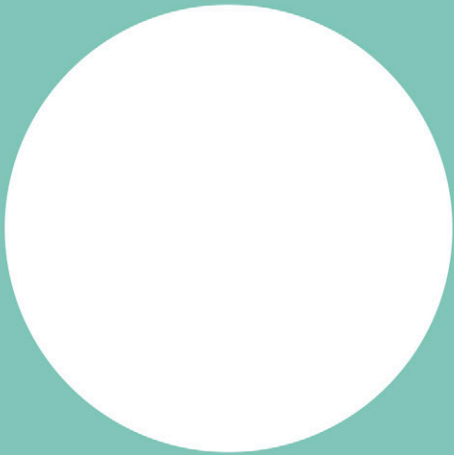
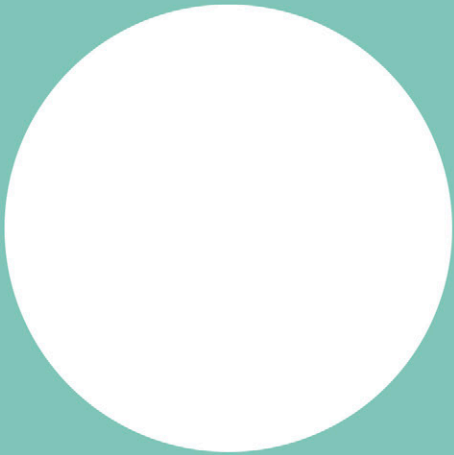


Sindacalizzare i giovani lavoratori: relazione per l'EPSU

Nick Clark,
Dicembre 2021



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**
Competence Centre
Future of Work





5	Premessa
9	Introduzione
11	Ricerche esistenti sui sindacati e i giovani lavoratori
13	Contesto – il mercato del lavoro europeo e il COVID-19
17	Iniziative sindacali per reclutare e sindacalizzare giovani lavoratori
18	Ruolo delle Confederazioni
19	Avvicinarsi agli studenti
20	Campagna sui problemi dei giovani
21	Sostenere l'ingresso nel mercato del lavoro
21	Metodi di reclutamento
22	Problemi da affrontare
25	Conclusioni
26	Casi di studio



Premessa

Il COVID-19 ha colpito i giovani in modo particolare. Come spesso accade in tempi di crisi economica, la recessione causata dalla pandemia ha aggravato i problemi che i giovani e le persone in cerca di lavoro devono affrontare per entrare nel mercato del lavoro. Nell'UE, dall'inizio della pandemia di COVID-19, la disoccupazione giovanile è aumentata dal 14,9% al 17,1%. I Balcani occidentali hanno inoltre registrato una perdita di posti di lavoro e un aumento dell'inattività tra i giovani che, in genere, non è stata compensata da un ritorno all'istruzione.¹

Dopo la crisi finanziaria del 2008, i tassi di disoccupazione giovanile in Europa si sono impennati e ci è voluto quasi un decennio per farli scendere. Ancora nel 2019, poco prima della pandemia, la disoccupazione giovanile nell'UE era tre volte superiore a quella degli over 55. Per di più, i programmi per la creazione di posti di lavoro per i giovani dopo la crisi del 2008 non erano incentrati su posti di lavoro di qualità. Di conseguenza, molti giovani hanno accettato lavori con contratti precari in settori meno sicuri come l'ospitalità. Non sorprende quindi che quando la pandemia ha colpito, i giovani siano stati ancora una volta i primi a perdere il lavoro.

Le politiche governative volte ad affrontare la disoccupazione giovanile hanno fallito anche nel garantire che i giovani continuassero ad essere impiegati nei servizi pubblici. Una relazione del 2012 dell'EPSU mostrava come i giovani sotto i 25 anni rappresentassero una percentuale sempre minore del personale della funzione pubblica nell'UE, e da allora questa tendenza è continuata.

Mentre ci muoviamo verso la fase di recupero dalla pandemia, è chiaro che occorre adottare un approccio diverso per affrontare la disoccupazione giovanile. Non basta guardare solo i dati occupazionali. I lavoratori con contratti precari possono essere assunti, ma non hanno un accesso adeguato all'indennità di malattia o alla protezione sociale. Altri giovani lavoratori potrebbero finire per accettare lavori, tirocini e stage di bassa qualità, anche se sono sovraqualificati. I membri della rete giovanile EPSU in Russia e in Asia centrale hanno sottolineato anche la mancanza di alloggi a prezzi accessibili per i giovani lavoratori. E infine, i dati occupazionali non tengono necessariamente conto della carenza di giovani lavoratori nei servizi pubblici.

Reclutare e sindacalizzare i giovani può aiutare a superare le molte sfide che devono affrontare per trovare un lavoro di qualità e può rafforzare la loro voce. La contrattazione collettiva e

¹ <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn05871/>

il dialogo sociale possono anche aumentare l'attrattiva dei servizi pubblici e portare a tassi di assunzione più alti. Eppure, proprio come ci sono sempre meno giovani lavoratori nella funzione pubblica, c'è anche un diffuso declino nell'iscrizione ai sindacati, specialmente tra i giovani.

L'EPSU ha dunque commissionato questa ricerca per capire quali possono essere i modi per aumentare l'adesione e la partecipazione dei giovani lavoratori ai sindacati. La relazione esamina in profondità il mercato del lavoro europeo, compresi il declino dei giovani lavoratori nella funzione pubblica e l'impatto della pandemia di COVID-19. Passa poi a introdurre e trarre punti di confronto da sei iniziative sindacali sul reclutamento e la sindacalizzazione dei giovani lavoratori. I sei casi di studio sono integrati nella relazione. Segue una discussione delle principali questioni che devono essere affrontate dai sindacati del servizio pubblico per migliorare il livello di sindacalizzazione dei giovani lavoratori nei rispettivi settori. La relazione si conclude con le osservazioni e le questioni identificate dal ricercatore.

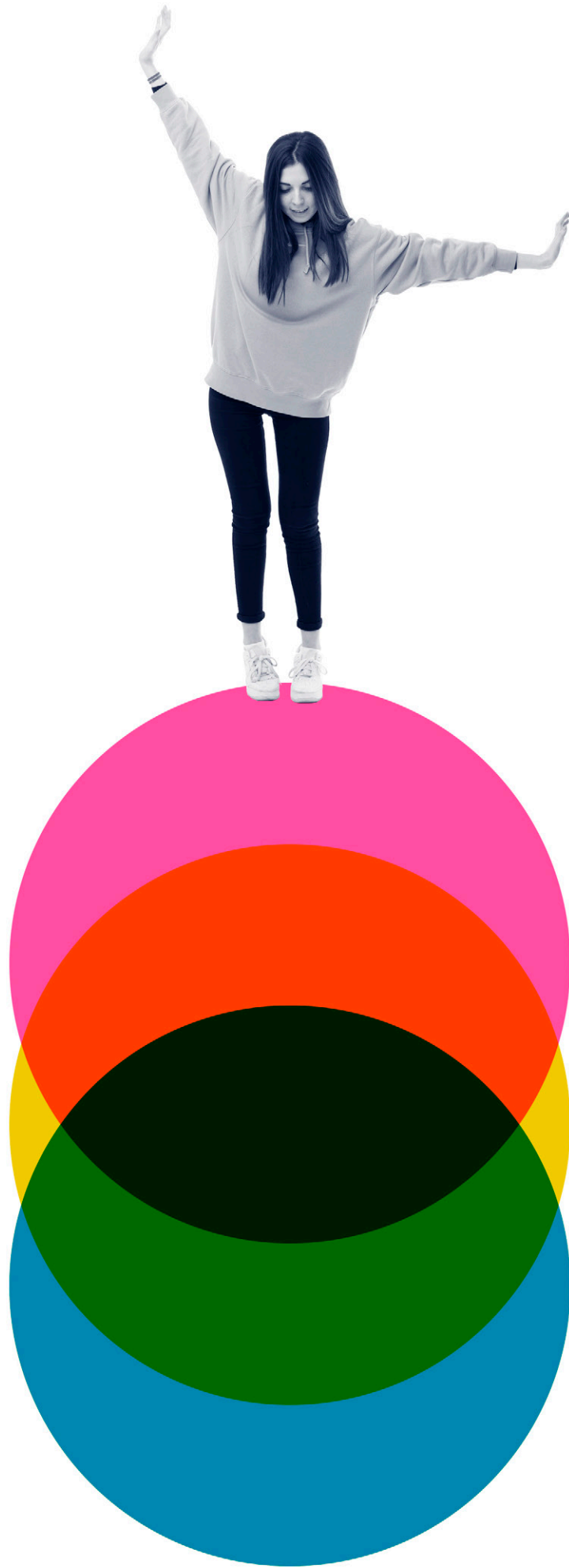
La relazione segnala iniziative sindacali innovative per il reclutamento e la sindacalizzazione dei giovani lavoratori, per garantire che abbiano una voce forte sia sul lavoro che nelle nostre strutture sindacali. Questi esempi possono servire da ispirazione mentre continuiamo a costruire i nostri sindacati e ad aumentare la nostra forza per le future generazioni di lavoratori. Vi incoraggio tutti a leggerli, a condividerli, ad apprendere da essi e a trovare nuovi modi per migliorare l'adesione dei giovani ai nostri sindacati. Ringrazio i membri della rete giovanile EPSU per avere intrapreso questo lavoro. Insieme costruiremo una Federazione Sindacale Europea dei Servizi Pubblici più forte!



