



**FeLSA CISL**  
Federazione Lavoratori  
Somministrati Autonomi Atipici



**4° CONGRESSO  
NAZIONALE  
FeLSA CISL**

# PROTAGONISTI della Rappresentanza

PARTECIPAZIONE, CONTRATTAZIONE E SERVIZI, PER UNA NUOVA ESPERIENZA ASSOCIATIVA

**9-11  
GIUGNO  
2025**

**Pescara**

**museo  
delle genti  
d'abruzzo**

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA NAZIONALE A CURA DI

**DANIEL ZANDA**

[FELSA.CISL.IT](https://www.felsa.cisl.it)





**CONGRESSO  
NAZIONALE  
FELSA CISL**

---



**FeLSA CISL**  
Federazione Lavoratori  
Somministrati Autonomi Atipici

## Buongiorno a tutte e a tutti

ringrazio per la presenza gli illustri ospiti e invitati, le delegate e i delegati qui presenti e soprattutto la nostra Segretaria Generale Daniela Fumarola.

Siamo arrivati al nostro Congresso Nazionale dopo un percorso entusiasmante, fatto di incontri, assemblee aziendali e territoriali, congressi regionali e congressi nazionali dei nostri sindacati aderenti. Un momento altissimo di democrazia e partecipazione interna, che per la nostra Federazione vive in questi tre giorni il suo momento conclusivo.

E vorrei partire da qui. In questo Congresso avete trovato un gadget molto semplice, realizzato anche con il contributo dei giovani di Laboratorio Incontro di Montesilvano affetti da disabilità o svantaggiati: all'accoglienza vi hanno consegnato un portamatite, con dentro una matita, una gomma e un righello, perché la costruzione della nostra rappresentanza è fatta di tentativi che hanno la preoccupazione di essere adeguati con la realtà e il contesto che ci è dato da vivere, senza la presunzione o l'illusione che le ricette utilizzate nel passato possano essere valide anche nel presente.

Crediamo invece che, ancorati in una forte identità, in valori chiari, dobbiamo avere l'intelligenza di adeguare questi principi fondanti con le sfide dell'oggi. Siamo chiamati a **riscrivere** una grande storia sindacale, ricominciando sempre, con maggiore entusiasmo, con più ragioni.

Ma questo **ricominciare**, ce lo siamo detti bene durante il percorso congressuale, non è sempre facile. Questo perché si costruisce una rappresentanza creando una comunità nella temporaneità, ossia un legame vero e forte, e questa esperienza, che nelle altre Federazioni di Categoria diventa un patrimonio che dura potenzialmente negli anni, per noi presto o tardi (più presto che tardi...) è destinato a finire, sia nel bene che nel male, sia perché portiamo alla stabilità le persone o semplicemente perché termina la loro esperienza contrattuale. E allora, dopo che ci sono voluti mesi per far convergere dentro una visione comune le aspettative e le preoccupazioni dei lavoratori, avendo trovato anche persone che si impegnano in prima persona come le delegate e i delegati, che con maggiore assiduità – e mi verrebbe da dire anche familiarità – entrano in rapporto con noi e con l'Organizzazione, quando questo si conclude, ricominciare diventa faticoso; perché non è un riprendere da dove hai lasciato il giorno prima ma è un ricominciare dall'inizio.

Cosa dà forza al nostro ricominciare? Lo dico con nomi e cognomi: Anna Fiorentino, somministrata, delegata del Ministero dell'Interno eletta RSU due mesi fa per la Funzione Pubblica CISL; Marjana Peric della Bosch in Friuli, diventata RSU della FIM; Jessica ex iscritta Felsa, ora RSU alla CAB PLUS di Jesi; oppure Roberta Fascianella, che non ha avuto percorsi in altre Federazioni, ma dentro la stessa Felsa: iscritta qui in Abruzzo, poi andata in Lombardia e poi rientrata ancora in Abruzzo, ma nonostante i passaggi territoriali ha mantenuto la propria adesione e la propria appartenenza alla FeLSA e alla CISL.

Allora quello che ci dà la forza per ricominciare è la certezza che il lavoro che facciamo non si esaurisce all'interno della FeLSA CISL ma prosegue dentro una confederalità vissuta, praticata, non solo professata e auspicata; una confederalità che è intrinsecamente connaturata al nostro essere FeLSA. Allora è dentro questa confederalità che pur nella temporaneità del nostro agire noi possiamo individuare un valore, perché ce lo hanno detto molte delle persone che abbiamo incontrato ai congressi: qui hanno trovato una casa, un luogo dove hanno trovato innanzitutto accoglienza le loro domande e i loro bisogni; ma oltre a questo, la cifra del nostro operato è data dal fatto che abbiamo trasmesso come la nervatura della nostra Federazione è data dall'appartenenza ad una storia che è la CISL, che la nostra preparazione, la nostra autorevolezza, la nostra attenzione, il nostro slancio nell'individuare le soluzioni valorizzando di più i passi avanti che quelli indietro, la nostra cura al lavoro ben fatto, che sia una pratica della bilateralità, una docenza sindacale, fino ad una assemblea, l'origine di quello che siamo è dentro l'appartenenza alla nostra Confederazione: noi siamo della FeLSA perché apparteniamo alla CISL!

Ciò che ci consente di ricominciare sempre è intrinseco proprio in questa difficoltà, perché noi siamo la possibilità più concreta che il sindacato ha di rigenerarsi, di rigenerare appartenenza e quella profonda e intima convinzione che si esplicita in un agire collettivo, con la possibilità che due o più persone mettendosi insieme possano liberamente e responsabilmente esercitare un protagonismo per migliorare la propria condizione. Generare un luogo, dare la possibilità di essere protagonisti della rappresentanza, riesprimere una

coscienza collettiva in grado di affermare che l'*io* è la prima sorgente di un cambiamento della società e il suo agire acquista una incidenza nella storia quando questo diventa un *noi*.

