

La CISL dei giovani, con i giovani, per i giovani

Analisi e Prospettive nell'Osservatorio CISL Lombardia

Le proposte del
Laboratorio Giovani 2.0
CISL Lombardia per la
rappresentanza
dei giovani



LA CISL DEI GIOVANI, CON I GIOVANI, PER I GIOVANI

ANALISI E PROSPETTIVE NELL'OSSERVATORIO CISL LOMBARDIA

**LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI 2.0 CISL LOMBARDIA
PER LA RAPPRESENTANZA DEI GIOVANI**





All'Assemblea Organizzativa del 22 novembre 2023, in prospettiva del Congresso 2025, la Cisl lombarda ci aveva affidato il mandato di metterci all'ascolto dei giovani lavoratori e delle giovani lavoratrici che, come noi, hanno scelto di aderire alla Cisl.

L'esito di questa fase di ascolto, realizzato con un po' di coraggio, ancorché con scrupolo metodologico, ci restituisce un'immagine complessa delle nuove generazioni: giovani pronti a mettersi in gioco, con competenze, visioni e determinazione, ma troppo spesso soli di fronte a percorsi di carriera discontinui, incertezze sociali e a un lavoro povero: questa generazione interpreta il bisogno di senso in modo nuovo, includendo la sfera psicosociale, e rivendica un lavoro fondato su dignità, meritocrazia e partecipazione. Una visione che merita attenzione e che va tradotta in politiche sindacali concrete, attraverso la leva della contrattazione.

Dietro le statistiche si celano storie vere: coppie che rinunciano a formare una famiglia per insicurezza economica; laureati intrappolati in tirocini senza futuro; giovani che iniziano a vedere nel sindacato non solo un luogo di tutela, ma uno spazio di ascolto e opportunità.

C'è una domanda di futuro fatta di aspirazioni e diritti, che non può più essere ignorata. Non è nostalgia, ma consapevolezza: senza rinnovare gli strumenti come la contrattazione, la formazione continua e la partecipazione, rischiamo di lasciare indietro intere generazioni.

Questa domanda interpella il sindacato. Non possiamo limitarci a registrarla: dobbiamo assumerla. Non basta parlare dei giovani, bisogna parlare con i giovani e, ancora di più, riconoscerli protagonisti di una nuova stagione sindacale.

La partecipazione non è uno slogan: è la condizione per dare radici alla speranza. Vuol dire aprire spazi di ascolto e potere decisionale, rendere permeabili le strutture, rigenerare i luoghi della rappresentanza per accogliere nuovi linguaggi, priorità e visioni.

Oggi il lavoro cambia pelle, ritmo e forma: piattaforme digitali, smart working, forme ibride. Ma mentre tutto cambia, resta intatta la domanda di senso: che valore ha il lavoro se non offre ri-

conoscimento, dignità e prospettiva? Che progetto di vita si può costruire su un "eterno" presente provvisorio?

La Cisl ha una responsabilità storica: non rincorrere il cambiamento, ma anticiparlo. Serve un nuovo patto generazionale e sociale che metta al centro il lavoro come strumento di emancipazione e coesione, riconoscendo nella formazione, nella sicurezza e nella conciliazione i pilastri di una nuova contrattazione.

Questa visione si costruisce nell'azione quotidiana: nella contrattazione di primo, ma anche, sempre più, di secondo livello, nei servizi di prossimità, nei luoghi informali dove i giovani si incontrano. Servono coraggio, intraprendenza e immaginazione. Serve un sindacato che, in questo cambiamento d'epoca, sa cambiare approccio, strumenti e modelli per restare fedele alla sua missione originaria.

Il cambiamento non è qualcosa da subire: è una responsabilità collettiva. Ogni livello del sindacato deve interrogarsi e agire, innanzitutto su se stesso. I luoghi della contrattazione devono diventare prima di tutto luoghi di ascolto. I giovani non vanno solo coinvolti, ma riconosciuti co-autori di una visione nuova della società, del lavoro, dell'essere e fare sindacato.

Servono investimenti in formazione, innovazione, strumenti digitali e comunicazione efficace. Non per inseguire le mode, ma per essere dove i giovani già sono.

Costruiamo alleanze: con scuola, università, associazioni, imprese sensibili. Rompiamo i muri dell'indifferenza con la solidarietà, la proposta, la partecipazione. Nessun giovane deve sentirsi fuori posto, solo o disperso nel mondo del lavoro.

L'appello è semplice ma radicale: non aspettiamo che siano altri a cambiare. Iniziamo noi. Raccogliamo la sfida che i nostri giovani associati ci lanciano. Con umiltà, disponibilità all'ascolto e sincera determinazione.

Il sindacato del futuro si costruisce oggi, nelle scelte, nelle battaglie, nella coerenza tra parole e azioni. Non è più tempo di delegare. È tempo di partecipare. Non è più tempo di difendere il passato. È tempo di generare futuro.

INDICE

INTRODUZIONE p.06



PARTE I IL SENSO DEL PROGETTO

1. Il mandato del Laboratorio Giovani 2.0 p.08
2. Analisi generazionale del tesseramento p.09
3. Obiettivi del progetto. p.11
4. Metodologia e campagna di ascolto . p.12
5. Le tematiche di indagine . . . p.12
6. Il campione di riferimento . . . p.15



Grafica: Dmpconcept

Stampato nel mese di giugno 2025
da Grafiche Riga S.r.L. (LC)

ISBN 978-88-95660-42-4

© 2025, BiblioLavoro

Viale Fulvio Testi, 42, 20099, Sesto San Giovanni (MI)

www.bibliolavoro.it - bibliolavoro@cisl.it

Prima edizione giugno 2025

PARTE II I DATI DELL'OSSERVATORIO E LE PROPOSTE DEI GIOVANI SINDACALISTI

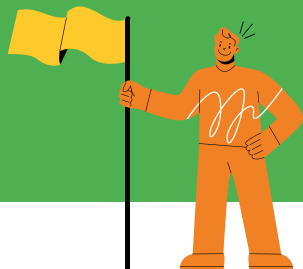


1. Condizione economico-sociale p.18
2. Genitorialità e famiglia p.26
3. Il senso del lavoro in evoluzione:
attraction e retention per i giovani talenti . p.31
4. L'ingresso nel mondo del lavoro
e le transizioni occupazionali p.38
5. Che cosa è la precarietà
per i giovani di oggi? p.44
6. Il lavoro nero dei giovani p.48
7. La rappresentanza vista dai giovani:
la relazione con il sindacato e le priorità . . p.52





8. Nuovi bisogni per un nuovo welfare contrattato p.58
9. La partecipazione con uno sguardo giovanile p.62
10. Abitare le nuove piazze: la centralità di una comunicazione sindacale innovativa p.65
11. "Vecchi" e nuovi servizi: la domanda giovanile all'ecosistema di tutela della Cisl lombarda p.70
12. Il nodo previdenziale: percezione e bisogni p.75
13. Formazione e occupabilità: le nuove leve di competitività p.80
14. Il sindacato alla prova delle politiche giovanili. p.85



PARTE III

ASCOLTARE CHI MANCA: ESCLUSI O NON COINVOLTI? LA VOCE DEI GIOVANI NON ASSOCIATI

1. Introduzione p.88
2. Chi sono i giovani che non si iscrivono? . . p.89
3. Perché non si iscrivono? p.91
4. Cosa fanno (e cosa non fanno) del sindacato? p.93
5. Il lavoro, oggi: tra bisogni, disillusione e desiderio di equilibrio p.95
6. Cosa si aspettano da chi li rappresenta? . p.97
7. Sarebbero disposti a partecipare? p.99
8. Dove e come incontrare il sindacato? . . .p.101
9. Navigare il lavoro senza bussola: orientamento, bisogni e idee p.102
10. Riflessioni per una rappresentanza che includa anche chi manca p.104



CONCLUSIONI p.106

INTRODUZIONE

LA CISL DEI GIOVANI, CON I GIOVANI, PER I GIOVANI.

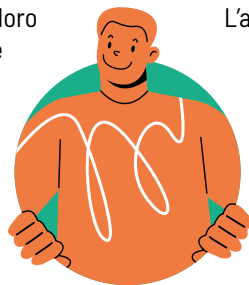


Il 14° Congresso della CISL Lombardia rappresenta un'occasione cruciale per riflettere sul ruolo della rappresentanza sindacale e sulle sfide che essa è chiamata ad affrontare in un contesto sociale, economico e culturale in rapida trasformazione. Oggi, più che mai, il sindacato è chiamato non solo a difendere i diritti dei lavoratori e dei pensionati, ma anche a interpretare le esigenze di una società sempre più complessa e diversificata, ponendosi come interlocutore privilegiato di tutte le generazioni.



In questo quadro, il protagonismo delle giovani lavoratrici e dei giovani lavoratori assume una rilevanza strategica. Ascoltare le loro esperienze, comprendere le loro aspirazioni e includere le loro proposte è essenziale per costruire una rappresentanza che sia realmente inclusiva, efficace e in grado di rispondere alle sfide del presente e del futuro. La CISL Lombardia ha voluto raccogliere questo impegno, promuovendo una ricerca approfondita sulla condizione giovanile dei suoi associati attraverso un'indagine che unisce analisi dei dati e proposte operative.

La pubblicazione, che accompagna questo Congresso, dal titolo *"La CISL dei giovani, con i giovani, per i giovani. Analisi e Prospettive nell'Osservatorio CISL Lombardia"*, nasce dall'impegno del Laboratorio Giovani 2.0, un innovativo network di giovani sindacalisti e



operatori di Federazioni e Servizi, promosso dalla CISL Lombardia e da Associazione BiblioLavoro. L'obiettivo è duplice: da un lato, offrire una fotografia aggiornata delle priorità, delle aspettative e delle difficoltà che i giovani iscritti affrontano quotidianamente; dall'altro, proporre strumenti concreti per rafforzare il ruolo della CISL come spazio di rappresentanza attiva, innovativa e partecipativa, a partire dalle intuizioni di giovani cislini.



L'ascolto non è solo il punto di partenza, ma il cuore di questo percorso. Ascoltare significa riconoscere la centralità delle persone, creare fiducia, alimentare il senso di appartenenza e progettare strategie sindacali capaci di incidere realmente nella vita di chi si affida alla CISL. Questo rapporto vuole essere un contributo concreto per interpretare il cambiamento come un'opportunità: un'occasione per rafforzare il ruolo del sindacato, non solo come risposta alle emergenze, ma come costruttore di futuro.

Comprendere la voce dei giovani rappresenta un imperativo strategico per garantire la sostenibilità futura del sindacato come organizzazione di massa. In un mondo del lavoro in rapida evoluzione, caratterizzato dalla precarietà, dalla digitalizzazione e da nuovi modelli produttivi, i giovani lavoratori vivono dinamiche e

difficoltà specifiche che richiedono risposte innovative e mirate. Se il sindacato non riesce a intercettare queste istanze, rischia di perdere la propria capacità di rappresentare un'intera generazione, con la conseguente erosione della sua base associativa e della sua legittimità sociale. Ascoltare i giovani non è solo un atto di inclusione, ma una scelta strategica per garantire il rinnovamento interno, alimentare il senso di appartenenza e proiettare l'organizzazione verso un futuro in cui la rappresentanza resti ampia, radicata e significativa. Senza un coinvolgimento attivo delle nuove generazioni, il sindacato rischia di trasformarsi in una realtà sempre più elitaria e marginale, perdendo il proprio ruolo storico di forza collettiva capace di incidere nelle dinamiche sociali ed economiche del Paese.

Attraverso questa ricerca, il 14° Congresso della CISL Lombardia si propone di riaffermare un principio fondamentale: ogni voce conta, e ogni giovane può essere protagonista di un cammino comune verso una società più equa e solidale.





1

IL MANDATO DEL LABORATORIO GIOVANI 2.0

La Cisl dei giovani, con i giovani, per i giovani. Questo è lo slogan scelto per il lancio del Laboratorio Giovani 2.0, che con la pubblicazione di questo Osservatorio raggiunge un traguardo importante nell'economia del proprio mandato. Il Laboratorio ha rappresentato una tappa fondamentale per la CISL lombarda nell'ottica di una rinnovata rappresentanza, costruita insieme alle nuove generazioni. Questo progetto ha cercato di dare voce agli oltre 60.000 giovani under 36 iscritti lombardi, creando uno spazio di ascolto e di dialogo strutturato con l'obiettivo di individuare strumenti e strategie capaci di rispondere alle loro necessità e aspirazioni.

In continuità con l'esperienza del primo Laboratorio Giovani (2019-2023), il Laboratorio Giovani 2.0 si è sviluppato attraverso una serie di azioni innovative, coinvolgendo attivamente le Federazioni,

i Servizi e i giovani sindacalisti lombardi. Nel solco dei principi di rappresentanza e partecipazione, l'obiettivo era chiaro: avviare un grande processo di ascolto dei giovani per costruire, insieme a loro, un sindacato capace di affrontare le sfide del presente e del futuro. L'attività del Laboratorio ha preso forma attorno alla progettazione e alla diffusione di un questionario digitale, pensato per raccogliere le voci e le esperienze di decine di migliaia di giovani under 36. Le domande, elaborate da un gruppo di giovani sindacalisti, che si sono fatti interpreti dei bisogni dei propri associati, hanno esplorato temi centrali come la condizione lavorativa, le difficoltà legate alla precarietà e ai nuovi modelli produttivi, il rapporto con il sindacato e le esigenze emergenti di rappresentanza. La campagna di ascolto ha avuto un grande impatto, grazie alla collaborazione attiva delle Federazioni e dei Servizi. La risposta è stata significativa: un'ampia partecipazione ha permesso di raccogliere dati preziosi, trasformati in una base solida per analisi statistiche e riflessioni condivise.

Il successo del Laboratorio Giovani 2.0 è stato possibile grazie all'entusiasmo e all'impegno delle persone coinvolte. Ogni Federazione e Servizio ha individuato giovani motivati, che hanno saputo rappresentare le diverse sensibilità e prospettive all'interno della CISL lombarda. Coordinati da Giorgio Bonassi e Cecilia Leccardi, questi giovani hanno provato a dimostrare come il protagonismo delle nuove generazioni possa diventare una risorsa strategica per il sindacato.



2

ANALISI GENERAZIONALE DEL TESSERAMENTO



L'analisi generazionale del tesseramento ha rappresentato un passaggio fondamentale per comprendere le dinamiche di rappresentanza all'interno della CISL Lombardia. Sebbene l'organizzazione possa contare su una cospicua base di giovani iscritti, è proprio da questa analisi che è emersa la necessità di approfondire le caratteristiche e le esigenze di una fascia anagrafica ancora poco rappresentata dal punto di vista complessivo. I dati raccolti hanno evidenziato una presenza significativa di giovani, ma anche la necessità di ampliare ulteriormente questa componente, per garantire la sostenibilità e la vitalità della CISL lombarda nel lungo periodo. La ricerca avviata si pone quindi l'obiettivo di ascoltare e coinvolgere attivamente i giovani lavoratori, per costruire un sindacato capace di attrarre e rappresentare efficacemente una generazione che costituisce il futuro stesso dell'organizzazione.

Negli ultimi dieci anni, il tesseramento giovanile alla CISL Lom-

bardia ha registrato una crescita significativa, confermando una tendenza strutturale positiva. Dal 2015 al 2024, il numero complessivo degli iscritti Under 36 è passato da circa 59.000 a 70.000, con un incremento del +18,5%. Ancora più marcato è l'incremento nella fascia Under 31, che nello stesso periodo è cresciuta del +47,5%, passando da 27.000 a oltre 40.000 iscritti.

Questa dinamica è ancor più rilevante se confrontata con l'andamento demografico regionale. Considerando il quinquennio 2019-2024 e limitando l'analisi alla popolazione residente di età compresa tra i 18 e i 30 anni, si osserva un aumento del +4,4% (fonte: ISTAT), a fronte di una crescita del +18,6% degli iscritti CISL nella stessa fascia. Questo dato conferma non solo una capacità attrattiva superiore della CISL verso i giovani lavoratori, ma anche il fatto che l'aumento del tesseramento non è semplicemente un riflesso della crescita demografica.

Differente la tendenza per la fascia 31-35 anni, in cui si registra, sempre tra il 2019 e il 2024, un lieve calo del -4,1% degli iscritti, a fronte di una crescita della popolazione residente pari al +0,9%.

Se si estende l'analisi alle fasce centrali (36-55 anni), il tesseramento mostra un andamento complessivamente in calo: -14,6%

+18,5%

Tesseramento giovanile dal 2015 al 2024



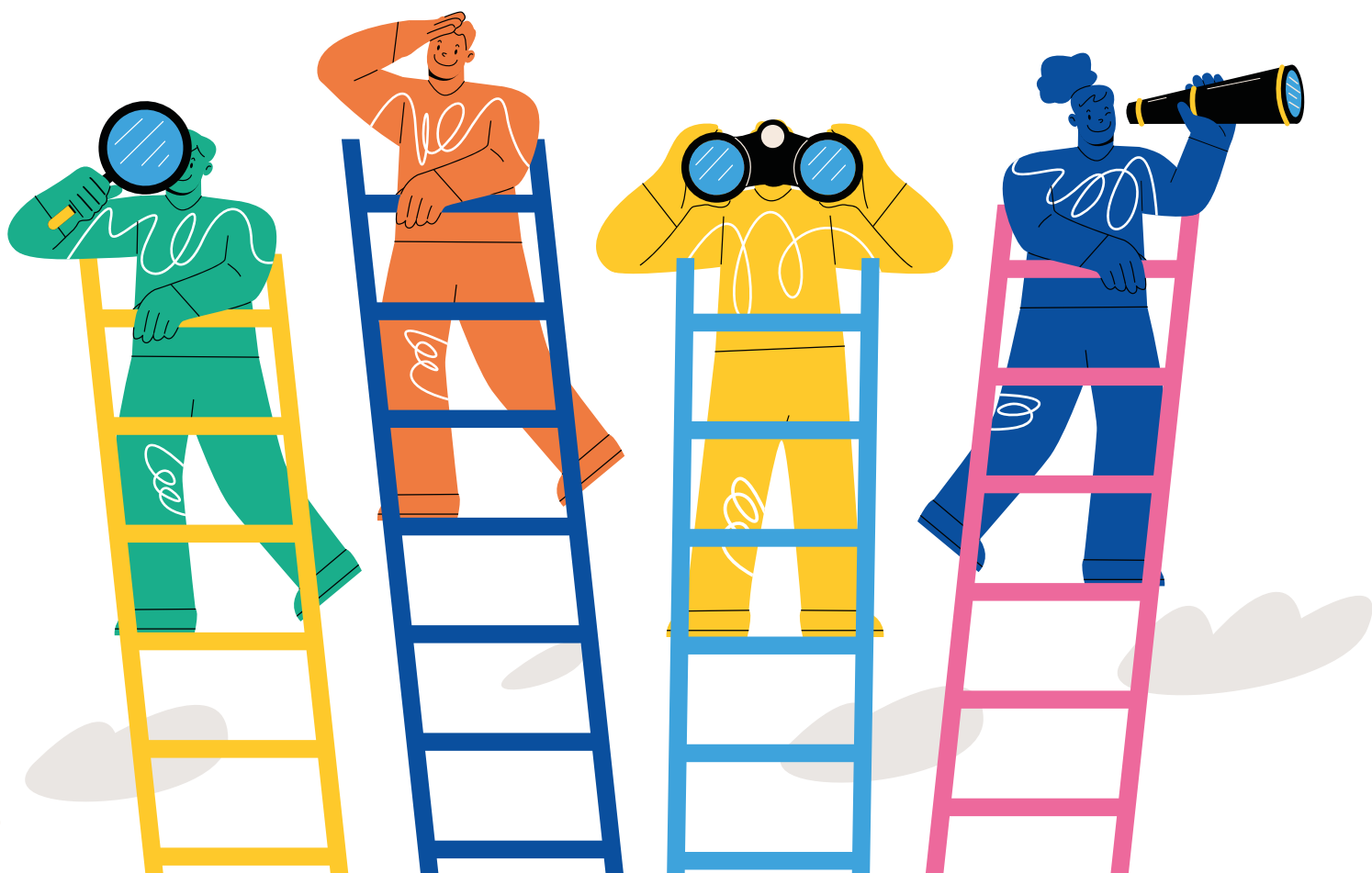
tra i 36-40 anni, -19,2% tra i 41-45, -7,7% tra i 46-50 e -3,3% tra i 51-55. In questo caso, però, il calo è in linea con la riduzione della popolazione residente (-6,8%, -15,9%, -8,5% e -2% rispettivamente).

Il quadro complessivo indica quindi una vitalità del tesseramento giovanile, in particolare nella fascia Under 31, che va letta anche alla luce della maggiore vulnerabilità occupazionale che spesso caratterizza questa fascia d'età. È possibile che la sindacalizzazione sia percepita come un'opportunità di tutela e accompagnamento in un mercato del lavoro incerto.

Inoltre, **l'analisi del rapporto tra iscritti e popolazione residente (tasso di sindacalizzazione)** per le fasce 18-25, 25-30 e 31-35 nel periodo 2019-2024 mostra un trend in crescita per le prime due fasce e un lieve calo per la terza. Tuttavia, **in tutti i casi il tasso di sindacalizzazione risulta significativamente inferiore rispetto alle fasce d'età più adulte (36+ anni), evidenziando un poten-**

ziale ancora ampio di espansione, soprattutto se si considera che una parte dei giovani in queste fasce non è ancora attiva nel mercato del lavoro (studenti, NEET, disoccupati).

Questi dati, letti nella loro complessità, restituiscono un quadro chiaro: se da un lato il sindacato ha saputo intercettare una parte importante delle nuove generazioni, dall'altro resta ancora ampio il margine per consolidare e ampliare la presenza giovanile. Per la CISL Lombardia, la sfida non è solo quella di aumentare numericamente il tesseramento tra i giovani, ma di costruire un rapporto duraturo, partecipato e identitario, che sappia tradurre l'adesione in coinvolgimento attivo. In tal senso, il radicamento sindacale tra le nuove generazioni non rappresenta solo una priorità strategica, ma una vera e propria condizione per garantire la continuità, l'innovazione e la rappresentanza futura dell'organizzazione.



3

OBIETTIVI DEL PROGETTO



L'idea alla base del progetto *Giovani Protagonisti: Analisi e Prospettive nell'Osservatorio Cisl Lombardia* è tanto semplice quanto radicale: se vogliamo capire le nuove generazioni, dobbiamo ascoltarle. Non interpretarle, non descriverle a distanza, ma creare uno spazio in cui possano raccontarsi in prima persona, con le loro parole, i loro vissuti e soprattutto le loro idee.

Per questa ragione, il cuore del progetto di ricerca è stato la costruzione di un osservatorio fondato su una duplice campagna di ascolto: una survey rivolta ai giovani iscritti alla CISL Lombardia e una seconda indagine somministrata a un campione di giovani non iscritti, residenti nella stessa regione. Il confronto tra queste due voci è ciò che rende l'Osservatorio uno strumento unico nel panorama sindacale italiano, capace non solo di fotografare bisogni, condizioni e aspettative, ma anche di cogliere le distanze, le vicinanze e i non detti tra chi è dentro e chi è fuori l'organizzazione.

Il primo blocco di ricerca ha coinvolto oltre 27.000 giovani associati, generando 3.571 risposte, di cui più di 2.110 compilate integralmente. Si tratta di una base solida e significativa, che restituisce un'immagine sfaccettata del sindacato visto da dentro, attraversata da fiducia, riconoscimento, ma anche da richieste di rinnovamento, maggiore presenza, prossimità, ascolto. Come emergerà dai capitoli successivi, queste richieste non si sono fermate alla denuncia, ma sono diventate terreno fertile per la costruzione di proposte concrete.

Ma l'ascolto interno, per quanto necessario, non poteva bastare. Perché esistono migliaia di giovani che oggi non si sentono rappresentati, che percepiscono il sindacato come lontano, opaco,

estraneo o, più semplicemente, irrilevante. Intercettare anche queste voci era essenziale per dare alla ricerca un respiro veramente generazionale. Così è nata la seconda rilevazione, rivolta a un campione mirato di 416 giovani non iscritti, selezionati per rappresentare in modo equilibrato la varietà di condizioni territoriali, occupazionali e socio-anagrafiche della Lombardia.

Questa scelta non è stata solo metodologica, ma culturale e politica. Perché ascoltare chi non ci ha scelto è il primo passo per mettersi in discussione, superare autoreferenzialità e immaginare nuovi modi di essere sindacato. È da questo confronto che possono nascere le domande più scomode – e dunque più feconde – sulla nostra capacità di comunicare, rappresentare, tutelare. L'Osservatorio, dunque, non è solo un'operazione conoscitiva, ma un tentativo di trasformazione dell'esistente. Ogni capitolo di questo libro non si limita a presentare dati: accanto ai risultati delle survey, il lettore troverà proposte sindacali concrete, formulate dai giovani del Laboratorio sulla base delle evidenze emerse. Non si tratta di proposte teoriche, ma di idee radicate nell'esperienza, nate per rendere il lavoro e la vita dei giovani più giusti, stabili, dignitosi.

La ricerca diventa così strumento di azione, motore di cambiamento. Un modo per rispondere alle disuguaglianze non con analisi fredde, ma con strategie vive. Un esempio di sindacato che ascolta, elabora e propone. Ma soprattutto, un esempio di sindacato che non si accontenta di capire la realtà: vuole cambiarla. Perché la rappresentanza non si eredita, si costruisce. E si costruisce solo mettendo in circolo la voce di chi, troppo spesso, non viene ascoltato. Questo è lo spirito che ha guidato tutto il progetto. E che speriamo possa attraversare ogni pagina di questo volume.

4 METODOLOGIA E CAMPAGNA DI ASCOLTO

La ricerca si è sviluppata a partire da un disegno metodologico integrato che combina rigore statistico e sensibilità esplorativa. Al centro vi è l'utilizzo della survey come strumento principe per la raccolta di dati primari, somministrata attraverso modalità digitali, pensate per garantire accessibilità, anonimato e tracciabilità temporale.

La prima fase dell'indagine ha coinvolto i giovani iscritti alla CISL Lombardia. Il questionario, distribuito tramite mailing list interna, è stato inviato a un bacino di oltre 27.000 under 36. Lo strumento conteneva 50 domande, distribuite in 14 aree tematiche, con una combinazione di domande chiuse a risposta multipla, scale di valutazione, domande aperte e semi-strutturate. L'ampiezza e la varietà delle domande hanno permesso una lettura non solo quantitativa, ma anche qualitativa delle risposte, offrendo un corpus ricco e complesso. L'analisi delle domande aperte è stata effettuata mediante codifica tematica, con attribuzione manuale di parole chiave e classificazione per nuclei concettuali ricorrenti, allo scopo di far emergere le narrative soggettive e i vissuti personali.

Il tasso di partecipazione alla survey interna è stato estremamente alto rispetto alla media delle ricerche sindacali comparabili, con 3.571 questionari raccolti e 2.110 compilazioni complete. Questo ha reso possibile non solo una robusta analisi trasversale, ma anche una lettura stratificata per variabili socio-anagrafiche e contrattuali (genere, età, settore, titolo di studio, tipo di contratto, ecc.).

Successivamente, si è avviata la seconda fase, destinata alla rilevazione tra i giovani non iscritti. Il questionario, parzialmente adattato per evitare bias informativi e garantire neutralità, è stato

diffuso attraverso canali digitali indipendenti e strumenti di sampling online. In totale, sono state raccolte 416 risposte valide. Questo secondo blocco permette di confrontare direttamente i due universi: chi conosce il sindacato da dentro, e chi lo osserva – o lo ignora – da fuori.

L'obiettivo dell'impianto metodologico non è solo descrivere, ma costruire conoscenza critica. Ogni dato raccolto è stato trattato secondo i criteri della ricerca sociale: accuratezza, trasparenza, significatività, attenzione alla complessità. L'intento è produrre evidenza utile per l'azione sindacale, ma anche restituire dignità di parola a chi, troppo spesso, non viene ascoltato. In questo senso, la metodologia stessa diventa atto politico: un modo per dare forma a un sindacato che osserva, si osserva, si interroga.



5 LE TEMATICHE
DI INDAGINE

Il disegno della survey ha voluto superare l'idea tradizionale di "ricerca sul lavoro", per abbracciare una visione più ampia e integrata dell'esperienza giovanile contemporanea. I temi scelti non sono stati imposti dall'alto, ma emersi da un processo dialogico, alimentato dalle esperienze quotidiane dei giovani sindacalisti coinvolti nella progettazione.

Al centro, ovviamente, c'è il lavoro: le sue condizioni, le sue mancanze, le sue trasformazioni. Ma il lavoro non è stato trattato come categoria astratta. È stato declinato nella sua concretezza: i redditi, le tipologie contrattuali, i canali di ingresso, la precarietà vissuta, la possibilità di crescita, la compatibilità con la vita.

Accanto a questo, la survey ha affrontato altri nodi cruciali della transizione alla vita adulta: l'autonomia economica e abitativa, il desiderio (o l'impossibilità) di formare una famiglia, l'accesso al welfare e ai servizi, la salute mentale e il benessere nei luoghi di lavoro.

Ampio spazio è stato dedicato anche alla relazione tra giovani e sindacato: come viene percepito, quando viene scelto, quali aspettative genera, quali limiti manifesta. L'indagine ha approfondito la domanda di rappresentanza in termini nuovi, spingendosi oltre i riferimenti identitari e chiedendo ai giovani di immaginare un sindacato che funzioni davvero, per loro, oggi.

Altre sezioni hanno esplorato la formazione, l'occupabilità futura, la partecipazione alla vita dell'impresa, la comunicazione digitale, le forme di previdenza. In ogni ambito, è stato chiesto ai giovani di dire non solo *come stanno*, ma *che idea si fanno del futuro*, quali strumenti desiderano, quali ostacoli sentono, quali cambiamenti ritengono possibili.

Per quanto riguarda la survey rivolta ai **non iscritti**, pur mantenendo una struttura metodologica coerente con la prima indagine, si è ritenuto opportuno inserire **temi aggiuntivi**, mirati a comprendere in profondità anche il punto di vista di chi oggi sta "fuori" dal perimetro organizzativo. Sono state poste domande specifiche per indagare **quali siano i motivi della mancata adesione sindacale, quali bisogni potrebbero trovare risposta attraverso un sindacato** e, soprattutto, **come viene percepita l'identità sindacale da chi non ne fa parte**.

Queste domande non avevano lo scopo di validare o smentire una narrativa, ma di raccogliere spunti critici e costruttivi su ciò che oggi può allontanare – o potenzialmente attrarre – i giovani verso un'esperienza di rappresentanza collettiva. Ascoltare chi non è iscritto, infatti, significa **interrogarsi sulle barriere visibili e invisibili** che ancora oggi impediscono a molti di riconoscersi nel sindacato: disinformazione, sfiducia, distanza valoriale, ma anche semplicemente mancanza di occasioni di contatto reale.

Nel loro insieme, le due survey permettono così una lettura comparata che mette a fuoco le **asimmetrie di rappresentanza**, ma anche le **possibili traiettorie di avvicinamento**. Perché se da un lato il sindacato ha bisogno di rinnovarsi, dall'altro il bisogno di tutela, orientamento e voce collettiva esiste anche – e forse soprattutto – tra chi oggi non è ancora dentro. L'indagine restituisce quindi non solo una fotografia generazionale, ma anche una mappa dinamica di bisogni, distanze, possibilità. Una base preziosa per immaginare un nuovo lessico della rappresentanza, capace di includere chi oggi non si sente incluso.



6

IL CAMPIONE DI
RIFERIMENTO

Il campione si caratterizza per un'equa rappresentanza di genere, con una distribuzione quasi bilanciata tra **donne (54,9%)** e **uomini (44,4%)**, segno di una partecipazione omogenea alla rilevazione da parte di entrambi i generi. Una quota marginale (0,7%) ha scelto di non dichiarare il proprio genere, evidenziando comunque l'inclusività dello strumento di rilevazione.

Genere intervistati



54,9%

Donna



44,4%

Uomo



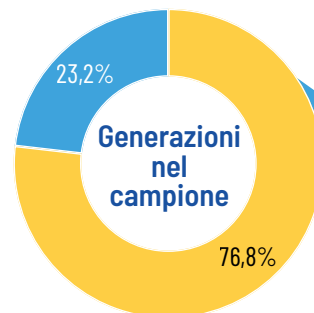
0,7%

Preferisco non dichiarare

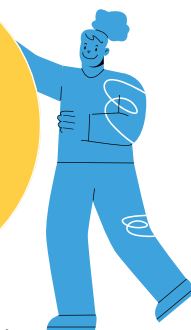
L'età media degli intervistati si attesta a **30,2 anni**, un dato che riflette pienamente il focus dell'indagine sulla fascia giovane della popolazione lavorativa. La composizione generazionale del campione vede una netta prevalenza di persone appartenenti alla **Generazione Y (o Millennials)**, che rappresentano il **76,8%** degli intervistati e si collocano nella fascia d'età compresa tra i 28 e i 43 anni. Si tratta di una generazione che ha affrontato importanti transizioni economiche, sociali e tecnologiche, entrando nel mondo del lavoro in un contesto profondamente mutato rispetto al passato. **La Generazione Z**, ovvero i più giovani (under 27), **costituisce il 23,2% del campione**: una presenza significativa che consente di osservare anche le aspettative, le sfide e i bisogni emergenti delle nuove leve del mercato del lavoro. Questa distribuzione consente di leggere l'evoluzione delle condizioni giovanili in un'**ottica intergenerazionale**, offrendo spunti interessanti per la costruzione di politiche sindacali mirate e differenziate.

30,2

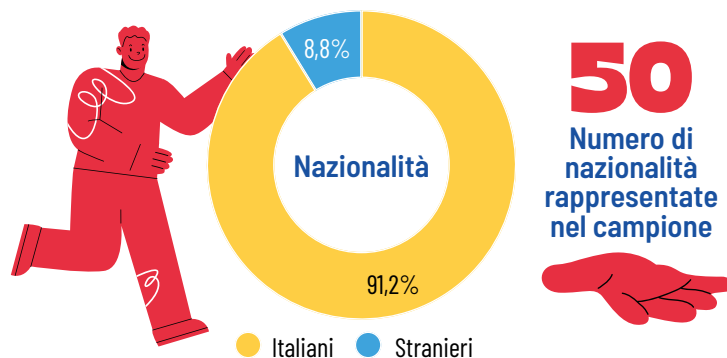
Età media



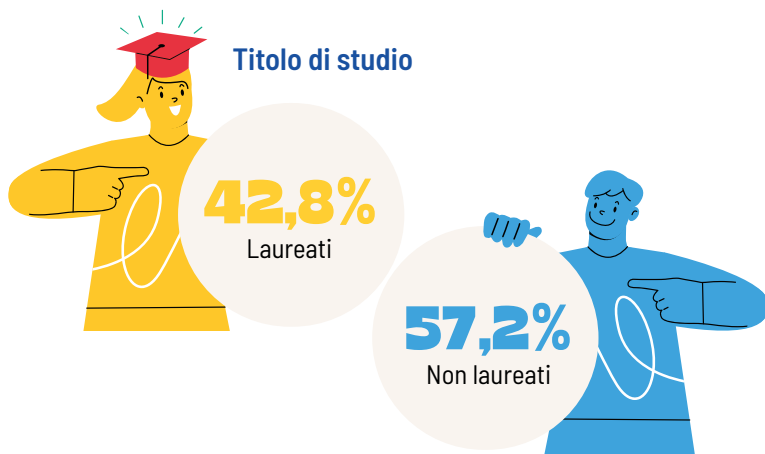
- Generazione Y (28-43)
- Generazione Z (under 27)



Il campione è composto in larga parte da cittadini italiani, che rappresentano il **91,2%** degli intervistati. Tuttavia, una quota significativa – pari all'**8,8%** – è **costituita da persone di origine straniera**, confermando la crescente presenza di lavoratori di diversa provenienza nazionale nei contesti produttivi della Lombardia. Ciò che colpisce in modo particolare è la ricchezza di origini culturali rilevata: sono infatti ben **50 le nazionalità rappresentate nel campione**. Questo dato evidenzia un'elevata eterogeneità che riflette, da un lato, la capacità attrattiva del mercato del lavoro lombardo e, dall'altro, la complessità del tessuto sociale e lavorativo attuale, dove l'integrazione interculturale rappresenta una sfida ma anche una risorsa fondamentale. La presenza di lavoratori con background differenti costituisce un elemento prezioso per comprendere i diversi vissuti, bisogni e prospettive che coesistono nei luoghi di lavoro, offrendo al sindacato spunti per politiche inclusive e strumenti di rappresentanza più aderenti alla realtà multiculturale.

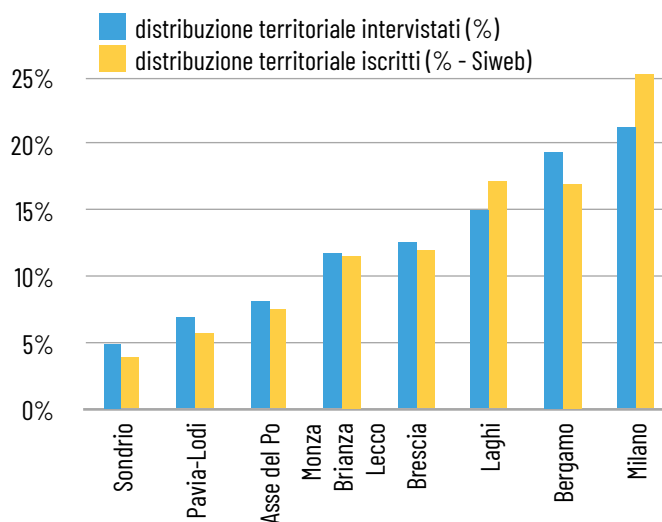


Il campione analizzato presenta una composizione variegata anche sotto il profilo del livello di istruzione, mediamente superiore rispetto alla media regionale. Il **57,2% degli intervistati non possiede un titolo universitario**, mentre il **42,8% ha conseguito una laurea**. All'interno del gruppo dei non laureati, la **qualifica più diffusa è il diploma di scuola secondaria superiore (66,7%)**, seguito dalla **licenza media (13,8%)**, dalla **qualifica triennale (10,1%)**, dal **diploma tecnico professionale del sistema leFP (6,5%)** e dai **percorsi ITS/IFTS (2,8%)**.



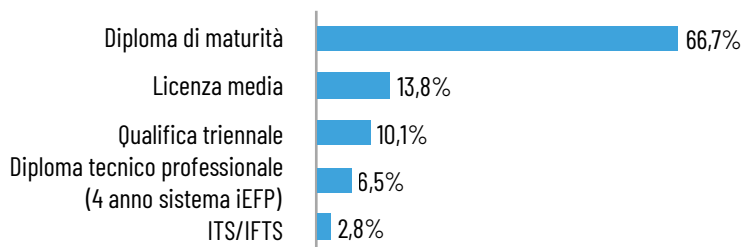
I partecipanti alla rilevazione provengono da tutte le province lombarde, con una concentrazione più elevata nelle aree metropolitane e nei territori storicamente più rappresentativi per la CISL. **Le province con il maggior numero di intervistati sono Milano (21,3%), Bergamo (19,4%) e il territorio del Laghi (Como e Varese, 15,0%)**, seguite da **Brescia (12,6%), Monza-Brianza-Lecco (11,8%), Asse del Po (8,1%), Pavia-Lodi (6,9%) e Sondrio (4,9%)**. Il confronto con i dati del tesseramento della CISL Lombardia conferma la coerenza del campione con la distribuzione reale della base associativa giovanile: i territori con maggiore partecipazione alla survey coincidono con quelli che, nel 2023, hanno registrato i numeri più alti di iscritti.

Intervistati per "territorio Cisl" di residenza/domicilio

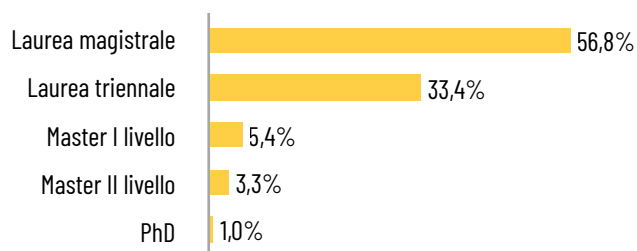


Tra i laureati, emerge una prevalenza di titoli di secondo livello: **oltre la metà (56,8%) ha conseguito una laurea magistrale**, mentre **il 33,4% possiede una laurea triennale**. Sono inoltre presenti quote minori di persone con **master di primo livello (5,4%), master di secondo livello (3,3%)** e **dottorato di ricerca (1,0%)**. La fotografia complessiva restituisce l'immagine di un campione giovane ma già fortemente formato in cui la componente universitaria è ben rappresentata e in cui anche i percorsi tecnici e professionali trovano spazio, offrendo uno spaccato utile a comprendere la varietà delle traiettorie educative che caratterizzano l'accesso al mercato del lavoro.

Focus non laureati



Focus laureati



La distribuzione settoriale del campione evidenzia una significativa diversificazione, che riflette la varietà dell'economia lombarda e la molteplicità dei contesti lavorativi nei quali sono inseriti i giovani iscritti alla CISL. **I settori maggiormente rappresentati sono quello dell'industria manifatturiera**, che raccoglie il **20,9% degli intervistati**, e quello dell'**istruzione e formazione**, con una quota del **19,3%**. Segue con il **12,0% il settore del turismo, commercio e cultura**, a testimonianza dell'importanza del terziario

legato ai servizi e alle attività ad alta interazione sociale, che storicamente rappresentano uno sbocco lavorativo significativo per le nuove generazioni. Non meno rilevanti sono le percentuali relative ad altri comparti. **Il settore bancario, finanziario e assicurativo coinvolge l'11,4% degli intervistati**, mentre il **trasporto e la logistica raccolgono l'11,0%**, indicando la presenza giovanile anche in comparti a forte evoluzione tecnologica e organizzativa. La **sanità e il settore socio-assistenziale rappresentano il 9,8%** del campione, seguiti dalla **pubblica amministrazione (6,6%)** e dai **settori energia e ambiente (3,5%)**. Chiudono la classifica, ma non per importanza, **l'edilizia e il legno (2,3%), la comunicazione e ICT (2,3%)** e **l'agricoltura, silvicoltura e pesca**, che con lo **0,9%** rappresentano una nicchia occupazionale ma comunque presente nel panorama dei giovani lavoratori lombardi.

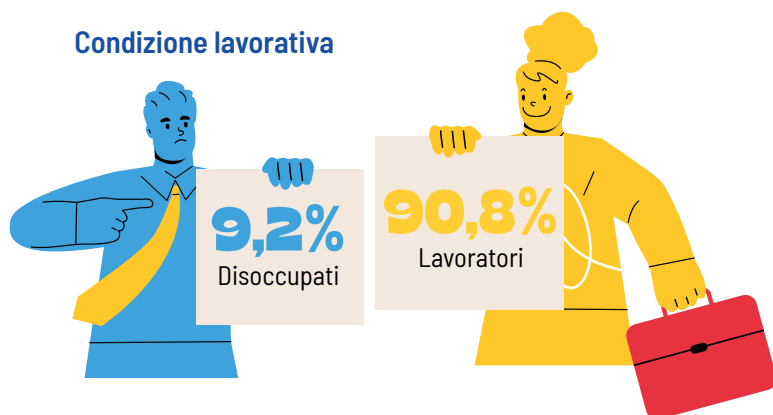
Settori occupazionali



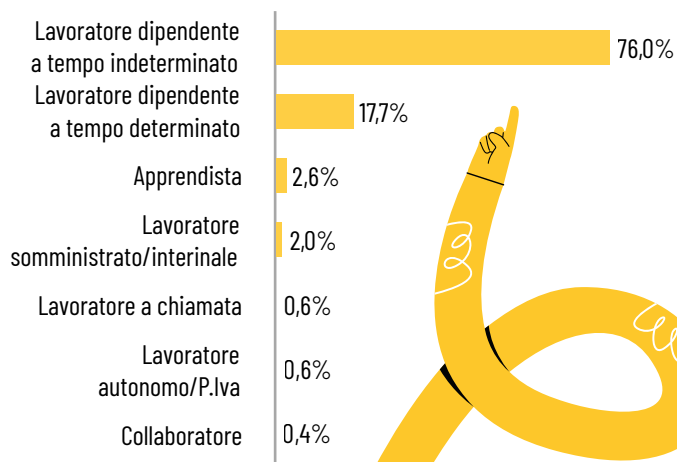
Dal punto di vista della condizione lavorativa il 90,8% degli intervistati risulta attualmente occupato, mentre la quota di **persone in stato di disoccupazione si attesta al 9,2%**, un dato contenuto ma comunque indicativo della presenza di difficoltà di accesso o permanenza stabile nel mondo del lavoro. Tra coloro che lavorano, **la forma contrattuale più diffusa è quella del contratto a tempo indeterminato**, che riguarda oltre tre quarti degli occupati (**76,0%**). **Il 17,7% degli intervistati ha invece un**

contratto a tempo determinato. Aggregando le diverse forme contrattuali, emerge con chiarezza che il lavoro dipendente costituisce la modalità occupazionale predominante tra gli intervistati: **oltre 9 su 10 risultano infatti inseriti all'interno di rapporti di lavoro subordinato**, a tempo indeterminato o determinato. Le forme contrattuali più precarie – come il **lavoro somministrato o interinale (2,0%)**, il **lavoro autonomo con partita IVA (0,6%)**, il **lavoro a chiamata (0,6%)** e le **collaborazioni (0,4%)** – rappresentano una quota più contenuta ma comunque significativa. Questi dati confermano la presenza di segmenti giovanili ancora esposti a forme di occupazione meno tutelate, che richiedono attenzione in termini di rappresentanza e diritti. Si evidenzia inoltre la presenza di una quota di giovani intervistati **in apprendistato**, pari al **2,6%** del campione.

