



FeLSA CISL
Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici

4 CONGRESSO
NAZIONALE
FELSA CISL

15
ANNI
CISL
FeLSA CISL
Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici

TEMI CONGRESSUALI
**PROTAGONISTI DELLA
RAPPRESENTANZA**

PARTECIPAZIONE, CONTRATTAZIONE E SERVIZI,
PER UNA NUOVA ESPERIENZA ASSOCIATIVA.





FeLSA CISL
Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici

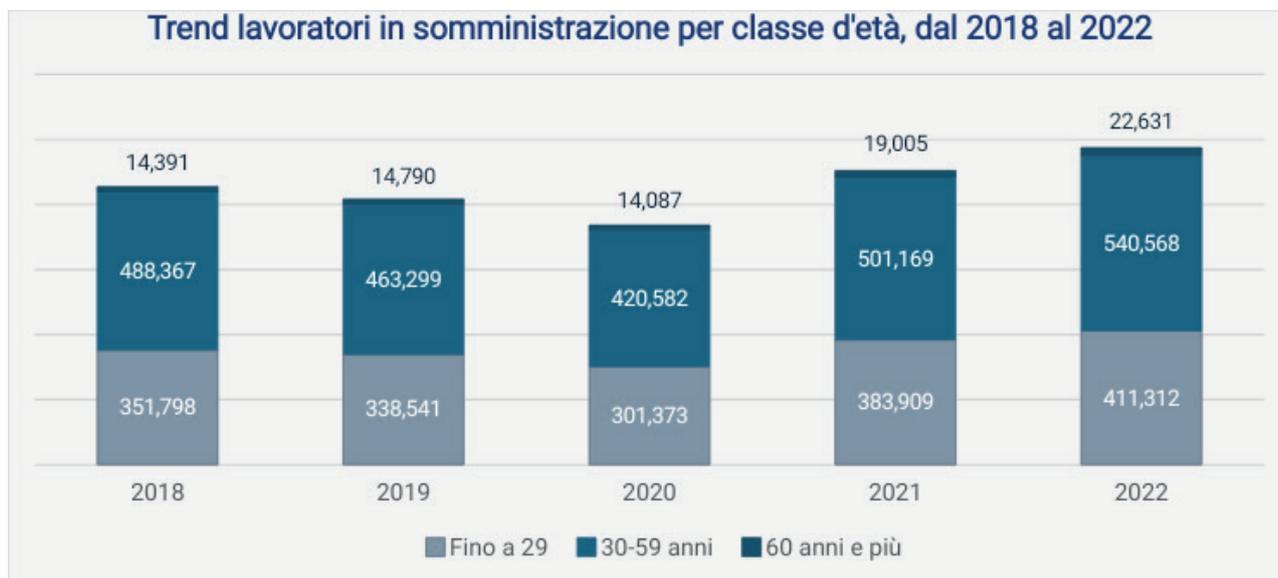
4 | CONGRESSO
NAZIONALE
FELSA CISL

1. UNO SGUARDO ALLA COMPLESSITA' DEL MERCATO DEL LAVORO E DELLA SOCIETA'

I dati del mercato del lavoro in Italia degli ultimi cinque anni evidenziano alcune tendenze interessanti, offrendoci una fotografia per certi versi inaspettata del nostro Paese. In primo luogo, alla flessione del lavoro autonomo verificatosi durante la pandemia e perdurata negli anni successivi, che aveva portato alcuni esperti a parlare della subordinazione come la “nuova normalità”, è seguito in periodi più recenti un andamento positivo del lavoro autonomo che si sta sempre di più avvicinando ai livelli pre-pandemici. Inoltre, il lavoro dipendente continua a crescere (+1,3 milioni di unità tra il 2019 e il 2024), mostrando una tendenza imprevedibile, con l'aumento dei lavoratori a tempo indeterminato (+ 8,4%) e uno stallo del lavoro a termine con segnali di leggero calo del lavoro a termine. I settori con i maggiori livelli di occupazione sono i servizi, dove è occupata oltre la metà dei lavoratori subordinati (50,8%), seguiti dall'industria (22,8% dei subordinati) e dal comparto del commercio, degli alberghi e della ristorazione (18,1% dei dipendenti). Quote più ridotte si registrano in agricoltura e costruzioni, rispettivamente al 2,5% e al 5,8%, delineando un'economia prevalentemente orientata ai servizi e al settore manifatturiero.

I dati più recenti sul **lavoro in somministrazione** mostrano un andamento altalenante nel periodo 2018-2022. Dopo un calo iniziale tra il 2018 e il 2020 (-13,9%, pari a -119 mila unità), il numero di lavoratori in somministrazione ha subito una forte impennata, arrivando a quota 904 mila nel 2021 (+22,8% rispetto al 2020) e a 974 mila nel 2022 (+7,8% rispetto al 2021). Questa evoluzione discontinua probabilmente riflette l'impatto della crisi economica dovuta alla pandemia, che ha inizialmente portato a una riduzione del ricorso al lavoro in somministrazione. Se consideriamo invece il dato medio mensile, la somministrazione si attesta per gli anni 2023 e 2024 a circa 500.000 lavoratori, di cui 150.000 a tempo indeterminato e 350.000 a tempo determinato. La crescita dei lavoratori in somministrazione ha riguardato tutte le aree geografiche (+14,7% nelle regioni del Nord, +13,9% in quelle del Centro e +10,8% nel Mezzogiorno) ed è stata più elevata per le donne (+ 20,8%), che per gli uomini (+9,4%), mentre dal punto di vista anagrafico ha impattato tutte le fasce di età: +16,9% tra i giovani fino a 29 anni, +10,7% per la classe 30-59 anni, +57,3% per il gruppo degli over 60.

L'aumento maggiormente marcato per gli over 60 (che rimangono comunque una minoranza) è probabilmente causato dai cambiamenti demografici in atto.

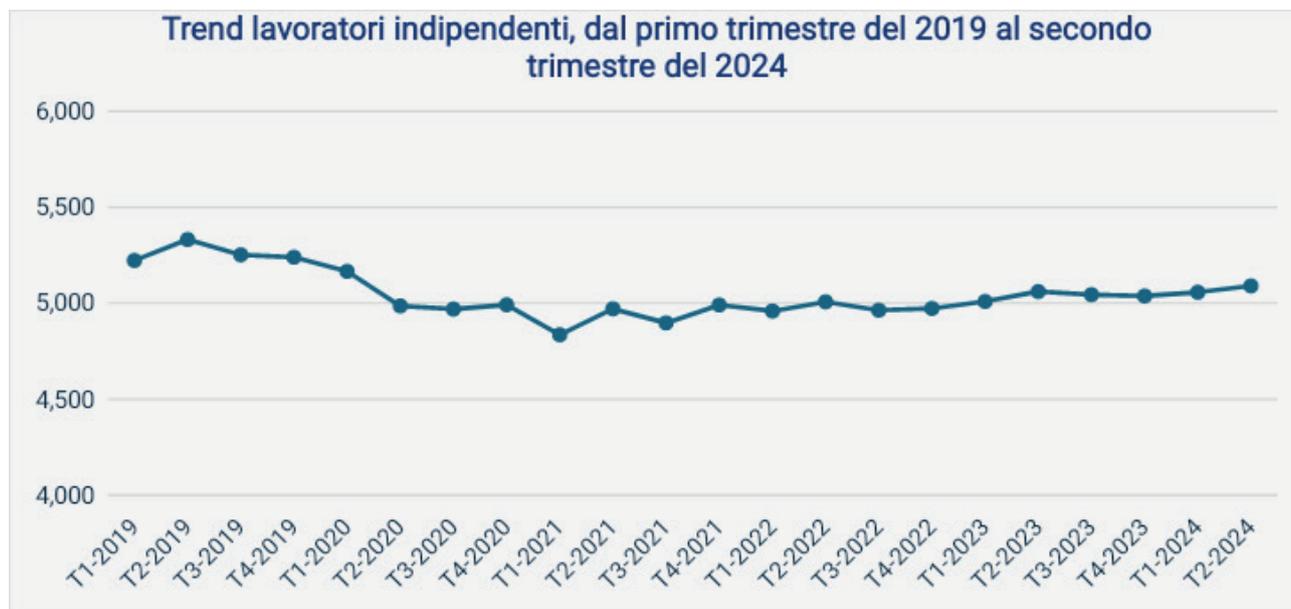


Se si analizzano i diversi profili contrattuali, emerge che nel periodo 2018-2022 il gruppo degli apprendisti ha registrato la crescita più significativa nel numero di lavoratori in somministrazione, con un aumento del 57% (non considerando la categoria dei dirigenti per la quale si registrano statistiche ambigue), pur rimanendo ancora una nicchia se si considerano i numeri assoluti. Gli operai restano i profili di numero maggiore, oltre ad aver avuto l'incremento maggiore in termini assoluti con un +110 mila nel corso del periodo osservato, arrivando alla cifra record di 761 mila unità.

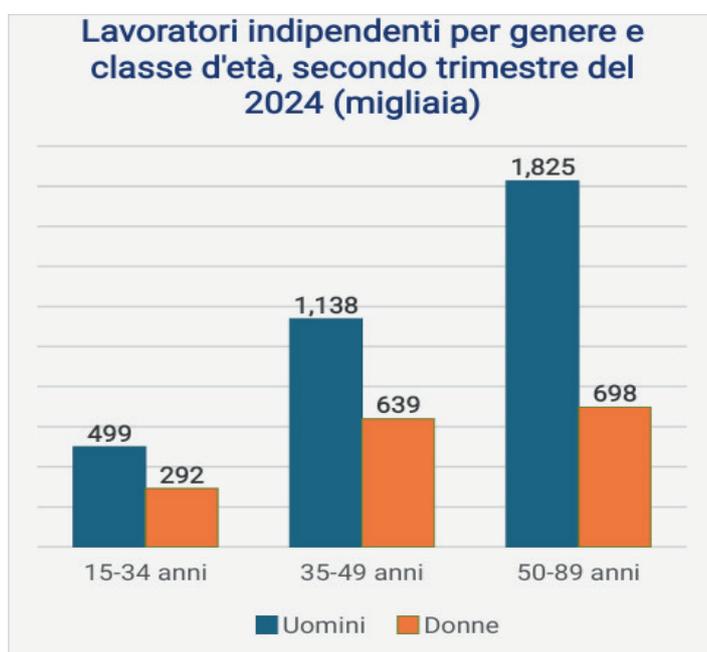
| Lavoratori in somministrazione per inquadramento, dal 2018 al 2022 | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Operai | 650.411 | 616.566 | 566.130 | 703.416 | 761.291 |
| Impiegati | 188.975 | 182.407 | 152.312 | 176.847 | 188.774 |
| Quadri | 245 | 268 | 261 | 303 | 338 |
| Dirigenti | 45 | 57 | 46 | 4.121 | 2.842 |
| Apprendisti | 5.020 | 6.733 | 6.427 | 6.654 | 7.982 |
| Altro | 9.860 | 10.599 | 10.866 | 12.742 | 13.284 |
| Totale | 854.556 | 816.630 | 736.042 | 904.083 | 974.511 |

Tra il primo trimestre del 2019 e il secondo trimestre del 2024, il numero di **lavoratori autonomi** è leggermente diminuito (-2,5%), passando da 5,2 a circa 5 milioni (-133 mila unità).

Questo calo è però concentrato tra il primo trimestre del 2019 e il primo trimestre del 2021; da quel momento il numero di lavoratori autonomi ha cominciato a risalire, anche se lentamente e con un certo livello di discontinuità, totalizzando una crescita complessiva del 3,9% (+193 mila unità).



Prendendo come riferimento le diverse classi d'età, è possibile osservare come il numero di lavoratori autonomi sia diminuito nelle classi 15-34 anni (-9,4%) e 35-49 anni (-14,3%) e aumentato nella classe 50-89 anni (+10,7%). Invece a livello geografico è interessante notare che, tra il 2019 e il 2024, il numero di lavoratori indipendenti è diminuito nelle regioni del Nord Italia (-7,3%, ovvero -191 mila unità), mentre è leggermente aumentato in quelle del



Mezzogiorno (+3,4%, +50 mila unità) ed è rimasto sostanzialmente stabile in quelle del Centro (+0,6%, + 9 mila unità).

Nel periodo 2019-2023 il numero di **lavoratori parasubordinati** è progressivamente aumentato (in particolare dal 2020), passando da circa 1,4 milioni a poco meno di 1,6 milioni (+18,1%). Questa crescita è stata sostenuta dal numero crescente sia di collaboratori (+14%) che di professionisti (+27,8%). Questa crescita è stata più consistente per le donne che per gli uomini (+22,1% contro +15,5%). In valori assoluti, nel periodo 2019-2023, il numero di lavoratori parasubordinati è passato da 818 a 944 mila per il gruppo degli uomini (+126 mila) e da 532 a 649 mila per il gruppo delle donne (+117 mila). Da un punto di vista geografico la crescita maggiore nel periodo 2019-2023 è stata registrata dalle regioni del Mezzogiorno (+22,6%), seguite da quelle del Centro (+19,2%) e da quelle del Nord (+16%). Permangono, tuttavia, ampi divari territoriali tra le regioni del Nord (con un numero totale di lavoratori parasubordinati che si aggira intorno alle 868 mila unità, con riferimento al 2023) e le regioni del Centro e del Sud (con numeri che raggiungono rispettivamente le 385 mila e le 342 mila unità nel 2023). Con riferimento all'anno 2023, si osserva come oltre la metà dei lavoratori parasubordinati (55,6%) si concentra nella categoria "Amministratore, sindaco di società, ecc.". Segue la categoria "Collaborazioni D. Lgs. 81/2015" con il 12,6% del totale.

Questi dati evidenziano come oggi non ci sia un problema di quantità occupazionale, ma **di qualità dell'esperienza del lavoro, che investe diverse dimensioni della persona**. Innanzitutto, c'è una questione salariale che deve trovare nella valorizzazione della contrattazione collettiva la sua risposta definitiva, evitando di perseguire soluzioni semplicistiche orientate ad un intervento legislativo in tema di salario minimo, che comporterebbe uno svilimento del ruolo del sindacato senza garantire l'incremento delle retribuzioni mediane. Inoltre, occorre riaffermare il valore *generativo* dell'esperienza umana del lavoro: è nel lavoro che la persona riconosce il proprio valore, riscopre il senso di sé, le sue abilità, si forma come individuo e come soggetto relazionale all'interno della comunità nella quale è inserito. Siamo di fronte ad un **nuovo umanesimo del lavoro**, che deve essere rielaborato e riscoperto alla luce delle nuove condizioni e sollecitazioni che caratterizzano la società contemporanea. Dentro questo vero e proprio travaglio antropologico, anche la rappresentanza sindacale e la sua azione si devono interrogare su **come continuare ad essere adeguati e pertinenti con i bisogni che le persone esprimono**. Anche il concetto

stesso che “il sindacato difende i lavoratori” rischia di essere parziale e non più pienamente attuale: non dobbiamo concepire la nostra azione come il catenaccio che alcune squadre di calcio praticano per mantenere la partita in parità, schierando tutti i giocatori dietro la palla a protezione della propria porta, rinunciando a giocare la partita; viceversa il nostro agire deve essere propositivo, **non solo di difesa del posto di lavoro ma anche di promozione dei lavoratori, incrementando le loro condizioni di tutela all’interno del mercato del lavoro**, puntando su competenze, conoscenze e capacità di accompagnare e gestire i cambiamenti. Per questo le sfide legate all’intelligenza artificiale, allo *skill mismatch* e allo *skill shortage* non possono vederci spettatori ma protagonisti proattivi della costruzione di nuovi strumenti sindacali. Allo stesso tempo, permangono vecchie contraddizioni nel nostro mercato del lavoro, in particolare su giovani NEET e lavoro femminile: due problemi irrisolti che definiscono il profilo della società che viviamo, ancora poco incline ad affrontare le questioni cruciali con vere e proprie riforme organiche di sistema e non con semplici interventi spot. Giovani e donne richiedono infatti interventi non solo sotto il profilo lavoristico, ma in stretta connessione con il sistema scolastico di istruzione e formazione, i primi, e di politiche di conciliazione, sostegno e welfare le seconde. Ma in entrambi i casi, affinché le riforme abbiano effetto, devono essere di carattere strutturale e non occasionale, perché devono essere in grado di determinare i comportamenti e le scelte di lungo periodo delle persone. Qualità del lavoro non vuol dire solo contrasto alle forme precarie con cui si manifestano alcune dinamiche occupazionali, come il part time involontario, il turn over ingiustificato dei lavoratori temporanei, l’errata configurazione contrattuale dei lavoratori; significa soprattutto sostenere la rappresentanza sociale e pertanto il processo democratico all’interno di un Paese, perché è solo dove il lavoro è di qualità che può nascere e svilupparsi più solidamente una rappresentanza sindacale e sociale, vero argine a tutela dei sistemi sostanzialmente (e non solo formalmente) democratici.