Questa dinamica trova nelle nostre **delegate e nei nostri delegati** l'esemplificazione più bella, più concreta, più pertinente ed autorevole. Donne e uomini che nonostante le difficoltà intrinseche della loro condizione contrattuale decidono di dire *io*, ovvero di esprimere appunto un protagonismo mai scontato e sempre commovente di disponibilità, gratuità e servizio. Sempre di più noi non solo dobbiamo favorire, ma tutelare e sostenere questo slancio. Pertanto, il nostro impegno sempre di più dovrà concretizzarsi non solo nella costituzione delle RSA e RSU, ma soprattutto nella loro formazione, in quanto questo è l'unico modo per far sì che la loro costituzione non sia solo un riconoscimento formale, ma un presidio sindacale sostanziale, competente e soprattutto consapevole, ovvero carico del significato della storia di una grande organizzazione che è la CISL.

Per la CISL l'esaltazione di questo protagonismo è dentro il concetto di **partecipazione**, innanzitutto perché non rinuncia alla possibilità, in una dimensione della solidarietà totalmente sussidiaria, che le soluzioni dei problemi possano essere generate in maniera privilegiata da coloro che sono più vicini e vivono quella condizione di domanda; per avvicinare il bisogno alla sua risposta occorre che le persone vengano messe nelle condizioni di poter agire positivamente in tal senso. In quasi tutti i congressi è stata ricordata l'etimologia greca della parola sindacato, che è "giustizia insieme"; ma allora, se è "insieme" non possiamo immaginare che i lavoratori portino il bisogno e il sindacato gli consegna la risposta, ma i bisogni e le relative priorità vengono individuate insieme, e sempre insieme si costruisce il percorso più adeguato al tentativo di risoluzione.

Questo vuol dire anche avere al centro innanzitutto le **domande** delle persone che intercettiamo, i loro bisogni, le necessità e, sulla base di queste, muoversi e individuare le soluzioni, non viceversa: forte può essere la tentazione di porre al centro la risposta ideologica già predeterminata da parte di una organizzazione, più funzionale a garantire il perpetuarsi, a tutelare l'organizzazione stessa, piuttosto che i bisogni delle persone che dice di rappresentare.

Quindi è nello stare sulla domanda la migliore garanzia che il nostro agire sarà adeguato alle sfide che la realtà pone e nel loro presentarsi in modalità e condizioni differenti.

È nella partecipazione, ancora, la dimensione più naturale del corpo intermedio, perché è la linfa vitale, il vero termometro dello stato di salute di una democrazia.

Perché è dove fiorisce la partecipazione sociale che è vera ed effettiva la partecipazione democratica, e non viceversa. Perché ciò che fa da argine ai sistemi autoritari, non è solo l'esistenza della possibilità di votare, ma la misura in cui i corpi sociali sono vivi, incidono nella vita sociale, offrono un contributo originale nella definizione delle regole di una vera convivenza democratica che ha al centro l'elevazione della persona, in tutte le sue dimensioni, in una prospettiva integrale, non integralista.

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 annoverarlo: 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 delle differenze che esistono, in nessun ambito; ma al contrario, proprio in forza di quelle differenze è necessario riuscire a trovare una sintesi.

Questo è il grande compito 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, nella 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.

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 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 è condividere responsabilità all'interno dell'azienda, o il governo della stessa, la reciproca regolamentazione quotidiana di un settore, come avviene in quelle realtà come la somministrazione dove c'è una strutturata bilateralità. Ma i lavoratori già oggi condividono le sorti del destino di una azienda; peccato che le condividano solo quando le cose vanno male! Quante volte nel corso degli ultimi anni abbiamo sentito dire *"dobbiamo fare tutti dei sacrifici"*, oppure *"siamo sulla stessa barca"*? Noi non ci sottraiamo alle responsabilità che dobbiamo esercitare, quando siamo messi nelle condizioni di farlo.

Perché il "siamo sulla stessa barca" non vogliamo più farcelo dire solo quando le cose vanno male, ma anche quando vanno bene; ma soprattutto vogliamo che i lavoratori che stanno su quella barca, se non mettano mano direttamente al timone, quanto meno sappiano dove la nave sta andando e magari abbiano la possibilità di dire la loro sulla rotta che la nave deve prendere. Allora sì che sarà ragionevole dire "siamo sulla stessa barca"!

Per noi quindi partecipazione fa rima con **contrattazione**, che consideriamo lo strumento più adeguato in una realtà sociale per costruire non solo tutele, ma un ambito nel quale esercitare con pari dignità questo protagonismo.

Non possiamo pertanto che salutare con favore e soddisfazione il lungo e faticoso **rinnovo del CCNL della Somministrazione**. Un contratto non di manutenzione, ma un contratto innovativo, che prova appunto ad accompagnare e guidare il nostro settore dentro i cambiamenti in corso e le future evoluzioni. Abbiamo puntato sul tema della qualità del lavoro, perché per noi il centro resta la tutela del lavoro flessibile: prima ancora che la rivendicazione della stabilità (perché questa potrebbe avvenire o meno anche per ragioni oggettive e connaturali alle motivazioni della stipulazione dello stesso contratto a termine), riteniamo mai rinviabile, sempre rivendicabile, la necessaria esigenza di tutela dentro le condizioni di flessibilità.

Questo nasce dalla concezione che abbiamo del lavoro: perché noi affermiamo che il lavoro non deve essere mai una condanna, ma un'opportunità, una occasione per la formazione della persona umana, della propria personalità, delle competenze; il lavoro pensiamo che debba essere ancora una esperienza relazionale positiva, che risponda positivamente anche alle esigenze sociali ed economiche delle persone.

Pertanto la temporaneità non deve scadere nella precarietà, non solo quella effettiva, ma anche quella percepita, ovvero l'impossibilità di dire dei "no", in un ricatto implicito per cui solo una totale e incondizionata disponibilità possa generare la proroga del contratto.

Allora il primo elemento da tutelare dentro la flessibilità si chiama **salute e sicurezza** sul lavoro. Questo aspetto si lega ad un altro punto per noi fondamentale, che sta alla base di tutto l'articolato contrattuale e della gestione della somministrazione come buona forma contrattuale: che le Agenzie per il Lavoro facciano e si assumano la responsabilità di essere fino in fondo il datore di lavoro delle persone che contrattualizzano e inviano in una missione lavorativa.