Condizione lavorativa



Forma contrattuale



Per quanto riguarda il regime orario, la stragrande maggioranza del campione – pari all'**84,9%** – è **impiegata con contratti full time**, mentre il **15,1%** lavora a tempo parziale. Sebbene il **part time** rappresenti una modalità di lavoro utile a garantire maggiore flessibilità, **non sempre corrisponde a una scelta volontaria** da parte dei lavoratori. Tra chi lavora part time, infatti, **oltre un terzo (35,5%) dichiara di aver accettato questo tipo di impiego in assenza di alternative a tempo pieno**. Questo dato evidenzia un **fenomeno di part time involontario** che può essere letto come segnale di fragilità del mercato del lavoro, in cui non tutti i giovani riescono a trovare un'occupazione pienamente rispondente alle proprie aspettative e necessità economiche.

Con che regime orario lavori?

15,1% Part time **84,9%** Full time

Focus Part time

64,5% Volontario

35,5% Involontario

Vorrei lavorare a tempo pieno ma non ho l'opportunità



I dati presentati offrono una **fotografia articolata del campione di giovani iscritti alla CISL Lombardia che hanno partecipato alla rilevazione**. Pur non potendo essere considerati rappresentativi dell'intero mercato del lavoro regionale, questi risultati restituiscono uno spaccato significativo della base associativa: **giovane, istruita, occupata in larga parte con contratti stabili e attiva in una varietà di settori e territori**. Questa composizione evidenzia punti di forza, come la diffusione del lavoro dipendente e full time, ma anche aree di attenzione, come la presenza di forme contrattuali più fragili e di part time involontario. **Il profilo che ne emerge è uno strumento utile per comprendere bisogni e aspettative di una generazione che, pur fortemente inserita nel mondo del lavoro, continua a cercare stabilità, riconoscimento e opportunità di crescita.**

L'analisi delle **caratteristiche socio-demografiche** del campione non è solo funzionale a descrivere chi ha partecipato alla rilevazione, ma **rappresenta anche una chiave di lettura fondamentale per interpretare le risposte successive del questionario**. La possibilità di incrociare i dati relativi a genere, età, titolo di studio, condizione lavorativa e territoriale **consente infatti di evidenziare differenze significative nei bisogni, nelle percezioni e nelle aspettative espresse dai giovani lavoratori**. Questa dimensione comparativa arricchisce l'analisi, permettendo una lettura più profonda e mirata dei risultati emersi.

SECONDA PARTE

I DATI DELL'OSSERVATORIO E LE PROPOSTE DEI GIOVANI SINDACALISTI



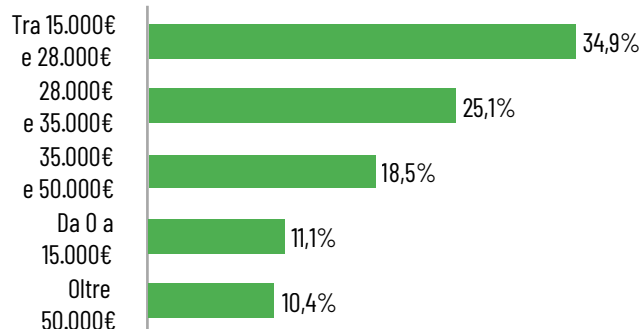
1

CONDIZIONE ECONOMICO-SOCIALE

L'analisi della situazione reddituale e del contesto economico dei giovani intervistati restituisce un quadro articolato, che evidenzia una certa fragilità diffusa, seppure con significative differenze legate al tipo di contratto e al regime orario.

Per quanto riguarda il **reddito familiare annuo lordo (RAL)**, oltre un terzo del campione (34,9%) si colloca nella fascia tra i 15.000 e i 28.000 euro, mentre il 25,1% dichiara un reddito tra i 28.000 e i 35.000 euro. Soltanto il 10,4% appartiene alla fascia più alta (oltre 50.000 euro), mentre l'11,1% segnala una RAL familiare inferiore ai 15.000 euro, un dato che richiama l'attenzione su situazioni di potenziale vulnerabilità economica. Complessivamente, oltre il 70% degli intervistati si concentra sotto la soglia dei 35.000 euro, indicando una **prevalenza di nuclei familiari a basso reddito**, che può incidere anche sulle possibilità di autonomia abitativa e progettualità a lungo termine.

Indica il reddito lordo annuo (RAL) del 2023 del tuo attuale nucleo familiare convivente



Lo stipendio medio netto mensile individuale si attesta a **1.576,9 euro per l'intero campione**, ma presenta variazioni significative a seconda dell'impegno orario. I lavoratori full time percepiscono in media **1.678,2 euro al mese**, mentre per i part time la media scende a **1.006,7 euro**, con una differenza del 40% circa. Questo scarto conferma come il lavoro a tempo parziale – soprattutto se involontario – sia spesso associato a condizioni economiche più deboli e a una minore sicurezza finanziaria. A ciò si aggiungono implicazioni di medio-lungo periodo: un reddito da part time sensibilmente inferiore comporta, infatti, una minore contribuzione previdenziale, che può tradursi in pensioni future più basse o in carriere contributive frammentate e insufficienti. In un contesto già segnato da forte incertezza sul piano pensionistico, soprattutto per le nuove generazioni, questo elemento rappresenta un'ulteriore criticità che rischia di prolungarsi nel tempo, rendendo ancora più fragile il percorso di autonomia e stabilità dei giovani lavoratori.

Stipendio medio netto mensile individuale



1.678,2€

Media stipendio lavoratori full time

1.006,7€

Media stipendio lavoratori part time

Differenza pari a

-40%



Uno dei segnali più chiari emersi dalla rilevazione riguarda **la percezione della sufficienza del reddito: ben il 72,7% dei giovani intervistati dichiara che il proprio stipendio non è sufficiente a soddisfare i propri bisogni**. Solo poco più di un quarto (27,3%) afferma il contrario, confermando un malessere economico diffuso che attraversa ampiamente il mondo giovanile, anche tra chi è occupato. L'insoddisfazione rispetto al proprio stipendio non riguarda solo la maggioranza dei giovani lavoratori, ma varia in modo significativo in base a caratteristiche socio-demografiche come titolo di studio, genere e cittadinanza. **Tra i non laureati, ben il 76,9% giudica il proprio reddito insufficiente a coprire i bisogni**. La percentuale resta comunque elevata anche tra i laureati (67,2%), segnalando che il titolo di studio non garantisce una piena soddisfazione economica, ma che chi ha un percorso formativo universitario ha in media una percezione meno negativa della propria condizione. La differenza tra uomini e donne è marcata e preoccupante: **il 76,4% delle donne dichiara che lo stipendio non è sufficiente, contro il 67,8% degli uomini**. Il divario più netto si registra tra italiani e stranieri. **Se il 71,8% degli italiani giudica insufficiente il proprio reddito, la percentuale sale all'82,2% tra i lavoratori stranieri**. Questo scarto di oltre 11 punti percentuali evidenzia un ulteriore elemento di fragilità per chi, oltre alle difficoltà economiche comuni, si trova spesso ad affrontare anche barriere linguistiche, culturali e discriminazioni nel mercato del lavoro. Tali dati, letti insieme, rafforzano l'idea che il disagio economico non è solo una questione generazionale, ma anche di **condizioni strutturali** che colpiscono in modo diseguale i diversi gruppi. Più in generale, **l'insoddisfazione retributiva non è solo una questione di percezione soggettiva, ma riflette una difficoltà concreta nel sostenere le spese quotidiane e nel progettare il futuro con serenità**.

Nel complesso, **questi dati suggeriscono la presenza di un tessuto giovanile che, pur occupato in gran parte, vive una condizione economica che spesso non consente stabilità e progettualità**. Ciò rende ancora più urgente l'impegno per politiche contrattuali, retributive e di welfare che siano in grado di rispondere alle esigenze concrete delle nuove generazioni.

Il tuo stipendio è sufficiente per soddisfare i tuoi bisogni?

72,7%

No



27,3%

Sì



Per i non laureati

23,1%

Sì

76,9%

No



Per i laureati

32,8%

Sì

67,2%

No



Per gli uomini

32,2%

Sì

67,8%

No



Per le donne

23,6%

Sì

76,4%

No

Per gli italiani

28,2%

Sì

71,8%

No



Per gli stranieri

17,8%

Sì

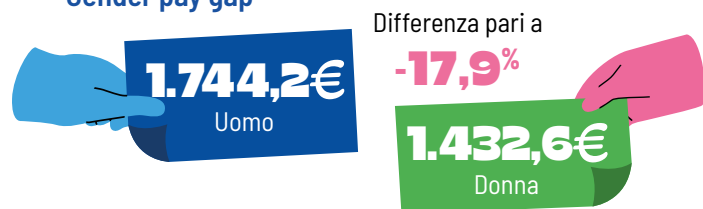
82,2%

No



I dati emersi dalla rilevazione mettono in luce una disparità di genere ancora marcata sia dal punto di vista retributivo che delle condizioni contrattuali. **A parità di regime orario (full time), le donne percepiscono uno stipendio medio netto mensile di 1.432,6 euro, contro i 1.744,2 euro degli uomini: un divario del 17,9%.** Questo gender pay gap risulta particolarmente significativo se si considera che **le donne intervistate sono, in proporzione, più frequentemente laureate degli uomini (51,3% contro 32,6%).** Un dato che evidenzia come il titolo di studio, da solo, non sia ancora in grado di garantire parità di trattamento economico tra i generi.

Gender pay gap



Nonostante le donne siano più frequentemente laureate degli uomini

32,6% vs 51,3%

La disuguaglianza si estende anche all'accesso alle condizioni contrattuali più favorevoli. **Il 22,9% delle donne lavora part time, contro solo il 5,7% degli uomini.** Ancora più rilevante è la quota di **part time involontario: il 15,3% delle donne dichiara di lavorare a tempo parziale pur desiderando un impiego a tempo pieno, rispetto al 2,9% degli uomini.** Questo significa che le donne vivono una condizione di sottoimpiego involontario con una frequenza oltre quattro volte superiore rispetto ai colleghi uomini (+420,1%).

lavoratori Part time

5,7% Uomo **22,9%** Donna

lavoratori Part time involontario

vorrei lavorare a tempo pieno
ma non ho l'opportunità

2,9% Uomo **15,3%** Donna

Var.

+420,1%

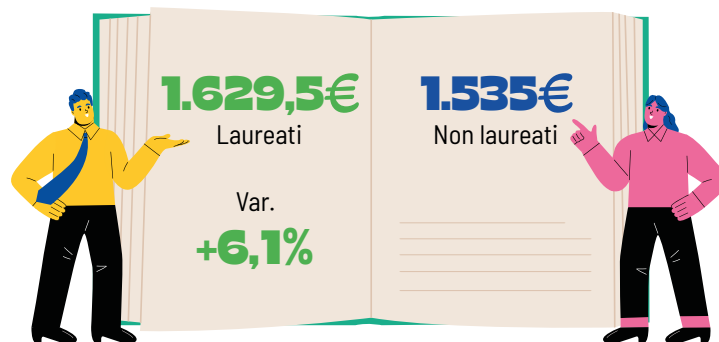
Queste evidenze confermano la presenza di un **doppio svantaggio per le lavoratrici**: da un lato una **retribuzione mediamente più bassa anche a parità di condizioni**, dall'altro una **maggiore esposizione a forme contrattuali meno stabili e meno remunerative**. Si tratta di un tema cruciale non solo in termini di equità, ma anche di sostenibilità futura: la combinazione tra salari più bassi e discontinuità occupazionale rischia di avere ripercussioni importanti sul piano previdenziale e sul diritto alla pensione, contribuendo ad accentuare il divario di genere anche nel lungo periodo.

Dall'analisi dei dati retributivi emerge che **il titolo di studio continua a esercitare un impatto positivo sul reddito, sebbene in misura più contenuta rispetto alle aspettative tradizionali. I laureati intervistati percepiscono in media uno stipendio netto mensile di 1.629,5 euro, a fronte dei 1.535,0 euro dei non laureati.** La differenza, **pari al 6,2%**, indica un **vantaggio economico legato al possesso di un titolo universitario**, ma non particolarmente ampio. Questo scarto relativamente ridotto potrebbe essere interpretato in due modi: da un lato, segnala che la laurea offre comunque un ritorno economico positivo; dall'altro, evidenzia un **possibile disallineamento tra il livello di istruzione e la valorizzazione delle competenze nel mercato del lavoro**. In altre parole, **il vantaggio retributivo garantito dal percorso universitario non sempre è proporzionato all'investimento formativo**, soprattutto in un contesto in cui fenomeni come il sottoinquadramento o la precarietà colpiscono anche i profili più qualificati.

Tali dati invitano a riflettere sull'importanza non solo di **promuovere l'accesso all'istruzione terziaria**, ma anche di favorire una **maggiore coerenza tra formazione e sbocchi professionali**, affinché il capitale umano investito trovi reale riconoscimento sul piano occupazionale ed economico.

Studiare conviene davvero?

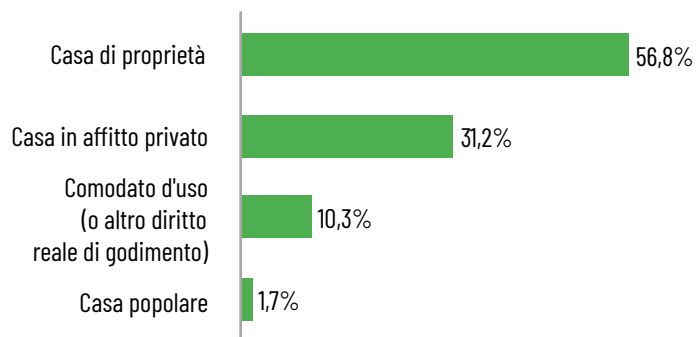
stipendio netto medio



I risultati relativi alla condizione abitativa e alla composizione familiare del campione offrono uno spaccato interessante sulle modalità di vita e di convivenza dei giovani iscritti alla CISL Lombardia.

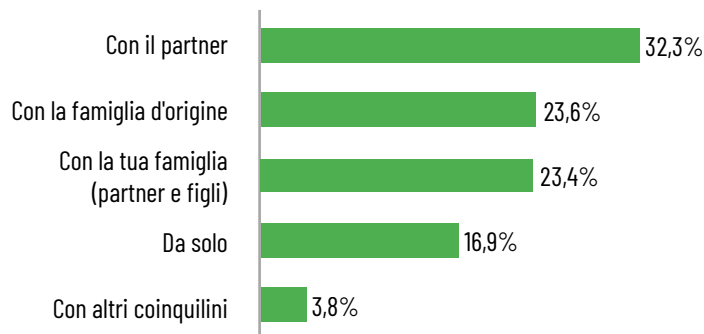
Dal punto di vista abitativo, la maggior parte degli intervistati risiede in una casa di proprietà (56,8%), un dato che potrebbe riflettere, almeno in parte, la coabitazione con i genitori o l'accesso alla proprietà familiare. **Il 31,2% vive in affitto privato,** mentre solo una **quota marginale (1,7%) risiede in una casa popolare.** **Il 10,3% abita in immobili in comodato d'uso o con altri diritti reali di godimento,** una formula spesso legata a situazioni familiari di transizione o sostegno.

Condizione abitativa



Per quanto riguarda la **tipologia familiare**, emerge una certa **varietà nei modelli abitativi.** **Il 32,3% convive con il proprio partner,** mentre **circa un quarto degli intervistati (23,6%) vive ancora con la famiglia d'origine,** segno di una transizione all'autonomia abitativa non ancora completata per una parte significativa del campione. **Un altro 23,4% vive con la propria famiglia,** cioè con partner e figli, mentre il **16,9% vive da solo,** dato che testimonia percorsi di indipendenza abitativa, seppur ancora minoritari. Infine, **una piccola quota (3,8%) vive con altri coinquilini,** una soluzione tipica delle aree urbane e dei contesti a più alta mobilità.

Tipologia familiare



L'età media di uscita dalla casa familiare si attesta a 24,3 anni, un dato significativamente più basso rispetto alla media nazionale italiana. Secondo i **dati Eurostat** aggiornati al **2023, in Italia i giovani lasciano la casa dei genitori in media a 30 anni,** con le donne che lo fanno a 29 anni e gli uomini a 30,9 anni. Questo dato colloca l'Italia tra i paesi europei in cui l'uscita dal nucleo familiare avviene più tardi, ben al di sopra della **media dell'Unione Europea, che si attesta a 26,3 anni.** Tuttavia, aspetti come il reddito, la stabilità lavorativa e il supporto familiare sembrano giocare un ruolo cruciale in questo processo, rendendo l'indipendenza abitativa una conquista ancora parziale per molti.

Età media di uscita dalla casa familiare

24,3



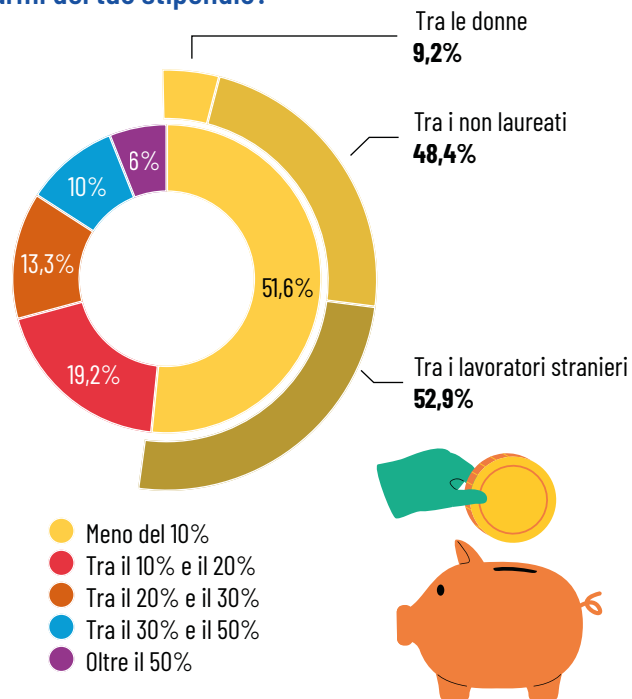
A completamento dell'analisi sulla condizione economico-sociale dei giovani intervistati, è importante soffermarsi su due aspetti che offrono un'ulteriore chiave di lettura del disagio economico diffuso: la capacità di risparmio e il ricorso al sostegno economico da parte della rete familiare o amicale. I dati parlano chiaro: **oltre la metà del campione (51,6%) dichiara di riuscire a risparmiare meno del 10% del proprio stipendio mensile**. Questa soglia, già molto contenuta, evidenzia quanto il margine tra entrate e spese sia estremamente ridotto per molti giovani. Solo una minoranza riesce a risparmiare tra il 10% e il 30% (complessivamente il 32,5%), mentre appena il 6% arriva a mettere da parte più del 50% del proprio reddito.

L'analisi evidenzia che **la difficoltà a risparmiare più del 10% del proprio stipendio è particolarmente diffusa in alcuni gruppi specifici**. La quota di chi risparmia meno del 10% ogni mese è significativamente più alta **tra le donne (+9,2%)**, **tra i non laureati (+48,4%)** e **tra i lavoratori stranieri (+52,9%)**. Questi dati segnalano una **fragilità economica strutturale più marcata** per queste categorie, confermando la presenza di **diseguaglianze persistenti**, che si intrecciano con condizioni lavorative più precarie e meno tutelate.

Un altro indicatore preoccupante riguarda la capacità di far fronte a spese impreviste. Alla domanda **"Se domani ti capitasse un imprevisto da 1.500€, saresti in grado di fronteggiarlo in autonomia?"**, solo il 60,2% ha risposto positivamente. Il **39,8% ha ammesso che non sarebbe in grado di gestire una tale spesa senza aiuti**, evidenziando quanto le basi economiche su cui poggia l'autonomia giovanile siano ancora molto fragili.

Non sorprende quindi che **il 25,9% dei giovani riceva regolarmente o saltuariamente un sostegno economico da parte di familiari o amici**. Tra questi il 22,2% viene aiutata regolarmente, mentre il 77,8% solo in caso di specifiche necessità. Questa percentuale testimonia quanto il welfare familiare continui a essere un elemento chiave per l'equilibrio finanziario dei giovani, spesso in assenza di una piena autonomia reddituale e in presenza di un sistema di welfare pubblico o aziendale percepito come insufficiente. Questi dati, inseriti nel quadro più ampio già discusso in questo capitolo, rafforzano l'idea di una generazione che fatica non solo a progettare il futuro, ma anche a fronteggiare il presente con serenità.

Mediamente, ogni mese, quanto risparmi del tuo stipendio?



Se domani ti capitasse un imprevisto da 1.500€, saresti in grado di fronteggiarlo in autonomia?



Ricevi sostegno economico da familiari o amici?



Tra chi riceve sostegno economico:



LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI

1 RILANCIARE LA CONTRATTAZIONE COME LEVA CENTRALE PER RISPONDERE AI BISOGNI DELLE NUOVE GENERAZIONI

L'ascolto dei nostri coetanei, che come noi hanno in tasca la tessera della CISL, fa emergere un quadro economico oggettivamente critico. Come sindacato, non possiamo limitarci a registrarlo: abbiamo il dovere di agire. Il rinnovo dei contratti, dei "buoni" contratti, non è solo un'urgenza, è una responsabilità non differibile. E, con la stessa forza, dobbiamo riportare al centro della contrattazione le istanze economiche e sociali che questa generazione ci consegna senza girarci attorno. È il primo passo concreto per dare nuove prospettive a chi oggi si affaccia al mondo del lavoro carico di aspettative ma spesso privo di certezze. La contrattazione, in tutte le sue forme, resta il nostro strumento più efficace: è attraverso essa che, con le proposte che seguiranno, intendiamo incidere su salari, stabilità contrattuale, welfare, formazione e qualità della vita lavorativa. Solo rafforzando questo strumento possiamo garantire una rappresentanza autentica e orientare insieme i cambiamenti del lavoro verso un futuro più equo, dove nessuno resti indietro e ciascuno possa sentirsi protagonista di un cambiamento condiviso.

2 RAFFORZARE LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE PER SALARI PIÙ EQUI E ADERENTI AL COSTO DELLA VITA

Le voci dei giovani cislini lombardi raccontano come i loro salari spesso non tengano il passo con l'aumento del costo della vita. È quindi fondamentale potenziare e ampliare la rete della contrattazione territoriale, senza per questo ricorrere a semplicistiche logiche di gabbie salariali, bensì integrando il salario attraverso strumenti che valorizzino le specificità locali. In quest'ottica, proponiamo l'attivazione di tavoli di confronto stabili tra associazioni datoriali, sindacati e istituzioni locali, per sviluppare reti di beni e servizi integrati nel welfare territoriale. Questo approccio garantirebbe un duplice vantaggio: aumentare il potere d'acquisto dei lavoratori e generare valore economico e sociale nei territori, valorizzando al contempo il ruolo attivo del sindacato. La nostra

proposta, nel concreto, mira a contrattare l'accesso a beni e servizi territoriali come trasporti, bisogni abitativi, sanità e previdenza integrativa, sport e cultura a condizioni agevolate, con il supporto degli enti locali e delle imprese organizzate in filiera. Il Laboratorio Giovani pensa che le Unioni Sindacali Territoriali (UST) siano i soggetti più idonei a raccogliere le istanze delle Federazioni e dei loro iscritti e a rappresentarle efficacemente nei tavoli di contrattazione attivati a livello locale. È perciò fondamentale attivare una forte sinergia interna all'organizzazione: le Federazioni e i rappresentanti dei lavoratori (RSU ed RSA) sul territorio dovranno poter contribuire attivamente alla definizione delle piattaforme territoriali e degli obiettivi da portare poi al confronto e alla condivisione delle *best practice* aziendali. Solo così si potranno costruire proposte realmente rappresentative, radicate nei bisogni concreti dei giovani lavoratori e capaci di incidere sui temi che li riguardano.

3 BONUS GIOVANI LOMBARDIA - INCENTIVO FISCALE REGIONALE PER AUMENTARE I SALARI NETTI UNDER 35

Per migliorare concretamente la condizione salariale dei giovani, contrastare la crisi demografica e rafforzare l'attrattività dell'ecosistema occupazionale lombardo, proponiamo l'introduzione di un **bonus fiscale regionale destinato ai lavoratori fino ai 35 anni**, da discutere nell'ambito del **Patto per lo Sviluppo** promosso da Regione Lombardia insieme agli stakeholder sociali ed economici. **Elementi chiave della proposta sono:**

- **Esenzione parziale dall'addizionale regionale e comunale IRPEF** per i giovani lavoratori under 36, graduata in base alla fascia di reddito, con particolare attenzione ai redditi medio-bassi.
- In alternativa, proponiamo, in via sperimentale e nel rispetto dei principi solidaristici, di valutare forme di consultazione partecipata sulla destinazione delle risorse regionali legate al lavoro giovanile, mantenendo l'unitarietà fiscale ma dando voce alle giovani generazioni nella definizione delle priorità di spesa pubblica in ambito locale. Questa misura avrebbe il pregio di coinvolgere direttamente i giovani nelle

scelte di spesa del proprio territorio, riequilibrando almeno in parte il divario demografico che li penalizza nei processi decisionali: è un dato di fatto che, essendo numericamente inferiori rispetto alle fasce di popolazione più anziane, il loro peso elettorale e politico risulti ridotto. Il sistema non comporterebbe nuovi costi per la finanza pubblica e si ispira a modelli già esistenti, come la destinazione del 2x1000, del 5x1000 e dell'8x1000 in fase di dichiarazione dei redditi.

4 SGRAVIO CONTRIBUTIVO REGIONALE PER LE IMPRESE CHE, TRAMITE LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE:

- aumentano la retribuzione dei giovani lavoratori, attraverso una misura che prevede uno sgravio contributivo regionale pari al 50% dell'aumento della retribuzione lorda mensile riconosciuto ai lavoratori under 36, fino a un massimo di 300 euro mensili per lavoratore. L'aumento retributivo deve essere pari ad almeno il 10% rispetto alla retribuzione precedente.
- trasformano contratti flessibili in contratti stabili,
- inseriscono giovani in percorsi di crescita professionale strutturati certificabili.
- **Durata dell'incentivo: 5 anni** a partire dalla firma del primo contratto di lavoro stabile, al fine di sostenere l'ingresso nel mercato del lavoro e favorire la permanenza di competenze giovanili nella regione e contrastare l'emigrazione.
- **Vincolo di trasparenza e destinazione:** i benefici fiscali devono tradursi in un incremento netto in busta paga, chiaramente visibile e tracciabile, per garantire l'effettiva ricaduta economica sui lavoratori.

5 VALUTARE, NELL'AMBITO DEL WELFARE AZIENDALE E DELLA BILATERALITÀ, LA POSSIBILITÀ DI ISTITUIRE STRUMENTI DI SOLIDARIETÀ ECONOMICA INTERGENERAZIONALE, sostenuti da fondi mutualistici aziendali o bilaterali, in grado di offrire piccoli prestiti ai lavoratori in difficoltà, senza creare relazioni dirette tra colleghi e con garanzie condivise definite in modo trasparente tra le parti. Tale proposta rappresenta un'idea innovativa e potenzialmente utile per affrontare le difficoltà economiche che possono colpire i lavoratori più giovani o

meno retribuiti o permettere loro la realizzazione di particolari progetti legati alla loro giovane età. Un'iniziativa in tal senso ha una duplice valenza positiva: supporta i giovani a costi inferiori rispetto a quelli correnti di mercato e crea valore per i colleghi più senior. Se ben progettata, questa iniziativa può essere un segnale forte di solidarietà intergenerazionale e responsabilità collettiva, inserendosi nel solco di un welfare aziendale mutualistico e partecipativo.

6 DIRITTO ALLA CASA: RIDURRE LE LISTE D'ATTESA, INVESTIRE IN NUOVE CASE POPOLARI, PROMUOVERE L'HOUSING SOCIALE

Il diritto alla casa è un diritto fondamentale, difficilmente esigibile da lavoratori precari o che non hanno una retribuzione sufficiente per sostenere spese di affitto ingenti o a cui gli istituti di credito negano l'accesso al mutuo. Detto che a distanza di quasi 30 anni è urgente intervenire sulla regolazione del mercato privato della locazione con una riforma della legge 431/98, chiediamo che in fase di contrattazione collettiva o, nei settori a più alto tasso di frammentazione (edilizia, agricoltura, somministrazione), attraverso la leva della bilateralità, vengano inseriti dei bonus per i giovani lavoratori a sostegno degli affitti. Chiediamo che una parte della fiscalità a carico dei lavoratori venga utilizzata per la costruzione di nuove case popolari, da assegnarsi con canoni di locazione proporzionati alla reale condizione economica delle famiglie e che si agisca urgentemente sulla riqualificazione delle case già esistenti e sfitte.

- Parallelamente, senza per questo sottrarre risorse all'Erp, chiediamo l'ampliamento e il miglioramento dell'offerta di **housing sociale**, per intercettare i bisogni delle fasce di popolazione escluse sia dal mercato libero, sia dall'edilizia residenziale pubblica, tra cui giovani, lavoratori precari, studenti, attraverso una gestione trasparente, partecipata e monitorata, in collaborazione tra pubblico, privato sociale e rappresentanze sindacali, e sottratta a mere logiche speculative, nella consapevolezza che la casa non è una merce, ma una condizione necessaria per l'autonomia, la dignità, la cittadinanza piena di ogni persona e l'esercizio della democrazia.



UN ESEMPIO DAL MONDO CHE VORREMMO...

In un comune periferico a forte vocazione manifatturiera nel cuore della Lombardia, una UST CISL promuove e coordina un tavolo di contrattazione territoriale con le federazioni di categoria, le associazioni datoriali locali e l'amministrazione comunale. L'obiettivo: **sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori** attraverso forme di welfare integrativo **non monetario**, valorizzando le risorse e le reti già presenti sul territorio. L'accordo dà vita al **"Patto per il Benessere Territoriale"**, un pacchetto condiviso di misure a cui aderiscono un numero significativo di aziende della zona. Tra le principali conquiste troviamo:

- **Mobilità sostenibile e gratuita** per i dipendenti: attivazione di una rete di navette aziendali intercomunali e convenzioni con il trasporto pubblico locale, con costi suddivisi tra imprese del territorio e Comuni, di pubblico utilizzo anche per la cittadinanza. Il servizio è dedicato in particolare ai lavoratori turnisti che non possono utilizzare le corse ordinarie del TPL.
- **Housing sociale locale**: attraverso un consorzio di imprese locali, è stato creato un fondo rotativo per ristrutturare immobili inutilizzati e offrirli in affitto agevolato a lavoratori under 36 e giovani famiglie monoreddito impiegate sul territorio e attratte dalla crescita occupazionale delle imprese.

- **Voucher per servizi educativi e di cura**: le imprese aderenti garantiscono ai dipendenti buoni per l'accesso agevolato a servizi per l'infanzia (nidi e/o doposcuola) e per l'assistenza familiare (anziani e disabili), grazie a una rete di cooperative sociali convenzionate sul territorio.
- **Accesso alla cultura e allo sport**: con il coinvolgimento delle associazioni locali e del Comune viene attivato un programma di convenzioni per favorire la partecipazione a iniziative culturali, corsi sportivi e attività ricreative, con riduzioni economiche fino al 70% per i lavoratori delle imprese aderenti.





2

GENITORIALITÀ E FAMIGLIA

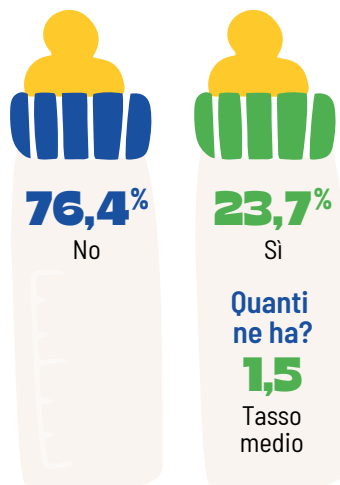
La genitorialità, oggi più che in passato, **si colloca all'intersezione tra scelte individuali, condizioni materiali e cambiamenti sociali profondi**. In un contesto segnato da **crecente incertezza economica, precarietà lavorativa e difficoltà di conciliazione tra vita e lavoro**, la decisione di avere figli viene spesso posticipata o riconsiderata. A questo **si aggiungono fattori culturali e trasformazioni nei modelli familiari** che contribuiscono a ridefinire tempi e modi della maternità e della paternità. Non è un caso che **l'Italia stia attraversando una fase di denatalità strutturale, con tassi di natalità tra i più bassi in Europa**. In questo scenario, comprendere come i giovani lavoratori si rapportano al tema della genitorialità – tra desideri, ostacoli e rinunce – è fondamentale per delineare risposte adeguate in termini di politiche sociali, di welfare e di rappresentanza sindacale.

Lo conferma il fatto che **solo il 23,7% degli intervistati ha già figli, mentre la grande maggioranza (76,4%) non ne ha ancora**. Tra chi ha avviato un percorso genitoriale, **il numero medio di figli è pari a 1,5**. Il 61% di questi ha un solo figlio, il 32,3% ne ha due, mentre **solo il 6,6% ha tre o più figli**. Va sottolineato che **un tasso medio di 1,5 figli per donna** (o per nucleo genitoriale) **è ben al di sotto della soglia di sostituzione generazionale**, generalmente fissata a 2,1 figli. Ciò significa che, se questa tendenza dovesse consolidarsi, la popolazione residente è destinata a ridursi progressivamente, con ricadute importanti non solo sul piano demografico, ma anche su quello economico, previdenziale e sociale. Questi dati evidenziano come, anche tra chi ha scelto di diventare genitore, la dimensione familiare tenda a restare contenuta, ri-

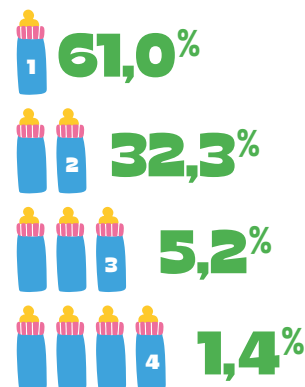
flettendo un equilibrio precario tra aspirazioni personali e vincoli esterni.

I dati emersi dalla rilevazione mostrano con chiarezza come il desiderio di costruire una famiglia resti un elemento centrale per la stragrande maggioranza dei giovani intervistati: l'88,2% afferma che per sé è importante, a testimonianza di un orizzonte valoriale ancora fortemente orientato verso la dimensione familiare. Tuttavia, accanto a questo desiderio, **emergono con forza gli ostacoli materiali che rendono la genitorialità un traguardo spesso difficile da raggiungere**.

Hai figli?



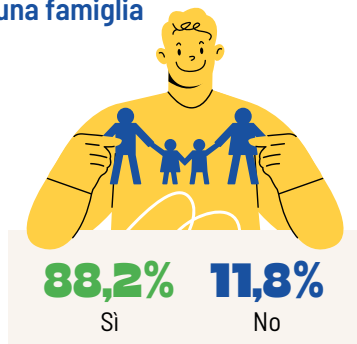
Numero di figli



Oltre il 65% del campione dichiara infatti di non ritenere la propria attuale condizione economica compatibile con la possibilità di avere figli e mantenerli. Si tratta di un dato che evidenzia come la scelta genitoriale sia sempre più condizionata dalla stabilità lavorativa, dal livello retributivo e dalla qualità delle tutele disponibili. In questo quadro, la denatalità non appare tanto come una scelta libera, quanto piuttosto come una rinuncia imposta da vincoli esterni. **Il legame tra possibilità di diventare genitori e condizione economica emerge in modo netto anche dal confronto tra i redditi medi e la stabilità contrattuale degli intervistati. Chi afferma di poter sostenere economicamente la scelta di avere figli percepisce in media 1.713,1 euro netti al mese, mentre chi ritiene di non poterselo permettere si ferma a 1.486,7 euro. Il divario, pari a circa il 15%, evidenzia quanto il reddito sia un fattore determinante nella percezione della propria capacità di assumere responsabilità familiari.**

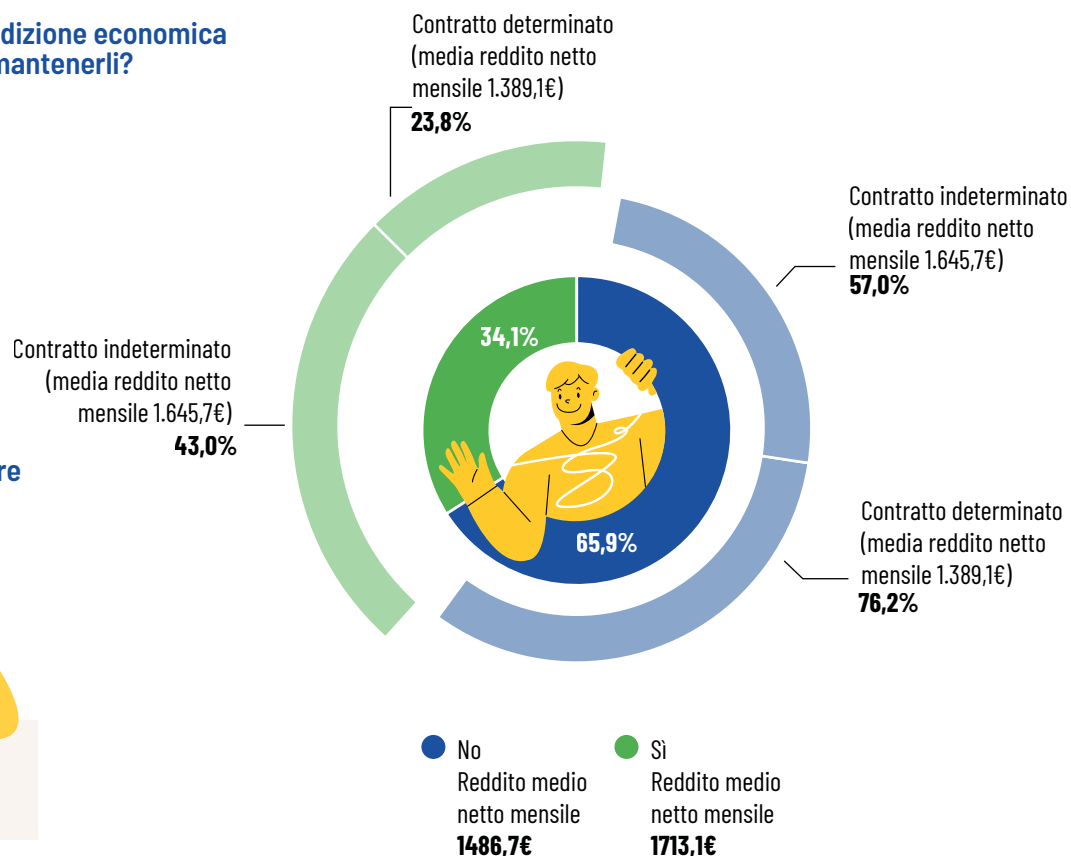
Credi che la tua attuale condizione economica ti permetta di avere figli e mantenerli?

Per te è importante costruire una famiglia



Questa dinamica trova ulteriore conferma nella **tipologia contrattuale**. Tra i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, **il 43% ritiene che la propria condizione economica consenta di sostenere un progetto genitoriale**. La percentuale scende drasticamente tra chi ha un **contratto a tempo determinato: solo il 23,8% si sente in grado di mantenere dei figli**. Anche i dati retributivi rafforzano questa disparità: **i lavoratori stabili percepiscono in media 1.645,7 euro netti al mese, contro i 1.389,1 euro di chi ha un contratto a termine.**

Queste differenze, sia in termini economici che di percezione, segnalano con chiarezza quanto la stabilità lavorativa incida sulla possibilità di immaginare e realizzare un futuro familiare. La precarietà non solo riduce il reddito, ma alimenta un senso di incertezza che limita le scelte personali, rallenta l'autonomia e contribuisce, di fatto, al fenomeno della denatalità.



Anche la conciliazione tra lavoro e famiglia rappresenta una questione aperta: **il 45,1% degli intervistati ritiene che per costruire una famiglia sia necessario sacrificare la propria carriera.** Quasi la metà del campione percepisce dunque una tensione irrisolta tra affermazione professionale e progetto familiare, segnale che le condizioni strutturali del lavoro giovanile – tra precarietà, orari rigidi e assenza di welfare adeguato – non favoriscono percorsi di vita pienamente integrati.

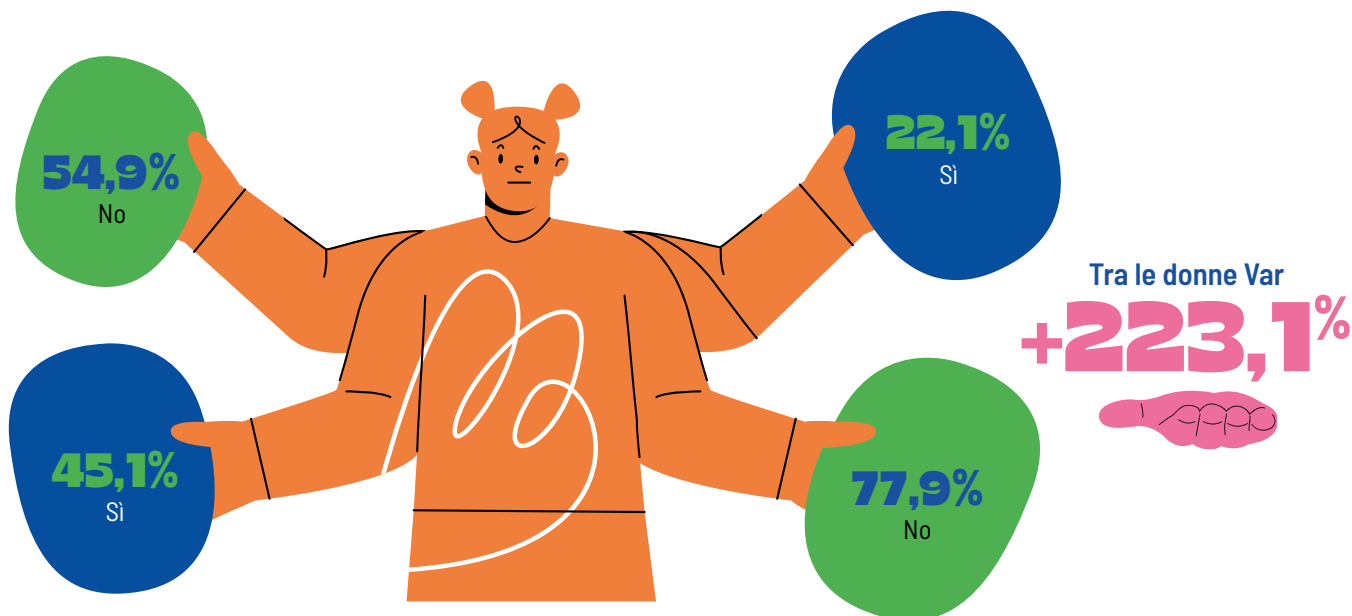
Un ulteriore elemento critico riguarda le pressioni subite in ambito lavorativo: **il 22% degli intervistati riferisce di aver ricevuto, direttamente o indirettamente, pressioni a scoraggiare la genitorialità** in sede di colloquio o durante il lavoro. Questo dato è ancora più allarmante se letto con la lente di genere:

le donne risultano oltre due volte più esposte a questo tipo di condizionamento rispetto agli uomini (+223,2%). Si tratta di una discriminazione che, sebbene non sempre esplicita, incide profondamente sulle scelte personali e professionali delle giovani lavoratrici, contribuendo a riprodurre disuguaglianze e insicurezze.

