



FYLL – Fair Youth Labour Label

Linee Guida per l'Assegnazione dell'Etichetta

1. Introduzione

La Fair Youth Labour Label (FYLL) è un riconoscimento assegnato ai datori di lavoro che offrono condizioni lavorative dignitose, eque e orientate alla crescita per i giovani di età compresa tra 18 e 25 anni. Lo scopo di FYLL non è verificare il rispetto rigoroso della normativa — poiché i partner di progetto non sono autorità ispettive — ma promuovere una cultura di equità, trasparenza e pratiche lavorative favorevoli ai giovani nelle comunità locali.

Lo strumento non è pensato per certificare condizioni di lavoro corrette, bensì per **promuovere il dialogo interno tra datore di lavoro e lavoratore verso condizioni più eque.**

FYLL utilizza una metodologia basata su:

- partecipazione attiva sia del datore di lavoro che del giovane lavoratore
- auto-valutazione
- testimonianze
- un sistema di valutazione misto quantitativo–qualitativo

L'obiettivo è favorire dialogo, riflessione e responsabilità, non condurre audit o indagini. FYLL **non richiede documenti legali**, contratti, buste paga o prove formali. È un'etichetta educativa e basata sulla comunità, non una certificazione di conformità.



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION





2. Principi Fondamentali dell'Etichetta FYLL

2.1 FYLL non è un meccanismo di controllo

FYLL non può — e non intende — agire come:

- ispettori del lavoro
- revisori della conformità legale
- autorità incaricate della raccolta di documenti

Pertanto, FYLL si basa su questionari di valutazione e auto-valutazione, invece che su verifiche documentali.

2.2 Garantire credibilità attraverso testimonianze obbligatorie

Anche senza controlli documentali, il processo include un elemento essenziale di credibilità: **entrambe le parti devono contribuire.**

- Se è il datore di lavoro ad avviare la richiesta, deve coinvolgere un giovane lavoratore affinché compili il questionario dedicato.
- Se è il lavoratore ad avviare la richiesta, il datore di lavoro deve comunque completare la propria sezione.

Riconosciamo potenziali vulnerabilità (ad es. eventuali pressioni). Tuttavia:

- l'etichetta non porta alcun beneficio economico
- la manipolazione è scoraggiata dalla necessità di fornire testimonianze coerenti
- il questionario del lavoratore ha un peso maggiore nel punteggio complessivo ed è centrale nel processo

2.3 Metodologia bilanciata: punteggio numerico + valutazione qualitativa

Il modello valutativo FYLL è intenzionalmente ibrido:

- Le domande a scelta multipla generano punteggi oggettivi e confrontabili.
- Le domande aperte consentono una valutazione umana, contestuale e narrativa.



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION





Gli evaluator3 possono assegnare fino a **20 punti qualitativi** sulla base di:

- chiarezza e coerenza
- credibilità
- coerenza con quanto riportato dal lavoratore
- allineamento ai principi FYLL
- qualità delle spiegazioni

Questo approccio garantisce che l'etichetta non sia guidata esclusivamente da punteggi automatici, ma includa giudizio umano e comprensione del contesto.

3. I Questionari FYLL

Le candidature iniziano con una domanda di instradamento:
“Sei un lavoratore o un datore di lavoro?”

In base alla risposta, il candidato viene indirizzato alla sezione appropriata. Non tutte le sezioni sono compilate dalla stessa persona — questo mantiene equità, condivisione e bilanciamento.

I questionari sono disponibili in:

- Inglese
- Italiano
- Greco
- Bulgaro

3.1 Questionario Lavoratore

Il questionario per il lavoratore:

- contiene il maggior numero di domande
- è composto principalmente da domande a scelta multipla



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION





- rappresenta il componente valutativo centrale
- offre la prospettiva del giovane sulle condizioni, opportunità, trasparenza, equità e ambiente di lavoro

3.2 Questionario Datore di Lavoro

Il questionario per il datore di lavoro:

- è più breve
- contiene prevalentemente domande aperte
- fornisce contesto, motivazioni e informazioni descrittive sulle pratiche organizzative e sul caso specifico

4. Sistema di Punteggio

FYLL utilizza un modello di valutazione trasparente composto da due elementi:

(a) punteggio delle domande a scelta multipla + (b) punteggio qualitativo delle risposte aperte

4.1 Punteggio lavoratore (multiple choice)

- | | | | | |
|------|---------|-----|-----------|-----|
| • 2 | domande | con | punteggio | 0–1 |
| • 1 | domanda | con | punteggio | 0–3 |
| • 17 | domande | con | punteggio | 0–4 |
| • 1 | domanda | con | punteggio | 0–5 |

➡ **Punteggio massimo lavoratore = 78 punti**



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION





4.2 Punteggio datore di lavoro (multiple choice)

- 8 domande con punteggio 0–4

➡ **Punteggio massimo datore di lavoro = 32 punti**

4.3 Punteggio qualitativo (risposte aperte)

Gli evaluator3 assegnano **0–20 punti** considerando:

- chiarezza e coerenza
- credibilità
- coerenza con la testimonianza del lavoratore
- allineamento ai valori FYLL
- qualità delle spiegazioni

Le risposte aperte possono portare a richieste di chiarimento prima dell'assegnazione del punteggio finale.