Questo deve essere vero e reale sotto diversi aspetti, ma specialmente sul tema della salute e sicurezza, soprattutto per quella che è la concezione della CISL su questo tema, ovvero non un insieme di procedure formali, il cui valore è dato semplicemente dalla quantità degli adempimenti da svolgere, ma azioni finalizzate ad incrementare la cultura della prevenzione, dove l'onere non è spuntare una *check list*, ma incrementare qualitativamente le procedure, soprattutto finalizzate alla prevenzione e la formazione generale e specifica, senza fare sconti, soprattutto per quanto riguarda i dispositivi di protezione individuale.

Pertanto negli annunci di lavoro o nei colloqui di lavoro, soprattutto per i contratti brevi, non chiedete che i lavoratori o le lavoratrici si portino da casa le scarpe antinfortunistiche, o che guidino il muletto senza patentino, oppure riutilizzino guanti e mascherine nonostante l'usura e il logoramento che li rendono totalmente inadeguati. Perché allora il *mismatch*, la crisi dell'offerta di lavoro, forse non è solo data da un disallineamento delle competenze (che comunque esiste). Ma se certi posti restano vacanti allora è giusto che restino tali, perché nessuno deve essere disposto ad accettare un posto di lavoro dove gli viene chiesto di portarsi da casa i dispositivi di protezione individuale, perché questo è il più grave attacco alla dignità della persona che lavora, tale per cui il tuo datore di lavoro non è nemmeno disposto a fornirti gli elementi di base per lavorare in sicurezza!

Il secondo tema riguarda l'applicazione del principio della **parità di trattamento**. Questa questione ci ricorda in modo chiaro, concreto ed evidente come la Legge da sola non basti, non sia sufficiente, ma occorra un ampio, articolato e competente presidio sindacale. Perché non è più accettabile che due persone che svolgono esattamente lo stesso lavoro, la stessa mansione e magari lavorano sul medesimo macchinario o nello stesso ufficio, percepiscano due trattamenti economici differenti. Anche in questo caso, la prima questione da riaffermare è il ruolo di datori di lavoro delle Agenzie per il Lavoro, perché se un premio deve essere corrisposto, se una maggiorazione deve essere applicata, non bisogna fare nient'altro che erogarli anche ai lavoratori somministrati.

Il tema della parità di trattamento è emblematico anche di come noi vogliamo realizzare all'interno delle aziende una unica e vera **comunità del lavoro**, che tenga insieme tutti gli uomini e le donne che vivono una medesima realtà lavorativa, a prescindere dalla tipologia del loro contratto. In questo la contrattazione può essere uno strumento fondamentale, soprattutto quella decentrata e quella aziendale, perché può ricomporre, può riportare a unità ciò che il mercato, il capitalismo sfrenato, tenta di dividere e frammentare, garantendo nei fatti pari trattamento anche sugli elementi variabili, incentivanti e premiali. Con gli amici delle altre Federazioni di Categoria dobbiamo pertanto proseguire un lavoro finalizzato a garantire il superamento della differenziazione tra lavoratori di serie A e lavoratori di serie B, generando e garantendo tutele per tutti i lavoratori a prescindere dalla loro condizione contrattuale.

Il rinnovo del Contratto Collettivo è intervenuto in maniera importante anche su un altro tema, caratterizzante il settore della somministrazione, ovvero la **formazione e l'accompagnamento alle transizioni occupazionali**. Anche questo per noi è un elemento centrale che qualifica la buona flessibilità e che offre la cifra di un buon contratto, anche temporaneo. Per affermare questo però noi dobbiamo lavorare non solo sulla quantità della formazione, ma sulla qualità della formazione, perché l'attività di qualificazione e riqualificazione professionale non deve essere solo uno strumento per il fatturato facile di qualche "formificio" seriale, ma deve produrre opportunità occupazionali per i discenti che partecipano alle attività, reali e senza ricatti (ti faccio 450 ore di formazione così maturi una qualifica, ma se poi ti mando a lavorare e tu di dimetti mi devi pagare una penale da 1.500 euro...).

Pertanto, anche sul tema della formazione ritorna la parola **qualità**. Un modo molto semplice per valutare la qualità lo abbiamo appunto nella misurazione di quante persone vengono inviate al lavoro o ricollocate. L'incremento del *placement*, l'aver introdotto un *placement* dedicato per il diritto mirato ai percorsi di riqualificazione e l'aver ridefinito il nostro articolo 25 come una procedura di ricollocazione, per noi vuol dire tanto, è una scommessa che noi vogliamo vincere, insieme alla parte datoriale.

Salutiamo con favore l'emanazione del decreto che introduce sistemi di Individuazione, Validazione, Certificazione delle Competenze, perché auspichiamo che la sua attuazione possa incrementare qualitativamente la formazione nel nostro settore, rendendo evidenti e tracciate le micro-competenze acquisite nei singoli moduli formativi.

La vogliamo vincere insieme, perché a noi non basta che queste cose funzionino per garantire una tutela effettiva, aggiuntiva, reale per i lavoratori che rappresentiamo; ma vorremmo fare anche un passo in più: vogliamo arricchire il nostro settore di tutele perché vogliamo essere fieri ed orgogliosi di rappresentarlo, di aver costruito un sistema che offre delle opportunità e delle garanzie pur dentro una temporaneità, così da promuoverlo e anche, se necessario, difenderlo. Allora noi ci siamo e ci saremo, nella misura in cui, senza snaturare lo strumento della somministrazione, eleveremo qualitativamente *in primis* il nostro settore, sul tema della parità di trattamento, della salute e sicurezza, della formazione e ricollocazione.

Lavoriamo insieme per eliminare le patologie e affermiamo il valore di una forma di lavoro contrattata, tutelata nel singolo posto di lavoro e in grado di offrire opportunità all'interno del mercato del lavoro.

Il nostro settore, seppur con percentuali meno marcate rispetto al passato, è ancora caratterizzato da una forte presenza di **giovani**. Un giovane che entra nel mondo del lavoro affronta con approcci e sfumature differenti problemi e opportunità che gli si palesano. Noi abbiamo una grande responsabilità: guidarli nell'affrontare le problematiche di cui non sono ancora consapevoli o che guardano con distacco, una su tutte la questione previdenziale.