Solidalmente,

Jan Willem Goudriaan

Segretario Generale della EPSU





Introduzione

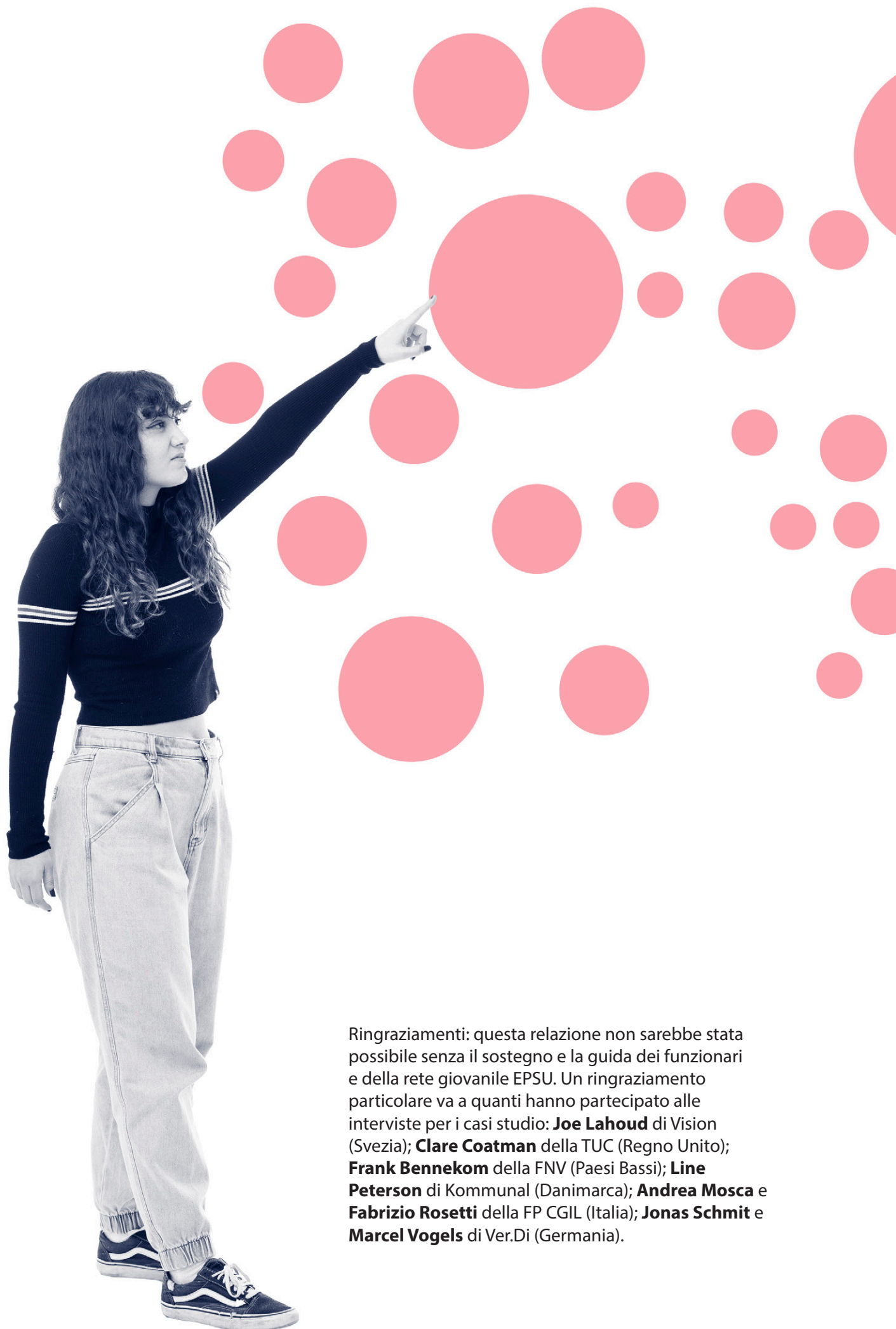
La necessità che il movimento sindacale si rinnovi per sopravvivere può sembrare ovvia, ma non sempre si riflette nelle strategie sindacali. Per rimanere rilevanti e diventare più efficaci, i sindacati devono riflettere nei loro membri la composizione della forza lavoro che cercano di rappresentare. Nella maggior parte dei casi, tuttavia, i sindacati in Europa stanno invecchiando man mano che la proporzione di giovani lavoratori tra i loro membri diminuisce.

Tuttavia, in alcuni sindacati si stanno sviluppando metodi per affrontare questa preoccupante tendenza e la presente relazione ha lo scopo di assistere gli altri nello sviluppo delle proprie strategie.

La sezione seguente discute il recente lavoro di Kurt Vandaele dell'Istituto sindacale europeo (ETUI) sui sindacati e i giovani lavoratori. Segue una sezione che esamina il mercato del lavoro giovanile europeo in cui i sindacati devono operare e l'impatto della pandemia di COVID-19 sui giovani lavoratori. La relazione passa quindi a descrivere e discutere le iniziative intraprese dalle confederazioni sindacali nazionali e dagli affiliati EPSU per affrontare la sfida della sindacalizzazione dei giovani lavoratori. Sei casi di studio sono integrati nella relazione come esempi di prassi buone o innovative.

Fa seguito una discussione sulle questioni che devono essere affrontate dai sindacati del servizio pubblico che vogliono migliorare il livello di sindacalizzazione dei giovani lavoratori nei loro settori. La relazione si conclude con una breve sintesi delle problematiche identificate dal ricercatore.

La definizione di giovane lavoratore varia ampiamente, dalla categoria dell'indagine Eurostat sulla forza lavoro di 16-24 anni, alle definizioni sindacali che possono arrivare fino a 35 anni (in alcune professioni la soglia minima è probabilmente 21 o 22 anni a causa della necessità di ottenere qualifiche adeguate). La presente relazione adotta qualsiasi definizione usata dal sindacato in discussione, chiarita dove necessario specificando la fascia d'età in questione.



Ringraziamenti: questa relazione non sarebbe stata possibile senza il sostegno e la guida dei funzionari e della rete giovanile EPSU. Un ringraziamento particolare va a quanti hanno partecipato alle interviste per i casi studio: **Joe Lahoud** di Vision (Svezia); **Clare Coatman** della TUC (Regno Unito); **Frank Bennekomp** della FNV (Paesi Bassi); **Line Peterson** di Kommunal (Danimarca); **Andrea Mosca** e **Fabrizio Rosetti** della FP CGIL (Italia); **Jonas Schmit** e **Marcel Vogels** di Ver.Di (Germania).

Ricerche esistenti sui sindacati e i giovani lavoratori

Questa sezione si basa principalmente sul lavoro di Kurt Vandaele dell'Istituto sindacale europeo (ETUI). Questi, nel 2018, ha scritto un capitolo sulla relazione tra sindacati e giovani lavoratori per un libro sui giovani lavoratori in Europa². L'articolo ha assunto la forma di un'ampia rassegna di ricerche e testimonianze recenti riguardanti questa relazione chiave. È molto dettagliato e i suoi contenuti sono di grande valore. Esiste una versione disponibile online in inglese³. Le sue conclusioni e argomentazioni principali sono riassunte più oltre e sono servite come quadro di riferimento per la presente relazione.

Vandaele dimostra come il declino dei giovani iscritti ai sindacati sia non solo diffuso ma anche una tendenza a lungo termine. Tra il 2004 e il 2014, solo 3 paesi europei hanno registrato un calo dell'età mediana degli iscritti ai sindacati (Austria, Italia e Ungheria), mentre tutti gli altri hanno registrato un aumento. In altre parole, gli iscritti ai sindacati stanno per la maggior parte invecchiando. Ma i giovani che entrano nel mercato del lavoro non sono omogenei e le condizioni nazionali sono molto importanti nel determinare il livello effettivo di adesione tra i giovani lavoratori: dove l'adesione degli adulti ai sindacati è più alta della media europea lo è anche quella dei giovani (benché sia al contempo più bassa di quella dei lavoratori più anziani dello stesso paese).

Nei contesti nazionali da considerare occorre includere gli aspetti demografici. Per esempio, le minori coorti di nascita e l'ingresso più tardivo nel mercato del lavoro dovuti dell'espansione dell'istruzione terziaria porteranno probabilmente a un minor numero di potenziali giovani iscritti (almeno fino a quando i sindacati limiteranno i loro sforzi al reclutamento di chi ha già scelto un percorso professionale). Al contempo, c'è una tendenza contrapposta in quelli che

² "How can trade unions in Europe connect with young workers?", in *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, eds Jacqueline O'Reilly, Janine Leschke, Renate Ortlieb, Martin Seeleib-Kaiser e Paola Villa, Oxford University Press

³ <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190864798.001.0001/oso-9780190864798-chapter-22>

seguono la loro formazione professionale durante gli studi, ma ci sono divergenze notevoli tra i paesi sulla portata di questo fenomeno (vedi tabella 00 sottostante).

C'è poi il contesto istituzionale, in particolare nella misura in cui i sindacati sono inseriti nelle strutture nazionali, per esempio attraverso la contrattazione collettiva applicabile a livello settoriale generale, o il coinvolgimento nell'amministrazione delle indennità di disoccupazione o nella formazione professionale. Questi aspetti tendono ad andare di pari passo con livelli complessivi più alti di adesione al sindacato rispetto ai paesi in cui i sindacati non svolgono questi ruoli.

Infine, va considerata la portata della partecipazione dei sindacati alle norme sociali all'interno di ogni paese – attraverso l'adesione e gli atteggiamenti dei coetanei e della famiglia, o più in generale nel dibattito nazionale (per esempio nei media).