- *Per un nuovo umanesimo del lavoro*

Se c’è una necessità che il nuovo Millennio, e in particolare gli anni successivi alla pandemia, hanno evidenziato in maniera ineludibile, è quella di cambiare la visione e la prospettiva con cui guardiamo al lavoro. Gli schemi e i riferimenti con cui il movimento sindacale ha

organizzato, pensato e tutelato il lavoro per tutto il secolo scorso hanno bisogno di essere riconsiderati e aggiornati.

Il lavoro e le sue condizioni continuano a costituire un'esperienza centrale per la vita delle persone e per misurare la crescita e lo stato di benessere di un Paese, ma non sono più certamente il lavoro a tempo pieno, il posto fisso, i tassi di disoccupazione, la paga oraria, gli elementi che lo contraddistinguono e lo qualificano in maniera esauriente.

Sebbene per un tempo significativo si sia pensato che gli elementi centrali della piena cittadinanza sociale nell'era post-moderna coincidessero con l'essere consumatore, risparmiatore e prendere parte alla società della comunicazione, il lavoro ha continuato a costituire un'esperienza centrale e significativa nella vita delle persone e del Paese, anche nei suoi risvolti spesso problematici. Alla fine di questo primo quarto di secolo, il tema del lavoro è ad una svolta: i tempi si fanno nuovi.

Il lavoro si esprime ora in forme assai articolate e diverse ed impatta su persone che portano dentro e in rapporto al loro lavoro nuove aspettative e bisogni. L'esperienza della FeLSA vive in questa dimensione e ha teso in questi anni ad affermare che tutti i lavori, sebbene molto diversi, possono e devono essere esperienza di dignità e luogo di equità. Ed è per questo che è sbagliato pensare di ridimensionare il valore e il peso del lavoro oggi, o di giudicarne la qualità e la dignità, utilizzando schemi e canoni appartenenti al passato.

Serve costruire una nuova "cultura del lavoro", che accanto ai contenuti crescenti di competenze, flessibilità, capacità di risultato, sappia coniugare e rendere fruibili e universali nuovi contenuti e parametri di sicurezza sociale, di equità e giustizia nelle forme di remunerazione e welfare, di solidarietà intergenerazionale volta alla sostenibilità sociale, di crescita di opportunità soprattutto attraverso le continue transizioni lavorative che oggi aumentano nei percorsi occupazionali.

Il lavoro è spesso trattato crudamente come numero di posti (da creare), come costo (da sgravare), come ore lavorate (da remunerare). In realtà una nuova cultura del lavoro deve far spiccare la qualità dello stesso al di là di ognuno di questi parametri, deve rivedere profondamente sia il concetto di precarietà, non per forza legato ad un tipo di contratto di lavoro, sia il concetto di lavoro buono e ben tutelato, sempre più da intrecciare con la sua sostenibilità nel tempo.

Rappresentano una parte crescente del mercato del lavoro gli italiani che non lavorano più con un cartellino da timbrare, che non guardano al tipo di CCNL applicato o al tipo di contratto



di lavoro offerto per accettare o considerare il proprio lavoro interessante o per decidere di cambiare lavoro. La cultura del lavoro che va costruita deve valorizzare la qualità dei percorsi di crescita, dell'equilibrio vita-lavoro, oltre che il coinvolgimento e la partecipazione che il proprio lavoro porta con sé, fattori fino ad oggi considerati residuali e che invece qualificano sempre di più gli interessi dei lavoratori e la fisionomia odierna di un buon lavoro.

Tale nuova cultura non si svilupperà da sé: potrà vedere la luce solo se si costruirà un terreno di confronto tra tutte le parti sociali e gli attori pubblici e privati che possono contribuire al futuro del lavoro. Al di là dei ruoli, solo la maturazione di una nuova consapevolezza condivisa attorno ai nuovi contenuti che qualificano il lavoro potrà orientare le politiche in una direzione nuova.

- *Da lavoratori a persone che lavorano: un cambio antropologico*

Nel nostro linguaggio sindacale parliamo sempre meno di "lavoratrici e lavoratori" come "massa" uniforme a cui riferirsi e a cui offrire soluzioni standardizzate, mentre facciamo sempre più riferimento alle "persone che lavorano".

Si tratta di una vera e propria rivoluzione copernicana nel linguaggio sindacale, che rappresenta un cambiamento importante e storico.

Nessuno si concepisce più identificandosi con il mestiere o il lavoro che svolge. Tanto è vero che o il lavoro e i suoi contenuti rispondono alle propensioni e scelte di vita dei singoli, oppure sempre meno emerge un patto positivo e valido tra chi lavora e il suo lavoro.

Di questo tema il sindacato non può non occuparsi. Come raggiungere soluzioni contrattuali collettive per persone con bisogni e attitudini profondamente diverse tra loro è quindi una delle sfide centrali che il cambiamento antropologico in atto nel rapporto tra persona e lavoro impone alle relazioni sindacali e a chi è implicato nella regolamentazione istituzionale del lavoro.

Nonostante rappresenti evidentemente una sfida ardua, la FeLSA, per storia ed esperienza maturata, è consapevole di avere strumenti importanti per affrontarla con pragmatismo e innovazione.

Il mondo delle imprese è già attento a questo cambiamento e non possiamo lasciarlo agire da solo. Se le imprese cominceranno a cercare persone e non personale, impareranno a vincere questa sfida. Farlo senza passare dallo strumento della contrattazione sarebbe una grave

sconfitta. È quindi indispensabile, ai fini di un governo efficace volto alla crescita solidale delle dinamiche in atto, che anche i lavoratori in forma associata diano il loro contributo originale e non semplicemente “difensivo” attraverso lo strumento della contrattazione collettiva, se non ci si vuole limitare ad avere come obiettivo sindacale primario (e di difficilissimo raggiungimento) il mantenimento dello *status quo*.

Come Federazione siamo da tempo interrogati da questa dimensione, in quanto la temporaneità del lavoro potenzia la frequente dinamica in atto di distacco affettivo e psicologico tra la persona e l'azienda presso cui lavora. Così come è sempre meno scontato il sentimento di appartenere ad un'unica comunità lavorativa con i propri colleghi, soprattutto tra gli stessi lavoratori temporanei: se non di rado incide in questo senso il venir meno di un luogo di appartenenza condiviso (l'azienda), il rischio è anche quello di concepire il proprio percorso professionale e quello dei colleghi come del tutto indipendenti, se non addirittura in competizione. Allora il compito del sindacato deve consistere da una parte nel salvaguardare l'irriducibilità del singolo individuo e, pertanto, perseguire risposte a bisogni sempre più diversificati e personalizzati; ma dall'altra, nel tener presente che il raggiungimento di questi risultati può passare solo attraverso un'azione sindacale collettiva, che dia voce a ciascuno, attraverso una rinnovata solidarietà agita nell'esercizio di sintesi delle priorità.

- *Il lavoro e il futuro della democrazia*

Il lavoro continua a costituire una rilevante questione sociale, sempre più al centro di narrazioni mediatiche fin troppo semplificate ma simboliche, sempre più termometro del clima che i Paesi moderni vivono.

Ridare al lavoro una sostanziale sicurezza sociale realmente percepita dalle persone è oggi urgente e fondamentale, non solo per migliorare la qualità dello stesso ma per sostenere un sano rapporto tra aspettative dei singoli, sicurezza sociale e salute delle società democratiche europee.

Come CISL, assieme alle Categorie e come FeLSA, in questi anni abbiamo progettato, proposto e negoziato diversi concreti miglioramenti e tutele, rivolti principalmente a coloro che più faticano nel mercato. La FeLSA è stata capace di irrobustire le tutele offerte dalla bilateralità in favore delle popolazioni lavorative più giovani e più ai margini del mercato.

Tuttavia, dobbiamo riconoscere che in questi anni, non solo in Italia ma in tutta Europa, i lavoratori hanno complessivamente percepito una crescente insicurezza sociale, magari più relativa che assoluta, ma di cui non possiamo non farci carico.

Ridare al lavoro una prospettiva di speranza, benessere e crescita personale è oggi fondamentale anche per curare una complessa malattia sociale e politica che sta attraversando tutte le società europee, nelle quali la disillusione, il rancore sociale, l'esclusione dell'altro stanno rischiando di minare alla base la solidità democratica e i livelli di coesione sociale raggiunti e finora erroneamente considerati immutabili.

Il lavoro ed il suo valore saranno fattori decisivi e fondamentali anche per il futuro delle democrazie nel nostro continente. I regimi autoritari in Paesi caratterizzati anche da sistemi economici più o meno floridi, hanno trovato la loro affermazione non per l'assenza di un sistema formalmente democratico, ma laddove non erano più vive, presenti, incidenti nella società le realtà di rappresentanza e i corpi intermedi. Il presidio della democrazia passa dalla vitalità delle nostre rappresentanze, che prosperano dentro modelli sussidiari e solidali, ovvero che danno protagonismo alla libera organizzazione di uomini e donne che decidono di esprimersi per migliorare la loro condizione nei diversi ambiti della vita quotidiana, tra cui il lavoro riveste ancora una dimensione privilegiata.

- *La FeLSA dentro i mercati del lavoro*

L'articolazione che le forme di lavoro hanno ormai assunto nell'economia moderna ci fanno dire che oggi dobbiamo presidiare e gestire più mercati del lavoro differenti tra loro, diversificati sul piano territoriale, settoriale, dei mestieri, delle tipologie di rapporti di lavoro prevalenti. Se si vuole essere adeguati e incisivi non bisogna più approcciare come sindacato il lavoro e il suo mercato in modo monocorde, pensando di ricondurre tutto alle forme di lavoro che nel Novecento abbiamo considerato come standard.

Tutelare il lavoratore non più nel posto fisso ma nel mercato costituisce un riposizionamento indispensabile, stante le flessibilità crescenti che il lavoro comporta, che la CISL ha già da tempo compreso. Pertanto, conoscere in profondità i mercati del lavoro e le loro caratteristiche è fondamentale per rilanciare questa prospettiva.

In questo senso la FeLSA costituisce la forma di sindacalismo più avanzata e adatta a rappresentare e a collegare tra loro i diversi lavori e i diversi mercati del lavoro che ormai

caratterizzano stabilmente l'economia italiana ed europea. La FeLSA non vuole più essere il sindacato del lavoro atipico o della somministrazione, inferiore e subalterno a quello del posto fisso che ha nella stabilizzazione del contratto di lavoro il suo unico obiettivo finale; piuttosto oggi abita con la propria azione di tutela i vari mercati del lavoro.

Se condividiamo l'assunto che ogni forma di lavoro non è di per sé inferiore o superiore ad un'altra, ma si tratta di creare per ognuna di esse contenuti propri di tutela, reddito, sicurezza sociale e sostenibilità, il sindacato italiano ha la grande occasione di essere protagonista di una nuova stagione di tutele per tutti i lavori.

Pagare allo stesso modo e meglio tutti i lavori, piuttosto che schiacciarli verso un'unica forma contrattuale, è la prospettiva verso la quale orientare il nostro fare.

Ed è la sempre più indispensabile e stretta collaborazione tra la FeLSA e le Categorie della CISL, la "cerniera sindacale" che può essere in grado di reggere e vincere questa sfida, diffondendo una nuova cultura sindacale del lavoro dentro i luoghi stessi, superando il modello obsoleto di chi promuove referendum abrogativi nel tentativo di porre in essere una restaurazione giuslavoristica di dubbia efficacia rispetto all'attuale complessa fisionomia della domanda di tutele.

- *In un mercato dinamico cresce la polarizzazione tra lavoro qualificato e non*

Il mondo del lavoro italiano in questi anni sta vivendo alcuni cambiamenti notevoli ed inediti. Anzitutto veniamo da anni nei quali il numero di posti di lavoro è aumentato ben al di là della crescita dell'economia reale, realizzando anche record storici per il nostro Paese.

Si tratta di un dato da considerare positivamente e con interesse, ma che cela cambiamenti strutturali nel mercato importanti e di cui dobbiamo occuparci.

Anzitutto la crescita dei contratti di lavoro non corrisponde ad un aumento della competitività e della produttività del sistema economico. È un *gap* antico e irrisolto che rischiamo di continuare a pagare corrispondendo salari bassi e senza reale crescita professionale per chi lavora.

In secondo luogo, si è radicata una polarizzazione che vede calare fortemente i lavori a media qualificazione (più diffusi nel passato e che hanno permesso ai lavoratori dipendenti con una certa qualifica di costituire anche economicamente il ceto medio del Paese), mentre

crescono (relativamente) i posti di lavoro ad alta qualificazione e (maggiormente) i posti di lavoro con bassa qualifica.

L'imporsi di questa dinamica è uno dei nodi principali di debolezza e di bassa qualità (e remunerazione) del lavoro in Italia. Come far emergere più persone possibili dalla trappola dei lavori a bassa qualifica, senza che si verifichi un ridimensionamento quantitativo degli occupati, costituisce un'altra priorità del sindacato in Italia, su cui la FeLSA vuole impegnarsi in modo deciso con i propri strumenti contrattuali, formativi e bilaterali.

- *Affrontare la crisi dell'offerta di lavoro*

Se c'è una transizione che sta già pesantemente condizionando il funzionamento del mercato del lavoro, questa è certamente la crisi demografica del nostro Paese.

I giovani, tra il calo costante delle nascite e tassi elevati di emigrazione dei più qualificati verso mercati del lavoro più stimolanti e meglio retribuiti, costituiscono sempre più un "bene raro" nel mercato del lavoro. In Italia siamo di fronte ad una strutturale, crescente ed inedita crisi dell'offerta che rischia di soffocare ogni prospettiva di crescita economica e di sviluppo del lavoro.

Si tratta di tendenze attuali e già palesemente avvertite dagli attori economici, alle quali bisogna rispondere immediatamente anche con politiche efficaci nel breve termine.

Alzare il livello delle competenze di chi è nel mercato con un piano straordinario di formazione, aggredire lo spreco sociale dei troppi NEET che ancora registriamo in Italia, organizzare flussi di manodopera straniera con percorsi di formazione lavorativa nei Paesi d'origine, sostenere l'ingresso delle donne al lavoro con un set di servizi pubblici e regole facilitanti, sono azioni che da subito vanno messe in campo con un protagonismo convinto dei soggetti pubblici e la cooperazione operativa tra tutte le parti sociali.

In questa direzione vanno le scelte contrattuali fatte in questi ultimi anni. Pensiamo anche al mondo delle collaborazioni coordinate e continuative, dove attraverso un accordo abbiamo disciplinato e rinnovato la figura delle Tagesmutter, ovvero le "mamme di giorno". Attraverso questa rinnovata intesa offriamo l'opportunità a centinaia di donne di esercitare un'attività professionale che offre precise garanzie occupazionali, in grado di coniugare liberamente tempi di vita e di lavoro, ma allo stesso tempo si organizza un servizio fruito da migliaia di

famiglie che a loro volta riescono a ottenere una risposta alle diverse necessità di conciliazione.

Oppure consideriamo per esempio gli accordi realizzati per formare le persone nel loro Paese di origine e, al termine dell'intervento formativo, fargli ottenere un visto di ingresso a fronte di un contratto di lavoro di almeno 12 mesi, con l'impegno da parte dell'Agenzia per il Lavoro di un supplemento ulteriore di formazione sulla salute e sicurezza e di lingua italiana, oltre all'assistenza nella fornitura di un alloggio. Nel tempo dell'inverno demografico e della crisi dell'offerta di lavoro, sviluppare politiche di immigrazione non è un'ipotesi, ma una scelta necessaria. Il lavoro è sicuramente quella dimensione che può portare ad una vera integrazione e cittadinanza sociale. Come sindacato dobbiamo guardare con maggiore attenzione e prossimità alla componente immigrata che vive i nostri luoghi di lavoro, immaginare servizi, modalità di accesso, comunicazione e incontro dedicati, anche favorendo la costruzione di una rappresentanza maggiormente attenta ai bisogni specifici che esprimono.

- Meno bonus e più riforme

Le politiche per il lavoro nel nostro Paese hanno continuato ad essere affrontate da tutti i governi e i soggetti pubblici attraverso misure standardizzate, poco innovative, di corto respiro e incapaci di rispondere ai cambiamenti più profondi. Dal momento che non sarà il mercato *sic et simpliciter* a creare le condizioni per un lavoro adeguatamente promosso e tutelato, permane l'esigenza di politiche pubbliche orientate ad affrontare le criticità e i cambiamenti del lavoro.