Il più grande servizio che possiamo rendere ad un giovane è quello di convincerlo ad iscriversi alla **previdenza complementare**, perché peggio di non andare in pensione c'è solo la condizione di essere un pensionato povero (ipotesi ormai non più remota).

Sono ancora bassi i livelli di adesione nel nostro settore, ma dobbiamo continuare a lavorare con maggiore insistenza, migliorando non solo le procedure di adesione ma soprattutto quelle di effettivo versamento della contribuzione, nel rapporto tra ApL, Bilateralità e Fondo Fonte.

Anche sotto il profilo della gestione delle transizioni occupazionali abbiamo fatto un ottimo lavoro nel rinnovo del CCNL: chi ha lavorato in somministrazione, oltre alla politica passiva (SAR) e la politica attiva (il diritto mirato), può ottenere anche un versamento aggiuntivo alla previdenza complementare che gli permette di coprire parte del buco che sarebbe generato dall'assenza di contribuzione.

Abbiamo una sfida culturale da vincere: nel nostro Paese, molto frequentemente, l'iscrizione alla previdenza complementare arriva tardi, spesso solamente dopo aver ottenuto un contratto "stabile".

Questo comporta, tuttavia, il perdere anni di versamenti e vedere indebolire la propria futura tutela pensionistica.

Inoltre, i 160 delegati della FeLSA qui presenti lo hanno ormai sentito fino alla noia, ma lo ribadisco, perché per me è veramente una misura tanto significativa quanto di tutela reale, che esemplifica molto bene quanto ho provato a dire sulla necessità di innalzare qualitativamente il profilo del nostro settore per poter essere insieme, dalla stessa parte, per promuovere questa tipologia contrattuale.

Mi riferisco alla norma che prevede il riconoscimento di un **indennizzo in favore del lavoratore nel caso in cui non gli venga comunicata con un congruo preavviso la proroga del contratto**. Questa è una norma tanto innovativa (nessun CCNL la prevede per i tempi determinati assunti direttamente), quanto di reale giustizia sociale per tutelare la dignità della persona: pensiamo a quanto può sentirsi mortificata una persona nell'arrivare ripetutamente al venerdì alle ore 18 e non sapere se il lunedì successivo proseguirà ancora la sua occupazione, o peggio ancora, apprenderlo non perché il suo datore glielo ha comunicato, ma perché ha visionato i turni della settimana successiva.

Un altro passo decisivo riguarda la **tutela del lavoro femminile** nel nostro settore. Innanzitutto attraverso gli interventi finalizzati a contrastare comportamenti discriminatori, favorendo tutele aggiuntive per le donne in stato di gravidanza (aumentando la durata ed equiparando l'indennità di disponibilità alla precedente retribuzione per le lavoratrici a tempo indeterminato che entrano in procedura di ricollocazione, oppure il rafforzamento del diritto di precedenza e della formazione dedicata per le lavoratrici a tempo determinato a cui scade il contratto di lavoro); oltre ad aver immaginato la costruzione di un luogo protetto per ricevere un sostegno aggiuntivo da parte della nostra Bilateralità per le donne vittime di violenza.

La **Bilateralità** si riconferma il nostro fiore all'occhiello. Una bilateralità che non è solo prestazioni, ma è anche il luogo dove attuare il governo congiunto delle dinamiche del settore, sempre più soggette a repentini cambiamenti. Abbiamo incrementato del 20% il valore economico di tutte le prestazioni forfettarie e introdotto delle nuove prestazioni. Anche qui, se devo evidenziarne una su tutte, penso che aver previsto il rimborso delle spese amministrative per il rinnovo del permesso di soggiorno dei lavoratori immigrati sia una misura dal grande impatto sociale, coerente con il presente ed il futuro del nostro settore e non solo.

Dobbiamo infatti rilevare che circa il 30% dei contratti di somministrazione sono stipulati con persone che non sono nate in Italia e sempre di più si stanno diffondendo esperienze per formare lavoratori nel loro Paese di origine e poi accompagnarli nell'ingresso in Italia, con contratti solidi, fornendo tutti gli elementi sociali (a partire dalla casa) per una loro permanenza dignitosa e nella legalità.

Inoltre, se parliamo di *welfare*, un'altra grande scommessa è rappresentata dalla nuova misura di tutela sanitaria, che potrebbe portare il nostro **welfare sanitario** al pari dei migliori fondi sanitari negoziali presenti nel panorama contrattuale del nostro Paese. Una sfida di maturità che dobbiamo vincere perché anche questa misura può qualificare il valore del nostro settore.

Così come quello che nel corso di questi anni è stato rappresentato dal nostro **Fondo di Solidarietà**, in grado di accompagnare agenzie e lavoratori nelle diverse congiunture che abbiamo vissuto. Grande è stata la dimostrazione di maturità nell'aver individuato una soluzione finalizzata alla sua messa in sicurezza e al consolidamento finanziario.

Ora dobbiamo lavorare per fare in modo di evitare anche qui comportamenti fraudolenti, non solo all'interno del settore, ma soprattutto dall'esterno: penso alle aziende che aprono la cassa integrazione, ma poi sospendono solo i lavoratori somministrati. Sul tema della fruizione degli ammortizzatori sociali dobbiamo migliorare il nostro presidio sindacale, innovando anche i nostri strumenti di contrattazione sindacale, per fare in modo che le procedure formali che abbiamo costruito possano effettivamente tramutarsi in una occasione di reale tutela pur in una condizione di fragilità: per questo dobbiamo favorire percorsi di possibile transizione occupazionale, mettendo le persone che rappresentiamo nelle condizioni di poter cogliere positivamente nuove opportunità lavorative, anticipando possibili esiti drammatici della loro contingente condizione di lavoro.

Infine, per quanto riguarda la somministrazione c'è anche il tema della **stabilità**. Perché se è vero che il nostro primo obiettivo è quello di dare tutele all'interno della temporaneità, è altrettanto vero che noi dobbiamo garantire, laddove ve ne siano le condizioni, percorsi finalizzati alla stabilizzazione contrattuale presso le imprese utilizzatrici.

