi di precari che descrivono la loro situazione di lavoro. Le immagini saranno postate sui social e formeranno il fulcro della campagna.

Ulteriori esempi saranno trattati alla sezione “nuove tecniche di mobilitazione”.

## Reclutare i giovani nei sindacati in un mercato del lavoro frammentato

“Non so che cos'è un sindacato”. “Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi”. Quante volte la gente ha sentito queste frasi? Secondo i nostri intervistati, il fatto che i giovani non sappiano che cosa sia un sindacato, che cosa faccia e cosa possa offrire, unito all'inattività dei sindacati rispetto al reclutamento dei giovani lavoratori, sono due dei principali motivi per cui non ci si iscrive a un sindacato. Questo rientra nei problemi di comunicazione discussi sopra. In **Italia**, la Filca-Cisl, ha pubblicato un fumetto per raccontare che cosa fa un sindacato, il lavoro dei sindacalisti e la lotta per i diritti di tutti i lavoratori. Max, il nostro “eroe”, è rappresentato come un giovane sindacalista che riesce a risolvere diversi problemi per conto dei lavoratori. Il fumetto è stato prodotto in due versioni. La più lunga illustra, attraverso le azioni di Max, ciò che fanno i sindacalisti per i lavoratori:

[http://www.filcacisl.it/sindacato/wp-content/uploads/2012/07/Fumetto-filca\\_definitivo\\_web.pdf](http://www.filcacisl.it/sindacato/wp-content/uploads/2012/07/Fumetto-filca_definitivo_web.pdf)

Questa versione è prodotta a fini principalmente didattici e alcune copie sono state stampate in occasione di campi estivi o di visite scolastiche. C'è poi una versione più breve in forma di pubblicazione mensile (6–8 disegni) in cui Max si impegna di volta in volta su tematiche specifiche (salute e sicurezza, pari opportunità, ecc.).

<http://www.filcacisl.it/sindacato/category/le-storie-di-max-fumetto/>

Il fumetto è pubblicato sul sito FILCA-CISL, ma anche sull'account Twitter di Max, che è stato creato ad hoc.

Ma il reclutamento va al di là della comunicazione e dell'informazione. Richiede azione e una certa organizzazione; richiede una strategia di partenza

mirata a differenti gruppi di giovani: studenti, cercatori di lavoro; lavoratori precari; lavoratori in transizione e anche lavoratori con posto fisso. Con un mercato del lavoro così frammentato, è indispensabile che il sindacato sappia dotarsi di una strategia adeguata per reclutare nuovi iscritti e tale da fare la differenza per loro.

Nel **Regno Unito**, Unite sta cercando di arrivare a tutte le tipologie di lavoratori in diversi modi. I giovani sono contattati prima che arrivino sul mercato del lavoro, in genere negli ultimi anni dell'istruzione secondaria, ossia tra i 15 e 18 anni di età. Unite organizza sessioni nelle scuole per spiegare che cosa fanno e hanno fatto storicamente i sindacati, e come i diritti dei lavoratori sono stati acquisiti grazie al lavoro, all'impegno e alle lotte dei sindacalisti. I giovani possono così capire perché è importante fare parte del sindacato. Per coloro che cercano lavoro e i lavoratori in transizione, Unite ha creato delle sezioni per le comunità locali (si veda anche in “nuove tecniche di mobilitazione”), per “mettere insieme gente di tutte le estrazioni”. Mediante queste sezioni e una “quota comunitaria ridotta” (50 p/settimana), il sindacato cerca di reclutare i giovani coinvolgendoli in una serie di attività sociali. Queste sezioni locali assistono anche le persone che desiderano tornare al lavoro o all'istruzione e illustrano quali sono i loro diritti. Una volta iscritti, coloro che cercano lavoro e le persone in transizione possono approfittare dei numerosi servizi offerti: consulenza legale gratuita, assistenza per la stesura del CV, suggerimenti per i colloqui di assunzione, sconto per vari servizi e negozi, ecc. Unite sta inoltre cercando di sindacalizzare i lavoratori dei settori più vulnerabili, dove i contratti precari sono prevalenti (alimentazione, servizi di catering, ospitalità, ecc.). Per sindacalizzare settori diversi è stato adottato l'approccio di trovare problematiche comuni a livello delle imprese e impostare la lotta intorno a tali problematiche. Il coinvolgimento dei giovani lavoratori che hanno un contratto a tempo indeterminato passa ancora una volta attraverso le sezioni locali, alle quali viene chiesto di individuare giovani attivi, parlare con loro e nominarli per funzioni specifiche.

Anche in **Belgio**, l' ABVV/FGTB, la Federazione generale socialista del lavoro, si è attivata alla ricerca di tutti i gruppi di lavoratori. ABVV-Jongeren/Jeunes FGTB, la sezione giovanile del sindacato, sta organizzando incontri presso università, scuole superiori e istituti professionali. I lavoratori interinali invece sono organizzati attraverso il “gruppo di coordinamento interim” dell'ABVV/



FGTB (che riunisce rappresentanti di diversi sindacati e federazioni nella lotta contro i contratti brevi). I lavoratori temporanei e a tempo indeterminato sono mobilitati nelle delegazioni sindacali aziendali. Distribuiscono volantini, opuscoli e materiale di ogni tipo, ma il modo migliore per reclutare nuovi iscritti in questo caso è il contatto diretto con i giovani delegati. Come già detto, è più facile convincere un giovane lavoratore a iscriversi a un sindacato se l'“ambasciatore” è un altro giovane che parla la stessa lingua e probabilmente deve far fronte agli stessi ostacoli e problemi.

È ancora presto per dire quali saranno gli esiti di queste strategie globali, ma Handels in **Svezia** ha già ottenuto dei risultati inequivocabili. Negli ultimi anni Handels ha contattato circa 20.000 persone all'anno, principalmente giovani, ed è riuscita ad aumentare le iscrizioni di circa 3000 iscritti all'anno, principalmente giovani lavoratori. Nel 2014, il 70% dei nuovi iscritti aveva meno di 30 anni. Questo anche grazie alle attività nelle scuole secondarie. Nel 2014 il sindacato ha visitato 416 classi delle secondarie organizzando presentazioni che variavano in durata da 1 ora a un'intera giornata. Dei 4980 studenti incontrati, 2257 si sono iscritti (iscrizione gratuita). Dopo il diploma, Handels ha organizzato una campagna telefonica tra metà agosto e metà settembre per entrare in contatto con i neodiplomati, riuscendo a parlare con oltre il 65% di loro. Di questi, 1023 (pari al 66%) hanno deciso di restare nel sindacato come membri a pagamento. Dei rimanenti, solo il 7% non sono divenuti membri regolari perché non interessati. Handels ha organizzato anche campagne di primavera e di Natale per incontrare i lavoratori non sindacalizzati direttamente sul luogo di lavoro. Le sedi locali del sindacato partecipano a queste campagne, che sembrano dare risultati assai positivi. Nella campagna di primavera, Handels ha reclutato 151 lavoratori (pari al 15,6% dei lavoratori non sindacalizzati contattati), 57 dei quali sono precari o studenti lavoratori, mentre la campagna di Natale ha prodotto 203 nuovi iscritti (il 23,4% dei lavoratori contattati), 84 dei quali precari o studenti lavoratori.

In **Italia**, la Filca-Cisl ha adottato un approccio diverso, creando una rete nazionale di sportelli per aiutare i disoccupati, le persone alla ricerca di un primo impiego e i lavoratori in transizione dei settori dell'edilizia e del legno a trovare lavoro. Questa iniziativa gratuita chiamata “Amico lavoro”, gestita interamente dalla Filca-Cisl (senza alcun supporto dagli uffici di collocamento), vuole essere un luogo per far incontrare domanda e offerta di lavoro. Gra-

zie ad una guida personalizzata, ogni persona in cerca di lavoro è orientata nella sua ricerca, aiutata a scrivere un CV, a preparare un colloquio, ecc. Inoltre gli sportelli informano i lavoratori sui loro diritti. Attraverso questo servizio i lavoratori imparano a conoscere il sindacato e sono incentivati ad iscriversi. Il servizio ha un sito: [www.amicolavoro.it](http://www.amicolavoro.it) e un account Twitter: @AmicoLavoro dove a volte vengono pubblicate offerte di lavoro.

Come già menzionato sopra, per arrivare ai lavoratori precari, la CGIL ha creato nel 1998 la NIdiL, acronimo per Nuove Identità di Lavoro, struttura dedicata specificamente ai diritti dei lavoratori precari/interinali/atipici. Le quote di affiliazione variano secondo lo stato del/della lavoratore/lavoratrice e/o il suo reddito. NIdiL ha creato una “Guida al lavoro parasubordinato” per informare i lavoratori atipici sui diversi tipi di contratti, sui diritti dei lavoratori, la previdenza sociale, ecc. <http://www.nidil.cgil.it/biblioteca/guide-e-dossier-nidil/2014-collaborazioni-and-co-pubblicata-la-nuova-edizione-della-guida-nidil-al-lavoro-parasubordinato>

## Nuove tecniche di mobilitazione

Un'altra importante questione da esaminare è la capacità dei sindacati di mobilitare i giovani lavoratori in realtà nelle quali la fiducia nei sindacati, la loro insufficiente capacità organizzativa e la frammentazione del mercato del lavoro rendono difficile la partecipazione dei giovani. Le questioni relative alla mobilitazione devono prendere in considerazione sia la metodologia che i problemi in gioco. È tempo di passare da un “modello di servizio”, dove i sindacati aspettano che i lavoratori in difficoltà bussino alla porta, a un “modello di mobilitazione”, dove vengono adottate misure proattive per reclutare nuovi iscritti.

Molti intervistati e alcuni studi<sup>25</sup> tendono a convenire sul fatto che i giovani non sono più attratti da tecniche di mobilitazione di vecchio stampo, come le proteste e le manifestazioni. Indossare t-shirt vecchio stile e ostentare striscioni durante i tradizionali cortei non è più stimolante. Persino le celebrazioni per il Primo Maggio sono talvolta considerate come comizi per sindacalisti di stampo tradizionale e per lavoratori che intonano vecchie canzoni o gridano miseri slogan<sup>26</sup>. Se i sin-

25 Unite the Union.  
*Il momento è adesso.*  
*Young people and unions:*  
*lessons from overseas.*

26 Ibid.

dacati vogliono mobilitare i giovani lavoratori, devono avvalersi di nuove tecniche e occuparsi di questioni scottanti che interessano i giovani.