Nel complesso, emerge un paradosso sempre più evidente: **se da un lato il desiderio di famiglia è forte e condiviso, dall'altro persistono barriere strutturali e culturali che ne ostacolano la realizzazione.** Un dato che impone riflessioni e azioni urgenti in termini di politiche per la conciliazione, sostegno al reddito, lotta alle discriminazioni di genere e promozione di una cultura del lavoro realmente inclusiva.

Pensi che sia necessario sacrificare la carriera per costruire una famiglia?

A lavoro/in sede di colloquio lavorativo, ti sono mai state fatte pressioni finalizzate a disincentivare la genitorialità?



LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI



1 PATERNITÀ OBBLIGATORIA

In molti paesi europei, a differenza del nostro, il periodo assegnato alla paternità obbligatoria è significativamente più ampio del minimo di dieci giorni previsto dalla direttiva europea 1158 del 2019. **Riteniamo necessario che anche in Italia si intervenga sull'istituto della paternità obbligatoria, rendendolo più simile, in termini di importo e durata, a quello della maternità obbligatoria**, da un lato per evitare discriminazioni di genere in fase di assunzione e dall'altro per contribuire alla condivisione dei ruoli di cura, anche dal punto di vista culturale. Il Laboratorio Giovani riconosce su questo tema un ruolo fondamentale all'attività legislativa del nostro Paese ma, qualora la normativa nazionale non assicuri tale parità, auspica che la contrattazione intervenga a colmare le eventuali lacune.

2 IL LABORATORIO GIOVANI RITIENE UTILE INCENTIVARE FORME DI PREMIALITÀ PER LE IMPRESE VIRTUOSE che promuovono attivamente l'utilizzo del congedo di paternità e del congedo parentale da parte di entrambi i genitori, collegate a contrattazioni effettive sui diritti e non solo a certificazioni simboliche. Inoltre, proponiamo che ogni forma di premialità family friendly sia fondata su indicatori condivisi e rilevati attraverso il coinvolgimento diretto delle rappresentanze sindacali, garantendo ricadute reali e misurabili per lavoratori e lavoratrici.

3 PER RENDERE CONCRETA E PRATICABILE LA PROPOSTA, IPOTIZZIAMO ANCHE L'UTILIZZO DELLO STRUMENTO DELLE CERTIFICAZIONI FAMILY FRIENDLY, necessarie per poter riconoscere un punteggio aggiuntivo alle aziende che partecipano a gare di appalto. Il Laboratorio Giovani propone che ogni forma di premialità family friendly sia fondata su indicatori condivisi e rilevati attraverso la bilateralità, garantendo ricadute reali e misurabili per lavoratori e lavoratrici.

4 BONUS DI NASCITA O DI ADOZIONE DI UN FIGLIO

Prevedere, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, l'erogazione da parte delle aziende di un **bonus una tantum in occasione della nascita o dell'adozione di un figlio**, con un importo minimo di 1.000€. L'ammontare del bonus potrebbe essere modulato in base alla composizione e alle condizioni del nucleo familiare: ad esempio, un contributo maggiorato per famiglie monogenitoriali o con più figli a carico. Una misura di questo tipo rappresenterebbe un segnale concreto di attenzione alla genitorialità, in un'ottica di una maggiore equità sociale.

5 WELFARE

Potenziamento e allargamento, attraverso la contrattazione e l'utilizzo dei fondi bilaterali, dei pacchetti di prestazioni di **welfare a sostegno della genitorialità** con servizi mirati ai familiari dei lavoratori: rimborsi per rette di nido, pre e doposcuola, campi estivi, libri scolastici, spese sanitarie pediatriche.

6 BANCA ORE SOLIDALE

Sostegno ad una diffusione più capillare della **"banca ore di cura"**: monte ore individuale o collettivo da usare per esigenze legate alla cura dei figli o di familiari fragili. Attraverso questo sistema proponiamo che i lavoratori della stessa azienda possano donare una quota di ore accumulate a colleghi che hanno maggiori necessità di tempo da dedicare ad attività di cura. In particolare questo strumento potrebbe permettere a lavoratori che non ne necessitano di donare tempo che per altri è prezioso, valorizzando in tal modo la solidarietà intergenerazionale.

7 PROPOSTA DI INNALZAMENTO DEL LIMITE DI ETÀ DEI FIGLI DA 12 A 14 ANNI PER L'UTILIZZO DEL CONGEDO PARENTALE, in coerenza con quanto stabilito dalla normativa italiana, secondo cui i minori fino ai 14 anni non possono essere considerati pienamente autosufficienti. Tale estensione risponderebbe alle reali esigenze delle famiglie, offrendo maggiore flessibilità e tutela nella conciliazione tra vita lavorativa e cura dei figli.

8 **PROMUOVERE NELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO LA FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA/USCITA** e a turni conciliabili per i genitori con figli fino a 14 anni (o oltre, in caso di disabilità), in aggiunta a quanto previsto dalla legge.

9 **COSTRUZIONE DI RETI DI WELFARE TERRITORIALE**

(nidi aziendali/interaziendali, convenzioni con servizi educativi, spazi famiglia, sportelli informativi).

10 **PRIORITÀ NELL'ACCESSO ALLO SMART WORKING PER I GENITORI DI FIGLI MINORI**, con diritto a una % minima garantita di lavoro agile qualora la mansione lo consenta.

11 **PIANI DI REINTEGRO GRADUALE E ACCOMPAGNATO** al rientro in azienda dopo un congedo lungo di entrambi i genitori, attraverso l'attivazione di moduli formativi retribuiti per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze dal posto di lavoro (competenze digitali, aggiornamento professionale, ecc.).

12 **VALORIZZARE L'ESPERIENZA DELLA GENITORIALITÀ**

Riconoscere e valorizzare, anche nel contesto lavorativo, le competenze trasversali sviluppate attraverso l'esperienza della genitorialità, come capacità organizzative, gestione del tempo, problem solving e responsabilità.

13 **VITA-LAVORO**

Inserimento nei contratti di clausole per la **valutazione periodica del clima aziendale rispetto alla conciliazione vita-lavoro**.

14 **CONTRIBUTO AGGIUNTIVO AL FONDO PENSIONE INTEGRATIVO**

Per incentivare la genitorialità e combattere l'inverno demografico proponiamo l'introduzione, per via contrattuale, di un meccanismo strutturale che preveda un contributo aggiuntivo pari all'1% rispetto a quanto già previsto dal CCNL a carico dell'azienda da destinare al fondo pensione integrativo per i lavoratori per i primi 3 anni di vita del figlio. La misura è replicabile più volte nel corso della vita lavorativa. Tale misura permetterebbe di integrare la contribuzione figurativa dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro (maternità o paternità) dei genitori senza pesare ulteriormente sul già gravato sistema previdenziale pubblico.



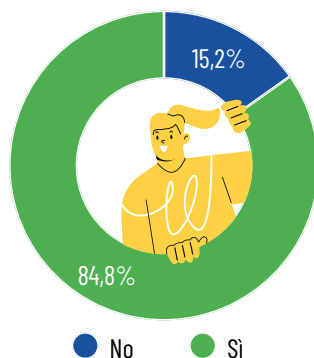
3

IL SENSO DEL LAVORO IN EVOLUZIONE: ATTRACTION E RETENTION PER I GIOVANI TALENTI



Dall'analisi dei dati emerge come **l'84,8% dei giovani lombardi under 36 intervistati ritiene che la propria generazione attribuisca al lavoro un senso diverso rispetto alle generazioni precedenti** è significativo e merita un'analisi approfondita. Questo risultato riflette un **cambiamento culturale e strutturale nel modo in cui il lavoro viene vissuto e percepito**, influenzato da molteplici fattori economici, sociali e tecnologici.

Pensi che la tua generazione attribuisca al lavoro un senso diverso da quello che gli attribuivano le generazioni precedenti?



Le generazioni precedenti hanno spesso vissuto il lavoro come un elemento di sicurezza e stabilità, un punto fermo su cui costruire il proprio futuro. Il posto fisso era l'obiettivo primario, sinonimo di successo e tranquillità economica. Oggi, per molti giovani, questa visione è diventata un'illusione sempre più lontana: **la precarietà contrattuale, la flessibilità imposta dal mercato e i bassi salari hanno reso difficile associare il lavoro a una garanzia di stabilità**. Di conseguenza, il **lavoro** non è più visto solo come una necessità a lungo termine, ma sempre più **come uno strumento**

temporaneo per sostenersi, spesso in attesa di opportunità migliori o di una realizzazione personale che passa attraverso altre esperienze.

Un altro elemento di rottura con il passato riguarda **il peso del lavoro nella definizione dell'identità personale**. Se per i genitori e i nonni la professione era spesso un segno distintivo del proprio status sociale, **oggi i giovani tendono a separare l'identità personale da quella lavorativa**. Il lavoro è importante, ma non è più l'unico fattore che definisce il valore di una persona.

La sfida ora, per il sindacato, è riuscire a tradurre questa nuova visione in un modello di lavoro più equo, sostenibile e adatto alle esigenze delle nuove generazioni.

Per comprendere in che modo le nuove generazioni percepiscono il lavoro in modo diverso rispetto alle precedenti, all'interno della survey è stata posta una domanda a risposta aperta:

"In che modo, pensi che la tua generazione attribuisca al lavoro un senso diverso da quello che gli attribuivano le generazioni precedenti?"

A questa domanda hanno scelto di rispondere volontariamente **737 intervistati**, fornendo un ampio e variegato spettro di **opinioni ed esperienze personali**. Al fine di analizzare in modo strutturato questo grande *corpus* testuale, è stata adottata una **metodologia rigorosa di classificazione e analisi qualitativa**.

Le risposte sono state sottoposte a **codifica tematica**, attraverso l'**uso di tecniche di categorizzazione testuale**, che hanno permesso di individuare e raggruppare **concetti chiave emergenti**.

A ciascuna risposta sono state assegnate **etichette semantiche basate su parole o frasi chiave**, rappresentative del contenuto espresso dagli intervistati. Successivamente, è stata condotta **un'analisi di frequenza sulle parole e frasi chiave più ricorrenti, con l'obiettivo di individuare i principali trend e delineare le dimensioni fondamentali** che caratterizzano il cambiamento nella percezione del lavoro da parte delle nuove generazioni.

Di seguito verranno presentati i risultati di questa analisi, evidenziando **i temi predominanti emersi dalle risposte** e fornendo una lettura critica delle trasformazioni in atto nel rapporto tra giovani lavoratori e mondo del lavoro. Dall'**elaborazione qualitativa delle 737 risposte aperte** emerge con chiarezza una trasformazione profonda nei valori che orientano il rapporto tra i giovani e il lavoro. **Cinque macro-temi ricorrenti delineano le coordinate di questo cambiamento**, offrendo uno spunto importante **per ripensare modelli di attraction e retention capaci di intercettare le aspettative delle nuove generazioni**.

Dal "vivere per lavorare" al "lavorare per vivere"

Uno dei messaggi più forti che attraversano le risposte è la **decostruzione dell'idea che il lavoro debba occupare il centro assoluto della vita**. Se per le generazioni passate lavorare era spesso un dovere identitario, i giovani oggi lo considerano uno **strumento funzionale alla vita**, ma non la vita stessa. **Si lavora per vivere, non si vive per lavorare**: un'inversione di prospettiva che mette in discussione la cultura del sacrificio come misura del valore professionale

CIT "Non si vive per lavorare, ma si lavora per vivere."

CIT "Una volta si viveva per lavorare, ora si lavora per sopravvivere."

CIT "Il lavoro non è più il fulcro della vita, ma solo uno degli aspetti."



Equilibrio tra vita privata e lavoro

L'esigenza di armonizzare tempo di lavoro e tempo di vita si impone come una delle principali priorità. I giovani rifiutano la logica dell'iper-lavoro e rivendicano il diritto a spazi di libertà, cura di sé e relazioni al di fuori del contesto professionale. Il **tempo libero** non è più visto come una "ricompensa" occasionale, ma come un **elemento essenziale di benessere quotidiano**. **La flessibilità, la possibilità di fare smart working e una cultura aziendale che valorizzi il tempo personale diventano**, in questa visione, **fattori determinanti** per la permanenza o meno in un'organizzazione.

CIT "Si preferisce avere un equilibrio tra lavoro e vita privata piuttosto che avanzare di carriera a tutti i costi."

CIT "Il lavoro è importante, ma lo è anche la vita al di fuori di esso."

CIT "Il lavoro deve essere un mezzo per vivere la propria vita, non il contrario."



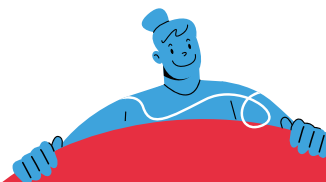
Il valore della salute mentale e del benessere personale

Altro elemento emergente è la **crescente attenzione verso la salute mentale**. I giovani sono meno disposti a tollerare ambienti tossici o dinamiche lavorative che portano al burnout. **L'idea che si possa "ammalarsi di lavoro" è vissuta come inaccettabile**, e spinge molti a rifiutare impieghi che compromettano l'equilibrio psicofisico. La richiesta di ambienti sani, inclusivi e rispettosi non è più un elemento accessorio, ma centrale nelle aspettative verso il lavoro.

CIT "Più attenzione al benessere mentale nei luoghi di lavoro."

CIT "Non vogliamo ammalarci di lavoro."

CIT "Se il lavoro crea burnout, allora non è indispensabile."



Meno attaccamento all'azienda e al posto fisso

Il posto fisso non rappresenta più, per molti, il traguardo auspicabile. Al suo posto, si affermano nuove priorità: **la possibilità di crescita, l'apprendimento continuo, il riconoscimento, la mobilità.** Se un lavoro non soddisfa, non si esita a cambiare. L'adesione a un'organizzazione non è più incondizionata: **la permanenza è subordinata alla coerenza tra valori personali e valori aziendali.** Questo atteggiamento non è sinonimo di instabilità, ma di selettività e ricerca di senso.



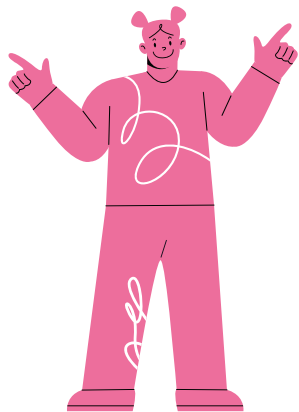
CIT "I giovani non rimangono nello stesso posto di lavoro se le condizioni non soddisfano."

CIT "Oggi il lavoro non è più statico: c'è più apertura alla dinamicità e ai cambiamenti."

CIT "Il posto fisso non vale più nulla (almeno in Italia)."

Sfiducia nelle prospettive economiche e lavorative

Infine, un **tema trasversale è la sfiducia rispetto alla possibilità che il lavoro, oggi, possa garantire un futuro.** Bassi salari, precarietà e mancanza di tutele generano un senso diffuso di disillusione. **Si lavora per "sopravvivere", non per costruire un progetto di vita solido.** Questa percezione condiziona fortemente le scelte, contribuendo ad alimentare aspettative più basse e una minore propensione all'investimento nel lungo periodo.



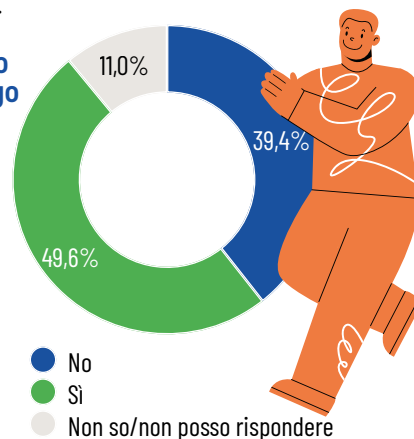
CIT "I giovani lavorano per sopravvivere, non per costruire un futuro."

CIT "Il lavoro non dà più sicurezza economica."

CIT "Si lavora per arrancare a fine mese senza possibilità di crescita."

Nel contesto di un mercato del lavoro che cambia rapidamente, anche **le relazioni tra generazioni nei luoghi di lavoro si stanno trasformando.** Alla domanda "Percepisci un conflitto generazionale sul luogo di lavoro?", **quasi la metà degli intervistati (49,6%) ha risposto affermativamente.** Un dato tutt'altro che marginale, che evidenzia una **tensione diffusa** e spesso sottovalutata all'interno delle organizzazioni.

Percepisci un conflitto generazionale sul luogo di lavoro?



Al contrario, **solo il 39,4% afferma di non percepire alcun conflitto, mentre il restante 11% dichiara di non saper rispondere** o di non avere gli elementi per valutare. Il fatto che la quota di chi segnala un conflitto sia superiore a quella di chi lo nega suggerisce che le differenze intergenerazionali non sono solo fisiologiche, ma spesso diventano motivo di incomprensione, frizione o senso di isolamento sul posto di lavoro.

Questo conflitto può assumere molte forme: **divergenze nei valori e nelle aspettative, atteggiamenti differenti verso la gerarchia, approcci contrastanti all'uso delle tecnologie o alla gestione del tempo e della flessibilità.** Le nuove generazioni, più orientate al bilanciamento tra vita e lavoro, alla trasparenza e alla partecipazione, si trovano spesso a confronto con modelli organizzativi costruiti su logiche di presenza, seniority e rigidità formale.

In alcuni casi, **questo scontro si traduce in una mancanza di riconoscimento da parte dei colleghi più anziani o in resistenze al cambiamento da parte delle strutture organizzative.** In altri, può generare disillusione o demotivazione nei giovani, che si sentono giudicati o sottovalutati. La gestione del ricambio generazionale, in questo senso, non è solo una questione anagrafica, ma anche culturale: richiede spazi di confronto reale, politiche di inclusione intergenerazionale e modelli di leadership capaci di valorizzare il contributo di tutte le età.

Per il sindacato, intercettare e affrontare queste dinamiche diventa essenziale: riconoscere il conflitto generazionale non significa esasperarlo, ma comprenderne le radici per trasformarlo in un'occasione di innovazione e coesione. **Dare voce ai giovani nei luoghi di lavoro, promuovere percorsi di affiancamento tra generazioni e valorizzare la diversità dei vissuti può contribuire a costruire ambienti più equi, aperti e capaci di futuro.**

Accanto alla trasformazione del significato attribuito al lavoro, emergono con forza anche due ulteriori dimensioni cruciali nel rapporto tra giovani e occupazione: la propensione a rimanere nello stesso posto di lavoro fino alla pensione e il desiderio di cambiamento professionale.

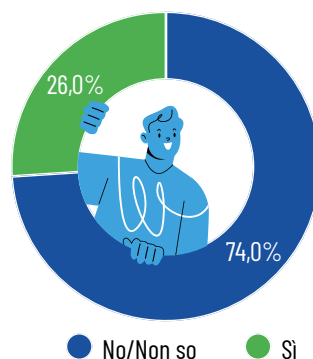
I dati raccolti nella survey mostrano chiaramente come l'idea di permanenza a lungo termine all'interno della stessa organizzazione stia perdendo centralità tra i giovani lavoratori. Questo fenomeno si lega a quello delle cosiddette *Great Resignation*, che ha avuto un forte impatto soprattutto negli Stati Uniti, ma che anche in Italia sta assumendo tratti peculiari. Nel nostro contesto, più che di "grandi dimissioni", si potrebbe parlare di una *lenta disaffezione*, alimentata da aspettative disattese, precarietà strutturale e scarsa valorizzazione del capitale umano. Non si tratta di una fuga impulsiva, ma di una scelta ponderata e progressiva verso contesti più allineati ai propri bisogni, valori e obiettivi di vita.

Questa dinamica introduce un tema chiave per le organizzazioni: come rendere il lavoro attrattivo e soddisfacente per le nuove generazioni? In un contesto in cui i giovani sono sempre più selettivi, attrarre e trattenere i talenti richiede un cambiamento di paradigma. L'*attraction* e la *retention* non possono più basarsi solo su leve economiche, ma devono integrare aspetti legati alla cultura aziendale, alla partecipazione, al benessere psico-fisico e alla possibilità di crescita. In gioco non c'è solo la stabilità dei singoli percorsi lavorativi, ma la stessa competitività del tessuto produttivo lombardo, che rischia di perdere energie preziose se non si dimostra capace di valorizzare e fidelizzare i propri giovani professionisti.

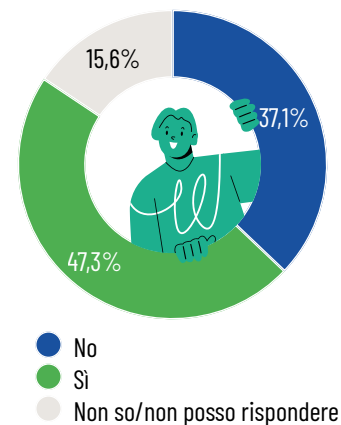
L'analisi dei dati conferma la distanza crescente tra il modello lavorativo tradizionale — basato sulla continuità occupazionale — e le aspettative delle nuove generazioni. **Solo il 26% degli intervistati afferma che rimarrebbe nel proprio attuale posto di lavoro fino alla pensione, mentre il 74% risponde negativamente o con incertezza.** Questo dato segnala una frattura evidente rispetto all'ideale del "posto fisso a vita", un tempo considerato

garanzia di sicurezza e realizzazione. A ciò si aggiunge che **quasi la metà dei giovani (47,3%) sta attivamente considerando l'idea di cambiare lavoro, mentre un ulteriore 15,6% si dichiara incerto.** Solo il 37,1% dichiara esplicitamente di non voler cambiare. Si tratta di un segnale forte: la mobilità lavorativa non è più l'eccezione, ma sempre più una norma, una strategia individuale per cercare condizioni migliori, maggiore coerenza con i propri valori o semplicemente un contesto più stimolante. Per il sindacato e per le imprese, questa mobilità potenziale rappresenta una sfida ma anche un'opportunità: significa che fidelizzare le nuove generazioni non è impossibile, ma richiede un investimento mirato su attrattività, ascolto, partecipazione e benessere. E proprio su questi elementi si gioca la prossima riflessione: quali sono oggi i fattori che rendono un lavoro desiderabile agli occhi dei giovani?

Rimarresti fino alla pensione nel tuo attuale posto di lavoro?



Stai considerando l'idea di cambiare posto di lavoro?



I dati emersi dalla survey offrono una risposta chiara e articolata. In cima alla classifica delle priorità troviamo lo **stipendio e i benefit**, indicati come elemento fondamentale **dall'82% degli intervistati**. Un dato che richiama la necessità, spesso trascurata nel dibattito pubblico, di garantire una retribuzione dignitosa, in grado di rispondere ai bisogni quotidiani e di sostenere progetti di vita a medio-lungo termine. Il salario, insomma, resta un nodo cruciale, soprattutto in un contesto di precarietà e aumento del costo della vita.

Immediatamente dopo si colloca l'**equilibrio tra lavoro e tempo libero (72,3%)**, segno che la qualità del tempo, dentro e fuori l'ambito lavorativo, rappresenta un valore imprescindibile. I giovani non sono disposti a sacrificare la propria salute, le relazioni o le passioni per il lavoro. Richiedono flessibilità, smart working, orari sostenibili: strumenti che permettano di vivere, e non solo di lavorare.

Altro aspetto centrale è il **clima aziendale (61,8%)**, che evidenzia come la dimensione relazionale all'interno del contesto professionale incida profondamente sul benessere percepito. Segue la **possibilità di crescita e avanzamento di carriera (51,0%)**, che segnala una forte domanda di percorsi dinamici, stimolanti e meritocratici.

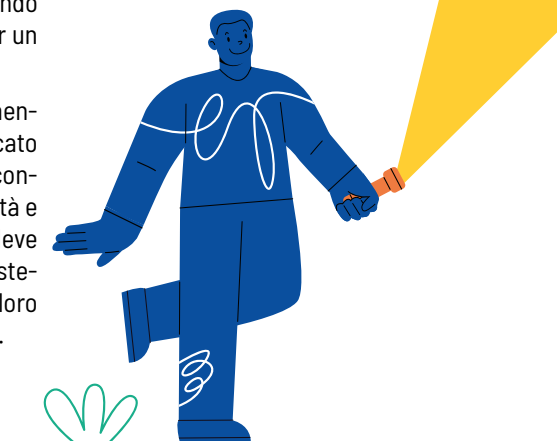
Più indietro, ma comunque significativi, compaiono la **stabilità contrattuale (42,5%)** e la **vicinanza al luogo di lavoro (28%)**, che riflettono esigenze di sicurezza e compatibilità con la vita quotidiana.

Appaiono invece meno rilevanti (ma non trascurabili) aspetti come l'opportunità di formazione (17%), la coerenza con il percorso di studi (12,2%), il prestigio e l'etica aziendale (9,4%) e la partecipazione attiva alla vita dell'impresa (3,9%). Questo non significa che tali dimensioni siano irrilevanti, ma piuttosto che non rappresentino, per la maggior parte dei giovani, un criterio prioritario nella valutazione di un impiego.

In un'ottica di *attraction* e *retention*, questi dati offrono spunti preziosi per chi si occupa di politiche del lavoro e gestione delle risorse umane. Il messaggio è chiaro: per trattenere i talenti non basta offrire un contratto, serve costruire contesti lavorativi capaci di valorizzare la persona nella sua interezza, promuovendo benessere, riconoscimento e senso. È questa la vera sfida per un tessuto produttivo competitivo e generativo.

In conclusione, il rapporto tra i giovani e il lavoro si sta ridefinendo in profondità. Il cambiamento riguarda non solo il significato attribuito al lavoro, ma anche le aspettative, le priorità e le condizioni necessarie per rimanere motivati e coinvolti. Attrattività e *retention* diventano così non semplici strategie aziendali, ma leve fondamentali per costruire un futuro lavorativo più giusto, sostenibile e vicino ai bisogni delle nuove generazioni. Ascoltare la loro voce oggi significa investire nella qualità del lavoro di domani.

Pensando ai seguenti aspetti del lavoro, quali ritieni più importanti?



IL SENSO DEL LAVORO IN EVOLUZIONE:
ATTRACTION E RETENTION PER I GIOVANI TALENTI

LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI

1 RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A PARITÀ DI SALARIO:

oltre alla contrattazione per salari più equi, il Laboratorio Giovani sostiene la necessità di aprire sperimentazioni settoriali e aziendali sulla ridefinizione dell'orario di lavoro, valutando in modo graduale e sostenibile, anche tramite la contrattazione, l'introduzione della settimana lavorativa di quattro giorni, a parità di salario dove le condizioni economiche e produttive lo consentano. Questa proposta risponde alla forte richiesta che viene dai giovani cislini di un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro, emersa dalla ricerca. Una riforma di questo tipo potrebbe generare effetti positivi significativi: maggiore benessere dei lavoratori, aumento della produttività e riduzione dell'assenteismo. Si tratta di una direzione già intrapresa in diversi Paesi europei — come Germania, Spagna, Islanda, Belgio e Regno Unito — dove i dati raccolti mostrano risultati promettenti e facilmente verificabili. In questo processo, il sindacato ha un ruolo centrale: farsi promotore della riforma nei tavoli di rinnovo contrattuale e accompagnarne l'attuazione attraverso il rafforzamento del ruolo delle RSA, RSU e RLS, fornendo loro il supporto tecnico necessario per affrontare la riorganizzazione dei comparti coinvolti e tutelare i lavoratori in ogni fase di transizione.

UN ESEMPIO DAL MONDO CHE VORREMMO...

Considerata la portata innovativa della misura, sia sotto il profilo culturale che organizzativo, proponiamo l'attivazione di **sperimentazioni aziendali pilota**, condotte con il **coinvolgimento pieno e strutturato delle rappresentanze sindacali**. Tali sperimentazioni dovranno essere accompagnate da **un rigoroso sistema di monitoraggio e valutazione**, finalizzato a rilevare l'impatto concreto su produttività, benessere dei lavoratori, equilibrio vita-lavoro, ecc.. I dati raccolti in fase sperimentale costituiranno **un patrimonio informativo fondamentale** per orientare e sostenere eventuali modifiche della normativa nazionale, contribuendo a colmare il divario tra innovazione contrattuale e legislazione vigente. Questa metodologia, ispirata a un approccio *evidence-based*, garantisce che le trasformazioni in materia di welfare aziendale e pari opportunità siano non solo ambiziose, ma anche sostenibili ed efficaci nel lungo periodo. Se necessario, si possono definire anche criteri condivisi per la selezione delle aziende pilota nella sperimentazione, con particolare attenzione a settori, dimensioni e composizione della forza lavoro, per garantire la rappresentatività dei risultati.



2 FLESSIBILITÀ ORARIA E SMART WORKING

Sempre in virtù della grande importanza che le nuove generazioni attribuiscono al tempo extra lavorativo, come Laboratorio Giovani 2.0 sottolineiamo la necessità di **ampliare attraverso la contrattazione di II livello la disponibilità di misure di flessibilità oraria e smart working**. In tale senso si rimarca la necessità di un coinvolgimento del sindacato affinché queste opportunità non generino discriminazioni tra la popolazione aziendale e siano basate su criteri di equità e meritocrazia. Tale misura costituisce un vero e proprio cambio di paradigma nel mondo del lavoro, abbracciando una logica basata sul raggiungimento di risultati condivisi tra lavoratore e responsabile, e non più incentrato unicamente sulla produttività oraria.

3 RETENTION

Proponiamo, di seguito, alcune iniziative da implementare per mezzo della contrattazione di II livello finalizzate a costruire ambienti di lavoro più confacenti alle aspettative dei giovani e funzionali alla *retention* delle imprese:

- **“Slow onboarding” per i giovani neoassunti.** Inserimento graduale in azienda con tempo dedicato ad ascolto, accompagnamento intergenerazionale e scoperta della cultura aziendale in modo umano e sostenibile.
- **Job rotation volontaria e progettuale.** Opportunità di cambiare team, funzioni o sede su base temporanea per accrescere competenze, sperimentare nuove mansioni e mantenere alta la motivazione.
- **Piattaforma interna per la “mobilità orizzontale”.** Strumento trasparente per candidarsi a ruoli interni aperti, anche in altri reparti, valorizzando il desiderio di crescita senza dover cambiare azienda.
- **Call interne per idee e progetti in azienda.** Occasioni regolari in cui i giovani possono proporre soluzioni, sperimentare progetti o guidare micro-innovazioni, con riconoscimenti e possibilità di implementazione.

4 TECNOLOGIA ETICA

Per incontrare le richieste dei giovani sul tema della work-life balance proponiamo la **diffusione di pratiche di disconnessione digitale “assistita” da tecnologia etica**, ovvero strumenti (es. software, mail aziendale, account Teams) che bloccano notifiche aziendali dopo l'orario di lavoro o durante i weekend, salvo emergenze, per garantire reale stacco.

5 GIORNATA SENZA RUOLI (UNA VOLTA ALL'ANNO)

Una giornata simbolica dedicata alla collaborazione interfunzionale e al dialogo tra ruoli aziendali, in cui si promuovono attività di team building, co-progettazione e confronto paritetico, senza sovrapporre le responsabilità organizzative ma stimolando relazioni orizzontali e fiducia reciproca (es. riorganizzare gli spazi comuni, pensare a un miglioramento del benessere interno, fare manutenzione collaborativa, attività di team building, ecc.). L'obiettivo è **rafforzare la coesione, abbattere le distanze tra ruoli**, stimolare l'ascolto reciproco e generare un clima di maggiore umanità e fiducia. Questa iniziativa può rientrare tra le **buone pratiche di partecipazione e inclusione** da inserire nella **rendicontazione sociale o di sostenibilità (ESG)**, dimostrando l'impegno concreto dell'impresa per il benessere organizzativo, la cultura collaborativa e l'innovazione sociale interna. Un elemento distintivo che migliora anche la reputazione aziendale verso stakeholder, clienti e territorio.



**4****L'INGRESSO NEL
MONDO DEL LAVORO
E LE TRANSIZIONI
OCCUPAZIONALI**

Per le nuove generazioni, l'accesso al lavoro non rappresenta più un punto di arrivo stabile e definito, ma l'inizio di un percorso spesso incerto, frammentato e soggetto a continui cambiamenti. A differenza del passato, in cui il primo impiego coincideva frequentemente con l'avvio di una carriera duratura, oggi le transizioni occupazionali sono la norma: cambi di settore, alternanza tra periodi di lavoro e inattività, esperienze atipiche e instabilità contrattuale disegnano traiettorie professionali complesse e non lineari.

Comprendere in che modo i giovani si affacciano per la prima volta al mercato del lavoro è quindi fondamentale per leggere il senso del lavoro oggi e per orientare politiche pubbliche e sindacali più efficaci. I dati raccolti dalla survey offrono uno spaccato interessante sulle modalità attraverso cui i giovani hanno trovato il loro primo impiego e mettono in evidenza criticità e opportunità del sistema di intermediazione attualmente esistente.

Alla domanda *"Come hai trovato il tuo primo lavoro?"*, la risposta più frequente è quella del **passaparola**: il 39,1% degli intervistati dichiara di aver avuto accesso alla prima occupazione grazie all'aiuto di familiari, amici o conoscenti. Questo dato, se da un lato testimonia la forza delle reti informali come risorsa immediata, dall'altro evidenzia la debolezza dei canali istituzionali e pone interrogativi sull'equità dell'accesso, fortemente influenzato dal capitale sociale e dalle relazioni personali.

Il secondo canale più utilizzato è la **ricerca autonoma tramite annunci online o invio spontaneo di CV** (28,5%), che rappresenta una modalità più trasparente ma anche spesso dispersiva, poco

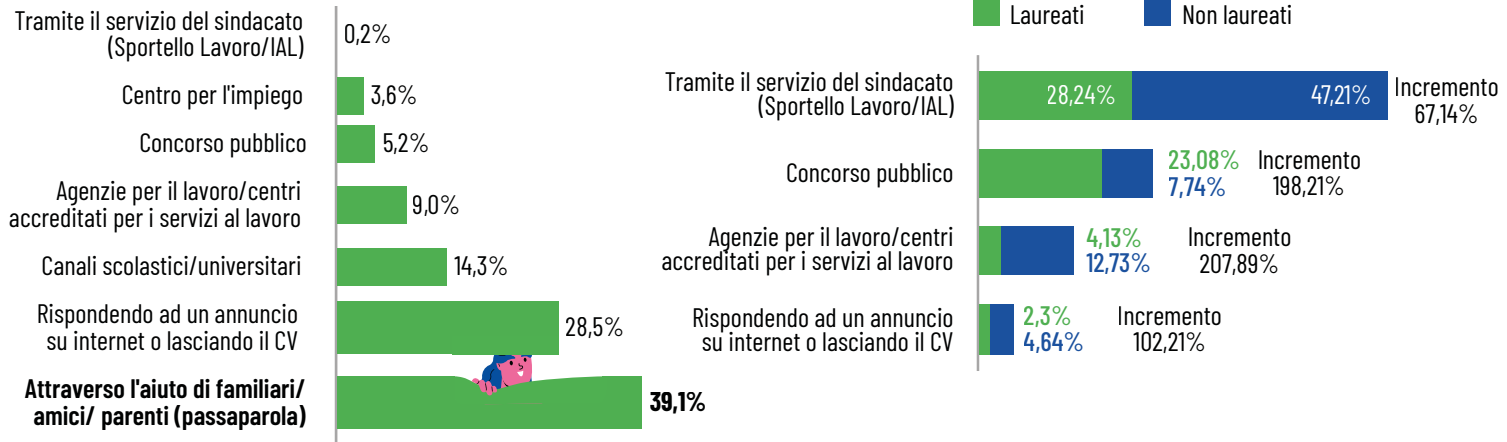
strutturata e soggetta a forte concorrenza. Solo il 14,3% ha trovato lavoro attraverso **canali scolastici o universitari**, a conferma di un disallineamento tra formazione e mondo del lavoro che andrebbe colmato con strumenti di orientamento e placement più efficaci, soprattutto per i giovani laureati, per i quali questo canale è comunque molto più rilevante (+198,2% rispetto ai non laureati).

Ancora più basse le percentuali legate agli strumenti di intermediazione istituzionale: solo il 9% si è rivolto a **agenzie per il lavoro o enti accreditati**, il 3,6% al **Centro per l'impiego**, e appena lo 0,2% ha trovato lavoro tramite i **servizi sindacali** (come lo Sportello Lavoro o lo IAL). Questi numeri denunciano un evidente scollamento tra le politiche attive del lavoro e i bisogni reali dei giovani, che spesso si affidano a soluzioni estemporanee piuttosto che a percorsi strutturati di inserimento.

Anche il **concorso pubblico**, pur rappresentando un canale potenzialmente sicuro, è stato scelto solo dal 5,2% degli intervistati, segno che per molti l'accesso alla PA appare ancora poco accessibile o non prioritario nella fase iniziale della carriera.

Infine, il **confronto tra laureati e non laureati evidenzia tendenze interessanti: se i primi fanno maggiore affidamento su università e servizi accreditati, i secondi si appoggiano con più frequenza al passaparola** e, seppur in misura ancora limitata, ai centri per l'impiego (+102,2% rispetto ai laureati). Questo conferma che le disuguaglianze educative si riflettono anche nelle strategie di accesso al lavoro, influenzando le opportunità fin dal primo ingresso.

Come hai trovato il tuo primo lavoro?



I dati relativi alle tipologie contrattuali con cui i giovani entrano per la prima volta nel mercato del lavoro restituiscono un quadro inequivocabile: la precarietà non è un'eventualità, ma spesso la regola.

La forma contrattuale più diffusa per l'ingresso è il **contratto a tempo determinato**, indicato dal 33,8% degli intervistati. Questa modalità, pur essendo formalmente tutelata, rappresenta comunque un rapporto di lavoro a termine che difficilmente garantisce prospettive di lungo periodo. È una porta d'accesso, ma raramente una garanzia di continuità.

Subito dopo, con il 16,6%, troviamo l'ingresso tramite **tirocini extracurricolari, servizio civile o leva civica**: esperienze che non sempre si traducono in un impiego stabile e che, in molti casi, comportano compensi limitati o assenti. Questa percentuale conferma quanto il confine tra formazione e lavoro sia diventato sfumato, con percorsi iniziali che tendono a prolungare l'attesa di una vera e propria contrattualizzazione.

Il **contratto di apprendistato** segue con il 15,1%: un dato significativo, che riconosce il valore formativo di questa formula, ma che evidenzia anche la necessità di rafforzarne l'efficacia come strumento di ingresso strutturato e qualificante.

Preoccupa fortemente il dato relativo al **lavoro irregolare**: il 12% degli intervistati ha dichiarato di essere entrato nel mondo del lavoro "in nero". Questo significa che più di un giovane su dieci ha iniziato la propria esperienza lavorativa senza alcuna tutela, copertura previdenziale o contratto formale, a testimonianza della

persistenza di forme di sfruttamento, soprattutto nelle fasi iniziali del percorso occupazionale.

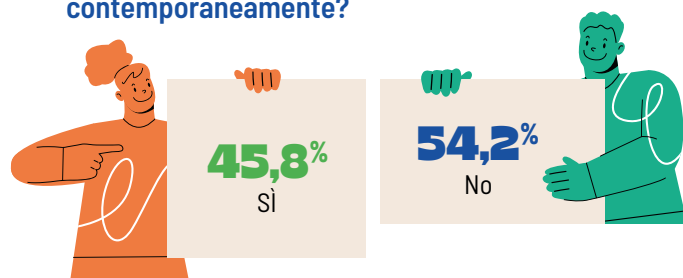
Le restanti tipologie contrattuali – **contratto a chiamata** (6,4%), **somministrazione** (5,2%), **collaborazione** (2,7%) e **partita IVA** (1,6%) – rappresentano modalità marginali ma comunque rilevanti, soprattutto per la loro natura flessibile e spesso incerta. Si tratta di forme che, se non gestite in modo trasparente e tutelante, possono tradursi in ulteriori elementi di vulnerabilità.

Con che forma è avvenuto il tuo primo ingresso nel mondo del lavoro?

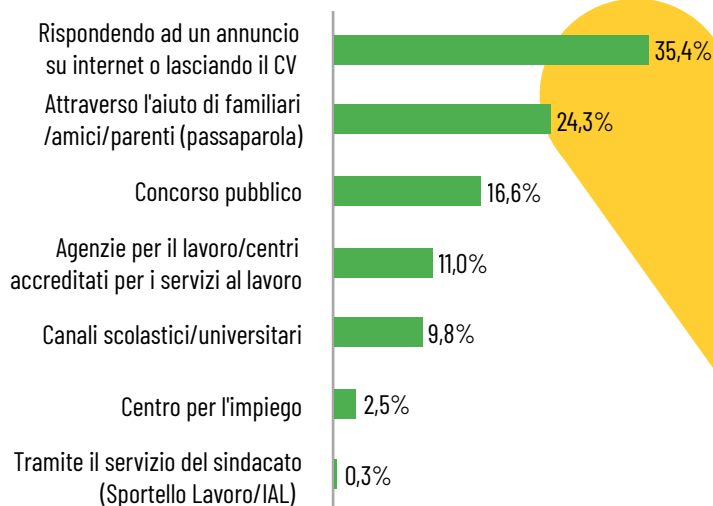


Nel complesso, solo una piccola parte degli ingressi avviene attraverso contratti strutturati e duraturi. La maggioranza dei giovani sperimenta fin da subito una condizione di **instabilità**, che non solo rallenta l'autonomia e la progettualità personale, ma espone anche al rischio di transizioni prolungate, sottoccupazione e discontinuità contributiva. A questa instabilità si aggiunge un altro elemento critico: la necessità, per molti giovani, di svolgere **più lavori contemporaneamente** per garantirsi un reddito sufficiente o per mantenere una certa flessibilità. Circa **un giovane su due (45,8%)** ha dichiarato di aver avuto esperienze di lavoro plurimo, confermando che i cosiddetti "lavoretti" non sono un fenomeno marginale, ma una realtà diffusa e strutturale. Questa dinamica, spesso frutto di contratti parziali o insufficienti, riflette una difficoltà a trovare un'occupazione unica che sia al tempo stesso stabile, dignitosa e soddisfacente dal punto di vista economico.

Hai mai fatto più lavori contemporaneamente?



Come hai trovato il tuo ultimo lavoro?



Nel passaggio dal primo all'ultimo impiego, si osserva una leggera evoluzione nelle modalità di accesso al lavoro: il canale più utilizzato diventa la **ricerca autonoma tramite annunci online o invio del CV** (35,4%), superando il passaparola, che comunque resta rilevante (24,3%). Aumenta anche il ricorso al **concorso pubblico** (16,6%), segno che con l'avanzare del percorso lavorativo cresce l'attenzione verso soluzioni più stabili. Restano invece residuali i servizi pubblici: solo il 2,5% ha trovato l'ultimo impiego tramite **centro per l'impiego**, e appena lo 0,3% tramite **sportello sindacale**, confermando la scarsa efficacia percepita dei canali istituzionali anche nelle fasi successive della carriera.

L'analisi delle esperienze lavorative dei giovani intervistati conferma che il mercato del lavoro attuale non è più basato sulla continuità, bensì sulla mobilità. In media, ciascun giovane ha cambiato **3,6 posti di lavoro**, un dato che evidenzia un'elevata frequenza di transizioni, spesso più subite che scelte.

Media posti di lavoro cambiati



Il passaggio da un'occupazione all'altra non rappresenta necessariamente un avanzamento di carriera: spesso si tratta di risposte forzate a condizioni instabili, contratti brevi o mancanza di prospettive. Questo dato va letto nel contesto delle modalità di ingresso già descritte: il prevalere di contratti a termine, tirocini, lavori in nero o collaborazioni determina inevitabilmente un'elevata rotazione, con effetti negativi sul reddito, sulla stabilità personale e sulla possibilità di costruire un percorso professionale coerente.