Proprio perché noi diciamo che dobbiamo innanzitutto creare tutele dentro la buona flessibilità e che il nostro compito è elevare qualitativamente, senza snaturarla, questa tipologia contrattuale, con grande linearità di pensiero dobbiamo affermare che quando la temporaneità non è più nei fatti tale, ma c'è un utilizzo continuativo per svariati anni, allora è giusto rivendicare una stabilità.

Noi riteniamo che il luogo più adeguato, più idoneo, più pertinente per effettuare questo discernimento tra quando una temporaneità è utilizzata in modo fisiologico, rispondente a delle effettive reali necessità, ed un suo utilizzo patologico, immotivato, se non altro dalla becera tentazione di tenere i lavoratori sempre sotto il ricatto di una scadenza contrattuale, è nel livello aziendale.

Lì si coglie il giusto scambio, il giusto equilibrio, perché non necessariamente le possibilità per dei percorsi di stabilizzazione sani, armonici, senza ripercussioni negative, sono inquadrabili tutte dentro lo stesso schema o dentro la stessa misura, sia essa il limite di 12 o di 24 o di 36 mesi.

Se non si considerano le peculiarità territoriali, settoriali, contingenti della vita della singola impresa, ma si pensa di regolare i rapporti solo con l'applicazione di un limite previsto dal legislatore, crediamo che l'effetto collaterale del *turn over* tra i lavoratori sia dietro l'angolo.

Pertanto anche qui, la contrattazione aziendale, in una stretta sinergia con le altre Federazioni di Categoria, può essere lo strumento migliore per garantire la giusta stabilità, nelle forme e modalità più opportune, per una effettiva e reale tutela delle persone che rappresentiamo.

Dobbiamo però dirci che in molte di queste cose, coloro che dovrebbero dare l'esempio spesso e volentieri si comportano nel peggiore dei modi. Mi riferisco alla **Pubblica Amministrazione** e all'utilizzo di contratti temporanei per esigenze strutturali, come per esempio i 1.100 lavoratrici e lavoratori somministrati impiegati presso i servizi dell'immigrazione in Questure e Prefetture: l'immigrazione nel nostro Paese non è una emergenza straordinaria, ma è una esigenza ordinaria che deve essere affrontata con personale inorganico stabile.

È assurdo come ancora oggi, nella situazione di difficoltà sotto il profilo del reclutamento, non si sia ancora deciso di far diventare norma dello Stato, il riconoscimento, senza se e senza ma, di un punteggio che possa valorizzare l'esperienza lavorativa e professionale dei somministrati che hanno prestato servizio in missione presso la Pubblica Amministrazione.

Allo stesso modo, 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".

È 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 ed attraverso questi spazi costruire tutele specifiche, superando quella rigida dicotomia tra subordinazione ed autonomia ancora oggi prevista dal Codice Civile.

La tradizione negoziale della FeLSA 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 al 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 - più "tradizionale", ovvero di Accordi che stiamo rinnovando da oltre una decina di anni, come per esempio le **Tagesmutter** recentemente rinnovato, che declina in chiave negoziale la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro in una organizzazione del lavoro a misura di donna e di famiglia, introducendo 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; il Progetto **Policoro**, di cui la CISL è parte attiva e che, attraverso la costruzione di una rete sociale e lo sviluppo della formazione, contribuisce ad accompagnare i giovani nell'inserimento nel mercato del lavoro, soprattutto in quelle aree del Paese in cui i percorsi occupazionali si presentano più in salita.

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 acquista 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 lo *shopper* opera da solo, il luogo di lavoro è completamente smaterializzato, l'organizzazione del lavoro è demandata ad un algoritmo, assicurando garanzie economiche, sociali e di organizzazione del lavoro a lavoratrici e lavoratori che rivendicavano diritti adeguati senza voler rinunciare al carattere autonomo della loro attività.

In particolare l'intesa fornisce una risposta all'esigenza di vedere finalmente definiti un compenso orario e una serie di maggiorazioni che tengano conto della specificità delle attività svolte e ne riconoscano il valore, primo tra tutti il tempo che il lavoratore mette a disposizione della piattaforma senza ricevere ordini, in modo da non lasciare all'algoritmo mani libere nel "quantificare" l'operato degli *shopper*.

Lo stesso dicasi con riguardo ai criteri di accesso al sistema di prenotazione degli *slot* orari, ai criteri di distribuzione e/o di accesso alle proposte di incarico e alle informazioni sulla tipologia di sistemi utilizzati per la raccolta di dati relativi allo svolgimento delle attività ed eventuale monitoraggio o meccanismi di valutazione delle prestazioni, che l'accordo annovera tra i diritti di informazione e consultazione in favore delle OO.SS. e delle rappresentanze sindacali, al fine di partecipare fattivamente al funzionamento dell'algoritmo e scongiurare qualsiasi forma di discriminazione nella distribuzione delle occasioni di lavoro.

Vengono poi per la prima volta riconosciute in via pattizia tutele concernenti la conciliazione vita-lavoro, la genitorialità, il riposo psicofisico e il diritto soggettivo alla formazione.

L'Accordo cristallizza altresì gli obblighi delle piattaforme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in particolare sulla sorveglianza sanitaria e sulla valutazione dei rischi e introduce per la prima volta nel mondo dell'autonomia la figura del RLS, legittimandone compiti e prerogative che possono esprimersi, attraverso meccanismi partecipativi, sia sul fronte del rispetto delle regole che sulla presentazione di proposte, oltre a contribuire allo sviluppo di una quanto più diffusa e, mai come ora necessaria, cultura della sicurezza.

Recentemente, sulla scorta dell'accordo Assogrocery che individua in via principale materie che possono essere demandate alla contrattazione di II livello, è stato sottoscritto (con l'apporto fondamentale delle nostre rappresentanze sindacali aziendali) anche un accordo collettivo nazionale aziendale con **Everly**, principale *player* della compagine associativa, che prevede un sistema di regolamentazione aziendale ancora più evoluto volto a valorizzare l'affidabilità, l'esperienza e la qualità del servizio degli *shopper*.

La nomina poi 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 aperto un tavolo di confronto 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, che si prefigge come obiettivo primario di valorizzare le professionalità e scongiurare al contempo la costituzione di sacche di precariato che rischiano di annidarsi in un settore fuori controllo, popolato da persone che, da una parte, scelgono questa attività come principale e unica fonte di reddito, a fronte di chi la utilizza per conseguire guadagni saltuari e alternativi ad altri lavori part time.