In **Italia**, la CGIL ha cercato un approccio innovativo per coinvolgere e mobilitare i giovani su una questione con un impatto diretto sul loro futuro: la precarietà. La GCIL ha promosso una campagna utilizzando tecniche di “guerrilla marketing”. La campagna, intitolata “**Giovani non + disposti a tutto**”, puntava non solo a sensibilizzare i giovani, ma intendeva anche contrastare l'opinione, spesso suscitata dai media, che la disoccupazione giovanile e la precarietà sono colpa dei giovani. La CGIL voleva anche ribaltare il concetto che i sindacati fossero in parte responsabili dell'aumento di precarietà sul lavoro a causa della loro incapacità e indisponibilità ad affrontare le questioni giovanili. Inoltre, questa azione mirava a far assumere ai gio-

vani la guida della protesta. Questo è il motivo per cui il lancio della campagna è stato realizzato senza rivelare inizialmente che l'organizzatore era la CGIL. In breve, è stata creata online una falsa agenzia di collocamento che pubblicizzava falsi annunci di lavoro, con offerte di lavoro indecenti e provocatorie. Su Internet sono state pubblicate offerte di lavoro del tipo “Catena di abbigliamento cerca stagiste bella presenza pronte a spogliarsi dei loro diritti” o “Gruppo finanziario cerca laureata MBA disponibile a fare il caffè e portare a spasso il cane del capo” o “Società immobiliare cerca laureati felici di vivere per sempre nella casa dei loro genitori”, e in tutta Roma sono stati affissi cartelloni. Sulla Rete il fenomeno è diventato virale e i giovani hanno reagito scrivendo alla falsa agenzia, raccontando le loro storie e reagendo alle offerte di lavoro davvero indecenti: una grande mobilitazione si è organizzata spontaneamente. Poco tempo dopo si è verificato un falso attacco hacker contro il sito web della falsa agenzia e una targhetta rossa con la scritta “NON+” è comparsa sopra gli annunci. Successivamente, al fine di rendere “autentica” e nota anche “offline” l'intera campagna, è stato organizzato un flash mob davanti al parlamento; infine, durante una conferenza stampa è stato svelato che dietro l'intera operazione c'era appunto la CGIL. Si tratta di un esempio considerevole di come i social media e le nuove tecnologie possano contribuire a coinvolgere i giovani e di quanto sia importante integrare tecniche online e offline per la riuscita di una campagna o di una protesta. I sindacati possono suscitare molto interesse e mobilitare un numero ingente di non iscritti, superando persino gli ostacoli posti dalla frammentazione del mercato del lavoro.

Un altro buon esempio è rappresentato dalla campagna “**GIOVANI e UNITI**” organizzata da Network Jongeren FNV – la rete giovani della FNV (la federazione sindacale olandese) – nei **Paesi Bassi**. Questa campagna mirava a sensibilizzare i giovani (tra i 18 e i 23 anni) sul battersi per il diritto a ricevere un salario “da adulti”. Nei Paesi Bassi, il salario di un lavoratore di 18 anni è appena la metà di quello di un lavoratore di 23 anni. I principali settori che impiegano giovani sono la vendita al dettaglio, gli hotel e i ristoranti. Secondo Network Jongeren FNV, non esiste alcun dibattito politico e la sensibilizzazione al problema è del tutto insufficiente. Inoltre, dal punto di vista del sindacato, non vi è sufficiente interesse ad affrontare la questione tramite contratti collettivi in questi settori dove lavorano soprattutto i giovani: nella FNV la percentuale di giovani è appena del 3%. Pertanto, Network Jon-

De CEO van Ahold (moederbedrijf van Albert Heijn) is  
**DICK BOER**  
Hij verdient per jaar  
**€ 3.720.333,-**  
Jij zou voor dat geld  
**299 JAAR**  
moeten werken (full-time!)  
Jouw uurloon verdient hij in  
**12 SECONDEN**  
**DEEL DIT OP FACEBOOK**

Il CEO di Ahold  
(società di controllo di Albert Heijn – una catena di supermercati) è  
**DICK BOER.**

Guadagna **3.720.333 EURO** l'anno.

Tu devi lavorare **299 ANNI** a tempo pieno per arrivare a tanto.

Lui guadagna il tuo salario orario in  
**12 SECONDI.**

**CONDIVIDI QUESTO MESSAGGIO SU FACEBOOK.**

geren FNV ha organizzato una campagna incentrata sul principio che se un/una giovane di 18 anni ha il diritto di votare e di essere eletto/a, ha anche il diritto di ricevere lo stesso salario. La campagna era suddivisa in tre parti. La prima riguardava la visita ai negozi allo scopo di svolgere un sondaggio tra i giovani lavoratori e cercare possibili attivisti. Il sondaggio è stato condotto grazie a un'applicazione su dispositivi mobili. Questa parte si è protratta per circa 13 settimane. La seconda parte riguardava la raccolta di firme attraverso una petizione su Facebook per sensibilizzare al problema con messaggi provocatori. (Vedi p. 24)

Anche questa parte è durata 12 settimane. La terza parte era una fase pubblica che è durata circa 16 settimane. Includeva diverse azioni pubbliche come: sit-in dentro un McDonald's ad Amsterdam nella giornata mondiale di lotta dei lavoratori dei fast food; un intervento durante l'assemblea degli azionisti di Albert Heijn; l'assalto al Consiglio economico e sociale per recapitare un pannolone al presidente dell'associazione dei datori di lavoro; la consegna di una petizione al Ministro degli Affari sociali; poster, ecc.

La campagna si è rivelata un autentico successo in termini di mobilitazione generale e sensibilizzazione. Network Jongeren FNV riferisce che quasi tutti i giovani tra i 18 e i 23 anni sono stati contattati tramite Facebook (2.500.000 visualizzazioni), 130.000 persone hanno firmato la petizione e 500.000 persone hanno guardato i video della campagna su YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=VPkBFMYvoi4>

Grazie a questa azione, alcuni media tradizionali hanno espresso un punto di vista diverso sull'attività dei sindacati, sostenendo che, con il coinvolgimento dei giovani, il sindacato suscitava maggiore interesse e che era in atto un cambiamento. Grazie ai numerosi dibattiti e talk show in TV e agli articoli riportati nei giornali, l'interesse pubblico è aumentato e il dibattito politico è migliorato.

Un metodo completamente diverso per mobilitare i giovani prende ispirazione dal modello di organizzazione comunitaria (o modello statunitense). Questo modello è stato creato e utilizzato per la prima volta da Saul Alinsky a Chicago negli anni '30, come metodo per rivitalizzare il movimento sindacale, trasformandolo in movimento sociale<sup>27</sup>. L'idea essenziale è che il cambiamento sociale comporta necessariamente conflitti e lotte sociali per generare una forza collettiva a sostegno dei più

deboli. Alla sua base c'è una coalizione di forze sociali organizzate e mobilitate a livello locale, e anche un certo attivismo di base.

Nel **Regno Unito**, Unite segue un approccio simile. L'iniziativa della partecipazione comunitaria di Unite, menzionata in precedenza, mira a riunire persone di parti diverse della società per combattere per una causa comune al fine di creare una società "che metta al primo posto valori come uguaglianza, dignità e rispetto."<sup>28</sup> Unite, grazie alle sue sezioni e uffici comunitari, punta a sindacalizzare i lavoratori al di fuori dei luoghi di lavoro, in comunità locali, per combattere tutti insieme le preoccupazioni e le questioni sociali, sostenendosi reciprocamente. L'idea alla base è che i miglioramenti si possono conseguire solo tutti insieme. Questo è vero soprattutto per i giovani, in particolare i disoccupati o coloro in condizioni di precarietà, che spesso si sentono emarginati. Contattarli e coinvolgerli in un'azione collettiva volta a migliorare la loro vita e quella delle loro famiglie, intorno a questioni fondamentali, permetterà di responsabilizzarli, dando loro la forza di combattere e partecipare attivamente. Questo, come illustrato sopra, è anche un modo estremamente efficace di reclutare giovani nel sindacato. Tenendo presente tale idea, Unite ha partecipato a diverse campagne affrontando tematiche sociali, come la campagna contro la "tassa sulla camera da letto"<sup>29</sup> o azioni mirate a rendere più accessibili alle famiglie i costi degli alloggi.

27 Coppola, A. Lezioni americane. Ovvero come rilanciare il sindacato facendone un movimento sociale. In: *Organizzare i non organizzati – Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*. 2013.

28 Si veda: <http://www.unitetheunion.org/growing-our-union/communitymembership/>

29 Dal mese di aprile 2013, chi ha una casa popolare con una camera da letto in più si vede tagliati i propri contributi per l'abitazione. La ritenuta è del 14% per la prima camera extra e del 25% per coloro che ne hanno di più.



Foto dalla campagna GIOVANI e UNITI "il salario giovanile è metà salario" che mostra come apparirebbe il Consiglio dei Ministri con il Re se queste persone guadagnassero il salario minimo di un giovane lavoratore

L'idea di creare sinergie tra sindacati e settori diversi della società allo scopo di mobilitare i giovani sta prendendo piede anche in altri paesi.

Ad esempio, in **Italia**, la FILCA-CISL, Federazione italiana lavoratori costruzioni e affini, organizza ogni anno un campo estivo dove giovani sindacalisti e studenti si incontrano per dibattere su questioni riguardanti diversi temi relativi alla società (legalità, tensioni etniche, migrazione, ecc.). L'idea è di facilitare lo scambio di esperienze tra persone provenienti da realtà molto diverse e complesse. La partecipazione di ONG, organizzazioni locali e imprese sociali favorisce lo scambio e le relazioni tra i diversi settori della società. Grazie a questo tipo di eventi, molti giovani, spesso estranei al mondo sindacale, hanno l'opportunità di conoscersi e impegnarsi a risolvere o a lottare per importanti questioni sociali e civili. E incontrandosi apprendono ciò che la FILCA può fare per loro, come funziona, quali sono i suoi valori e le battaglie che porta avanti.

In **Spagna**, il settore giovanile dell'UGT, l'Unione generale dei lavoratori, è membro del Consejo de la Juventud de España (CJE: Consiglio della Gioventù spagnolo). Il CJE, creato nel 1983, è una piattaforma giovanile che riunisce i consigli della gioventù delle Comunità autonome della Spagna e l'organizzazione della gioventù a livello nazionale. Il CJE mette a disposizione dei giovani una piattaforma per incontrarsi, discutere, ricevere formazioni e collaborare a progetti e iniziative. Le attività del CJE trattano diverse tematiche come la salute, l'istruzione, l'uguaglianza di genere, la cooperazione internazionale, l'immigrazione, l'infanzia, ecc. Vi è anche uno spazio specifico dedicato all'occupazione, dove l'UGT collabora e partecipa attivamente. In questo spazio vengono realizzati documenti di posizione, studi e campagne in collaborazione con diversi interlocutori, prestando particolare attenzione alla precarietà, al lavoro sommerso e alla Garanzia Giovani. Inoltre, a livello locale, le varie sezioni sindacali dell'UGT collaborano con le associazioni giovanili allo scopo di mobilitare il maggior numero possibile di giovani su differenti tematiche di interesse per loro.

## Le esigenze dei giovani lavoratori: rendere più rappresentativo il sostegno dei sindacati

Come discusso precedentemente, i giovani lavoratori pensano che i sindacati non siano interessati alle questioni e ai problemi dei giovani. Ad esempio, durante la conferenza dei giovani lavoratori del settore dei trasporti, nell'ambito del progetto Transunion, che si è tenuta a Riga nel 2011, giovani attivisti di 36 sindacati di 22 paesi hanno redatto una lista dei motivi per cui un giovane lavoratore non si iscriverebbe a un sindacato. Molti attivisti si sono concentrati su questioni già discusse, come l'immagine dei sindacati (vecchio stampo, parte dell'ambiente politico, ...) e la mancanza di conoscenza riguardo ai sindacati. Tuttavia, un altro punto di vista importante è stato la percezione della mancanza di attenzione nei confronti dei giovani lavoratori. "I sindacati non ci aiutano", "non ci rispondono", erano alcune delle rimostranze comunicate durante la conferenza.