Tuttavia, tali politiche non devono più concentrarsi o esaurirsi in bonus o incentivi alle assunzioni, che sono stati la costante degli interventi in materia di lavoro negli ultimi anni. Si tratta di politiche che non incidono in profondità sui cambiamenti in atto e la cui efficacia è sempre più limitata. Con chiarezza dobbiamo dirci che, in particolare nei segmenti di media e alta qualificazione del mercato del lavoro, nessuna azienda oggi assume o cerca un lavoratore in base agli incentivi economici in campo.

Al lavoro servono meno bonus e più riforme strutturali.

L'assunzione è l'esito di condizioni e fattori sui quali si sviluppano le valutazioni aziendali, ed è proprio su questi elementi che sarebbe necessario concentrare gli interventi legislativi:

finanziare in modo stabile la creazione di competenze scommettendo sulla capacità formativa delle imprese e sul sistema di formazione professionale, introdurre misure stabili e generali di conciliazione vita-lavoro, prevedere percorsi di sostegno ai lavoratori intrappolati in occasioni di lavoro poco qualificato e intermittente per promuoverne l'emancipazione professionale.

Lo Stato non può inoltre continuare a fare da solo senza coinvolgere ed ingaggiare, anche nella loro responsabilità, le parti sociali, gli enti bilaterali e i soggetti che nel privato possono contribuire a qualificare le politiche per un nuovo lavoro.

In questo senso le qualificate esperienze e risultati che la Bilateralità della somministrazione ha da tempo messo in campo, a partire da quanto erogato da Formatemp e da Ebitemp, devono essere presi in considerazione dal pubblico per costruire interventi che nel medio periodo siano condivisi e coordinati e creino sinergia crescente tra le singole misure. Pensiamo solo all'accordo sottoscritto nel settore della somministrazione nel 2022 - e poi successivamente prorogato - che ha visto stanziati più di 45 milioni di euro dalla Bilateralità di settore in favore dei richiedenti asilo, rifugiati e beneficiari dello status di protezione internazionale. Un intervento organizzato in risposta all'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, ma esteso a tutte le persone che si ritrovano in quella particolare condizione. Attraverso la contrattazione abbiamo quindi predisposto delle misure di politica attiva per la formazione di base (lingua italiana ed educazione civica), oltre alla possibilità di frequentare corsi professionalizzanti; a questo si aggiungono prestazioni di welfare di settore dedicate a questa specifica categoria, fruibili non solo in caso di contrattualizzazione in somministrazione, ma anche nel caso di semplice frequenza di un corso di formazione finanziato da Formatemp.

Inoltre, per le sue caratteristiche intrinsecamente orientate verso la ricollocazione in risposta alle esigenze del mercato del lavoro, la formazione del settore della somministrazione potrebbe sicuramente fare molto di più in termini di supporto alla gestione delle crisi aziendali complesse, soprattutto quando occorre riconvertire lavoratori che transitano da settori o da importanti imprese in crisi (pensiamo all'*automotive*, che al di là della fase contingente non potrà di certo più garantire gli stessi livelli occupazionali degli ultimi anni) verso nuove opportunità.

In Italia serve assolutamente, per meglio orientare le politiche pubbliche, un sistema di misurazione e rendicontazione dell'efficacia delle stesse come già esiste in ogni altro principale Paese europeo.

- *Diritti esigibili nelle transizioni lavorative*

La normativa lavoristica e la contrattazione collettiva nel nostro Paese hanno assicurato livelli di tutela considerati generalmente adeguati in costanza di rapporto di lavoro, in particolare in presenza di determinate tipologie contrattuali. Possiamo pertanto affermare che alla tutela del *posto di lavoro* si dovranno accompagnare sempre di più interventi finalizzati a dare garanzie e diritti ai percorsi e alle transizioni lavorative.

Il grande vuoto delle politiche pubbliche e la solitudine a cui le persone sono abbandonate continuano a riguardare in particolare le diverse e crescenti transizioni lavorative che ogni lavoratore deve affrontare nell'arco della sua carriera lavorativa. Si tratta di una condizione di debolezza e diseguaglianza tra lavoratori che non possiamo più tollerare, in particolare per un sindacato come la FeLSA che vuole rappresentare i lavoratori nell'arco dei percorsi lavorativi e non solo dentro la fabbrica o l'ufficio. Tale compito ci impone di misurare l'efficacia delle tutele che creiamo, attraverso gli strumenti e le prassi contrattuali e bilaterali, così come le politiche pubbliche e gli interventi legislativi, anche in base a come rispondono a questa carenza di tutele esigibili nelle fasi di transizione.

Non bastano le esperienze sperimentali in corso, serve rendere questo terreno di progettazione sociale prioritario nelle politiche per il lavoro. Sarà decisivo in tal senso potenziare e rendere ancora più governati sul piano bilaterale gli strumenti che il mondo della somministrazione ha già in questi anni messo in campo, come ad esempio il diritto mirato ai percorsi di riqualificazione: una politica attiva del settore che coinvolge potenzialmente tutti i lavoratori somministrati che hanno svolto almeno 110 giornate di lavoro, offrendo loro l'opportunità di scegliere una qualsiasi Agenzia per il Lavoro al fine di ottenere orientamento, bilancio delle competenze e un corso di formazione professionalizzante finalizzato alla ricollocazione. La novità più importante di questa misura, che dovrà essere necessariamente migliorata e resa più accessibile, consiste nel fatto che è l'unica misura di politica attiva, tra quelle che prevedono un obbligo di *placement*, in cui candidati non sono scelti dalle Agenzie

per il Lavoro, ma al contrario sono i disoccupati a scegliere l'Agenda per il Lavoro alla quale affidare la propria riqualificazione.

- Aggredire lo scandalo dei NEET

La condizione dei giovani rispetto al lavoro in Italia non ha subito mutamenti significativi per decenni e versa tuttora in condizioni assai critiche. Nonostante i miglioramenti nell'occupazione giovanile, trascinati dal ritrovato dinamismo del mercato del lavoro nel nostro Paese, è proprio sui giovani che si riversa prevalentemente la fatica di raggiungere una occupazione qualificata e stabile, così come sono loro i protagonisti in negativo della troppo estesa economia informale o sommersa. Peraltro, in questi anni sono le coorti giovanili di nuovo ingresso nel mercato del lavoro ad aver visto aumentati i differenziali salariali con la popolazione più matura.

E proprio mentre il Paese soffre la carenza di manodopera qualificata, il fenomeno dei NEET (calato in termini assoluti da 3 milioni a 2,1 milioni di ragazzi e ragazze) costituisce un vero e proprio spreco di energie, che non è più né tollerabile né tantomeno sostenibile.

Lo *scandalo* dei NEET va aggredito con un piano dotato di più strumenti, che permetta processi di inserimento della maggior parte di loro nel mercato del lavoro.

Occorre scommettere sulla capacità formativa delle imprese e varare un importante piano di inserimento lavorativo per chi non lavora e non studia; occorre moltiplicare le opportunità di apprendistato duale e professionalizzante condizionando fortemente il sistema della formazione professionale e della istruzione tecnica ad impegni crescenti nell'attività lavorativa; occorre favorire il raggiungimento di diplomi professionali e tecnici con percorsi mirati per chi ha abbandonato gli studi.

Senza una politica attiva pensata e disegnata per i NEET il nostro Paese non si libererà di questa profonda ferita sociale. Il mondo della somministrazione non può pensare di restare estraneo a questo grande sforzo e vanno negoziate misure importanti che contribuiscano ad abbattere questo fenomeno con responsabilità e partecipazione diretta.

- *Sostenere l'occupazione femminile cambia il Paese*

Tra i fattori strutturali che rendono il nostro mercato del lavoro ancora fragile spicca, nonostante i lievi miglioramenti registrati di recente, il basso tasso di occupazione femminile. E' questo un nodo cruciale non solo per ragioni di uguaglianza e parità, ma per permettere alla società italiana di crescere e di invertire il crescente "inverno demografico".

Un piano che nel giro di poco tempo possa portare ad un massiccio ingresso attivo delle donne nel mercato del lavoro è non solo giusto e possibile, ma indispensabile per sostenere l'economia reale e far camminare di nuovo in parallelo crescita dell'occupazione e benessere sociale diffuso.

A tal fine occorre mettere al centro e finanziare, anche con il massiccio contributo della contrattazione collettiva, misure di conciliazione vita-lavoro, servizi per la genitorialità capillari, misure di condivisione uomo-donna dei carichi di cura e degli impegni familiari, un forte investimento per l'orientamento delle ragazze e delle giovani verso attività manifatturiere da sempre ritenute non attraenti, politiche retributive che annullino il *gender pay gap* con misure non di semplice autocertificazione da parte delle imprese ma condivise e attuate insieme alle parti sindacali.

- *Investire in competenze per governare l'intelligenza artificiale*

Se il mercato del lavoro italiano ha dato in questi anni complessivi segnali di vitalità e di dinamismo, non possiamo non considerare che soprattutto a livello di competenze il lavoro in Italia vive una situazione di debolezza ed evidenza delle carenze che preoccupano per il futuro e per le quali serve un cambio di passo.

I lavoratori italiani spesso occupano le posizioni di coda in Europa per livello di titoli di studio raggiunti, per formazione ricevuta da adulti, per competenze digitali, per competenze linguistiche, per capacità di lavoro in autonomia e in termini di produttività.

Investire in competenze deve costituire un obiettivo prioritario volto a cambiare nel giro di breve tempo questa condizione, che riguarda paradossalmente anche i giovani lavoratori: per questo scopo devono essere messe in campo risorse ed energie crescenti non solo da parte del pubblico ma anche dagli attori contrattuali.

Irrobustire e sviluppare il diritto soggettivo alla formazione definito in molti CCNL, non semplicemente aumentando le ore di formazione svolte ma in termini di standard formativi da raggiungere; applicare sgravi fiscali sulle ore di formazione; regolare attentamente e rendere più fruibile la formazione asincrona e a distanza; aumentare le risorse dei fondi interprofessionali da erogare non sulla base di costi standard ma di risultati raggiunti; dedicare una quota cospicua di risorse ed azioni verso i lavoratori a più bassa scolarità e a termine, sono solo alcune delle misure da adottare dentro un grande patto sociale per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori in Italia.

Le imprese italiane devono essere chiamate ad uno sforzo e ad un investimento straordinario. Le continue lamentele sulla carenza di competenze devono lasciare il posto ad una loro diretta capacità ed impegno a investire direttamente nella crescita dei lavoratori, soprattutto dei neoassunti.

Aumentare le competenze adeguate significa rendere i lavoratori più sicuri dentro le transizioni, aumentare le possibilità di una loro migliore remunerazione, evitare soprattutto che chi ha competenze basse sia espulso dai processi produttivi e sacrificato dentro i veloci mutamenti che il lavoro e le competenze richieste stanno vivendo.

Competenze adeguate ed aggiornate valgono di più di ogni tipologia di contratto di lavoro. In tal senso sarà decisiva una implementazione coerente del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali che introduce le modalità per individuare, validare e certificare le competenze acquisite durante i corsi di formazione finanziati (anche) dagli enti bilaterali e dai fondi interprofessionali. Attuare questo decreto vorrà dire elevare qualitativamente la formazione nel nostro Paese, procedendo pertanto a verificare le micro-competenze individuate in ciascun modulo formativo e a certificarne l'effettiva acquisizione; allo stesso tempo la formazione erogata dovrà essere coerente con i propri obiettivi, offrendo ai discenti la possibilità di una maggiore portabilità delle competenze acquisite.

Dobbiamo sempre più batterci come FeLSA e come CISL affinché nessun lavoratore a termine veda scadere il proprio rapporto di lavoro senza aver avuto una qualche crescita in termini di professionalità.

Il tema delle competenze è inoltre decisivo per governare la diffusione dell'intelligenza artificiale dentro i processi lavorativi. Certamente serve che l'Europa aumenti i propri investimenti in AI onde evitare di dover utilizzare tecnologie create in America ed in Asia, che renderebbero il continente eccessivamente dipendente da chi le ha sviluppate. Certamente

vanno nella giusta direzione i provvedimenti normativi sia europei che nazionali volti a garantire la *privacy* e la trasparenza nell'uso della AI, ma per il sindacato è decisivo creare un giusto ed equilibrato rapporto tra tecnologia e lavoro, ancora distante dal vedere la luce.

Dell'AI dobbiamo non tanto e non solo temere quanti posti di lavoro essa può rendere obsoleti, ma soprattutto il fatto che moltissimi lavoratori (saranno la maggioranza) vedranno cambiata la loro condizione, professionalità e modalità di partecipazione ai processi produttivi. "Contrattare l'AI" o gli algoritmi, come spesso si dice, significa affrontare questi nodi, con l'obiettivo che l'AI aumenti la capacità di lavoro, senza che le competenze del lavoratore vengano indebolite trasformandolo in una appendice della tecnologia.

2. LE SFIDE NEGLI AMBITI DI RAPPRESENTANZA DELLA FELSA CISL

- Somministrazione

Come già evidenziato, i dati più recenti sul lavoro in somministrazione mostrano un andamento altalenante nel periodo 2018-2022. E l'andamento per il prossimo futuro appare fortemente incerto in quanto si presentano all'orizzonte spinte di verso opposto. Da una parte abbiamo una normativa recentemente novellata che liberalizza il ricorso alla somministrazione, allentando i vincoli sia per i contratti a tempo indeterminato con missione a termine, sia per quanto riguarda l'apposizione della causale per i lavoratori svantaggiati assunti in somministrazione a tempo determinato; dall'altro, abbiamo una giurisprudenza che ha intrapreso recentemente un percorso di condanna dei rapporti in somministrazione di "lunga durata", contestando il venir meno del principio della *ragionevole temporaneità* che dovrebbe caratterizzare l'utilizzo di questa tipologia contrattuale da parte delle imprese utilizzatrici. Noi continuiamo a pensare che debba essere la contrattazione a regolare maggiormente i rapporti di lavoro, per evitare che le contraddizioni derivanti dall'applicazione di scelte che all'apparenza possono sembrare migliorative nei confronti dei lavoratori, si rivelino invece dannose per la continuità occupazionale. Introdurre un elemento di elevata incertezza su quella che dovrebbe essere la giusta durata dei rapporti in somministrazione presso un'impresa utilizzatrice indurrà le aziende a interrompere i rapporti di lavoro al raggiungimento dei 24 mesi, ovvero del periodo di utilizzo massimo del contratto a termine; senza tenere presente però che nel corso degli ultimi anni la somministrazione ha fatto registrare percentuali di stabilizzazione presso le imprese utilizzatrici più alte dello stesso contratto a termine, proprio per effetto di una maggiore possibilità di permanenza degli stessi lavoratori con contratti flessibili all'interno del perimetro aziendale. Riteniamo quindi che debba essere la contrattazione aziendale, in sinergia con le Federazioni di Categoria, a prevedere percorsi di stabilizzazione in grado di coniugare le esigenze di consolidamento produttivo delle aziende con la giusta necessità di maggiore sicurezza contrattuale da parte dei lavoratori, limitando il ricorso alla somministrazione per durate ingiustificate ed eccessivamente lunghe.

Dentro questo contesto permangono alcune sfide del passato, che oggi si manifestano in modalità differenti, oltre a farne emergere di nuove.

La questione centrale rimane l'applicazione del principio della **parità di trattamento**. Abbiamo ancora situazioni molto esplicite (livelli, maggiorazioni, scatti di anzianità, ecc.) che non vengono rispettate e nuove e ulteriori dimensioni che sollecitano un intervento del sindacato, figlie della giusta innovazione negoziale, ma le cui conseguenze devono appunto essere gestite: le forme di azionariato diffuso che escludono i lavoratori temporanei e i somministrati; così come l'erogazione di elementi della retribuzione tramite l'iscrizione a fondi sanitari che rende difficoltosa la complementarietà con la bilateralità del nostro settore, solo per citare alcuni esempi. Pertanto, la parità di trattamento è un esercizio contrattuale che noi dobbiamo far rispettare e applicare, che in alcuni casi può essere risolto semplicemente mentre in altri casi occorre un nostro intervento negoziale più articolato e complesso. È soprattutto per questo che noi richiamiamo la **responsabilità dell'Agenzia per il Lavoro come datore di lavoro**, ovvero l'assumersi le responsabilità che competono al soggetto che è titolare del rapporto di lavoro. Relazioni sindacali forti possono crescere solo con controparti autorevoli, che si assumono la responsabilità di agire contrattualmente. In questo confidiamo che il rinnovo del CCNL possa definire più chiaramente le procedure di comportamento, orientando lo svolgimento delle relazioni di secondo livello. Queste devono essere concepite in una duplice accezione: quelle che si esercitano nel rapporto con le singole ApL ma all'interno del perimetro dell'impresa utilizzatrice e quelle che si intrattengono esclusivamente con le Agenzie per il Lavoro. Quest'ultimo è un versante ancora poco esplorato, ma sarà sicuramente molto stimolante sollecitare una contrattazione per singola Agenzia, finalizzata ad accrescere la qualità del lavoro, migliorare gli interventi di welfare e formazione: dobbiamo sfidare positivamente le nostre controparti quando ci comunicano la loro difficoltà nell'attrarre talenti in questo momento di *scarsità* dell'offerta di lavoro. Infatti la contrattazione, se colta positivamente, può portare alla condivisione di condizioni migliorative finalizzate a generare all'interno del settore una competizione positiva di attrattività nei confronti dei lavoratori o dei candidati a missione: far evolvere la competitività del settore non solo in termini di logiche commerciali nei confronti delle imprese utilizzatrici, ma come capacità di attrarre i candidati migliori offrendo condizioni più vantaggiose per i lavoratori.