Vandaele contesta il fatto che i giovani stessi, attraverso i loro atteggiamenti (a volte accusati di essere egocentrici e individualisti) siano il problema. Egli segnala piuttosto questioni contestuali, come le differenze attitudinali tra coloro che hanno poca esperienza di lavoro retribuito (a causa dell'età o della disoccupazione prolungata) e coloro che ne hanno di più, durante o dopo la loro istruzione a tempo pieno.

Segnala inoltre la partecipazione delle giovani generazioni ai movimenti anti-austerità e pro-democrazia (e qui potremmo anche aggiungere le questioni ambientali) come prova di impegno politico critico. In termini di atteggiamenti, infatti, c'è una notevole evidenza che i giovani lavoratori possono avere un atteggiamento più favorevole verso i sindacati rispetto alle generazioni immediatamente precedenti, benché anche qui il contesto abbia un peso, pertanto il quadro non sarà uniforme. Tuttavia, questo sembra combinarsi con i giovani che non hanno che una conoscenza limitata dei sindacati e del loro ruolo.

In sintesi, la conclusione di Vandaele è che costruire una coscienza pro-sindacale tra i giovani lavoratori è possibile e necessario, ma che questa si sviluppa meglio all'interno dei gruppi di coetanei al loro primo ingresso nel mercato del lavoro. In molti casi questo avverrà durante il loro cursus di studi, elemento di particolare rilevanza per quelli che entrano nella funzione pubblica, che probabilmente avranno seguito un'istruzione terziaria. Ma c'è una relazione di interdipendenza tra il sindacalizzare e il "dimostrare l'efficacia dei sindacati". Chi lavora nei settori a debole sindacalizzazione può trovare difficile vedere i potenziali benefici dell'adesione al sindacato e allo stesso tempo la sindacalizzazione in quei settori rimarrà debole a meno che i giovani lavoratori non diventino membri (e attivisti) del sindacato.

Contesto – il mercato del lavoro europeo e il COVID-19

Ben prima che la pandemia di COVID-19 colpisse, i giovani già se la passavano male nei mercati del lavoro europei, con livelli di disoccupazione e lavoro precario più alti di quelli delle coorti più anziane. Mentre i governi di tutta Europa perseguivano soluzioni “dal lato dell’offerta” concentrate su formazione, assistenza nella ricerca del lavoro ed esperienza lavorativa, non hanno cercato, come già sottolineava la relazione EPSU 2012⁴, di garantire l’impiego dei giovani nei servizi pubblici. Di conseguenza, la proporzione di lavoratori di età inferiore ai 25 anni nel servizio pubblico era in costante diminuzione. In effetti, la loro eccessiva presenza nei lavori precari ha fatto sì che i lavoratori più giovani fossero spesso i primi ad essere licenziati all’indomani della crisi finanziaria del 2008-9.

La crisi del COVID-19 ha di nuovo colpito l’occupazione giovanile più duramente rispetto ai lavoratori più anziani. Secondo i dati dell’indagine europea sulle forze lavoro pubblicata nel novembre 2020, i livelli di occupazione tra i 15-24enni sono scesi dal 33,3% al 31,2% (la maggior parte di questa coorte segue un’istruzione a tempo pieno). Questo calo di due punti percentuali va confrontato con i cali assai inferiori delle fasce di età comprese tra 25 e 54 anni (1,2%), e tra 55 e 64 anni (0,4%). La disoccupazione giovanile nel novembre 2020 variava enormemente, andando dal 6,1% in Germania al 40,1% in Spagna, con una media UE del 17,7% (dati Eurostat).

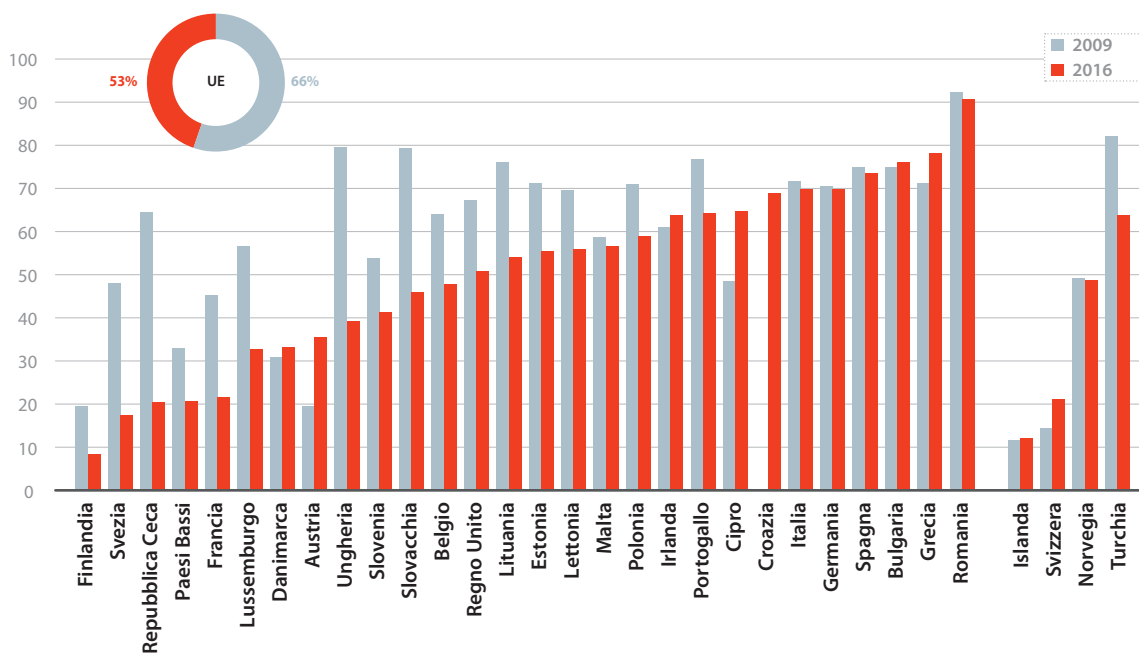
In gran parte, l’effetto sproporzionato sui giovani lavoratori è stato attribuito al fatto che è più probabile che siano impiegati nei settori del commercio al dettaglio, dell’ospitalità e del tempo libero, duramente colpiti, piuttosto che nella produzione e nei servizi pubblici. Come sottolinea Vandaele, molti (forse la maggior parte) degli studenti lavorano durante gli studi, ed è probabile che lavorino in questi settori vulnerabili. Questo non vale per tutti i paesi, anche se la tendenza a lavorare e studiare è in aumento nella maggior parte di essi. Il grafico qui sotto, pubblicato da Eurostat, confronta la tendenza tra il 2009 e il 2016, e (in modo piuttosto confuso) mostra la quota di giovani che NON lavora mentre studia. Complessivamente, la percentuale di coloro che riferiscono di non aver lavorato durante gli studi è scesa dal 75% al 53%.

All’interno di questo dato ci sono enormi differenze tra i paesi, con quasi tutti gli studenti finlandesi che dichiarano di lavorare, ma quasi nessuno in Romania. Queste divergenze sono determinate, per esempio, dalle differenze nell’età in cui termina l’istruzione obbligatoria,

⁴ Clark, N. (2012) *Training, jobs and decent work for young people*, EPSU

dai regimi di finanziamento per l'istruzione terziaria e dalla situazione dei mercati del lavoro nazionali. Questo è importante per i sindacati della funzione pubblica, perché le strategie per sindacalizzare i giovani lavoratori possono doversi concentrare non solo su dove stanno andando in termini di carriera, ma su dove si trovano ora nel mercato del lavoro.

Proporzione di persone tra i 15 e i 34 anni con qualche forma di istruzione che non ha lavorato durante gli studi nel 2009 e nel 2016



Fonte: Eurostat⁵

Se la tendenza identificata in questi dati prosegue, possiamo concludere che la maggior parte degli studenti a tempo pieno sono ora anche lavoratori – almeno fino alla perdita di posti di lavoro legata al COVID-19. Questo includerà molti di quelli destinati più tardi a una vita lavorativa nella funzione pubblica.

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Young_people_on_the_labour_market_-_statistics

Allo stesso tempo, la tendenza dei servizi pubblici a impiegare quote sempre minori di lavoratori giovani sembra proseguire, come suggerisce l'analisi delle statistiche ufficiali.

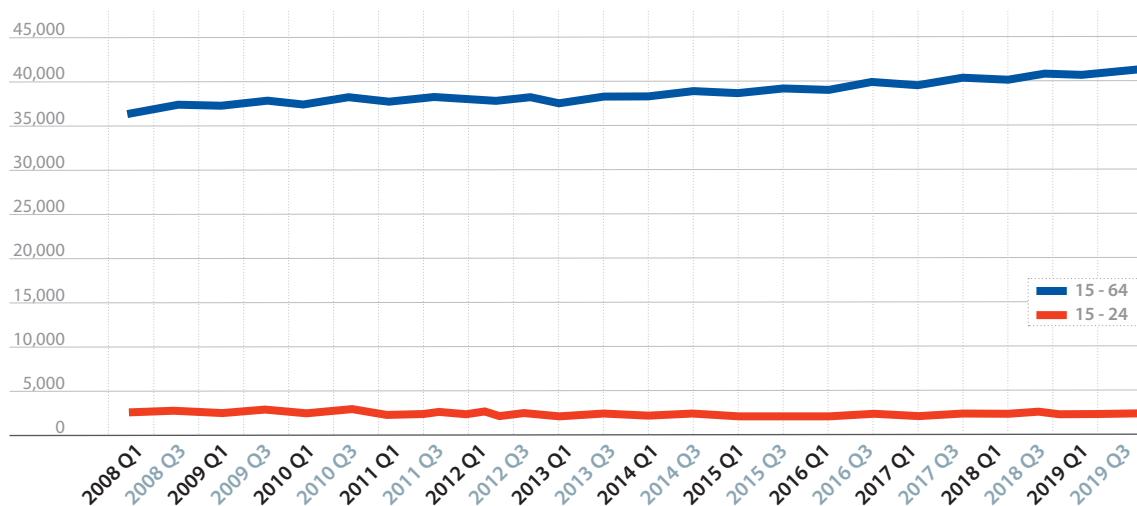
Per dimostrarlo, ho aggregato i dati Eurostat sull'occupazione in cinque settori chiave della funzione pubblica:

- pubblica amministrazione, difesa e sicurezza sociale;
- attività relative alla sanità; assistenza domiciliare;
- attività di lavoro sociale (senza alloggio), e
- biblioteche, archivi e musei.

