

# Fair Youth Labour Label



# FYLL



Co-funded by  
the European Union







1. Progetto, contesto ed obiettivi
2. Formazione come strumento per il rispetto reciproco
3. Etichetta: principi, applicazione e flessibilità
4. Adesione e adattamento dell'idea.
5. Perché mettersi in contatto con noi.

# Indice



Co-funded by  
the European Union



# 1) Progetto, contesto ed obiettivi

Il progetto FYLL nasce dall'analisi dei contesti coinvolti: le tre "agenzie formative" sono agenzie che vivono il territorio, la comunità ed il capitale umano che la compone. Ad Egina, a Sofia, soprattutto nella periferia ed in alcuni settori produttivi legati ad una grande area urbana, e soprattutto a Caserta, da dove il progetto è partito, l'abbondanza di comportamenti illegali dei datori di lavoro, destinati, consciamente o inconsciamente, a favorire uno sfruttamento del lavoratore in genere, del giovane lavoratore in particolare, costituiscono un grande ostacolo verso la sostenibilità umana della comunità locale in particolare, e della società nazionale ed Europea in generale.

Lavori in nero (senza contratto), lavori in "grigio" (contrattualizzando il lavoratore per una quota inferiore alle ore realmente lavorate), straordinari non pagati, ferie non autorizzate, permessi non concessi, paghe indegne, sono solo alcune delle pratiche con cui le utenze dei partner di progetto si trovano ad avere a che fare giornalmente. Se alcune di queste si possono attribuire all'ignoranza della legge da ambo le parti, lavoratore e datore di lavoro, altre sono indiscutibilmente attribuibili ad una cattiva gestione del personale e ad una volontà precisa di sfruttamento.



Co-funded by  
the European Union



# 1) Progetto, contesto ed obiettivi

Il primo e reale obiettivo del progetto è quello di azzerare le scuse. FYLL parte dalla promozione di una formazione sul diritto del lavoro destinata sia al lavoratore, giovane nel nostro caso, che al datore di lavoro, favorendo l'incontro tra le parti, ma soprattutto chiarendo cosa sia possibile e cosa non sia possibile fare. Nessuna scusa per i partecipanti al progetto, da un lato e dall'altro: al termine delle formazioni legate al progetto, nessuno può più dire "questo non lo sapevo", anche rispetto ad argomenti non trattati nel corso, che evidentemente non può coprire tutto lo scibile del diritto del lavoro. L'idea con cui il corso è stato messo in piedi non è solo quella di dare le nozioni base di diritto del lavoro utili a gestire la relazione "datore/lavoratore", ma anche quella di dare gli strumenti e relazioni giusti per promuovere una relazione corretta, fugare dubbi, allargare la conoscenza della materia e trovare tutela e supporto.

Il progetto ha poi lavorato, tramite un incontro di co-design tra giovani ed imprenditori dei tre paesi coinvolti, alla creazione di un'etichetta che promuovesse quelle attività produttive che avessero offerto, negli ultimi tre anni, posti di lavoro con condizioni dignitose, ai giovani tra i 18 e i 25 anni. Il lavoro è stato immaginato con un laboratorio basato sull'idea di:



Co-funded by  
the European Union



# 1) Progetto, contesto ed obiettivi

- condivisione delle esperienze, allo scopo di capire quali pratiche fossero maggiormente invise alla platea e in uso nei tre territori
- affiancamento alle pratiche invise di uno strumento di difesa, analizzando quale azione, strumento o ufficio potesse supportare il lavoratore e/o il datore di lavoro in caso di necessità
- produzione di una serie di principi da non violare, alla base dell'attribuzione dell'etichetta.

Questa è l'agenda del nostro incontro internazionale e queste sono state alcune delle attività e dei workshop che abbiamo realizzato.



Co-funded by  
the European Union





# 1) Progetto, contesto ed obiettivi

Infine si è passati al design dell'etichetta, parte più complessa del progetto, sulla quale è importante sottolineare alcuni aspetti.

- Chi gestisce il progetto non è la polizia, non è la guardia di finanza, non è l'antimafia, non ha accesso a tutte le informazioni necessarie, non ha autorità per controllare tutte le informazioni necessarie all'attribuzione dell'etichetta
- Chi gestisce il progetto non è (e non vuole essere) una polizia morale delle attività produttive nei tre territori
- L'etichetta è uno strumento limitato, che prende in considerazione un aspetto, e solo quello, ossia la dinamica lavorativa tra parte datoriale e lavoratore, non esamina altre questioni che restano importanti, come la sostenibilità ambientale, le pari opportunità etc.

Ne è venuto fuori uno strumento imperfetto, ma comunque, a nostro parere, sensato. Uno strumento che chiede delle informazioni, richiede delle verifiche, quelle che può, chiede soprattutto delle testimonianze, e che mira, tramite la propria diffusione, a diffondere allo stesso tempo pratiche ed informazioni importanti per la gestione delle relazioni tra datori di lavoro e lavoratori.

## 2) Formazione come strumento per il rispetto reciproco

La formazione che nei tre territori è stata portata avanti non parte dal presupposto, errato a nostro avviso, della contrapposizione tra due parti. Non giudica l'una o l'altra parte colpevoli o, addirittura, sempre colpevoli. Parte, invece, dalla constatazione delle situazioni di disagio e di difficoltà, le analizza, ne analizza la rappresentazione nel diritto nazionale ed europeo e prova a tirare una linea, a dire ai lavoratori "questo può essere un campanello d'allarme", e ai datori di lavoro "questo è un comportamento che non trova supporto nel diritto".

Come già sottolineato lo scopo è quello di azzerare le scuse, le giustificazioni, da un lato e dall'altro: non consentire più, a chi ha partecipato alle formazioni, di dire: ma io non sapevo.

Le formazioni si sono quindi soffermate su:

- analisi e spiegazioni dei principi che guidano il diritto del lavoro nazionale ed europeo
- analisi e spiegazioni dei comportamenti più comuni che non sono contemplati nel diritto del lavoro nazionale ed europeo
- fornitura di strumenti per l'informazione e la tutela dei diritti di ambo le parti



Co-funded by  
the European Union



## 2) Formazione come strumento per il rispetto reciproco

- la presentazione di alcuni strumenti e di alcune misure destinate a offrire soluzioni ad ambo le parti rispetto a situazioni problematiche o conflittuali
- la presentazione di opportunità per il datore di lavoro, in termini fiscali, di impatto territoriale e/o di comunicazione aziendale.
- la presentazione di opportunità di tutela, di miglioramento delle condizioni personali, familiari e lavorative per il lavoratore.

Una cosa va chiarita: per quanto i paesi membri dell'UE tendano ad uniformarsi grazie all'azione normativa europea, permangono sensibili differenze negli ordinamenti nazionali in materia di diritto del lavoro. In questo toolkit e nei nostri corsi online, non troverai indicazioni specifiche rispetto ai singoli ordinamenti ed al diritto del lavoro in particolare. Quella parte è stata lasciata agli specialisti coinvolti nelle 25 ore di formazione proposte nei tre diversi territori.



Co-funded by  
the European Union





## 2) Formazione come strumento per il rispetto reciproco

Questo è il programma della formazione che abbiamo realizzato.

Abbiamo inoltre ritenuto che la formazione potesse avere un impatto più ampio rispetto alle persone incontrate nei tre territori. Per questo motivo abbiamo sviluppato un corso di formazione online, interessante e multilingue, disponibile al seguente link: <https://fyll-project.eu/online-training>.



Co-funded by  
the European Union



### 3) Etichetta: principi, applicazione e flessibilità

Nell'ideare l'etichetta di FYLL, si è voluto partire dalle idee dei giovani lavoratori, a confronto, però, con la parte datoriale. Lo strumento identificato è stato quindi un laboratorio di co-design a cui hanno preso parte i giovani coinvolti nei tre paesi e gli imprenditori coinvolti nei tre paesi.

Per realizzare questo laboratorio abbiamo usato tutta una serie di esercizi, giochi, conversazioni mediate e tavoli di lavoro e pensiero, tipici della formazione informale del settore gioventù. Non riteniamo di aver inventato nulla, ma di aver saputo personalizzare pratiche già viste.

Ne è venuta fuori una lista di principi che abbiamo applicato nella creazione della nostra etichetta. Principi cui si sono affiancati degli strumenti che potevano supportare la creazione dell'etichetta.



Co-funded by  
the European Union



# 3) Etichetta: principi, applicazione e flessibilità

## Principio

## Strumento

non vogliamo essere una polizia morale, non pretendiamo di essere depositari della verità, di sapere sempre cosa è giusto o sbagliato	Atteniamoci alla legge, ai contratti di lavoro
non vogliamo analizzare situazioni altre rispetto al lavoro, vogliamo focalizzarci sulla relazione datore/lavoratore e lasciare eventuali questioni ambientali, di genere, di inclusività, ad altre etichette	Limitazione del campo al solo rapporto di lavoro
vogliamo promuovere il lavoro giovanile, provenendo da aree in cui il tasso di disoccupazione giovanile è alto	etichetta positiva, premiamo chi ha offerto lavoro ai giovani tra i 18 e i 25 anni
Non vogliamo però promuovere un etichetta che si limiti a sancire se un datore ha offerto un lavoro semplicemente legale ai lavoratori, ma se è riuscito ad offrire condizioni che vadano oltre ciò che la legge consente, oltre il minimo sostenibile	Customizzazione dell’etichetta con principi addizionali
Vogliamo premiare coloro che hanno offerto una paga superiore al minimo consentito	Testimonianza del lavoratore
Vogliamo premiare coloro che hanno offerto delle condizioni di lavoro soddisfacenti in un ambiente sano anche sotto pressione	Testimonianza del lavoratore

Fair Youth Labour Label



Co-funded by  
the European Union



PROJECTEKA  
ASSOCIATION





### 3) Etichetta: principi, applicazione e flessibilità

Che etichetta abbiamo prodotto quindi?

a) Un'etichetta che prevede la segnalazione da parte del lavoratore - non la delazione, il lavoratore non segnala comportamenti negativi - il lavoratore "felice" segnala il proprio datore di lavoro affinché riceva un riconoscimento positivo

a.1) percorso opposto, un imprenditore che ritiene di essere "bravo" con i propri giovani lavoratori, procede all'application e invita un lavoratore a testimoniare.

b) Un'etichetta che promuova chi effettivamente offre lavoro ai giovani, con l'idea che però chi offre lavoro ai giovani debba offrire anche una condizione lavorativa interessante per i giovani e per la crescita professionale del giovane

c) Un'etichetta che prova ad ottenere documentazioni reali, ma che non ha il potere di chiederne realmente. Questo la rende imperfetta, ma favorisce il dialogo tra datore di lavoro e lavoratore. L'etichetta diventa uno strumento di confronto e formazione.

d) uno strumento di formazione: un questionario che accende delle spie e facilita la conversazione interna in azienda per chiarire dinamiche e rapporti.



Co-funded by  
the European Union



### 3) Etichetta: principi, applicazione e flessibilità

Questo è il risultato del nostro lavoro: un questionario co-progettato per il datore di lavoro e per il dipendente, volto ad analizzare le politiche e i processi degli enti che offrono opportunità lavorative ai giovani di età compresa tra i 18 e i 25 anni.

<https://forms.gle/9fMXi6BtPY6FSFDm6>



Co-funded by  
the European Union



## 4) Adesione ed adattamento dell'idea

Cosa si può fare ora con FYLL, con il progetto e con l'etichetta? A nostro avviso ci sono due possibilità, l'adesione e l'adattamento.

L'adesione è la possibilità di allargamento del circuito di questa etichetta FYLL, l'invito è quindi a studiarla, analizzarla, commentarla ed entrare in contatto con noi, per poi aderire, tradurre il materiale formativo, il questionario per l'ottenimento dell'etichetta e farsi assegnatario dell'etichetta nel proprio territorio e nella propria comunità

L'adattamento invece è la possibilità di aderire alla metodologia, replicarla nella propria comunità, con i propri giovani, con i propri utenti, di qualsiasi età, con i datori di lavoro del proprio territorio e creare la propria etichetta FYLL.

Se la nostra è un'etichetta FYLL 18-25, la vostra potrebbe essere:

- Un'etichetta FYLL under 18 (esiste la possibilità di lavorare sotto i 18 anni, generalmente a partire dai 16 nella maggior parte dei paesi, spesso in contesti culturali, educativi o ricreativi come campi estivi o impianti sportivi; potreste esplorare cosa significhi "equo" in quel caso, se il vostro target rientra in quella fascia d'età).



Co-funded by  
the European Union





## 4) Joining and adapting the idea

- Un'etichetta FYLL 25-30 (in questo caso potreste, ad esempio, concentrarvi più di quanto abbiamo fatto noi sulla retention dei talenti, sulle possibilità di crescita interna e sulle condizioni di flessibilità nel lavoro).
- Un'etichetta FYLL Migranti, focalizzata su quei luoghi che si distinguono per la loro inclusività nei confronti delle persone migranti; lo stesso potrebbe essere fatto con altre categorie a rischio di esclusione.

...e molte altre.

E questo rientra esclusivamente nell'ambito lavorativo e progettuale. In realtà, la metodologia può essere apprezzata in sé e applicata in modo flessibile ad altri ambiti, così come noi stessi abbiamo adattato tecniche e approcci provenienti da altri progetti, percorsi formativi e workshop, per sviluppare strumenti/label focalizzati su altri temi, quali la sostenibilità ambientale, la parità di genere o l'inclusione sociale.



Co-funded by  
the European Union



## 5) Perché mettersi in contatto con noi

L'unica cosa che chiediamo — sia che desideriate unirvi al nostro progetto, sia che vogliate adattare la nostra metodologia alle vostre esigenze — è che vi mettiate in contatto con noi:

- Per ampliare la nostra rete, con nuovi contatti da parte di organizzazioni e persone sensibili ai temi che ci stanno a cuore;
- Per completare la valutazione del progetto, abbiamo bisogno del vostro feedback;
- Per offrirvi supporto e condividere con voi la nostra esperienza, oltre ciò che questo toolkit può esprimere

Per questo motivo:

Roberto Greco

greco@didaxe.it



+39 328 8940212



This project has been co-funded by the European Union under the Erasmus+ programme. The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.