Un altro tema che ha caratteristiche particolari nel settore della somministrazione riguarda la **gestione delle transizioni lavorative e occupazionali**. La FeLSA non ha mai professato come suo unico scopo sindacale quello della stabilizzazione di tutti i lavoratori somministrati, per una ragione molto chiara: il *realismo*. Sappiamo infatti che molti sono rapporti stagionali, di sostituzione, per picchi produttivi. Per questo noi abbiamo sempre indicato l'obiettivo di offrire strumenti contrattuali, grazie alla tutela generata dalla nostra rappresentanza, per **garantire la continuità occupazionale e lavorativa da una parte e, dall'altra, incrementare di tutele adeguate la temporaneità contrattuale**. La contrattazione collettiva avrà dunque il compito di migliorare gli strumenti di ricollocazione per i lavoratori a tempo indeterminato in disponibilità e in **procedura per mancanza di occasioni di lavoro (MOL)**. In questo ambito risulta necessario incrementare le indennità di disponibilità e convincere le Agenzie a condividere il profilo dei loro lavoratori in disponibilità con le altre ApL, al fine di incrementare le opportunità di ricollocazione, fondamentale in un momento di *scarsity* dell'offerta di lavoro; così come il chiarimento in materia di congruità dell'offerta di lavoro, con un ridimensionamento in caso di part time, e sviluppare una disciplina più completa e precisa sulla normativa contrattuale del lavoratore in disponibilità; oppure, sempre per i tempi indeterminati, aver realizzato importanti accordi finalizzati a erogare la **Formazione Asincrona a Distanza** su base volontaria, dando la possibilità ai lavoratori di scegliersi un corso di formazione, ricevendo al termine dello stesso un incentivo economico medio di 100 euro in busta paga; inoltre, per i tempi determinati che terminano il loro contratto occorre prevedere il rafforzamento della prestazione del **diritto mirato**, ovvero la politica attiva del settore finalizzata a favorire la ricollocazione degli ex somministrati, in particolare riducendo il periodo di disoccupazione per attivare la misura e definendo un obbligo di *placement* dedicato. Così come dobbiamo rafforzare nella **contrattazione decentrata gli incentivi della bilateralità per definire sostegni alla ricollocazione o alle stabilizzazioni, insieme a politiche attive e formazione dedicata**. In tutto questo occorre però considerare che il processo di allungamento dei rapporti di lavoro porta con sé anche alcune contraddizioni: lavoratori assunti a tempo indeterminato in somministrazione che permangono sette, otto, anche dieci e più anni in missione presso la stessa impresa utilizzatrice, nella quale per ragioni di crisi (esempio settore *automotive*) o di processi ri-organizzativi a pagare le conseguenze sono primariamente o addirittura soltanto questi lavoratori. Noi abbiamo la responsabilità di delineare strumenti finalizzati ad anticipare il problema perché, quando i contratti arrivano

alla scadenza è già tardi, ovvero non resta che limitare i danni invece di arrivare ad una reale soluzione. Per questo dovremmo prevedere la gestione di una **MOL collettiva/plurima** nel caso in cui la crisi coinvolga un numero rilevante di lavoratori somministrati, anticipando il confronto sindacale, definendo il coinvolgimento con le Istituzioni, oltre a prevedere particolari misure per la ricollocazione. Dobbiamo però al contempo e preliminarmente affermare il principio politico che un numero rilevante di lavoratori somministrati che dopo diversi anni vede interrotta la propria missione non è solo una prerogativa prevista dal contratto commerciale concessa all'impresa utilizzatrice, ma è un problema e una questione sociale da affrontare sindacalmente, che assume a tutti gli effetti lo *status* di crisi aziendale.

Nel corso di questi anni nella somministrazione non abbiamo incrementato solo le nostre Rappresentanze Sindacali Aziendali, ma abbiamo intrapreso in moltissime aziende anche il percorso di costituzione delle **RSU**. Una sfida assolutamente difficile, probabilmente inimmaginabile 25 anni fa, quando il lavoro interinale entrava nel nostro ordinamento. Andare verso l'elezione delle RSU è un'urgenza che viene dettata dall'Accordo interconfederale sulla misurazione della rappresentanza: aver definito per via pattizia le regole che stabiliscono titolarità ed effetti della contrattazione collettiva è sicuramente un risultato importante, ma dobbiamo essere consapevoli che viene attribuito un peso significativo al dato elettorale. Pertanto, seppur la forma di rappresentanza più naturale per le caratteristiche del settore della somministrazione rimane senza ombra di dubbio la RSA (più rispondente alle condizioni di temporaneità e frammentazione dell'occupazione), dobbiamo impegnarci per generare le condizioni affinché si traguardi nella maggior parte delle imprese utilizzatrici all'elezione delle rappresentanze anche tra i lavoratori somministrati. Sicuramente il passaggio più lineare dovrebbe essere quello di individuare inizialmente la disponibilità di una o più persone ad impegnarsi come RSA e poi successivamente, una volta valutate le condizioni generali e le capacità e le predisposizioni individuali, attivare la procedura elettorale; purtroppo, non sempre questo è possibile, soprattutto quando non siamo noi ad avviare il percorso di costituzione della RSU ma le altre Organizzazioni. Per questo dobbiamo essere sempre preparati e predisposti alla competizione elettorale, anche anticipando e forzando i tempi laddove vi siano le condizioni. Parallelamente al tema del modello della forma di rappresentanza, abbiamo un'altra grande questione che ruota attorno alla costituzione delle nostre RSA e RSU: la loro **effettiva tutela come lavoratrici e lavoratori**. Sappiamo perfettamente che non possiamo prevedere un diritto universale che garantisca la proroga o

il rinnovo dei contratti di lavoro per i somministrati che decidono di impegnarsi in un ruolo di rappresentanza. Allo stesso tempo però dobbiamo garantire che queste persone non abbiano una opportunità lavorativa in meno a fronte del loro impegno sindacale. All'interno del CCNL proveremo a definire un primo tentativo di risposta a questa problematica, che non sarà certamente risolutivo di tutte le fattispecie che andremo ad incontrare, ma quantomeno afferma molto concretamente il principio che non siamo di fronte ad una situazione ordinaria: interrompere la missione di una RSA o di una RSU dovrà attivare una particolare procedura di consultazione straordinaria con l'Organizzazione Sindacale interessata, finalizzata a comprenderne le ragioni, soprattutto qualora sia il solo rappresentante a non proseguire la missione.

La crescita ed il consolidamento della rappresentanza in FeLSA sono proceduti di pari passo con l'implementazione ed il successo **dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro**. Sono state innumerevoli le assemblee sindacali nelle aziende del nostro sindacato. Questo ci ha permesso di entrare in contatto con i lavoratori nei luoghi dove essi prestano la loro attività, rendendo evidente come l'azione sindacale dei lavoratori atipici possa palesarsi anche agli occhi dei datori di lavoro. Ciò ha permesso lo sdoganamento di una idea che per molto tempo è stata dura a morire, ossia che la sindacalizzazione dei somministrati fosse cosa impossibile e che l'attività sindacale fosse prerogativa esclusiva delle Categorie dei dipendenti diretti. In questi anni abbiamo tenuto migliaia di assemblee, talvolta esclusivamente come FeLSA, a volte con le altre sigle della somministrazione. Le assemblee sono state spesso congiuntamente convocate anche con le altre Categorie della CISL rappresentative del settore dell'utilizzatore. Vi sono stati anche siti produttivi dove, insistendo diversi rapporti di lavoro afferenti ad ambiti di rappresentanza di più Categorie (ad esempio lavoratori diretti, somministrati, lavoratori in appalto), si sono tenute assemblee congiunte della FeLSA con altre due o più Categorie della CISL. Queste iniziative hanno rappresentato la traduzione di quei principi di "essere rete" che la CISL da tempo indica come la metodologia più corretta dell'azione sindacale. Le assemblee continuano ad essere una delle modalità elettive dell'azione sindacale e dell'azione di proselitismo nei luoghi di lavoro. Tuttavia, ancora registriamo una certa riottosità di alcune aziende utilizzatrici a concedere gli spazi per il loro svolgimento, talché l'evenienza del ricorso a locali esterni al luogo di lavoro continua ad avere carattere per nulla eccezionale, come invece prescriverebbe il secondo comma dell'art. 19 del CCNL della somministrazione di lavoro. Come FeLSA consideriamo questi atteggiamenti del

tutto inaccettabili e lesivi dei principi di libertà sindacale come cristallizzati, oltre che dal nostro Contratto Collettivo, dallo Statuto dei lavoratori e dal Decreto Legislativo n. 81/2015. È necessario in questa direzione responsabilizzare le Agenzie per il Lavoro, pretendendo da loro anche il rispetto degli obblighi in materia di libertà sindacali. Sebbene atteggiamenti ostativi da parte delle aziende utilizzatrici siano stati a volte superati dalla collaborazione con le Categorie della CISL, chiediamo alle stesse di intervenire con decisione ogni qualvolta vi sia il diniego ingiustificato di utilizzo di spazi sindacali per i somministrati, perché è in gioco il concetto stesso di libertà sindacale. Ad ogni buon conto, in alcuni casi l'attività sindacale della FeLSA è riuscita a strutturarsi in maniera permanente all'interno delle aziende. Sono sorti sporadicamente, anche in collaborazione con le Categorie CISL, sportelli di assistenza e consulenza, anche in ambito di bilateralità, all'interno dei locali aziendali dell'utilizzatore. Una prossimità ancora più compiuta, che non va solo stabilmente verso il lavoratore, ma lo fa addirittura in maniera permanente nel luogo dove egli presta la sua attività lavorativa. Iniziative in tale direzione debbono essere necessariamente implementate. Anche qui registriamo purtroppo una certa tendenza da parte delle aziende utilizzatrici a non concedere anche alle rappresentanze dei somministrati l'utilizzo dei locali che l'art. 27 dello Statuto dei Lavoratori prevede siano destinati, nelle unità produttive con più di 200 dipendenti, all'esercizio delle funzioni sindacali. Vale qui lo stesso discorso esplicitato per le assemblee. Come sindacato, in tutte le sue articolazioni categoriali, dobbiamo rivendicare molto di più in termini di rispetto dei diritti sindacali per i lavoratori somministrati. Infine merita cenno la questione delle bacheche sindacali, atteso che per la FeLSA, che si misura con un mercato del lavoro temporaneo, flessibile e che interessa lavoratori spesso molto giovani, il tema della pubblicità e conoscibilità dell'azione sindacale presenta aspetti di notevole problematicità. I somministrati sono spesso poco inclini o non sempre nelle condizioni di controllare le bacheche sindacali, vuoi perché vivono quella missione di lavoro presso l'utilizzatore con un certo distacco dovuto alla temporaneità, vuoi per questioni attinenti alla organizzazione di lavoro, come il lavoro da remoto o lo svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali. Infatti, risulta purtroppo esperienza tutt'altro che episodica la convocazione di assemblee che vanno poi deserte, per il sol fatto che i lavoratori non ne siano venuti a conoscenza. Nelle more della realizzazione delle bacheche sindacali elettroniche di cui al comma 9 dell'art. 19 del Contratto collettivo della somministrazione, su cui riponiamo molte aspettative per la risoluzione dei succitati problemi, dobbiamo insistere con le Agenzie

affinché agevolino la conoscibilità delle nostre iniziative, soprattutto se si tratta di assemblee o procedure per l'elezione delle RSU.

Oltre all'esercizio sindacale nei luoghi di lavoro, l'esperienza della FeLSA ha avuto nella presenza territoriale un elemento centrale della propria attività, strettamente connessa con lo sviluppo del **welfare bilaterale di settore**. Una bilateralità forte, robusta, ampia; e nella contrattazione cercheremo di eliminare le prestazioni che non vengono utilizzate e di arricchirla con altre. La bilateralità rappresenta anche quell'elemento di welfare che introduce il concetto della necessità di prevedere una tutela ulteriore finalizzata a contemperare il disagio della temporaneità. Nel mandato congressuale appena trascorso sicuramente l'elemento della bilateralità maggiormente sollecitato è stato il Fondo di Solidarietà, in particolare per l'attivazione dell'**Assegno di Integrazione Salariale**. Anche per i prossimi anni non si prevede certamente una riduzione di questo ammortizzatore sociale, anzi il 2024 si è concluso con un forte incremento delle richieste che pensiamo ragionevolmente proseguiranno per tutto il 2025. Occorre ribadire quanto l'occasione dell'esame congiunto per l'attivazione dell' AIS possa essere un'opportunità per intraprendere un'azione sindacale se non addirittura di proselitismo. Dobbiamo mettere a sistema tutte le possibilità di incontro con le lavoratrici e i lavoratori che abbiamo grazie al modello bilaterale di governo del settore e definire procedure interne territoriali finalizzate a non sprecare nessuna di queste occasioni. Infatti, analogamente all' AIS, abbiamo sperimentato come una gestione organica, organizzata, quotidiana e costante delle procedure MOL porti i suoi frutti in termini di rappresentanza sindacale. Fissare momenti di incontro con i lavoratori in disponibilità, ascoltare e comprendere i loro percorsi occupazionali, raccogliere le loro istanze in termini di contenuti e modalità di erogazione delle politiche attive di riqualificazione e monitorare tutto il percorso di possibile ricollocazione, genera nel tempo un importante valore per la nostra Federazione. Non solo in termini associativi immediati, ma anche legati al fatto che il numero delle procedure sia aumentato con l'incremento del numero dei tempi indeterminati, che sia allo stesso modo migliorata la capacità di ricollocazione delle APL, ed infine perché per ogni persona in MOL che intercettiamo ci sarà molto probabilmente, presto o tardi, anche una pratica di Sostegno al Reddito e di Naspi da compilare. Un altro strumento della bilateralità che occorrerà in futuro attenzionare e mettere a sistema dentro un'azione di politica sindacale riguarda le **docenze sindacali**. Le Agenzie per il Lavoro avranno molte più risorse per finanziare corsi professionalizzanti rivolti ai candidati a missione, quindi verrà

incrementato il numero delle docenze sindacali e conseguentemente il numero di persone che andremo ad intercettare. Occorre organizzare a livello territoriale forme e modalità con le quali non disperdere il patrimonio di dati con cui potenzialmente veniamo in contatto durante la nostra attività, ma piuttosto prevedere un utilizzo efficace ed orientato al risultato della nostra azione sindacale. Un ulteriore aspetto collegato alla nostra dimensione bilaterale da dover necessariamente rilanciare riguarda l'adesione alla nostra **previdenza complementare Fonte**. Abbiamo la responsabilità politica di promuovere la previdenza complementare nei confronti dei lavoratori somministrati, perché proprio quelli con carriere discontinue e altalenanti, se attivata con lungimiranza, potranno ottenere i migliori benefici dall'adesione al secondo pilastro pensionistico. L'intervento della bilateralità a sostegno e incentivo della previdenza integrativa è di assoluto rilievo. A questo si aggiunge che nel corso del 2024 abbiamo abilitato un'utenza nazionale in grado di agire direttamente con l'applicativo di Fonte, così da poter trasmettere noi le richieste di attivazione della posizione previdenziale, oltre a interrogare direttamente il Fondo per nome e conto dell'aderente, sia per ricevere documenti informativi che per aggiornare la propria posizione o effettuare delle richieste di anticipo o liquidazione. Questa nuova operatività può aiutarci ad agire maggiormente da protagonisti su questo versante che ha visto fino ad oggi la nostra azione esprimersi timidamente, anche per le lacune evidenziate nella gestione amministrativa dallo stesso Fondo. Auspicando che questo passaggio operativo possa portare maggiore soddisfazione in termini di qualità del servizio, abbiamo il compito di promuovere con maggiore vigore l'adesione dei nostri lavoratori.