Considerando il periodo dall'inizio del 2008 alla fine del 2019 (quindi prima della pandemia COVID-19), il numero totale di lavoratori tra i 15 e i 64 anni viene confrontato con il numero di lavoratori tra i 15 e i 24 anni.

Come illustra la tabella qui sotto, mentre l'occupazione complessiva in questi settori è aumentata, da 36,5 milioni di lavoratori a 41,5 milioni, non c'è stato un aumento significativo nel numero di giovani lavoratori, semmai il loro numero è diminuito.

000 di lavoratori in cinque settori della funzione pubblica, UE 28, T1 08-T4 19, per età



Durante questo periodo la proporzione di under 25 in questi settori è scesa dal 7% al 6%, e benché questo possa non sembrare a prima vista un cambiamento enorme, suggerisce che altri 415.000 giovani lavoratori europei avrebbero potuto lavorare nei servizi pubblici se nel 2019 la proporzione fosse semplicemente rimasta la stessa del 2008.

In certa misura, questo declino può essere legato alla tendenza della funzione pubblica a richiedere qualifiche terziarie, spesso a livello di laurea o post-laurea. Questo tenderà a comportare un ingresso più tardivo nelle carriere della funzione pubblica. Significa anche che le prime esperienze di lavoro dei giovani avvengono nei settori dei servizi privati, durante gli studi, e che solo negli anni successivi essi entrano nella funzione pubblica.

Tuttavia, questo declino è anche la conseguenza della svolta neoliberale contro la fornitura di servizi e la spesa pubblica, iniziata prima del crollo del 2008/9 e proseguita in seguito. Mentre l'offerta di posti di lavoro di livello iniziale si prosciugava, la restante forza lavoro della funzione pubblica continuava a invecchiare. Due dei nostri casi di studio riportano alcuni cambiamenti nelle politiche pubbliche e il loro effetto sulle opportunità per i giovani (Danimarca e Italia). In Italia, dove il lavoro studentesco è relativamente poco diffuso, il reclutamento nella funzione pubblica è ripreso molto recentemente. In Danimarca c'è stato un aumento della disponibilità di posti di lavoro a tempo parziale nella funzione pubblica adatti agli studenti e ad altri giovani lavoratori.



Iniziative sindacali per reclutare e sindacalizzare giovani lavoratori

Lavorando insieme alla segreteria EPSU, sono stati identificati e analizzati in dettaglio sei esempi di iniziative sindacali volte ad aumentare l'adesione e la partecipazione dei giovani lavoratori ai sindacati. Alcuni riguardano anche sindacati con iscritti che lavorano nella funzione pubblica, mentre altri sono stati elaborati da confederazioni nazionali. In ogni caso, il contesto nazionale è importante, dato che le strategie più appropriate saranno determinate da fattori come la posizione nazionale dei sindacati. Mentre in pochi paesi vi sarà una relazione stretta tra sindacati, datori di lavoro e università come quella descritta nel caso danese, vari gradi di impegno sindacale sono riportati in Germania e in Svezia, mentre in Italia l'impegno per i percorsi di carriera dei neolaureati viene da un'iniziativa esclusivamente sindacale.

Il grado in cui la contrattazione collettiva influenza la retribuzione e le condizioni di lavoro avrà un impatto anche sul grado di rilevanza che i sindacati possono presentare ai giovani lavoratori. I sistemi di finanziamento dell'istruzione (per esempio la presenza di tasse universitarie), la misura in cui gli studenti sono anche lavoratori e il livello di disoccupazione giovanile sono tutti elementi rilevanti per la determinazione delle strategie sindacali.

La tabella qui sotto confronta i sei paesi relativi ai nostri casi di studio mostrando la penetrazione sindacale nazionale, la copertura della contrattazione collettiva, la disoccupazione giovanile e l'occupazione studentesca. Come si può vedere c'è un'ampia divergenza tra i paesi con bassa disoccupazione giovanile (Germania) e quelli con livelli molto alti (Italia), quelli con un'alta adesione ai sindacati e copertura della contrattazione collettiva (Danimarca e Svezia) e quelli con bassi livelli di entrambi (Regno Unito).

Sintesi dei casi di studio

Paese/ organizzazione sindacale	Iscrizione al sindacato (in % della forza lavoro occupata)	% di lavoratori coperti da contratti collettivi	Disoccupazione giovanile (%)	% di studenti che lavorano regolarmente (+ occasionalmente)
ITALIA FP CGIL	34	80	33.7	11 (+13)
GERMANIA VER.DI	17	62	6.0	54 (+17)
DANIMARCA KOMMUNAL (HK)	67	80	12.3	36 (+25)
PAESI BASSI FNV	17	81	8.8	45 (+32)
REGNO UNITO TUC	23	29	12.0	36
SVEZIA TCO/VISION	66	88	25.2	28 (+21)

Livello di adesione sindacale per il 2017 o più recente tratto da Visser (2019) <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>; più recente copertura della contrattazione collettiva dal database ETUI (www.etui.org); disoccupazione giovanile (16-24) nel 2020, da Eurostat Labour Force Survey (eccetto Regno Unito, ONS Labour Force Survey Jan-Mar 2021); dati sugli studenti lavoratori dall'indagine Eurostudent del 2016 (eccetto Regno Unito – lavoro durante gli studi 2019, dati NUS).

Benché ciascun caso di studio sia un esempio a sé stante, le sezioni seguenti affrontano alcuni punti di comparazione.

Ruolo delle Confederazioni

Molte delle iniziative esaminate sono state organizzate a livello confederale (piuttosto che settoriale o sindacale). Questo può risultare in attività di più alto profilo e con migliori risorse di quelle che potrebbero essere possibili per un solo sindacato. Può anche generalizzare la rilevanza dei sindacati per i lavoratori di un settore (l'ospitalità, per esempio) che potrebbero poi passare a lavorare nei servizi pubblici, come la sanità. Lo svantaggio potrebbe essere che le campagne sono meno focalizzate su questioni pertinenti per lavoratori di settori specifici (servizi pubblici, per esempio), e quindi sono meno efficaci nel sortire risultati positivi in termini di adesione.

Due dei nostri casi di studio (FNV nei Paesi Bassi e TUC nel Regno Unito) riguardano siffatti interventi. Differiscono peraltro in aspetti chiave. La FNV è in grado di offrire una categoria speciale di iscrizione in congiunzione con i sindacati studenteschi, e questo permette di

monitorare i risultati in termini di nuovi iscritti, mentre la relazione della TUC con i sindacati affiliati non lo permette. Il progetto della TUC aveva invece tra i suoi obiettivi la sperimentazione di nuovi mezzi di interazione con i giovani lavoratori che potrebbero essere adottati dai sindacati affiliati.

Parimenti, la CFDT in Francia ha pubblicato nel dicembre 2020 i risultati di un sondaggio su oltre 2000 giovani (tra i 16 e i 30 anni), relativo a questioni che li riguardano. In parte questo è servito a informare i sindacati a livello settoriale sulle priorità dei giovani lavoratori, ma è servito anche a dimostrare che su alcune questioni chiave, come l'opposizione ai contratti precari, la CFDT era in sintonia con i giovani lavoratori⁶. La CGTP (Portogallo) ha scelto la giornata nazionale dei giovani nel marzo 2021 per organizzare una manifestazione e una campagna incentrata sull'opposizione alla precarietà tra i giovani lavoratori che erano anche lavoratori essenziali⁷.

Quanto siano efficaci queste attività è difficile da valutare, ma per avere successo dovrebbero rientrare in una strategia più ampia che si concentri sull'avvicinare i giovani lavoratori ai sindacati in modo da permettere loro di influire sulla strategia.

Avvicinarsi agli studenti

Dato il numero e la crescente proporzione di giovani che accedono all'istruzione terziaria in tutta Europa, combinato con la tendenza generale (ma non universale) di lavorare anche durante gli studi, non sorprende vedere questo aspetto riflesso in un certo numero dei nostri casi di studio (come FNV, Vison e Kommunal).

Livelli relativamente bassi di studenti che lavorano durante gli studi potrebbero suggerire interventi sindacali mirati a potenziali iscritti (ad esempio, iscrizione gratuita per gli studenti); livelli più alti, invece, potrebbero portare a interventi rivolti a un pubblico che ha attualmente bisogno di rappresentanza/sindacalizzazione e a chi ne ha bisogno al momento della laurea e del primo impiego, come nel caso della campagna FNV e per certi versi nel caso Kommunal. In questi esempi, il reclutamento in un sindacato può fornire ai giovani lavoratori un sostegno sindacale nel lavoro che svolgono durante gli studi. Questo risponde al punto esposto da Kurt Vandaele secondo cui è probabile che la prima esperienza di molti giovani nel mondo del lavoro avvenga nei settori dei servizi privati, che predominano nell'occupazione studentesca.