Pur riconoscendo che a partire del 2000 e, soprattutto dall'inizio della crisi economica, quasi tutti i sindacati e le confederazioni sindacali in Europa hanno prestato più attenzione alla questione giovanile, ciò non significa necessariamente che i sindacati si siano investiti (a sufficienza). Spesso le strategie, le strutture, la comunicazione e la democrazia interna dei sindacati non sono in linea con le necessità e gli interessi dei giovani lavoratori<sup>30</sup>. Questi ultimi considerano le attività di sindacalizzazione<sup>31</sup> uno degli elementi più importanti per la rappresentanza delle loro richieste. Tuttavia gli studi hanno indicato che, ad esempio, a livello di confederazione dei sindacati, gli sforzi tesi a pianificare e attuare campagne di organizzazione mirate ai giovani lavoratori risultano insufficienti<sup>32</sup>. Invece l'idea di base dovrebbe essere che i sindacati devono credere nella causa e impegnarsi a fondo, per propugnare in modo credibile le questioni dei giovani e le richieste dei lavoratori. In caso contrario, l'intera lotta risulterebbe debole e inefficace. Il modo migliore per realizzare tutto ciò consiste nel tenere un approccio che parta dal basso, responsabilizzando i giovani e coinvolgendoli il più possibile.

Alcune organizzazioni si sono attivate in tale direzione e alcuni esempi sono già stati discussi nei paragrafi precedenti. In **Francia**, la FGA CFDT ha istituito 3 anni fa un gruppo giovani composto da 6 persone. Per ora è ancora troppo presto per effettuare una valutazione dei risultati, tuttavia il

30 Keune, M. (2015). *Trade Unions and Young Workers in Seven EU Countries*. YOUunion – Progetto "Union for youth", relazione finale.

31 Sindacalizzare è definito qui secondo quanto riportato nell'Organizing Manual dell'ITF: sindacalizzare significa aumentare la partecipazione (e il coinvolgimento) dei lavoratori nei loro sindacati, con l'obiettivo di aumentare il potere sindacale nei luoghi di lavoro e nelle industrie. Il manuale è disponibile in varie lingue: [http://www.itfglobal.org/media/344925/Org\\_Manual.pdf](http://www.itfglobal.org/media/344925/Org_Manual.pdf)

32 Vandaele, K. Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers. A twofold unsatisfied demand? In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol.18 (3), pag. 203–218.



gruppo riscontra difficoltà quando si tratta di sensibilizzare e coinvolgere i diversi dipartimenti sindacali sulle questioni giovanili, per far pienamente comprendere loro qual è la posta in gioco e perché è importante investirci. Ogni anno, il gruppo organizza azioni mirate all'approfondimento delle questioni giovanili, coinvolgendo su base volontaria i dipartimenti disponibili. Queste azioni variano dalle attività di sensibilizzazione interna per i segretari di dipartimento alle visite agli istituti di formazione, alle competizioni sportive, ecc. Ma è necessario altro lavoro per contrastare la resistenza tuttora presente nelle strutture sindacali e fare delle questioni giovanili una priorità. Il gruppo giovani cercherà, in previsione del prossimo Congresso, di redigere una "Carta" tra la FGA e la struttura dipartimentale per accordarsi sul ruolo e la missione delle persone di età inferiore a 36 anni, sul ruolo della struttura generale e i suoi obblighi in termini di tutorato e politiche giovanili allo scopo di opporsi al falso coinvolgimento dei giovani "mirato solo a soddisfare le statistiche".

Ma qui è importante sottolineare anche l'esperienza di alcune organizzazioni che hanno investito in piani globali al fine di sindacalizzare i giovani lavoratori occupandosi delle loro esigenze; organizzazioni che hanno creato spazio per responsabilizzare e coinvolgere i giovani.

Questo è il caso ad esempio dell'MCA-UGT (Federazione dei metalmeccanici, dei lavoratori edili e affini) e della confederazione UGT, in **Spagna**. A quanto risulta, un terzo degli iscritti all'MCA-UGT ha meno di 35 anni. Per rispondere alle loro richieste e coinvolgerli il più possibile, l'organizzazione ha investito nell'uso intensivo dei social network allo scopo di velocizzare la comunicazione e le discussioni tra tutti i giovani iscritti spagnoli, incrementando la loro partecipazione alle questioni sindacali.

L'MCA-UGT dispone di account Facebook, Twitter, LinkedIn, Pinterest, Flickr, Google+ e YouTube. Per i giovani in particolare, l'MCA-UGT ha creato una specifica pagina Facebook <https://www.facebook.com/ugtficajuventud/> che permette ai sindacati di individuare più velocemente i problemi e fornire risposte alle questioni riguardanti i giovani lavoratori. Le attività di formazione e di sviluppo delle capacità, organizzate per i giovani lavoratori, vanno nella stessa direzione. L'MCA-UGT investe molto in corsi di formazione per i giovani basati sulla storia, la struttura e il funzionamento del sindacato, nonché nella produzione di materiale formativo di supporto. Inoltre, l'UGT, l'organizzazione confede-

rata, ha una pagina web specifica dedicata ai giovani dove questi possono raccogliere informazioni interessanti sul loro mondo. Come menzionato più sopra, UGT Juventud fa parte anche del CJE, parte del Forum europeo della Gioventù.

Su un percorso simile troviamo FGTB/ABVV in **Belgio**. L'organizzazione ha creato strutture separate per studenti e giovani lavoratori, vale a dire i "Jeunes FGTB/ABVV Jongeren". Ad esempio, la Centrale Jeunes FGTB si occupa nello specifico di tematiche giovanili e ha la capacità di sollevare questioni relative ai giovani a livello sindacale. Il sito web della FGTB/ABVV ha una sezione specifica sulle tematiche giovanili, mentre la struttura Jeunes FGTB dispone di un sito web dedicato per l'organizzazione dei giovani, che tratta solo di questioni relative ai giovani<sup>33</sup>. Jeunes FGTB è molto attiva sui social network come Twitter<sup>34</sup> e sui blog, dove organizza campagne e azioni.

La FGTB/ABVV lavora anche a livello aziendale dove rappresenta le richieste dei lavoratori. L'organizzazione si è occupata di promuovere una campagna intitolata "Working Class Heroes", con l'obiettivo di far partecipare i giovani alle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori e proporsi come candidati. <http://www.workingclassheroes.be/>

La campagna è accompagnata da fumetti, poster, opuscoli e video dove si sottolinea l'importanza dei sindacati sui luoghi di lavoro. Il sostegno ai giovani lavoratori in corsa per posizioni di leadership a livello aziendale può avere un effetto positivo non solo per coloro che sono incoraggiati a partecipare, ma anche per l'intero ambiente sindacale che può essere restio ai cambiamenti. Come hanno sottolineato gli intervistati, per cambiare le politiche e prestare maggiore attenzione alle questioni e alle esigenze dei giovani, è importante avere questi ultimi all'interno delle strutture sindacali, negli organi decisionali. Questo è il modo per trasmettere il messaggio dei giovani e far sì che venga recepito al fine di intraprendere azioni opportune.

In **Finlandia**, Rakennusliitto ha istituito Raksanuoret, il gruppo giovani nell'ambito dell'organizzazione principale. Raksanuoret è stato istituito per cercare di entrare in contatto e collaborare con i giovani iscritti al sindacato. L'organizzazione ha un sito web:

<http://raksanuoret.rakennusliitto.net/>

È anche molto attiva con account su Twitter e Facebook, ed ha anche un canale su Twitter. Altri strumenti tradizionali, come i messaggi e le lettere cartacee, vengono utilizzati per coinvolgere i gio-

<sup>33</sup> <http://jeunes-fgtb.be/>

<sup>34</sup> <https://twitter.com/jeunesfgtb>

vani in varie attività. Raksanuoret cerca anche di mantenersi attivo al di fuori del sindacato, organizzando varie attività e informando direttamente gli iscritti sul posto di lavoro. Svolge anche attività su “larga scala” per raggiungere un pubblico più ampio, ad esempio partecipando a dibattiti pubblici tramite social media o scrivendo articoli sui media tradizionali. In questo modo, i giovani lavoratori e i sindacalisti hanno voce in capitolo e si rendono conto di essere ascoltati: il sindacato principale trae vantaggio dalle loro attività e nello stesso tempo può orientare meglio le proprie politiche e azioni per rispondere alle effettive esigenze dei giovani.

35 Si veda:  
[https://www.fnv.nl/site/alle-sectoren/sectoren/flex/880851/Zwartboek\\_FNV\\_-\\_jeugdwerk\\_loosheid\\_okt\\_2014.pdf](https://www.fnv.nl/site/alle-sectoren/sectoren/flex/880851/Zwartboek_FNV_-_jeugdwerk_loosheid_okt_2014.pdf)

### L'IMPEGNO DELL'EFFAT

**Durante il quarto congresso dell'EFFAT, che si è svolto a Vienna (Austria) il 20 e 21 novembre 2014, il Comitato Giovani dell'EFFAT ha organizzato e condotto una sessione dedicata alle questioni dell'occupazione giovanile, intitolata “Basta con la loro crisi – riprendiamoci il nostro futuro!” L'esito di questa sessione, che ha avuto molto successo, si è tradotto in un impegno scritto, con il quale tutti i membri dell'EFFAT si sono impegnati per una migliore integrazione dei giovani nell'attività sindacale e anche a prendere almeno un'iniziativa per richiamare ancora più giovani.**

**Il Comitato Giovani dell'EFFAT e il Comitato esecutivo dell'EFFAT sono ora responsabili del monitoraggio dell'attuazione concreta di questo impegno sottoscritto durante il Congresso.**

**Inoltre, la questione giovani è un punto permanente all'ordine del giorno degli organismi dell'EFFAT. Gli iscritti devono riferire regolarmente al Comitato esecutivo dell'EFFAT sulle azioni in fase di attuazione rivolte ai giovani. L'EFFAT promuove inoltre continuamente l'inserimento di questioni relative ai giovani all'ordine del giorno dei Comitati aziendali europei attivi nei settori dell'EFFAT. Le questioni giovanili sono inoltre discusse in permanenza nei dialoghi sociali settoriali dell'EFFAT.**

In altri casi, alcuni giovani sindacalisti hanno assunto la guida e portano avanti campagne sulle questioni relative ai giovani. Questo è il caso di Netwerk Jongeren FNV nei **Paesi Bassi**. La campagna è stata denominata “Jongeren wille echte banen!” (I giovani vogliono un lavoro vero). La campagna partiva dal presupposto che non c'è lavoro sufficiente, soprattutto tra i giovani. Se i giovani non hanno un lavoro, non possono diventare autonomi. I giovani iniziano a sentirsi in colpa per il loro stato di disoccupazione e precarietà, rispecchiando il punto di vista della società. Il governo non investe in nuovi posti di lavoro, ma sovvenziona piuttosto corsi su come redigere un curriculum e sostenere un colloquio di lavoro, oppure tirocini non retribuiti.

Opponendosi a tutto questo, i giovani sindacalisti hanno preparato un “libro nero” con il sottotitolo “disoccupazione giovanile: problema collettivo, vergogna individuale”<sup>35</sup>. Il libro contiene storie di giovani senza lavoro o che non hanno un lavoro dignitoso, ad esempio persone che hanno fatto due anni di tirocinio non retribuito per acquisire esperienza. Il libro offre una descrizione degli elementi richiesti per ottenere un lavoro dignitoso. Conclude proponendo misure nelle quali il Governo, i sindacati e la società in generale dovrebbero investire. Il libro nero è stato distribuito internamente durante il congresso della FNV ed è stato bene accolto dalla struttura sindacale. Netwerk Jongeren FNV è riuscita a farsi ricevere dal Ministro degli Affari sociali per presentare il libro. Il libro è stato ampiamente pubblicizzato sulle riviste sindacali, e anche i media tradizionali hanno diffusamente parlato di questa iniziativa. Si tratta di un esempio di come i giovani hanno utilizzato lo spazio concesso loro per prendere l'iniziativa e influire sulle politiche sindacali. Tuttavia, gli organizzatori hanno riferito che tutto ciò è stato molto difficile senza fondi propri e senza il sostegno dell'organizzazione madre. La campagna è stata gestita unicamente da volontari, senza molta esperienza nelle tecniche di mobilitazione e, nonostante un certo interesse in ambito sindacale, alcune persone all'interno del sindacato hanno cercato di sminuire questa campagna, definendola non molto interessante.