Secondo il nostro modello, dovremo addivenire, esercitando una forte responsabilità, alla sottoscrizione di un accordo quadro nazionale che regolamenti il lavoro autonomo puro e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa e che dovrà intervenire, primo tra tutti, sul fronte del compenso e dei diritti individuali: dovranno essere definite condizioni economiche e di ingaggio con le piattaforme che prevedano compensi equi e dignitosi, con maggiorazioni e indennità specifiche non inferiori ai trattamenti minimi complessivi già previsti per figure professionali analoghe e regolamentate da accordi vigenti, dando il giusto valore alla prestazione; così come vanno introdotte e rafforzate, laddove esistenti, le tutele sociali in materia di malattia, maternità, infortunio e genitorialità, nel solco della tradizione contrattuale della FeLSA; come anche la fruizione di periodi di riposo o la necessità di assentarsi per periodi medio-lunghi per esigenze familiari, come accade nel caso di rientro nel proprio Paese di origine, essendo la platea in esame caratterizzata anche dalla presenza di tanti lavoratori stranieri.

In tema di organizzazione del lavoro, sarà imprescindibile negoziare regole chiare di funzionamento dell'algoritmo in relazione alla distribuzione degli incarichi e alle modalità di accesso alla piattaforma e disciplinare le regole per l'uso dell'*account*, in modo che possa essere garantito il giusto equilibrio tra le opportunità di consegna e le disponibilità rese dai *rider* ed evitare la dinamica del "*competitor*" a tutti i costi.

Si dovranno rendere pienamente esigibili le norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro già previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento agli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria e formazione specifica, che riteniamo debba comprendere, tra gli altri, anche temi riguardanti l'igiene degli alimenti e la sicurezza stradale: proposte che abbiamo inserito all'interno di una piattaforma FeLSA e che nei prossimi giorni

sarà condivisa con NIdiL e UILTemp per valutare se vi sia convergenza sulle sensibilità sindacali e se vi siano le condizioni per procedere unitariamente in una trattativa per la quale abbiamo ottenuto un mandato molto forte a procedere dai nostri iscritti nell'ambito delle tante assemblee svolte sui territori e nello sviluppo di una nutrita e soprattutto reale rappresentanza frutto del lavoro e dell'impegno profuso dai territori che hanno saputo ascoltare e mettersi a disposizione delle persone, con lo spirito di accoglienza identitario proprio della CISL, che anche in questi casi arriva a coinvolgere, anche tra i *rider* autonomi, persone che decidono di implicarsi per fare i delegati.

La pietra miliare che abbiamo posto verso la costituzione di diritti per questi lavoratori è rappresentata dal riconoscimento da parte di Assodelivery dei diritti sindacali in favore dei *rider* in materia di assemblee, la possibilità di attivare il tesseramento con l'organizzazione sindacale scelta e l'istituzione di una bacheca sindacale digitale messa a disposizione di tutti i ciclofattorini, nella quale poter consultare comunicazioni di carattere sindacale.

Un'altra sfida sulla quale vogliamo metterci alla prova è la creazione di un ente bilaterale del settore, il primo nel mondo del lavoro atipico: attraverso un modello partecipativo possiamo costruire un sistema robusto di *welfare*, calato nella specificità del settore che possa erogare contributi e prestazioni ai *rider*, andando a rafforzare misure sociali standard oltre a prevederne di nuove, come ad esempio in materia di formazione, sicurezza, genitorialità.

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 con 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.

Come per le collaborazioni, 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 è stato 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, 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 anche madre o padre in termini di conciliazione, nonché 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, 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. 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. Questi distinguo dobbiamo farli, perché è dentro di essi 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 propria 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 organizzate in ordini e Collegi, così come da Legge n. 4/2013, 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 e 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 supportate 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 corresponsabilità. 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/Interregionale.

L'attività dei Sindacati aderenti nei diversi territori potrà essere non solo accettata da parte della CISL, ma anche favorita e sostenuta nella misura in cui le Strutture FeLSA Regionali intenderanno le politiche del lavoro autonomo come azioni proprie della Federazione.

I nostri Sindacati aderenti sono un valore aggiunto della nostra Federazione perché offrono un presidio sindacale in grado di valorizzare la pertinenza della nostra rappresentanza con le specifiche condizioni, necessità e priorità che le singole lavoratrici e lavoratori vivono quotidianamente.

Quindi il supporto e il presidio politico e organizzativo da parte della FeLSA tutta, in tutte le sue articolazioni, deve essere sempre più cogente e costante. Alla base ci deve però essere una convinzione culturale forte: che il lavoro autonomo regolare, esercitato nel rispetto delle regole, che deve vedere le certificazioni (di qualità e di competenze) e il riconoscimento come un valore aggiunto, che punta sulla qualità, innovazione, formazione, è un valore per tutto il Paese.

Usciamo dal luogo comune che tutti i lavoratori autonomi sono degli evasori fiscali o dei finti lavoratori dipendenti! C'è una parte buona e sana, che noi vogliamo rappresentare, di lavoratori autonomi che pagano le tasse, che anzi si arrabbiano se un loro collega commette un errore o si comporta in modo fraudolento, perché chi ci rimette non è tanto il singolo (lui giustamente pagherà le sanzioni per gli errori commessi), ma l'intera categoria e soprattutto quei professionisti che, pur avendo rispettato le norme, si vedono arrecare un danno reputazionale e d'immagine alla categoria.

Allora noi dobbiamo sostenere e supportare chi decide appunto di puntare sulla qualità, sulla formazione e sulla certificazione della propria attività come per gli amici del SINAPE e di VIVAce; oppure agevolare le pratiche amministrative per poter lavorare, perché non può esistere che nei 7.896 Comuni i nostri amici della FIVAG o dello SNISV debbano affrontare procedure, modulistiche,

modalità differenti, oppure anche l'isterismo di qualche sindaco che dopo decenni decide che un mercato o una fiera o le giostre in quel comune non devono più montare oppure spostarli in aree assolutamente inadeguate.