Nel caso di Kommunal, si tratta di un'affermazione del ruolo del sindacato nei servizi pubblici e del solido regime di dialogo sociale esistente nel settore. Ma è anche una misura difensiva pensata per proteggere la rilevanza del sindacato che, per le adesioni, è in competizione

⁶ https://www.cfdt.fr/portail/outils/autres-outils/enquete-focus-jeunes-les-resultats-srv1_1152074

⁷ <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/interjovem/15686-dia-nacional-da-juventude>

con sindacati più piccoli ma più specifici per funzione o professione e che si concentrano esclusivamente sui laureati.

Altre iniziative si rivolgono agli studenti in quanto potenziali lavoratori in determinate professioni. Questo è l'approccio adottato da TCO/Vision in Svezia, e in parte dalla FP CGIL. Una riunione del comitato organizzativo EPSU nel 2020 ha sentito anche il Royal College of Nursing (Regno Unito) sul suo sistema di "ambasciatori" laici per promuovere il sindacato e l'iscrizione gratuita di pre-qualificazione. Essenzialmente, questo metodo costituisce l'instaurazione di una relazione pre-occupazionale con una fascia di studenti ad alta probabilità di entrare nelle professioni di pertinenza dal relativo sindacato.

Non tutte le mansioni della funzione pubblica sono chiaramente identificate con qualifiche specifiche o istituti educativi; quindi, c'è bisogno di una migliore ricerca sui percorsi seguiti dai giovani lavoratori in particolari occupazioni. Vale la pena di notare che HK e FNV hanno mirato le loro attività a un numero limitato di università dove possono avere il massimo impatto.

La TUC, d'altra parte, ha scelto di escludere gli studenti lavoratori dalla sua ricerca e dalle sue iniziative, in quanto voleva specificamente trovare lavoratori suscettibili di rimanere nei settori relativamente mal pagati in cui già lavoravano, poiché si tratta di settori la cui sindacalizzazione è particolarmente scarsa.

Campagna sui problemi dei giovani

Un modo per presentare i sindacati come rilevanti per i lavoratori più giovani è quello di essere visti come promotori di campagne su problematiche che li riguardano. Questo potrebbe assumere la forma di eventi regolari e formali, come i webinar di Vision per celebrare la Giornata Internazionale della Donna, o il CGTP che organizza eventi nel quadro della campagna per la Giornata Nazionale dei Giovani.

La partecipazione della FNV, prima alla campagna sui tassi giovanili del salario minimo nazionale e poi alla lotta per migliorare il sistema di finanziamento degli studenti (sostituendo i prestiti con le borse di studio), è stata di alto profilo, ma soprattutto è stata portata avanti insieme ai sindacati degli studenti. La cosa forse più importante è che la campagna per il salario minimo ha portato a un miglioramento e, come sottolinea Vandaele, ci deve essere una prospettiva credibile per i sindacati di ottenere miglioramenti per richiamare un gran numero di nuove reclute. Come ha sottolineato il rappresentante TUC durante l'intervista, molti giovani lavoratori sentono che non c'è modo per loro di ottenere miglioramenti delle loro condizioni di lavoro; quindi, i sindacati devono essere in grado non solo di sostenere il cambiamento, ma di dimostrare che sono in grado di ottenerlo.

L'esempio di Ver.Di, dove esiste un sistema diffuso di comitati giovanili che possono influenzare la politica e la strategia di contrattazione del sindacato, evidenzia l'importanza di un impegno continuo con i giovani iscritti dopo il loro reclutamento. Ciò richiede una certa dose di "pensiero

comune” che abbinati la strategia di sindacalizzazione alle strutture decisionali del sindacato. È probabile che ciò promuova anche l’attivismo (piuttosto che la semplice adesione) tra i giovani membri.

Una lezione utile è rappresentata anche dall’esempio di HK (Danimarca). La richiesta di una maggiore disponibilità di posti di lavoro part-time nel servizio pubblico adatti agli studenti (e ad altri giovani lavoratori) è nata dai sindacati studenteschi, ma è stata adottata da HK.

Sostenere l’ingresso nel mercato del lavoro

I sindacati dei nostri casi di studio si stanno chiaramente posizionando come partner nella transizione dall’istruzione all’occupazione, un punto reso chiaro da Vision (Svezia). I servizi online che stanno sviluppando offrono consulenza sui diritti del lavoro, sui contratti e sulla retribuzione. Ma forniscono anche indicazioni sulla stesura del CV, sulla ricerca di lavoro, sulle tecniche di colloquio e, nel caso avanzato della FP CGIL, una formazione per superare gli esami di ammissione.

Dove i sindacati hanno un ruolo chiaro nell’erogazione della formazione professionale (come in Danimarca e Germania), questo è uno sviluppo naturale, anche se la FP CGIL è molto chiara nel volersi mantenere indipendente dallo Stato nel suo progetto.

Alcuni hanno anche una limitata offerta di mentoring e job shadowing, ma poiché questi si basano sulla partecipazione degli attivisti esistenti, l’offerta sarà sempre limitata, realisticamente parlando.

Metodi di reclutamento

Diversi casi menzionano quote speciali di iscrizione per gli studenti, alcuni offrono servizi limitati per l’iscrizione gratuita da convertire in affiliazione completa nel momento in cui giovani lavoratori siano assunti nella professione da loro scelta. Questo è probabilmente più efficace nei casi in cui i percorsi professionali sono chiari – come nell’infermieristica in generale, o nella pubblica amministrazione in Danimarca.

Altri sforzi sembrano essere mirati a stabilire il “marchio” del sindacato, attraverso articoli promozionali sponsorizzati, presenza sui social media, stand nelle fiere del lavoro e accesso privilegiato alle scuole, ai college e alle università.

L’impiego di “ambasciatori” che hanno il compito di promuovere il sindacato presso i coetanei (di solito nelle università) è risultato abbastanza comune, come ha riportato RCN, ma è stato usato anche da FNV e TCO/Vision (anche se non usano il termine ambasciatore).

Problemi da affrontare

Nello sviluppo di piani efficaci per richiamare un numero maggiore di giovani iscritti (e attivisti), è cruciale ottenere il sostegno delle leadership sindacali e confederali di settore. Una domanda chiave da affrontare è “cosa succede se non facciamo nulla?”. Nei casi studio che abbiamo esaminato, l'opzione di non fare nulla era stata chiaramente respinta come inaccettabile dalle leadership interessate.

Ma occorre evitare di tirare a indovinare la strategia migliore. Le tecniche scelte devono essere adeguate ai contesti nazionali in termini di status sindacale, istruzione e prospettive economiche. Ma devono anche essere mirate in modo appropriato, tenendo conto di ciò che i giovani lavoratori stessi dicono di volere, e del loro livello di conoscenza dei sindacati.

Chiaramente c'è una diffusa accettazione del fatto che i sindacati devono essere più informati sulle preoccupazioni dei giovani lavoratori, e della misura in cui essi ritengono che i sindacati siano in grado di rispondere a queste preoccupazioni. TUC, FNV e CFDT si sono tutte impegnate in sondaggi o interviste meno formali per valutare questo. Nel caso di Ver.Di assistiamo a un processo continuo di impegno con i giovani lavoratori (anche se in gran parte in luoghi di lavoro dove c'è una certa presenza sindacale).

Per cercare di capire le richieste e i punti di vista dei giovani lavoratori, le indagini basate su domande predeterminate e chiuse hanno meno probabilità di fornire risposte utili rispetto a processi più aperti e meno strutturati. Questi sono più difficili da analizzare, ma sono comunque vitali per comprendere la varietà delle esperienze e dei punti di vista.

Anche i dati del mercato del lavoro possono aiutare. Più i sindacati comprendono i percorsi seguiti dai giovani lavoratori nei settori in cui operano, più possono identificare gli approcci migliori per avvicinarli.