4.4 Soglia minima per l'assegnazione dell'Etichetta

Le soglie di base sono:

- Punteggio lavoratore \geq 57,
- Punteggio datore di lavoro \geq 24,
- Punteggio combinato \geq 81 punti.

Se il punteggio delle sole domande chiuse è inferiore a 81, l'etichetta può comunque essere assegnata **solo se**, aggiungendo i punti qualitativi (0–20), si raggiungono \geq 81 punti.



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION





Questo doppio requisito garantisce:

- solide condizioni riportate dal giovane lavoratore
 - adeguata partecipazione del datore di lavoro
-

5. Procedura di Candidatura

5.1 Candidatura avviata dal datore di lavoro

- Il datore di lavoro compila il questionario a lui dedicato.
 - Invita almeno un giovane lavoratore a compilare il questionario lavoratore.
 - Entrambe le prospettive devono essere ricevute per procedere alla valutazione.
-

5.2 Candidatura avviata dal lavoratore

- Il lavoratore compila il proprio questionario.
 - Il datore di lavoro deve completare la sua parte.
 - La candidatura è valida solo quando **entrambi i questionari** sono stati consegnati.
-

5.3 Requisiti di completezza

Le candidature incomplete **non possono essere valutate**.
È obbligatoria la presenza sia dei dati del lavoratore che di quelli del datore di lavoro per ogni domanda.



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION





6. Processo di Valutazione

6.1 Punteggio automatico

- Il sistema calcola i punteggi delle domande chiuse (lavoratore + datore).
- Viene generato il punteggio parziale totale.

6.2 Valutazione qualitativa

- Tutte le risposte aperte vengono lette e analizzate.
- Gli evaluators assegnano 0–20 punti qualitativi.
- Se necessario, si possono richiedere chiarimenti ai candidati.

6.3 Decisione finale

- L'etichetta FYLL viene assegnata se il punteggio totale ≥ 81 .
- In caso contrario, i richiedenti ricevono un breve feedback.
- Non esiste meccanismo di ricorso, poiché FYLL è un'etichetta volontaria ed educativa.

7. Comitato di Valutazione

Le valutazioni sono condotte da esperti nazionali:

- **Italia:** Roberto Greco – Didaxé
- **Domande in lingua inglese:** Roberto Greco – Didaxé
- **Grecia:** Vlassis Manolias – Odyssea
- **Bulgaria:** Ani Dimitrova – Projecteka

Ogni valutatore guida la valutazione per la propria area linguistica/territoriale. È possibile una consultazione collaborativa quando necessario.



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION





8. Assegnazione del FYLL Label (Assegnazione digitale)

Il FYLL Label è assegnato esclusivamente in forma digitale.

Una volta assegnata l'etichetta:

- all'ente destinatario viene fornito il logo ufficiale FYLL in formato digitale;
- l'ente riceve una dicitura ufficiale di accompagnamento, che recita:

“Questa etichetta riconosce che l'ente ha offerto opportunità di lavoro a giovani di età compresa tra i 18 e i 25 anni e ha creato uno spazio di confronto con loro sui diritti del lavoro.”

Il FYLL Label non certifica la conformità legale, né implica attività di ispezione, controllo o verifica da parte di autorità pubbliche o enti ispettivi.

8.1 Condizioni di utilizzo

L'utilizzo del FYLL Label da parte dell'ente assegnatario è soggetto alle seguenti condizioni:

- Il label può essere utilizzato esclusivamente in formato digitale.
- Gli utilizzi consentiti includono:
 - il sito internet ufficiale dell'ente;
 - le firme delle e-mail istituzionali dell'ente.
- Il label non può essere riprodotto in forma fisica, salvo autorizzazione esplicita da parte dei partner di progetto.
- Qualsiasi utilizzo digitale del FYLL Label deve includere un collegamento ipertestuale diretto al sito ufficiale del progetto FYLL, al fine di:
 - garantire la trasparenza,
 - fornire un adeguato contesto informativo,
 - spiegare chiaramente il significato, l'ambito e i limiti dell'etichetta.

Qualsiasi utilizzo del FYLL Label non conforme a queste condizioni può comportare la revoca dell'assegnazione.



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION





9. Trasparenza, Revisione e Aggiornamenti

- Le linee guida FYLL vengono riviste annualmente o dopo aggiornamenti rilevanti nella normativa o nella pratica di progetto.
- Ogni versione include un numero e una data.
- I partner possono proporre miglioramenti basati sulle esperienze reali di utilizzo.
- Le revisioni devono sempre rispettare i principi FYLL e la natura educativa dell'etichetta.



Co-funded by
the European Union



PROJECTEKA
ASSOCIATION