Perché oltre al danno arrecato alle famiglie che stanno dietro a questo lavoro viene fatto un danno alla collettività, perché queste sono tra le poche esperienze di reale socialità, comunità, dei luoghi veri, non dei "non luoghi", dove le persone si possono realmente incontrare invece di transitare. Senza dimenticare le necessità professionali degli operatori di giustizia o dei mandatari della SIAE.

Infine è necessario supportare queste attività con servizi e iniziative a reale sostegno di questa rappresentanza, a partire da quello che già dentro la grande rete della nostra Confederazione possiamo sviluppare.

Proprio sul tema dei **servizi**, io penso che dobbiamo fare un lavoro certosino per una rinnovata e consolidata confederalità. Dobbiamo passare da una logica di collaborazione lineare a una strategia circolare, ovvero far evolvere l'attuale meccanismo per cui il servizio, da un lato, deve promuovere l'adesione dell'utente alle Federazioni di Categoria e queste, dall'altro, devono promuovere l'accesso ai servizi da parte degli iscritti e delle persone, anche non iscritte, che vengono intercettate.

Questa dinamica non può che essere confermata e rafforzata, ma si deve andare oltre. Perché anche in questo campo crediamo che debba essere fatto un lavoro per incrementare non solo la quantità in termini di numero di pratiche e di iscritti, ma soprattutto la qualità di quello che proviamo a mettere in campo. E la qualità la possiamo erogare dentro una operatività nell'esercizio della rappresentanza e della confederalità.

Porto due esempi su tutti. Il primo per quanto riguarda le NASPI. Il meccanismo della **cooperazione applicativa** ha offerto una importantissima opportunità di poter essere come Federazione prossimi con i bisogni dei nostri iscritti, legando soprattutto quello che prevediamo come bilateralità per i disoccupati (il Sostegno al Reddito) con l'indennità di disoccupazione, in grado di dare una informazione e assistenza completa.

Oggi però la politica passiva, giustamente, acquisisce un valore in quanto è la porta di accesso anche alla **politica attiva del lavoro**, ovvero come occasione per inserire il disoccupato in percorsi di accompagnamento e reinserimento

lavorativo: noi pensiamo che nel nostro futuro, come soggetto di assistenza sociale e presidio sociale, il Sindacato potrà ancora avere un ruolo importante nell'assistere le persone nell'accesso alle politiche passive (perché credo che non sia remota la possibilità di una automatizzazione del servizio da parte dell'INPS), non solo per quante persone si rivolgono a noi per presentare la domanda di NASPI, ma soprattutto per quanto saremo in grado di offrire qualitativamente un reale servizio di accompagnamento e di accesso alla politica attiva del lavoro.

Decisivo sarà pertanto come noi approcceremo a questo nuovo e importante pezzo di attività che viene richiesto: o come un ulteriore fardello di attività che ci distoglie dalle tante altre cose che dobbiamo (inevitabilmente) fare, oppure come una occasione per riaffermare un nostro ruolo e un nostro protagonismo, come gli attori principali nel presidiare le transizioni occupazionali.

Oppure ancora sviluppare un'area di consulenza sinergica sia sul tema previdenziale e di valorizzazione della previdenza complementare, che sul tema della salute e sicurezza, con particolare attenzione alle malattie professionali. Analogamente per quanto riguarda il CAF, soprattutto, per la nostra specificità, nel rapporto con il servizio per **l'assistenza fiscale delle partite Iva**.

Questo è un servizio fondamentale per i nostri lavoratori autonomi, ma servizio e azione sindacale possono lavorare in sinergia nella misura in cui le reciproche attività si autoalimentano dentro una reciproca promozione.

Perché tutte le attività che noi potremo mettere in campo per la tutela del lavoro autonomo, sia in termini politici che di promozione sindacale e associativa, saranno sempre incomplete se non arricchite da un servizio efficiente di tenuta della contabilità; viceversa, il solo servizio rischia di essere fragile se non è supportato dalle iniziative che come Federazione, in tutte le nostre articolazioni, proviamo a realizzare, perché la scelta dell'utente lavoratore autonomo potrebbe ricadere su un'offerta più conveniente solo dal punto di vista del costo del servizio se non diventa evidente come l'adesione alla CISL sia integralmente migliore, in quanto servizio e dimensione sindacale, integrandosi in modo armonico, definiscono la proposta di tutela in modo assolutamente completo.

## Fare cose nuove.

Un mese fa, l'8 maggio scorso, il conclave eleggeva **Leone XIV nuovo Pontefice**. Nella prima messa con i cardinali che lo hanno indicato come successore di Pietro, esplicitava le ragioni di questo nome e senza mezzi termini confermava quello che molti auspicavano, ovvero il riferimento a Leone XIII autore dell'enciclica *Rerum Novarum*, la prima enciclica sociale del 1891, chiamata appunto "delle cose nuove" perché affrontava le grandissime novità della seconda rivoluzione industriale, che più della prima ebbe un impatto non solo sulla dimensione produttiva, ma per l'appunto su una dimensione sociale, perché le innovazioni prodotte portarono un radicale cambiamento per la vita degli uomini in quanto tali e non solo come lavoratori.

Per analogia, riprendendo le parole dello stesso Pontefice, oggi ci ritroviamo in una situazione analoga con l'innervazione nella società dell'intelligenza artificiale.

Questa non è una questione da ripudiare, ma da affrontare, con lucidità e serietà perché, se non governata, il rischio di una deriva pericolosa sotto il profilo antropologico è più reale che mai. Per la prima volta l'uomo, non solo il lavoratore, ma l'uomo in quanto tale rischia di essere messo in secondo piano. In tutte le precedenti rivoluzioni c'è sempre stata la preoccupazione di un ridimensionamento del ruolo del lavoratore tramite l'introduzione dei macchinari prima e di sistemi sempre più automatizzati poi; ma seppur in termini residuali, l'uomo aveva sempre una sua dimensione e dignità da affermare, in quanto il creatore, colui che generava e controllava tutti questi fattori della produzione era sempre l'uomo.