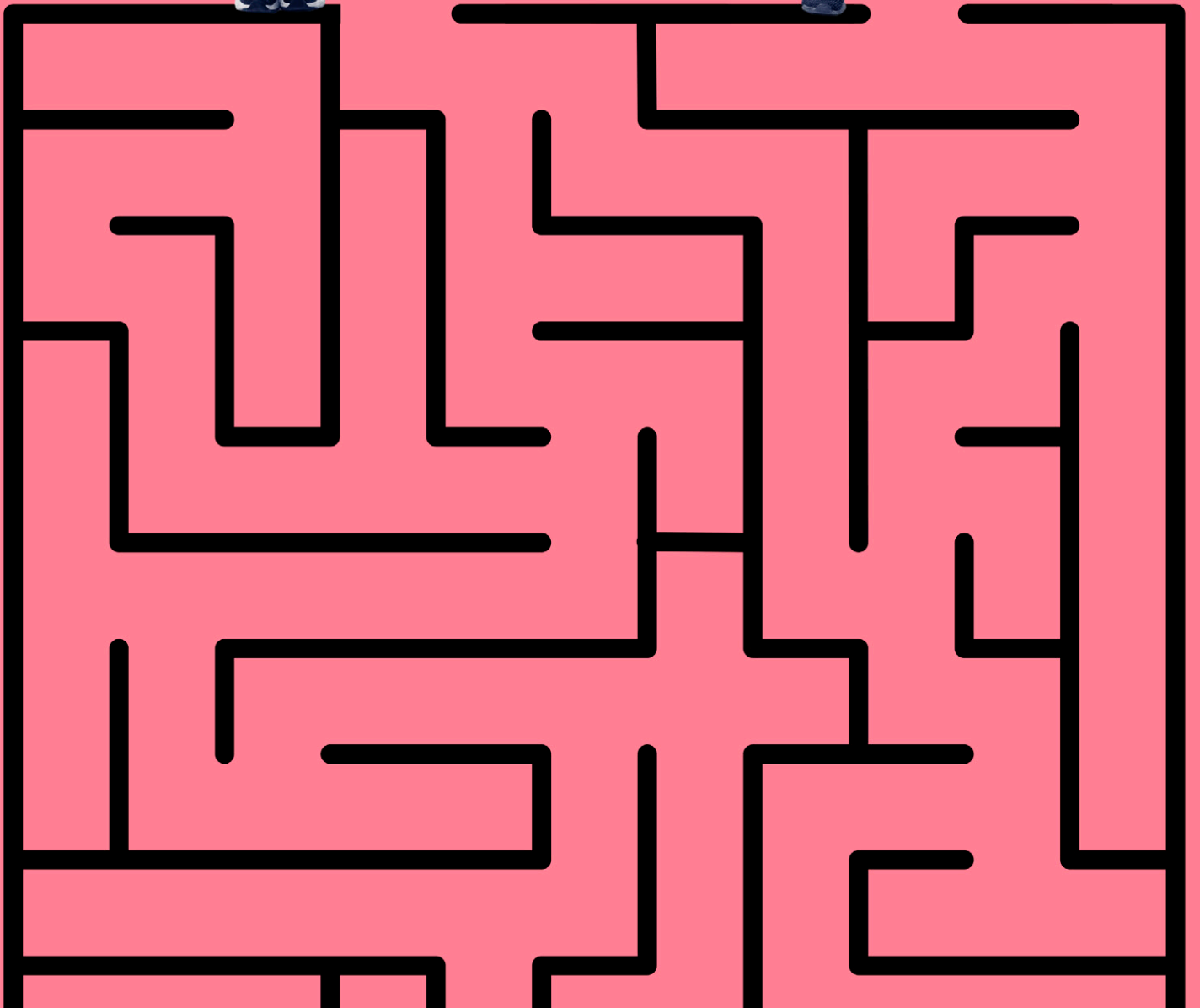
Potrebbero scoprire che hanno bisogno di sviluppare relazioni con potenziali alleati – i sindacati degli studenti sono l'esempio più ovvio. Questi peraltro devono andare oltre le relazioni formali tra funzionari e portare a un impegno diretto con i giovani. C'è anche la possibilità di sviluppare l'impegno sindacale con il movimento contro il cambiamento climatico secondo modalità che richiamino potenziali reclute verso il movimento sindacale.

Si dovrebbe evitare la tentazione di cercare vittorie rapide. È significativo che alcuni dei nostri esempi siano già in atto da tempo (Kommunal e Ver.Di per esempio), mentre altri hanno quanto meno obiettivi (e finanziamenti) a medio termine – per esempio FP CGIL e FNV. Le pratiche devono essere sostenute, con personale dedicato e finanziamenti adeguati. Questo è il motivo per cui le confederazioni possono essere meglio posizionate per apportare almeno alcuni dei

requisiti di risorse per conto di gruppi di iscritti (il caso Vision, per esempio è stato lanciato dopo un'iniziativa della confederazione TCO che ha coinvolto i suoi tre maggiori affiliati).

Occorre valutare i risultati per determinare se l'intervento o gli interventi scelti stanno avendo un effetto. Il tipo di misura deve essere valutato attentamente. I livelli di adesione possono fluttuare per molte ragioni, non ultime, nella funzione pubblica, le decisioni politiche su spesa pubblica, assunzioni e livelli di personale. Può quindi essere importante mettere a punto dei mezzi per misurare gli impatti direttamente attribuibili all'intervento scelto. Obiettivi diversi dal semplice aumento degli iscritti possono essere più difficili da valutare, per esempio gli sforzi della FP CGIL per contrastare gli stereotipi negativi sui dipendenti pubblici, ma sono comunque preziosi, e si ripercuotono nei dati sugli iscritti solo dopo qualche tempo.





Conclusioni

Quando si realizza una ricerca sociale di qualsiasi tipo, si può incontrare spesso il problema dell'apparente assenza di dati. La preparazione di questa relazione non è stata un'eccezione e ha richiesto uno sforzo considerevole per localizzare i sei casi di studio, per quanto illuminanti siano.

Ma l'assenza di dati è già di per sé un dato. In questo caso suggerisce o che le iniziative volte a sindacalizzare i giovani lavoratori sono eccezioni, o che gli sforzi fatti avvengono a livello più locale e non sono ampiamente condivisi - anche all'interno delle loro stesse organizzazioni. C'è da augurarsi, quindi, che questa relazione possa avere un ruolo nell'incoraggiare lo sviluppo di nuovi sforzi per la sindacalizzazione dei giovani lavoratori e una maggiore condivisione delle esperienze.

A tal fine, sarà vitale per i sindacati capire non solo dove sono i giovani lavoratori ora, ma dove (probabilmente) sperano di andare. Il corso della vita dei giovani lavoratori è cambiato significativamente da com'era anche solo 20 anni fa, e questo fatto può essere ancora più marcato per chi entra nella funzione pubblica.

La marea neoliberale che ha travolto l'Europa negli ultimi decenni è stata spesso accompagnata dalla denigrazione dei dipendenti pubblici e dal declino della qualità del lavoro in questi servizi. Se la pandemia di COVID-19 ha ribadito l'importanza dello Stato, in alcuni casi ha anche portato i politici a incolpare, per i loro stessi fallimenti, i dipendenti pubblici. Ciò significa che la difesa sindacale dell'etica della funzione pubblica, come pure dell'impiego nel servizio pubblico come punto di riferimento per un lavoro dignitoso, è diventata più importante. Sarà certamente importante per i giovani lavoratori che entrano nei settori sindacali gestiti da affiliati EPSU.

Intensificare gli sforzi per richiamare i lavoratori più giovani nei sindacati non solo aiuterà a rivitalizzare e a far crescere quei sindacati, ma contribuirà anche alla difesa dei servizi pubblici sui quali tutti noi facciamo affidamento. Tali sforzi dovrebbero prendere in considerazione il contesto nazionale, istituzionale e sociale. Tuttavia, come dimostrano i casi di studio presentati in questa sede, vi sono molti modi diversi di avvicinarsi ai giovani lavoratori. La cosa principale è essere attivi, assumere l'iniziativa e arrivare ai giovani nei loro ambienti, attraverso le piattaforme che usano e sui temi in cui sono impegnati.

Caso di studio 01: FNV, Paesi Bassi

Iscritti al sindacato (%)	20%
Copertura della contrattazione collettiva (%)	81%
Disoccupazione giovanile (%)	8,8%
Studenti lavoratori (% di tutti gli studenti universitari)	45% regolarmente, 32% occasionalmente

Young & United

<https://www.youngandunited.nl/home>

La confederazione sindacale FNV ha lanciato la sua recente attività mirata ai giovani lavoratori con una campagna contro le norme sul salario minimo nazionale in base alle quali i lavoratori avevano diritto all'aliquota piena per adulti solo dopo i 23 anni. Si può dire che la campagna ha avuto successo poiché l'età di qualificazione è stata ridotta a 21 anni. È riuscita a mobilitare i giovani lavoratori (in alcuni casi attraverso i sindacati studenteschi) e ha creato un gruppo di giovani attivisti. Tuttavia, non ha portato a un dimostrabile aumento dell'adesione giovanile e la FNV ha perso i contatti con gli attivisti quando la campagna è finita.

Peraltro, il successo della campagna ha portato in termini politici allo sviluppo di un approccio più sistematico ai giovani lavoratori. Questo è iniziato con visite alle università nel corso del 2019 per parlare con gli studenti dei loro problemi. Dato che molti studenti lavorano, e il 25% per più di 16 ore a settimana, affrontare le problematiche del lavoro era per loro una priorità. Lo stesso dicasi dei prestiti agli studenti, che sono stati causa di indebitamenti, e degli scarsi investimenti del governo nell'istruzione.

Questo ha portato alla campagna "Not my debt - not my fault", lanciata in collaborazione con diversi sindacati studenteschi. Prima del 2015, i prestiti agli studenti venivano cancellati dopo 10 anni, ma questo è stato cambiato in modo tale che il debito potesse rimanere in alcune



circostanze fino ai 65 anni. Con un debito medio di 30 mila euro, molti studenti lavoravano 20 ore alla settimana per non aumentare il loro debito. La campagna chiedeva la sostituzione dei prestiti con borse di studio a lungo termine, con la clausola che 12 ore di lavoro a settimana fossero sufficienti per esentare gli studenti dal debito.

Sviluppando relazioni più strette con gli studenti e i sindacati studenteschi, la FNV ha scoperto che gli studenti si facevano avanti portando i loro problemi legati al lavoro. In accordo con i sindacati studenteschi partecipanti, è stato sviluppato uno schema di adesione congiunto per cui gli studenti potevano iscriversi a una tariffa speciale di 2,80 euro al mese. Quasi 5.000 studenti, di università selezionate in sette città olandesi, hanno aderito nel primo anno del progetto.

Si spera che questo favorirà un progetto più a lungo termine volto a reclutare lavoratori in aziende "strategiche" che sono grandi datori di lavoro e che hanno al contempo un'alta percentuale di giovani lavoratori. Questa attività è stata sostenuta da un team di tre persone della FNV insieme a 7 studenti organizzatori (uno in ciascuna delle città scelte).