Alcuni gruppi risultano particolarmente esposti a questa instabilità. Tra coloro che hanno cambiato più frequentemente lavoro troviamo:

- **Stranieri**, che spesso devono confrontarsi con condizioni contrattuali più deboli, maggiori ostacoli burocratici e forme di discriminazione diretta o indiretta.
- **Non laureati**, più frequentemente inseriti in settori a basso valore aggiunto e con minore protezione contrattuale.
- **Lavoratori nei settori dell'istruzione, dell'industria e del commercio**, comparti in cui la stagionalità, i carichi di lavoro variabili o i contratti brevi rendono frequente la necessità di cambiare impiego.

I lavoratori precari, in particolare coloro impiegati con contratti di somministrazione o con partita IVA, i cui percorsi professionali risultano spesso frammentati e discontinui.

Questa mobilità forzata non solo aumenta il senso di insicurezza, ma contribuisce anche alla dispersione di competenze, all'interruzione di percorsi di crescita e all'impossibilità di pianificare con stabilità la propria vita, incidendo su scelte fondamentali come l'autonomia abitativa, la genitorialità o la formazione continua.

A confermare la fragilità dei percorsi lavorativi giovanili interviene anche il dato sull'esperienza della disoccupazione: in media, ogni intervistato ha vissuto **almeno 1,1 periodi di disoccupazione superiori ai tre mesi**. Si tratta di una condizione tutt'altro che marginale, che si inserisce in una sequenza lavorativa segnata da discontinuità e vulnerabilità. Non si tratta solo di transizioni fisiologiche, ma di vere e proprie pause forzate, che spesso si accompagnano a difficoltà economiche, demotivazione e perdita di fiducia nel sistema.

Anche in questo caso, alcune categorie risultano maggiormente esposte a questa condizione. Tra chi ha sperimentato più frequentemente periodi di disoccupazione si trovano:

Stranieri e non laureati, che pagano un doppio svantaggio legato sia a fattori strutturali sia a minori reti di supporto;

Lavoratori dell'istruzione, dell'edilizia e della logistica, settori segnati da forte stagionalità o ciclicità della domanda;

Precari (in particolare somministrati e titolari di partita IVA), la cui instabilità contrattuale aumenta il rischio di rimanere senza occupazione tra una collaborazione e l'altra.

Questo dato si lega strettamente alla qualità del primo ingresso nel mercato del lavoro: modalità contrattuali deboli, servizi di intermediazione inefficaci e scarsa continuità contribuiscono a produrre carriere "a singhiozzo", in cui i momenti di lavoro si alternano troppo spesso a fasi di inattività non volontaria. Affrontare il tema della disoccupazione giovanile, dunque, non significa solo aumentare il numero di opportunità, ma anche garantire una maggiore **continuità occupazionale** e strumenti di protezione più efficaci durante le fasi di transizione.

Il dato sulle transizioni, letto insieme a quelli sulla precarietà contrattuale e sulla difficoltà di accesso tramite canali formali, restituisce una fotografia chiara: per molti giovani, il lavoro non è ancora un diritto garantito, ma una conquista fragile e reversibile, continuamente da negoziare.

In media periodo
di disoccupazione
superiori ai tre mesi

1,1



LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI

1 PROMOZIONE DI UN DIALOGO FRA SCUOLE, UNIVERSITÀ E AZIENDE

per creare attrazione nei settori afflitti da fenomeni di carenza di manodopera e mismatch. L'obiettivo è quello di rafforzare il mercato del lavoro integrato alla formazione scolastica, con percorsi formativi radicati nelle realtà economiche e aziendali del territorio. Il modello di riferimento rimane il sistema tedesco di formazione professionale, per sostenere l'occupazione giovanile di qualità e rispondere alla difficoltà delle aziende di reperire manodopera specializzata. In questo senso si auspica una maggior diffusione, anche sul territorio lombardo, del sistema duale, inteso sia come approccio culturale volto a favorire una maggiore integrazione tra percorsi scolastici e mondo del lavoro, sia come utilizzo di strumenti di attuazione di tale approccio quali i Percorsi Trasversali per Orientamento e Competenze (PCTO) e stage curriculari. Nello specifico, il Laboratorio Giovani sostiene una maggiore diffusione di percorsi di studio mediante apprendistato duale sia per il conseguimento del titolo di studio secondario sia per il conseguimento di titoli terziari o di alta specializzazione (IFTS, ITS, PhD). Inoltre, come Laboratorio ci appelliamo ad una maggiore responsabilità dei sindacati dei lavoratori e le organizzazioni di rappresentanza datoriale nell'esercizio della contrattazione nazionale affinché normino in tutti i settori merceologici l'apprendistato duale e monitorino periodicamente sul suo corretto utilizzo presso le imprese, contrastandone l'abuso. Le parti sociali possono ricorrere anche alla contrattazione di secondo livello per adeguare, qualora ritenute insufficienti, le retribuzioni degli apprendisti.

Non da ultimo, le parti sociali, nel loro ruolo politico, possono proporsi come soggetti promotori, in grado di esercitare anche pressione sulle istituzioni pubbliche e territoriali per il potenziamento e la maggior diffusione del sistema duale, promuovendo campagne di informazione che coinvolgono genitori e studenti nel delicato momento della scelta del percorso scolastico già a partire dalle superiori.

2 PRIORITÀ DELL'APPRENDISTATO

Pur riconoscendo il ruolo dei tirocini extracurriculari come primo contatto col mondo del lavoro, la proposta sottolinea l'importanza di incentivare l'uso prioritario dell'apprendistato, strumento contrattuale che assicura piene tutele. I tirocini devono essere valorizzati solo laddove funzionali a percorsi formativi effettivi, con compensi dignitosi, trasparenza e limitazioni all'uso reiterato. La CISL ribadisce la centralità dell'assunzione come obiettivo e la necessità di contrastare ogni forma di abuso mascherato. In particolare, occorre innalzare l'indennità minima di partecipazione, attualmente fissata a € 500,00 in Lombardia, portandola almeno a € 800,00, in linea con la soglia più alta già prevista da altre Regioni. È inoltre auspicabile introdurre un meccanismo di adeguamento automatico dell'importo, indicizzato a parametri economici come l'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato), per garantire nel tempo una retribuzione dignitosa e coerente con l'evoluzione del costo della vita.

3 RISCATTO DEI CONTRIBUTI

Prevedere per tutti i tirocinanti la possibilità di riscattare, gratuitamente o a costo contenuto, i contributi per i periodi in tirocinio extracurriculare, fissando il limite ad 1 anno.

4 INTRODURRE MISURE DI PREMIALITÀ PER LE AZIENDE CHE ASSUMONO I GIOVANI AL TERMINE DI UN TIROCINIO,

incentivando la trasformazione di questi percorsi formativi in occupazione stabile. Tali premialità potrebbero consistere in sgravi contributivi o bonus economici legati alla durata del contratto attivato. Ad esempio, un'azienda che assume a tempo indeterminato un tirocinante entro tre mesi dalla fine del tirocinio potrebbe beneficiare di una decontribuzione del 100% per i primi 12 mesi.

5 TIROCINIO TRASPARENTE - QR CODE E BADGE DIGITALE:

Sviluppare una piattaforma dove ogni tirocinio venga registrato e "certificato" con un badge digitale su cui vengano indicato: Obiettivi formativi reali; Valutazione finale da parte del tutor e del tirocinante; Eventuale trasformazione in contratto o continuità; Possibilità per il tirocinante di lasciare una *review* pubblica dell'esperienza, in stile "Glassdoor".

6 TALI DATI POSSONO CONFLUIRE NELLA FORMAZIONE DI BANCHE DATI TRASPARENTI, ovvero piattaforme pubbliche che evidenzino quali aziende utilizzino in modo proficuo lo strumento del tirocinio extracurriculare e quelle che invece ne abusano. Prevedere il coinvolgimento del sindacato nella definizione degli standard della scheda tirocinio.

7 MONITORAGGIO E CONTROLLO

Per prevenire abusi dello strumento e il reiterarsi dello stesso in settori diversi con mansioni simili, è necessario introdurre regole più stringenti e sistemi di monitoraggio e controllo sul cambio di mansione tra un tirocinio e l'altro, rendendolo possibile solo in presenza di un effettivo percorso formativo differenziato. Questo eviterebbe che i tirocini vengano utilizzati in modo ripetuto e strumentale per coprire posizioni lavorative ordinarie, senza reali finalità formative.

8 RICONOSCIMENTO DI CREDITI CONCURSUALI PER TIROCINI CURRICULARI ED EXTRACURRICULARI SVOLTI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Per valorizzare l'esperienza formativa e professionale acquisita dai giovani nei percorsi di tirocinio extracurriculare nella Pubblica Amministrazione e promuovere un accesso più meritocratico ai concorsi pubblici, proponiamo di **introdurre un sistema di riconoscimento di crediti concorsuali**. Ai candidati che abbiano **svolto almeno 12 mesi complessivi di tirocinio curricolare o extracurricolare in una o più amministrazioni pubbliche**, con esito positivo certificato, viene **attribuito un punteggio aggiuntivo** nei concorsi pubblici indetti a livello nazionale, regionale o locale. Il riconoscimento potrà valere anche come **titolo preferenziale**,

laddove non sia previsto un sistema di punteggio numerico, contribuendo a premiare l'esperienza maturata sul campo. Tale misura dovrebbe essere estesa anche a chi ha prestato servizio con gli strumenti della Leva civica, della Dote comune e altri simili.

9 CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Si rimarca come, a fronte dei diversi strumenti di transizione scuola-lavoro previsti dal nostro sistema, il Laboratorio Giovani sostiene convintamente un utilizzo preferenziale del contratto di apprendistato (che tutela maggiormente il lavoratore), rispetto allo strumento del tirocinio.





5

CHE COSA È LA PRECARIETÀ PER I GIOVANI DI OGGI?

Parlare di precarietà oggi significa confrontarsi con un fenomeno complesso, che non può essere racchiuso in una semplice definizione contrattuale. Se da un lato le statistiche aiutano a descrivere il lavoro instabile attraverso numeri e percentuali, dall'altro non riescono sempre a restituire la profondità dell'esperienza soggettiva di chi vive condizioni di incertezza quotidiana, frammentazione e vulnerabilità. Per questo motivo, in questa indagine si è scelto di dare spazio all'ascolto diretto delle voci dei giovani. **Attraverso una domanda aperta – “Ad oggi, cosa rende un lavoro precario ai tuoi occhi?” – è stato possibile raccogliere oltre 11.000 parole, per un totale di 62.534 caratteri**, offrendo così una base ricca e articolata di riflessioni, vissuti e narrazioni personali.

La scelta metodologica è stata quella di affiancare all'analisi quantitativa un'esplorazione qualitativa, capace di far emergere le sfumature e le contraddizioni che raramente trovano spazio nei dati ufficiali. Un approccio che consente non solo di comprendere meglio che cosa significhi essere precari oggi, ma anche di valorizzare le percezioni dei giovani come risorsa conoscitiva, utile per orientare politiche, interventi e rappresentanza. In questo paragrafo, verranno presentati i principali temi emersi dall'analisi testuale delle risposte: un mosaico di definizioni che, insieme, raccontano cosa rende un lavoro precario agli occhi di chi ogni giorno ne fa esperienza. Dieci temi principali ricorrono con forza nelle risposte raccolte, delineando una mappa condivisa dell'instabilità lavorativa vissuta oggi:

Contratti instabili e senza prospettive

Per molti, la precarietà inizia dalla mancanza di un contratto stabile. I rinnovi brevi, le finte partite IVA, gli stage senza sbocchi vengono percepiti come segni tangibili di un sistema che non offre futuro. *“Contratti rinnovati ogni 3 mesi, senza sapere mai se lavorerai il mese successivo”*, scrive un'intervistata, evidenziando l'impossibilità di fare progetti.

Retribuzione insufficiente

La precarietà è anche economica: bassi stipendi, assenza di premi, pagamenti in ritardo o in nero. Lavorare tanto per ricevere poco viene vissuto come umiliante. *“Lavorare 40 ore a settimana per 700 euro al mese: non è dignitoso, non è libertà”*, afferma un giovane.

Nessuna tutela o diritto

Molti lamentano l'assenza di diritti basilari come malattia, ferie o maternità. Questa mancanza rende i lavoratori estremamente vulnerabili, spesso costretti a scegliere tra salute e stipendio. *“Mi hanno detto che se mi ammalo, non mi pagano. Ma se non vado a lavorare, mi licenziano.”*

Incertezza totale sul futuro

La precarietà è percepita come una “nebbia costante” che impedisce ogni pianificazione: casa, figli, stabilità. Molti non riescono ancora a pensare all'autonomia. *“A 33 anni non riesco nemmeno a immaginare di vivere da solo, figuriamoci avere un figlio”*, racconta un intervistato.

Sfruttamento sistemico

Ore extra non pagate, mansioni non riconosciute, carichi eccessivi: la precarietà si traduce spesso in lavoro sommerso dentro il lavoro regolare. Chi si ribella, rischia il posto. *"Mi chiedono di essere sempre disponibile, ma non mi pagano le ore in più. Anzi, se protesti, sei fuori."*

Flessibilità non scelta

Turni comunicati all'ultimo, orari instabili, trasferimenti obbligatori: quella che viene chiamata "flessibilità" è, per molti, solo un sinonimo di instabilità. *"Ogni domenica sera aspetto un messaggio per sapere se il giorno dopo lavoro o no."*

Nessun riconoscimento

Anche chi ha studiato o ha competenze specifiche si sente spesso svalutato. I giovani parlano di lavori "sottoqualificati" e del senso di essere considerati "numeri", non persone. *"Ho due lauree, ma faccio un lavoro che potrei fare con la terza media. Nessuno valorizza le mie competenze"*

Nessuna crescita o formazione

In molti lavoro precari non esiste un percorso di crescita. nessuno investe sullo sviluppo del lavoratore, che resta fermo o viene sostituito: *"Non c'è formazione, non c'è carriera. Dopo anni sei sempre allo stesso punto."* La precarietà congela le prospettive.

Impatto mentale e psicologico

Ansia, stress, senso di inadeguatezza: la precarietà logora anche sul piano emotivo. *"Ti senti sbagliato, come se fossi tu il problema, è logorante"*, scrive qualcuno. Un disagio silenzioso, ma profondo.

Dipendenza economica forzata

Anche lavorando, molti giovani non riescono ad emanciparsi economicamente, restando legati al supporto familiare: *"Lavoro da 5 anni ma non riesco a lasciare casa dei miei. Senza di loro, non ce la farei."*



CHE COSA È LA PRECARIETÀ PER I GIOVANI DI OGGI?

LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI

1 POLITICHE SINDACALI INNOVATIVE, INTEGRATE E STRUTTURALI

Il Laboratorio Giovani riconosce che la precarietà giovanile oggi non si esaurisce nella sola instabilità contrattuale ma, in forte discontinuità con il passato, assume una forma più complessa e sistemica, declinandosi anche nella forma di retribuzioni inadeguate, assenza di percorsi di crescita, carenza formativa e un diffuso senso di frustrazione generazionale. Per affrontare tale senso di instabilità diffusa, e promuovere una nuova cultura del lavoro, chiediamo politiche sindacali innovative, integrate e strutturali.

2 CLAUSOLE DI DISINCENTIVO ALL'ABUSO DI CONTRATTI FLESSIBILI NEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

Le modalità organizzativa relative all'uso del lavoro in somministrazione o in cooperativa possono essere disciplinate negli accordi di secondo livello, non solo limitandone l'utilizzo ma prevedendo percorsi di carriera chiari, in cui periodi con contratti flessibile vengono definiti in precedenza ed utilizzati per formare il lavoratore nella sua futura mansione e responsabilità.

3 MONITORAGGIO SINDACALE SUI FLUSSI DI ASSUNZIONE, turnover e durata media dei contratti per identificare "zone grigie" di precarizzazione sistemica.

4 FAVORIRE ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO IL DIFFONDERSI DI MECCANISMI DI MENTORSHIP E AFFIANCAMENTO, per favorire la crescita dei giovani nei contesti aziendali.

5 INCREMENTO DEL DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE NEI CONTRATTI COLLETTIVI, con ore annue garantite e non sostituibili, a partire da quei CCNL più poveri da questo punto di vista.

6 PROMOZIONE DI PIANI AZIENDALI DI UPSKILLING E RESKILLING, soprattutto per figure in ingresso o in transizione. Tale attenzione punta a favorire l'occupabilità nel medio-lungo periodo e l'accesso alle transizioni lavorative.

7 OSSERVATORI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO

Per il monitoraggio di questi istituti chiediamo la creazione di **osservatori sindacali sulla qualità del lavoro giovanile** a livello territoriale e settoriale promossi dalle UST in sinergia con le Federazioni territoriali, finalizzati alla prevenzione di crisi settoriali e delle economie locali e ad un più efficiente incontro domanda-offerta di lavoro, impegnando il sindacato a vigilare affinché la flessibilità in ingresso dei giovani non sia lo strumento con cui si mitigano le incertezze del contesto economico.

8 SPERIMENTARE LA VALUTAZIONE CONDIVISA DEI RISULTATI, ovvero un processo partecipativo in cui lavoratore, azienda e sindacato collaborano per valutare in modo trasparente e costruttivo l'andamento del percorso professionale. Non si tratta solo di misurare performance, ma di individuare insieme obiettivi, competenze acquisite e aree di miglioramento, con lo scopo di orientare la crescita interna e favorire la stabilizzazione. Il sindacato, in questo contesto, ha un ruolo di garanzia e supporto, assicurando che il processo sia equo e utile al lavoratore, soprattutto nei primi anni di ingresso nel mondo del lavoro.

9 FONDO "TEMPO DI FUTURO"

Proponiamo la creazione di un **fondo bilaterale** – alimentato da imprese e fondi interprofessionali – su scala regionale, pensato per **sostenere l'inclusione e la crescita dei giovani lavoratori**, con particolare attenzione alle realtà di piccola e media dimensione dove spesso manca una rappresentanza sindacale attiva. Il fondo avrebbe una funzione di stimolo e accompagnamento, anche attraverso la fornitura di servizi e strumenti condivisi, per favorire lo sviluppo professionale e contrastare la precarietà diffusa. Le principali linee di intervento includono:

- **Finanziamento di percorsi di formazione extra-orario o autoformazione certificata**, a supporto dell'aggiornamento continuo dei giovani lavoratori;
- **Erogazione di voucher formativi e servizi di orientamento personalizzato** durante i periodi di transizione lavorativa (es. conclusione di un contratto a termine);
- **Sostegno a esperienze di mobilità europea e scambi professionali brevi**, utili a rafforzare le competenze e ampliare le opportunità di crescita;
- **Promozione, nelle PMI, di strumenti di valutazione condivisa dei risultati**, anche in assenza di rappresentanza sindacale interna, per orientare la crescita professionale e favorire percorsi di stabilizzazione.

Il fondo si configura come un presidio innovativo della bilateralità, capace di colmare i vuoti di tutela nei contesti più fragili e accompagnare attivamente i giovani nella costruzione del proprio futuro lavorativo.

UN ESEMPIO DAL MONDO CHE VORREMMO...

Proponiamo di riservare una quota di assunzioni a tempo indeterminato alle lavoratrici e ai lavoratori che, pur essendo stati impiegati con contratti a termine, abbiano maturato un numero significativo di mesi o incarichi nella medesima struttura o azienda, o comunque svolgendo lo stesso ruolo e/o mansione. A tal fine, si potrebbe istituire una graduatoria o bacino di riferimento che favorisca la continuità lavorativa.

La proposta si applica in particolare al settore socio-assistenziale, dove è ampiamente dimostrato che l'elevato turnover del personale compromette in modo rilevante la qualità dei servizi offerti.

Le strutture che dimostrano di valorizzare la continuità occupazionale attraverso stabilizzazioni strutturali del personale potrebbero beneficiare di una percentuale maggiorata di contributi pubblici (statali o regionali).





6

IL LAVORO NERO DEI GIOVANI

Il lavoro nero rappresenta una delle forme più gravi di precarietà, perché priva i lavoratori non solo della stabilità economica, ma anche di qualsiasi tutela formale: niente contributi, niente copertura sanitaria, nessun diritto in caso di malattia, maternità o licenziamento. È una realtà sommersa ma profondamente diffusa, che colpisce in modo particolare i giovani, rendendoli invisibili agli occhi delle istituzioni proprio nel momento in cui iniziano a costruire la propria identità professionale.

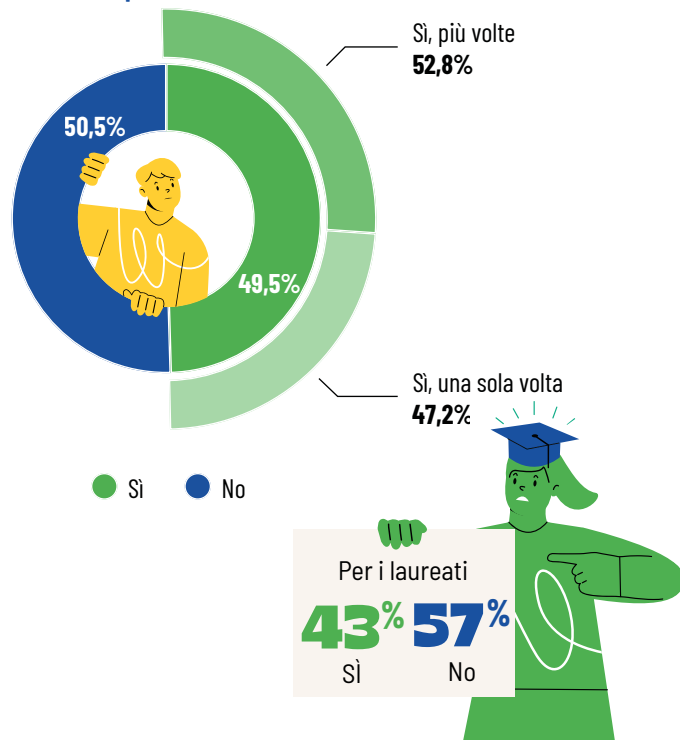
I dati raccolti in questa indagine raccontano con chiarezza quanto il fenomeno sia esteso e allarmante. Quasi **un giovane su due (49,5%)** dichiara di aver avuto almeno un'esperienza di lavoro nero. Non si tratta, quindi, di una condizione marginale o occasionale, ma di un fenomeno sistemico che riguarda la metà dei giovani intervistati. Tra coloro che hanno lavorato "in nero", la maggioranza **(52,8%) riferisce di averlo fatto più volte**, segno che non si tratta solo di un passaggio iniziale o temporaneo, ma di una condizione ricorrente e strutturata nei percorsi lavorativi giovanili.

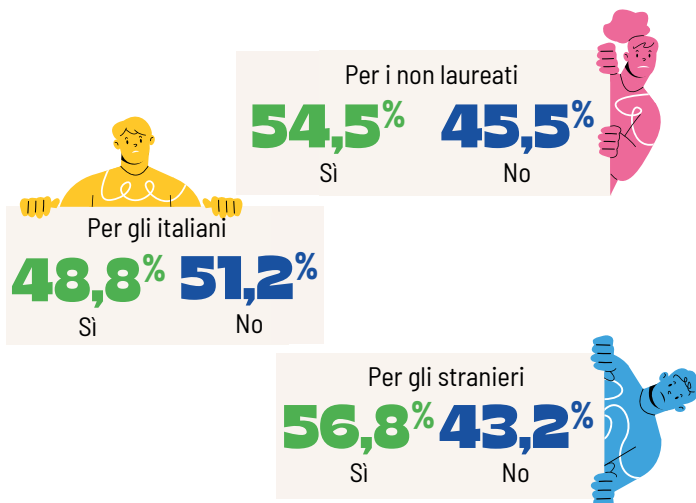
L'esperienza del lavoro nero risulta inoltre distribuita in modo diseguale all'interno del campione, colpendo in maniera più accentuata alcune categorie:

- Tra i **non laureati**, oltre la metà **(54,5%)** ha lavorato in nero, contro il 43% dei laureati, segnalando una correlazione evidente tra basso livello di istruzione e maggiore esposizione all'irregolarità.
- Ancora più marcata è la differenza tra italiani e stranieri: **il 56,8% dei giovani stranieri** ha dichiarato di aver svolto lavoro

nero, a fronte del 48,8% degli italiani. Questo dato richiama con forza la necessità di contrastare le discriminazioni e gli abusi che colpiscono in modo sproporzionato chi ha meno strumenti per difendersi.

Hai mai avuto esperienze di lavoro nero e con che frequenza?





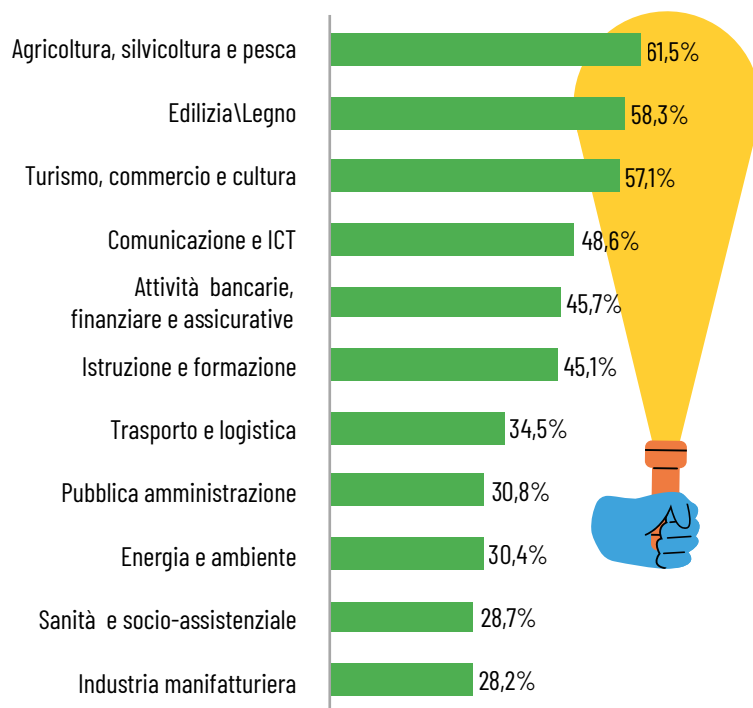
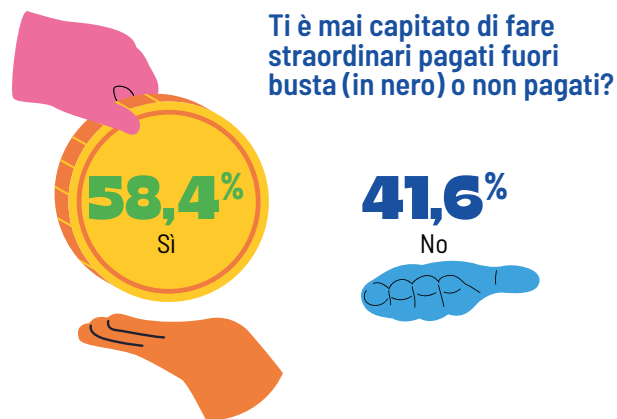
Il lavoro nero non è solo una violazione della legalità: è una trappola che blocca la crescita professionale, riduce le possibilità di autonomia e contribuisce a rafforzare le disuguaglianze. Combatterlo significa non solo far rispettare le regole, ma garantire dignità, protezione e futuro a una generazione che troppo spesso viene lasciata sola proprio nei momenti più vulnerabili della sua vita lavorativa.

Il lavoro nero non si esaurisce nella totale assenza di contratto. Esistono anche forme più sottili e insidiose di irregolarità, spesso mimetizzate all'interno di rapporti formalmente regolari. Una di queste è rappresentata dal fenomeno degli straordinari non retribuiti o pagati "fuori busta", ovvero in nero.

I dati emersi dall'indagine sono chiari e allarmanti: **il 41,6% dei giovani intervistati** ha dichiarato di aver svolto straordinari **senza ricevere alcuna retribuzione aggiuntiva o con pagamenti non dichiarati**. Si tratta di una pratica che non solo viola i diritti contrattuali, ma altera profondamente il rapporto di fiducia tra lavoratore e datore di lavoro, alimentando un clima di sfruttamento sistemico e diffuso. Il fenomeno colpisce con particolare intensità alcuni settori, notoriamente più esposti a dinamiche di lavoro irregolare:

- **Agricoltura:** il 61,5% degli intervistati occupati in questo comparto ha svolto straordinari non regolari.
- **Edilizia:** 58,3%, a conferma della presenza di sacche di lavoro grigio nel settore delle costruzioni.
- **Commercio e turismo:** 57,1%, segnalando condizioni di impiego spesso al limite della legalità in contesti ad alta stagionalità e flessibilità forzata.

Questi numeri evidenziano un fenomeno strutturale, che non riguarda singole situazioni ma interi ambiti professionali. Gli straordinari "fuori busta" rappresentano una forma di **sfruttamento normalizzato**, che impoverisce i giovani, ne limita la possibilità di contribuire al proprio futuro previdenziale e riduce il valore del lavoro stesso.



LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI

1 POTENZIARE L'AZIONE SINDACALE CONTRO IL LAVORO NERO E LE FORME IRREGOLARI, con campagne territoriali di denuncia e formazione, prevedendo incontri nelle scuole e campagne mirate, in sinergia con le federazioni, anche attraverso l'utilizzo dei social e dei nuovi linguaggi più vicini ai giovani.

2 CANALE SINDACALE ANONIMO PER LA SEGNALAZIONE DEL LAVORO NERO:

per contrastare in modo più efficace il fenomeno del lavoro nero, particolarmente diffuso tra i giovani e in determinati settori ad alta vulnerabilità, proponiamo l'istituzione di un **canale di whistleblowing totalmente anonimo**, gestito dal sindacato, a disposizione dei lavoratori che intendano segnalare situazioni di irregolarità nel rapporto di lavoro. Questo strumento, accessibile anche digitalmente, consentirebbe a lavoratrici e lavoratori – spesso ricattabili o privi di tutele – di denunciare, in totale riservatezza, il ricorso da parte dell'azienda a forme di impiego in nero o non dichiarato. Una volta ricevuta la segnalazione, il sindacato si impegna ad attivare un **percorso di verifica** che può comprendere:

- il coinvolgimento delle autorità ispettive competenti (ITL, Inps, Guardia di Finanza),
- l'attivazione di una rete di tutela e assistenza per il lavoratore segnalante, in collaborazione con associazioni e sportelli legali.

Questo canale avrebbe un **valore preventivo e di tutela collettiva**, rafforzando la presenza del sindacato anche nei contesti dove è più difficile organizzare la rappresentanza, e offrendo uno strumento concreto per dare voce a chi spesso non può esporsi senza rischi. Inoltre, il canale potrebbe rientrare in un più ampio protocollo d'intesa con le istituzioni preposte ai controlli, per garantire tempestività d'intervento, riservatezza e protezione effettiva dei segnalanti.

3 SANZIONI

In caso di **lavoro nero**, **falsa dichiarazione di lavoro autonomo** (quando invece si tratta di un rapporto di lavoro dipendente), oppure di **lavoro dissimulato** (ovvero situazioni in cui il rapporto è formalmente inquadrato come appalto o somministrazione, ma nei fatti si configura come lavoro subordinato), il datore di lavoro **perde il diritto ad accedere a sovvenzioni, finanziamenti, agevolazioni pubbliche e a partecipare ad appalti pubblici**. Qualora tali irregolarità coinvolgano **lavoratori di età inferiore ai 36 anni** o persone in condizioni di **fragilità economica o sociale**, si prevede un **inasprimento delle sanzioni**. Inoltre, si propone che **i proventi derivanti dalle sanzioni** (o una loro parte) siano destinati a **percorsi di reinserimento lavorativo** per le vittime di queste forme di sfruttamento, garantendo loro opportunità occupazionali stabili e tutelate.

UN ESEMPIO DAL MONDO CHE VORREMMO...

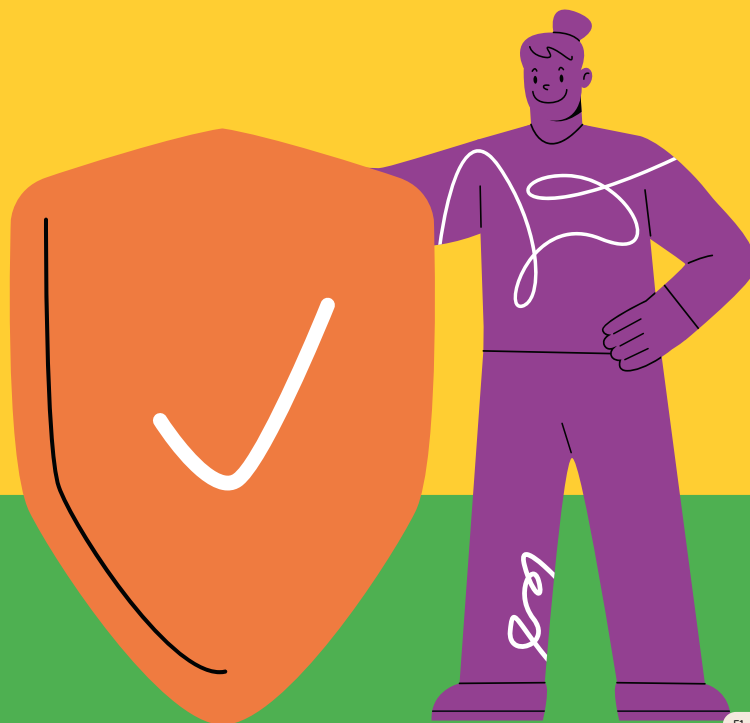
“Cantiere Sicuro” – QR code per segnalazioni anonime di irregolarità sulla sicurezza. Il lavoro nero non solo priva i lavoratori di diritti e tutele contrattuali, ma è spesso strettamente connesso alla **mancata osservanza delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, in particolare nel settore edile. La presenza di lavoratori non regolarmente assunti è infatti un indicatore critico di rischio, perché spesso accompagnata dall'assenza di dispositivi di protezione, formazione obbligatoria e rispetto delle misure previste dal Testo Unico sulla Sicurezza. Per contrastare questo fenomeno, il Laboratorio Giovani propone, in collaborazione con **FILCA CISL**, una **sperimentazione innovativa** che preveda di mettere in pratica, in sintonia con gli RLS e gli enti preposti, strumenti digitali innovativi come QR code per facilitare la segnalazione anonima di potenziali irregolarità nei cantieri, in un'ottica di rafforzamento della prevenzione partecipata, senza sostituire i percorsi ufficiali ispettivi e valorizzando la funzione delle rappresentanze sindacali (es. lavoratori senza casco o imbracatura, impalcature non protette, uso improprio di attrezzature, mancanza di cartellonistica, ecc.). Una volta ricevuta la segnalazione, la FILCA CISL si impegna a:

- effettuare una **visita sindacale sul cantiere**, dove possibile,
- raccogliere ulteriori informazioni,
- eventualmente attivare le autorità competenti per verifiche ispettive.

Questa iniziativa ha un duplice obiettivo:

- **Prevenzione e deterrenza:** aumentare la vigilanza sociale e sindacale sul rispetto delle regole nei cantieri, anche grazie alla collaborazione dei cittadini.
- **Tutela diffusa e partecipata:** rendere la sicurezza sul lavoro una responsabilità collettiva, non delegata solo agli organi ispettivi ma vissuta come bene comune.

Il progetto potrebbe essere oggetto di una sperimentazione pilota in alcuni territori ad alta intensità edilizia, con il coinvolgimento di enti locali e casse edili, per poi essere esteso a livello nazionale.





7

LA RAPPRESENTANZA VISTA DAI GIOVANI: LA RELAZIONE CON IL SINDACATO E LE PRIORITÀ

Nel contesto di un mercato del lavoro sempre più frammentato, incerto e segnato da profonde trasformazioni, comprendere il modo in cui i giovani percepiscono il ruolo del sindacato diventa essenziale. La rappresentanza collettiva non è soltanto uno strumento di tutela: può e deve essere una leva di partecipazione, giustizia e innovazione sociale. Ma cosa pensano davvero i giovani del sindacato? Quando scelgono di aderirvi? E quanto ne riconoscono l'utilità concreta nella loro vita lavorativa? I dati raccolti offrono una fotografia incoraggiante e utile per orientare le strategie future.

Un primo elemento positivo riguarda **il momento dell'iscrizione al sindacato**. Contrariamente a quanto si potrebbe immaginare, **il 43,1% dei giovani ha scelto di iscriversi quando non aveva ancora un contratto a tempo indeterminato**. Questo significa che una parte significativa della platea giovanile riconosce al sindacato un ruolo di supporto e tutela anche in condizioni di instabilità, dimostrando che la rappresentanza può intercettare e accompagnare i lavoratori sin dalle fasi più vulnerabili del loro percorso professionale.

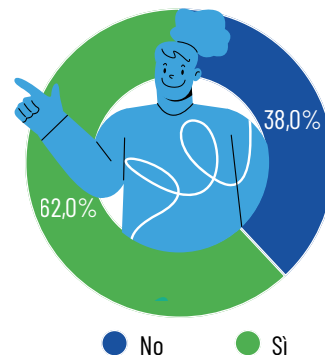
Parallelamente, emerge un altro dato importante: **il 62% degli intervistati percepisce concretamente l'utilità e la presenza del sindacato nella propria vita lavorativa**. In un contesto in cui spesso si dice che i giovani siano "lontani" dalle organizzazioni collettive, questo risultato sottolinea che quando il sindacato è presente, visibile e attivo, riesce ad avere un impatto riconosciuto e positivo. Un'indicazione preziosa che mostra come ci sia **uno spazio reale di fiducia** su cui costruire un rapporto più solido, inclusivo e generativo tra giovani e sindacato.

Ma perché i giovani decidono di iscriversi al sindacato? I dati raccolti evidenziano in modo chiaro quali siano le principali leve che motivano i giovani ad avvicinarsi al sindacato: si tratta di ragioni concrete, legate alla difesa dei diritti, alla protezione individuale e ai servizi offerti, più che a un'identificazione ideologica o a una spinta valoriale.

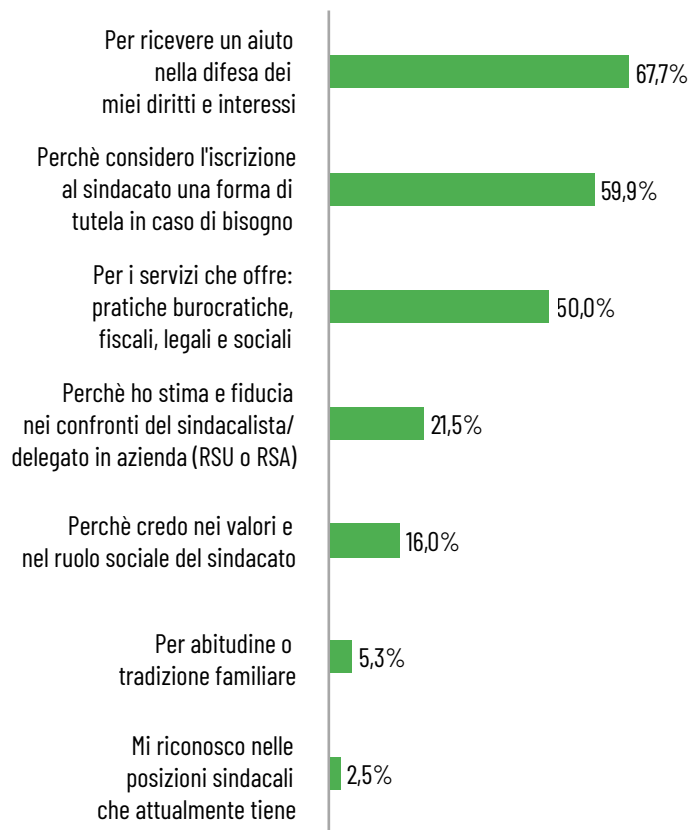
Quando ti sei iscritto al sindacato per la prima volta avevi un contratto indeterminato?



Percepisci nella tua vita lavorativa la presenza e l'utilità dell'operato del sindacato?



Quali sono i motivi principali per cui oggi sei iscritto al sindacato?



La motivazione più citata, con il **67,7% delle risposte**, è legata all'iscrizione al sindacato come un aiuto nella difesa dei propri interessi. Il **59,9%** dichiara di essersi iscritto **perché considera il sindacato come una forma di protezione in caso di bisogno**. Queste percentuali testimoniano un'associazione forte e positiva tra sindacato e sostegno concreto, specie nei momenti di vulnerabilità lavorativa.

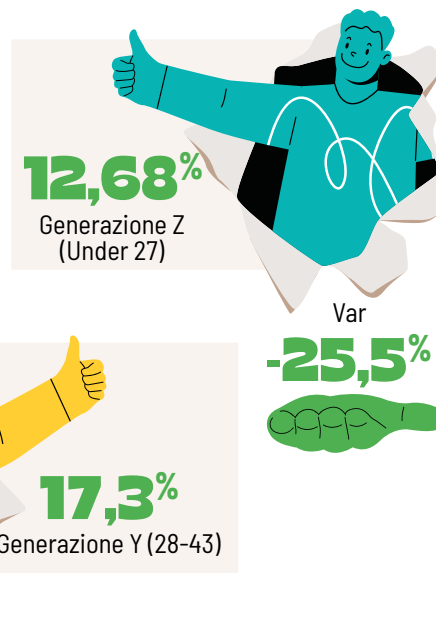
Molto significativa è anche la quota di chi si iscrive **per i servizi offerti dal sindacato**: il **50%** degli intervistati segnala l'interesse per le pratiche burocratiche, fiscali, legali e sociali. Il sindacato viene percepito quindi anche come un **punto di riferimento affidabile** per la gestione della complessità della vita lavorativa e personale, specie in un contesto in cui spesso mancano supporti istituzionali accessibili.

È rilevante inoltre notare che **uno su cinque (21,5%)** dichiara di iscriversi **perché nutre stima e fiducia nei confronti del rappresentante sindacale in azienda (RSU o RSA)**. Questo dato sottolinea quanto sia importante il rapporto umano e di fiducia a livello territoriale e aziendale: **la rappresentanza di prossimità conta, e fa la differenza**.

Molto meno rilevanti, invece, risultano motivazioni legate alla spinta tradizionale (iscrizione per abitudine familiare), che si ferma al **16%** e all'**adesione identitaria o valoriale**: solo il **5,3%** parla di una scelta dettata da valori o dal ruolo sociale del sindacato, un dato che diminuisce del -25,5% tra la generazione Z. Questi dati suggeriscono una direzione chiara: **il sindacato viene scelto quando è utile, presente, concreto e vicino ai bisogni quotidiani**. La sfida, oggi, non è tanto (o non solo) ricostruire una narrazione valoriale, ma **rendere visibile e accessibile l'utilità tangibile della rappresentanza sindacale**, soprattutto nelle fasi di transizione, difficoltà e incertezza.

Capire che cosa i giovani si aspettano dal sindacato oggi significa anche comprendere quali siano, secondo loro, le battaglie più rilevanti da portare avanti. In un mercato del lavoro sempre più complesso e frammentato, la richiesta di rappresentanza si lega sempre più a bisogni concreti, quotidiani, spesso urgenti. Alla domanda **"Quali sono i 4 temi più urgenti che il sindacato dovrebbe affrontare?"**, le risposte tracciano una gerarchia di priorità molto chiara.

Perché credo nei valori e nel ruolo sociale del sindacato



Secondo te, quali sono i 4 temi più urgenti che il sindacato dovrebbe affrontare



Al primo posto, con un **ampio margine**, si colloca **l'aumento dello stipendio**, indicato dal **76,1% degli intervistati**. Si tratta di una richiesta forte, trasversale e indicativa: i giovani lavoratori percepiscono il proprio reddito come insufficiente rispetto al costo della vita e alle proprie aspettative. Il salario, oggi, non è solo una questione economica, ma anche di dignità, autonomia e riconoscimento.

Subito dopo, con il **55% delle preferenze**, emerge la richiesta di **rinnovo dei contratti collettivi nazionali (CCNL)**, segno che i giovani riconoscono nel contratto nazionale uno strumento fondamentale per garantire tutele e regolamentare in modo equo le condizioni di lavoro. È un dato importante, che smentisce l'idea che le nuove generazioni siano disinteressate alle forme tradizionali di contrattazione collettiva.