Oggi questo aspetto non è più dato per scontato; l'intelligenza artificiale generativa insinua la possibilità che l'uomo non sia più il protagonista della costruzione della società, l'ideatore. Elementi fino a pochi anni fa dati per qualificanti dell'uomo, anche come distintivi rispetto agli altri esseri che abitano la terra, oggi vacillano: il comportamento razionale, la creatività, la spinta verso la ricerca continua di qualcosa di più bello, migliore, più adeguato, più giusto non solo per sé, ma anche per le persone che compongono la medesima società e comunità.

Non possiamo permetterci un'evoluzione "ingovernata".

Per questo è ancora più lungimirante il richiamo della Confederazione per un nuovo umanesimo del lavoro, perché è più che mai attuale la necessità di affermare ancora una volta la centralità dell'uomo e che in nessun modo il suo primato può e deve essere messo in discussione.

Mi avvio alle conclusioni. Penso che nel prossimo quadriennio, come detto all'inizio, avremo la grande responsabilità di riscrivere la storia del nostro Sindacato. Prioritario dovrà essere il consolidare il modello di rappresentanza, sempre più caratterizzato da due dimensioni: il presidio territoriale, connotato dalla presenza dei nostri sportelli, e il presidio aziendale che deve avere nei nostri delegati i veri protagonisti, soprattutto RSU. Definiremo quindi un grande e capillare programma di formazione per le nostre delegate e i nostri delegati, perché il loro coinvolgimento deve essere reale, qualificato, un tutt'uno con l'Organizzazione.

Dobbiamo migliorare qualitativamente la nostra area consulenziale attraverso un più puntuale controllo sulle buste paga (anche attraverso sistemi informatici), sul tema delle politiche attive e delle transizioni occupazionali, e con il supporto dell'INAS lavorare concretamente su salute e sicurezza per un maggiore presidio sindacale anche in termini di verifica della condizione delle lavoratrici e dei lavoratori per ciò che riguarda malattie professionali, inabilità, ecc. e di consulenza sulla parte previdenziale, al fine di valorizzare l'accesso alla previdenza complementare, rendendo evidenti i benefici in termini di convenienza economica.

Non è più rinviabile un forte investimento della FeLSA Nazionale tutta, sia Regionali che Sindacati aderenti, sul tema della gestione strategica e integrata degli strumenti di comunicazione, interna ed esterna: siamo dotati di una miriade di dati che dobbiamo sistematizzare per fare in modo che diventino informazioni funzionali alla nostra azione sindacale, non solo di proselitismo, ma anche di consolidamento associativo. Questo perché la nostra priorità deve rimanere quella di costruire una reale e forte comunità del lavoro, un luogo dove le persone si sentono realmente a casa.

Per fare questo è necessaria una lungimirante politica dei quadri e dei dirigenti sindacali. La FeLSA deve continuare ad essere un "vivaio" sindacale, ma per continuare ad essere un valore aggiunto per l'Organizzazione necessita di due condizioni.

La prima è che i percorsi di transizione del gruppo dirigente siano il più possibile sostenuti, accompagnati e governati; la seconda è che per far crescere i giovani dirigenti occorre affidare loro responsabilità e soprattutto riconoscere la possibilità di sbagliare. Perché solo l'errore e la correzione permettono ai dirigenti sindacali di fare esperienza e di gestire la complessità, soprattutto se si tratta di uscire da una condizione difficile, contraddittoria.

A questo Congresso partecipano quasi 200 tra delegate, delegati, invitati, ospiti e Consiglio Generale uscente. Allora piuttosto che regalarvi un gadget vi abbiamo fatto un altro regalo: tramite ISCOS abbiamo donato a madri e bimbi pakistani 200 kit nutrizionali. Perché noi diciamo che rappresentiamo gli ultimi del mercato del lavoro, ma ci sono sempre, se allarghiamo lo sguardo e andiamo realmente nelle periferie, coloro che sono ancora più ultimi. Allora idealmente, ma non solo, abbiamo voluto che ciascuno diventasse oggi protagonista di un gesto di vera solidarietà.

Perché sempre di più le disuguaglianze, il divario all'interno della nostra società e nel mondo in generale rischia di allargarsi invece che contenersi. Noi non abbiamo nessun merito di aver vinto alla roulette della vita, essendo nati nella parte benestante del globo e, pur in tutte le difficoltà che quotidianamente possiamo affrontare, non dobbiamo mai smettere di tendere la mano verso chi sta peggio di noi.

Infine, procedo con i ringraziamenti. Come prima cosa desidero ringraziare tutte le donne e gli uomini della FeLSA per i 18 mesi trascorsi insieme nell'esercizio del mio ruolo di Segretario Generale pro tempore. Un periodo certamente non banale che ha però dimostrato come la FeLSA sia una squadra granitica, non senza le difficoltà che animano ogni grande organizzazione, ma con grande unità, riconoscimento e convergenza sulla direzione e le priorità che abbiamo condiviso in questi mesi.

Una squadra che parte dalla Segreteria Nazionale, ma non si riduce ad essa, ma coinvolge ogni articolazione della nostra Organizzazione.

Questo è stato palese ed evidente durante questo percorso congressuale, perché pur nelle declinazioni delle peculiarità territoriali o settoriali dei Sindacati aderenti, pur nelle differenze dimensionali delle Strutture o a seconda della particolare fase che il gruppo dirigente sta vivendo (di cambiamento, conferma, avvicendamento) ho riscontrato la medesima impostazione sindacale, valoriale e strategica.

Ed infine un ringraziamento alla nostra Segretaria Generale della CISL Daniela Fumarola.

La FeLSA è con te, perché noi crediamo convintamente e positivamente al percorso intrapreso, ovvero nella assoluta e indiscutibile necessità che oggi in questo Paese serve il Sindacato riformista, partecipativo, contrattualista, apartitico, che si confronta con tutti avendo a cuore la necessità di promuovere la coesione sociale e la democrazia economica.





**CONGRESSO  
NAZIONALE  
FELSA CISL**

---



**FeLSA CISL**  
Federazione Lavoratori  
Somministrati Autonomi Atipici

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA NAZIONALE A CURA DI

**DANIEL ZANDA**

FELSA.CISL.IT   

**4** CONGRESSO  
NAZIONALE  
FELSA CISL



**FeLSA CISL**  
Federazione Lavoratori  
Somministrati Autonomi Atipici

**FELSA.CISL.IT**