L'altro supporto offerto ai membri studenti include consulenza per il percorso professionale, aiuto per migliorare i CV e un "verificatore di contratti".

Caso di studio 02: TUC (Regno Unito)

Iscritti al sindacato (%)	26
Copertura della contrattazione collettiva (%)	29
Disoccupazione giovanile (%)	12,0
Studenti lavoratori (% di tutti gli studenti universitari)	36

Nel 2016, la confederazione sindacale TUC ha lanciato il programma “Reaching Young Workers” che mira a migliorare il profilo dei sindacati tra i giovani, oltre a cambiare l’attività sindacale più in generale per renderla efficace per i giovani lavoratori.

Questo è iniziato con un’analisi dettagliata di quelli che sono stati definiti “i giovani lavoratori di base della Gran Bretagna”, vale a dire quelli di età compresa tra i 21 e i 30 anni, ma che non frequentano l’istruzione a tempo pieno. L’80% di questi lavorava nel settore privato, ma solo il 6% era iscritto al sindacato. A questo ha fatto seguito uno studio dettagliato su lavoratori simili che non sono iscritti al sindacato. Un piccolo gruppo ha completato un diario WhatsApp registrando le proprie esperienze sul lavoro, mentre un gruppo più grande è stato intervistato.

Questi hanno identificato diverse questioni che preoccupano i lavoratori – come la mancanza di formazione e di prospettive di carriera, la bassa retribuzione, gli orari di lavoro problematici e il desiderio insoddisfatto di un lavoro che sia gratificante (non solo in termini monetari). È anche emersa la misura in cui il trattamento scadente (e spesso illegale) da parte dei datori di lavoro è diventato “la norma” tra questi lavoratori, così come il timore che parlare o obiettare possa comportare la perdita del lavoro o altri svantaggi.

La ricerca è stata utilizzata per proporre quattro categorie di giovani lavoratori – quelli “scoraggiati”, che sentono di dover accettare un trattamento scadente per timore di perdere il lavoro; coloro che vogliono “progredire” nel loro posto di lavoro o nel loro settore; quelli che vedono il loro lavoro attuale come un “tappabuchi” in attesa di trovare qualcosa di meglio; e quelli che sono “troppo a loro agio” nel senso che il lavoro non è centrale nella loro vita, né particolarmente opprimente. I sindacati, si pensava, potevano avere qualcosa da offrire ai primi tre gruppi, ma ognuno aveva priorità diverse.



Come primo passo è stata messa a punto un'app per smartphone per instaurare una relazione con questi giovani lavoratori ('Worksmart'). Questa offriva agli utenti un accesso a informazioni di base sui diritti del lavoro, una guida su questioni relative al lavoro come, ad esempio, come chiedere una promozione o controllare come il tuo stipendio si confronta con gli altri, e un coaching online - per esempio sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. La TUC non può offrire l'iscrizione, ma ha una funzione di "ricerca di sindacati" per aiutare gli utenti a trovare il sindacato adatto a loro. Tutto questo è anche disponibile su un sito web (<https://worksmart.org.uk/>).

L'intento originale di questo progetto era di aiutare i sindacati affiliati a migliorare il loro reclutamento di giovani lavoratori e il sito è aggiornato meno frequentemente rispetto ai primi tempi.

Caso di studio 03: TCO/Vision (Svezia)

Iscritti al sindacato (%)	70
Copertura della contrattazione collettiva (%)	88
Disoccupazione giovanile (%)	25,2
Studenti lavoratori (% di tutti gli studenti universitari)	28 + 21 occasionali

Negli ultimi decenni, i giovani lavoratori (che il sindacato considera quelli di età inferiore ai 35 anni) hanno dimostrato una minore propensione ad aderire ai sindacati, ma ultimamente questa tendenza sembra cambiare. Questo può essere in parte dovuto alle azioni sindacali, ma anche al fatto che dopo la crisi finanziaria del 2008/9, ciò che prima era considerato sicuro (occupazione, condizioni di lavoro) è stato visto come più precario. Gli interventi nelle università durante il 2006/7 hanno riscontrato una mancanza di conoscenza dei sindacati o del perché fossero necessari. L'adesione al sindacato nel settore privato era passata da un livello minimo di circa il 30% a quasi il 60%.

La confederazione TCO ha riunito i tre principali affiliati (tra cui Vision) per presentarsi nelle università al pari delle grandi aziende, come parte del mercato del lavoro. Questo va avanti ormai da quasi 15 anni.

Si tengono regolarmente eventi e stand nelle università ritenute potenziale fonte di futuri iscritti, per esempio dove si insegna scienze politiche. Viene distribuito materiale con il logo del sindacato e vengono offerti incentivi (come biglietti per il cinema e sconti su altri acquisti) a chi si iscrive. Con questo si riesce a reclutare circa 3.000 nuovi membri ogni anno. Attualmente il 10% dei 200.000 iscritti totali sono studenti. Coloro che diventano membri a pieno titolo dopo essere stati membri studenti e coloro che hanno meno di 30 anni al momento dell'adesione hanno diritto a quote di iscrizione ridotte (100 SKR) per il primo anno di adesione.

I membri possono accedere a VisionDirect, che può trattare domande sull'adesione, ma anche offrire consulenza sui diritti del lavoro. Propone anche consigli su CV, profili LinkedIn e colloqui di lavoro.



Il sindacato tiene anche concorsi regolari per saggi su argomenti come scienze politiche o risorse umane, il cui premio è una "borsa di studio" di 300 euro. Inoltre, offre il "work shadowing" dove gli attivisti esistenti possono segnalare la loro disponibilità per gli studenti interessati alle loro particolari aree di occupazione per seguirli al lavoro per periodi definiti. Durante il recente periodo di chiusura a causa di COVID-19, sono stati tenuti dei webinar online per celebrare la Giornata Internazionale della Donna. In futuro questi si terranno nelle università, con una maggiore offerta di articoli in omaggio sponsorizzati e di giochi educativi.

Caso di studio 04: Kommunal (Danimarca)

Iscritti al sindacato (%)	67
Copertura della contrattazione collettiva (%)	80
Disoccupazione giovanile (%)	12,3
Studenti lavoratori (% di tutti gli studenti universitari)	36 +25 occasionali

HK, il maggiore sindacato della Danimarca porta avanti interventi nelle università da 12 anni, ma questo caso di studio si concentra sul settore comunale.

Nel processo di dialogo sociale, i datori di lavoro e i sindacati di questo settore hanno concordato che per molte mansioni la tradizionale formazione professionale di due anni non è più adeguata. Al suo posto è stato istituito un bachelor professionale di tre anni e mezzo in amministrazione pubblica, che integra contenuti professionali e accademici e comprende uno o due stage (non retribuiti) presso i comuni.

Grazie alla solida relazione esistente tra i sindacati danesi e le università, HK può organizzare l'accesso agli studenti di questi corsi. Nel momento in cui gli studenti passano all'anno scolastico successivo, gli studenti più anziani li introducono alla fase successiva. A questo punto HK interviene illustrando il loro ruolo nella genesi della qualifica e presso i loro futuri datori di lavoro. Nel complesso, il sindacato mira a visitare ogni coorte tre o quattro volte durante il corso per il diploma.

Alcune visite prendono la forma di laboratori, per esempio sulla scelta dell'orientamento del corso o sull'assistenza nella ricerca di tirocini. Questo riflette lo stretto coinvolgimento del sindacato in tutti i tipi di formazione professionale (che è una caratteristica generale del sistema danese), un coinvolgimento che HK tiene a sottolineare agli studenti.

Gli studenti possono aderire a HK gratuitamente, cosa che dà loro diritto ad accedere a consulenze, eventi, conferenze e corsi online. Tuttavia, non dà loro diritto alla rappresentanza e al sostegno nel quadro del loro lavoro retribuito, che è disponibile solo per gli iscritti che pagano



95 DKR al mese. La maggior parte degli studenti fa qualche lavoro retribuito, poiché la borsa di studio (tra i 4000 e i 6000 DKR al mese) non copre tutte le spese per vivere (l'insegnamento è gratuito), quindi questa possibilità è importante.

Lo stretto coinvolgimento di HK con gli studenti, i datori di lavoro e le università permette al sindacato di identificare i problemi che riguardano gli studenti. Per esempio, durante i loro tirocini (che possono durare fino a 5 mesi), non c'è tempo per un lavoro supplementare (pagato), anche se c'è una piccola borsa supplementare disponibile durante questi periodi. È anche vero che il settore pubblico nel suo insieme offre pochi lavori part-time che possono essere intrapresi da studenti e da altri giovani lavoratori. Tale situazione è stata sollevata inizialmente dai sindacati studenteschi, che hanno montato campagne negli anni 2014-2017, e ora ha il sostegno dei sindacati. Questo ha portato i datori di lavoro a modificare le loro politiche occupazionali.

Caso di studio 05: Ver.Di (Germania)

Iscritti al sindacato (%)	18
Copertura della contrattazione collettiva (%)	62
Disoccupazione giovanile (%)	6,0
Studenti lavoratori (% di tutti gli studenti universitari)	54 + 17 occasionali

Ver.Di ha sviluppato un programma per avvicinare i giovani lavoratori/apprendisti nelle medie e grandi imprese, che riflette il diffuso sistema di apprendistato e analoghi regimi di formazione professionale. Il sindacato dispone di segretari dei giovani in ogni regione (Ver.Di considera come giovane chi ha meno di 27 anni). Attualmente ci sono 70 incaricati, e alcune regioni hanno segretari specifici per settori particolari come i comuni o i Lander (amministrazioni statali). Più un settore o una regione sono sindacalizzati in termini di membri adulti, più è probabile che ci sia una buona rappresentanza giovanile.