Al terzo posto, con il **51,4%**, si colloca un tema molto legato ai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro: **l'organizzazione del lavoro**. Si parla di riduzione dell'orario, smart working, maggiore flessibilità

turnistica: aspetti che incidono sulla qualità della vita e sul benessere personale e che diventano centrali per una generazione in cerca di equilibrio tra lavoro e vita privata.

Un altro tema molto rilevante per i giovani è il **welfare integrativo**, indicato dal **34,1%**, seguono tematiche come la **tutela dei lavoratori precari** (32,5%) e la **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** (32,0%). Questi ambiti esprimono l'esigenza di un sindacato che non si occupi solo di contratti e retribuzioni, ma che agisca a tutto campo per migliorare le condizioni materiali e psicologiche di lavoro.

Interessante anche il dato sul **clima e benessere aziendale**, indicato dal **31,2%**: il lavoro non è solo una questione di salario, ma anche di ambiente relazionale e qualità dei rapporti all'interno dei luoghi di lavoro. Più in basso nella classifica, ma comunque significativi, compaiono temi come **l'accompagnamento nelle transizioni lavorative** (18,4%), le **politiche pensionistiche** (17,3%), la **parità di genere** (15,6%, ma avvertita con una intensità del +218,5% dalle

lavoratrici di genere femminile) e il **reinserimento dopo periodi di assenza** (15,3%). Infine, il **tema della formazione e riqualificazione** chiude la lista con il 15%: un dato che, pur basso rispetto agli altri, segnala comunque l'interesse per percorsi di crescita e aggiornamento.

Nel complesso, le priorità espresse dai giovani delineano un **profilo sindacale moderno, multidimensionale e proattivo**, capace di tenere insieme rivendicazioni classiche (salario, contratti) con nuove esigenze legate alla qualità della vita lavorativa, alla protezione sociale e alla gestione dei cambiamenti.

Se da un lato i giovani riconoscono al sindacato un ruolo importante nella tutela dei diritti e nella difesa delle condizioni di lavoro, dall'altro emergono anche aspettative chiare su come questa rappresentanza dovrebbe evolversi per essere davvero vicina alle nuove generazioni. La domanda posta nella survey – **“Cosa dovrebbe fare il sindacato per attrarre maggiormente i giovani?”** – ha raccolto una pluralità di risposte che, lette nel loro insieme, indicano la necessità di un sindacato più accessibile, proattivo e capace di rinnovarsi nei linguaggi e nei canali.

Al primo posto tra le azioni ritenute prioritarie emerge con forza il tema dell'**orientamento e del supporto nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro**: il **58,5%** dei rispondenti ritiene che il sindacato debba giocare un ruolo attivo nell'accompagnare i giovani nel loro ingresso e posizionamento nel mondo del lavoro. Si tratta di una funzione che va oltre la difesa dei diritti, e guarda al sindacato come **facilitatore e ponte tra formazione, mercato e occupazione**.

Molto vicina per importanza è anche la richiesta di essere **ascoltati e compresi nei propri bisogni specifici** (56,6%). La nuova generazione chiede **attenzione, spazio e ascolto**: desidera che il sindacato non si limiti a rappresentare, ma che si metta davvero in relazione con chi intende coinvolgere.

Segue, con il **47,7%**, la richiesta di **migliorare i servizi offerti**: con-

sulenze, orientamento, supporto legale, formazione e opportunità di networking sono ambiti in cui i giovani cercano riferimenti chiari, competenti e accessibili. Il sindacato che funziona, in questa visione, è **quello che risponde a bisogni concreti e quotidiani**.

Molto interessanti anche le percentuali che riguardano azioni legate all'immagine e alla comunicazione: il **38,1%** ritiene necessario **modernizzare la comunicazione social e rendere più attrattiva la presenza del sindacato nei contesti digitali**, mentre il **32,3%** sottolinea l'importanza di fare **informazione e sensibilizzazione nelle scuole**. A questa voce si collega anche la necessità, espressa sempre dal 32,3%, di **coinvolgere e valorizzare i giovani stessi all'interno dell'organizzazione sindacale**: non solo destinatari, quindi, ma **protagonisti attivi del cambiamento**.

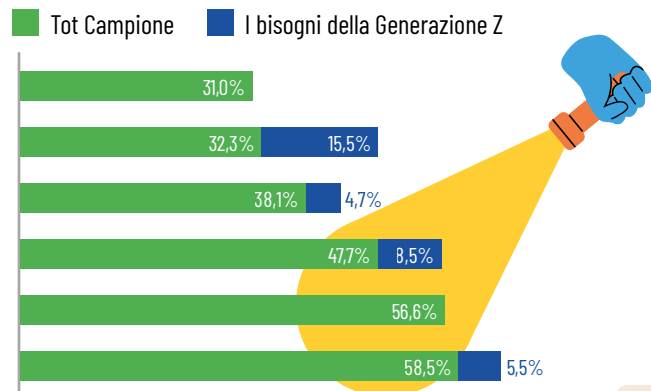
Analizzando le risposte della sola Generazione Z, emergono differenze significative che rafforzano alcune tendenze. In particolare, rispetto alla media, i più giovani chiedono con maggiore forza:

- **Più informazione e presenza nelle scuole (+15,5%)**, segno che il primo contatto con il sindacato deve avvenire già nei contesti educativi, dove si forma l'idea di lavoro e cittadinanza.
- **Servizi specifici (+8,5%)**: i giovanissimi sono attenti alla qualità e all'accessibilità delle prestazioni offerte.
- **Supporto nell'incontro domanda-offerta (+5,5%)**: l'accompagnamento verso l'occupazione continua a essere visto come cruciale.
- **Comunicazione e immagine più moderne (+4,7%)**: la forma conta, e per i nativi digitali il linguaggio e i canali fanno la differenza nell'instaurare relazioni di fiducia.

In sintesi, la Gen Z lancia un messaggio chiaro: il sindacato sarà attrattivo se saprà **esserci prima, parlare il linguaggio giusto, e rispondere in modo efficace alle sfide specifiche della contemporaneità giovanile**.

Cosa dovrebbe fare il sindacato per attrarre maggiormente i giovani?

Coinvolgere e valorizzare i giovani nel sindacato	
Attività di informazione e sensibilizzazione nelle scuole	
Modernizzare l'immagine e la comunicazione social del sindacato per renderla più attrattiva	
Migliorare i servizi specifici (consulenza, supporto legale, orientamento professionale, formazione, opportunità di networking...)	
Ascoltarli e comprendere i loro nuovi bisogni	
Supportare i giovani nell'incontro domanda-offerta di lavoro	



LA RAPPRESENTANZA VISTA DAI GIOVANI:
LA RELAZIONE CON IL SINDACATO E LE PRIORITÀ

LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI

1 RIPENSARE IL RUOLO DEL SINDACATO COME COMUNITÀ VIVA E PARTECIPATA, NON SOLO STRUTTURA

Occorre **rimettere al centro la dimensione associativa del sindacato**, superando l'immagine di un soggetto percepito da molti giovani come mero erogatore di servizi, burocratico, distante o parastatale. Serve recuperare **lo spirito originario di partecipazione, mutualismo e vicinanza**, valorizzando i motivi concreti per cui molti giovani scelgono oggi di iscriversi (es. tutela individuale, orientamento, appartenenza, solidarietà) e affrontando, con trasparenza, le cause del disincanto.

Un sindacato che si fa **presenza reale nei luoghi di vita e di lavoro**, capace di ascolto e azione, è più credibile e attrattivo per le nuove generazioni.

2 VALORIZZARE IL PROTAGONISMO GIOVANILE NELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE

In occasione delle elezioni RSU, è necessario **favorire in modo esplicito la candidatura e l'elezione di giovani delegati**, dando loro **spazi reali di responsabilità e autonomia**. Questo non solo consente un necessario ricambio generazionale, ma rende la rappresentanza più aderente ai bisogni dei nuovi lavoratori e lavoratrici. I giovani delegati devono essere **accompagnati, formati e responsabilizzati**, non solo coinvolti simbolicamente, così che possano portare idee nuove e rappresentare con autenticità una generazione troppo spesso esclusa dai processi decisionali.

3 RICERCA PERMANENTE E ASCOLTO ATTIVO DEI GIOVANI, DENTRO E FUORI IL SINDACATO

Il sindacato deve investire in un **sistema continuo di ricerca e ascolto**, capace di raccogliere e analizzare i bisogni, le aspettative e le criticità dei giovani, siano essi iscritti o no. Non bastano sondaggi episodici: servono **strumenti stabili e partecipativi** (questionari, sportelli digitali, assemblee generative, gruppi di

lavoro tematici) per costruire un'azione sindacale realmente informata, aggiornata e coerente con le trasformazioni del lavoro e della società. Solo un sindacato che conosce profondamente le nuove condizioni può rappresentarle davvero.

4 DAI DATI EMERGE UN GRANDE BISOGNO DI EDUCAZIONE A DIRITTI E DOVERI SUL LAVORO:

un vuoto che il sindacato può contribuire a riempire con iniziative formative nelle scuole a due livelli:

- nelle scuole superiori: prevedere ore di docenza all'interno delle ore di educazione civica ai giovani delle classi quinte formando gli studenti alla rappresentanza e alla cultura del lavoro attraverso lezioni frontali e iniziative di gaming (simulazioni contrattuali, ecc.) sui temi dei diritti, della salute e sicurezza, della formazione di un cv, ecc.
- nelle università: prevedendo partnership con università del territorio e con gli uffici *stage & placement* per incontrare durante i corsi dell'ultimo anno di triennale e magistrale gli studenti in procinto di entrare nel mondo del lavoro. L'oggetto di questi incontri sarà una formazione su diritti e doveri e azione del sindacato.

5 OPEN DAY E CAREER DAY

rispetto allo spaesamento emerso in tema di connessione tra percorsi formativi e accesso al mondo del lavoro, e in forza dell'attuale mismatch domanda offerta, si prevede in via sperimentale la presenza della CISL agli *open day* e a *career day* organizzati nelle università lombarde in partnership con IAL Lombardia, in particolare modo finalizzata al supporto nei confronti dei giovani alla creazione di CV e alla formazione su come cercare lavoro e affrontare le selezioni.

6 ALLEANZE CON LE ASSOCIAZIONI

Un altro strumento utile alla costruzione di sportelli informativi inerenti il proprio lavoro è la definizione e il rafforzamento di alleanze strategiche con associazioni giovanili e del Terzo Settore che siano già punto di riferimento e frequentazione per giovani sul territorio (associazioni studentesche, centri culturali e sportivi, ecc.).



7 BORSE DI STUDIO “CONOSCERE IL SINDACATO” PER STUDENTI UNDER 30

Per promuovere una maggiore conoscenza del sindacato tra le nuove generazioni già nella fase della formazione scolastica e universitaria, proponiamo di istituire – in collaborazione con **Bi-blioLavoro** – un’iniziativa di sostegno allo studio e alla ricerca dedicata ai giovani. Nello specifico, prevediamo l’istituzione di **4 borse di studio del valore di € 1.500 ciascuna**, annualmente rinnovate, rivolte a:

- **2 studenti delle scuole secondarie di secondo grado (superiori);**
- **2 studenti universitari under 30**, iscritti a corsi di laurea triennale o magistrale.

Le borse saranno assegnate sulla base di un bando pubblico e destinate alla **realizzazione di lavori di ricerca, reportage, podcast, tesi o altri prodotti culturali e divulgativi** sul ruolo storico, attuale e futuro del sindacato in Lombardia, con particolare attenzione ai temi della rappresentanza giovanile, della partecipazione, dei cambiamenti nel mondo del lavoro e della transizione generazionale. Obiettivi principali dell’iniziativa:

- **Stimolare nei giovani un interesse critico e autonomo verso il sindacato e il lavoro;**
- **Valorizzare la funzione culturale e formativa del sindacato;**
- **Rafforzare il legame tra scuola/università e mondo del lavoro attraverso percorsi concreti di approfondimento.**

Gli elaborati premiati saranno valorizzati attraverso la pubblicazione su canali ufficiali, eventi pubblici e strumenti di comunicazione sindacale, contribuendo così a **diffondere una narrazione nuova, plurale e generativa** del sindacato tra le nuove generazioni.



NUOVI BISOGNI PER UN NUOVO WELFARE CONTRATTATO

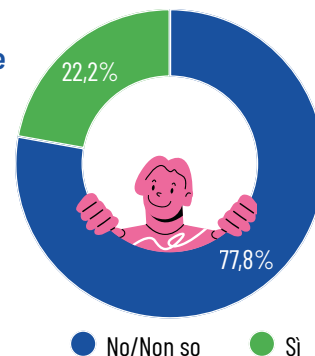
Nel mondo del lavoro in continua trasformazione, anche i bisogni dei lavoratori evolvono, in particolare per le nuove generazioni. Cambiano le priorità, le aspettative e le condizioni di vita, rendendo necessaria una revisione costante delle misure di welfare aziendale e contrattuale. In questo contesto, il sindacato ha un ruolo centrale: intercettare tempestivamente le esigenze emergenti e costruire strumenti capaci di dare risposte concrete.

Una delle sfide principali è infatti evitare che il welfare venga percepito come generico o calato dall'alto, e far sì che diventi invece uno strumento dinamico, coerente con le reali condizioni di vita e lavoro delle persone. Per riuscirci, è essenziale conoscere in profondità i bisogni, anche attraverso strumenti di ascolto e mappatura che coinvolgano direttamente i lavoratori, soprattutto i più giovani. Non esiste un welfare efficace senza una conoscenza condivisa dei bisogni da cui partire.

Un primo dato preoccupante riguarda proprio l'assenza diffusa di pratiche di rilevazione dei bisogni: solo il **22,2%** dei giovani intervistati afferma che la propria azienda raccoglie e analizza le necessità di welfare. La grande maggioranza – **77,8%** – dichiara che ciò **non avviene o non ne è a conoscenza**. Questo dato evidenzia una **debolezza strutturale**: senza strumenti di ascolto attivo, le misure di welfare rischiano di essere **inadeguate, inefficaci o non valorizzate**, perché slegate dai bisogni concreti delle persone a cui sono destinate. La mancanza di analisi preventiva si traduce spesso in offerte standardizzate, incapaci di rispondere alle reali aspettative – tanto più se si considera che i bisogni possono variare sensibilmente anche in base all'età, alla fase di vita o al contesto personale. Proseguendo, commenteremo i dati

relativi a quali misure di welfare risultano oggi più desiderate dai giovani, e quali sono effettivamente accessibili nelle loro aziende, evidenziando il gap tra utilità percepita e disponibilità reale. Inoltre, analizzeremo le priorità contrattuali espresse dai partecipanti, con un'attenzione specifica alle aspettative più rilevanti per costruire un **welfare realmente generazionale** e capace di evolvere nel tempo.

La tua azienda fa raccolta e analisi dei bisogni di welfare dei propri dipendenti?



I dati raccolti mettono in evidenza un punto fondamentale: **le misure di welfare aziendale sono percepite come altamente desiderabili**, ma la loro effettiva disponibilità risulta spesso limitata o assente. Questo scollamento tra **utilità percepita** e **disponibilità reale** rischia di alimentare frustrazione e disaffezione, rendendo inefficace uno strumento che potrebbe invece avere un forte impatto positivo sulla qualità della vita lavorativa.

Alcune misure, in particolare, sono ritenute utili da una quota altissima di giovani:

- **Ticket, buoni acquisto e buoni carburante:** il 94,3% li ritiene utili, ma solo il 49,4% dichiara di averli effettivamente a disposizione.
- **Flessibilità oraria e conciliazione vita-lavoro:** utili per il 93,2%, disponibili solo per il 42,7%.
- **Assistenza socio-sanitaria integrativa:** desiderata dall'87,4%, ma presente solo nel 60,3% dei casi.
- **Servizi per il tempo libero e benessere psicofisico:** utili per il 79,8%, ma presenti in azienda solo nel 25,4% dei casi.

Anche in altre aree il gap tra desiderabilità e accessibilità rimane evidente:

- **Contributi per mobilità e trasporti:** ritenuti utili dal 74,7%, disponibili solo per il 29,3%.
- **Misure a supporto della genitorialità:** utili per il 72,2%, disponibili per il 48%.
- **Interventi per la disabilità e la non autosufficienza:** ritenuti utili dal 54,4%, disponibili nel 42,4%.

Valutazione utilità e disponibilità misure di welfare

Ticket, buoni acquisto, buoni carburante, ecc.



94,3%

Viene
ritenuta utile

1,4%

In azienda è presente,
ma NON mi interessa

49,4%

In azienda è
presente

Possibilità di flessibilità oraria e
conciliazione vita-lavoro



93,2%

Viene
ritenuta utile

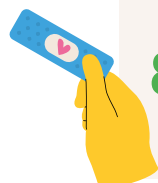
2,9%

In azienda è presente,
ma NON mi interessa

42,7%

In azienda è
presente

Assistenza socio-sanitaria integrativa



87,4%

Viene
ritenuta utile

7,1%

In azienda è presente,
ma NON mi interessa

60,3%

In azienda è
presente

Questi numeri raccontano una generazione che **ha idee chiare su ciò che può migliorare la qualità della vita lavorativa**, ma che **non trova una risposta coerente nei contesti organizzativi in cui lavora**. Il tema non è solo quantitativo (quante misure ci sono), ma profondamente qualitativo: i giovani vogliono un welfare **personalizzato, accessibile e vicino alle loro esigenze reali**.

Per il sindacato, questa mappa rappresenta una base conoscitiva preziosa: può e deve essere utilizzata **per negoziare soluzioni contrattuali più aderenti alla vita dei lavoratori**, rinnovando le piattaforme rivendicative in chiave generazionale e generativa.

Dalla lettura dei dati emerge con chiarezza che i giovani **non sono disinteressati alla contrattazione aziendale**, ma anzi **ne riconoscono un ruolo cruciale nella costruzione di un ambiente di lavoro più equo, sostenibile e attento alla persona**. Le aree ritenute più importanti per l'azione sindacale nelle aziende riflettono priorità molto concrete, ma anche una visione del lavoro che va oltre la sola dimensione retributiva.

Servizi e attività per il tempo libero
e il benessere psicofisico



79,8%

Viene
ritenuta utile

6,2%

In azienda è presente,
ma NON mi interessa

25,4%

In azienda è
presente

Contributi per mobilità e trasporti



74,7%

Viene
ritenuta utile

9,8%

In azienda è presente,
ma NON mi interessa

29,3%

In azienda è
presente

Misure a supporto della genitorialità

72,2%

Viene
ritenuta utile

17,8%

In azienda è presente,
ma NON mi interessa

48,0%

In azienda è
presente



Interventi e rimborsi per la disabilità
e non autosufficienza



54,4%

Viene
ritenuta utile

21,8%

In azienda è presente,
ma NON mi interessa

42,4%

In azienda è
presente

Ecco le aree indicate come “molto” o “abbastanza” importanti dalla maggioranza degli intervistati:

Aumenti salariali

(premi di risultato, produttività...): 89,9%

89,9% La richiesta di migliorare le condizioni economiche è, ancora una volta, al primo posto. Il salario non è solo compenso, ma strumento di riconoscimento e leva per l'autonomia personale. I giovani vogliono che il merito e l'impegno siano valorizzati anche attraverso la contrattazione aziendale.

Permessi aggiuntivi (visite mediche, studio, rientri in città di origine...): 80,7%

La flessibilità del tempo è una delle nuove frontiere del benessere. I giovani chiedono maggiore **agibilità della vita privata**, e vedono nei permessi uno strumento chiave per bilanciare le esigenze personali con i doveri lavorativi.

Aumento dell'indennità per il congedo parentale: 79,9%

Il tema della genitorialità torna anche qui con forza. I giovani riconoscono che la **cura non può più essere un costo individuale**, ma una responsabilità condivisa. Un welfare che supporta la genitorialità è un welfare che investe nel futuro.

Riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario: 79,8%

Non si tratta solo di lavorare meno, ma di **lavorare meglio**. Questo dato riflette un desiderio profondo di ripensare il tempo di lavoro in chiave sostenibile, per una vita più equilibrata e produttiva, non solo sul piano economico ma anche umano.

Quanto ritieni importanti le seguenti aree della contrattazione sindacale a livello aziendale?

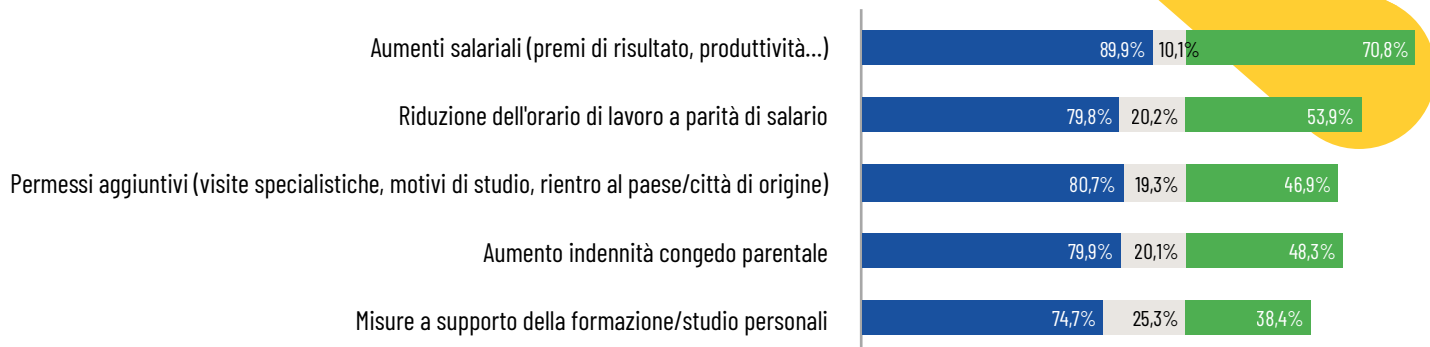
Misure a supporto della formazione e dello studio personale: 74,7%

In un mercato del lavoro in continua trasformazione, **la formazione continua è vista come necessità**, ma anche come diritto. I giovani chiedono che le aziende investano nel loro aggiornamento, anche al di fuori delle necessità immediate del ruolo ricoperto.

Questi dati parlano di una generazione che vuole **essere parte attiva del cambiamento**, non solo beneficiaria passiva di tutele preesistenti. La contrattazione aziendale è vista come uno **strumento di modernizzazione, innovazione e giustizia**, a patto che sappia ascoltare e integrare le nuove priorità. I dati raccontano una generazione che non rifiuta il lavoro, né il sindacato, ma che chiede con forza un **welfare contrattato più vicino alla vita reale**. Servono risposte nuove a bisogni nuovi: flessibilità sostenibile, tempo di qualità, cura, formazione, giustizia salariale. Per intercettare davvero i giovani, il sindacato deve continuare ad ascoltare, leggere i cambiamenti e **negoziare con coraggio il futuro**.



■ Abbastanza/molto ■ Per niente/poco ■ Picchi di interesse; "Molto"



LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI



1 ANALISI GENERAZIONALE DEI FABBISOGNI COME BASE PER UNA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO PIÙ INCLUSIVA E MIRATA

Alla luce di una **geografia dei bisogni fortemente eterogenea dal punto di vista generazionale**, è fondamentale che la contrattazione collettiva, in particolare nei livelli decentrati, sappia leggere e interpretare le diverse esigenze di lavoratori e lavoratrici appartenenti a fasce d'età differenti. Per questo proponiamo di **istituzionalizzare, all'interno dei processi contrattuali di secondo livello**, la promozione di **iniziative strutturate di ascolto e analisi dei fabbisogni in ottica generazionale**, da attivare **prima della definizione delle piattaforme contrattuali**. Tali attività possono comprendere:

- rilevazioni e questionari aziendali o territoriali,
- focus group tra delegati, RSU e lavoratori,
- tavoli tecnici congiunti con le controparti e gli enti bilaterali.

L'obiettivo è duplice:

- **Intercettare i bisogni reali** delle diverse generazioni – giovani in ingresso, lavoratori adulti, senior – rispetto a temi come orari, welfare, carriera, conciliazione, formazione.
- **Rendere la contrattazione di secondo livello più equa, mirata e rappresentativa**, capace di costruire soluzioni differenziate e inclusive, che rafforzino la coesione all'interno dei luoghi di lavoro.

Questa proposta valorizza il ruolo del sindacato come **soggetto capace di leggere i cambiamenti sociali** e di tradurli in risposte contrattuali innovative, attente alla persona e ai cicli di vita. In questo senso proponiamo, in capo alla USR e a BiblioLavoro, la realizzazione di un osservatorio welfare annuale (*CISL Welfare scanner*), da intendersi come bussola orientativa nell'evoluzione dei bisogni di welfare.

2 OSSERVATORI SUI BISOGNI EMERGENTI

Per le imprese di piccole e micro dimensioni, soprattutto a carattere artigiano, che sono sprovviste di rappresentanze sindacali aziendali, proponiamo di realizzare osservatori sui bisogni emergenti da parte degli enti bilaterali, per sviluppare soluzioni aderenti ai bisogni.

3 PREMI DI PRODUZIONE IN BORSE DI STUDIO

A fronte di un alto numero di giovani lavoratori che studia mentre lavora, proponiamo di convertire per mezzo di accordi aziendali i premi di produzione o i plafond welfare in borse di studio universitarie.





9

LA PARTECIPAZIONE CON UNO SGUARDO GIOVANILE

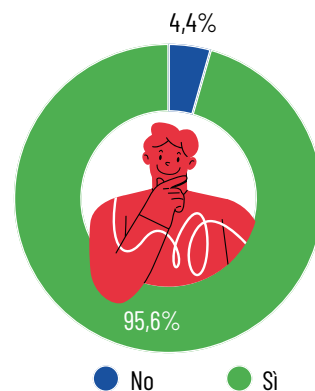
Nel dibattito contemporaneo sul lavoro, il tema della partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa assume un'importanza crescente, soprattutto in un'ottica di democrazia economica. Partecipazione significa riconoscere il lavoro non solo come fattore produttivo, ma come soggetto attivo dei processi decisionali e organizzativi. È la possibilità, sancita anche dall'articolo 46 della Costituzione italiana, per i lavoratori di collaborare alla gestione delle aziende, promuovendo giustizia sociale, efficienza e benessere collettivo.

Su questo principio si fonda l'iniziativa della CISL per una legge di iniziativa popolare che mira a rafforzare e regolamentare concretamente la partecipazione dei lavoratori, articolandola in quattro modalità fondamentali: consultiva, organizzativa, gestionale e finanziaria. Si tratta di una proposta ambiziosa che intende dare piena attuazione al dettato costituzionale e costruire un nuovo patto tra impresa, lavoro e comunità. Ma cosa pensano i giovani di tutto questo? Come immaginano il loro ruolo dentro l'impresa? I dati raccolti ci offrono risposte chiare e preziose.

Alla domanda se una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa possa essere uno strumento migliorativo della loro condizione, la risposta dei giovani è pressoché unanime: **il 95,6%** risponde **sì**, mentre solo il **4,4%** si dichiara contrario. Questo dato mostra che le nuove generazioni **non solo sono pronte a partecipare, ma desiderano farlo**. Per i giovani, la partecipazione non è un principio astratto, ma un'opportunità concreta per rendere il lavoro più giusto, più umano e più efficace. Non si tratta solo di rappresentanza, ma di riconoscimento: poter incidere sui

processi, dare voce alle proprie competenze, contribuire attivamente allo sviluppo dell'organizzazione. Questo sondaggio rappresenta **il primo tentativo strutturato di stress test della proposta di legge popolare avanzata dalla CISL sulla partecipazione**. È infatti la prima volta che si chiede a un **campione massivo di giovani lavoratori** di esprimere un'opinione diretta e argomentata su un modello articolato di partecipazione alla vita dell'impresa. Il fatto che la risposta sia stata così ampia e quasi unanimemente favorevole attribuisce a questi dati un **valore politico e culturale rilevante**: non solo confermano la bontà della direzione intrapresa, ma legittimano la proposta come coerente con le aspettative di chi oggi guarda al lavoro come luogo in cui contare davvero.

Ritieni che una maggior partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa sia uno strumento migliorativo della loro condizione?



La partecipazione ideale? Organizzativa, concreta e vicina al lavoro quotidiano. Alla domanda su quale forma di partecipazione dei lavoratori sia ritenuta più utile, la risposta è chiara e netta: il **58%** degli intervistati individua nella **partecipazione organizzativa** la modalità più efficace. Si tratta di un coinvolgimento attivo nelle decisioni che riguardano l'organizzazione concreta del lavoro – come i turni, gli spazi, le innovazioni o i processi produttivi – che evidentemente viene percepita come **tangibile, accessibile e direttamente connessa alla qualità della vita lavorativa**. È una forma di partecipazione che parla la lingua della quotidianità, dei problemi reali e delle soluzioni immediate.

A distanza, ma comunque con una presenza rilevante, seguono tre forme di partecipazione più strutturata o indiretta. Il **14,8%** degli intervistati preferisce la **partecipazione consultiva**, ovvero quella in cui l'impresa consulta i lavoratori prima di assumere decisioni strategiche. Pur essendo meno diretta, questa modalità è comunque riconosciuta come uno strumento importante per dare voce e valore alle opinioni dei lavoratori, promuovendo un dialogo orientato alla trasparenza.

La **partecipazione gestionale**, che implica la presenza dei lavoratori all'interno degli organi decisionali dell'impresa (come i consigli di amministrazione o di sorveglianza), raccoglie il **14,0%** delle preferenze. La **partecipazione finanziaria**, infine, che riguarda il coinvolgimento nei risultati economici dell'impresa (anche attraverso l'azionariato), è scelta dal **13,3%** degli intervistati.

Questi ultimi due modelli, pur meno indicati, non devono essere sottovalutati: la loro presenza indica che esiste **una quota non trascurabile di giovani disponibili a immaginare un ruolo dei lavoratori anche nella sfera decisionale e finanziaria**, a patto che ciò avvenga con strumenti comprensibili, trasparenti e accompagnati da un'adeguata preparazione.

Nel complesso, il quadro che emerge mostra un'idea di partecipazione centrata su **concretezza, impatto e prossimità**. I giovani vogliono contare su ciò che tocca la loro esperienza quotidiana, ma non escludono – anzi, in parte richiedono – anche forme più complesse, che però vadano spiegate, condivise e costruite insieme.

Quale forma di partecipazione dei lavoratori ritieni più utile?



FINANZIARIA:

Presenza di forme di partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa (anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato)

13,3%

GESTIONALE:

Presenza di lavoratori all'interno degli organi decisionali dell'impresa (cda, consiglio di sorveglianza)

14,0%



CONSULTIVA:

Quando si devono assumere decisioni strategiche l'azienda consulta i lavoratori

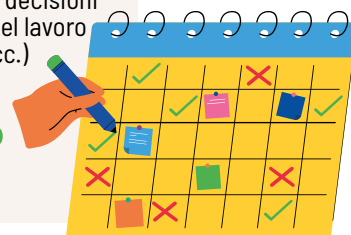
14,8%



ORGANIZZATIVA:

I lavoratori vengono coinvolti nelle decisioni che riguardano l'organizzazione del lavoro (turni, innovazioni, spazi, ecc.)

58,8%



LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI

1 FAVORIRE LA CONOSCENZA SULLA NATURA E I CONTENUTI DELLA LEGGE SULLA PARTECIPAZIONE PROMOSSA DALLA CISL,

dalla sua genesi fino alla sua approvazione in Parlamento, mediante incontri e materiali informativi e descrittivi, che aiutino lavoratori e lavoratrici a comprendere nel dettaglio i vantaggi effettivi delle quattro forme di partecipazione avanzate dalla CISL.

2 COINVOLGIMENTO

Dato l'elevato livello di conflittualità generazionale registrato, che si traduce anche in bisogni eterogenei, prevedere un coinvolgimento diretto di giovani rappresentanti dei lavoratori nelle esperienze di partecipazione realizzate per via contrattuale nelle singole imprese



3 OSSERVATORIO REGIONALE SULLA PARTECIPAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO IN LOMBARDIA

Il Laboratorio Laboratorio Giovani 2.0 propone la **creazione di un Osservatorio regionale sull'implementazione delle esperienze di partecipazione dei lavoratori nei contesti aziendali**, con l'obiettivo di analizzarne **l'impatto concreto su produttività, redditività e qualità del lavoro**. Tale osservatorio viene affidato alla USR con il supporto tecnico di BiblioLavoro e di eventuali partner esterni.

L'Osservatorio avrebbe il compito di:

- **mappare e monitorare** le diverse forme di partecipazione attuate nelle imprese lombarde (informativa, consultiva, gestionale, strategica);
- **valutare, con approccio comparativo e quantitativo**, gli effetti della partecipazione su indicatori chiave come l'innovazione organizzativa, la coesione interna, la redditività e il benessere lavorativo;
- **promuovere la diffusione delle buone pratiche** attraverso report periodici, workshop e strumenti divulgativi;
- **favorire il dialogo tra parti sociali, istituzioni e imprese**, contribuendo a rafforzare una cultura partecipativa nel sistema produttivo regionale.

L'iniziativa punta a dimostrare che la partecipazione non è solo un principio democratico, ma anche un **fattore strategico di sviluppo e competitività**, capace di generare valore condiviso tra impresa e lavoro.

10

ABITARE LE NUOVE PIAZZE: LA CENTRALITÀ DI UNA COMUNICAZIONE SINDACALE INNOVATIVA



In un contesto in cui l'informazione si consuma rapidamente e i luoghi del confronto pubblico si sono spostati in larga parte sulle piattaforme digitali, **la comunicazione non è più solo uno strumento di accompagnamento all'azione sindacale, ma ne diventa parte integrante**. Per raggiungere le giovani generazioni – abituate a informarsi, dialogare e formarsi sui social media – anche il sindacato è chiamato a **ripensare linguaggi, canali e modalità espressive**.

"Abitare le nuove piazze" non significa solo essere presenti online, ma **abitare attivamente lo spazio digitale con contenuti chiari, accessibili e coerenti**, capaci di intercettare i bisogni informativi dei giovani e coinvolgerli in un'esperienza partecipativa e rappresentativa. L'identità sindacale deve evolvere anche nella forma in cui si racconta.

La valutazione complessiva assegnata al sistema di comunicazione della CISL – che include sito web, social, app e altri canali digitali – è **5,8 su 10**. Un dato inequivocabile: **insufficiente**. Questo punteggio, emerso da un'ampia base di giovani lavoratori, segnala **una debolezza evidente nella capacità del sindacato di comunicare con efficacia e immediatezza ai più giovani**, nei linguaggi e nei luoghi che oggi contano di più.

**Valutazione al sistema di
comunicazione CISL
(sito web, social, app, ecc.)**



A rafforzare questa diagnosi sono le priorità indicate dagli stessi intervistati:

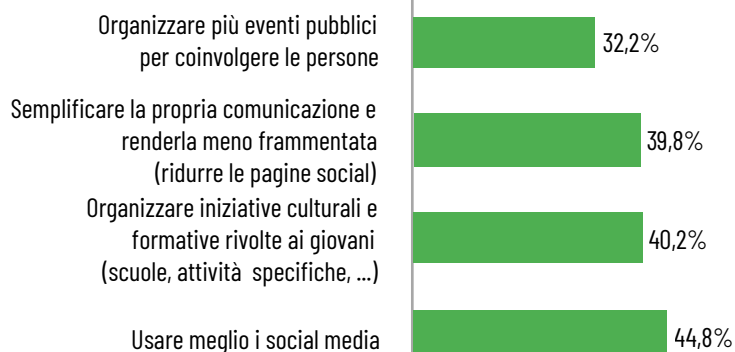
Il **44,8%** ritiene fondamentale **migliorare l'uso dei social media**, segnalando una distanza tra la presenza attuale del sindacato online e le aspettative del target giovanile.

Il **40,2%** chiede più **iniziative culturali e formative rivolte specificamente ai giovani**, segno che la comunicazione non può limitarsi ai contenuti "classici" ma deve intrecciarsi con esperienze formative e identitarie.

Il **39,8%** suggerisce di **semplificare la comunicazione e ridurre la frammentazione**, a indicare una certa difficoltà a orientarsi tra i diversi strumenti e canali oggi utilizzati.

Il **32,2%** sottolinea la necessità di **organizzare eventi pubblici** come momenti concreti di relazione e confronto, a dimostrare che anche la comunicazione ha bisogno di essere incarnata in spazi di contatto reale.

Cosa dovrebbe fare il sindacato per migliorare la propria comunicazione?



Questi dati non devono essere letti solo come una critica, ma come **un'opportunità chiara e urgente**: per restare rilevante nella vita delle nuove generazioni, **il sindacato deve investire seriamente nella propria comunicazione**, adottando un linguaggio contemporaneo, costruendo una presenza digitale coerente e abbandonando approcci obsoleti e autoreferenziali.

Un segnale estremamente incoraggiante arriva dalla risposta a una domanda semplice ma decisiva: **"Vorresti ricevere aggiornamenti continui da parte del sindacato?"**. Il **92,9% degli intervistati ha risposto affermativamente**. Questo dato, pressoché plebiscitario, mostra chiaramente che **i giovani non vogliono essere lasciati ai margini**, ma desiderano essere aggiornati, coinvolti e informati in maniera costante sulle attività e sulle opportunità offerte dal sindacato. Una domanda di comunicazione che **non va sottovalutata**, ma raccolta come un'occasione per costruire un rapporto più diretto, dinamico e duraturo.

Ma **attraverso quali canali** i giovani vorrebbero ricevere queste informazioni? I dati parlano di una **forte spinta verso la multicanalità**:

Mail/newsletter (64,6%) resta lo strumento preferito, a conferma che i contenuti scritti, ordinati e approfonditi mantengono un ruolo centrale.

Instagram (32,3%) e **Whatsapp (31,8%)** si attestano come i principali canali social e informali, prediletti per la loro immediatezza e semplicità d'uso.

A sorpresa, anche una **app sindacale dedicata** trova una base d'interesse significativa (26,3%), segnale che esiste **una disponibilità verso strumenti innovativi**, se ben progettati.

Seguono il **sito web (14,8%)** e **Facebook (13,6%)**, che mostrano ancora una discreta rilevanza, pur in calo rispetto alle nuove piattaforme.

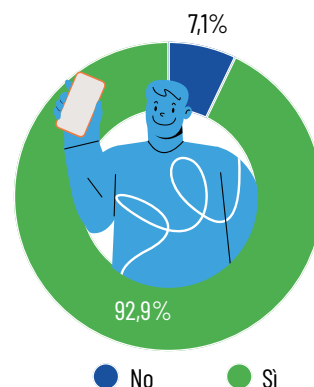
Anche **Podcast (9,3%)**, **LinkedIn (8,7%)**, **Telegram (8,3%)** e **TikTok (7,4%)** rappresentano nicchie di pubblico da non trascurare, soprattutto per raggiungere target specifici.

Complessivamente, se si sommano tutte le piattaforme **social** (Instagram, Facebook, TikTok, LinkedIn, ecc.), emerge che **più della metà degli intervistati (64,5%)** vorrebbe ricevere aggiornamenti proprio lì.

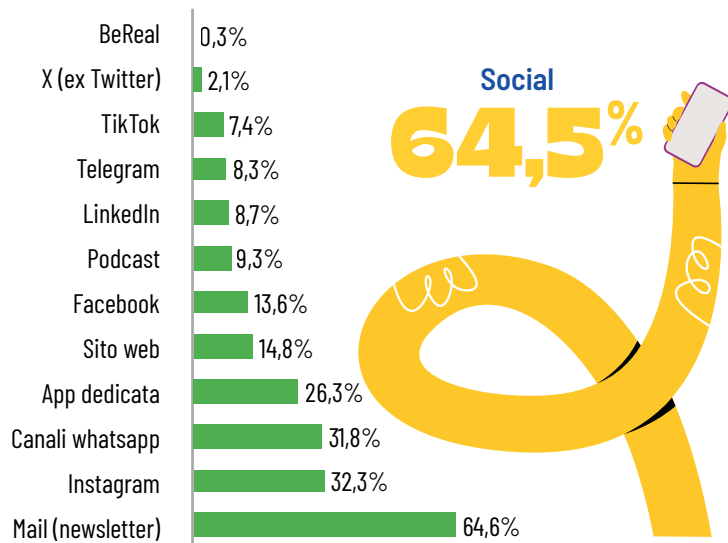
La lettura complessiva è chiara: **i giovani chiedono una comunicazione multicanale, integrata e accessibile**, capace di combinare la solidità dei canali tradizionali con la freschezza, la velocità e l'interazione delle nuove tecnologie.

Per il sindacato si tratta non solo di diversificare i canali, ma anche di **costruire una narrazione coerente** su ognuno di essi, mantenendo **stile, tono e frequenza** adeguati al mezzo e al pubblico. Solo così sarà possibile **abitare davvero le nuove piazze della comunicazione** e costruire una relazione solida con le generazioni più giovani.

Vorresti ricevere aggiornamenti continui da parte del sindacato?



Su quale canale vorresti ricevere aggiornamenti da parte del sindacato?



ABITARE LE NUOVE PIAZZE: LA CENTRALITÀ
DI UNA COMUNICAZIONE SINDACALE INNOVATIVA

LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI



1 LA COMUNICAZIONE DIGITALE SI DISTINGUE PER LA SUA TEMPESTIVITÀ E PER LA CONTINUA DISPONIBILITÀ DI AGGIORNAMENTI IN TEMPO REALE

Notizie, informazioni e contenuti vengono distribuiti e rinnovati costantemente, spesso grazie al contributo attivo di una comunità di utenti che non sono più solo destinatari, ma anche **creatori e diffusori di contenuti**. In questo contesto, è strategico **investire nella costruzione di una comunità digitale**, incentivando la **partecipazione attiva e la condivisione di esperienze**, idee e buone pratiche. Una rete viva e collaborativa rappresenta oggi uno degli strumenti più efficaci per amplificare la presenza e la rilevanza del messaggio sindacale nel mondo digitale.

2 PER RAFFORZARE LA COMUNICAZIONE DELLA CISL IN LOMBARDIA E CREARE UN PONTE TRA IL SINDACATO E LE NUOVE GENERAZIONI, non sarebbe necessario tanto un cambiamento o un perfezionamento negli strumenti già in utilizzo, quanto nei linguaggi e nelle modalità di coinvolgimento.

3 IMPLEMENTAZIONE DATA SET CONTATTI DISPONIBILI.

Recupero delle mail mancanti degli associati attraverso un progetto specifico: attraverso il contatto mail sarà possibile costituire newsletter tematiche (su base federativa e/o confederale) e informare gli associati di nuovi progetti/tutele/bonus/servizi dell'ecosistema CISL. Tale azione diviene anche strategica per la proficua implementazione di esperienza di ascolto mediato attraverso survey digitali, accrescendo il livello di rappresentatività e significatività.

4 REEL INFORMATIVI: SINERGIA CON SERVIZI, CATEGORIE E UST.

I reel di Instagram oggi rappresentano uno dei canali attraverso il quale i giovani si informano più frequentemente. Per questo, la CISL può sfruttare questo strumento per rendere più semplici, fruibili, accessibili e immediati anche temi complessi e per sponsorizzare i propri servizi (ad eccezione di CAF e INAS, molti risultano poco o molto poco conosciuti tra i giovani). Inoltre, tale operazione può essere condotta tramite il coinvolgimento attivo di giovani operatori interni al Sindacato per aggiornare gli iscritti e illustrare novità in materia normativa e contrattuale (sinergia con UST e Categorie). In questo modo, la CISL può entrare nei luoghi digitali con i propri giovani, dove i giovani già si trovano e parlando la loro lingua.

5 SI VALUTA POSITIVAMENTE ANCHE L'OPPORTUNITÀ DI COLLABORAZIONE CON PAGINE INSTAGRAM DI DIVULGAZIONE POLITICO\SOCIALE,

affini ai nostri valori e a quelli dei nostri associati, che potrebbero avere un pubblico simile o complementare al nostro (come, per esempio, Will_Lita, lcultured, 20e30, Factanza). Creare una campagna di "pubblicizzazioni" della CISL Lombardia su Instagram che, forte della collaborazione con le realtà citate in precedenza, potrebbe dare una forte accelerazione ai follower, evitando così il momento di stagnazione iniziale. Va segnalato che, diversamente per quanto accadeva con le campagne pubblicitarie fisiche, che avevano costi molto elevati, ad oggi i principali social permettono di sponsorizzare pagine e post in maniera molto semplice ed efficace: con poche decine di euro è possibile segmentare il proprio pubblico e raggiungere decine di migliaia di utenti. Un'altra modalità di pubblicizzazione contestuale alla creazione della pagina potrebbe essere un podcast, all'interno del quale parlare delle tematiche sindacali care ai giovani (grazie anche alla partecipazione di personaggi di spicco all'interno dell'argomento trattato) e, contemporaneamente, sponsorizzare le pagine social dell'Usl o della categoria citata al pubblico in ascolto.