È un ulteriore esempio di come sia importante la partecipazione giovanile all'interno delle strutture decisionali. Questo punto sarà discusso nel prossimo paragrafo.

## Potenziare il ruolo dei giovani nelle strutture sindacali

È davvero possibile cambiare l'immagine dei sindacati, il loro modo di comunicare, il loro approccio ai problemi, la loro strategia e visione e le loro priorità senza cambiare il loro approccio paternalistico? È davvero possibile attrarre più giovani senza dare loro lo spazio e la possibilità di esprimere il proprio parere, di contribuire e infine di realizzare un cambiamento? In generale, quando si discutono le politiche giovanili, troppo spesso la partecipazione dei giovani è marginale e le scelte vengono imposte dall'alto. Da quello che abbiamo potuto vedere, questo è anche il caso dei sindacati. Gli intervistati hanno spiegato che sono stati compiuti solo alcuni passi nella giusta direzione, ma non sufficienti né al giusto ritmo. Vi sono molte discussioni sull'importanza delle questioni giovanili, della partecipazione dei giovani, dell'investire nei giovani, ma le azioni sono insufficienti per garantire di fatto un certo potere ai giovani. La struttura del potere è nelle mani dei membri più anziani e, come detto sopra, sono pochi i casi da noi riscontrati dove i giovani rappresentanti hanno voce in capitolo all'interno dell'organo decisionale del sindacato.

Ad esempio, in **Belgio**, ABVV-Metaal, a partire dal 2005, ha rivitalizzato i suoi comitati giovanili nazionali e provinciali sotto l'impulso del Segretario generale. ABVV-Metaal ha giovani rappresentanti a livello aziendale, un comitato giovanile in ogni regione e il comitato giovanile nazionale di ABVV-Metaal. I componenti si riuniscono 2 o 3 volte all'anno e sono riusciti a istituire una giornata annuale della gioventù dove dibattono le questioni che riguardano i giovani. A partire dal 2008, è stato consentito a 2 componenti del comitato giovanile nazionale di partecipare al congresso e al comitato nazionale del sindacato (principale organo decisionale fra i periodi congressuali) e inoltre hanno *diritto di voto*. Questo è molto importante, ma è quasi l'unico caso! Dal 2005, ABVV-Metaal contribuisce anche a rivitalizzare il lavoro di ABVV Jongeren, l'organizzazione giovanile a livello confederale, con strutture presenti a livello regionale e centrale (Regione fiamminga).

Come indicato più sopra, in **Finlandia**, Rakennusliitto, il sindacato finlandese dei lavoratori edili, ha una struttura giovanile ben consolidata, denominata Raksanuoret. Vi sono 3 responsabili dei giovani, che si occupano essenzialmente di questioni giovanili. Questi hanno aree di responsabilità specifiche (Finlandia del Nord, del Centro e del Sud) e svolgono alcune mansioni specifiche: gestire le relazioni internazionali, occuparsi della preparazione di una rivista e gestire gli aspetti informativi, come la pagina web e le applicazioni mobili. Tali responsabili sono appoggiati da un Gruppo Giovani nazionale, costituito da rappresentanti di ogni regione o città, scelti per un mandato di 4 anni, oltre a iscritti attivi, che si assumono responsabilità nelle attività del sindacato rivolte ai giovani. La struttura giovanile dispone di un budget annuale e può scegliere liberamente le attività da finanziare. Le attività sono gratuite e aperte ai soli iscritti. In generale si tratta di attività di creazione di reti di contatti e formazione di gruppi. Vengono spesso organizzate insieme ad altri sindacati. Il gruppo giovani non ha il diritto di partecipare o votare alle riunioni del comitato direttivo del sindacato, ma i componenti del comitato consultano spesso i responsabili dei giovani.

Nei **Paesi Bassi**, Netwerk Jongeren FNV è una rete intersettoriale nell'ambito della confederazione FNV. Non è un sindacato di per sé, ma fa parte dell'organizzazione della FNV. La struttura organizza i giovani iscritti, che lavorano in diversi settori, intorno a tematiche che interessano i giovani. La rete non è rappresentata al Comitato esecutivo della FNV, ma un membro del comitato è responsabile della rete. Le richieste e le decisioni politiche sono fondamentalmente discusse e approvate/respinte nell'ambito della struttura decisionale di livello più elevato, che è il Parlamento sindacale. Quest'ultimo è composto da rappresentanti di tutti i settori della federazione FNV. In futuro, se la rete raggiungerà i 1.500 iscritti, avrà facoltà di parola ma non di voto al Parlamento sindacale. La rete non dispone di un budget fisso, ma ottiene fondi ogni anno in base a un piano di attività. Sfortunatamente, il sostegno da parte di professionisti retribuiti è molto limitato, e questo rende difficile organizzare in modo efficace la rete. Inoltre, i giovani lavoratori hanno spesso lavori flessibili e contratti precari, e questo li rende vulnerabili in quanto iscritti al sindacato.

Anche in **Svezia**, Handels si è attivata per istituire strutture giovanili e avere rappresentanti dei giovani negli organi decisionali, come discusso al

capitolo 4. Come indicato, a livello nazionale, Handels ha un comitato giovanile centrale composto da 6 membri e il diritto di nominare un rappresentante al consiglio nazionale (il principale organo decisionale del sindacato nei periodi intercongressuali) con diritto di parola, senza tuttavia diritto di voto.

Il diritto di voto negli organi decisionali è considerato fondamentale dagli intervistati. Le strutture giovanili possono essere rafforzate con i comitati giovanili a livello locale/di sezione, nonché a livello regionale e nazionale; si possono inoltre consolidare reclutando un giovane segretario/impiegato a tutti i livelli per armonizzare il lavoro sulle politiche giovanili in ambito sindacale. Ma tutte queste strutture non possono essere efficienti senza un'effettiva rappresentanza e un effettivo potere da parte dei rappresentanti dei giovani negli organi decisionali.

Pertanto, molte questioni restano aperte: come far sì che i sindacati si attivino sistematicamente per coinvolgere maggiormente i giovani lavoratori? Come far sì che i guardiani aprano la fortezza concedendo un certo potere alle giovani voci?

Un approccio alternativo è quello che sta cercando di adottare Mladi Plus in **Slovenia**. Questa organizzazione fa parte dell'associazione di sindacati liberi della Slovenia (ZSSS), che si occupa esclusivamente di questioni giovanili. Mladi Plus ha elaborato un sondaggio che viene condotto attualmente in tutti e 22 i sindacati membri di ZSSS. Il sondaggio raccoglie informazioni sui metodi (eventuali) di avvicinamento ai giovani lavoratori, ai giovani precari e ai disoccupati, e anche sul coinvolgimento dei giovani, ecc. Questo approccio obbliga gli intervistati a riflettere sul metodo adottato dal sindacato in materia di questioni giovanili, spingendoli a motivare e giustificare le azioni o l'inazione. Una volta elaborati, i risultati saranno presentati ai presidenti dei vari sindacati della Confederazione. Questa riflessione interna potrebbe rivelarsi un modo efficace di ripensare la struttura e il coinvolgimento dei giovani.



Le seguenti raccomandazioni sono state discusse e concordate dai partecipanti alla Conferenza della Gioventù, tenutasi in Croazia nel maggio 2015, durante i 6 workshop tematici.

Per facilitare la consultazione e un ulteriore dibattito, queste sono state suddivise in 3 categorie. Tuttavia, le tre categorie presentate coincidono in parte poiché gli argomenti sono interconnessi. Pertanto, alcune raccomandazioni sono simili, se non addirittura identiche, per diverse categorie.

Il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei giovani lavoratori nei sindacati passano necessariamente attraverso strategie che comportano la sindacalizzazione e il reclutamento, la comunicazione interna ed esterna e un'adeguata rappresentanza giovanile.

# RECLUTARE E SINDACALIZZARE

## I SINDACATI DEVONO RECLUTARE GIOVANI LAVORATORI

Come osservato precedentemente e confermato dai partecipanti, i sindacati hanno bisogno di nuovi giovani iscritti per sopravvivere. I sindacati devono essere più proattivi in tal senso e devono cercare di migliorare la loro immagine, oltre alla loro inclusività.

1. **Coinvolgere i giovani sin dalle fasi iniziali:** andare nelle scuole, negli istituti di istruzione e formazione professionale, nelle università, e parlare con loro prima che accedano al mondo del lavoro. Prima è, meglio è. Educare e promuovere i valori dei sindacati: ciò garantirà presumibilmente una più facile adozione e applicazione di questi valori nella vita adulta.
2. **Applicare una quota studenti** o persino l'iscrizione gratuita.
3. Offrire **uno sconto o una tessera vantaggi** ai giovani iscritti.
4. Offrire **servizi dedicati** che nessun altro ha finora fornito. Ad esempio, aiutare i giovani a trovare un lavoro di qualità (si veda per esempio Amico Lavoro nella sezione sulle buone pratiche) o informazioni su questioni inerenti al lavoro o alla vita quotidiana.
5. **Andare dove sono i giovani:** festival o eventi a cui si può partecipare o che è possibile organizzare, dove si può abbinare il divertimento ad argomenti importanti e ad un' "educazione sindacale", in un ambiente accogliente e rilassato. Raggiungere lavoratori precari e disoccupati.
6. Organizzare eventi mirati a creare **una rete di contatti sociali**.
7. **Comunicazione dei giovani per i giovani: approccio paritario.** I giovani devono parlare ai giovani perché parlano lo stesso linguaggio e hanno gli stessi problemi.
8. Nuovo approccio comunicativo: **social media**, poiché i giovani utilizzano essenzialmente il Web.  
  
▶ **Nota bene:**  
I **social media** sono importanti. Ma occorre tenere presente che sono importanti sia lo strumento che il messaggio. È essenziale concentrarsi su ciò che il sindacato vuole comunicare e a chi. La scelta del mezzo di comunicazione sarà fatta in seguito (si veda più avanti la strategia di comunicazione interna ed esterna).
9. **Investire in campagne di "marketing".** I sindacati non sono imprese, ma hanno bisogno di visibilità. Per coinvolgere soprattutto i giovani, devono attuare campagne di marketing mirate a sensibilizzare i giovani sulle loro attività, rendendole interessanti. È necessario coinvolgere i giovani perché sono l'unica possibilità di sopravvivenza dei sindacati.
10. Avere una **struttura giovanile** di supporto. Almeno un "responsabile dei giovani", una persona occupata a tempo pieno che possa lavorare con i giovani e per i giovani. Questa persona deve dedicarsi completamente a tale lavoro, attuando criteri e strategie specifici per trattare con i giovani, andare "sul posto", essere presente dove e quando è necessario...
11. Responsabilizzare i giovani lavoratori nei sindacati per **una maggiore partecipazione ai processi decisionali** (all'interno dell'organizzazione e nell'ambito del dialogo sociale), coinvolgendoli e ascoltandoli, autorizzandoli a decidere e dando loro l'opportunità di assumersi responsabilità.