Stante la peculiarità del rapporto di lavoro somministrato che vede il lavoratore relazionarsi con l'Agenzia e l'utilizzatore, gli obblighi in **materia di salute e sicurezza** sono sempre stati ripartiti con un certo sbilanciamento, di certo giustificabile, verso l'utilizzatore, su cui incombe la valutazione dei rischi, la sorveglianza sanitaria, la fornitura dei DPI. A prescindere dal dettato normativo e da quanto riportato nel Contratto collettivo del settore, siamo convinti che la delicatezza del bene della vita richieda un atteggiamento oltremodo responsabile di tutti gli attori del sistema, anche e soprattutto alla luce del fatto che i lavoratori somministrati possono essere considerati fragili da questo punto di vista, trattandosi spesso di lavoratori molto giovani che, seppur formati, non hanno lunga esperienza nello svolgimento di alcune lavorazioni. Da parte loro le Agenzie devono intendere gli obblighi in materia di sicurezza non approcciando burocraticamente al tema, nella



convinzione che la maggior parte degli obblighi incombono sugli utilizzatori, ma in maniera compiuta ed estensiva, favorendo una presa di consapevolezza da parte del lavoratore al momento della assunzione della centralità del tema sicurezza. È altresì necessario che i datori di lavoro vigilino e si attivino, per quanto nelle loro prerogative, soprattutto in caso di sollecitazioni dei lavoratori e del sindacato sul mancato rispetto delle misure di protezione. Come FeLSA siamo convinti che il tema della sicurezza sia innanzitutto una questione di cultura. E siamo altresì persuasi che sarebbe auspicabile che si vada verso una evoluzione dei meccanismi elettivi e di partecipazione previsti dalle norme in materia di salute e sicurezza che vedano coinvolti anche i lavoratori somministrati: sarebbe auspicabile l'estensione anche ai somministrati dell'elettorato passivo in occasione delle votazioni degli RLS dell'impresa utilizzatrice, oltre a individuare la Commissione Nazionale Salute e Sicurezza come ultima istanza per ricevere segnalazioni direttamente da parte delle lavoratrici e dei lavoratori nel caso non avessero ricevuto le giuste indicazioni nelle interlocuzioni precedenti a livello aziendale o territoriale a fronte di inadempienze da parte della propria Agenzia per il Lavoro e dell'impresa utilizzatrice.

- Collaborazioni

Fin dalla nascita della nostra Federazione, le collaborazioni coordinate e continuative hanno rappresentato uno dei pilastri in cui affonda le radici la rappresentanza della FeLSA. Una forma di contratto per natura **ibrida** e a tratti caratterizzata da elementi propri della subordinazione e al contempo del lavoro autonomo, che almeno da un decennio ha animato il dibattito dottrinale e interrogato la giurisprudenza sulla necessità di disciplinare una forma contrattuale cd. "di confine".

E' bene sottolineare come la disciplina e la tutela del lavoro non standard siano state negli anni oggetto di ripensamento da parte del legislatore che più volte ne ha riscritto le norme, affidando di fatto un'importante responsabilità alle parti sociali. Ed è per questo che, come FeLSA, siamo convinti che sia essenziale esercitare il nostro ruolo soprattutto in quegli ambiti in cui è la Legge a riconoscere degli spazi in cui esercitare una dinamica contrattuale; e attraverso questi spazi essere in grado di costruire tutele specifiche superando quella rigida dicotomia tra subordinazione ed autonomia ancora oggi prevista dal codice civile. L'art.

2, comma 2, lettera a) del Decreto Legislativo n. 81/2015 affida infatti alla contrattazione collettiva il compito – se esercitato – di regolamentare le condizioni di lavoro dei collaboratori, con particolare riferimento al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore, e dunque le **collaborazioni etero organizzate**, ossia quando è il committente ad organizzare le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro prevalentemente personale e continuativa resa dal collaboratore. Quest'ultimo aspetto le distingue dalle collaborazioni coordinate e continuative previste dall'art 409 c.p.c., 3° comma, ossia quelle collaborazioni in cui vi è sì un coordinamento con il committente, ma il collaboratore è libero di organizzare autonomamente l'attività lavorativa.

La tradizione negoziale della FeLSA va nella direzione auspicata dalla succitata norma e, cogliendo la delega che la stessa affida alle Organizzazioni Sindacali, si pone l'obiettivo di regolamentare, attraverso accordi nazionali, tutele e diritti specifici per i lavoratori contrattualizzati mediante collaborazione coordinata e continuativa. In questo particolare segmento del mercato del lavoro la forma contrattuale rappresenta un modello, che va adeguato alle peculiarità e alle dinamiche di ogni settore, come un'attività di sartoria su misura, che in gergo si chiama *atelier*. Dove l'obiettivo non è quello di riproporre tutele analoghe a quelle del lavoro subordinato, ma individuare misure specifiche che tengano conto della particolare condizione dei lavoratori con contratto di collaborazione, adattando le specifiche tutele da costruire con la contrattazione.

Tra queste abbiamo una dimensione – se possiamo permetterci di definirla così – più tradizionale, ovvero di accordi che stiamo rinnovando da oltre una decina di anni, come per esempio quello delle Tagesmutter recentemente rinnovato, che introduce per la prima volta un secondo livello negoziale per redistribuire un extra bonus annuale; l'Accordo che disciplina le collaborazioni nel variegato mondo delle Organizzazioni della Società Civile (ex Ong), in particolare per quelle attività che vengono esercitate da cooperanti all'estero. Accanto a queste e ad altre esperienze più tradizionali, questo modello contrattuale è stato in grado di fornire risposte a figure professionali emergenti nel mondo delle piattaforme digitali: ne è un esempio l'Accordo sottoscritto con **Assogrocery**, il primo che disciplina il mondo del *e-grocery*, che tipizza la figura dello *shopper*, nello specifico un addetto all'acquisto e consegna di un carrello di spesa che il cliente prenota tramite un'applicazione. L'Accordo rappresenta un tentativo di tipizzare e normare figure professionali figlie di un mercato del lavoro in continua evoluzione e, al contempo, assolve alla funzione regolatoria in un

particolare contesto lavorativo nel quale il lavoratore opera da solo, il luogo di lavoro è completamente smaterializzato, l'organizzazione del lavoro è demandata ad un algoritmo. L'azione sindacale evolve in una contrattazione rinnovata capace di intercettare nuovi bisogni e di tradurli in tutele e, allo stesso tempo, si adopera per ricondurre i lavoratori ad una dinamica collettiva, allontanandoli dall'isolamento in cui sono confinati. Questo bisogno di comunità, emerso prepotentemente tra gli *shopper*, è sfociato nella nomina di ben tre rappresentanti sindacali, giovani che hanno scelto di mettersi a disposizione per provare a migliorare la condizione del loro lavoro e di quello dei loro colleghi.

La nomina di un delegato nell'ambito delle piattaforme digitali è un risultato straordinario: segno che il bisogno di rappresentanza prescinde dalla forma di lavoro e supera i tradizionali schemi della rappresentanza. Le lavoratrici e i lavoratori si riconoscono in un bisogno collettivo di tutela che passa attraverso il confronto, la condivisione e la solidarietà, superando la competitività e l'asetticità dell'algoritmo, maturando una consapevolezza che sposta l'interesse da una dimensione strettamente individuale ad una dinamica di comunità.

Un'altra importante sfida che ci attende, anch'essa nel mondo delle piattaforme digitali, riguarda il mondo del *food delivery*: nel solco dell'esperienza dell'Accordo quadro che ha regolamentato la figura dello *shopper*, lo scorso luglio abbiamo avviato la trattativa con **Assodelivery** per la regolamentazione dei contratti di lavoro dei *rider*, che da anni rivendicano il carattere autonomo della loro attività. In questo senso, rispettando chi ha scelto questa forma di lavoro, riteniamo che la nostra azione debba perseguire l'obiettivo di costruire tutele *ad hoc*, senza riproporre in chiave autonoma un modello di tutela proprio del lavoro dipendente. **Contrattare l'algoritmo in chiave partecipativa**, garantire adeguati compensi e cimentarsi nella costruzione di un sistema bilaterale proprio del mondo atipico, possono rappresentare la chiave di volta di una visione prospettica della contrattazione. Questo assume ancora più rilevanza a fronte della Direttiva (UE) 23 ottobre 2024, n. 2831, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore del lavoro mediante piattaforme digitali, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea dell'11 novembre 2024 ed entrata in vigore il 1° dicembre 2024. Si applica alle piattaforme di lavoro digitali che organizzano il lavoro svolto nell'Unione Europea, a prescindere dal luogo di stabilimento o dal diritto altrimenti applicabile.

Dalla lettura combinata del considerando n. 14 e dell'art. 1 emerge come lo scopo della Direttiva sia quello di: stabilire diritti minimi e norme a tutela dei dati personali; facilitare la

determinazione della corretta situazione occupazionale; migliorare la trasparenza del lavoro, anche in situazioni transfrontaliere; promuovere la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro; proteggere i lavoratori e migliorare le condizioni di lavoro nella gestione algoritmica, compreso l'esercizio della contrattazione collettiva.

La Direttiva introduce inoltre una presunzione legale semplice di subordinazione dei lavoratori delle piattaforme nel caso in cui si riscontrino fatti che comportino la direzione ed il controllo del lavoratore conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi degli Stati Membri, nonché alla giurisprudenza della Corte di Giustizia. Si tratta di una presunzione semplice, che lascia la possibilità alla piattaforma di dimostrare che il rapporto non è, in realtà, di lavoro subordinato. Nulla viene indicato sotto il profilo della tipologia contrattuale da applicare nell'ambito del lavoro tramite piattaforma digitale, interpretando che la volontà del legislatore europeo, in maniera condivisibile, si concentra sulle tutele da applicare più che sulla scelta contrattuale.

Inoltre si prevedono misure a tutela del trattamento dei dati personali e della trasparenza, nonché dell'informazione e della consultazione, viene stabilito l'obbligo di garantire la supervisione umana delle decisioni prese dai sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati, viene garantito il diritto alla tutela giurisdizionale, comprensiva anche del risarcimento del danno, in caso di violazioni dei diritti, con previsione di strumenti di protezione contro eventuali ritorsioni (per es. licenziamento) e si sottolinea l'esigenza di garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La Direttiva si sofferma dunque anche sugli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro.

Il provvedimento chiarisce che i sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati possono avere impatti sulla salute fisica e mentale dei lavoratori in tali termini: la direzione, la valutazione e la disciplina algoritmiche potrebbero intensificare lo sforzo di lavoro, accrescendo il ritmo e riducendo le discontinuità nel flusso di lavoro, nonché ampliando l'attività lavorativa anche oltre il luogo e l'orario di lavoro convenzionali; la poca trasparenza dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati potrebbe aumentare lo stress e l'ansia; potrebbe esserci il rischio di violenza e molestie, acuito dal fatto che non esiste un luogo fisico in cui possano essere presentate denunce.

L'art. 12 della Direttiva introduce precisi obblighi per le piattaforme digitali, che si applicano, in generale, in presenza di qualsivoglia sistema automatizzato che prenda o sostenga decisioni che incidano in qualsiasi modo sui lavoratori della piattaforma digitale. In questo ambito in particolare il tema della **salute e sicurezza** deve essere rilanciato e posto al centro del confronto negoziale. Perché l'autonomia è tale se la libera scelta delle persone di lavorare o non lavorare non ha conseguenze sulle future chiamate, in particolare in quei casi in cui le condizioni avverse (in particolare meteo) comportano un grave pericolo potenziale per l'attività del *rider*. Questo è un approccio pragmatico, responsabile, contrattualista, orientato solo a tutelare il lavoratore. Un importante risultato è stato ottenuto in questa direzione dalla nostra Federazione nel rapporto con Assodelivery.

Sempre nell'ambito del lavoro non standard, il 1° luglio del 2023 ha rappresentato una data storica per il **mondo dello sport** che, per la prima volta, ha visto entrare in vigore una riforma fortemente voluta dalle Organizzazioni Sindacali e che finalmente ha individuato anche per le lavoratrici e i lavoratori occupati a vario titolo nel settore diritti e tutele essenziali in materia contrattuale, fiscale e previdenziale. Come FeLSA abbiamo fortemente sostenuto l'iter legislativo nella concertazione portata avanti con il Ministero competente, ma ad oggi riteniamo che la riforma rappresenti un punto di partenza, che deve essere completato attraverso la contrattazione, dinamica capace di generare tutele in risposta ad un bisogno specifico dei lavoratori, ancor di più in un ambito, quello dello sport, dall'alto impatto sociale.

- Lavoro autonomo

Come prima cosa soffermiamoci sul **perché noi dobbiamo rappresentare il lavoro autonomo**. La risposta non può essere perché lo abbiamo sempre fatto, o perché qualche sindacato aderente è nato con la CISL. La risposta deve avere delle ragioni che sono ancorate nel presente, le ragioni che sostengono questa scelta devono avere una adeguatezza e pertinenza nell'oggi, non una mera coerenza rispetto a ieri.

La prima ragione è perché siamo convintamente inseriti nella posizione della CISL, che lo scorso settembre 2023 ha presentato il Manifesto "per un lavoro a misura della persona". Per la prima volta in un documento pubblico, in un manifesto politico-sindacale, anche il lavoro autonomo veniva prepotentemente incluso nelle politiche del mercato del lavoro confederale.



La posizione della CISL oggi più chiara, più esplicita, diciamo magari anche meno ambigua, afferma che al **centro dell'azione sindacale ci sono persona e lavoro**. Non il lavoratore necessariamente dipendente, ma la persona sia essa subordinata, autonoma, in una fase anche disoccupata, o pensionata. Un nuovo umanesimo del lavoro, dove al centro c'è la persona, in tutte le sue dimensioni, che non è solo lavoratore, ma madre o padre in termini di conciliazione, anche persona che deve guardare al proprio benessere in termini di gestione del proprio tempo. Questo è fondamentale soprattutto per i lavoratori autonomi, per i quali il rischio è di confondere il non avere degli orari con il lavorare a tutte le ore e far coincidere la propria attività con il senso di sé, vivendo anche i fallimenti o le difficoltà lavorative come inadeguatezze o mancanze personali. Pertanto l'indipendenza non deve scadere in solitudine e compito del sindacato è proprio quello di costruire partecipazione e sostegno all'attività professionale. Inoltre perché noi **tuteliamo il lavoro, in tutte le sue diverse forme** nelle quali esso può esprimersi, compreso ovviamente anche il lavoro autonomo. Per questi motivi c'è una ragione profonda, se vogliamo possiamo chiamarla ultimamente "politica", del perché rappresentiamo il lavoro autonomo. Un'altra ragione per la quale dobbiamo tutelare il lavoro autonomo è perché in alcuni ambiti ci sono spazi di condivisione anche con il mondo del lavoro **parasubordinato e di collaborazione**. Pertanto il presidiare il lavoro autonomo ci permette di garantire la rappresentanza anche nelle collaborazioni. Nel settore dello sport o, per esempio, del *food delivery* convivono contratti di lavoro autonomo e parasubordinato. Il nostro ambito di rappresentanza può dirsi pienamente salvaguardato solo nel caso in cui **garantiamo il presidio di tutta la filiera contrattuale**.