6 DIPARTIMENTO COMUNICAZIONE USR

Il Laboratorio Giovani, a fronte di una dispersione comunicativa sui social, suggerisce la promozione di una maggiore armonizzazione delle pagine social, pur nel rispetto delle autonomie, attraverso l'istituzione di un coordinamento regionale in capo al Dipartimento Comunicazione USR. In particolare, proponiamo di rafforzare il coordinamento tra le pagine social esistenti, con l'obiettivo di ridurre la pesante e inefficiente frammentazione attuale e costruire una comunicazione più chiara, coerente ed efficace. Poiché la gestione della comunicazione è responsabilità delle singole unioni e federazioni territoriali/regionali, si suggerisce di costituire una *task force* coordinata dal Dipartimento Comunicazione USR e incaricata di gestire in modo sinergico il coordinamento e l'ottimizzazione della comunicazione di tutte le strutture lombarde. Tale iniziativa, pur rispettando le autonomie e le identità delle singole componenti, contribuirebbe a rafforzare la riconoscibilità del brand principale – quello della CISL – facilitando la canalizzazione dei follower, lo sviluppo di una customer experience coerente e una strategia di personal branding. In questo modo, si valorizzerebbe il modo in cui le persone percepiscono e vivono complessivamente la loro relazione con il sindacato.

7 RACCONTARE ESPERIENZE SINDACALI VERE

Sempre attraverso brevi video e reel, proponiamo di raccontare storie vere di protagonismo sindacale. Le esperienze raccontate possono riguardare ad esempio un giovane lavoratore che ha trovato sostegno nella CISL (categorie/ufficio vertenze/servizi ed enti CISL). Raccontare queste storie permette di generare fiducia, empatia e senso di appartenenza. È un modo per far emergere il valore del lavoro sindacale e della presenza della CISL nella vita reale delle persone.

8 RUBRICA "PARLANO GLI ISCRITTI"

Ascoltare e valorizzare la voce degli iscritti è fondamentale per costruire una narrazione partecipata. Una rubrica "parlano gli iscritti" può diventare uno spazio fisso, sui social o anche in una sezione specifica sul sito, dedicato ai racconti di giovani che hanno scelto di aderire alla CISL. Attraverso video, post o brevi interviste scritte, possono emergere storie personali: perché ci si è iscritti, quali risultati si sono ottenuti, cosa rappresenta il sindacato nella propria vita. Questa rubrica ha un doppio valore: da un lato rafforza la comunità interna, dall'altro veicola il messaggio che le persone si possono riconoscere nei volti e nelle parole di giovani come loro.

9 NEWSLETTER

Il Laboratorio Giovani suggerisce la creazione e l'utilizzo regolare di due tipologie di Newsletter:

- INTERNA: Per rafforzare anche la comunicazione interna, uno strumento valido, sulla base di partenza della Newsletter del Laboratorio Giovani già utilizzata, potrebbe essere una newsletter interna alla CISL, che può diventare uno strumento prezioso per creare connessione tra chi opera quotidianamente nella CISL (anche qui sfruttando la sinergia tra Categorie e UST). Con cadenza regolare, la newsletter può offrire aggiornamenti su campagne, eventi e riflessioni. Oltre a informare, serve a rafforzare il senso di appartenenza a un progetto comune e a facilitare lo scambio di idee e buone pratiche tra territori.
- ESTERNA: sulla base di quanto emerso dal questionario, creazione di una newsletter inerente tematiche sindacali di interesse collettivo da inviare ai contatti mail di tutte le federazioni con cadenza mensile.

10 CANALI DIGITALI SU WHATSAPP.

WhatsApp è senza dubbio uno strumento usato quotidianamente da tutti, nell'ultimo periodo, con l'avvento dei canali, anche per informarsi. Proprio per questo motivo, attivare un canale della CISL Lombardia potrebbe permettere di creare un flusso comunicativo rapido, diretto e partecipato. Attraverso questi canali si possono condividere materiali, comunicazioni flash ed aggiornamenti su iniziative regionali (comunicazione all'esterno), ma anche costruire una rete tra le strutture CISL, favorendo collaborazione, supporto e una partecipazione più attiva (comunicazione verso l'interno).

11 FORMAZIONE DI ESPERTI DELLA COMUNICAZIONE.

Il Laboratorio Giovani propone di promuovere la crescita di figure professionali interne alle Federazioni e alle UST attraverso una formazione mirata promossa dal livello regionale in sinergia con docenti esterni e dipartimento comunicazione. Attivare un corso di formazione per gli operatori che, in Lombardia, si occupano della comunicazione; così facendo da un lato si andrebbe a migliorare la presenza social di tutte le strutture, migliorando così la percezione di tutta la CISL in Lombardia e, dall'altro, avere un contatto diretto e duraturo con chi se ne occupa, in modo da aiu-

tare le strutture ma, allo stesso tempo, fungendo da punto di raccordo tra le federazioni per fare in modo che l'azione social sia coerente in tutta la regione. Alla formazione si aggiungerebbe anche un'attività di supporto: organizzazione di workshop o sessioni di confronto per migliorare le loro abilità di comunicazione, inclusa la gestione delle crisi, la comunicazione interna ed esterna e l'uso delle tecnologie di comunicazione.

UN ESEMPIO DAL MONDO CHE VORREMMO...

Dalla recente ricerca condotta tra i giovani è emersa una richiesta chiara e significativa: il desiderio di incontrare il sindacato anche nei luoghi fisici, di frequentarne le sedi, di capire da vicino chi ci lavora e quale sia il ruolo concreto della CISL nella vita delle persone e nel mondo del lavoro. Questa sollecitazione rappresenta un'opportunità preziosa per costruire un nuovo dialogo tra le generazioni e restituire alla presenza territoriale della CISL il suo valore di presidio sociale, non solo sindacale. In questa prospettiva, proponiamo di istituire una giornata annuale di apertura straordinaria di tutte le sedi CISL della Lombardia, da realizzare in un weekend dedicato interamente ai giovani: studenti, neodiplomati, neolaureati, lavoratori alle prime esperienze. L'iniziativa, che potrebbe prendere il nome di "CISL next", si configura come un vero e proprio invito a scoprire l'organizzazione dall'interno, rompendo le barriere di distanza o diffidenza che a volte separano le nuove generazioni dalle istituzioni tradizionali. Durante questa giornata, le sedi si trasformeranno in **spazi dinamici e accoglienti**, con l'organizzazione di workshop, laboratori interattivi, incontri con esperti, simulazioni di colloqui di lavoro, approfondimenti sui diritti contrattuali, sulle trasformazioni del mondo del lavoro, sul tema della sostenibilità e dell'innovazione. Saranno coinvolti anche i servizi e gli enti della CISL, che potranno raccontarsi con linguaggio accessibile e offrire consulenze gratuite su tematiche come casa, fisco, previdenza, orientamento. L'obiettivo è duplice: far conoscere il valore concreto del sindacato e offrire contenuti di qualità su temi realmente utili alla vita e al futuro dei giovani. Per promuovere l'iniziativa sarà fondamentale una campagna di comunicazione digitale mirata, da attivare con almeno un mese di anticipo. La strategia prevede:

- la creazione di una grafica coordinata e riconoscibile per tutti i materiali digitali (post, storie, locandine);
- la realizzazione di brevi video teaser da pubblicare sui social ufficiali CISL (Instagram, TikTok, Facebook), con volti giovani e linguaggio informale, capaci di suscitare curiosità e senso di appartenenza;
- il coinvolgimento diretto dei delegati giovani e dei servizi per realizzare contenuti "dietro le quinte" (reel, interviste, dirette);
- l'attivazione di una landing page dedicata dove i partecipanti potranno registrarsi per ricevere il programma locale, prenotare i workshop, e conoscere in anteprima le attività;
- eventuali collaborazioni con scuole, università, associazioni studentesche, per rafforzare la diffusione.

"CISL next" non vuole essere solo un evento, ma un momento simbolico, capace di costruire un nuovo patto generazionale: un sindacato che apre le porte e ascolta, e una generazione che torna a sentirsi parte di un progetto collettivo.





11

“VECCHI” E NUOVI SERVIZI: LA DOMANDA GIOVANILE ALL'ECOSISTEMA DI TUTELA DELLA CISL LOMBARDA

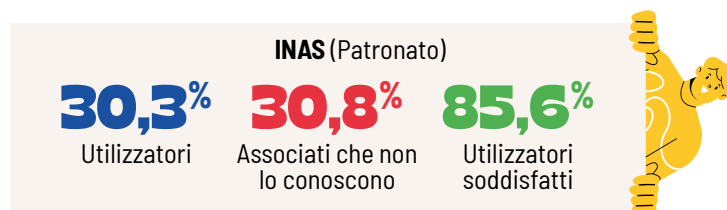
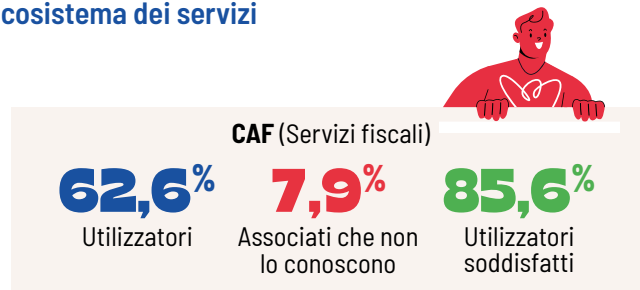
Quando si parla di tutela sindacale, si pensa spesso esclusivamente all'ambito lavorativo: la contrattazione, il supporto nei luoghi di lavoro, la difesa dei diritti. Ma **la missione della CISL va ben oltre la contrattazione collettiva**, configurandosi come **un vero e proprio ecosistema di servizi** a disposizione delle persone in tutte le fasi della loro vita, dentro e fuori il contesto lavorativo.

Patronato, CAF, servizi abitativi, consulenza previdenziale, sportelli per stranieri, tutela del consumatore, formazione, orientamento: la rete della CISL lombarda è fatta di associazioni, enti e servizi che rispondono **in modo capillare e competente** a una pluralità di bisogni, con un approccio integrato e personalizzato.

Nel contesto attuale, in cui i giovani vivono **una transizione più lunga, incerta e discontinua verso la stabilità**, diventa fondamentale interrogarsi su quali siano **i servizi che conoscono, utilizzano e vorrebbero**. Comprendere la **domanda giovanile di tutela** è essenziale per rafforzare la prossimità del sindacato e per costruire **un'offerta più efficace, accessibile e centrata sulle nuove esigenze** di chi sta entrando – o cerca di restare – nel mercato del lavoro e nella società. Ma c'è un ulteriore punto chiave: **quanti giovani conoscono davvero questi strumenti e opportunità?** Uno degli obiettivi principali di questa indagine è proprio **misurare il livello di consapevolezza** rispetto ai servizi disponibili. Solo partendo da qui è possibile rafforzare strategie di **comunicazione e diffusione**, per rendere questi strumenti realmente fruibili e accessibili a tutte e tutti.

I dati sull'utilizzo e la conoscenza dei principali servizi offerti dalla CISL e dalle sue associazioni confermano un punto cruciale già anticipato nell'introduzione: **esiste un ecosistema di tutela ricco e articolato**, ma **troppo pochi giovani ne sono consapevoli**. I dati mostrano con grande chiarezza un doppio fenomeno: da un lato, **una disomogeneità marcata nella conoscenza dei servizi offerti dall'ecosistema CISL**, dall'altro, **un livello di soddisfazione molto elevato tra chi li ha utilizzati**.

Conoscenza, utilizzo e soddisfazione dell'ecosistema dei servizi



Sportello lavoro (servizi per disoccupati)



UFFICIO VERTENZE (Assistenza legale per vertenze)



IAL (Ente di formazione professionale e dei servizi al lavoro)



ADICONSUM (Associazione consumatori)



SICET (Sindacato degli inquilini in affitto)



ANOLF (Sportello stranieri)



Quali servizi sono più conosciuti?

- Il **CAF (servizi fiscali)** si conferma il servizio più noto e utilizzato: il **62,6%** degli intervistati lo ha utilizzato almeno una volta, e solo il **7,9%** dichiara di non conoscerlo.
- Anche il **Patronato INAS** ha una buona diffusione: il **30,3%** lo ha utilizzato, mentre è sconosciuto a circa **3 persone su 10** (30,8%).

A seguire, **Sportello Lavoro** e **Ufficio Vertenze** hanno una conoscenza più contenuta: rispettivamente il **46,3%** e il **48,9%** degli intervistati non li conosce. Il dato evidenzia un potenziale di crescita significativo per due servizi cruciali per l'inserimento e la tutela nel mercato del lavoro.

Quali servizi sono meno conosciuti? La parte bassa della classifica è occupata da alcuni **servizi specialistici e associativi**, che mostrano livelli di conoscenza ancora molto bassi tra i giovani:

- **SICET** (sindacato inquilini) e **ANOLF** (sportello per stranieri): non conosciuti rispettivamente dall'**81,6%** e dall'**80,9%**
- **ADICONSUM** (associazione consumatori): sconosciuta al **72,2%**
- **IAL** (formazione e servizi al lavoro): poco conosciuta da ben **7 giovani su 10** (69,7%)

Si tratta di realtà potenzialmente molto utili per accompagnare i giovani in vari aspetti della vita quotidiana e lavorativa, ma che **necessitano di maggiore visibilità e promozione mirata**.

E la soddisfazione? Qui viene la parte più interessante e incoraggiante: **chi utilizza questi servizi, li apprezza. E molto**.

- CAF e INAS registrano un livello di soddisfazione pari all'**85,6%**, a conferma di una reputazione solida e di una qualità percepita molto alta.
- Anche per **IAL (75,8%)**, **ANOLF (78,2%)**, **SICET (73,3%)**, e **Ufficio Vertenze (63,9%)**, la soddisfazione è ampiamente sopra la media.
- Il valore più basso è quello registrato da **Sportello Lavoro (50%)** e **ADICONSUM (54,1%)**, che però restano sopra la sufficienza e segnalano margini di miglioramento piuttosto che una bocciatura.

In sintesi: l'intero sistema servizi CISL ottiene un giudizio positivo dai giovani che lo sperimentano, a dimostrazione della qualità diffusa dell'offerta. Il problema non è ciò che si offre, ma quanto e come viene fatto conoscere. Questi dati rappresentano una base concreta su cui costruire strategie di rilancio e comunicazione, partendo da ciò che funziona, per portarlo là dove ancora non arriva. In particolare, è evidente che l'espansione della conoscenza dell'ecosistema CISL tra i giovani è una delle leve strategiche più importanti per rafforzare la relazione tra rappresentanza e nuove generazioni.

Dopo aver analizzato quali servizi esistono già e quanto siano conosciuti, il passo successivo è stato chiedere direttamente ai giovani **quali nuovi servizi vorrebbero** che la CISL offrisse, guardando ai loro bisogni concreti e alle trasformazioni in corso nel lavoro e nella società. L'obiettivo era **intercettare desideri, mancanze e aspettative**, per orientare il rafforzamento e l'innovazione dell'ecosistema di tutela.

Le risposte alla domanda aperta – ***“Quale servizio consiglieresti alla CISL di erogare in futuro, pensando in particolare ai bisogni giovanili?”*** – sono state 288, per un totale di oltre 4.600 parole. Questo ampio materiale qualitativo è stato analizzato per temi ricorrenti, restituendo un quadro utile e strategico per pensare al futuro del sindacato come infrastruttura di servizi e accompagnamento alla cittadinanza attiva.

Orientamento e Inserimento nel Mondo del Lavoro:

È l'ambito più ricorrente: i giovani chiedono con forza un **supporto attivo nel momento più critico, quello dell'ingresso nel mercato del lavoro**. Non si accontentano di ricevere offerte o bandi: chiedono strumenti per orientarsi, consulenze per capire quali settori scegliere, quali competenze acquisire, come presentarsi, dove cercare opportunità. L'idea di uno **sportello di orientamento sindacale** ben visibile, capace di interfacciarsi con scuole, università e agenzie del lavoro, è tra le più menzionate. La domanda è chiara: **serve un sindacato che accompagni, spieghi e faciliti l'accesso al lavoro, soprattutto in fase di primo ingresso**.

Formazione e Conoscenza dei Propri Diritti:

Accanto al bisogno di orientarsi, emerge con forza anche la richiesta di conoscenza e consapevolezza: come si legge una busta paga? Cosa prevede il mio contratto nazionale? Quali sono i miei diritti in caso di malattia, ferie, licenziamento? I giovani chiedono corsi, contenuti digitali, video brevi e sportelli formativi pensati

in modo semplice, accessibile e interattivo. Questa domanda non riguarda solo la tutela, ma anche l'autonomia, la sicurezza, la capacità di essere soggetti attivi nella propria vita lavorativa. È una chiamata esplicita a fare educazione sindacale diffusa, moderna e integrata con i canali digitali.

Salute Mentale e Benessere Psicologico:

Uno dei segnali più nuovi e rilevanti è l'emersione del tema della salute mentale nei luoghi di lavoro. I giovani raccontano disagio, precarietà, ansia, difficoltà a conciliare lavoro e vita privata. In molti chiedono sportelli di ascolto psicologico, servizi di supporto, spazi dove poter condividere le proprie fragilità senza stigma. La richiesta è chiara: il sindacato non deve solo difendere i diritti contrattuali, ma farsi carico anche della dimensione relazionale, emotiva, umana del lavoro. Un welfare sindacale aggiornato non può più prescindere dal benessere psicologico come diritto di cittadinanza.

Supporto alla Genitorialità e alla Conciliazione Vita-Lavoro:

Infine, tante proposte riguardano il bisogno di **costruire un equilibrio tra lavoro e progettualità personale e familiare**. Nidi aziendali, voucher baby-sitting, orari flessibili, maggiore sostegno per i lavoratori e le lavoratrici con figli: queste sono le richieste più frequenti, soprattutto tra le donne. In un contesto in cui la natalità è in calo e la conciliazione resta spesso sulle spalle delle persone, i giovani chiedono al sindacato di **farsi promotore di servizi concreti per chi vuole diventare genitore senza dover rinunciare al lavoro o alla carriera**.

I giovani non vogliono un sindacato che si limiti a rappresentarli: vogliono un sindacato che **li accompagni, li formi, li ascolti, li protegga anche nei momenti di transizione, fragilità e cambiamento**. Le proposte emerse indicano una nuova generazione di servizi, non in alternativa ma in continuità con la tradizione di tutela CISL, che sappiano integrare la dimensione lavorativa con quella personale, psicologica e familiare.

Queste idee rappresentano **una preziosa mappa per il futuro**: ora sta alla CISL cogliere questa domanda e **trasformarla in innovazione organizzativa, contrattuale e culturale**.

"VECCHI" E NUOVI SERVIZI: LA DOMANDA GIOVANILE ALL'ECOSISTEMA DI TUTELA DELLA CISL LOMBARDA

LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI



1 GALASSIA CISL

Dall'indagine interna è emerso che i servizi offerti dagli enti e dalle associazioni della CISL risultano molto apprezzati da chi ne usufruisce, ma in gran parte sottoutilizzati a causa della scarsa conoscenza della loro esistenza da parte degli associati. Questa criticità evidenzia la necessità di un piano di comunicazione mirato a far conoscere l'offerta complessiva della "galassia CISL", rendendo evidenti i benefici concreti per gli iscritti. In questo senso ipotizziamo una campagna che parta dall'invio a tutti i contatti disponibili di un link che reindirizza ad una pagina internet in cui sono spiegati i singoli servizi ed è rimarcata la capacità della "galassia CISL" di affiancare l'associato in tutte le fasi della vita, non solo come lavoratore, ma più in generale come cittadino.

2 SOSTENIBILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

Rafforzare, attraverso la contrattazione e la bilateralità, la capacità della CISL di valutare la sostenibilità sociale delle imprese, senza assumere un ruolo certificatore autonomo, ma valorizzando indicatori trasparenti, condivisi e integrati nei rinnovi contrattuali che domandano lavoro sul mercato, individuando parametri di valutazione oggettivi in merito alla qualità delle posizioni lavorative domandate. Tale strumento può essere una bussola orientativa per i giovani che cercano opportunità lavorative di qualità.

3 MAGGIOR COORDINAMENTO E INTEGRAZIONE TRA I SERVIZI CISL

che si occupano della presa in carico, dell'orientamento al lavoro e ricerca attiva del lavoro (INAS, IAL, Sportello lavoro, servizi della singola categoria). Tale iniziativa deriva dalla pressante richiesta giovanile emersa dalla ricerca di sviluppare l'azione del sindacato come bussola e garante dell'incrocio domanda-offerta di lavoro.

4 ORIENTAMENTO INFORMATIVO PER I GIOVANI

Lo sportello deve avere un duplice compito: da un lato l'orientamento informativo al mondo del lavoro e dall'altro la spiegazione dell'azione e del funzionamento del sindacato ai giovani intercettati. A tal proposito proponiamo la sperimentazione di uno sportello sui territori in cui si registra la maggior presenza di poli universitari (Es. Bergamo, Brescia e Milano) dove si registra la maggior concentrazione di studenti che si avvicinano al mondo del lavoro.

5 ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO "PRIMO TETTO"

Iniziativa pensata, all'interno di uno sportello territoriale, per rispondere concretamente a un bisogno sempre più sentito da parte dei giovani studenti e lavoratori fuori sede: trovare una sistemazione abitativa dignitosa, a prezzi accessibili, sul territorio in cui studiano o lavorano. L'obiettivo del servizio è duplice. Da un lato, offrire ai giovani un supporto affidabile nella ricerca di un alloggio, evitando il rischio di soluzioni precarie, costose o poco trasparenti; dall'altro, agevolare anche i proprietari di casa seri e corretti, che non intendono speculare ma che desiderano affittare i propri immobili in modo tranquillo e sicuro. "Primo Tetto", che potrebbe collocarsi in spazi delle sedi confederali ed essere gestito in prima persona da giovani volontari studenti universitari, si pone quindi come punto d'incontro tra domanda e offerta, accompagnando entrambi con consulenze, garanzie contrattuali e criteri di trasparenza. Un progetto che coniuga equità sociale e tutela reciproca, nel solco dei valori della CISL.

6 CO-WORKING

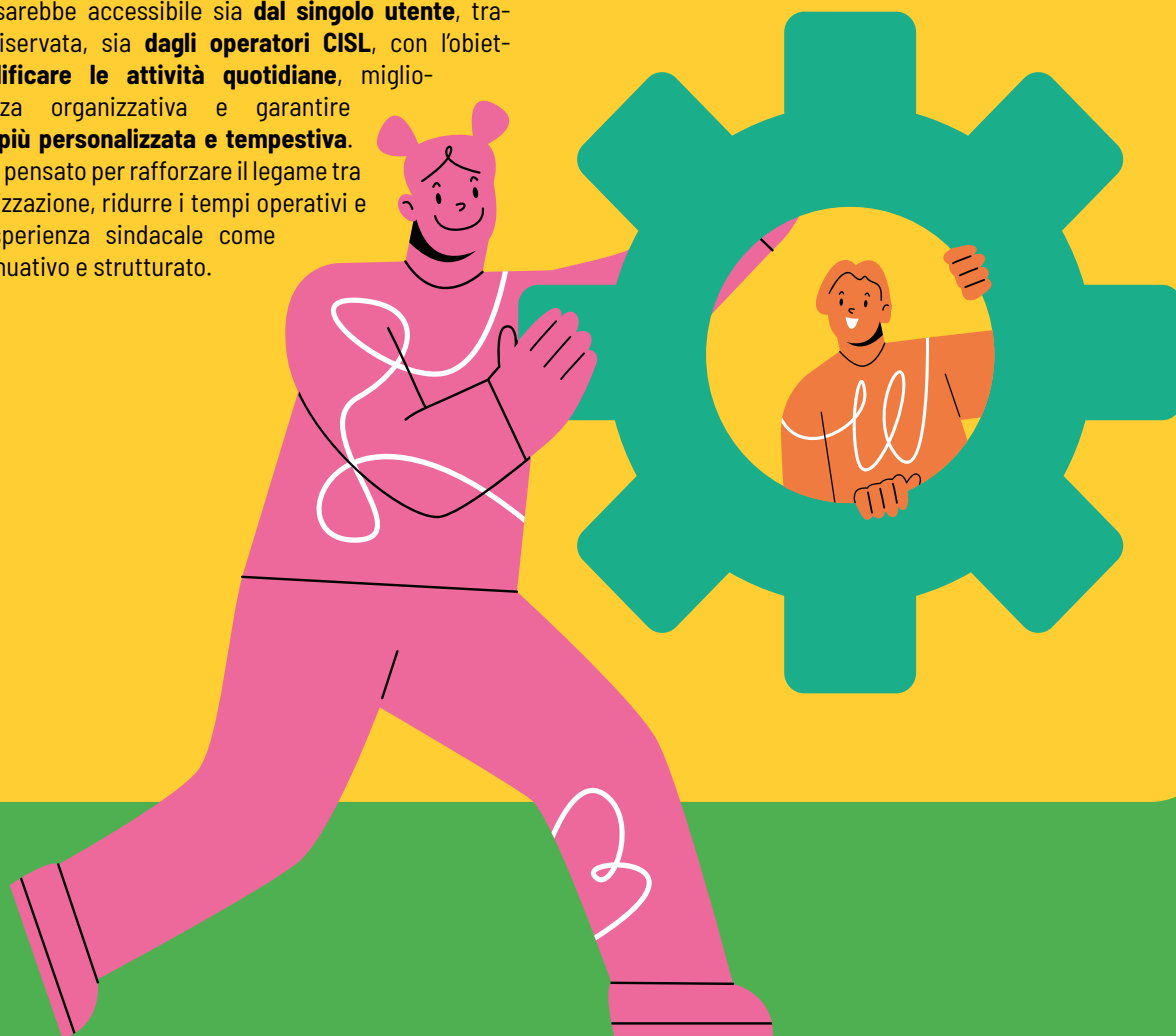
Al fine di facilitare la contaminazione con la realtà circostante, il radicamento con il territorio e l'incontro con i giovani lavoratori, intercettando i nuovi bisogni, proponiamo la sperimentazione di co-working e spazi dedicati a momenti culturali interni alle sedi territoriali CISL.

UN ESEMPIO DAL MONDO CHE VORREMMO...

Il Laboratorio Giovani propone la creazione di un **gestionale digitale per la tracciabilità del percorso individuale del lavoratore**. Si propone lo sviluppo di un **gestionale digitale integrato**, in grado di raccogliere e archiviare in modo sistematico **lo storico del lavoratore**, includendo pratiche, prestazioni, servizi e richieste di cui ha usufruito all'interno del sistema CISL.

Il gestionale sarebbe accessibile sia **dal singolo utente**, tramite un'area riservata, sia **dagli operatori CISL**, con l'obiettivo di **semplificare le attività quotidiane**, migliorare l'efficienza organizzativa e garantire **un'assistenza più personalizzata e tempestiva**.

Uno strumento pensato per rafforzare il legame tra iscritti e organizzazione, ridurre i tempi operativi e valorizzare l'esperienza sindacale come percorso continuativo e strutturato.



12

IL NODO PREVIDENZIALE: PERCEZIONE E BISOGNI



Per le nuove generazioni, parlare di pensione significa spesso evocare un orizzonte incerto, sfocato, a tratti inaccessibile. In un contesto lavorativo segnato da precarietà, discontinuità contributiva e bassi salari, il sistema previdenziale viene percepito come distante, inadeguato e poco rassicurante. Eppure, proprio per questo, è fondamentale riportare la questione previdenziale al centro del confronto tra giovani, sindacato e istituzioni. Attraverso una domanda aperta – **“Quali sensazioni ti vengono in mente pensando alla tua pensione?”** – l'indagine ha raccolto oltre **2.100 risposte, dense di significato e segnate da un linguaggio emotivo forte e diretto**. Le parole usate dai giovani rivelano con chiarezza lo stato d'animo con cui guardano al proprio futuro previdenziale. Si sono evidenziati 6 temi ricorrenti:

- Incertezza e ansia: Il sentimento dominante è quello dell'**incertezza**, spesso accompagnata da **ansia**. Per molti giovani la pensione è un salto nel buio, qualcosa che non si riesce nemmeno a immaginare, come se appartenesse a un mondo irraggiungibile. La precarietà vissuta nel presente si proietta sul futuro, generando **insicurezza cronica**.



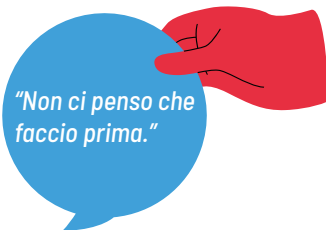
- Sfiducia nel sistema pensionistico: Un secondo filone riguarda la **sfiducia profonda nel sistema pensionistico**. Molti giovani dichiarano di non credere più che esista un meccanismo equo e sostenibile. Anche tra coloro che versano regolarmente i contributi, prevale l'idea che la pensione sia una **promessa mancata**, un traguardo che si allontana sempre più.



- Lavoratori incerti, pensionati poveri: Anche tra chi immagina di arrivare alla pensione, domina il timore che l'assegno sarà **troppo basso per vivere dignitosamente**. Si teme una vecchiaia all'insegna della povertà, della dipendenza economica e della marginalità sociale.



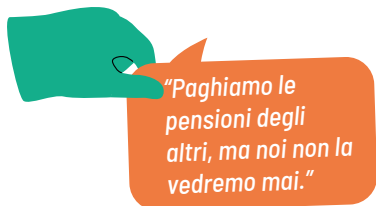
- Lontananza temporale, un miraggio: Per molti giovani, la pensione è talmente lontana da sembrare irrealistica. È un pensiero da rimuovere, da rimandare, da ignorare. Questa "lontananza emotiva" è anche il sintomo di un sistema che non riesce a comunicare **certezze, continuità o prospettive affidabili**.



- Previdenza complementare: Un dato interessante è che, pur nella sfiducia, alcuni giovani decidono di reagire attivandosi in autonomia: aprono **fondi pensione privati**, spesso spinti più dalla paura che dalla pianificazione. Questo mostra una consapevolezza crescente, ma anche **un arretramento della fiducia nel sistema pubblico**.



- Rabbia generazionale: Infine, affiora una **forte sensazione di ingiustizia intergenerazionale**. I giovani si sentono una generazione sacrificata: chiamata a sostenere il sistema con i propri contributi, ma senza alcuna garanzia di ricevere, un domani, quanto spetta loro. Una rabbia silenziosa, ma profonda.



Queste testimonianze, così dense e oneste, segnalano un **disallineamento profondo tra aspettative e sistema**. Per il sindacato, queste voci rappresentano una chiamata all'azione: è il momento di aprire un nuovo fronte di rappresentanza, che metta la questione previdenziale **di nuovo all'agenda**, a partire proprio dalla voce delle nuove generazioni.

Di fronte all'incertezza crescente sul futuro pensionistico, la **previdenza complementare** assume un'importanza sempre più centrale. Per i giovani, spesso penalizzati da carriere discontinue e bassi contributi versati, l'adesione a un fondo pensione integrativo può rappresentare **una leva essenziale per rafforzare la propria sicurezza futura**. Eppure, la conoscenza e l'accesso a questo strumento restano ancora molto limitati, e spesso non accompagnati da un'adeguata informazione.

Il sindacato può e deve svolgere un ruolo chiave: **non solo nella promozione dei fondi contrattuali**, ma anche nell'educazione previdenziale, nel supporto alle scelte consapevoli e nella contrattazione di condizioni più vantaggiose per l'adesione giovanile.

I dati mostrano che **il 53,3% dei giovani intervistati aderisce a un fondo di previdenza complementare**, sia esso contrattuale o privato. Si tratta di una percentuale significativa, ma ancora insufficiente in termini di copertura e consapevolezza, soprattutto considerando il contesto di sfiducia emerso nelle risposte aperte.

L'analisi delle disuguaglianze nell'adesione è particolarmente interessante:

- Chi **ha un reddito più elevato** è **significativamente più propenso** ad aderire a un fondo complementare.
- Anche il **genere** incide: **le donne aderiscono meno** rispetto agli uomini (**-32,6%**).
- Analogamente, i **lavoratori stranieri** risultano meno coinvolti (**-36,1%**)
- Così come i più giovani in senso anagrafico (**-13,8%**).

Questo indica che, **senza azioni mirate, la previdenza complementare rischia di amplificare - e non ridurre - le disuguaglianze esistenti**.

Tra chi aderisce alla previdenza complementare, solo il **68,4% ha sottoscritto un fondo contrattuale** (la % si abbassa al **36,7%** se considerata sul totale del campione), mentre il **55,0%** ha scelto un fondo privato (proposto da banche o assicurazioni). Anche questo dato segnala **l'importanza di rafforzare l'offerta contrattuale, renderla più visibile e competitiva**, e contrastare la frammentazione dell'offerta, spesso poco trasparente e vantaggiosa in termini economici per i più giovani. Il **13,4%** ha dichiarato di aderire contemporaneamente sia ad un fondo contrattuale sia ad uno privato.

L'informazione è ancora un punto critico. Un altro dato chiave:

il **62,7%** dei giovani vorrebbe ricevere più informazioni sulla **previdenza complementare**, un dato che **si eleva al 79,6%** se osservato tra i giovani che ancora non aderiscono a nessuna forma di previdenza complementare. In generale, dimostrano maggiore interesse formativo sul tema i laureati, gli italiani e le donne. È un segnale forte che richiama alla responsabilità educativa del sindacato e degli attori contrattuali: **servono campagne informative, strumenti didattici semplici, esempi concreti**, anche sui luoghi di lavoro e nelle scuole.

Le risposte dei giovani alla domanda su cosa renderebbe più attrattiva l'adesione a un fondo di previdenza complementare offrono indicazioni chiare e operative. Le priorità evidenziate si concentrano su **cinque ambiti fondamentali**, che definiscono bene quali siano le leve su cui agire per costruire un sistema previdenziale integrativo più vicino ai loro bisogni.

Al primo posto, con il **27,6%**, troviamo la richiesta di **maggiori vantaggi fiscali**: per i giovani, spesso con redditi contenuti, la possibilità di ottenere benefici economici tangibili può fare la differenza nella scelta di aderire. Si tratta di una leva concreta, percepita come uno stimolo immediato a investire sul lungo periodo.

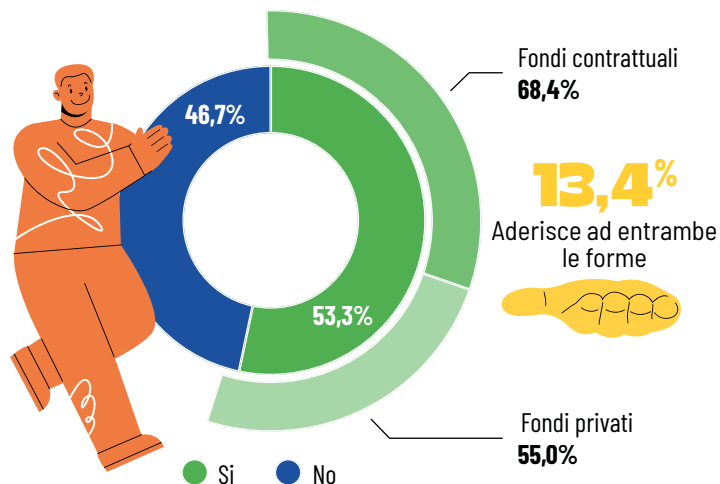
Segue, con il **22,9%**, il bisogno di **più educazione finanziaria**, intesa come conoscenza base di come funziona la previdenza complementare, dei vantaggi, dei rischi e delle differenze tra le opzioni disponibili. Il messaggio è chiaro: **non si aderisce a ciò che non si capisce**, e in materia previdenziale, l'asimmetria informativa può generare sfiducia.

Al terzo posto, con il **20,3%**, emerge la richiesta di **contributi aggiuntivi da parte del datore di lavoro**. Questo dimostra che i giovani vedono la previdenza complementare non solo come responsabilità individuale, ma come **ambito su cui costruire un impegno condiviso tra lavoratore, azienda e sistema contrattuale**.

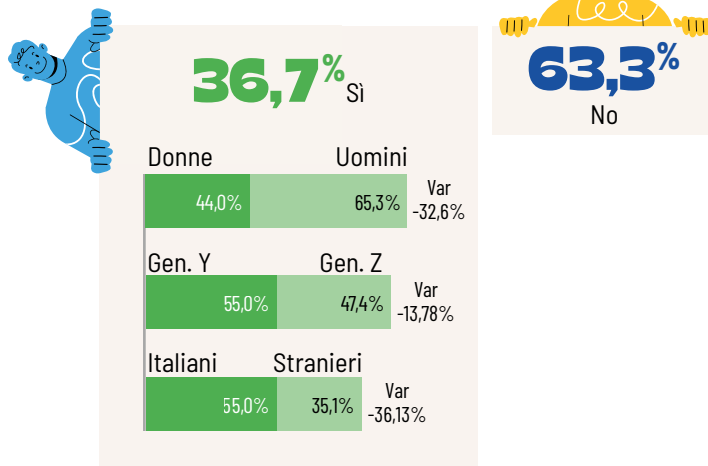
A seguire, un **11,1%** degli intervistati indica la necessità di una **comunicazione più chiara e comprensibile** su cosa siano i fondi pensione e quali vantaggi offrano. Questo evidenzia che non basta "esserci" con un'offerta: è necessario **spiegare bene**, con strumenti semplici, accessibili e diretti.

Infine, il **10,9%** segnala l'esigenza di **maggior flessibilità nell'u-**

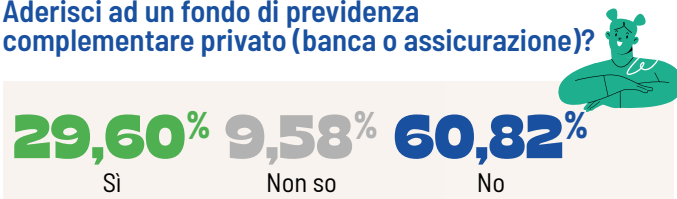
Aderisci ad un fondo pensione (privato o contrattuale)?



Aderisci ad un fondo di previdenza complementare contrattuale?



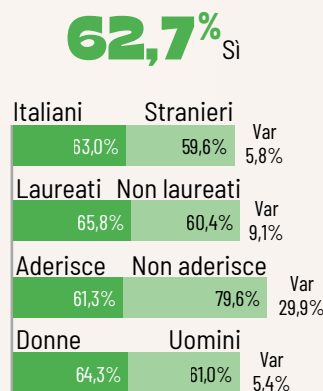
Aderisci ad un fondo di previdenza complementare privato (banca o assicurazione)?



utilizzo delle risorse accumulate, ad esempio nella possibilità di accedere a parte del capitale in determinate fasi della vita. Anche qui si riflette un bisogno tipicamente generazionale: **conciliabilità tra tutela futura e bisogni presenti**.

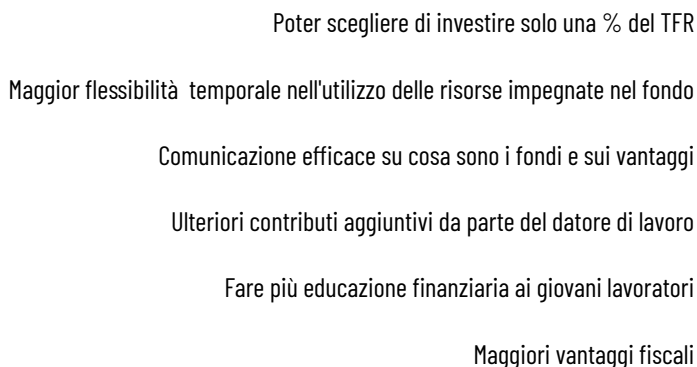
In sintesi, i giovani **non rifiutano affatto la previdenza integrativa**. Al contrario, ne riconoscono l'utilità, ma a precise condizioni: **deve essere chiara, incentivata, condivisa e adattabile alla realtà concreta di chi lavora oggi**. Una previdenza più vicina, più semplice e più giusta: questa è la sfida che emerge con forza. Perché funzioni davvero, però, la previdenza integrativa **deve diventare un diritto informato, contrattato, accessibile**, e non un privilegio per pochi. È qui che il sindacato può (e deve) fare la differenza.

Vorresti più informazione riguardo la previdenza complementare?



37,3% No

Cosa renderebbe più appetibile per i giovani l'adesione ad un fondo pensione complementare?



LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI

1 CAMPAGNE DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE nei confronti dell'adesione ai fondi di previdenza integrativa contrattuali, sia attraverso assemblee sia attraverso canali digitali, valorizzando in maniera semplice e con argomentazioni chiare i vantaggi di questi strumenti. Proponiamo di realizzare un documento digitale inerente a questi contenuti da inviare per mail a tutti gli under 36 associati.

2 PROMUOVERE PROGRAMMI DI EDUCAZIONE FINANZIARIA, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali e alla bilateralità, per fornire gli strumenti necessari a fare scelte oculate ai lavoratori in materia di previdenza complementare.

3 FAVORIRE PER I NUOVI ISCRITTI AI FONDI LE CONSULENZE GRATUITE PRESSO GLI SPORTELLI TERRITORIALI INAS

4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE MAGGIORE

Promuovere esperienze di contrattazione aziendale che prevedano un contributo aggiuntivo delle imprese alla previdenza complementare maggiore rispetto a quello previsto dal CCNL.

5 ACCRESCERE I VANTAGGI DI DEDUCIBILITÀ IN RIFERIMENTO ALLE SOMME VERSATE NEI FONDI PENSIONE CONTRATTUALI.

6 POSSIBILITÀ DI AGGIUNGERE, A SCELTA, QUOTE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE, anche decidendo di versare l'equivalente di ore di lavoro straordinario o di ROL/permessi, così da aumentare il montante contributivo investito.

7 INCENTIVARE IL VERSAMENTO ANCHE DEL TFR A FONDI PENSIONI CONTRATTUALI, prevedendo, per chi opera questa scelta, dei vantaggi di natura fiscale: si propone di far rientrare anche il versamento TFR nella quota di deducibilità (oggi il TFR conferito al fondo pensione, invece, è fiscalmente neutro: non si considera ai fini del calcolo del limite di deducibilità).

UN ESEMPIO DAL MONDO CHE VORREMMO...

Un'idea per una previdenza solidale e intergenerazionale: previsione di un meccanismo automatico, denominato "AAM Italia - Equilibrio Generazionale" che costituisce una proposta per rendere il sistema pensionistico italiano più sostenibile e più equo tra generazioni. L'idea centrale è introdurre un meccanismo automatico che interviene solo quando il rapporto tra lavoratori attivi e pensionati scende sotto determinati livelli di sicurezza. Il funzionamento è semplice: ogni anno si calcola quante persone lavorano e versano contributi rispetto a quante ricevono una pensione. Se questo rapporto resta buono (almeno 1,7 lavoratori per ogni pensionato), non succede nulla. Ma se il numero di lavoratori scende troppo rispetto ai pensionati, entrano in gioco delle correzioni automatiche, divise in tre livelli di gravità (zona gialla, arancione e rossa).

Le correzioni previste vanno in 3 direzioni complementari:

- **Un leggero aumento dell'età pensionabile**, che può andare da 2 a 12 mesi a seconda della situazione.
- **Un taglio parziale delle pensioni più alte**, cioè solo per chi percepisce più di 65.000 euro lordi all'anno, con una riduzione del 5%, 10% o 15% a seconda del livello di emergenza.
- **La creazione di un fondo di riserva**, chiamato Buffer Fund, dove confluisce una parte dei risparmi ottenuti dal taglio pensionistico. Questo fondo serve a rafforzare il sistema nei momenti di difficoltà, sostenere le pensioni minime e aiutare i giovani con carriere precarie.

Il tutto avviene in modo automatico, senza interventi politici, ma sotto il controllo di un comitato tecnico composto da istituzioni pubbliche come INPS, ISTAT e Ragioneria dello Stato. Questo comitato pubblicherà ogni anno un rapporto trasparente per spiegare l'andamento del sistema.