I comitati aziendali nelle grandi organizzazioni hanno un ruolo specifico di "rappresentanti dei tirocinanti". I segretari dei giovani cercano di incontrare questi rappresentanti all'inizio di ogni anno di formazione e di incontrare tutti i nuovi tirocinanti pubblicizzando gli eventi con volantini, manifesti e altre pubblicità. In alcune circostanze potrebbe essere offerta la colazione, anche se il sindacato non vuole essere visto come un'organizzazione che porta avanti tecniche di vendita "aggressive". Detto questo, tali incontri hanno come obiettivo il reclutamento. Il sindacato ha il diritto legale a tale accesso e i tirocinanti hanno il diritto di partecipare, ma non sempre potrebbero soppesare il valore di farlo. Inoltre, in alcuni casi, il sindacato organizza eventi sportivi e altri eventi culturali per richiamare giovani partecipanti.

L'organizzazione di queste attività è affrontata in modo molto sistematico, con i rappresentanti dei giovani dotati di liste di controllo delle azioni da svolgere. In alcuni casi possono essere assistiti da altri rappresentanti sindacali (adulti). I temi da discutere sono determinati sulla base delle probabili problematiche dei giovani lavoratori nell'impresa specifica. Si tenga presente inoltre che i datori di lavoro stessi possono partecipare a questi eventi, e in alcuni casi possono essere contrari all'iscrizione al sindacato, quindi i rappresentanti locali sono preparati



a controbattere a qualsiasi argomentazione possa essere sollevata. Sono anche preparati a gestire un pubblico difficile – per esempio ostile al sindacato, o semplicemente non reattivo.

Gli incontri tendono a durare circa 50 minuti e a volte comprendono discussioni di gruppo, ma vengono sempre valutati in seguito per identificare i “temi caldi” per gli eventi futuri.

Una volta reclutati, i giovani membri sono rappresentati nel quadro di vari comitati per giovani membri. In alcuni settori questi possono occuparsi di questioni di contrattazione collettiva, assicurando che le problematiche di interesse per i giovani siano incluse nei programmi di contrattazione. Nel settore pubblico il comitato giovanile ha un ruolo più politico. Questi comitati hanno anche l’obiettivo di richiamare nuovi membri, organizzare campagne locali, aumentare (se del caso) la partecipazione a scioperi e altre azioni industriali.

Per determinate campagne, sono stati prodotti materiali, come felpe e magliette, con il logo del sindacato. L’attenzione all’uso di design contemporanei si dimostra efficace e il recente “TarifRebell” si è dimostrato particolarmente popolare (v. <https://www.wegewerk.com/en/projects/verj/collective-agreement-rebels-campaign/?cookieLevel=not-set&cHash=5330df3f7276b4ca451710fded7e3f76>). Si valuta che durante i mesi di attività sui contratti di servizio pubblico, le assunzioni nella funzione pubblica siano aumentate del 32% rispetto all’anno precedente. Anche gli abbonati ai social media del sindacato sono aumentati del 33%.

Caso di studio 06: FP CGIL (Italia)

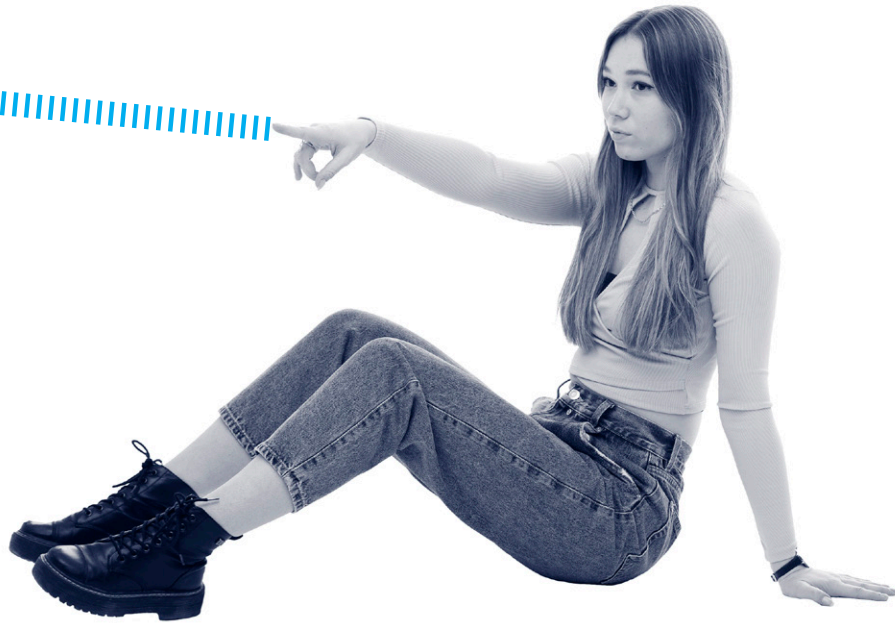
Iscritti al sindacato (%)	35
Copertura della contrattazione collettiva (%)	80
Disoccupazione giovanile (%)	33,7
Studenti lavoratori (% di tutti gli studenti universitari)	11 + 13 occasionali

Il progetto della FP CGIL arriva dopo 20 anni di crisi dei servizi pubblici, con privatizzazioni diffuse e tagli alla spesa pubblica. Il dibattito politico era mirato a criticare i dipendenti pubblici, spesso presentati come privilegiati rispetto agli altri lavoratori. I vari governi hanno attuato il blocco delle assunzioni, ma anche la cessazione degli accordi di retribuzione, carriera e formazione. Alla fine dello scorso decennio, l'età media dei lavoratori rimanenti nella funzione pubblica era di 56 anni.

La crisi si è fatta così marcata che nel 2019 è stata riconosciuta la gravità della situazione e i ministeri hanno iniziato a parlare della necessità di assumere fino a 500.000 nuovi lavoratori nella funzione pubblica; Questo presenterà notevoli problemi per la formazione di una nuova coorte, ma anche una sfida per i sindacati.

L'ostilità precedentemente promossa verso il servizio pubblico è stata una delle questioni che la FP CGIL ha sentito il dovere di affrontare. Di conseguenza, ha determinato di dover offrire una solida difesa dell'etica del servizio pubblico, nonché una guida ai neolaureati che desiderano trovare lavoro nel settore e un sostegno per superare gli esami di ammissione. A tal fine era necessario identificare chi poteva considerare di lavorare nella funzione pubblica.

Insieme a un'organizzazione privata di lunga data (Forum PA), è stata creata un "partenariato di qualità" su un orizzonte di 5-6 anni. È stato messo a punto un piano ambizioso per riunire in un sito web interattivo tutte le offerte di lavoro della pubblica amministrazione in modo che chi cerca lavoro possa trovare uno sportello unico. Originariamente, l'idea era di tenere eventi fisici per i giovani laureati, ma a causa del COVID-19 è stato necessario sviluppare le piattaforme online come unica risorsa.



La piattaforma di formazione e di ricerca di lavoro messa a punto (<https://concorsipubblici.fpcgil.it/>) comprende una funzione di ricerca di lavoro dettagliata che mostra le offerte di lavoro per settore, per tipo di contratto, data di chiusura, ecc. Ma dato che ci sono esami per ogni tipo di funzione, il sito offre anche accesso a una certa formazione su come affrontare tali esami. Inoltre, propone attivisti sindacali che discutono e promuovono il ruolo e la funzione della pubblica amministrazione.

Solo per gli iscritti (chi è alla ricerca di lavoro può iscriversi a una tariffa ridotta di 50 euro all'anno) è offerta una formazione ulteriore, specializzata, relativa a esami specifici (per esempio per l'infermieristica, o per un particolare comune). Ci sono già 7 moduli di questo tipo e l'idea della FP CGIL è di offrirne 12 in tutto.

Tutto questo è stato sviluppato con fondi sindacali, poiché la FP CGIL non intende fare affidamento su finanziamenti statali che potrebbero essere revocati.

Da quando la piattaforma è in funzione si è registrato un notevole interesse, con 1,5 milioni di pagine visualizzate nel 2020. Nell'aprile 2021 si sono registrate 400.000 visite, con una durata media di 3 minuti per visita; quindi, l'uso è sicuramente in aumento, ma è troppo presto per misurare il successo in termini di reclutamento di nuovi membri.







La **FSESP, Federazione sindacale europea dei servizi pubblici**, è la principale federazione di categoria della Confederazione europea dei Sindacati (CES). Raggruppa otto milioni di lavoratrici e lavoratori del servizio pubblico organizzati in oltre 260 sindacati nei settori dell'energia, dell'acqua e dei rifiuti; della sanità e dei servizi sociali; degli enti locali e dell'amministrazione nazionale in tutti gli Stati europei, compresi i paesi limitrofi dell'Europa orientale. La FSESP è l'organizzazione regionale riconosciuta dell'Internazionale dei Servizi pubblici (ISP).

www.epsu.org

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG
Competence Centre
Future of Work

Il **Centro di competenza sul futuro del lavoro** è stato fondato nel 2021 dalla Friedrich-Ebert-Foundation e ha sede a Bruxelles. Mira a promuovere il dibattito sul futuro del lavoro portando in primo piano approcci progressisti basati su valori socialdemocratici.

Il Centro di competenza affronta aspetti multidimensionali del lavoro stesso, concentrandosi sulla trasformazione digitale, le nuove forme di lavoro, le nuove tecnologie sul posto di lavoro e le risposte sociali alla digitalizzazione.

www.fes.de