Come FeLSA abbiamo ben chiaro che rappresentare il lavoro autonomo non vuol dire cercare di applicare le tutele del lavoro subordinato/dipendente, ma rispettare la natura di una tipologia contrattuale o, meglio, di un modo di concepire il lavoro ed essere lavoratore. Perché il vero lavoratore autonomo non si distingue dal lavoratore dipendente solo per un insieme di discipline date, ma per una concezione differente di intendere il lavoro, di autonomia nel definire i tempi di lavoro, nell'accesso alle prestazioni di welfare, nell'aver una preoccupazione maggiore di dove va la propria professionalità e come tutelarla, di priorità differenti per bisogni differenti anche all'interno delle stesse categorie del lavoro autonomo. Noi questi distinguo li dobbiamo fare, perché è dentro questi distinguo che tra i lavoratori si crea una precisa **identità**, ed è dentro l'esprimersi di questa identità che si crea una comunità, una **comunità del lavoro** non solo dentro il lavoro subordinato ma anche dentro le

diverse espressioni del lavoro autonomo. Esiste pertanto una **originalità di fondo nella nostra proposta di rappresentanza del lavoro autonomo e del concetto di come intendiamo la costruzione di tutela del lavoro autonomo. Perché tutelare le diverse forme di lavoro vuol dire innanzitutto rispettarle, ovvero costruire tutele avendo in mente cosa quella forma di lavoro esprime.**

Quanto abbiamo evidenziato, ovvero la tutela dell'essere realmente autonomo, preservare un'identità e la costruzione di comunità del lavoro, ha anche come logica conseguenza che **non ci sia uniformità nell'utilizzo degli strumenti sindacali.** Basti pensare al nostro mondo dei Sindacati aderenti, che esercitano la loro rappresentanza in modo variegato: qualcuno concentrando la loro attività più sul tema dei servizi, altri nell'interlocuzione istituzionale con i Comuni per l'occupazione del suolo pubblico o per la concessione degli spazi per l'attività degli spettacoli viaggianti, oppure maggiormente collegati ad una tutela della professionalità come il SINAPE e vIVAce nell'attività che svolgono all'interno di UNI al fine di certificare le professioni non riconosciute, altre ancora nell'esercizio di un'attività contrattuale con una controparte ben definita come lo SNAAM nella negoziazione delle condizioni contrattuali con la SIAE. Quindi ogni esperienza di tutela del mondo del lavoro autonomo ha delle specificità, ha delle sue particolarità, ma dentro ad un presupposto: **quello di salvaguardare la reale autonomia delle professioni che rappresentiamo, valorizzando una identità finalizzata alla definizione di una comunità del lavoro.** Nessuno pensa che lo scopo della nostra azione sia quello di ricondurre presto o tardi questa esperienza di lavoro nell'alveo della subordinazione, o meglio, non nell'esercizio di rappresentanza del lavoro autonomo. Se intercettiamo delle finte partite Iva, quelle devono essere ricondotte tramite la contrattazione o la vertenzialità verso la subordinazione. **Abbiamo però la preoccupazione e la pretesa politica, questa sì, che la linea della FeLSA che abbiamo provato a tracciare abbia un elemento di unità nelle diverse dimensioni che la nostra Federazione rappresenta (dalla somministrazione, alle collaborazioni fino al lavoro autonomo): tutele specifiche, affermazione di una identità finalizzata alla costruzione di una comunità del lavoro.** Questa puntualizzazione è necessaria perché forse la rappresentanza del lavoro autonomo è stata negli anni **"più esercitata che pensata"**, ovvero lo si è fatto perché non potevamo non rappresentarlo avendo ereditato dalla nostra storia delle esperienze vive, che hanno resistito alla prova dei tempi, demandando a loro l'azione, **ma non avendole forse supportato adeguatamente con un pensiero di costruzione.** Ciò ha permesso in questi anni di garantire l'attività di rappresentanza, ma senza

avere fino in fondo la consapevolezza di un patrimonio comune, di una co-responsabilità. In occasione della celebrazione del IV congresso della FeLSA CISL pensiamo che su questo versante il tentativo più importante sia quello di esplicitare il nesso **tra i Sindacati aderenti e le Strutture regionali della FeLSA per poi rinsaldare un legame di reciproca e reale collaborazione**. Dobbiamo condividere, da un lato, che non ci può essere un approccio passivo al mondo del lavoro autonomo e all'attività dei Sindacati aderenti da parte delle Strutture regionali FeLSA; ma dall'altro anche i Sindacati aderenti devono sempre di più **interagire e confrontarsi** positivamente con i Segretari Generali regionali, non come obbligo di una procedura da rispettare ma convintamente, perché il vero salto di qualità (e magari anche di quantità) della nostra rappresentanza del lavoro autonomo può realizzarsi dentro una reciprocità condivisa. Dal punto di vista della **elaborazione strategica questa non può che nascere dalla conoscenza e dalla capacità di intercettare bisogni da parte dei Sindacati aderenti**. Ma solo dentro una condivisione con le Strutture regionali della FeLSA può diventare un'azione patrimonio di tutta l'Organizzazione. Perché è solo dentro una piena conoscenza dell'azione dei Sindacati aderenti di rappresentanza del lavoro autonomo che la stessa può essere promossa pure dalle Strutture FeLSA anche nei confronti della Confederazione a livello territoriale: il riconoscimento della rappresentanza del lavoro autonomo dentro la Confederazione passa da un esplicito e fattivo coinvolgimento della FeLSA CISL Nazionale e Regionale. L'attività dei Sindacati aderenti nei diversi territori da parte della CISL potrà essere non solo accettata, ma anche favorita e sostenuta nella misura in cui le Strutture FeLSA Regionali definiscono le politiche del lavoro autonomo come azioni proprie della Federazione.

Bisogna allo stesso tempo affermare che nel corso degli ultimi anni l'esperienza condivisa della tutela del lavoro autonomo ha avuto un avvicinamento grazie all'esperienza di **vivAce**. Si è cercato di trovare attraverso l'Associazione dei punti di reciproco interesse tra i diversi Sindacati aderenti: la Carta dei servizi, il questionario sulle lavoratrici autonome per capire meglio le richieste di tutela di queste figure e il tentativo di comprendere la conoscenza che le lavoratrici hanno del welfare della Gestione separata INPS. Nei fatti una **conferma e consolidamento di quanto sviluppato in questi anni**: i servizi e convenzioni realizzati o sintetizzati sono stati messi a disposizione di tutti i Sindacati aderenti e delle Strutture regionali della FeLSA; il presidio dei tavoli istituzionali, il ruolo di interlocuzione presso il CNEL sul tema dell'ISCRO e della riforma del welfare della Gestione Separata; i webinar



tematici per sostenere “l’essere lavoratore autonomo” dei nostri iscritti; la costruzione degli Sportelli del lavoro autonomo per assistere le persone nella presentazione delle richieste di prestazioni alla Gestione Separata INPS; la costruzione di sinergie con il CAF per sviluppare il SAPI nella tenuta della contabilità dei lavoratori autonomi, oltre che per iscrivere i lavoratori che aderiscono al servizio. Oltre a questo sarà necessario che il gruppo dirigente della FeLSA acquisisca **definitivamente che tra le sue responsabilità rientra a pieno titolo anche lo sviluppo del lavoro autonomo, così come è necessario che con i Sindacati aderenti ci sia un confronto propositivo e positivo**: la progettualità deve nascere primariamente (ma non esclusivamente) dall’elaborazione sindacale dei Sindacati aderenti (in quanto intercettano i bisogni delle persone che rappresentano), ma la stessa deve essere **confrontata, condivisa ed integrata** con le attività della Struttura nazionale e delle Strutture regionali per diventare patrimonio vero di tutta l’Organizzazione. Infine occorre **organizzare dei momenti a livello territoriale di conoscenza delle nostre realtà di rappresentanza del lavoro autonomo**, momenti annuali di conoscenza con le Strutture territoriali, il sistema dei servizi (INAS, CAF, Adiconsum, le accoglienze, ecc.) perché la CISL deve sapere chi sono i Sindacati aderenti e i loro iscritti alla FeLSA.

Pertanto le sfide politico-sindacali future del lavoro autonomo non possono che essere affrontate e gestite dentro una dimensione organizzativa che vede la corresponsabilità e una maggiore organicità con i Sindacati che rappresentano il mondo del lavoro autonomo aderenti alla FeLSA CISL. Questo perché, come nelle altre due dimensioni associative (somministrazione e collaborazioni), la valorizzazione della specificità è un fattore determinante per esercitare una rappresentanza puntuale e pertinente con i bisogni delle persone.

In questi anni abbiamo provato a declinare la gestione della **Legge n. 4/2013 in merito al riconoscimento delle professioni non regolamentate**, agendo anche da protagonisti nella definizione di alcune professioni che rappresentiamo direttamente e nella gestione della formazione e certificazione di quelle competenze che servono per il riconoscimento di quelle figure. Abbiamo iniziato prima attraverso il SINAPE e ora siamo in UNI anche come vIVAce. Questo è quello che anche Marco Biagi indicava nella dimensione del sindacato, che per rappresentare il lavoro autonomo e le alte professionalità doveva assurgere al ruolo di regolatore del mercato del lavoro, esercitando un protagonismo anche nella certificazione e formazione delle figure professionali.

Successivamente la **Legge n. 81/2017** ha posto un elemento centrale di sintesi della articolata disciplina delle tutele dei lavoratori autonomi, tanto da essere definito il “**Jobs act del lavoro autonomo**”. Tra le norme di maggiore interesse che hanno orientato e dovranno orientare la nostra azione, c’è la definizione degli sportelli del lavoro autonomo che, in collaborazione con i Centri per l’impiego, sono tenuti a dare informazioni, orientamento e assistenza. La Legge n. 81/2017 rivede anche il sistema di welfare della Gestione Separata INPS. Su questo punto però è in corso una proposta di revisione all’interno della Consulta del Lavoro autonomo istituita presso il CNEL, finalizzata a rendere le prestazioni per i lavoratori autonomi più esigibili, oltre a declinarle per essere più rispondenti a questa specificità. Nel recente passato la Consulta ha anche condiviso la proposta di legge che ha dato poi vita all’ISCRO: per la prima volta un ammortizzatore sociale per le partite Iva che versano in una situazione di difficoltà economica. Il nostro compito sarà quello di monitorare questa misura, per fare in modo che sia uno strumento a tutela e sostegno del lavoro autonomo, legando l’erogazione della politica passiva a quella attiva.

Infine, abbiamo la **Legge n. 49/2023 in tema di equo compenso**. Questa è forse la norma che dovrà essere più e meglio gestita in futuro, perché nasconde una forte insidia, quella di definire un “compenso minimo legale” per i lavoratori autonomi, definito non si sa bene come, in assenza di un processo di coinvolgimento delle parti sociali e delle rappresentanze del mondo autonomo; dall’altro lato rappresenta però una enorme opportunità per definire alcuni parametri regolatori del giusto compenso, soprattutto nelle situazioni in cui il committente è in una posizione di forza nei confronti del lavoratore autonomo.

Non possiamo dimenticare proprio l’importante lavoro che viene svolto all’interno della Consulta del lavoro autonomo presso il CNEL. Infatti il lavoro svolto in questi anni ha portato a due proposte di legge fortemente volute dalla FeLSA CISL: la prima finalizzata a introdurre per la prima volta nel nostro paese un ammortizzatore sociale (l’ISCRO, l’Indennità Straordinaria per la Continuità Reddittuale e Operativa) a sostegno del lavoratore autonomo che vive fasi di contrazione della propria attività professionale, diventata prima norma di legge di natura sperimentale, poi resa strutturale all’interno della Finanziaria 2024; la seconda proposta di legge, approvata dall’assemblea del CNEL lo scorso dicembre 2023, riguarda un insieme di misure finalizzate a migliorare le prestazioni di welfare per le lavoratrici e i lavoratori autonomi. Anche quest’ultimo costituisce un forte obiettivo che da tempo la nostra Federazione si era prefissata di realizzare, perché fin dalla sua nascita l’avanzo economico

della Gestione Separata, anche sotto il profilo delle prestazioni sociali, scontava il bassissimo numero di richieste effettuate, legato per lo più ad una difficoltà nell'accedere ai requisiti richiesti da parte dei lavoratori autonomi, oltre che per la scarsa generosità economica delle singole prestazioni. Auspichiamo pertanto che il percorso parlamentare di questa proposta di legge possa portare in tempi brevi alla sua approvazione definitiva così da migliorare concretamente il welfare dei lavoratori autonomi.

Non possiamo che rilevare inoltre che nella dimensione del lavoro autonomo diventa centrale il rapporto con la Confederazione, sia per lo sviluppo di un sistema di servizi in rete e di convenzioni che rispondano alle necessità dei lavoratori autonomi, sia per quanto riguarda il supporto a tutti i livelli nelle interlocuzioni con gli attori istituzionali, siano essi Comuni, Regioni o Ministeri.

Le sfide che riguardano i settori contrattuali della nostra Federazione sono molteplici e tutte in evoluzione, perché non è uno slogan dire che il mercato del lavoro che rappresentiamo è dinamico. Pertanto, noi dobbiamo essere sempre in prima linea per governare i cambiamenti, non subirli, né tanto meno evitarli, ma governarli, per dare risposte reali e concrete ai bisogni delle persone che rappresentiamo.



3. IL CORAGGIO DELLA PARTECIPAZIONE NEL LAVORO FLESSIBILE E ATIPICO

Una delle anomalie della nostra Federazione consiste nel fatto che noi non rappresentiamo settori merceologici più o meno affini, ma rappresentiamo tipologie contrattuali, ovvero modalità attraverso le quali si realizza l'esperienza del lavoro, tutelando in un duplice senso quella specificità: da una parte facendo applicare correttamente quella particolare tipologia contrattuale, perché se una persona è un lavoratore autonomo, deve essere indipendente ed esercitare liberamente la propria professione, senza subire direttamente o indirettamente il potere direttivo o elementi di subordinazione da parte del proprio committente; ma allo stesso tempo, tutelare la specificità vuol dire anche arricchire di tutele quella tipologia contrattuale, senza snaturarla, ma agendo **attraverso la contrattazione per definire elementi di valore aggiunto**. Ne è un esempio la somministrazione, in particolare per quanto riguarda lo sviluppo di un welfare bilaterale che genera una tutela aggiuntiva reale e concreta, intervenendo anche nelle situazioni in cui il contratto di lavoro è scaduto (pensiamo alla tutela sanitaria, o al sostegno al reddito, o ancora alla prestazione per maternità). D'altro canto abbiamo coniato e sdoganato noi il termine di continuità occupazionale, appunto non parlando di stabilizzazione ma di continuità, intesa come la necessaria esigenza di costruire e favorire opportunità lavorative che consentano alla persone di **non far coincidere la temporaneità occupazionale con il senso di precarietà; piuttosto affinché il senso di precarietà venga in qualche modo attenuato dalla consapevolezza di avere diverse occasioni di lavoro al di fuori di quella specifica missione**. Pensiamo anche all'azione contrattuale messa in atto nel mondo delle collaborazioni, prima a progetto e oggi coordinate e continuative, dove - come già evidenziato - il nostro intervento è finalizzato a dare tutele che valorizzino quella tipologia contrattuale, invertendo il paradigma che molti datori di lavoro attribuiscono alle collaborazioni, ovvero una tipologia contrattuale nel mezzo tra subordinazione e autonomia (ovvero esercitare il potere direttivo e non avere particolari vincoli di risoluzione del rapporto), prendendo ciò che più gli conviene di queste due dimensioni lavorative. La nostra attività negoziale invece si è espressa agendo proprio nella direzione opposta, cercando di **valorizzare la libertà propria di un rapporto di lavoro autonomo, costruendo al contempo tutele adeguate e pertinenti alla specificità del**

contesto, volte a tutelare la lavoratrice e il lavoratore in una data condizione. Noi possiamo essere adeguati nell'esercizio della responsabilità che giochiamo negli ambiti della nostra Federazione solo se ci poniamo costantemente in relazione al progetto più ampio della nostra dimensione Confederale. Perché noi siamo della FeLSA poiché apparteniamo alla CISL: la nervatura della nostra Federazione è totalmente, convintamente, indissolubilmente Confederale. **Non solo per la trasversalità del nostro agire quotidiano** (che ci mette in collaborazione con Federazioni, diversi livelli della Confederazione e il Sistema servizi), ma per il profilo assunto in relazione alle scelte strategiche che abbiamo intrapreso: la valorizzazione della bilateralità, il primato della contrattazione rispetto all'intervento legislativo (se non finalizzato a supportare le scelte delle parti sociali), la centralità della persona al lavoro (non solo intesa come lavoratore o lavoratrice dipendente o pensionato) nelle diverse forme che può appunto svolgersi il suo rapporto di lavoro.

È allora dentro questa storia e dentro questo presente che guardiamo al futuro. **Un futuro fatto di partecipazione.**

Questa dimensione dell'agire sindacale, di concepire la rappresentanza e quindi le relazioni sindacali, non solo ha caratterizzato questo mandato congressuale della CISL, ma assume la connotazione di elemento distintivo della nostra Organizzazione. La pretesa non è quella di concepire la partecipazione come *una* battaglia della CISL, ma come *la* battaglia. Lo scopo non è solo fare approvare la Legge sulla partecipazione, ma il fine ultimo è quello di applicarla, farla vivere, far diventare a tutti gli effetti la partecipazione il modello delle relazioni sindacali del nostro Paese.

Allora dobbiamo sviscerare bene questo tema, perché è la base sulla quale noi andremo a definire le nostre politiche contrattuali, il modello delle nostre relazioni sindacali e il tipo di rappresentanza che vogliamo costruire.

Innanzitutto, occorre chiarire cosa non è la partecipazione. La partecipazione non è collateralismo, la partecipazione non è minore spinta rivendicativa; la partecipazione esprime un modello opposto di quello dell'antagonismo ideologico, aprioristico, fine a sé stesso.

La partecipazione **non esclude il termine del conflitto**, ma lo riconduce nella sua giusta dimensione o, meglio, in quella dimensione in cui ogni soggetto sociale dovrebbe annoverare il conflitto: finalizzato ad esplicitare una propria identità, ovvero ad affermare che c'è una diversità nell'origine degli interessi che vengono rappresentati dalle lavoratrici e dai lavoratori rispetto a quelli dell'impresa. Non è mai utile negare le differenze che esistono, in nessun



ambito, ma al contrario, proprio in forza di quelle differenze, occorre riuscire a trovare una sintesi. Questa è la grande responsabilità di un corpo intermedio che ha una responsabilità sindacale, sociale e politica: **trovare una sintesi nonostante le differenze che esistono tra le diverse parti in causa.** Non c'è nessuna novità interessante nell'affermare una convergenza nella uniformità, omogeneità o addirittura nella omologazione delle posizioni delle parti. La sfida è proprio il contrario, ovvero perseguire il bene comune, la coesione sociale facendo sintesi di una pluralità di interessi in gioco. Troppo facile e troppo irresponsabile gettare la spugna del tentativo del negoziato e inneggiare alla rivolta sociale.