▶ **Nota bene:**  
Le attività richiamano l'attenzione, ma le relazioni permettono di reclutare.

▶ **Nota bene:**  
Per attirare nuovi giovani iscritti, i giovani tesserati devono essere attivi ed entusiasti.

### SFIDA 1 OSTACOLI ESTERNI

È possibile riprodurre buone pratiche, ma è anche importante tenere sempre presenti le differenze tra i paesi a livello di strutture sindacali e legislazione. In alcuni paesi, ad esempio la Francia, la legge non consente ai sindacati di reclutare studenti. Questa non dovrebbe essere una scusa. Occorre impegnarsi continuando a coinvolgere e ad informare i giovani. Quanto prima si stringono contatti e viene trasmessa un'educazione sindacale, tanto più è probabile che quei valori verranno adottati nella vita "adulta".

### SFIDA 2 MANCANZA DI ATTRATTIVITÀ

Per attrarre i giovani occorre ringiovanire la leadership sindacale e responsabilizzare persone carismatiche. Ma è difficile smantellare il vecchio sistema con i suoi metodi consolidati, e smuovere la vecchia élite. Per dare una buona immagine alla società, i sindacati devono essere trasparenti, democratici e inclusivi.

## I SINDACATI DEVONO AUMENTARE LA PARTECIPAZIONE E IL SOSTEGNO DEI GIOVANI <sup>36</sup>

1. Organizzare **formazioni e tutorati** per i giovani lavoratori allo scopo di sviluppare le loro conoscenze e competenze in merito all'attività dei sindacati. Alcune attività di formazione potrebbero includere videoconferenze o tutorati online per adeguarsi nel miglior modo possibile ai programmi e al tempo libero dei giovani.
2. Organizzare **formazioni per la leadership attuale** mirate all'apprendimento di strategie organizzative e comunicative nei confronti delle giovani generazioni.
3. Investire tempo e risorse nell'**analisi dei bisogni**. Per poter capire che cosa è meglio per i giovani, bisogna chiederlo a loro. Si dovrebbero attuare alcuni semplici meccanismi per far conoscere ai responsabili decisionali le esigenze e i bisogni dei giovani (ad esempio con sondaggi online).
4. Dare **"voce e voto"**. All'interno del sindacato, i giovani devono avere gli stessi diritti e le stesse opportunità dei meno giovani. Devono avere il diritto di essere votati/eletti/designati al pari dei loro colleghi più anziani. In certi casi andrebbe attuato un sistema di "posti riservati" o di "quote"<sup>37</sup>. E devono poter avere voce in capitolo su tutte le questioni e le strategie sindacali, non solo sulle tematiche relative all'occupazione giovanile.
5. **Trovare una persona di riferimento** per i giovani lavoratori all'interno del sindacato.
6. La **partecipazione** dei giovani dovrebbe iniziare ed essere garantita già a livello **locale e aziendale** per poi arrivare a ogni livello.
7. **Dare spazio** e ascoltare i giovani perché possano sentirsi parte di qualcosa.
8. Includere le questioni giovanili nella **contrattazione collettiva** con i datori di lavoro, compresa l'istituzione di comitati di giovani lavoratori nelle aziende.
9. Investire nelle politiche giovanili.

► **Nota bene:**  
Non esistono soluzioni miracolose per sindacalizzare e mobilitare i giovani, ma tutto un insieme di piccole cose può essere invece di aiuto.

<sup>36</sup> SOSTEGNO: In questo contesto definiamo sostegno quelle azioni mirate a difendere l'interesse dei lavoratori; azioni che influenzano il processo decisionale nell'interesse dei lavoratori.

<sup>37</sup> Questo punto sulle quote è stato oggetto di polemiche durante la discussione. Molti giovani sindacalisti sostengono di non cercare "scorciatoie", mentre altri sottolineano che senza un sistema di quote i giovani avrebbero grosse difficoltà ad avere voce in capitolo nei sindacati.

### **SFIDA 1 I GIOVANI COME UNA MINACCIA**

Molti “vecchi” sindacalisti e lavoratori potrebbero ritenere che le loro idee e punti di vista siano minacciati da giovani che, a loro avviso, non sono sufficientemente informati e vogliono cambiare le cose. Si oppongono pertanto a qualsiasi cambiamento.

Il diverso “linguaggio” parlato da vecchi e giovani sindacalisti, come indicato sopra, non è di aiuto. È difficile sradicare un modello ben consolidato e cambiare la mentalità della vecchia guardia. Questo richiede molto tempo e pazienza.

### **SFIDA 2 MANCANZA DI RISORSE**

Nonostante la maggiore attenzione, almeno nelle intenzioni, riguardo alle questioni giovanili da parte dei sindacati, mancano risorse dedicate. Ciò è dovuto ad un calo delle risorse sindacali in generale, ma anche ad una strategia di distribuzione inefficiente o inesistente in funzione delle priorità.

### **SFIDA 3 MANCANZA DI INFLUENZA**

Si applica solo ad alcuni paesi, dove i sindacati non hanno autorità sufficiente per influenzare a livello istituzionale le élite politiche e i responsabili politici degli Stati. Alcuni giovani sindacalisti ritengono che senza nessuna influenza politica non sia possibile cambiare le cose e tutelare adeguatamente i diritti dei lavoratori<sup>38</sup>.

## **YOU! JUST GO FOR IT!**

1. I giovani dovrebbero **assumere la guida**, prendere iniziative, esprimere la loro opinione senza chiedere il permesso ai colleghi anziani, o magari chiederlo... dopo!
2. Iniziare ad organizzare **iniziative e campagne realizzabili su piccola scala**, essere pazienti e divenire man mano più ambiziosi.
3. Instaurare una **rete** intersindacale, intersettoriale e tra i vari paesi. È più facile organizzare iniziative ad alto impatto se si è sostenuti da un maggior numero di persone.
4. **Chiedere** ai giovani di altri paesi, sindacati e settori di **comunicare idee e pareri**.

<sup>38</sup> Questo è un altro punto controverso. Alcuni partecipanti si sono opposti a questa opinione, sottolineando che se un sindacato è troppo coinvolto in politica, potrebbe essere stigmatizzato ogni volta che il Governo cambia colore, con conseguente blocco delle sue proposte.

## COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

### I SINDACATI DEVONO ESSERE “CONOSCIUTI” E LA LORO IMMAGINE DEVE CAMBIARE

Come discusso precedentemente, i sindacati trasmettono un'immagine di vecchie organizzazioni burocratiche e autoreferenziali. I giovani non vogliono essere coinvolti in qualcosa che rappresenta il vecchio e consolidato sistema di potere. Inoltre, i giovani non conoscono granché la storia e il ruolo dei sindacati, ma “imparano” solo da ciò che sentono dai media e da parenti o amici. I sindacati devono investire in attività di “marketing” per cambiare la propria immagine.

1. I sindacati dovrebbero **recarsi nei luoghi di lavoro** e mostrare e **pubblicizzare** il risultato della loro attività. Dovrebbero informare i lavoratori, i giovani in particolare, sui risultati delle azioni sindacali utilizzando il linguaggio e i metodi in uso tra i giovani.
2. **Condivisione di informazioni da pari a pari.** I giovani devono informare gli altri giovani sui vantaggi, le opportunità e le attività del loro sindacato.
3. I **giovani** devono esporsi maggiormente e persino spingersi **in prima linea**, entrando nel pubblico dominio così da offrire un'immagine positiva, innovativa e inclusiva dell'organizzazione.
4. Il lavoro dei sindacati deve essere trasparente e aperto al **riscontro pubblico** (ad esempio attraverso pubblicazioni e riviste mensili).
5. Essere presenti od organizzare **eventi, concerti, festival**, ecc. per coinvolgere ed entrare in contatto con i giovani. Questo aumenta la visibilità e genera opportunità per informare le persone.
6. Per quanto riguarda la comunicazione interna ed esterna, avvalersi di tutte le moderne **tecnologie** e utilizzare i **social network** dato che i giovani utilizzano ogni giorno tali strumenti.

Considerato che in Europa il tasso di diffusione di Internet è pari a circa il 70 %, che quasi 300 milioni di persone hanno accesso ai social media e che circa due terzi di questi utenti accedono da dispositivo mobile, diventa indispensabile quanto segue:

### I SINDACATI DEVONO SVILUPPARE UNA STRATEGIA SPECIFICA BASATA SUI MEDIA DIGITALI E SOCIALI E RIVOLTA AI GIOVANI

1. **Stabilire gli obiettivi.** Che cosa facciamo con i social media? Reclutiamo? Informiamo? È importante conoscere fin dall'inizio l'obiettivo principale. Non dobbiamo necessariamente usare Facebook perché tutti ce l'hanno, altrimenti è solo uno spreco di tempo e risorse.

2. **Fissare obiettivi specifici e realistici.** Non basta aprire una pagina Facebook per informare le persone. Occorre utilizzare le opportunità offerte dai social network per monitorare i dati e fissare alcuni obiettivi specifici (ad esempio alla fine dell'anno, la % di persone raggiunte e la % di quelle coinvolte (mi piace, commenti, condivisioni)).
3. **Valutare il pubblico target.** È possibile rivolgersi a un pubblico specifico utilizzando gli strumenti gratuiti offerti dai social media (si veda sotto per maggiori dettagli).
4. **Stanziare un budget.**
5. **Mettere a punto un piano di contenuti.** È necessario pianificare e programmare ciò che deve essere comunicato nei mesi a venire.
6. **Organizzare il flusso di lavoro/l'attribuzione** delle mansioni. È necessario pianificare per poter monitorare le proposte o le idee efficaci che il pubblico potrebbe fornire grazie ai feedback.
7. **Scegliere gli strumenti adatti** in funzione del messaggio e del pubblico che il sindacato vuole raggiungere.

### **SFIDA 1 INTERESSE NELL'INVESTIRE IN UNA STRATEGIA**

Per un sindacato la prima sfida consiste nell'investire opportunamente in una strategia mirata ai giovani. Come osservato precedentemente, un cambiamento nella strategia di comunicazione, alternativa a quella tradizionale, considerata obsoleta dai giovani, è una condizione sine qua non per interagire con i giovani. Ma di fatto, gli studi e le statistiche mostrano una realtà diversa. Secondo alcuni studi<sup>39</sup>, in media appena il 3% dei tweet generati dai sindacati nazionali europei sono rivolti ai giovani o riguardano le questioni giovanili. Lo studio indica che "i giovani sono in pratica considerati un argomento al di fuori del tradizionale ordine del giorno e dell'attività quotidiana dei sindacati nazionali [...] e sostiene quindi l'ipotesi che l'adesione dei giovani non sia affrontata nello specifico dai sindacati a livello nazionale<sup>40</sup>." Questo argomento viene trattato principalmente in settori sindacali specifici dei giovani, dove i sindacati hanno speciali dipartimenti giovanili.

### **SFIDA 2 INTERESSE NELL'INVESTIRE IN UNA STRATEGIA**

Per poter preparare un post da pubblicare nei social media è necessario apprendere nuove capacità di comunicazione. Il linguaggio, la struttura e il contenuto del messaggio non possono essere gli stessi di quelli utilizzati in un comunicato stampa. È importante investire tempo e risorse nell'apprendimento di nuove capacità di comunicazione, anche se tutti i partecipanti alla conferenza hanno indicato di non aver mai ricevuto nessuna formazione su tutto questo. È importante saper trasmettere messaggi brevi, concisi e completi; essere in grado di individuare il miglior social network da utilizzare in funzione del pubblico target; essere in grado di redigere messaggi attraenti per dispositivi mobili differenti, come i telefoni cellulari, i tablet, ecc.

► **Nota bene:**

- Un terzo degli utenti di Facebook accede alla propria bacheca da dispositivo mobile.
- Nel 2014, i dispositivi mobili hanno generato la maggior parte di tutte le navigazioni sul web e del consumo dei media.
- Le persone che cercano informazioni su un dispositivo mobile lo fanno mentre si spostano o la sera seduti davanti alla TV. Per poter preparare post accattivanti, nella fase di elaborazione dei messaggi occorre tenere presente la mancanza di attenzione e concentrazione da parte dei lettori.
- Twitter è utilizzato spesso dai politici per comunicare e dai giornalisti per ottenere informazioni. Se un sindacato vuole influenzare le politiche e la comunicazione multimediale, questo è un aspetto da tenere in considerazione.

<sup>39</sup> Fazio F. *Trade Unions Twitter Analytics: to What Extent Trade Unions Interact with Youth?* YOUunion, Union for Youth. Progetto co-finanziato dalla Commissione europea.

<sup>40</sup> Ibid. pag. 32.

### **SFIDA 3 COMUNICAZIONE INTERNA E FLUSSO DI LAVORO SCORREVOLI E FLESSIBILI**

Preparare un messaggio destinato ai social media a partire da un documento lungo richiede tempo. La persona che se ne occupa deve familiarizzarsi in anticipo con il contenuto. È pertanto necessario organizzare il flusso di lavoro in modo efficiente. I sindacati devono sempre tenere presente che una comunicazione esterna efficace dipende dall'esistenza di una comunicazione interna integrata.

► **Nota bene:**  
Una buona organizzazione è un'organizzazione la cui strategia è aperta a tutti i lavoratori! In tal modo, ogni attività organizzata sarà pianificata in conformità con gli obiettivi.

### **SFIDA 4 NUOVO APPROCCIO ALLE RELAZIONI CON I MEDIA**

Come menzionato più sopra, i giornalisti utilizzano sempre più i social media come fonte d'informazione. Leggono ancora i comunicati stampa, tuttavia dai social media si aspettano notizie fresche e importanti. I sindacati hanno quindi la possibilità di modulare e influenzare relazioni e istituire rapporti con i giornalisti attraverso un uso efficace dei social media.

► **Nota bene:**

- I giornalisti utilizzano sempre più i social media per chiedere chiarimenti riguardo a determinate notizie e ricevere risposte in tempi rapidi. I sindacati devono essere pronti a interagire all'istante con i social media.
- Anche i blogger, se hanno una certa influenza, possono essere considerati loro stessi giornalisti. I sindacati potrebbero utilizzare anche questi canali per diffondere l'informazione.

### **SFIDA 5 UN AMBIENTE IN CONTINUA MUTAZIONE E LA NECESSITÀ DI ADATTARSI RAPIDAMENTE**

L'ambiente dei social media è in continua evoluzione. Vengono infatti create nuove piattaforme di social network, mentre le vecchie sono sottoposte a mutazioni e adattamenti continui. È importante che i sindacati monitorino le nuove tendenze per poter valutare le piattaforme più efficienti in grado di raggiungere il loro pubblico target in base agli obiettivi generali della strategia di comunicazione.

Anche l'uso dei social network esistenti e ben noti si sta evolvendo. Ad esempio, se nel 2012 il modo migliore di raggiungere gran parte dei follower di Facebook consisteva nel pubblicare una foto, gli studi hanno indicato che nel 2015 era necessario postare video. Quindi, i sindacati devono tenersi aggiornati e adattarsi rapidamente ai cambiamenti.

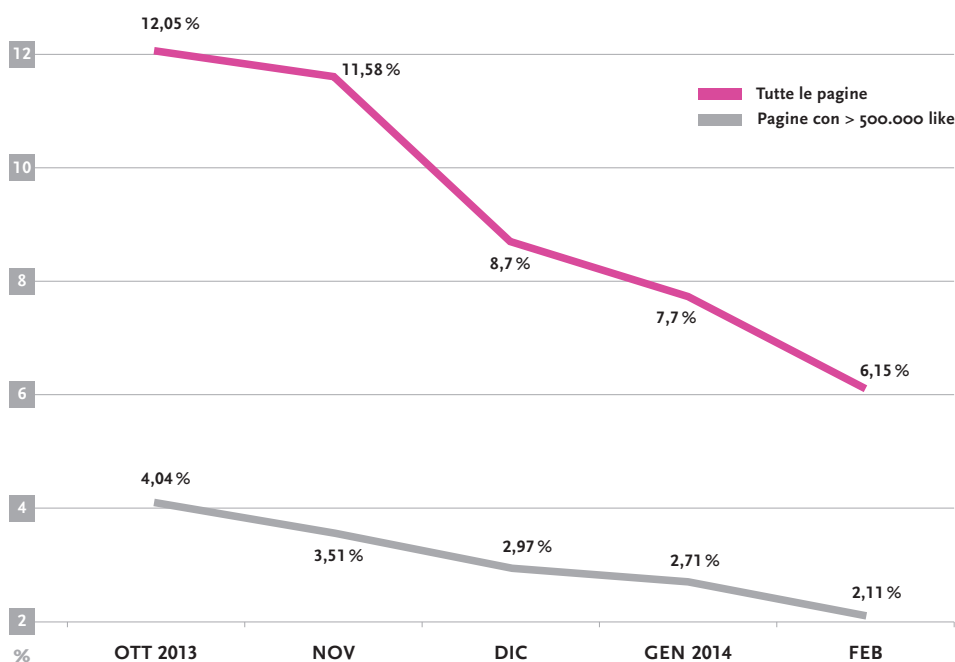
### **SFIDA 6 OCCORRE STANZIARE UN BUDGET E AVERE UN'ESPERIENZA DI MARKETING**

I social media non sono gratuiti! Se un sindacato vuole avere la certezza di raggiungere il suo pubblico target, deve promuovere i propri post attraverso la pubblicità. Al giorno d'oggi, se un post viene pubblicato su Facebook senza nessuna "pubblicità", meno del 5% dei fans lo vedrà nel proprio newsfeed.<sup>41</sup>

Ma per ottenere questo, senza sprecare risorse, è necessario poter gestire in modo efficace le campagne online. Occorre avere un'esperienza di marketing. Prima di lanciare la campagna, l'esperto deve identificare il pubblico target e le piattaforme più idonee. Deve inoltre monitorare continuamente i risultati e adeguare la strategia di conseguenza. Non è assolutamente possibile accostarsi ai social media come ci si accosta ai media tradizionali. La struttura "a doppio senso" delle piattaforme sociali richiede un'analisi e una valutazione approfondite degli sforzi comunicativi. Ciò richiede molte competenze, tempo e risorse dedicate per poter non solo monitorare continuamente i dati, ma cercare anche di analizzare le opinioni degli utenti rispetto ai contenuti pubblicati, e più in generale rispetto all'organizzazione.

<sup>41</sup> Tratto dalla presentazione di Antonio Deruda durante la Conferenza della Gioventù. [www.antonioderuda.com](http://www.antonioderuda.com)

## Media di contatti organici su contenuti pubblicati sui profili pubblicizzati di Facebook



Analisi di più di 100 profili pubblicizzati di Facebook nel mondo con più di 48 milioni di fan in totale condotta da Social@Ogilvy in Febbraio 2014. Vedasi il rapporto "Facebook Zero" in <http://social.ogilvy.com>

### ► Nota bene:

- Nella preparazione di una campagna sui social media è necessario un approccio scientifico. Piattaforme come Facebook o Twitter offrono molte informazioni sui fans e gli amici, relativamente a genere, fascia di età, situazione economica, posizione geografica, durata della connessione, lingua, ecc.
- Per evitare l'invio di messaggi indesiderati a fans e amici di una pagina specifica, Facebook consente di selezionare gruppi target specifici con post pertinenti. Questo è un servizio gratuito.
- I sindacati affidano spesso la gestione dei social media ai giovani, ma questi devono avere tempo, competenze e cognizioni necessarie, e poter accedere a informazioni non necessariamente in loro possesso. Le campagne e la comunicazione sui social media possono diventare un lavoro altamente specializzato e a tempo pieno.
- Twitter, LinkedIn, Instagram e altri social media hanno sviluppato programmi pubblicitari che permettono alle organizzazioni di promuovere i loro contenuti.

## SFIDA 7 ESSERE PIÙ APERTI E INCLUSIVI E PRONTI A INTERAGIRE

Nel quadro delle strutture sindacali esistenti, i social media vengono principalmente utilizzati per comunicare con gli altri iscritti al sindacato o con persone già "sensibilizzate alla causa". Alcuni esempi sono già stati menzionati nel capitolo sulle buone pratiche. Il recente studio "Trade unions Twitter analytics: to what extent Trade Unions interact with youth?" mette in luce quanto segue: "Cercando interazioni in funzione della tipologia degli utenti interagenti, è possibile osservare la tendenza generale dei sindacati a interagire per lo più tra loro. Tra gli utenti interagenti, 55 su 115 sono di fatto inclusi nella categoria "stesso sindacato", il che significa che tutti i sindacati interagiscono essenzialmente con account Twitter che appartengono alla loro propria sfera, siano essi sezioni sindacali o persone che lavorano nei sindacati."

Anche se potrebbe non essere possibile reclutare direttamente nuove persone tramite i social media, le informazioni prodotte e comunicate attraverso questi strumenti sono della massima importanza per attirare e far conoscere al grande pubblico l'impegno sindacale.

È molto importante interagire con il "mondo esterno" per offrire l'immagine di un'organizzazione attenta e stimolante.

► Nota bene:  
Il 35% delle persone in Europa non ha accesso a Internet. Pertanto, le piattaforme social non andranno a sostituire i metodi tradizionali di mobilitazione o reclutamento. Ma possono integrarle. I social media dovrebbero quindi essere integrati nelle attività sindacali.



## RAPPRESENTANZA GIOVANILE

### I SINDACATI DEVONO AVERE SISTEMI DI RAPPRESENTANZA GIOVANILE

I giovani lavoratori e i giovani sindacalisti comprendono l'importanza della struttura sindacale. Una struttura: consente il funzionamento della democrazia sindacale attraverso una serie di norme trasparenti; mantiene una forma di memoria organizzativa in merito a discussioni e decisioni; aiuta a mantenere l'ordine; permette al sindacato di parlare con una sola voce; favorisce la contrattazione collettiva e la creazione di relazioni efficaci con i datori di lavoro. Ma le strutture sindacali sono spesso gestite da “anziani in giacca e cravatta”.

I sindacati dovrebbero quindi:

1. **assumere un responsabile dei giovani a tempo pieno** che conosca la struttura sindacale e che sarà coinvolto nelle discussioni, nelle decisioni politiche e nelle strategie. Questa persona deve avere voce in capitolo in ogni decisione per poter includere le questioni giovanili in tutte le politiche sindacali.
2. **creare una struttura giovanile** (internamente o esternamente alla struttura principale) con un certo grado di potere, autonomia e risorse. Ciò è necessario per far sì che la struttura possa prendere decisioni e assumere posizioni che possono talvolta essere in contraddizione con quelle dell'organizzazione principale. Avere la possibilità di essere ascoltati e avanzare idee diverse risulterà vantaggioso per l'attività dell'organizzazione e rafforzerà la natura democratica che un sindacato dovrebbe avere.
3. **riservare posti** ai giovani in comitati importanti e istituire effettivi **processi co-decisionali**.

► **Nota bene:**

Una maggiore rappresentanza dei giovani sarà utile non solo ai sindacati – che potranno aumentare la quota di iscritti – e ai giovani – che potranno avere voce in capitolo e assicurata la tutela dei loro diritti – ma anche alla società in generale, che vedrà una maggiore solidarietà tra generazioni e la creazione di futuri leader.

#### SFIDA 1 CAMBIARE CULTURA

Migliorare la qualità dei processi democratici all'interno dei sindacati resta una priorità urgente che non potrà essere ottenuta dalla sola struttura, ma richiederà anche un cambiamento di cultura. I giovani iscritti devono cercare di prendere l'iniziativa in questo cambiamento di mentalità.

#### SFIDA 2 ECCESSIVO ASSORBIMENTO DI GIOVANI

Può verificarsi che la struttura e la mentalità radicate siano così forti che il sindacato potrebbe decidere di cooptare giovani nel suo mondo anziché cambiare sé stesso e le proprie strutture. Potrebbe accadere che i giovani che riescono a entrare nel “sistema” cadano in trappola e adottino lo stesso atteggiamento, linguaggio e “codice di abbigliamento” anziché cambiare il sistema dall'interno.

### SFIDA 3 I SINDACATI DEVONO PARLARE CON UNA SOLA VOCE

Un rappresentante dei giovani in un comitato potrebbe essere tenuto al dovere di responsabilità collettiva per sostenere la decisione della maggioranza, trovandosi pertanto nell'impossibilità di esercitare qualsiasi tipo di influenza per cambiare la cose.

Per evitare di cadere in queste trappole e preservare la “vitalità deliberativa<sup>42</sup>” dei giovani nei sindacati occorre avere una **strategia globale**.

#### 1. Sindacalizzazione

La strategia si deve basare su una solida base rappresentativa. Pertanto, il primo passo consiste nel sindacalizzare i lavoratori attraverso attività di reclutamento e coinvolgimento. Il reclutamento e il coinvolgimento dei giovani nel sindacato dovrebbe essere anche la principale priorità dei giovani attivisti. Con un maggior numero di giovani direttamente coinvolti nei sindacati, questi si troveranno in una posizione di forza per poter argomentare con maggiore influenza grazie a più posti riservati, al diritto di voto, ecc.

#### 2. Formazione e ricerca

Per attirare i giovani all'interno del sindacato, è importante sapere cosa vogliono i giovani dai sindacati. I giovani attivisti possono utilizzare semplici strumenti online come Survey Monkey<sup>43</sup> per sondare i bisogni e le esigenze dei giovani. È importante anche organizzare attività dedicate di formazione e tutorato per giovani iscritti e rappresentanti allo scopo di garantire loro conoscenze, competenze e comportamenti necessari ad esercitare maggiore influenza all'interno del sindacato.

#### 3. Negoziati

Come nella contrattazione aziendale, definire un elenco di richieste, elencarle in ordine di priorità e sostenerle con prove (ottenute dagli studi) dovrebbe creare un filo conduttore per l'impegno dei giovani iscritti all'interno del sindacato. È pertanto necessario preparare una sorta di agenda della contrattazione da utilizzare nel sindacato, mentre le competenze apprese durante le attività di formazione andrebbero utilizzate per negoziare richieste.

#### 4. Campagne

Oltre alle campagne esterne, andrebbero organizzate anche campagne interne per ottenere un maggior riconoscimento e la tutela dei diritti. Attingendo alle competenze in materia di campagne, ottenute grazie alle formazioni ricevute, i giovani attivisti possono preparare campagne mirate a sostenere la strategia di negoziazione, ottenendo così maggiore influenza.

#### 5. Solidarietà internazionale

I giovani attivisti dovrebbero mettersi in contatto con i giovani iscritti e gli attivisti di altri sindacati e paesi per condividere le buone pratiche e fare causa comune con questi sindacati, ricorrendo alle federazioni europee e internazionali.

42 L'espressione “vitalità deliberativa” indica la necessità da parte dei giovani di accedere alle strutture sindacali formali (deliberativa), ma senza un eccessivo assorbimento della cultura prevalente, preservando la capacità di trasformazione che una nuova generazione di attivisti può offrire al sindacato (vitalità). Tratto da Vandaele, K. *Trade Unions' 'Deliberative vitality' towards young workers: survey evidence across Europe*. In: Hodder, A. and Kretsos, L. (ed.) *Young Workers and Trade Unions: A Global View*, 2015, 16–36.

43 [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com)

La conclusione principale di questo studio e delle discussioni che hanno avuto luogo tra giovani sindacalisti durante la Conferenza Europea della Gioventù è che il futuro del sindacalismo dipende dai giovani. È necessario infatti coinvolgere i giovani per evitare un continuo e rapido calo nel numero degli iscritti ai sindacati in Europa e per migliorare un processo di rinnovamento che è necessario se i sindacati vogliono continuare ad essere attori sociali e politici consolidati ed influenti, in grado di fornire risposte a nuove questioni in continua evoluzione. È in gioco la pura e semplice esistenza dei sindacati qualora non venga intrapreso un processo di rinnovamento. Molti ricercatori hanno sottolineato che se una persona non si iscrive a un sindacato entro i 40 anni di età, probabilmente non vi aderirà mai. Ecco perché la sindacalizzazione dei giovani diventa prioritaria.

Anche se in teoria i sindacati hanno compreso l'importanza di questa transizione, in pratica il cambiamento avviene, in certi casi, troppo lentamente. È pertanto indispensabile attuare un sistema allettante di reclutamento e sindacalizzazione. Ciò comporta l'impiego di tutti i mezzi di comunicazione utilizzati oggi dai giovani, come i social network. Questo significa anche incrementare i contatti di giovani verso giovani nelle scuole, i bar, i festival, i concerti, ecc. dove si radunano i giovani. È importante iniziare a promuovere l'attività sindacale tra gli studenti che in tal modo possono farsi un'opinione della società in cui vivono. È fondamentale coinvolgerli nelle attività sin dalle fasi iniziali, proponendo loro opportunità di iscrizione interessanti prima che accedano al mondo del lavoro (sconti, assistenza per preparare il curriculum o trovare lavoro, assistenza legale, ecc.).

La comunicazione è un altro aspetto fondamentale. L'immagine dei sindacati, in molti casi, deve cambiare. Non solo il linguaggio e gli strumenti utilizzati per comunicare devono essere adattati, ma anche il messaggio stesso. L'opinione pubblica in molti casi considera l'attività dei sindacati interessante solo per i pensionati o per i lavoratori con contratti a tempo indeterminato. Questo deve cambiare. Le questioni giovanili devono sempre essere incluse in tutte le politiche e iniziative sindacali.

Ma per questo è necessario che i sindacati cambino dall'interno. Si deve dare spazio ai giovani, che nelle strutture sindacali devono avere voce in capitolo. È necessario attuare sistemi di rappresentanza per assicurare la loro inclusione nelle politiche decisionali e nelle attività. Con un input diretto da parte dei giovani, i sindacati si troveranno nella posizione di chi può sostenere adeguatamente e rappresentare i loro interessi. Le azioni e le campagne sindacali saranno anche più incisive, inclusive e allettanti, e la loro immagine agli occhi del pubblico, alla fine, cambierà.

Queste in sintesi sono le sfide che i sindacati devono affrontare. Fornire risposte e intraprendere azioni in questa direzione servirà a garantire un futuro più luminoso a tutti i lavoratori. I giovani non devono sedersi e aspettare, ma devono essere gli attori di questo cambiamento, la forza trainante, devono esercitare pressioni, agire e prendere iniziative. Devono indicare la strada, devono...

**JUST GO FOR IT!**



## METODOLOGIA UTILIZZATA NEI WORKSHOP

Questi metodi sono stati utilizzati alla Conferenza Europea della Gioventù in Croazia nel corso di alcuni workshop. I workshop dovevano essere molto interattivi nonostante l'alto numero di partecipanti e di lingue utilizzate in ciascuno di questi. Tali metodi possono quindi essere riprodotti nelle attività sindacali con grandi gruppi multilingue o gruppi più piccoli, o essere adattati a persone di uno stesso paese.

ESEMPIO  
7

ARGOMENTO	METODOLOGIA	MATERIALI	DURATA				
Benvenuto e obiettivi	Introduzione e motivazione per il workshop	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiettivo su lavagna a fogli mobili</li> <li>• PPT</li> </ul>	5 min				
Istruzioni sul compito da svolgere	Introduzione del moderatore Regole di base: durata e compito illustrati		5 min				
<b>ESERCIZIO 1</b> Prospettive individuali dei partecipanti	<p>Ogni persona individualmente o insieme ad altre persone dello stesso paese/sindacato lavora su 1 foglio</p> <table border="1" data-bbox="737 887 979 987"> <tr> <td>Paese</td> <td>Nome</td> </tr> <tr> <td>Che cosa funziona</td> <td>Che cosa NON funziona</td> </tr> </table> <p>Una volta terminato, i partecipanti la appendono alla parete</p>	Paese	Nome	Che cosa funziona	Che cosa NON funziona	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 fogli</li> <li>• Pennarelli neri sottili per tutti</li> <li>• Nastro adesivo</li> </ul>	15–20 min
Paese	Nome						
Che cosa funziona	Che cosa NON funziona						
Visita della galleria	<p>I partecipanti si aggirano leggendo quanto riportato sui fogli e concentrandosi sulle buone pratiche che rispondono alla domanda: “Funzionerebbe nel mio paese?”</p> <p>Mentre si spostano, posizionano il loro post-it, con il nome e il paese, accanto alle “buone pratiche”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Post-it multi piccoli</li> </ul>	20–30 min				
Scelta delle 7 buone pratiche	Il moderatore sceglie 7 buone pratiche (questo numero può cambiare in funzione del numero dei partecipanti)		5 min				
Sfide/Possibili soluzioni	<p>In squadre di 7* persone (ai tavoli) discutere e proporre possibili raccomandazioni sulla buona pratica scelta, tenendo conto di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sfide interne ed esterne</li> <li>• gruppo(i) target</li> </ul> <p>* si può scegliere dove sedersi – il numero può cambiare in funzione del numero dei partecipanti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 lavagne a fogli mobili</li> <li>• Pennarelli</li> </ul>	35 min				
Breve presentazione della discussione	Scegliere il relatore per fare rapporto 2 min ciascuno		15 min				

- ▶ Questa metodologia si basa su un programma di due ore.
- ▶ Il gruppo era costituito da soli relatori in lingua inglese provenienti da diversi paesi.
- ▶ Questa metodologia si può utilizzare anche per persone di uno stesso paese.

ESEMPIO  
2

ARGOMENTO	METODOLOGIA	MATERIALI	DURATA
Benvenuto e obiettivi Rompere il ghiaccio	Introduzione e motivazione per il workshop - Moderatore Question time sull'argomento del workshop – domande di tipo Sì/No: i partecipanti devono spostarsi fisicamente dalla parte del Sì o del No in funzione della loro risposta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiettivo sulla lavagna a fogli mobili</li> <li>• PPT</li> </ul>	5 min 5 min
<b>ESERCIZIO 1</b> Identificare questioni da discutere a livello di gruppo (metodo del gruppo aggregato)	3 gruppi diversi devono scegliere ciascuno 3 questioni principali, che intendono discutere in base al tema del workshop – discussione all'interno del gruppo  Tutti i partecipanti discutono con il moderatore scegliendo 3 argomenti principali da affrontare per il resto del workshop – vengono preparate 3 lavagne a fogli mobili con gli argomenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavagne a fogli mobili</li> </ul>	30 min 20 min
<b>ESERCIZIO 2</b> Come affrontare le questioni identificate nell'esercizio 1? (metodo del post-it)	Ogni gruppo sceglie un argomento e discute le soluzioni per affrontarlo (proposte su post-it)  Rotazione dei gruppi verso le lavagne successive – aggiungere altre proposte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Post-it</li> <li>• Lavagne a fogli mobili</li> </ul>	10 min 20 min
<b>EXERCISE 3</b> Razionalizzare e sintetizzare tutte le proposte (schema euristico)	I gruppi all'ultima lavagna non possono aggiungere altre proposte, ma organizzare post-it in categorie e scegliere il migliore di ogni categoria per ciascun argomento  Scelta delle principali proposte per ciascun argomento – discussione di gruppo con moderatore		10 min 20 min
Preparazione per fare rapporto in plenaria	Scelta del relatore		

- ▶ Questa metodologia si basa su un programma di due ore.
- ▶ Il gruppo era costituito da persone che parlavano 4 lingue diverse.
- ▶ I partecipanti sono stati suddivisi in 3 gruppi più piccoli secondo le loro competenze linguistiche.
- ▶ Al fine di consentire un'interazione più scorrevole, è stata utilizzata l'interpretazione simultanea sussurrata anziché sistemi tecnici.

ESEMPIO  
3

ARGOMENTO	METODOLOGIA	MATERIALI	DURATA
Benvenuto e obiettivi	Benvenuto ai partecipanti Introduzione del moderatore, qual è l'argomento del workshop e i suoi obiettivi e la metodologia/tabella di marcia utilizzata.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavagna a fogli mobili</li> <li>• pennarelli</li> </ul>	5 min
Infondere energia	Breve attività in plenaria, in cerchio. I partecipanti mettono le loro mani all'altezza delle spalle. Viene chiesto loro di puntare il dito indice sulla propria mano destra, e mettere la mano sinistra dietro la mano destra del partecipante che si trova accanto. Il moderatore conta fino a tre e i partecipanti devono proteggere il proprio dito indice mentre cercano di afferrare il dito indice del partecipante che si trova accanto.		5 min
<b>ESERCIZIO 1</b> Fornire input pertinenti al tema del workshop	Il metodo utilizzato si chiama "world-café" <a href="http://www.theworldcafe.com/">http://www.theworldcafe.com/</a> Vengono create 5 postazioni di lavoro. I partecipanti devono avvicinarsi ogni 15 minuti aggiungendo input e valutando gli input degli altri. A ogni tavolo un partecipante non prende parte a questo avvicendamento ma rimane al suo posto e funge da coordinatore e relatore di un argomento specifico. Quando tutti i partecipanti sono passati da tutte le postazioni, viene svolto l'esercizio del "pavimento silenzioso". Tutte le lavagne a fogli mobili vengono sistemate sul pavimento e i partecipanti hanno 5 – 10 minuti di tempo per spostarsi in silenzio e leggere velocemente i diversi input. La fase successiva consiste nella presentazione dei risultati in ciascuna postazione, a cui seguirà una discussione e un rapido input (sintesi/ collegamento con il workshop) da parte del moderatore.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavagna a fogli mobili</li> <li>• pennarelli</li> </ul>	60 min
<b>ESERCIZIO 2</b> Trovare soluzioni ai problemi sollevati durante la prima esercitazione.	Il metodo utilizzato è generalmente noto con il nome di "buzz groups" (lavoro in piccoli gruppi) <a href="http://thetrainingworld.com/articles/buzz.htm">http://thetrainingworld.com/articles/buzz.htm</a> I partecipanti vengono solitamente suddivisi in piccoli gruppi in funzione dell'interesse per l'argomento. In questo caso, sono stati suddivisi in funzione della lingua (per facilitare la comunicazione) e il paese di origine (per poter partecipare a una discussione che ha senso secondo la loro realtà). Viene concesso loro tempo a sufficienza per elaborare l'idea/la questione relativa all'argomento e presentarsi con una proposta/presentazione.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavagna a fogli mobili</li> <li>• pennarelli</li> </ul>	50 min
Sintesi	Viene effettuata una sintesi dell'intero workshop per ricordare gli obiettivi del workshop, valutare se sono stati conseguiti ed evidenziare i diversi input/proposte interessanti e coinvolgenti, presentati durante il workshop.		10 min

- ▶ Questa metodologia si basa su un programma di due ore.
- ▶ Il gruppo era costituito da persone che parlavano 4 lingue diverse e provenienti da molti paesi diversi.



## GLOSSARIO DELLE ABBREVIAZIONI

CJE	Consejo de la Juventud de España (Consiglio della gioventù di Spagna)
FETBB	Federazione Europea dei Lavoratori della Costruzione e del Legno
EPSU	Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici
ETF	Federazione europea dei trasporti
CES	Confederazione Europea dei Sindacati
ETUI	Istituto sindacale europeo
FIEC	Federazione Industria Europea delle Costruzioni
ILO/OIL	Organizzazione Internazionale del Lavoro
ICT	Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione
NEET	Not in Employment, Education or Training (popolazione non occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione)
S&D	Socialists and Democrats
YEI	Youth Employment Initiative

## **GRAZIE A TUTTI COLORO CHE HANNO CONTRIBUITO !**



### **BELGIO**

Sofie Blokken **ACOD** sofie.blokken@acod.be  
Jef Verbeek **ACOD** jef\_verbeek@telenet.be

### **FRANCIA**

Martin Aurelien **CFDT** martinaurelien2244@neuf.fr (solo in francese)

### **UNGHERIA**

Balázs Bábel **VASAS** international@vasasok.hu

### **ITALIA**

Ida Ricci **FILCA CISL** ida.ricci@cisl.it  
Sara Tripodi **FILT CGIL** sara.tripodi@cgil.lombardia.it

### **NORVEGIA**

Rune Eklund Breisnes **Fagforbundet (NUMGE)** rune.breisnes@fagforbundet.no

### **POLONIA**

Kamil Butler **Sindicato marittimi polacchi** kamil.butler@psu-pl.org

### **SLOVENIA**

Zala Turšič and Želimir Stanić **Mladi Plus** zala@mladiplus.si

### **SPAGNA**

Secretaria de Igualdad y Política Social **MCA UGT Federacion de Industria** ginternacional@mca.ugt.org

### **SVEZIA**

Daniel Carlstedt **Handels** daniel.carlstedt@handels.se

### **PAESI BASSI**

Biedjai Oepasie **Network Jongeren FNV** biedjai@gmail.com

### **REGNO UNITO**

Byron McGinley **Unite the Union** c29766@hotmail.com

### **I RELATORI ALLA CONFERENZA EUROPEA DELLA GIOVENTÙ**

Vincent Deganck, Conor McDonald, Sini and Suvi Partinen, Tea Jarc, Thomas Truffat,  
Tamara Barišić, Valle Uimonen, Beöthy-Fehér Szabolcs ...

### **I NOSTRI MODERATORI**

Patti Janega, Guillaume Durivaux, Antonio Deruda, Konstantinos Spatiotis,  
Andy Harvey, Evelin Toth ...

### **E TUTTI I PARTECIPANTI !**

## BIBLIOGRAFIA

- Agence Europe, 25 marzo 2015. Bulletin Quotidien Europe 11281. Bruxelles.
- Coppol, A. Lezioni americane. Ovvero come rilanciare il sindacato facendone un movimento sociale. In: *Organizzare i non organizzati – Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*. 2013.
- Comunicato stampa *Enough of their crisis. Back to our future*. Si veda:  
<http://www.back2ourfuture.org/young-workers-describe-emergency-situation-to-all-major-european-parliament-groups/>
- CES/ETUI, 2014. *The youth Guarantee in Europe*. Bruxelles.
- Eurofound 2011. *Foundation findings: youth and work*. Bruxelles.
- Eurofound 2014. *Mapping youth Transition in Europe*. Dublino.
- Commissione europea: *Garanzia per i giovani*. Si veda:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=it>
- Commissione europea: Occupazione giovanile: La Commissione propone un pacchetto di misure. Si veda:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1036&newsId=1731&furtherNews=yes>
- Commissione europea, 2014. *Industrial Relations in Europe*. Bruxelles.
- Helsper, E. e Eynon, R.. Digital natives: where is the evidence?  
In: *British Educational Research Journal*, Vol. 36, No. 3, June 2010, pag. 503–520.
- OIL 2012. *Youth guarantees can boost Eurozone recovery*. Ginevra. Si veda:  
[http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/WCMS\\_185166/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/WCMS_185166/lang-en/index.htm)
- Manuale di organizzazione dell'ITF. Londra. Si veda:  
[http://www.itfglobal.org/media/344925/Org\\_Manual.pdf](http://www.itfglobal.org/media/344925/Org_Manual.pdf)
- Kahne, J., Middaugh, E. e Allen, D. (2014). *Youth, New Media, and the Rise of Participatory Politics*. Working paper 1. Youth participatory politics research network.
- Keune, M. (2015). *Trade Unions and Young Workers in Seven EU Countries*. YOUunion – Progetto “Union for youth”, relazione finale.
- Unite the Union. *Il momento è adesso. Young people and unions: lessons from overseas*.
- Vandaele, K.. Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers. A twofold unsatisfied demand? In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 18 (3), pag. 203–218.
- Waddington, J.. *Trade Union membership retention and workplace representation in Europe*. ETUI, documento di lavoro 2014.10.

## INFORMAZIONI SUI PARTNER DEL PROGETTO

European Federation  
of Building  
and Woodworkers



### Federazione Europea dei Lavoratori della Costruzione e del Legno

Rue Royale 45  
1000 Bruxelles  
BELGIO  
Tel. +32 2 227 10 40  
[www.efbww.be](http://www.efbww.be)



### Federazione europea dei sindacati dei settori dell'Agricoltura, dell'Alimentazione e del Turismo e settori collegati

Rue du Fossé-aux-Loups 38 bte 3  
1000 Bruxelles  
BELGIO  
Tel. +32 2 218 77 30  
[www.effat.org](http://www.effat.org)



### Federazione europea dei lavoratori dei trasporti

Galerie Agora  
Rue du Marché aux Herbes 105 bte 11  
1000 Bruxelles  
BELGIO  
Tel. +32 2 285 46 69  
[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)



### Federazione sindacale europea dei servizi Sindacati

Rue Joseph II 40 bte 5  
1000 Bruxelles  
BELGIO  
Tel. +32 2 250 10 80  
[www.epsu.org](http://www.epsu.org)



### Sindacato europeo industriAll

Bd Roi Albert II 5  
1210 Bruxelles  
BELGIO  
Tel. +32 2 226 00 50  
[www.industrial-europe.eu](http://www.industrial-europe.eu)



### UNI Europa

Rue Joseph II 40  
1000 Bruxelles  
BELGIO  
Tel. +32 2 234 56 56  
[www.uniglobalunion.org/regions/uni-europa](http://www.uniglobalunion.org/regions/uni-europa)



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



Federazione Europea dei Lavoratori della Costruzione e del Legno  
Rue Royale 45  
1000 Bruxelles  
BELGIO  
[www.efbww.org](http://www.efbww.org)