SECONDA PARTE

I DATI DELL'OSSERVATORIO E LE PROPOSTE DEI GIOVANI SINDACALISTI



13

FORMAZIONE E OCCUPABILITÀ: LE NUOVE LEVE DI COMPETITIVITÀ

In un mercato del lavoro sempre più dinamico, segnato da trasformazioni tecnologiche, transizioni verdi e richieste professionali in continua evoluzione, **la formazione diventa una leva strategica non solo per entrare nel mondo del lavoro, ma per restarci e crescere**. Per le nuove generazioni, il valore dell'occupabilità non è più legato solo al titolo di studio, ma alla capacità di **aggiornarsi, riqualificarsi, apprendere lungo tutto l'arco della vita lavorativa**.

Il sindacato, in questo scenario, ha un ruolo importante: può farsi promotore di un'idea di formazione continua come diritto, garanzia di equità e strumento di partecipazione alla trasformazione produttiva. Ma come vivono i giovani la propria esperienza formativa? E quanto si sentono preparati e valorizzati nelle competenze che possiedono?

Nel corso degli ultimi tre anni, i giovani intervistati hanno partecipato in media a **1,9 corsi di formazione in azienda e 1,2 corsi svolti in autonomia**. Si tratta di una frequenza ancora limitata, che evidenzia margini di miglioramento sia dal lato dell'offerta aziendale sia da quello dell'iniziativa personale. Il dato relativo alla formazione svolta in azienda, però, varia in modo significativo per settore:

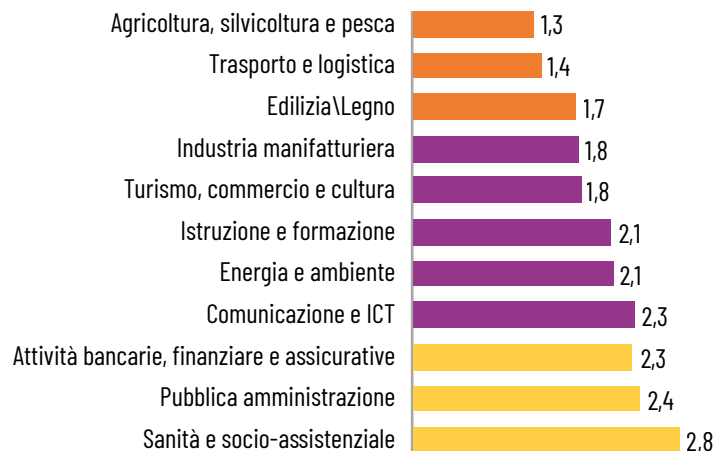
- Nella **sanità e socio-assistenza** la media è di **2,8 corsi**: un segnale positivo di investimento formativo in un settore ad alto impatto sociale.
- Segue la **pubblica amministrazione (2,4)** e il settore **bancario-finanziario (2,3)**, dove la formazione sembra maggiormente strutturata.

- I livelli più bassi si registrano in **agricoltura (1,3)**, **logistica (1,4)** e **edilizia/legno (1,7)**, settori in cui sarebbe utile rafforzare percorsi di aggiornamento e innovazione professionale.

Il quadro mostra quindi **una formazione poco diffusa e ancora disomogenea**, con il rischio che si creino divari tra chi ha accesso a opportunità di crescita e chi no.



Corsi svolti in azienda per settore



Quando si chiede ai giovani se la **formazione aziendale ricevuta sia coerente con i propri fabbisogni individuali**, emerge un dato tutt'altro che rassicurante: **il 49,2% degli intervistati afferma che i percorsi formativi proposti non rispondono alle proprie reali esigenze**. Quasi **un giovane su due** percepisce quindi un **mismatch tra ciò che gli viene offerto e ciò di cui avrebbe davvero bisogno per crescere professionalmente**. Pur in presenza di una maggioranza relativa (50,8%) che giudica positivamente l'esperienza formativa, il dato negativo è troppo consistente per essere ignorato. **La formazione aziendale, se non è mirata e costruita in ascolto con i lavoratori, rischia di diventare un rituale inefficace**, con scarso impatto sull'occupabilità e sul benessere professionale.

Questa disconnessione tra offerta e bisogno evidenzia la necessità di **ripensare profondamente le strategie formative in azienda**, rendendole più personalizzate, flessibili e orientate allo sviluppo reale delle competenze.

La situazione non migliora se si guarda alla **formazione scolastica e universitaria: oltre la metà dei giovani intervistati (57,4%) giudica il proprio percorso formativo non adeguato rispetto alle richieste del mercato del lavoro**. Il fatto che **solo il 42,6%** lo ritenga allineato evidenzia un **grave problema di disconnessione strutturale** tra scuola, università e mondo produttivo.

Questo dato segnala una **fragilità sistemica** che si traduce in percorsi scolastici e accademici spesso **lontani dalle competenze realmente richieste**, incapaci di preparare i giovani alle sfide dell'occupazione contemporanea. La conseguenza è una **perdita di fiducia nei propri strumenti di accesso al lavoro**, e una maggiore difficoltà a inserirsi e crescere in maniera stabile e coerente nel proprio percorso professionale. In sintesi, i giovani vivono una **frattura profonda tra ciò che studiano e ciò che il mercato chiede**, e questo **gap formativo rischia di trasformarsi in un ostacolo permanente all'occupabilità**.

Nonostante questo preoccupante mismatch, un dato significativo è che **il 24,4% dei giovani lavora mentre è ancora iscritto a un corso di studi**. Questo comportamento riflette non solo la capacità di adattamento, ma anche una forte spinta proattiva verso il miglioramento della propria condizione lavorativa. In un mercato del lavoro instabile e competitivo, molti giovani scelgono di investire contemporaneamente nello studio, magari scegliendo percorsi più coerenti con la domanda di lavoro, e nell'esperienza professionale, nella convinzione che l'aggiornamento continuo e

l'acquisizione di nuove competenze possano rappresentare un vantaggio strategico per l'accesso a posizioni più qualificate, sicure e coerenti con le proprie aspirazioni.

Un dato che dovrebbe far riflettere riguarda la **percezione dell'occupabilità futura**: se da un lato **il 69,2% dei giovani si dice fiducioso** che le proprie competenze saranno ancora spendibili tra cinque anni, dall'altro emerge un **dato preoccupante: circa un terzo degli intervistati (30,8%) non crede di poter restare competitivo nel mercato del lavoro nel medio periodo**.

Questa percentuale non può essere sottovalutata. Stiamo parlando di **un giovane su tre** che guarda al futuro con **disillusione e senso di esclusione**, in un contesto dove l'aggiornamento continuo e la trasformazione dei profili professionali sono all'ordine del giorno. È un chiaro segnale di **insicurezza e percezione di inadeguatezza**, che rischia di tradursi in autoesclusione o in abbandono precoce dei percorsi lavorativi più qualificati.

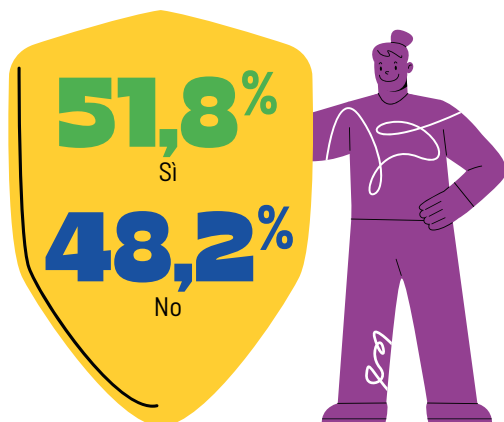
A ciò si aggiunge il dato sull'**overeducation**, secondo cui **il 64,8% dei giovani possiede competenze superiori a quelle richieste dal proprio lavoro attuale**. Questo doppio scollamento – tra **formazione e ruolo occupato**, e tra **competenze attuali e occupabilità futura** – evidenzia un malessere profondo, che può minare la fiducia nel lavoro come spazio di crescita.

In questo scenario, il rischio è duplice: da un lato, **una generazione formata ma non valorizzata**; dall'altro, **una fetta crescente di giovani che teme di restare ai margini del sistema produttivo**. Per il sindacato, per le imprese e per le politiche pubbliche, **trasformare questa paura in fiducia e queste competenze in opportunità concrete è una priorità strategica non più rinviabile**.

Il tema della **formazione** non può prescindere da una componente cruciale per la qualità e la dignità del lavoro: la **conoscenza dei propri diritti in materia di salute e sicurezza**. Eppure, anche su questo fronte, i dati raccolti mostrano una realtà tutt'altro che rassicurante. Alla domanda: **"Ti sono mai stati illustrati chiaramente i tuoi diritti in materia di salute e sicurezza?"**, **il 48,2% dei giovani ha risposto negativamente**. Significa che **quasi un giovane su due entra nel mondo del lavoro senza una reale consapevolezza dei propri diritti in tema di protezione e prevenzione**, in un Paese in cui gli infortuni, anche gravi, restano una piaga irrisolta.

FOCUS SALUTE E SICUREZZA

Ti sono mai stati illustrati chiaramente i tuoi diritti in materia di salute e sicurezza?



Solo il **51,8%** ha dichiarato di aver ricevuto una comunicazione chiara su questo aspetto fondamentale, una percentuale troppo bassa per un diritto che dovrebbe essere garantito e trasmesso con puntualità sin dall'ingresso nel mercato del lavoro. Questo dato conferma quanto emerso nel capitolo precedente: **la formazione – anche quella obbligatoria – spesso non è all'altezza delle sfide reali dei luoghi di lavoro, e trascura aspetti fondamentali come la prevenzione, la sicurezza e il benessere psico-fisico delle persone.**

Per il sindacato, è un terreno decisivo d'intervento: **rafforzare la formazione obbligatoria, vigilare sulla sua qualità, e promuovere una cultura diffusa della sicurezza**, significa non solo proteggere vite, ma anche **restituire valore e rispetto a ogni percorso lavorativo.**

FOCUS MATRICE FORMAZIONE

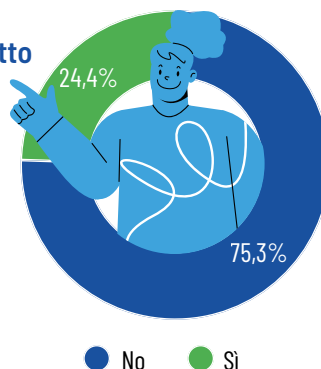
La formazione erogata in azienda è coerente con i tuoi effettivi fabbisogni individuali?



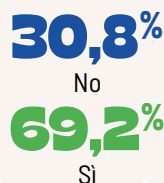
Ritieni che la formazione scolastica/universitaria che hai ricevuto sia stata adeguata rispetto alle richieste del mercato del lavoro?



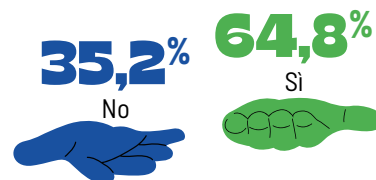
Mentre lavori, sei iscritto ad un corso di studi?



Immaginandoti tra 5 anni ritieni che le tue competenze saranno spendibili nel mercato del lavoro in continua evoluzione?



Ritieni di avere più competenze rispetto a quelle richieste dalla tua mansione (overeducation)?





FORMAZIONE E OCCUPABILITÀ: LE NUOVE LEVE DI COMPETITIVITÀ

LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI

1 GALASSIA CISL

Per garantire che la formazione erogata dalle aziende sia effettivamente coerente con le esigenze professionali dei lavoratori e con l'evoluzione dei contesti produttivi, proponiamo l'introduzione di un sistema di rilevazione periodica dei fabbisogni formativi, da realizzare con cadenza annuale o biennale che preceda la stesura dei piani formativi. I risultati dovranno orientare la programmazione dei piani formativi finanziati, aziendali o bilaterali, evitando interventi standardizzati e poco utili.

2 SURVEY PRELIMINARI

Auspichiamo la partecipazione attiva del sindacato e delle sue rappresentanze sia nella definizione delle survey preliminari sia nella fase di istruttoria dei piani formativi.

3 MODULO DI DIRITTI E DOVERI

Nell'ambito della formazione trasversale prevista dai contratti di apprendistato professionalizzante, il Laboratorio Giovani propone di coinvolgere le organizzazioni sindacali nell'erogazione del modulo di diritti e doveri, così da illustrare ai giovani apprendisti tematiche contrattualistiche e previdenziali.

4 PROMUOVERE LE SINERGIE TRA LE ASSOCIAZIONI DATORIALI E I SINDACATI al fine di promuovere corsi di formazione professionale, sulla base dei fabbisogni formativi del territorio e rispondere alla carenza di manodopera, da organizzarsi con enti formativi deputati.

5 CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Per rafforzare la valorizzazione delle competenze acquisite dai lavoratori, anche in contesti informali o non strutturati, proponiamo l'attivazione, in sede contrattuale o attraverso intese territoriali, di **percorsi di certificazione delle competenze acquisite**, secondo standard condivisi con enti bilaterali, organismi accreditati e soggetti pubblici competenti. **Si auspica la facilitazione della certificazione delle competenze acquisite a fine servizio anche per tirocini extracurricolari, servizi civili, leve civiche e per giovani che effettuano il percorso di Dote Comune.**

6 CORSI DI FORMAZIONE NON-PROFESSIONALE

In sede di contrattazione aziendale, incrementare la possibilità di destinare quote di welfare nella fruizione di corsi di formazione scelti dal lavoratore non strettamente inerenti l'attività professionale svolta, ma finalizzati alla crescita personale del lavoratore. Tale iniziativa sostiene lo sviluppo di competenze trasversali e favorisce l'occupabilità del lavoratore.

7 DOCENZE FATTE DAI COLLEGHI

Per valorizzare le comunità di apprendimento e uno scambio tra pari, proponiamo, sulla scorta di quanto già avviene nel pubblico impiego, di promuovere docenze fatte ad altri colleghi, prevedendo un compenso aggiuntivo o con rimborso delle spese sostenute, coinvolgendo anche il sindacato e le sue rappresentanze.

8 FORMAZIONE FINANZIATA DALL'IMPRESA

Prevedere, per via contrattuale, la possibilità per i lavoratori under 36 di convertire le ore accumulate nella banca ore in formazione finanziata dall'impresa, da destinare a corsi liberamente scelti dal lavoratore in base ai propri obiettivi di crescita personale e professionale.

9 INDIRIZZARE L'OFFERTA FORMATIVA DEGLI ISTITUTI SECONDARI E TERZIARI

per contribuire a ridurre il mismatch domanda-offerta di lavoro proponiamo la costituzione di un osservatorio regionale (organo consultivo) sulle competenze partecipato dall'attore istituzionale e dalle parti sociali per indirizzare l'offerta formativa degli istituti secondari e terziari sul territorio regionale maggiormente in funzione dei bisogni del tessuto produttivo.

UN ESEMPIO DAL MONDO CHE VORREMMO...

Per favorire la tracciabilità, il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze acquisite lungo tutto l'arco della vita lavorativa, si propone l'avvio di una **sperimentazione regionale in Lombardia** per la creazione di un **Libretto Digitale delle Competenze**. Si tratta di uno strumento personale, aggiornabile e in formato digitale, che accompagna il lavoratore lungo tutto il percorso professionale. In questo libretto potranno essere registrate sia le competenze acquisite in modo formale – attraverso percorsi scolastici, formativi o finanziati dai fondi interprofessionali – sia quelle sviluppate in modo esperienziale all'interno del contesto lavorativo, come accade nel caso dell'apprendistato, dei tirocini o della progressione interna. Inoltre, saranno inseribili anche competenze riconosciute attraverso percorsi di validazione e certificazione, secondo gli standard previsti a livello regionale o nazionale.

Il libretto sarà accessibile, su consenso del lavoratore, da parte di imprese, enti formativi e amministrazioni pubbliche. La gestione sarà affidata a una piattaforma pubblica regionale, costruita in sinergia tra Regione Lombardia, partiti sociali ed enti accreditati, garantendo al tempo stesso trasparenza e aggiornamento continuo. Sarà un dispositivo utile e spendibile in ogni settore, riconoscibile anche in contesti intersettoriali e utilizzabile nei processi di mobilità, riqualificazione o partecipazione a concorsi pubblici.

La sperimentazione si pone l'obiettivo di offrire ai lavoratori uno

strumento concreto per rendere visibili e valorizzabili le proprie competenze, rafforzando così le tutele nei percorsi di transizione professionale. Allo stesso tempo, consentirà alle imprese di individuare e utilizzare più efficacemente il patrimonio di competenze presente in azienda. Il progetto punta a favorire una maggiore coerenza tra i bisogni formativi e le politiche attive del lavoro, aprendo la strada a una possibile estensione su scala nazionale.

Il sindacato potrà svolgere un ruolo chiave nella promozione e diffusione del libretto, stimolando l'adesione delle aziende attraverso la contrattazione di secondo livello e coinvolgendo le RSU e le strutture territoriali nella sensibilizzazione dei lavoratori.



14

IL SINDACATO ALLA PROVA DELLE POLITICHE GIOVANILI



Per un'organizzazione come la CISL, storicamente radicata nella rappresentanza del lavoro, aprire uno sguardo specifico sulle politiche giovanili significa raccogliere una sfida tanto urgente quanto complessa. I giovani oggi chiedono non solo tutela nel mondo del lavoro, ma riconoscimento, ascolto e spazio anche su terreni più ampi, che toccano la qualità della vita, la progettualità personale e la giustizia intergenerazionale. Essere sindacato "anche per i giovani" non può ridursi a proclami o campagne mirate, ma richiede una trasformazione reale nei contenuti, nei linguaggi, nei metodi di partecipazione. È da qui che passa la possibilità di ricostruire una relazione solida tra nuove generazioni e rappresentanza collettiva.

Alla richiesta di valutare, su una scala da 1 a 10, **l'impegno della CISL sulle politiche giovanili**, il punteggio medio assegnato dagli intervistati è **5,6**. Un dato chiaro, e tutt'altro che soddisfacente, ben lontano da un riconoscimento pieno o da un'immagine di centralità reale.

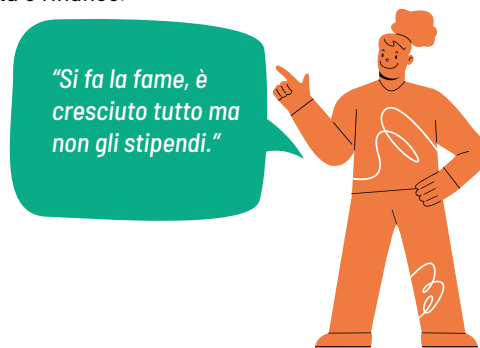


Questo risultato **interroga profondamente l'organizzazione**: pur in presenza di iniziative, progetti e buone pratiche, **la percezione dei giovani è quella di un impegno ancora parziale, poco visibile o poco incisivo**. Il rischio è quello di una distanza crescente, non tanto ideologica quanto esperienziale: se i giovani non "vedono" la CISL al loro fianco nelle questioni che contano per loro, faticano a sentirsi parte di un progetto collettivo.

Nelle risposte aperte alla domanda **"Di quali altre tematiche pensi che il sindacato si debba occupare maggiormente?"**, i giovani delineano **una nuova agenda sindacale**. È però un'agenda che parte dal lavoro, nonostante il taglio della domanda, ma **si estende con forza ai temi della vita**, del benessere, del futuro. Ecco le principali aree emerse:

Aumenti salariali e potere d'acquisto

È il tema più citato. I giovani chiedono che il sindacato si batta con maggiore decisione per **salari dignitosi e rivalutati rispetto al costo della vita**, denunciando una quotidianità economica fatta di difficoltà e rinunce.



Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Fare figli è percepito come un lusso. Le richieste vanno da **congedi più lunghi e retribuiti**, a **maggiori tutele per chi si prende cura**, fino a **sostegni economici per affitto e servizi per l'infanzia**. La CISL è vista come **potenziale attore chiave** per una società più "family-friendly".



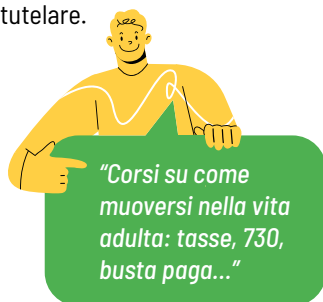
Contratti stabili e gestione del precariato

I giovani rifiutano lo schema stage-tirocini-co.co.co: chiedono **stabilità, accesso all'indeterminato, regole più eque e strumenti per frenare lo sfruttamento giovanile**.



Formazione e orientamento al lavoro

Non solo corsi professionali: emerge **un bisogno forte di essere accompagnati nella transizione alla vita adulta**, con strumenti per comprendere contratti, fisco, previdenza e diritti. Un sindacato che "educa" oltre che tutelare.



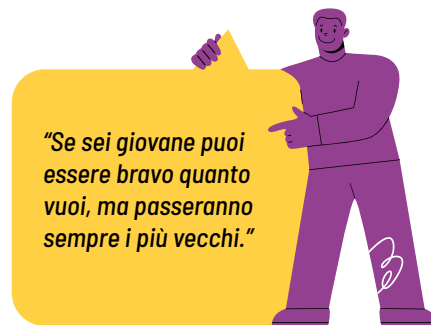
Salute mentale e benessere sul lavoro

Stress, burnout, isolamento: la richiesta di **supporto psicologico nei luoghi di lavoro è forte e diffusa**. Serve un'attenzione maggiore al clima aziendale e alla dimensione umana del lavoro.



Valorizzazione dei giovani e meritocrazia

C'è un senso di **frustrazione generazionale**: molti si sentono ignorati, esclusi dalle decisioni, penalizzati a prescindere. Chiedono un sindacato che **li coinvolga davvero, dia loro spazio e promuova il merito, non l'anzianità automatica**.



Questa raccolta di proposte e visioni conferma che **il sindacato può essere ancora riconosciuto come un attore credibile e necessario**, ma solo a patto che sappia **rinnovarsi nei contenuti, nelle priorità e nei modi di essere presente** nella vita delle nuove generazioni.

Il voto di 5,6 non è una bocciatura definitiva, ma un **invito forte a cambiare passo**, ad ascoltare con più attenzione, e a costruire – insieme – una nuova idea di rappresentanza che tenga dentro lavoro, diritti, benessere e futuro.

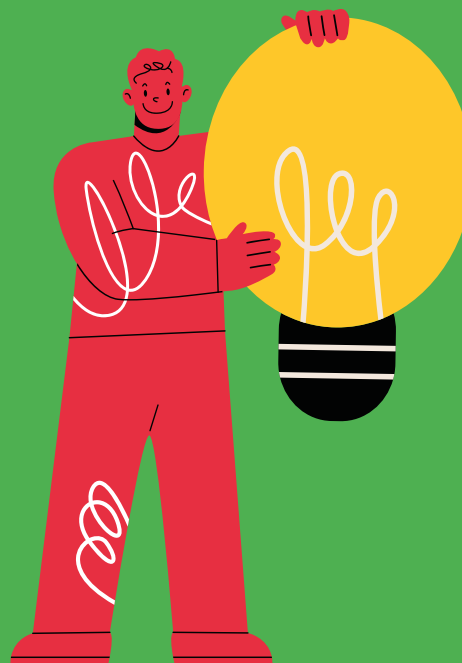
LE PROPOSTE DEL LABORATORIO GIOVANI

1 I GIOVANI INTERVISTATI ESPRIMONO UNA VALUTAZIONE NON PIENAMENTE SUFFICIENTE DELL'IMPEGNO DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE SUI TEMI GIOVANILI

Hanno dimostrato di apprezzare questo spazio di ascolto inaugurato dal Laboratorio Giovani e ci hanno rappresentato visioni e bisogni in continua evoluzione, spesso in rottura con gli schemi tradizionali della tutela sindacale. Ci hanno chiesto primariamente di essere ascoltati ed *essere e fare* sindacato, occupandoci dei loro problemi e promuovendo un cambiamento reale, concreto, che parta dal basso. Queste evidenze richiamano ancora una volta alla centralità dell'ascolto, della riflessione e dell'intermediazione, in altre parole al cuore del sindacato. Per questo motivo proponiamo che questa grande esperienza di ascolto mediato non rimanga un esempio isolato, ma che divenga una consuetudine della nostra Organizzazione. A fronte della prima panoramica generale emersa, il Laboratorio propone l'individuazione di un tema giovanile all'anno sul quale realizzare un osservatorio dedicato, da offrire come spunto a tutta la CISL lombarda per l'elaborazione di strategie che mettano davvero i giovani al centro del sindacato del futuro. L'Osservatorio, alimentato da dati, testimonianze e momenti di confronto diffuso, potrà fungere da strumento dinamico di analisi e proposta, capace di intercettare tempestivamente i cambiamenti sociali, lavorativi e culturali che attraversano le giovani generazioni. Attraverso un lavoro integrato tra strutture territoriali, categorie e livelli confederali, si potrebbero così costruire risposte sindacali più efficaci, mirate e partecipate, valorizzando il protagonismo giovanile non solo come destinatario, ma come motore del cambiamento. Per garantire continuità e impatto, proponiamo che ogni tema individuato venga approfondito attraverso momenti pubblici, laboratori territoriali e strumenti comunicativi innovativi, così da restituire quanto emerso anche al di fuori dell'organizzazione, rafforzando il ruolo della CISL lombarda come soggetto autorevole e inclusivo nella rappresentanza delle nuove generazioni. L'obiettivo è duplice: da un lato colmare il divario percepito tra i giovani e il sindacato, dall'altro costruire progressivamente un nuovo modello sindacale che sappia riconoscere e interpretare i bisogni emergenti, sperimentando pratiche di ascolto, partecipazione e azione coerenti con le sfide del presente.

2 IL LABORATORIO GIOVANI INTENDE PROMUOVERE UNA POLITICA GIOVANILE CHE NON SI LIMITI A CREARE SPAZI SEPARATI PER I GIOVANI, NÉ SI RIDUCA ALL'ASSORBIMENTO PASSIVO NEL SINDACATO

Al contrario, vuole valorizzare pienamente il contributo attivo, responsabile e innovativo delle nuove generazioni, integrandole nelle strutture esistenti in modo pieno e consapevole. L'obiettivo è fare della partecipazione giovanile un elemento strutturale della vita sindacale, non un'iniziativa occasionale. Questo richiede una strategia condivisa, che stimoli il protagonismo dei giovani lavoratori e sindacalisti, favorendo il loro inserimento nelle attività sindacali quotidiane. Investire sui giovani significa garantire futuro, creatività e continuità al sindacato. È una responsabilità collettiva che deve essere assunta da tutte le strutture, a tutti i livelli.



**1****INTRODUZIONE**

Dopo aver dato voce a migliaia di giovani iscritti alla CISL Lombardia, questo Osservatorio compie un passo ulteriore e necessario: **rivolge lo sguardo a chi, oggi, resta fuori dal perimetro sindacale**. Giovani che non sono ancora iscritti, che forse non lo sono mai stati, che non conoscono il sindacato, o che lo guardano con distanza, scetticismo o indifferenza. Ma proprio per questo meritano ascolto.

Sin dalle prime fasi del progetto, era chiaro che **una rappresentanza davvero generativa non può limitarsi a chi già partecipa**. Serve uno sguardo più largo, capace di interrogare non solo il “dentro”, ma anche il “fuori”. Per questo, accanto alla survey interna, è stata progettata e realizzata una seconda indagine, rivolta a un **campione mirato di 416 giovani non iscritti**. Una scelta metodologica, certo, ma anche culturale e politica.

Questa parte della ricerca non intende costruire una contrapposizione tra “associati” e “non associati”, ma offrire **una lettura comparata** delle percezioni, dei bisogni, delle aspettative. Per capire meglio cosa avvicina, cosa allontana, cosa interroga. E, soprattutto, per **disegnare nuovi sentieri di relazione** con una generazione che – pur non aderendo – manifesta bisogni, valori e desideri che chiamano in causa il sindacato nel suo ruolo più profondo: dare voce a chi spesso non ne ha.

In questa sezione, il lettore troverà non solo i dati della survey esterna, ma anche **una lettura critica delle distanze** tra dentro e fuori, **nuove mappe di significato** sulla rappresentanza e **idee concrete per un sindacato più accessibile, riconoscibile e giusto**. Perché il cambiamento non nasce solo dall'autocomprensione, ma anche – e soprattutto – dall'incontro con l'altro. E oggi, quell'altro parla con una voce forte e chiara. Sta a noi saperla ascoltare.



2

CHI SONO I GIOVANI CHE NON SI ISCRIVONO?



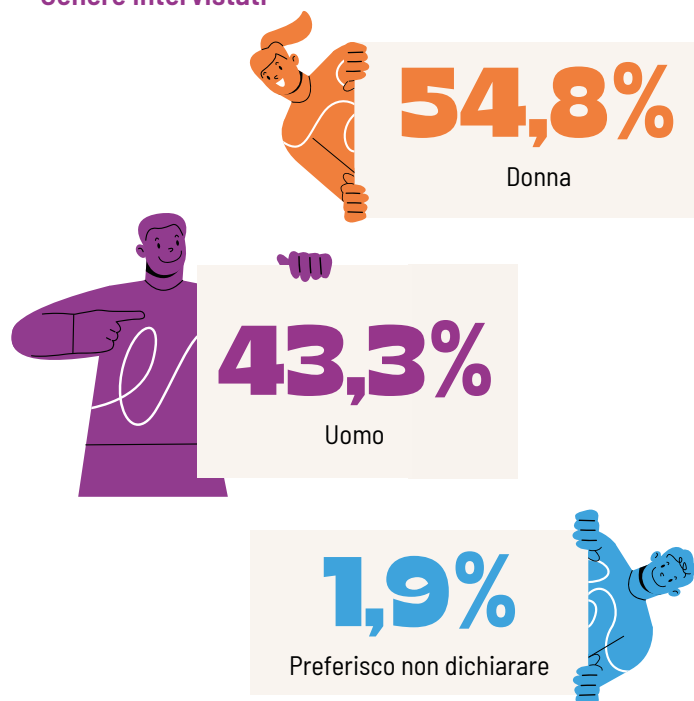
Il campione dei 416 giovani non iscritti coinvolti nella survey rappresenta un segmento variegato e significativo della popolazione under 36 lombarda. L'età media degli intervistati si attesta a **28,6 anni**, collocandosi dunque nel cuore della transizione tra formazione, ingresso nel mondo del lavoro e consolidamento dell'identità professionale. Un'età in cui le scelte si fanno più concrete, ma anche in cui le incertezze possono pesare maggiormente.

A livello generazionale, si nota una leggera prevalenza della **Generazione Y (Millennials)**, che rappresenta il **53,8%** del campione, rispetto al **46,2%** appartenente alla **Generazione Z**. Questo equilibrio rende possibile una lettura intergenerazionale delle differenze nella percezione del sindacato, offrendo spunti preziosi su come cambiano le aspettative man mano che ci si avvicina all'età adulta.



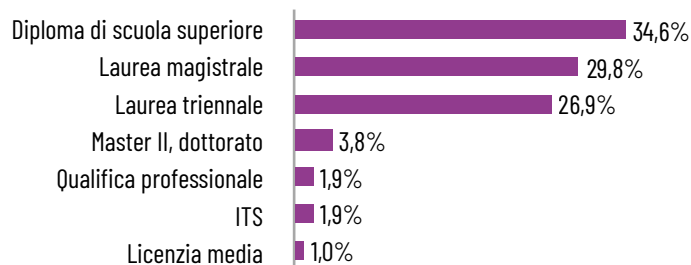
La composizione di genere vede una prevalenza di **donne (54,8%)**, seguite dagli **uomini (43,3%)**. È presente anche un piccolo ma significativo gruppo (1,9%) che si riconosce al di fuori del binarismo di genere.

Genere intervistati

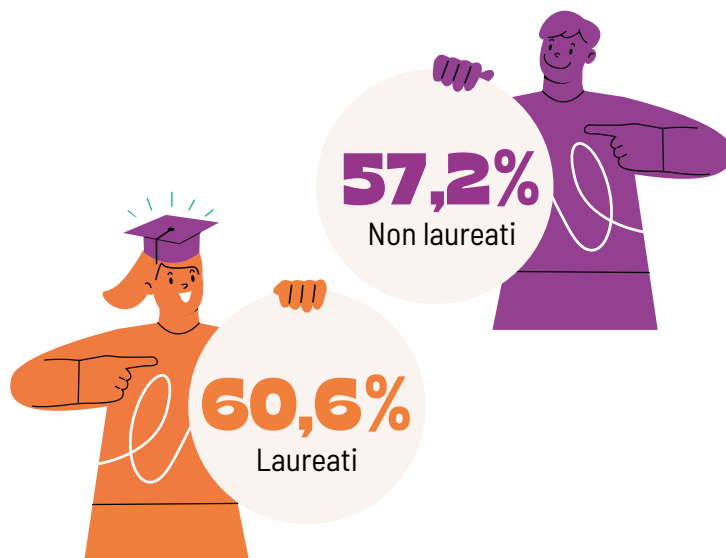
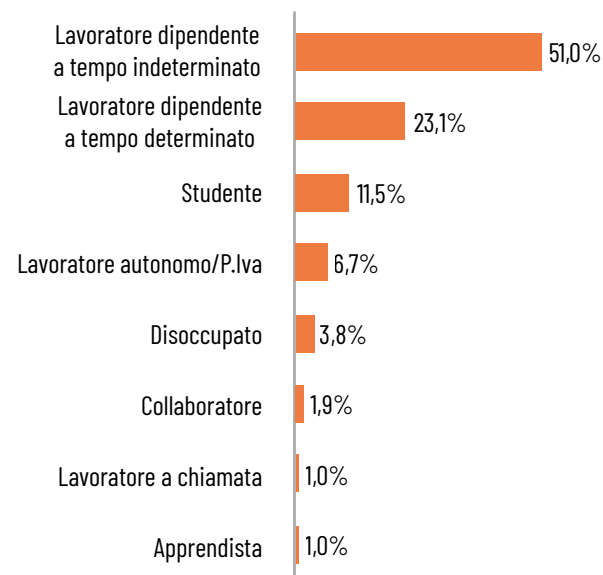


Rispetto al **livello di istruzione** il **60,6%** dei partecipanti è in possesso di un diploma di laurea, mentre il restante **39,4%** ha un titolo di formazione secondaria. Tra i titoli di studio più diffusi troviamo il **diploma di scuola superiore (34,6%)**, seguito da **lauree magistrali (29,8%)** e **triennali (26,9%)**. Una parte minore del campione ha conseguito un **titolo post-laurea** come master o dottorato (3,8%), mentre percorsi di formazione tecnica e professionale (ITS, qualifiche, licenza media) sono rappresentati in misura più ridotta.

Titolo di studio



Condizione lavorativa



Accanto alla fotografia anagrafica di genere e formativa, la survey ha indagato anche la **condizione lavorativa attuale** dei giovani non iscritti. I dati restituiscono un quadro composito, in cui convivono stabilità apparente, precarietà diffusa e situazioni di transizione. La maggioranza relativa del campione, pari al **51%**, risulta attualmente occupata con un **contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato**. Si tratta di un dato rilevante, che potrebbe far pensare a un segmento giovanile già "sistemato". Tuttavia, la presenza contemporanea di **contratti a termine (23,1%)**, **forme autonome (6,7%)**, **collaborazioni (1,9%)**, **apprendistato (1%)** e **lavoro a chiamata (1%)** conferma quanto il mercato del lavoro continui a presentare per molti giovani **percorsi frammentati e non lineari**.

Non meno importante è la quota di giovani **ancora studenti (11,5%)**; anche la % di disoccupati, seppur contenuta al **3,8%**, rappresenta una voce e un indicatore da leggere con attenzione, soprattutto in relazione all'età media del campione (28,6 anni): per molti, il rischio di restare ai margini o dentro percorsi intermitten-ti è tutt'altro che superato.

Questi dati restituiscono una generazione che, pur non essendo sindacalizzata, è immersa nei processi sociali e lavorativi e che, come vedremo nei capitoli successivi, esprime bisogni chiari e aspettative precise rispetto alla rappresentanza e alla tutela.

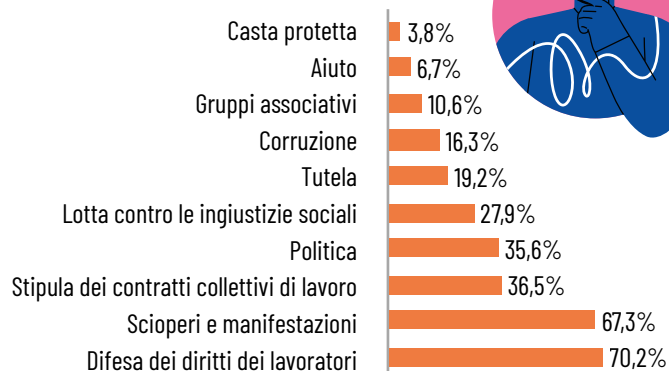
3

PERCHÉ NON
SI ISCRIVONO?

Spesso si dice che i giovani “non credono più nel sindacato”. Ma i dati raccolti raccontano una storia molto diversa. Alla domanda **“A cosa associ direttamente il sindacato?”**, la stragrande maggioranza dei giovani non iscritti ha dato risposte che confermano un’immagine fondamentalmente positiva e coerente con i valori originari della rappresentanza.

Il **70,2%** lo associa alla **difesa dei diritti dei lavoratori**, il **67,3%** agli **scioperi e alle manifestazioni**, il **36,5%** alla **contrattazione collettiva**, il **27,9%** alla **lotta contro le ingiustizie sociali** e il **19,2%** alla **tutela**. Anche se il sindacato non è sempre conosciuto nelle sue pratiche concrete, **l’identità simbolica di fondo è chiara e ancora riconosciuta**: il sindacato è visto come uno strumento di protezione, attivismo e giustizia.

Nel tuo immaginario, a cosa associ direttamente il sindacato?



Certo, non mancano associazioni più critiche: il **35,6%** lega l’idea di sindacato alla **politica**, il **16,3%** lo collega alla **corruzione**, il **3,8%** alla **“casta protetta”**, e solo il **6,7%** lo associa spontaneamente all’**aiuto personale**. Ma questi numeri restano **residuali e, soprattutto, non radicati**, ovvero non confermati da un giudizio strutturato o da esperienze dirette. Sono **tracce narrative deboli**, probabilmente apprese per sentito dire, che **possono essere facilmente trasformate da un’informazione corretta e da un incontro reale**.

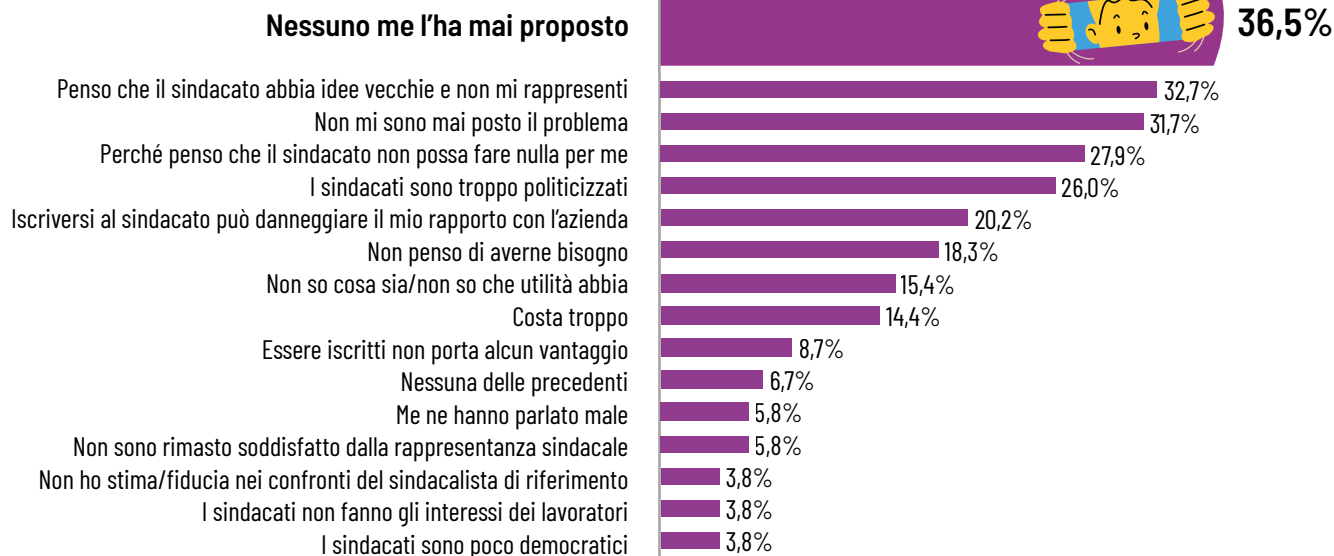
Questo è il punto chiave: **lontananza non significa ostilità**. I giovani non sono contro il sindacato, ma **non lo conoscono abbastanza**. E dove l’immagine è vaga o distorta, **basterebbe poco per restituire profondità, concretezza e senso**.

Il dato più incoraggiante è che le prime parole che i giovani associano al sindacato **non sono affatto fredde o disilluse**, ma anzi parlano di diritti, partecipazione, protezione, mobilitazione. È una base culturale che **può essere riattivata**. A condizione che il sindacato esca dall’autoreferenzialità e scelga di **educare, comunicare, costruire relazione vera**.

Queste evidenze, in fondo, ci dicono che **c’è ancora terreno fertile per ricostruire un rapporto di fiducia tra il sindacato e le nuove generazioni**. Ma serve un’azione costante e coraggiosa: fatta di **ascolto, presenza, informazione, coinvolgimento**. Perché, come suggeriscono i dati, **il sindacato non deve inventarsi da zero: deve solo tornare ad essere riconoscibile per ciò che è davvero**.

Comprendere le motivazioni che portano i giovani a non iscriversi

Indica i motivi per cui non sei iscritto/non ti iscriveresti al sindacato



al sindacato è un passaggio cruciale per ogni riflessione strategica sul futuro della rappresentanza. I dati raccolti dalla survey sui non associati parlano chiaro: **la distanza tra giovani e sindacato non è frutto di una sola causa**, ma il risultato di un intreccio di percezioni, mancate occasioni, incomprensioni e – in alcuni casi – sfiducia più profonda.

Il primo dato che colpisce è che il **36,5% degli intervistati non è mai stato direttamente invitato a iscriversi**. Un dato che segnala **non un rifiuto consapevole, ma un'assenza di contatto**, una sorta di "non incontro" tra il sindacato e i giovani. Subito dopo troviamo due motivazioni legate alla distanza simbolica e culturale: **"il sindacato ha idee vecchie e non mi rappresenta" (32,7%) e "non mi sono mai posto il problema" (31,7%)**. Insieme, queste risposte suggeriscono una frattura che è **prima di tutto narrativa**: il sindacato, agli occhi di molti giovani, **non parla la loro lingua**, non si presenta come uno strumento attuale, utile, vicino.

Il **27,9% afferma di non iscriversi perché crede che il sindacato non possa fare nulla per lui**, mentre il **26% lo giudica troppo politicizzato**. Sono posizioni che esprimono una **scarsa fiducia nella capacità di incidere realmente sulla vita quotidiana**, e una percezione del sindacato come entità ideologizzata e distante dai bisogni concreti. C'è anche chi – il **20,2%** – teme che **l'iscrizione possa danneggiare il proprio rapporto con l'azienda**, segnale di un clima

lavorativo ancora segnato dalla **diffidenza** e dalla **paura di esporsi**.

Accanto a queste ragioni più diffuse, ci sono anche elementi meno frequenti ma significativi: il **18,3% dichiara di non sentirne il bisogno**, il **15,4% ammette di non sapere bene cosa sia il sindacato o a cosa serva**, segnale di una enorme necessità informativa e culturale, e il **14,4% lo ritiene economicamente troppo oneroso**. l'8,7% afferma che l'iscrizione non porti alcun vantaggio. Solo in pochi casi (sotto il 6%) emergono giudizi legati a esperienze negative dirette, a una reputazione negativa trasmessa da altri, o alla mancanza di fiducia nei rappresentanti sindacali di riferimento.

Nel complesso, questi dati restituiscono un messaggio inequivocabile: **la non iscrizione non è sempre una scelta consapevole e informata**, ma spesso il prodotto di **una relazione mancata, di un vuoto di comunicazione e di un'immagine non aggiornata** del sindacato. Una buona parte del campione, infatti, **non rifiuta il sindacato in sé**, ma **non lo riconosce come strumento utile o vicino alla propria esperienza**. Il sindacato ha quindi davanti a sé una sfida duplice: **riconnettersi**, attraverso un linguaggio e una presenza capaci di intercettare i bisogni reali, e **rinnovarsi**, mostrando con forza che essere iscritti può fare la differenza. Non basta essere giusti: bisogna anche **essere percepiti come rilevanti**. Non basta esserci: bisogna **essere visibili, accessibili, credibili**.

4

COSA SANNO (E COSA NON SANNO) DEL SINDACATO?



Una delle evidenze più interessanti emerse dalla survey dedicata ai giovani non iscritti riguarda il livello di conoscenza – reale o percepita – del sindacato. Le risposte mostrano chiaramente che **non siamo di fronte a un rifiuto ideologico**, ma a una **conoscenza parziale, lacunosa, spesso approssimativa**. E proprio in questi spazi vuoti si colloca la più grande opportunità: **rimettere in circolo sapere, senso e valore della rappresentanza collettiva**.



Alla domanda **“Conosci precisamente cosa fa un sindacato?”**, solo il **38,5% risponde sì**. Un dato che, da solo, basterebbe a spiegare molte delle distanze analizzate nei capitoli precedenti: **non ci si iscrive a ciò che non si conosce**, o che si conosce solo per sentito dire. Eppure, quando si chiede se **l'azione del sindacato sia utile per i lavoratori**, la maggioranza (**55,8%**) risponde positivamente. Solo l'8,7% dice di no, mentre il restante 35,6% è incerto. Questo scarto tra **percezione dell'utilità** e **conoscenza**

precisa è uno degli elementi più preziosi della ricerca: **il sindacato non è rigettato**, ma appare **sfocato, poco comunicato, non riconoscibile nei suoi strumenti concreti**.

Altri dati confermano questa disconnessione informativa. Ad esempio:

- Solo il **64,4%** **sa** che il sindacato firma contratti collettivi che **tutelano anche i non iscritti**, mentre il restante 35,6% lo ignora o lo nega;
- Il **19,2%** **pensa erroneamente** che l'azione sindacale si svolga **esclusivamente nel contesto aziendale**; a questi si aggiunge un 32,7% che non sa esprimere una opinione. In altre parole, il 51,9% ignora che l'azione sindacale agisce anche sulla dimensione sociale, territoriale e legislativa della contrattazione;
- Il **32,7%** **crede** che l'iscrizione al sindacato possa **mettere in cattiva luce il lavoratore** agli occhi dell'azienda, e un altro 32,7% è incerto: sintomo di **un clima di timore e pregiudizio** che necessita di essere affrontato pubblicamente.

Vi sono poi convinzioni errate sul piano politico-istituzionale: il **27,9%** **ritiene** che il sindacato riceva **direttive dai partiti politici**, mentre il **31,7%** **afferma erroneamente che il sindacato riceva finanziamenti pubblici**; a questi si aggiungono il 51,0% (oltre 1 su 2) che dichiara di non saper esprimere una opinione, un dato che comunque porta all'82,7% la quota di intervistati inconsapevoli del fatto che il sindacato si finanzia esclusivamente

con le tessere dei lavoratori, senza ricevere contributo alcuno dal pubblico. Inoltre, quasi un terzo (**31,7%**) pensa che il sindacato tuteli **solo alcune categorie di lavoratori**, ignorando l'universalismo dei contratti collettivi.

Colpisce infine un dato rivelatore: il **43,3% non sa se il sindacato ostacoli l'innovazione e la crescita economica**, mentre **l'11,5% ritiene che lo faccia**. Questo tipo di narrazione – quella del sindacato come “freno” allo sviluppo – continua a circolare, probabilmente alimentata da retoriche esterne, **senza essere efficacemente contrastata da una comunicazione sindacale aggiornata e capace di ingaggio**.

Tutti questi elementi disegnano una mappa di **ignoranza non colpevole, ma sistemica**. I giovani non iscritti **non hanno rifiutato il sindacato perché lo conoscono e lo rigettano**, ma **perché non lo conoscono abbastanza**, o ne hanno un'immagine **parziale, datata o distorta**. Ed è proprio qui che il sindacato ha margine di azione: **non solo rappresentare, ma raccontare meglio il proprio ruolo, rendere visibili i risultati concreti, abitare i luoghi – anche digitali – dove oggi si forma l'opinione**.

Riconoscere questa lacuna non è una sconfitta, ma un'occasione. **Spiegare cosa fa il sindacato, a cosa serve, quali diritti garantisce anche a chi non è iscritto**, può essere il primo passo per ristabilire un legame con una generazione che, pur diffidente, **cerca tutele, senso, strumenti per orientarsi**.

Rispondi alle seguenti domande sul sindacato



Conosci precisamente cosa fa un sindacato?



L'azione del sindacato è utile per i lavoratori?



L'azione del sindacato ostacola l'innovazione e la crescita economica?



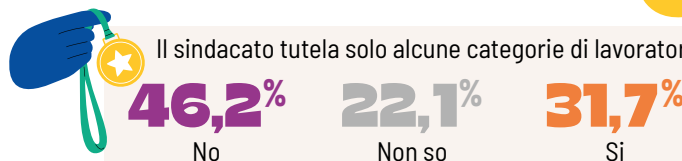
Il sindacato riceve i finanziamenti pubblici?



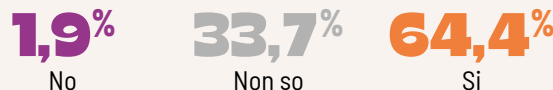
Il sindacato riceve direttive dai partiti politici?



Il sindacato tutela solo alcune categorie di lavoratori?



Il sindacato firma i contratti collettivi che garantiscono le tutele normative ed economiche anche per i lavoratori non associati?



Essere iscritto al sindacato pone il lavoratore in cattiva luce con l'azienda?



L'azione del sindacato si svolge esclusivamente nel contesto aziendale?



5

IL LAVORO, OGGI: TRA BISOGNI, DISILLUSIONE E DESIDERIO DI EQUILIBRIO

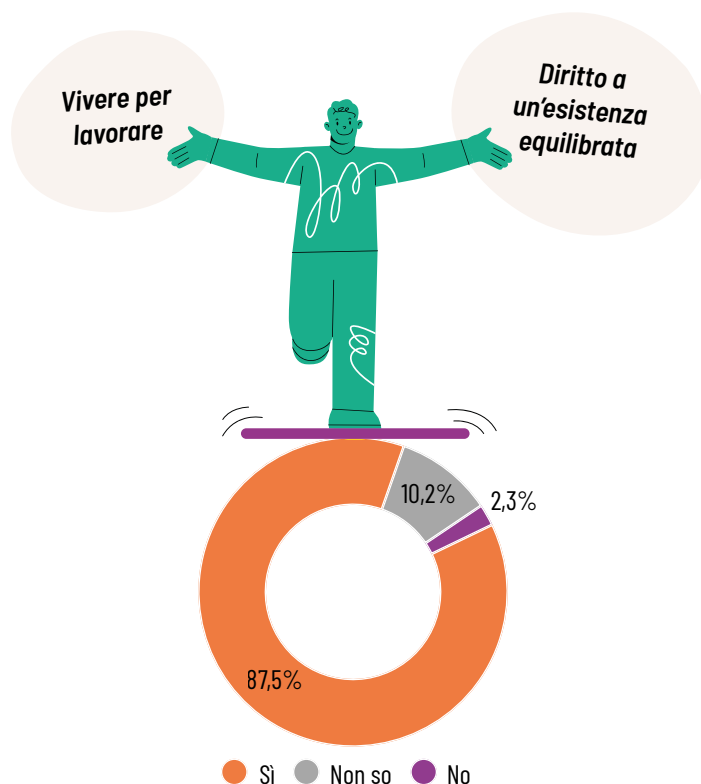


Se c'è un punto di incontro tra i giovani iscritti e quelli non iscritti al sindacato, è proprio questo: **il modo in cui la nuova generazione guarda al lavoro è profondamente cambiato** rispetto al passato. Non si tratta più solo di una questione contrattuale o occupazionale. Cambia il significato stesso del lavoro nella vita delle persone.

Anche tra i non iscritti, ben **l'87,5% dichiara di attribuire al lavoro un senso diverso rispetto alle generazioni precedenti**. È un dato straordinariamente vicino a quello raccolto tra gli associati, segno che la trasformazione è trasversale e profonda. Dai commenti qualitativi raccolti, emerge una visione del lavoro **meno centrata sul sacrificio e sulla carriera lineare**, e più orientata a **benessere, flessibilità, equilibrio personale**. Il lavoro non è più il centro dell'identità, ma uno **strumento per vivere bene**, per mantenere la propria autonomia, per realizzarsi anche al di fuori di esso.

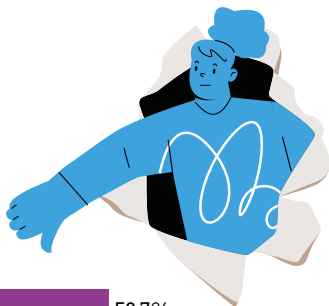
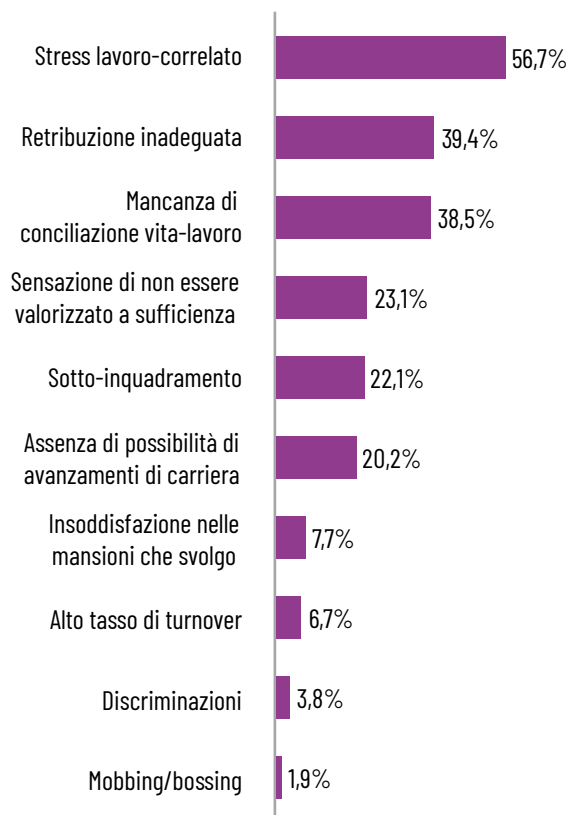
Viene rifiutata l'idea di "vivere per lavorare". Si mette in discussione il valore del sacrificio come virtù in sé, e si rivendica il diritto a un'esistenza equilibrata. *"Mi paghi di meno, ma il lavoro mi piace ed è flessibile? Ok"* – dice un intervistato. Un'affermazione che, pur nella sua semplicità, racchiude una svolta culturale: **non si cerca solo un impiego, ma un'esperienza lavorativa coerente con i propri valori**.

Pensi che la tua generazione attribuisca al lavoro un senso diverso da quello che gli attribuivano le generazioni precedenti?

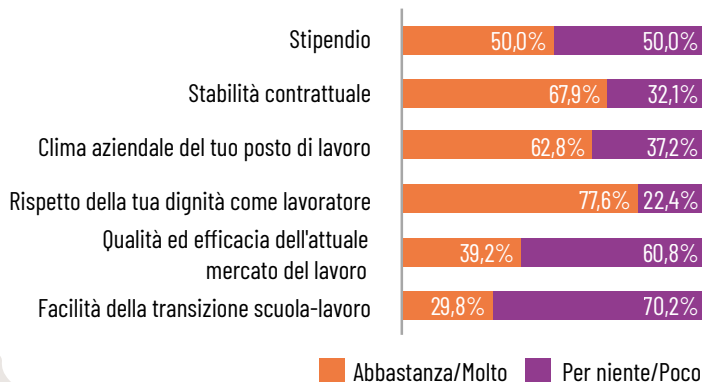


A conferma di questo nuovo approccio, anche la **matrice di soddisfazione lavorativa** elaborata nella survey mostra quanto i giovani non iscritti si sentano lontani da un modello di lavoro che li valorizzi. **Quasi il 40% ritiene il clima aziendale del proprio luogo di lavoro stressante e inadeguato**, la **metà degli intervistati è insoddisfatta della propria retribuzione**, e quasi il **61% giudica negativamente il mercato del lavoro attuale**. Ancora più critica è la transizione scuola-lavoro: **il 70,2% non la ritiene efficace**, segnale di una frattura tra formazione e occupazione che alimenta frustrazione e senso di disorientamento.

Pensando al tuo lavoro, quale dei seguenti problemi riscontri?



Quanto ti ritieni soddisfatto dei seguenti aspetti?



Se guardiamo ai **problemi concreti che i giovani riscontrano sul lavoro**, la fotografia è ancora più nitida – e, per certi versi, preoccupante. In testa, lo **stress lavoro-correlato**, segnalato dal **56,7% del campione**, seguito dalla **retribuzione inadeguata (39,4%)** e dalla **mancanza di conciliazione vita-lavoro (38,5%)**. Subito dopo troviamo la **sensazione di non essere valorizzati (23,1%)**, il **sotto-inquadramento (22,1%)** e la **mancanza di prospettive di carriera (20,2%)**.

Anche qui, le percentuali non si discostano molto da quelle raccolte tra i giovani iscritti. Il che ci dice una cosa semplice ma potentissima: **le condizioni vissute sono spesso le stesse**. Cambia solo il rapporto con il sindacato. **I bisogni sono condivisi, ma la consapevolezza di poterli affrontare collettivamente non è ancora diffusa**. Chi è iscritto ha più strumenti, ma chi non lo è **non smette per questo di desiderare tutele, ascolto, rappresentanza**.

Si tratta, dunque, di un **bisogno sindacale quasi latente**, che non si esprime in forme organizzate, ma si manifesta chiaramente attraverso l'insoddisfazione, il senso di solitudine, l'assenza di orizzonti chiari. È qui che il sindacato può (e deve) intervenire: **colmare questi vuoti, presentarsi come alleato nei momenti critici, offrire strumenti concreti di tutela**, ma anche **una narrazione alternativa del lavoro** – una narrazione che parli di dignità, futuro e giustizia sociale. Perché, come dimostrano questi dati, **anche chi non si iscrive ha bisogno di sindacato**. Solo che, spesso, non sa ancora di averne uno a disposizione.

6

COSA SI ASPETTANO DA
CHI LI RAPPRESENTA?

Il sindacato si interessa abbastanza ed in modo corretto dei problemi dei giovani lavoratori?



51,9%

No

39,4%

Non so

8,7%

Sì

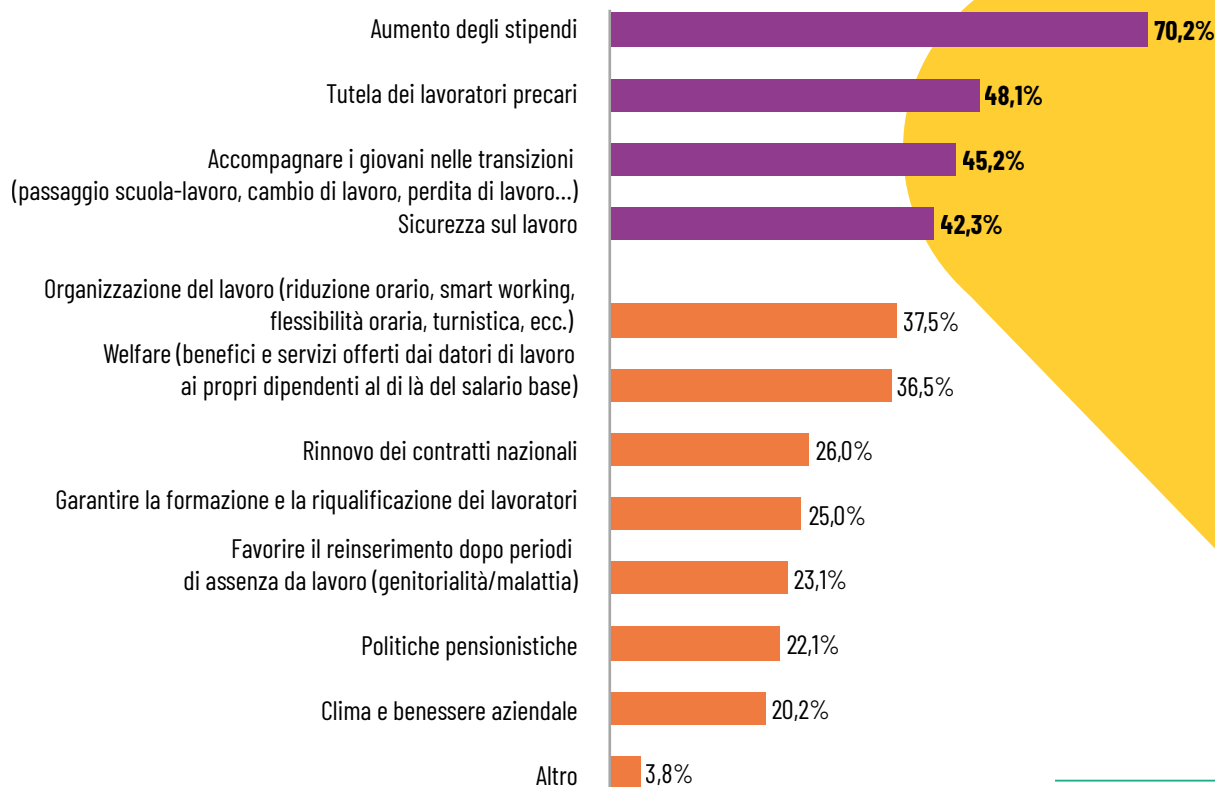
Una rappresentanza autentica non può prescindere da una domanda fondamentale: **i giovani sentono di essere davvero rappresentati?** I dati emersi dalla survey tra i non iscritti ci costringono a una risposta scomoda, ma necessaria. Alla domanda **"Il sindacato si interessa abbastanza ed in modo corretto dei problemi dei giovani lavoratori?"**, solo l'**8,7%** ha risposto sì. Più della metà del campione (**51,9%**) ha risposto no, mentre un altro **39,4%** non sa esprimersi. Un dato che deve interrogare profondamente chi opera nel campo della rappresentanza. Non si tratta di ostilità, ma di senso di distanza, invisibilità, disconnessione. I giovani non dicono "il sindacato è inutile", ma "non si occupa di me", o peggio: "non so se lo faccia". È qui che si gioca la sfida più importante per un sindacato che voglia rinnovarsi: dimostrare con i fatti che si può essere rilevanti nella vita concreta delle persone, soprattutto di quelle più esposte a precarietà, transizioni e solitudine lavorativa.

Ma se oggi il sindacato non riesce ancora a intercettare i giovani, **su quali temi dovrebbe concentrare i propri sforzi per ricostruire un legame concreto?** La risposta arriva chiara dalla seconda parte dell'indagine, che chiedeva di selezionare i **quattro temi più**

urgenti su cui il sindacato dovrebbe intervenire. In cima alla lista c'è, senza sorprese, il tema più sentito da questa generazione: **l'aumento degli stipendi**, indicato dal **70,2%** degli intervistati. Il reddito insufficiente viene percepito come **una barriera strutturale** all'autonomia, alla progettualità e persino alla salute mentale. A parità di tutte le altre condizioni, un lavoro che non garantisce una vita dignitosa **non viene più accettato**. Subito dopo, con il **48,1%**, troviamo la richiesta di una maggiore **tutela per i lavoratori precari**, seguita dal **45,2%** degli intervistati che individua come prioritario **l'accompagnamento dei giovani nelle fasi di transizione**, dal passaggio scuola-lavoro ai cambi di impiego o alla perdita del lavoro. Al quarto posto, il **42,3%** sottolinea l'urgenza di rafforzare la **sicurezza nei luoghi di lavoro**, tema che, pur presente nel dibattito pubblico, continua a richiedere interventi strutturali e quotidiani.

Meno citati, ma comunque significativi, sono altri ambiti che i giovani ritengono meritevoli di attenzione sindacale: **l'organizzazione del lavoro** (indicata dal 37,5%), intesa come revisione di orari, turni, flessibilità e smart working; il **welfare aziendale** (36,5%), ovvero l'insieme di benefit e servizi aggiuntivi rispetto alla retribuzione diretta; e il **rinnovo dei contratti nazionali** (26,0%), che segna un'esigenza più istituzionale ma tutt'altro che secondaria. Degno di nota anche il **25%** che chiede **più formazione e riqualificazione professionale**, mentre sorprende, per contro, la **relativa debolezza del tema previdenziale**, che raccoglie solo il **22,1%** delle preferenze. Un dato che invita a riflettere sulla necessità di rendere le **politiche pensionistiche più comprensibili, coinvolgenti e collegate alla realtà giovanile**, ancora troppo distanti dalle narrazioni generative del futuro.

Secondo te, quali sono i 4 temi più urgenti che il sindacato dovrebbe affrontare?



Quello che colpisce, al di là dei singoli numeri, è la forte **sovrapposizione tra molti di questi temi e quelli indicati dai giovani iscritti** nella prima parte del volume. Gli ambiti di priorità sono spesso gli stessi. I bisogni, le fragilità e le richieste sono condivise. **Ciò che cambia non è il vissuto, ma il grado di consapevolezza del sindacato come possibile interlocutore.** Questa convergenza rappresenta una chiamata all'azione: **la domanda di sindacato esiste anche tra chi non è iscritto**, spesso in forma latente, implicita, ma reale. È un bisogno che chiede di essere riconosciuto, intercettato, tradotto in relazione.

Il sindacato può rispondere non soltanto aggiornando la propria agenda, ma **mostrando con più chiarezza che quei temi sono già al centro della sua azione**, e che l'adesione non è una formalità, ma **un atto di empowerment collettivo**. I giovani non cercano slogan: **cercano soluzioni**, accompagnamento, strumenti, rappresentanza concreta.

La sfida è quindi **riattivare un patto di fiducia**, che parta dalla vita reale delle persone. Perché anche chi oggi resta fuori **condivide i bisogni di chi sta dentro**. E il compito di chi rappresenta è trovare le parole, i gesti e le azioni giuste per includerli davvero.

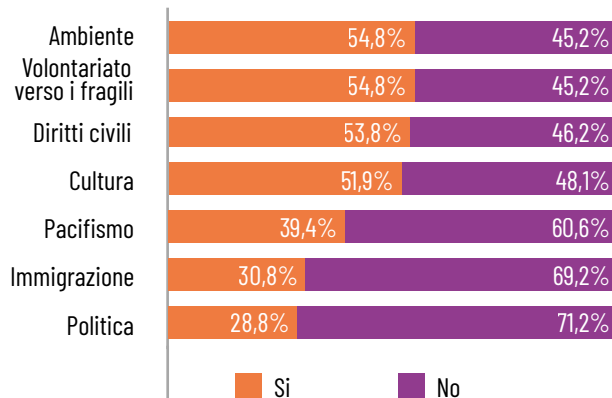
7

SAREBBERO DISPOSTI
A PARTECIPARE?

Contrariamente a quanto spesso si pensa, i giovani non sono affatto disinteressati all'impegno sociale. I dati raccolti tra i non iscritti lo dimostrano con chiarezza: **oltre la metà del campione dichiara di partecipare attivamente ad almeno un ambito della vita pubblica**, con una presenza particolarmente significativa nei temi legati alla **sostenibilità ambientale (54,8%)**, al **volontariato verso le persone fragili (54,8%)**, e alla **tutela dei diritti civili (53,8%)**. Anche **la cultura** è vissuta come terreno di impegno dal **51,9%** degli intervistati, mentre quote più basse, ma comunque non marginali, si registrano per temi come il **pacifismo (39,4%)** e **l'immigrazione (30,8%)**. Colpisce però – ed è un segnale su cui riflettere – il dato relativo alla **politica attiva**, che coinvolge **solo il 28,8%** del campione. Una percentuale bassa, che riflette probabilmente una crescente sfiducia nei confronti dei canali istituzionali e della politica rappresentativa, spesso percepita come distante, autoreferenziale e incapace di rispondere ai bisogni concreti.

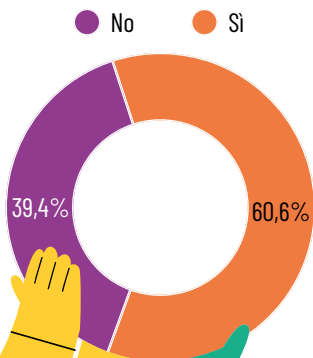
Tuttavia, ciò non significa che i giovani rifiutino la partecipazione in sé. Anzi. Il fatto che molti si impegnino su fronti specifici, e che sentano il bisogno di "esserci" dove si costruiscono alternative, dimostra che **il desiderio di incidere sulla realtà è ancora vivo**. È qui che si inserisce lo spazio possibile per il sindacato: un soggetto collettivo che sappia parlare la lingua dell'impegno concreto, e che si presenti non come struttura chiusa, ma come luogo aperto dove poter agire per migliorare le proprie condizioni e quelle degli altri.

In quale dei seguenti ambiti sociali ti senti coinvolto e partecipi attivamente?

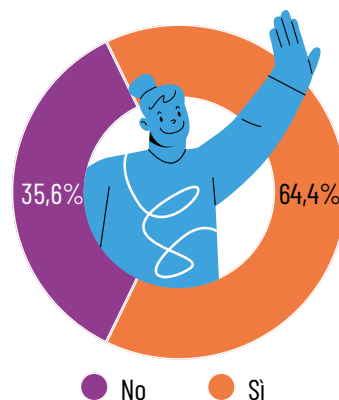


A confermare questa interpretazione arriva un altro dato cruciale: **il 60,6% dei giovani non iscritti si dice disponibile ad impegnarsi attivamente sul proprio posto di lavoro per migliorare le proprie condizioni e quelle dei colleghi.** È un dato potentissimo, che smentisce ogni narrazione di passività o individualismo. **I giovani vogliono partecipare, ma devono essere messi nelle condizioni di farlo,** attraverso strumenti comprensibili, accessibili e coerenti con i loro valori.

Saresti disponibile ad impegnarti attivamente anche sul tuo posto di lavoro per migliorare le tue condizioni e quelle dei tuoi colleghi?



Prenderesti in considerazione l'idea di iscriverti ad un sindacato in un prossimo futuro?



In questa prospettiva, il sindacato ha una straordinaria occasione: **non deve solo chiedere iscrizioni, ma offrire spazi di senso, azione e coinvolgimento.** E i segnali positivi non mancano: alla domanda **"Prenderesti in considerazione l'idea di iscriverti ad un sindacato in un prossimo futuro?"**, il **64,4% ha risposto sì.** Una risposta che non solo smentisce l'idea di un disinteresse generalizzato, ma **apre uno spazio reale di possibilità.** Se più della metà dei giovani non iscritti afferma di poter valutare l'adesione sindacale, è evidente che **il potenziale di attrazione esiste.** Si tratta ora di costruire le condizioni perché questa potenzialità diventi realtà. Il punto non è se i giovani vogliano impegnarsi, ma **se trovano un'organizzazione disposta a coinvolgerli davvero.** Il sindacato può essere questa organizzazione. A patto di ascoltare, aprirsi, rinnovarsi.

8

DOVE E COME
INCONTRARE IL
SINDACATO?

Uno degli snodi centrali per ricostruire un rapporto di fiducia tra sindacato e giovani non passa solo dai contenuti, ma dai **luoghi**. Dove si crea prossimità? Dove si può accorciare la distanza? Dove, concretamente, i giovani vorrebbero incontrare chi li rappresenta?

I dati della survey parlano chiaro: **la metà esatta del campione (50%) indica come luogo privilegiato il posto di lavoro**. È lì che il sindacato è percepito come più legittimo, utile, accessibile. Il luogo di lavoro è il terreno dove i problemi si manifestano quotidianamente, e dove – secondo i giovani – dovrebbe avvenire anche la tutela. Questo dato non solo conferma la centralità della presenza sindacale nei contesti produttivi, ma segnala anche la necessità di **rinnovare le forme di presidio**, di esserci in modo più visibile, informale e relazionale, senza attendere che i problemi diventino conflitti.

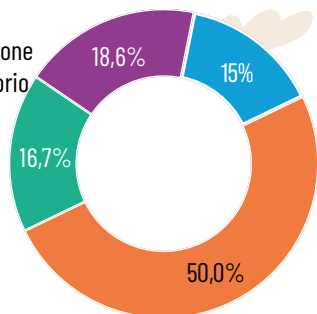
Segue con il **18,6%** la preferenza per le **sedì territoriali del sinda-**

cato, segno che la prossimità “fisica” mantiene ancora un valore, ma ha bisogno di essere rafforzata e resa più attraente. Per molti, infatti, le sedi sindacali restano **luoghi poco frequentati, poco riconoscibili, talvolta percepiti come “altri”** rispetto alla quotidianità dei giovani. Interessante è anche il **16,7%** che indica come luoghi ideali per incontrare il sindacato **spazi di aggregazione**: eventi, festival, centri culturali, scuole, università, biblioteche, coworking. Questa risposta dice molto: i giovani **non vogliono cercare il sindacato, ma vogliono trovarlo nei luoghi che già vivono**, senza doversi spostare, senza varcare soglie sconosciute. È un invito a **ripensare la comunicazione sindacale anche come presenza informale nei contesti giovanili**, capace di intercettare bisogni in modo orizzontale. Infine, **solo il 14,7%** dichiara di preferire l’incontro **online**. Un dato che sorprende, se si considera l’alta digitalizzazione delle nuove generazioni, ma che può essere letto in due modi: da un lato, **il bisogno di relazione diretta e personale è ancora forte**; dall’altro, **il sindacato probabilmente non ha ancora costruito spazi digitali abbastanza efficaci e coinvolgenti**, capaci di essere riconosciuti come punti di contatto.

Nel complesso, questi dati restituiscono un messaggio semplice e potente: **il sindacato deve andare dove sono i giovani**, non il contrario. Deve esserci nei luoghi fisici e simbolici dove le persone lavorano, si incontrano, vivono. Deve **smettere di attendere** e iniziare a **muoversi**, a **presentarsi**, a **offrire occasioni di contatto autentico**. Perché, come hanno dimostrato anche i capitoli precedenti, i giovani **non sono disinteressati**, ma spesso **non sanno dove e come incontrare il sindacato**. E in un tempo segnato da isolamento e frammentazione, **rendere il sindacato visibile e raggiungibile è già un atto politico**.

In quale luogo prevalentemente vorresti incontrare il sindacato?

- Sul luogo di lavoro
- Luoghi di aggregazione
- Nelle sedi sul territorio
- Online





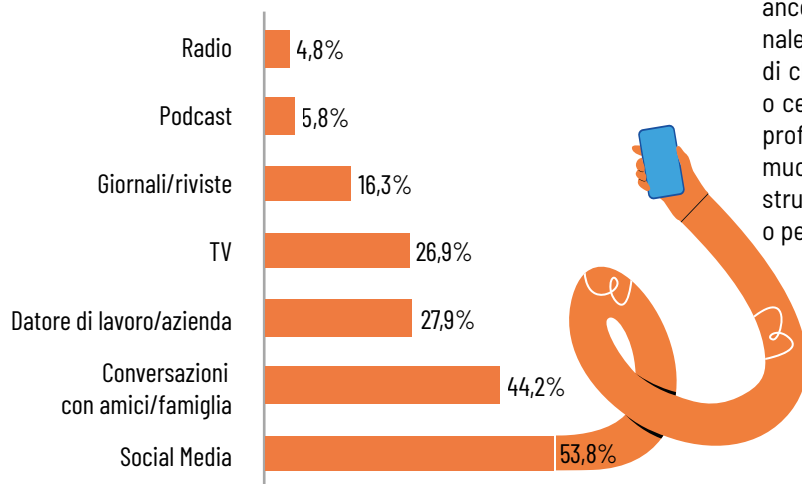
9

NAVIGARE IL LAVORO
SENZA BUSSOLA:
ORIENTAMENTO, BISOGNI E IDEE

Nel mondo del lavoro sempre più frammentato e complesso in cui si muovono oggi i giovani, la sensazione di essere soli nell'affrontare problemi, dubbi e decisioni è estremamente diffusa. I dati raccolti tra i non iscritti restituiscono il ritratto di una generazione che cerca riferimenti, ma spesso non sa dove trovarli, o si affida a canali informali e poco strutturati. Il sindacato, pur non completamente escluso dal loro orizzonte simbolico, resta ancora poco visibile come punto di riferimento per orientarsi e affrontare criticità.

Alla domanda sulle principali fonti di informazione sui diritti e la tutela dei lavoratori, i **social media dominano la scena**, con un

Quali sono le tue principali fonti di informazione riguardanti i diritti e la tutela dei lavoratori?

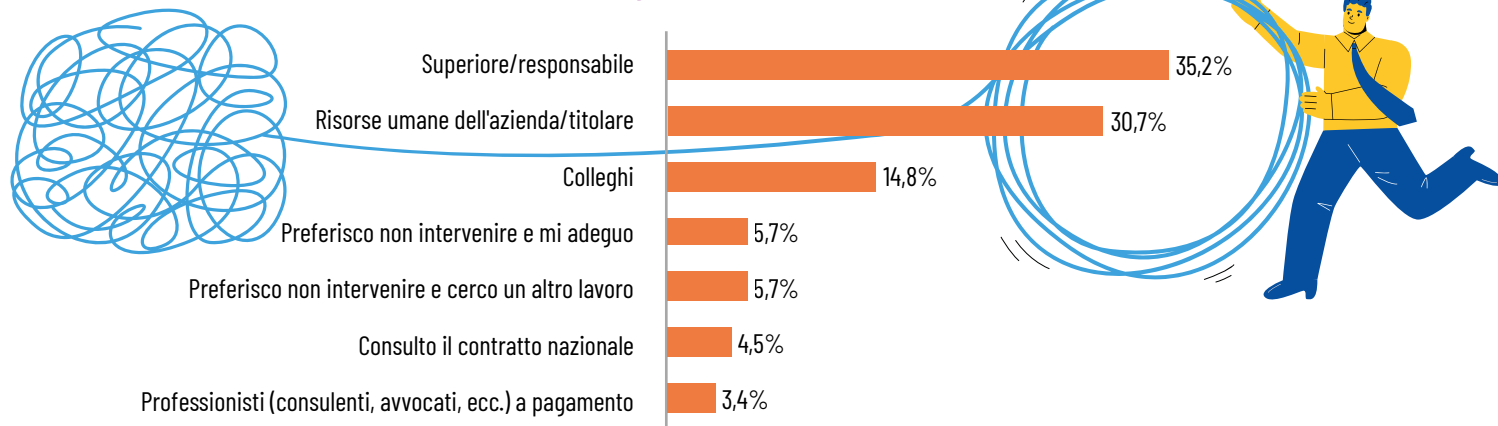


netto **53,9%**. Seguono le **conversazioni con amici e familiari (44,2%)** e le informazioni ricevute **dal datore di lavoro o dall'azienda (27,9%)**. Canali più tradizionali come **TV (26,9%)**, giornali (16,3%) o podcast e radio restano nettamente più marginali.

Il dato è chiaro: **i giovani si informano dove sono già presenti, non dove qualcuno li invita ad andare**. Ma se il primo canale informativo è il feed di un social, allora è lì che il sindacato deve sapersi posizionare, con linguaggi accessibili, contenuti utili, messaggi capaci di intercettare un bisogno prima ancora che venga espresso.

Anche di fronte a problemi concreti sul lavoro, **il sindacato non viene quasi mai citato come opzione**. La maggioranza si affida al proprio **superiore o responsabile (35,2%)** oppure alle **risorse umane o al titolare (30,7%)**. Solo il **14,8% si rivolge ai colleghi**, e ancora meno si affida a strumenti formali come il contratto nazionale (4,5%) o a professionisti esterni (3,4%). È allarmante il dato di chi **sceglie di non intervenire**: quasi l'11,5% tra chi si adegua o cerca direttamente un altro lavoro. Questo scenario rivela una profonda solitudine contrattuale e rappresentativa. I giovani si muovono in un mercato che richiede competenze ma non offre strumenti. Chi potrebbe tutelarli – il sindacato – è spesso invisibile o percepito come estraneo.

Quando hai un problema sul lavoro, a chi ti rivolgi per risolverlo solitamente?



A fronte di questo quadro, le risposte alla domanda **“Cosa dovrebbe fare il sindacato per attirare maggiormente i giovani?”** non sono semplici indicazioni comunicative, ma **vere e proprie proposte strategiche**.

Il messaggio più forte è questo: **“Ascoltateci”**. Il **65,4%** chiede al sindacato di mettersi in ascolto dei nuovi bisogni giovanili. A seguire, il **33,7%** propone di **modernizzare l'immagine** del sindacato per renderla più attraente, e il **31,7%** sottolinea l'importanza di **fare informazione nelle scuole** – segno che i giovani riconoscono il valore educativo della rappresentanza, ma chiedono che essa venga introdotta **prima e meglio** nella loro vita. Altri spunti riguardano la necessità di **migliorare i servizi, cambiare linguaggio, e comunicare meglio i risultati ottenuti**, specie sui social (**22,1%**).

Il sindacato deve **uscire dalla sua autoreferenzialità e diventare uno strumento riconoscibile, utile, vicino**.

Questo capitolo racconta, in fondo, una grande **opportunità inespresa: i giovani non rifiutano il sindacato – semplicemente non lo conoscono abbastanza**, non lo vedono nei luoghi in cui vivono e lavorano, non ne colgono ancora il potenziale trasformativo.

Ma la domanda c'è. E se intercettata, **può aprire a nuove forme di partecipazione e adesione**. Le idee raccolte in questa sezione rappresentano **un'agenda concreta per avvicinare i giovani non solo come lavoratori, ma come cittadini che vogliono contare e contare su qualcuno**.

Che cosa dovrebbe fare il sindacato per attirare maggiormente i giovani?

Ascoltarli sulle questioni che li interessano da vicino e comprendere i loro nuovi bisogni





10

RIFLESSIONI PER UNA RAPPRESENTANZA CHE INCLUDA ANCHE CHI MANCA

L'indagine dedicata ai giovani non iscritti restituisce un messaggio nitido, che non può essere ignorato: **i bisogni ci sono, sono concreti, urgenti e su temi su cui il sindacato ha - o può avere - un ruolo centrale.** Dalla retribuzione alla tutela dei precari, dall'equilibrio vita-lavoro all'orientamento nelle transizioni, le questioni aperte sono molte. E tutte parlano il linguaggio della rappresentanza. Solo che, troppo spesso, **chi è fuori dal sindacato non sa che dentro potrebbe trovare risposte.**

Non siamo di fronte a una generazione ostile o cinica. Anzi. I dati dimostrano che **l'immaginario collettivo dei giovani nei confronti del sindacato è più positivo di quanto si creda: diritti, giustizia, manifestazioni, protezione.** Quando emergono idee critiche, sono quasi sempre frutto di **disinformazione, confusione o pregiudizi mai contrastati.** C'è dunque uno spazio enorme per **ricostruire fiducia attraverso l'informazione, la trasparenza e la relazione diretta.**



Il sindacato non è rifiutato. È semplicemente **invisibile o non riconosciuto come vicino, utile, accessibile.** I giovani chiedono di essere incontrati nei **luoghi che già abitano:** sul lavoro, nei territori, negli spazi di aggregazione, ma anche sui social, nella scuola, nei luoghi informali dell'esistenza quotidiana. E vogliono che il linguaggio sia **chiaro, contemporaneo, non giudicante,** capace di parlare dei loro problemi senza paternalismi.

La posta in gioco è alta. Perché **se il sindacato non saprà aprirsi, ascoltare e cambiare,** non solo perderà l'occasione di rappresentare una nuova generazione, ma rischierà **di compromettere la propria sostenibilità e legittimità nel medio-lungo periodo.** La rappresentanza non è un'eredità garantita: **è una relazione da rinnovare ogni giorno.** E oggi, per rinnovarla, serve avere il coraggio di andare incontro a chi ancora manca. Perché, come ci ricordano i dati, **chi manca non è contro di noi: semplicemente non ci ha ancora incontrati nel modo giusto.**



CONCLUSIONI

FABIO NAVA SEGRETARIO GENERALE CISL LOMBARDIA



Quello che avete tra le mani non è solo un rapporto di ricerca. È qualcosa di più profondo. È un gesto collettivo, un atto coraggioso, un passaggio di parola tra generazioni. È la voce viva e plurale di migliaia di giovani lavoratrici e lavoratori lombardi che hanno scelto di raccontarsi, senza retorica e senza filtri, per consegnarci uno sguardo nitido sul presente e, soprattutto, per indicarci sentieri possibili di futuro.

Da questo ascolto vero, il Laboratorio Giovani 2.0 ha tratto una lezione dirompente: che i numeri, da soli, non bastano. Che servono occhi capaci di vedere, cuori capaci di sentire, mani capaci di costruire. E così è stato: un gruppo di giovani sindacalisti della CISL Lombardia ha preso in carico queste voci e le ha trasformate in proposta, in visione, in direzione. Non per inseguire il cambiamento, ma per provare ad abitarlo e orientarlo.

I giovani non ci chiedono riforme di facciata. Ci chiedono qualcosa di più profondo: un sindacato che sia presenza credibile, compagno di strada, forza capace di interpretare le trasformazioni in atto e di custodire, insieme, giustizia sociale e dignità del lavoro. Non basta garantire il minimo: bisogna avere il coraggio di immaginare e costruire il massimo possibile.

Ci hanno detto – con chiarezza e senza rabbia – che il lavoro deve tornare ad avere un senso. Che non può essere solo fatica e sacrificio. Che deve servire a vivere meglio, a crescere, a esprimersi. Hanno rifiutato la retorica sterile della precarietà come destino, indicando invece le sue radici sistemiche: politiche, economiche,

culturali. E per questo – proprio per questo – ci sfidano a decostruirla.

Hanno reclamato partecipazione. Non come gentile concessione, ma come diritto fondante, come architrave di una democrazia del lavoro che voglia essere reale, profonda, generativa. E ci hanno posto davanti a una scelta non trascurabile: o il sindacato si fa interprete autentico di questa generazione in cammino, oppure rischia una inevitabile iscrizione alla lunga lista di attori diventati irrilevanti. Noi, questa scelta l'abbiamo già fatta.

La CISL Lombardia ha accolto questa sfida con la serietà che merita. Le proposte del Laboratorio Giovani 2.0 entrano da oggi nel nostro orizzonte, diventano la bussola di un orientamento condiviso, non come capitolo giovanile, ma come cuore pulsante della nostra idea di sindacato. Un sindacato inclusivo, perché nessuno deve restare indietro. Innovatore, perché non si risolvono i problemi nuovi con risposte e regole vecchie. Capace di scorgere il domani mentre vive da protagonista l'oggi. Riformista, perché crede nel cambiamento costruito, negoziato, condiviso.

Un sindacato che non si limita a osservare la crisi generazionale, ma la attraversa. Che non parla dei giovani, ma con i giovani. Che sa che ogni ascolto vero è già un primo forte atto di trasformazione. Il sindacato, per noi, non è mai stato solo una struttura di servizi o una sede di tutela. È – e deve sempre più diventare – un luogo di possibilità. Un laboratorio sociale dove le energie migliori si incontrano, si riconoscono e si mettono in cammino.

Siamo solo all'inizio. Ma è un inizio vero, concreto, rivoluzionario nella sua semplicità: perché parte dal basso, si nutre di realtà, si apre alla speranza. E restituisce centralità a chi troppo spesso viene evocato come "futuro", ma è già pienamente presente.

Chiunque stia leggendo queste pagine, giovane o meno giovane, può riconoscersi in questo cammino. Perché la sfida che abbiamo davanti è comune: costruire una società dove il lavoro non sia un peso, ma un orizzonte di senso.

Ai giovani che ci hanno affidato la loro voce, diciamo grazie. Ai giovani sindacalisti che quella voce l'hanno trasformata in visione, diciamo: continuate. Andiamo avanti, insieme. Perché la CISL che vogliamo – e che stiamo già costruendo – è proprio questa: più giusta, più aperta, più umana. **E dunque, più necessaria che mai...**



Note

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dashed lines.