Oggi si vanno a contrapporre due modelli distinti: il modello che vuole partecipare, gestire, governare le dinamiche del mercato del lavoro, le sue contraddizioni, le sue luci e le sue ombre, cercando di prevenire i problemi, gestendo le crisi, costruendo le risposte; dall'altra parte, il mettersi comodi alla finestra, attendere che qualcosa non vada bene e puntare il dito denunciando le mancanze o le inadeguatezze. Questo è un modo molto comodo e molto facile di fare rappresentanza sindacale, ma probabilmente il meno giusto, o quanto meno quello che corrisponde meno alla necessità di essere utile per le persone che si rappresentano. Perché noi siamo utili se accogliamo le domande delle persone che rappresentiamo e proviamo a dare delle risposte che contribuiscono a un miglioramento della loro condizione, che **spesso non è la migliore soluzione immaginata ma la migliore soluzione possibile in quel determinato momento e contesto.**

L'articolo 46 della Costituzione recita così: *"Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende"*. Il concetto di "elevazione" del lavoratore contenuto nell'art. 46 della Costituzione allarga lo spettro entro cui collocare la ricerca di prassi migliorative della vita dei lavoratori, del loro rapporto con l'azienda, con l'organizzazione sindacale e tra gli stessi lavoratori.

Il concetto di *elevazione*, infatti, è molto ampio e riguarda non solo la qualità della vita del lavoratore nel contesto aziendale, ma nell'interesse della sua dimensione personale e collettiva, economico-sociale e politica e anche spirituale e culturale. Il lavoratore è anzitutto una persona che nel lavoro trova la possibilità di esprimere ed elevare sé stesso, nella forma più adeguata alla sua imprescindibile natura di essere relazionale, in grado di guadagnarsi dignitosamente da vivere e di contribuire al sostentamento dei suoi familiari, oltre che alle necessità di coloro che si trovano nel bisogno. E proprio questa concreta espressione di

gratuità, quando accade, documenta l'inaspettata capacità di solidarietà a cui può giungere un rapporto positivo tra i lavoratori. La partecipazione inoltre rinchiude il senso profondo di espressione di un protagonismo sociale che è connaturato all'esperienza sindacale, ovvero alla possibilità che le lavoratrici e i lavoratori nel loro libero e responsabile mettersi insieme possano generare un cambiamento all'interno del proprio luogo di lavoro e nella società. Un dinamismo positivo, proprio del corpo intermedio che esercita sussidiariamente il suo compito di costruzione dal basso delle risposte, in una prossimità che risponde alla necessaria conoscenza e adeguatezza dei bisogni che vengono espressi.

La chiamata alla partecipazione non è un onere aggiuntivo, o un aggravio lavorativo, ma l'inizio di un nuovo umanesimo del lavoro, che tiene dentro le proprie legittime aspirazioni e potenzialità umane e professionali, la ricerca di senso e significato nel proprio lavoro, come occasione privilegiata di costruzione della propria personalità. Non c'è più in gioco solamente il diritto del datore di lavoro di ottenere risultati sempre più soddisfacenti dai suoi investimenti e il diritto dei lavoratori di veder riconosciuto, anche in termini retributivi, il proprio contributo al miglior andamento aziendale, ma la possibilità di creare un clima di comunità, dove ognuno, pur nella distinzione e nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità, persegua come scopo prioritario l'autorealizzazione del lavoratore e la sua soddisfazione personale e familiare. Il rapporto che si stabilisce tra datore di lavoro e lavoratore, quando si riconoscono nella loro reciproca dignità, non confonde ruoli e responsabilità, diritti e doveri, ma esalta l'originalità di ciascuno in vista dello scopo finale, che è sempre il bene comune. Dobbiamo pertanto sforzarci di comprendere come la dimensione partecipativa possa caratterizzare i nostri ambiti di rappresentanza sindacale e portare un miglioramento concreto alle condizioni delle persone che rappresentiamo.

- *La partecipazione dei lavoratori somministrati per il tramite dei dipendenti dell'azienda utilizzatrice*

Nella grande maggioranza dei casi l'interesse alla partecipazione del lavoratore non è rivolto (errando) verso la *governance* dell'ApL, ma verso i decisori dell'azienda utilizzatrice. Questa situazione ci obbliga come FELSA a immaginare insieme alle altre Categorie della CISL percorsi di partecipazione, vere e proprie soluzioni contrattuali, che permettano ai rappresentanti dei lavoratori negli organi decisionali (partecipazione gestionale), nei comitati

paritetici per il miglioramento di prodotti e processi (partecipazione organizzativa), nonché nei luoghi del confronto consultivo (partecipazione consultiva) di considerare anche la voce dei lavoratori somministrati, non certo qualitativamente minore di quella dei dipendenti diretti per quanto concerne la conoscenza dell'organizzazione aziendale e delle sue criticità. Questa è una declinazione di quello che ormai professiamo da mesi come dimensione di un'unica **comunità del lavoro**: questo investe non solo la dimensione della solidarietà e l'esercizio della rappresentanza, ma deve avere una declinazione concreta anche sul versante dell'attivazione dei meccanismi partecipativi.

- *La partecipazione dei lavoratori somministrati alla governance delle Agenzie per il Lavoro*

La sfida che riguarda direttamente la FeLSA, invece, è quella che interessa la partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati delle Agenzie per il Lavoro. Anche noi siamo tutelati dall'articolo 46 della Costituzione e ne desideriamo l'adempimento legislativo. Dobbiamo approfittare del tavolo di rinnovo del Contratto, seppure appesantito da rallentamenti, opportunismi datoriali e aspri confronti, per fare un passo avanti almeno sotto il profilo della partecipazione consultiva. Non inopportuna sarebbe anche un'apertura verso la partecipazione organizzativa dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie.

Assistiamo infatti alla crisi dell'offerta di lavoro che attanaglia soprattutto l'attività delle Agenzie per il Lavoro, ovvero la difficoltà di trovare candidati in senso assoluto e relativo (*skill shortage*), cioè di reperire quelle figure con adeguate competenze. Lo spunto che nasce da questa dimensione è quello di sfidare le Agenzie per il Lavoro a diventare singolarmente attrattive per i candidati e pertanto intraprendere non solo una competizione commerciale nei confronti delle imprese utilizzatrici, ma anche una competizione di buon datore di lavoro nei confronti dei lavoratori. Pertanto uno spazio che potrebbe aprirsi per la partecipazione, attraverso lo strumento della contrattazione, consiste nel condividere con le rappresentanze dei lavoratori politiche di attrattività e fidelizzazione dei lavoratori stessi, attraverso la negoziazione di strumenti di welfare integrativo (aggiuntivi anche alla Bilateralità di settore), oppure di partecipazione finalizzata a migliorare i processi di formazione trasversale con l'obiettivo di accrescere le competenze dei propri lavoratori; come abbiamo inserito in alcuni accordi della FAD Asincrona, bisogna proseguire e rafforzare la strada per cui attribuiamo un

potere consultivo ai lavoratori finalizzato ad arricchire il catalogo dell'offerta formativa della singola Agenzia per il Lavoro.

- Partecipazione e persona

La partecipazione allora, anche oltre la sua realizzazione tecnica e contrattuale, può diventare un'ulteriore, potente occasione per affermare la dignità di ogni persona e di ogni lavoro. Non sono accettabili licenziamenti via messaggio, algoritmi che decidono sulla promozione o sulla sanzione di un collaboratore (si pensi al settore ancora tutto da inquadrare del lavoro tramite piattaforma), sistemi di valutazione delle persone del tutto simili alle recensioni di ristoranti e bar. Partecipare ci impegna, come sindacato, a non rifuggire le responsabilità e ad avere il coraggio di non seguire le strade più semplici del conflitto e della protesta; di contro, vogliamo sfidare le imprese a scommettere sulla qualità del lavoro, a non accontentarsi dei dati positivi di bilancio, a riscoprire la propria funzione sociale, tanto più in un particolare ambito del mercato del lavoro che per molti è un'occasione di ingresso in percorsi di carriera regolari e tutelati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Una breve annotazione ulteriore a riguardo del lavoro su piattaforma si rende necessaria poiché, come FeLSA, siamo nella frontiera del lavoro anche per quanto concerne la pervasività dell'intelligenza artificiale. Come si può "partecipare" con un computer? È impossibile, perché con una macchina, a differenza che con una persona, non possono esserci "relazioni". Eppure sono proprio le "relazioni" che ricerchiamo, siano esse definite "industriali" o, più modernamente, "di lavoro". Ebbene, noi non rinunceremo a esigere il confronto con chi progetta e amministra gli algoritmi che, anche in adempimento delle Direttive europee sul lavoro su piattaforma e sulla Intelligenza Artificiale generativa, devono essere trasparenti quando governano il lavoro delle persone: dobbiamo evitare il paradosso che sia un algoritmo a trattare le lavoratrici e i lavoratori come macchine deputate all'esecuzione di ordini e comandi. Lo diremo con forza alle nostre controparti che usano algoritmi e IA: non arretreremo di un passo circa la difesa dell'umanità delle persone e con essa dell'umanità del lavoro.

- Partecipazione e formazione

Sappiamo che la partecipazione è una cartina di tornasole della maturità delle relazioni di lavoro: laddove non c'è dialogo tra le parti sociali, non può esserci reale partecipazione. Questo ci invita a continuare a scommettere sulla formazione dei nostri delegati e dei nostri dirigenti, perché non siano soltanto dei replicatori di messaggi politici, ma contrattualisti competenti, anche fantasiosi, capaci di costruire soluzioni su misura per i bisogni dei lavoratori che rappresentano. Lo abbiamo ricordato nella pubblicazione promossa per ripercorrere oltre vent'anni di percorsi formativi della FeLSA: siamo un sindacato *della e per la* formazione. Accanto alle tutele eccezionali (proprio in termini di ore di formazione) ottenute per i lavoratori somministrati, vi è il nostro impegno quotidiano per l'aggiornamento continuo degli uomini e delle donne della FeLSA. L'acquisizione delle competenze e delle abilità che possono permetterci di superare lo scetticismo delle nostre controparti sulla partecipazione è una sfida inedita che non ci intimorisce, ma ci stimola.

- Partecipazione e Bilateralità

L'attenzione alla formazione tipica del nostro settore si realizza soprattutto grazie alla Bilateralità, che per primi abbiamo voluto come CISL. Come chiarisce anche la nostra proposta di legge, la Bilateralità è a ben vedere in tutto e per tutto una forma di partecipazione, assolutamente moderna negli ambiti ove è diffusa la piccola impresa (si pensi a commercio o artigianato) o dove la presenza delle imprese è polverizzata (come accade nella somministrazione, essendo i lavoratori "sparsi" tra tanti diversi utilizzatori). Non possiamo che ribadire con forza la nostra attenzione verso la Bilateralità, anche per meglio conoscere il mercato, immaginare servizi di welfare, erogare forme di sostegno al reddito, finanziare ricerche per meglio comprendere i cambiamenti o addirittura, come auspicava la legge Biagi, regolare il mercato del lavoro: il ruolo delle diverse Commissioni nazionali e quelle territoriali previste dal CCNL della Somministrazione devono diventare sempre di più degli ambiti di governo, interpretazione, attuazione e gestione del Contratto collettivo, nelle sue diverse declinazioni. Accanto a Formatemp, è quindi pienamente riaffermato il ruolo di Ebitemp, oltre che l'adesione alla previdenza complementare.

- Partecipazione e lavoro autonomo

L'esigenza di partecipazione, di condivisione, non riguarda solo quei lavoratori che hanno un chiaro datore di lavoro o un committente stabile, ma questa urgenza riguarda anche i lavoratori autonomi. Cosa ha di più caro un lavoratore autonomo della propria professionalità? Ciò che gli consente di essere tutelato (oltre ovviamente a un sistema di welfare che dia risposte a singole necessità) è la consapevolezza che le proprie competenze e capacità sono ancora spendibili e hanno una attrattività dentro il mercato del lavoro. Allora anche tra i lavoratori autonomi occorre sviluppare azioni e iniziative finalizzate alla costruzione di un *network*, di una rete tra professionisti, per condividere esperienze e alzare la testa dalla quotidianità fatta di rincorse, scadenze ed adempimenti, provando a comprendere come evolvere, migliorare, rilanciarsi, sia come singolo professionista, ma anche come prospettiva di sviluppo e consolidamento della propria categoria di appartenenza.

Per questo il nostro impegno verso l'affermazione di un modello partecipativo nelle relazioni di lavoro non si ferma. Anzi, se possibile, prosegue con ancora più decisione perché **nell'epoca della competenza non c'è crescita della qualità del lavoro senza partecipazione.** E proprio la qualità del lavoro e la continua ricerca di senso e significato, affinché il lavoro sia un'esperienza di costruzione e non di condanna, di realizzazione personale e sociale, devono essere la sfida del prossimo quadriennio.

4. LE GIUSTE PRIORITA' ORGANIZZATIVE

- Rappresentanza

Per fare questo e molto altro serve il riconoscimento, la tutela, la diffusione di una **rappresentanza** nei luoghi di lavoro e a livello territoriale. Per la FeLSA dovrà essere centrale sostenere e rafforzare la presenza delle delegate e dei delegati nei luoghi di lavoro. Solo il loro protagonismo, esercitato in una solidarietà vissuta e in una responsabilità praticata, coniugato con la consapevolezza di essere dentro la storia di una grande Organizzazione che mette al centro della propria attività la persona e il "socio" ovvero l'iscritto, determinano i fattori chiave per un rinnovato esercizio della nostra rappresentanza. Il vero cambiamento nei luoghi di lavoro, in tutti i luoghi di lavoro, avviene quando ciascuno è in grado di dire "io", ovvero di affermare la possibilità di non alienare dal proprio ambito lavorativo quelle necessità, bisogni ed esigenze che potremmo definire irriducibili della statura umana di ogni soggetto. Questo impeto umano per diventare incidente nella società, ovvero non rimanere un atto episodico o estemporaneo, deve necessariamente portare all'affermazione di un "noi": tanti *io*, non una massa indistinta, ma la piena, consapevole e matura soggettività delle persone, che dentro una dimensione collettiva individua delle priorità, genera solidarietà verso i più deboli e fragili, ma allo stesso tempo non rinuncia ad intraprendere un tentativo di elevazione e miglioramento delle condizioni di tutte le persone che costituiscono quella comunità del lavoro. **Il delegato è colui che maggiormente incarna l'essere corpo intermedio**, ovvero occupare quella terra di mezzo tra il manifestarsi di un bisogno e il tentativo sociale per la sua soddisfazione, tra il problema e la soluzione. Ma il delegato esercita anche in modo bidirezionale il concetto di delega: è delegato sia dai lavoratori per rappresentare una determinata comunità, ma allo stesso tempo viene delegato dal sindacato ad essere l'avamposto, la prima linea, la sentinella dell'Organizzazione. Sostenere la costruzione di una rappresentanza vuol dire lavorare per intraprendere tutto questo percorso: non la nomina di una RSA per "fissare un bandiera", ma come punto di partenza privilegiato per la costruzione di una dinamica collettiva. Dobbiamo anche essere pienamente consapevoli che la nostra crescita organizzativa non può che passare dallo sviluppo di una rete capillare di delegati e delegate nei luoghi di lavoro. Le nostre Strutture, per dimensione



originaria, contesto e struttura del mercato del lavoro nel quale agiamo, non potranno crescere in modo proporzionale all'incremento dei nostri iscritti: le fluttuazioni esogene, ma anche frutto della nostra stessa attività (immaginiamo quando attraverso la nostra stessa azione sindacale portiamo alla trasformazione contrattuali diverse decine o centinaia di lavoratori somministrati), non consentono di prospettare una crescita lineare, costante ed equilibrata, necessaria per programmare internamente adeguate politiche di inserimento e consolidamento organizzativo; viceversa la nostra crescita, se tale saremo in grado di realizzare, potrà avere per lo più una dinamica sinusoidale, ovvero fatta di picchi e di flessi, con un relativo grado di instabilità.

Per questa ragione il nostro presidio e sviluppo organizzativo non può caratterizzarsi unicamente per un aumento di sindacalisti che a tempo pieno prestano il loro servizio nei confronti dell'Organizzazione. Piuttosto dobbiamo **incrementare quantitativamente e qualitativamente la presenza di delegate e delegati nei luoghi di lavoro, per fare in modo che la loro presenza sia allo stesso tempo capillare e qualificata**, in modo da generare realmente un valore aggiunto verso l'Organizzazione, acquisire autorevolezza nei confronti dei lavoratori e delle controparti.

La formazione interna riveste e rivestirà sempre di più in futuro un ruolo decisivo nelle politiche organizzative, nella valutazione del gruppo dirigente e per individuare quelle delegate e quei delegati che maggiormente decidono di coinvolgersi positivamente con l'Organizzazione, mettendo pienamente a disposizione le loro energie, il loro tempo, anche attraverso l'apprendimento di conoscenze e competenze più strettamente sindacali. Allo stesso tempo la formazione non deve riguardare solo nozioni tecniche: come ci hanno più volte sollecitato i nostri delegati, sono loro stessi che ci richiedono di conoscere ancora di più la nostra storia, l'originalità della nostra posizione politica, i principi che animano la nostra impostazione culturale. Non possiamo assolutamente eludere questa richiesta e dobbiamo fare nostra questa attenzione, perché solo esplorando quelle dimensioni che coinvolgono il senso e significato della nostra azione riusciamo a consolidare le ragioni profonde dell'adesione alla nostra Organizzazione: questo deve essere concepito come il più importante investimento in termini organizzativi, perché un delegato che comprenderà fino in fondo le origini e le ragioni delle nostre posizioni (oltre ovviamente al merito dei contenuti stessi) sarà un delegato che permarrà convintamente nel nostro sindacato. Siamo allo stesso modo consapevoli che l'attenzione che sempre di più le altre Federazioni della CISL stanno

avendo nei confronti della FeLSA, prodigandosi nel sostenere e aiutare i nostri sindacalisti sul territorio e nelle aziende, non nasce e si esaurisce solo nel ritorno immediato che ne deriva dall'applicazione dei diversi accordi di proselitismo e continuità associativa che abbiamo sottoscritto con la maggioranza delle Categorie, ma trova la sua primaria ragione nella scelta lungimirante di molti dirigenti sindacali di vedere l'impegno nei confronti della nostra Federazione come un investimento per il futuro, in quanto la rappresentanza che siamo in grado di generare rappresenterà probabilmente un domani la base associativa di quella specifica Categoria.

Questo importante lavoro deve avere un respiro ampio, non solo relegato agli ambiti della Federazione, ma **sempre di più aperto alla dimensione Confederale**. Infatti la nostra responsabilità non si esaurisce nel confermare nel tempo l'adesione alla nostra Federazione, ma dobbiamo generare una pre-stima nei confronti di tutta la nostra Organizzazione, anche quando i nostri delegati o iscritti vedranno cambiare i volti dei loro referenti o interlocutori sindacali. Abbiamo il dovere di fare comprendere che la nostra preparazione, empatia, autorevolezza, competenza e predisposizione al servizio, nasce dalla nostra appartenenza alla CISL, perché sono nei valori della CISL l'attenzione alla persona, il prevalere della conoscenza, l'attenzione al merito delle questioni orientandosi con la bussola del realismo e della responsabilità. Seppur nel corso degli anni la permanenza media degli associati alla nostra Federazione è aumentata (in particolare con l'aumento dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato), dobbiamo sempre ricordarci che noi siamo e restiamo una delle porte di ingresso degli iscritti alla nostra Confederazione e pertanto non possiamo limitare la nostra azione alla sola permanenza in FeLSA. Pertanto, accanto alla nostra connaturale capacità di generare costantemente nuova rappresentanza, dobbiamo anche intraprendere nuove strategie e modalità organizzative per favorire il permanere e il consolidarsi della nostra base associativa: servizi, formazione, approfondimenti, aggiornamenti, sono tutte dimensioni che dobbiamo provare a incrementare e ad efficientare, sia dentro la nostra dimensione di Federazione che nel rapporto con la Confederazione e tutto il Sistema dei servizi.

- Servizi

Oggi la rappresentanza è sempre più caratterizzata da due dimensioni, strettamente connesse e collegate: contrattazione e servizio. Non dobbiamo concepire l'esperienza del servizio o dei servizi come il "figlio minore" dell'esperienza sindacale. Con il grande spirito di osservazione delle dinamiche sociali che da sempre caratterizza la nostra Organizzazione, dobbiamo dirci molto laicamente che i bisogni delle persone non solo si sono sempre di più parcellizzati, ma soprattutto non hanno più nel solo ambito lavorativo la loro manifestazione e soddisfazione. Infatti lo stesso Manifesto della CISL "per un lavoro a misura della persona" pone al centro la persona prima ancora che il lavoratore, non solo per enfatizzare l'allargamento del concetto di tutela nelle diverse dimensioni che caratterizzano l'esperienza umana (lavoratore, pensionato, disoccupato, nella fase di alternanza scuola-lavoro), ma anche per evidenziare come il luogo di lavoro non sia più il solo perimetro entro il quale il sindacato deve esercitare il proprio ruolo di corpo intermedio, soprattutto per il graduale smaterializzarsi del concetto stesso di *luogo*: la rapida polverizzazione, parcellizzazione dei processi produttivi, l'avvento della *gig economy* sono solo alcuni dei fenomeni che influiscono su questa dinamica di "ristrutturazione" dell'esperienza del lavoro. Per questo, affermare un ruolo di maggiore incidenza della dimensione dei servizi nel complesso e articolato esercizio della rappresentanza non significa declassare l'azione di tutela *contrattual-collettiva*, ma viceversa comprendere che nella sua massima evoluzione il solo tentativo negoziale non è più sufficiente per dare una risposta completa e complessiva ai bisogni delle persone. Viceversa, occorre concepire le diverse declinazioni attraverso le quali si estrinseca l'erogazione del servizio come l'opportunità per intercettare e incontrare le persone che si avvicinano alla nostra Organizzazione. Pertanto, lo scopo per una Federazione come la nostra **non consiste nella sola erogazione del servizio** (sia esso una prestazione della Bilateralità, una domanda Naspi per un disoccupato attraverso la Cooperazione applicativa, oppure una richiesta di iscrizione alla previdenza complementare, solo per citare alcuni esempi più ricorrenti), ma nella **presa in carico della persona**: attraverso l'incontro e l'assistenza individuale poter avviare un'azione finalizzata a **generare una adesione all'Organizzazione più compiuta, consapevole, che possa essere anche effettivamente e pienamente sindacale**. Quante volte infatti abbiamo incontrato una persona ad un nostro sportello e abbiamo poi scoperto che quel lavoratore era in missione con un contratto di somministrazione in una impresa



utilizzatrice con altre decine di lavoratori e attraverso quel primo incontro si è riusciti a generare una dinamica associativa più ampia? Dobbiamo però riconoscere che il punto di partenza è stato prendere in carico il bisogno manifestato da quella persona in quel preciso momento, e solo l'adeguatezza e pertinenza delle nostre risposte sono state il passaggio necessario per acquisire quella indispensabile fiducia in grado di poterci occupare anche di altro. Risulta pertanto indispensabile sviluppare, all'interno di questo presupposto, una rinnovata sinergia con tutto il Sistema dei servizi, sapendo ed essendo consapevoli che non tutti i servizi sono uguali e per le specificità della nostra Federazione non tutti hanno la medesima pertinenza con lo sviluppo della nostra rappresentanza sindacale. In questi ultimi anni con il Patronato CISL INAS si è sviluppata una più acuta, attenta e concreta collaborazione, con altre realtà abbiamo incrementato le azioni e le occasioni di sinergia, mentre con altre non abbiamo purtroppo individuato ambiti per uno sviluppo organico delle reciproche attività. Dobbiamo comunque ricordarci che il nostro rapporto nei confronti dell'intero Sistema dei servizi non deve essere di mera misurazione di quante iscrizioni portano alla nostra Federazione. Anche noi **dobbiamo interrogarci su come facciamo diventare quelle iscrizioni delle vere e proprie adesioni sindacali**, non solo in quanto semplici anagrafiche sul SiWeb ma come persone che sono state intercettate e iscritte alla FeLSA CISL tramite un servizio. Le quali però corrono il rischio di non incontrare mai la FeLSA CISL lungo tutto l'arco dell'anno, perdendo dunque l'occasione di conoscere e comprendere cosa sia e faccia la nostra Federazione. Quindi la nostra attenzione non deve essere solo rivolta a quanti iscritti vengono realizzati dal Sistema dei servizi, ma anche che ogni somministrato, lavoratore autonomo o collaboratore **venga iscritto correttamente alla FeLSA CISL**; e noi dobbiamo essere in grado di **fidelizzare quelle persone alla nostra Federazione, innanzitutto avendo la preoccupazione di incontrarle**.

- Presenza territoriale

Nel corso di questo mandato congressuale abbiamo ulteriormente consolidato la **nostra presenza all'interno dei luoghi di lavoro**. L'esercizio di quella che potremmo definire l'ordinaria attività sindacale, fatta di assemblee, delegati, occasioni di trattative negoziali a livello aziendale, è diventato la quotidianità anche per la nostra Federazione e sempre di più

deve essere promosso e perseguito. Allo stesso tempo non dobbiamo perdere **la nostra originalità, che vede nella presenza territoriale in quello che abbiamo nel tempo definito lo sportello** un punto di valorizzazione della nostra esperienza sindacale in relazione alla tipologia del mercato del lavoro che abbiamo il compito di rappresentare: il nostro sportello è il punto di certezza, di stabilità per quei lavoratori che vivono nell'incertezza e instabilità, sia dal punto di vista contrattuale che categoriale, un luogo ben definito di riferimento per quei lavoratori (soprattutto autonomi) che un punto di riferimento aziendale non hanno. I nostri sportelli rappresentano innanzitutto questo, prima ancora delle prestazioni o servizi che possiamo offrire, delle risposte che possiamo dare: la nostra presenza territoriale è come prima cosa un luogo dove poter porre delle domande, la certezza per le lavoratrici e i lavoratori che le loro richieste trovino accoglienza.

In occasione del Congresso del 2013, quello successivo alla nascita della FeLSA, abbiamo votato per la **regionalizzazione** della nostra Federazione. Una scelta valutata, analizzata con molta ponderazione e dopo 12 anni possiamo dire sicuramente che è stata una scelta assolutamente positiva e adeguata alle nostre necessità organizzative. Infatti, **per noi la regionalizzazione non ha significato abbandonare il territorio**, tutt'altro. Ha voluto dire accentrare la conduzione politica sul livello regionale, insieme alla gestione e alle incombenze amministrative, favorendo il dispiegarsi sul territorio di energie integralmente dedicate all'operatività dell'azione sindacale. In una Federazione dalla corta filiera organizzativa, dove alcuni territori erano e sono ancora presidiati da una sola persona e in alcuni casi nemmeno a tempo pieno a disposizione della FeLSA, gravare di ulteriori incombenze e prerogative, comunque proprie dell'organizzazione sindacale, avrebbe voluto dire distogliere tempo ed energie essenziali allo sviluppo della rappresentanza. In questo Congresso pertanto vogliamo ribadire la bontà di questa scelta, ma allo stesso tempo, attenti all'evoluzione della nostra Federazione, indicare anche dei necessari accorgimenti per fare in modo che il modello della regionalizzazione sia ancora più rispondente alle nostre necessità. Ci riferiamo al fatto (a differenza di dodici anni fa) che diverse articolazioni territoriali non solo hanno acquisito una importante dimensione in termini di iscritti, ma coinvolgono costantemente un numero non più marginale di RSA, RSU, militanti, collaboratori che a diverso titolo operano in favore della Federazione a livello locale. Laddove le articolazioni territoriali della FeLSA assumono una dimensione (quantitativa e qualitativa) di questo tipo, devono scaturire la preoccupazione politica e l'attenzione organizzativa di **offrire la giusta agibilità al Coordinamento territoriale**

per favorire momenti di incontro, condivisione, ascolto di queste realtà. In alcuni casi infatti in questi anni, accanto al Coordinatore territoriale, sono state individuate delle formule funzionali (non politiche) finalizzate ad accrescere il livello di coinvolgimento e conoscenza dei e tra i delegati all'interno della stessa articolazione territoriale. Questo presuppone anche un livello di maturazione e crescita complessiva di tutta la Federazione. Il livello regionale mantiene indubbiamente il ruolo e compito di indirizzo e individuazione delle priorità e di impostazione della politica sindacale a livello locale, ma il Territorio si assume la responsabilità e autonomia (non indipendenza) nel mettere in campo le azioni per conseguire questi risultati. Come abbiamo già avuto modo di esplicitare, tra queste prerogative oggi si inserisce con maggiore vigore anche il tema di come **consolidiamo la rappresentanza che già abbiamo costituito, come la rafforziamo in termini di adesione e appartenenza**. Una gestione più autorevole e responsabile di alcuni Coordinamenti territoriali (quelli che presentano le caratteristiche su esposte), in un forte e costante confronto e dialogo con il livello politico regionale, porterà non solo ad una migliore crescita delle nostre Strutture ma anche di tutto il gruppo dirigente della FeLSA.

- Politica dei quadri

Il gruppo dirigente della FeLSA CISL si è da sempre caratterizzato per la sua giovane età, la sua preparazione, competenza e voglia di mettersi in gioco. La dimensione organizzativa della FeLSA ha dato a questi giovani l'opportunità - difficile da reperire in altre realtà della nostra Organizzazione - di poter esercitare una responsabilità sindacale, di mettersi personalmente in gioco, a volte anche in modo spregiudicato ma con l'ingenua baldanza di costruire risposte nuove, sperimentando forme e modalità di rappresentanza innovative e maggiormente rispondenti ad un mondo del lavoro in forte cambiamento. Abbiamo assistito in questi anni ad una forte attenzione al nostro giovane gruppo dirigente da parte di tutto il resto dell'Organizzazione, dal livello orizzontale a quello verticale. Questo deve essere un elemento di orgoglio per la nostra Federazione, ma allo stesso tempo dobbiamo caricarci di nuove e più pesanti responsabilità nella definizione della nostra politica dei quadri.

Come prima cosa **dobbiamo essere sempre al servizio dell'Organizzazione**, con una predisposizione sempre positiva ad accogliere le sollecitazioni che ci pervengono. In molti

casi “cedere” un giovane dirigente è molto più complicato per la FeLSA rispetto ad altre Federazioni, soprattutto per la corta filiera organizzativa e l’indisponibilità economica di programmare e organizzare per tempo i necessari avvicendamenti e presenze per i passaggi di consegna tra chi lascia e chi arriva. Siamo profondamente consapevoli di questa difficoltà, ma è dentro queste sfide che si misura la capacità di una Federazione e del proprio gruppo dirigente di gestire le sollecitazioni dell’Organizzazione. Motivo per cui dobbiamo sostenere fortemente l’investimento in giovani dirigenti, consapevoli che il *turnover* presto o tardi riguarderà ciascuna Struttura regionale.

Inoltre, è importante **continuare incessantemente a promuovere occasioni di impegno non solo per giovani delegate e delegati, ma avere un occhio attento verso quelle ragazze e quei ragazzi che hanno svolto percorsi paralleli all’esperienza sindacale**, nell’associazionismo e nel volontariato in realtà culturalmente prossime alla CISL. Infatti, dobbiamo tenere presente che dentro alle evoluzioni dei percorsi lavorativi, compresi quelli sindacali, come non è più definita una linearità nelle fasi centrali e finali della propria carriera, così a maggior ragione anche l’ingresso nell’esperienza sindacale non ha più (se mai l’ha avuta) una univocità nel percorso di militanza. Questa può oggi esprimersi sotto diversi profili ed esperienze, certamente differenti ma non necessariamente meno formanti o in grado di sviluppare in modo meno acuto quella giusta sensibilità e cultura del lavoro che deve stare alla base di un convinto impegno nel sindacato. Infine, pensiamo che parallelamente alla conoscenza tecnica, alla preparazione nei contenuti, **debba essere sviluppata e affiancata sempre di più una maggiore competenza politica, di intessere e gestire relazioni sindacali** (sia con le controparti, ma anche all’interno dell’Organizzazione), **oltre che di lettura del contesto generale e della declinazione nella situazione particolare da affrontare**. Troppo spesso, comprensibilmente, siamo unicamente concentrati sulla operatività della nostra azione. Questo però rischia di non dedicare il giusto spazio alla riflessione se il ripetere, anche diligentemente e puntualmente, la medesima attività non ci fa interrogare su come innovarci nelle nostre risposte, sperimentare nuovi processi, ma soprattutto elaborare nuovi modelli di rappresentanza e coinvolgimento sindacale.

4

CONGRESSO
NAZIONALE
FELSACIST



FeLSA CISL
Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici

4 | **CONGRESSO
NAZIONALE
FELSA CISL**



FeLSA CISL

Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici

