

Care delegate, cari delegati, cari amici invitati,

vi diamo il benvenuto al nostro quarto Congresso Regionale. Saluto e ringrazio per la presenza il nostro Segretario Generale Daniel Zanda, i Segretari regionali della CISL Lombardia Enzo Mesagna e Dino Perboni, che ci onora in qualità di Presidente del Congresso, e Mirco Scaccabarozzi Segretario Generale della UST del territorio che ci ospita.

Ringrazio poi i colleghi delle Categorie, degli enti e servizi della CISL, che han trovato il tempo per esserci oggi, cosa non facile durante il percorso congressuale. Il mio ringraziamento a voi non è solo per la presenza di oggi, ma è per la presenza che ci dimostrate ogni giorno, sui territori.

Ringrazio i rappresentanti delle Agenzie per il Lavoro presenti e i Segretari Regionali di Nidil e Uiltemp.

Ne approfitto per ringraziare i colleghi di Segreteria, Manuel, Matteo e Halyna per il percorso intrapreso insieme nell'ultimo anno che è stato denso di cambiamenti e attività. E ovviamente il ringraziamento di tutta la Segreteria va a tutti i coordinatori e operatori impegnati nei recapiti e nelle molteplici attività sindacali territoriali.

Ma il nostro ringraziamento più grande va a tutti voi, delegate e delegati, che siete qui oggi e che avete partecipato attivamente alle nostre Assemblee Congressuali Territoriali: la vostra presenza per noi ha un valore inestimabile!

Il Congresso non è solo un momento istituzionale, dove viene rinnovata la classe dirigente e con il quale vengono tracciate le linee guida della nostra Organizzazione, ma è anche e soprattutto il momento in cui i nostri delegati diventano protagonisti portando il loro contributo al dibattito.

## CONTESTO GENERALE

Lo scenario in cui stiamo vivendo è molto complesso perché esistono svariati livelli e temi interconnessi: quello economico, quello geopolitico, quello della sostenibilità, quello del cambiamento climatico, quello delle transizioni, quello della globalizzazione, che con la crescita economica ha generato anche grandi squilibri.

Per quanto riguarda la crescita economica, in Italia si conferma particolarmente debole, anzi, nei due ultimi trimestri del 2024 è stata addirittura nulla. Nel 2024 il PIL italiano ha registrato un +0,7% e per il 2025 è previsto un +0,9% ma, ricapitolando, è il terzo anno consecutivo che registriamo aumenti da "zero virgola", ben lontani dai rimbalzi del 2021 e 2022 e nonostante nel 2023 la crescita italiana abbia superato quella europea.

A questa situazione ci si è arrivati per motivi di tipo congiunturale, come la stagnazione che ha investito quasi tutta l'Europa, Italia compresa; come la recessione della Germania degli ultimi due anni, che colpisce in particolar modo la nostra economia in quanto quello tedesco è il primo mercato di sbocco delle nostre produzioni; come la crisi del comparto industriale italiano (auto, elettrodomestici, tessile e calzaturiero); come l'innalzamento del costo delle fonti energetiche, originatosi nel 2022 come conseguenza dell'invasione e conseguente guerra tra Russia e Ucraina, che ha frenato le due principali manifatture, l'Italia e la Germania; come la brusca frenata della domanda tedesca verso nostre produzioni nazionali (come, ad esempio, quelle dell'indotto dell'automotive) e della domanda cinese verso l'acquisto di beni di lusso.

A questi motivi di tipo congiunturale, bisogna aggiungere delle caratteristiche di tipo strutturale che connotano in negativo la nostra struttura economica da decenni. Innanzitutto, parliamo di declino demografico: non facciamo più figli e assistiamo ad un progressivo invecchiamento della popolazione in età lavorativa. Tra il 2004 e il 2024 i giovani occupati che hanno tra i 15 e i 34 anni sono diminuiti di quasi 2.200.000 unità, mentre gli occupati di età compresa tra i 50 e i 64 anni sono passati da 4,5 milioni a 9 milioni di unità (dati ISTAT). A questo aggiungiamo che tra il 2011 e il 2023 sono emigrati all'estero 377.000 giovani tra i 18 e i 34 anni, perlopiù laureati. La nostra forza lavoro è diventata sempre più anziana e meno propensa all'innovazione.

Un'insufficiente offerta di manodopera qualificata rispetto alle potenziali esigenze delle imprese frena l'avanzamento della nostra economia in settori tecnologicamente avanzati e la cristallizza su un modello di specializzazione che favorisce i settori meno dinamici. Nonostante questo contesto, ci sono stati buoni risultati conseguiti sul fronte occupazionale che però non riescono ad invertire la tendenza alla stagnazione: se il PIL è stabile, fermo, e l'occupazione aumenta, significa che la produttività cala. Grosso tema, inoltre, nel nostro mercato del lavoro, è quello dei NEET e del lavoro femminile: due problemi che faticiamo a risolvere e che sono lo specchio della società in cui viviamo, dove le questioni cruciali non vengono affrontate con strumenti strutturali che vadano a riformare il sistema. Giovani e donne non necessitano solo di interventi di carattere lavorativo, ma di azioni connesse con il sistema scolastico per i primi, e di azioni connesse al welfare e alla conciliazione vita/lavoro per le seconde.

Oltre a tutto ciò dallo scenario internazionale giungono segnali sconcertanti: non dimenticandoci che nel mondo le guerre in corso sono 56 e che solo nel 2024 hanno causato almeno 230.000 morti, attualmente hanno particolare rilievo due tra i conflitti principali, il distruttivo conflitto tra Israele e Palestina appeso ad una flebile tregua continuamente interrotta e la guerra in Ucraina, in occasione della quale

abbiamo recentemente assistito al bullismo e all'intimidazione da parte degli Stati Uniti d'America nei confronti di un Paese aggredito per imporre le proprie decisioni che mirano ai soli interessi personali. A questo si sommano poi i dazi introdotti dalla nuova Amministrazione Trump, che con la scusa del protezionismo interno, si apprestano a danneggiare i mercati.

Le minacce di Trump ci hanno costretto a fare i conti con il fatto che l'Europa è sola e hanno portato al piano "ReArm EU", annunciato da Ursula von der Leyen, Presidente della Commissione Europea, che prevede investimenti nella spesa militare con l'obiettivo di una difesa comune. In Europa abbiamo goduto di ottanta anni di pace e di uno stato sociale democratico, ma ora il futuro è in bilico: è necessario riacquistare un orgoglio europeo, prendere decisioni responsabili facendo sintesi delle diverse posizioni attraverso il dialogo, rafforzare l'Unione dotandola di strumenti adeguati per difendere la pace, la democrazia e la sicurezza di tutti i cittadini e, in prospettiva, individuare un sistema di difesa comune europeo, non frammentato, che possa evitare aumenti eccessivi di spese militari nazionali e soprattutto senza togliere fondi alla coesione sociale. Questo è quello che è stato ribadito anche in occasione della manifestazione "una piazza per l'Europa" tenuta a Roma il 15 marzo scorso.

## NUOVO UMANESIMO DEL LAVORO E PARTECIPAZIONE

Dal momento che l'uomo è un essere che si colloca nella storia, tutti questi avvenimenti ci colpiscono, è praticamente impossibile rimanere impassibili davanti a certi eventi che contribuiscono a farci interrogare su più questioni, tra cui il senso del lavoro.

Prima del cristianesimo colui che lavorava era lo schiavo in quanto il *negotium* era il nemico dell'anima poiché toglieva tempo all'*otium* cioè le attività dedite alla ricerca intellettuale, frutto di uno stile di vita elevato e lontano da occupazioni volgari e servili. Fu San Benedetto, con la sua Regola "*ora et labora*" a ribaltare quella idea sostenendo l'esatto contrario, cioè che era l'ozio il nemico dell'anima. Questa idea di lavoro ha fatto dell'Europa un continente, tant'è che sui portoni di molte cattedrali del Vecchio Continente ci sono cicli scultorei sul lavoro, ne abbiamo uno splendido esempio a Firenze, alla base del campanile, con le Formelle di Giotto. Il campanile nel Medioevo era l'orologio della città che scandiva il tempo di tutto, veniva chiamato "la torre del tempo" e, mettendo alla base del campanile il ciclo scultoreo sul lavoro, si voleva proprio sostenere che il tempo umano nasce dal lavoro, che non è altro che la storia: senza lavoro c'è il tempo ma non c'è la storia. In altre parole, l'uomo con il suo lavoro trasfigura il mondo e crea la storia, ha il potere di costruire. L'uomo nel lavoro scopre sé stesso, il lavoro fa

scoprire la realtà e fa sentire utili, è la strada con cui l'uomo realizza sé stesso anche con fatica, ma la fatica più grande è non avere un lavoro.

Questo concetto è ben ribadito anche nell'Enciclica *Laborem Exercens* di San Giovanni Paolo II, dove si indica che il lavoro *"non è solo un bene <utile> o <da fruire>, ma un bene <degno>, cioè corrispondente alla dignità dell'uomo, un bene che esprime questa dignità e la accresce."*

Il lavoro non garantisce solamente un salario, ma anche una rispettabilità sociale, la possibilità di creare relazioni, un senso di autostima. Provate a conoscere gente nuova e la prima domanda che vi sentirete rivolgere è: "Cosa fai nella vita?", come se lavoro e identità personale fossero inscindibili, anche se però oggi nessuno si concepisce più identificandosi con il lavoro che svolge.

La pandemia da COVID-19 ha accelerato un processo che ora è sotto gli occhi di tutti: la visione e la prospettiva con cui guardiamo al lavoro sta cambiando, è già cambiata. Il mondo sta cambiando in tempi molto più rapidi rispetto al passato, per una serie di fattori: la globalizzazione dei mercati finanziari, l'aumento delle donne nella forza lavoro, l'incremento dei servizi rispetto al tradizionale lavoro di fabbrica, la specializzazione sempre più spinta dei lavoratori, l'incremento del terziario ma soprattutto la rapidità dell'evoluzione delle tecnologie. Tutto ciò sta determinando evoluzioni culturali, sociali, economiche e giuridiche. Seppur il lavoro rimanga parte integrante e indispensabile nella vita delle persone, non è più una priorità assoluta sceglierlo in base al tempo pieno, alla paga oraria o al fatto che sia "stabile", il vecchio "posto fisso". L'esigenza di un reddito permanente, ma la questione retributiva non è più al primo posto, viene data invece più importanza al poter conciliare vita e lavoro ottenendo orari flessibili. Oggi il 40% delle persone che hanno appena firmato un contratto non si presentano sul posto di lavoro. Quindi diventa limitante valutare qualità e dignità di un lavoro utilizzando il filtro di canoni e valori che non appartengono più al presente.

Ha senso ancora parlare di "lavoro standard"? Noi di FeLSA, rappresentando un mercato del lavoro così tanto dinamico, siamo consapevoli che oggi il lavoro si esprime in forme diversificate e molto articolate dentro le quali le persone che lavorano portano bisogni e aspettative tutti nuovi. Non ci spaventano i cambiamenti del mondo del lavoro, ma li vogliamo capire e governare, senza mai subirli: ribaltando il titolo dello scorso Congresso confederale potremmo dire "esserci per cambiare ma cambiare per esserci" proprio perché anche la nostra azione deve essere in continua evoluzione. Noi di FeLSA lo affermiamo da sempre: tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro natura contrattuale, devono essere messi nella condizione di fare esperienza di dignità nella pratica del lavoro. È necessario quindi costruire una nuova cultura del

*lavoro, dove la qualità dello stesso la si definirà revisionando il concetto di precarietà non per forza legato ad un tipo di contratto di lavoro, ma anche rivedendo il concetto di buon lavoro e di lavoro ben tutelato andando al di là della cruda visione del lavoro come semplici posti da creare, costi da scaricare e ore da pagare.*

*La cultura del lavoro va costruita valorizzando la qualità dei percorsi di crescita, dell'equilibrio vita-lavoro e coinvolgendo sempre di più i lavoratori grazie alla Partecipazione. Per poterlo fare è necessario costruire un terreno di confronto tra tutte le parti sociali e gli attori, sia pubblici che privati, che possono contribuire al miglioramento della qualità del lavoro, poiché lo scopo finale rimane il bene comune. Il percorso verso la Partecipazione è l'inizio di un vero Umanesimo del lavoro, la possibilità di creare un clima di comunità dove ognuno possa perseguire l'autorealizzazione determinata dalla ricerca di senso e significato nel proprio lavoro, e la propria soddisfazione personale e familiare. Mettersi insieme per generare un cambiamento che parte dal luogo di lavoro ma che arriva fino alla società più in generale: l'impresa diventa quindi terreno comune di contaminazione e scambio tra la valorizzazione del lavoro e la remunerazione del capitale investito.*

*La sfida della Partecipazione nei nostri comparti può essere declinata in più sfaccettature, ad esempio nei confronti dell'azienda utilizzatrice (il contributo che un somministrato può portare in azienda sarà sicuramente diverso da quello di un lavoratore assunto diretto magari da decenni, ma spesso il somministrato matura esperienze in diverse aziende dello stesso settore, venendo a conoscenza di modelli vincenti e di modelli con forti limiti che non possono che contribuire al miglioramento dell'azienda stessa: punti di vista diversi ma equamente validi), nei confronti delle agenzie di somministrazione (la sfida più grande degli ultimi anni per le agenzie è essere attrattive per i candidati lavoratori, per far sì che un lavoratore scelga una APL piuttosto che un'altra e che ci rimanga. Questo potranno ottenerlo se da buon datore di lavoro proveranno ad ascoltare i lavoratori sui loro bisogni, magari introducendo welfare integrativo, ad esempio) e nei confronti del mondo delle piattaforme, dove ci auguriamo che il percorso possa proseguire nei solchi tracciati dall'Accordo degli shopper, dove i nostri delegati hanno potuto partecipare attivamente al tavolo della trattativa, portando il loro contributo e ottenendo la partecipazione dei lavoratori alla gestione algoritmica.*

*La qualità del lavoro non si misura solo con il contrasto alle forme precarie di alcune dinamiche occupazionali, come ad esempio l'ingiustificato turnover di lavoratori temporanei, che a volte diventa addirittura esasperato in alcune realtà o come ad esempio il part time involontario, riservato in gran parte alle donne. Ma qualità del lavoro significa anche sostenere la rappresentanza sociale e di conseguenza il*

processo democratico di un Paese, perché solo dove esiste il lavoro di qualità una forte rappresentanza sindacale (e quindi anche sociale) può svilupparsi fermamente, diventando così un termometro dello stato di democrazia e reale argine di tutela.

## RAPPRESENTANZA

Il titolo di questo Congresso "Protagonisti della rappresentanza", poi lo slogan della festa del delegato svolta a Bologna nel 2023 "Il delegato è il cuore della FeLSA" e infine anche la pubblicazione dello scorso anno in occasione dei 15 anni della FeLSA intitolata "La forza della rappresentanza nel lavoro che cambia" rimandano e pongono l'attenzione alla nostra linfa vitale, cioè i nostri delegati.

Per le peculiarità dei comparti da noi rappresentati (somministrazione, lavoro autonomo e collaborazioni) toccate spesso da temporaneità, incertezze e isolamento, fino a dieci anni fa si pensava fosse un obiettivo impossibile avere dei rappresentanti sindacali in questi contesti così poco "standard". Perché da un lato abbiamo Partite IVA e collaboratori che spesso, lavorando da casa, rimangono isolati dal resto dei lavoratori che invece si incontrano ogni giorno in azienda, e dall'altro lato non dimentichiamo che la maggioranza dei lavoratori somministrati ha contratto a tempo determinato. Da un lato, quindi, c'è chi pensa che tra i lavoratori autonomi non si possa fare rete, dall'altro ci sono dei lavoratori che temono che il loro contratto in somministrazione a scadenza non venga prorogato per aver deciso di mettersi a disposizione dei colleghi facendo il delegato.

Il tempo però ha dimostrato che le cose sono andate ben diversamente perché se allo scorso Congresso contavamo una trentina di delegati, dal 2021 ad oggi di delegati ne abbiamo avuto 127, cosa non scontata in un sistema che vive di temporaneità.

Fare il delegato per la FeLSA vuol dire mettere in campo dedizione, tempo, competenza e capacità di ascolto, anche quando si ha un contratto a termine o anche quando l'unico collegamento con il lavoro è una piattaforma digitale alla quale si può accedere solo tramite una App sul cellulare.

Esiste quindi un'urgenza che spinge queste persone a mettersi a disposizione dei colleghi per provare a migliorare le condizioni lavorative, per informare le persone sulle tutele che esistono, per sentirsi parte di una collettività, di una comunità del lavoro. Questo voler partecipare è sintomo di un rinnovato senso di protagonismo, ripreso anche dal sottotitolo del nostro Congresso "per una nuova esperienza associativa" e lanciato dallo scorso Congresso confederale "esserci per cambiare": è evidente che c'è ancora bisogno di unirsi, di fare

le cose insieme, di fare giustizia insieme, c'è ancora bisogno di Sindacato anche nei contesti più moderni e insospettabili, dove si teme che l'innovazione tecnologica possa spazzare via la componente più umana del lavoro.

Molti dei risultati che abbiamo ottenuto come FeLSA non sarebbero stati raggiunti senza il contributo dei nostri delegati e sebbene nella somministrazione la forma più calzante sia l'RSA, l'obiettivo che ci poniamo è, dove le condizioni lo permettono, quello di aumentare il numero delle RSU, per far sì che il nostro peso di rappresentanza acquisti valore e per far sì che diventi strutturale come lo è per le Categorie dei diretti. E sempre di più dovremo creare dei momenti di incontro territoriali, dei veri e propri comitati o direttivi, dove ravvivare il confronto tra dirigenti, operatori e delegati, valorizzando questi ultimi, facendoli sentire parte della squadra rendendoli anche componenti dei nostri organismi interni.

Trovare delle persone che si mettono a disposizione dei colleghi per cercare di migliorare le condizioni lavorative in contesti a volte molto fragili è per noi straordinario e motivo di orgoglio. I nostri delegati ci permettono di essere più capillari sul territorio, perché sono in prima linea e possono aiutarci nella nostra attività quotidiana in quanto incarnano a pieno l'essere corpo intermedio, colui che sta tra il manifestarsi di un bisogno e il tentativo sociale per la sua soddisfazione, attraverso la rappresentanza e la contrattazione. Senza poi dimenticarci che sono un aiuto indispensabile nel rinnovamento annuale del proselitismo che la FeLSA vive, ripartendo ogni anno da una base di iscritti di circa il 30-35%, poiché la maggioranza della nostra platea di iscritti è a tempo determinato, a differenza delle altre categorie di settore.

Molti di loro sono molto giovani ma, con la giusta formazione, non solo tecnica ma anche sui valori e sulla storia della CISL, sono convinta che saranno adeguatamente pronti a fare i delegati anche una volta stabilizzati, perché un delegato che comprenderà fino in fondo le origini e le ragioni delle nostre posizioni, sarà un delegato che permarrà convintamente nel nostro Sindacato e quindi sarà patrimonio della CISL tutta, passando anche da una categoria ad un'altra.

## SOMMINISTRAZIONE

Tra i nostri tre comparti la somministrazione è quello maggiormente rappresentato. I numeri a livello nazionale si attestano a circa 500.000 lavoratori come dato medio mensile, di cui 150.000 con un contratto a tempo indeterminato. Nonostante il forte calo dopo l'exploit del post COVID, il dato del primo semestre 2024 certifica una diminuzione dei

contratti a scadenza, ma un aumento di quelli a tempo indeterminato. La somministrazione si conferma come la porta d'ingresso privilegiata al mercato del lavoro per i giovani: più di un occupato su due in somministrazione ha meno di 35 anni (52,8%) rispetto al 23,2% che si registra nell'intero mercato del lavoro. In aumento sia il lavoro femminile che supera il 41% che i lavoratori immigrati che sono quasi un terzo della totalità dei lavoratori somministrati.

In merito al 2024, in Lombardia il numero di occupati netti (che sono persone, contate una volta sola, che nel periodo di riferimento hanno lavorato almeno un giorno) è stato 455.381, sono stati aperti 251.260 contratti e tra gli occupati netti appena citati, 42.124 hanno avuto la loro prima esperienza lavorativa entrando a far parte del mondo degli assicurati INAIL. I settori maggiormente occupati sono quelli dell'informatica e servizi alle imprese, seguito dal commercio al dettaglio e al terzo posto troviamo l'industria dei metalli. Sempre guardando gli occupati netti del 2024, le fasce d'età più rappresentate, in ordine, sono 18-24 anni, 40-49 anni e 25-29 anni; le donne hanno rappresentato il 43%, mentre gli immigrati il 36%.

Gli iscritti FeLSA Lombardia del 2024 sono abbastanza allineati con i dati della somministrazione rispetto alle fasce d'età (le maggiormente rappresentate sono 18-30 anni e 46-50 anni) mentre rispetto ai lavoratori immigrati e alle donne, superiamo la media con percentuali rispettivamente del 40% e del 49%. Nonostante il calo della somministrazione, il tesseramento della nostra struttura è aumentato, dimostrando la bontà della nostra azione quotidiana.

Il 18 marzo scorso a Roma l'attivo dei delegati ha sancito l'approvazione dell'ipotesi di rinnovo del CCNL delle Agenzie di Somministrazione dopo il percorso assembleare, durato poco più di un mese, che ci ha permesso unitariamente di svolgere più di 600 assemblee e che ha visto un consenso del 98,7%.

È stato un rinnovo travagliato durato più di due anni, ma per la FeLSA era ben chiaro cosa dovevamo perseguire e conquistare: un contratto che ponesse al centro la qualità del lavoro, che restituisse piena dignità alla platea di lavoratori che rappresentiamo e far sì che le agenzie si assumessero tutte le responsabilità collegate al loro ruolo da datori di lavoro, per poterle riconoscere come uniche controparti del nostro settore e perché è solo tra controparti forti che si possono creare relazioni sindacali solide. Un rinnovo vero, non "di manutenzione", un contratto di svolta. Ed è quello che abbiamo ottenuto, affrontando con tenacia le fasi della trattativa e pur sapendo di non aver conquistato il 100% delle nostre richieste, siamo consapevoli di aver gettato le basi per un cambio culturale necessario del quale, noi di FeLSA, vogliamo essere protagonisti.

Durante lo scorso Congresso avevamo posto come obiettivo principale il tema della qualità declinata in tre aspetti: qualità occupazionale, qualità delle relazioni sindacali e qualità della formazione. Tutti ambiti che questo rinnovo porta con sé.

Sono state potenziate e meglio normate le relazioni sindacali, soprattutto a livello territoriale che è dove riscontravamo la maggior parte delle difficoltà, definendo in modo utile delle tempistiche entro le quali ottenere un riscontro e successivo incontro, e ottenendo un elenco ben preciso di referenti con il relativo campo di azione per permetterci di individuare il giusto interlocutore per poter essere più efficaci. La sfida è quella di iniziare a concepirsi non sempre e solo come controparti ma, rispettando il proprio ruolo e le rispettive prerogative, diventare attori che sviluppano sinergie e relazioni decentrate con lo scopo di dare risposte puntuali e concrete alle esigenze e alle richieste sia dei lavoratori che delle imprese adeguandole alle molteplici sfide che incontriamo ogni giorno sui territori.

In tema di rappresentanza è stato introdotto un regolamento specifico di settore per le elezioni RSU, venendo incontro a nostre particolari peculiarità, è stata rinnovata la certificazione della rappresentanza di settore per via pattizia unificando il settore ed è stata introdotta la possibilità di convocare una consultazione sindacale con l'agenzia in caso di interruzione o mancato rinnovo della missione di un delegato con contratto a tempo indeterminato.

È stata rafforzata notevolmente la bilateralità di settore incrementando del 20% tutte le indennità forfettarie e tutti i massimali di rimborso e introducendo nuove prestazioni per poter sostenere i soggetti più fragili come, ad esempio, un contributo forfettario per le lavoratrici in disponibilità post maternità che assorbe i congedi parentali, due prestazioni di sostegno per le vittime di violenza e molestie, che vanno ad aggiungersi al reddito di libertà prevedendo anche una formazione specifica, e infine il rimborso delle spese amministrative per il rinnovo del permesso di soggiorno per le persone immigrate. Quest'ultima prestazione arriva da una proposta di Felsa Lombardia, proprio perché siamo ben consapevoli che il 40% dei nostri iscritti è composto da immigrati e la loro voce merita tutta la nostra attenzione. Introdotti poi un sostegno per il materiale didattico per la scuola di infanzia e welfare sanitario in convenzione con alcune strutture per prevenzione, diagnostica, long care term, patologie croniche, fisioterapia post infortunio, senza far anticipare nulla ai lavoratori.

Migliorata anche la formazione, per noi un pilastro fondamentale dal momento che ne siamo in parte attori in qualità di docenti sindacali, con l'aumento del placement della formazione professionale e determinando un placement specifico per i percorsi di diritto mirato,

con l'aumento dell'indennità di frequenza e con la possibilità di intraprendere percorsi di formazione continua e permanente tramite percorsi di alta formazione e voucher del valore di 6.000€ di spesa per la formazione scelta. Si è cercato anche di contenere i probabili effetti dell'unificazione dei fondi a tempo determinato e a tempo indeterminato in somministrazione dettata dal Collegato Lavoro all'articolo 9: continuiamo a vedere con preoccupazione questa decisione, in primo luogo perché si rischia di diminuire la qualità della formazione soprattutto quella riservata ai tempi indeterminati, in secondo luogo perché troviamo inopportuno un intervento legislativo in una materia che è da sempre stata regolata dalla contrattazione.

In tema di salute e sicurezza viene introdotta la sorveglianza sanitaria per i lavoratori in disponibilità e definita la Commissione Nazionale di Salute e Sicurezza come luogo di ultima istanza nella quale il lavoratore o la lavoratrice può comunicare inadempienze della ApL o dell'impresa utilizzatrice. Nel 2023, a livello Nazionale, il 57% dei 20.071 infortuni è avvenuto tra lavoratori di età compresa tra i 18 e i 35 anni: la giovane età è dettata sicuramente dalla platea generale dei somministrati che è tendenzialmente molto giovane, ma anche perché lavoratori così giovani hanno poca esperienza e magari hanno ricevuto ancora poca formazione, non sempre svolta nei termini previsti. Non ci deve sfuggire però che questi lavoratori hanno una vita davanti e che la loro situazione dopo l'infortunio potrebbe aggravarsi e peggiorare nel tempo e, sapendo che in pensione ci si andrà sempre più tardi, non possiamo che attenzionare questo tema.

E poi abbiamo una novità oserei dire rivoluzionaria: l'introduzione di un indennizzo economico per il mancato preavviso delle proroghe. Nello scorso CCNL era già previsto all'articolo 22 comma 7 che il preavviso di una proroga dovesse essere comunicato con un anticipo di 5 giorni ma, nella pratica, questo articolo non veniva mai rispettato lasciando sul filo del rasoio il lavoratore, che fino all'ultimo giorno di contratto, non sapeva se avrebbe dovuto svuotare l'armadietto oppure no, se presentarsi al lavoro il giorno dopo oppure no. Questo è un piccolo passo verso il cambio culturale che citavo prima, perché alcune dinamiche devono essere guidate verso comportamenti virtuosi e rispettosi nei confronti le persone, scardinando brutte vecchie abitudini.

Il cambio culturale spesso, parte anche dal lessico che viene utilizzato e infatti, la procedura che prima dava il nome all'articolo 25, *Mancanza di Occasioni di Lavoro*, da ora in avanti si chiamerà *Procedura di Ricollocazione*. Può sembrare una piccolezza, ma se ci riflettete non lo è: con una espressione si passa dal concetto di mancanza, di qualcosa che non c'è, a quello che deve essere il vero obiettivo, ovvero ricollocare le persone. La procedura ha subito delle sostanziali modifiche, oltre al nome, tra cui l'aumento dell'indennità e l'unificazione della durata a

prescindere dall'età del lavoratore, prevedendo però tutele extra per le lavoratrici in gravidanza e in caso di infortuni.

L'orizzonte futuro, tuttavia, appare incerto perché se da un lato abbiamo una normativa che recentemente ha liberalizzato la somministrazione, dall'altro abbiamo una giurisprudenza che ha avviato un processo di condanna dei rapporti in somministrazione a tempo indeterminato di "lunga durata" contestando l'assenza del concetto della ragionevole temporaneità (si accoda anche la corte di giustizia europea che mette in discussione lo staff leasing). La risposta a questo dualismo non può essere che la contrattazione.

È la contrattazione che deve regolare i rapporti di lavoro, per cercare di migliorare le diverse situazioni e per evitare di danneggiare la continuità occupazionale dei lavoratori. Negli ultimi anni sono stati stabilizzati più somministrati a tempo indeterminato, che lavoratori a tempo determinato, proprio come conseguenza di una maggior permanenza all'interno dell'azienda utilizzatrice. Pertanto, la contrattazione aziendale, grazie alla sinergia con le Federazioni di Categoria, deve prevedere dei percorsi di stabilizzazione di tutti quei lavoratori che permangono per svariati anni in somministrazione presso l'utilizzatore con un contratto indeterminato. Ovviamente solo in determinati casi specifici, poiché per una questione di mero realismo, non possiamo pretendere ovunque stabilizzazioni, altrimenti andremmo a snaturare questa tipologia contrattuale, ma continuando a professare il nostro principale obiettivo, cioè quello di garantire sempre più tutele anche nella flessibilità delle transizioni lavorative ed occupazionali.

La collaborazione con le Categorie della CISL è essenziale anche per sostenerci nella nostra azione quotidiana di garantire la piena applicazione della parità di trattamento, questione per noi centrale. Perché spesso i lavoratori somministrati si sentono lavoratori di serie B perché vengono trattati da lavoratori di serie B, subendo gravi disparità. È solamente insieme infatti, unendo le forze, che potremo davvero migliorare le condizioni di tutti i lavoratori, a prescindere dalla forma contrattuale che una persona possiede, eliminando disparità e irregolarità.

## COLLABORAZIONI E LAVORO AUTONOMO

Nonostante la somministrazione rappresenti la parte preponderante del nostro lavoro, la FelSA non si occupa esclusivamente di questo ma riconosce ampio spazio anche a lavoro autonomo, parasubordinato e alle nuove forme di lavoro, nate e cresciute negli ultimi anni grazie al processo di digitalizzazione, alla possibilità di connessione e al grande sviluppo della tecnologia IT.

- *Collaborazioni Coordinate Continuative*

Seppure le differenze normative e contrattuali siano differenti, la sfida che la FeLSA vuole portare avanti con il mondo delle collaborazioni trova molte similitudini importanti con quella rivolta alle Agenzie per il Lavoro. Se da una parte infatti vogliamo spingere e spronare le agenzie ad assumere la responsabilità di agire contrattualmente, dall'altra ci troviamo di fronte alla necessità di motivare e stimolare i committenti che utilizzano collaboratori nelle loro realtà lavorative a fungere da veri committenti e non da datori di lavoro di lavoratori subordinati che applicano i co.co.co. solo per un vantaggio di natura economica, eludendo obblighi fiscali, contributivi e retributivi.

Come sappiamo, la natura del rapporto e la disciplina di legge delle collaborazioni, soprattutto dal decreto 81 del 2015, il Jobs Act, pone questa tipologia contrattuale, e i lavoratori che ne sono soggetti, in una zona grigia, a metà strada tra subordinazione e lavoro autonomo. La necessità di tutele più stringenti ed efficaci si fa pertanto incombente. Molti istituti in questi anni sono stati riconosciuti e introdotti dalla Gestione Separata INPS come l'indennità di maternità e paternità, assegno unico e universale, malattia, e una misura di disoccupazione: sono solo alcuni degli elementi di welfare previsti per queste figure lavorative.

Tuttavia, non è abbastanza: i circa 13.000 Co.Co.Co. in Lombardia (dato approssimativo della media annua del numero di contribuenti aggiornato al 2023 dall'Osservatorio sui lavoratori parasubordinati dell'INPS) necessitano di ulteriori tutele e diritti. Primo fra tutti è la presa di coscienza che un Co.Co.Co., quando disciplina un rapporto di collaborazione genuino, non è un contratto di serie C (di serie B vengono considerati i somministrati) ma una forma contrattuale responsabilizzante il collaboratore, che libero da vincoli di subordinazione, ha la facoltà di realizzare una prestazione in autonomia e con un coordinamento rispetto all'attività con il committente. Altro elemento importantissimo riguarda la costruzione di cardini contrattuali, come ad esempio un minimo retributivo, la possibilità di riposo, la conciliazione vita-lavoro, realizzabili attraverso la strada principale della sigla di accordi di secondo livello o aziendali, che vanno a costruire migliorie raccogliendo elementi della realtà puntuale che vivono i collaboratori in quel determinato contesto.

La FeLSA Lombardia ha accolto questa sfida ed è da sempre impegnata nella costruzione di percorsi di tutela nuovi per questi lavoratori: lo facciamo partendo dall'attività di sostegno e informazione presso gli sportelli presenti su tutti i nostri territori, che oltre ad incontrare, ascoltare e aiutare questi lavoratori, li indirizza a seconda delle problematiche ai servizi più adatti (verifica del versamento dei

contributi, domanda di DIS-COLL, richiesta malattia e/o infortunio) e fondamentale a questo proposito è la sinergia e la forte sintonia e collaborazione con i servizi dell'INAS; passando poi all'attività di vertenza per quei contratti di collaborazione viziati da forme di gestione più inerenti al lavoro subordinato che atipico e, a tal proposito, un forte ringraziamento va agli uffici vertenze dei territori, sempre presenti, disponibili e competenti.

Ma non è tutto; in questi ultimi quattro anni abbiamo incontrato, con assemblee e recapiti, centinaia di collaboratori impegnati in diversi settori e abbiamo siglato accordi che disciplinano su più livelli questi contratti e questo mondo così particolare.

Importante è stata la vertenza Navigator, figure introdotte con la riforma che prevedeva il reddito di cittadinanza e preposte all'accompagnamento nella ricerca del lavoro per i percettori del reddito. Alcuni Navigator si erano avvicinati a FelSA e insieme abbiamo potuto contrattare le loro condizioni e avviare un percorso per questi collaboratori.

Altro "settore" nel quale siamo impegnati è quello delle collaboratrici Tagesmütter, le *mamme di giorno*, inquadrare come Co.Co.Co. per cooperative che svolgono attività di educazione, istruzione e cura di bambini presso la propria abitazione. Tre sono i presidi in Lombardia in cui queste figure sono presenti: Brescia, Seregno e Mantova. Abbiamo svolto assemblee e incontrato queste figure in tutti i presidi, ascoltando le loro istanze, presentando loro i servizi che la FelSA offre e avviato dei dialoghi creando rete per accompagnare e tutelare queste lavoratrici.

Anche il fronte ONG ci vede impegnati nell'intercettare e assistere i collaboratori. Importante è l'accordo siglato con l'organizzazione umanitaria CESVI, che va a introdurre corposi compensi minimi ed elementi integrativi, tutele e welfare come i congedi straordinari e rimborsi spese ad hoc per quei collaboratori che offrono la loro prestazione in Paesi stranieri. Sempre sul fronte ONG stiamo incontrando anche i collaboratori di Amnesty International che fanno raccolta fondi in giro per le nostre città. La sfida principale è incontrarli e aprire un dialogo con loro che può partire solo dalla capacità di ascolto ed empatia rispetto a queste figure, caratteristiche indispensabili per poter costruire una reale rappresentanza.

Altro ambito delicato in cui da sempre la FelSA è impegnata, riguarda le collaborazioni nel settore dei CATI e Call Center. Partendo dalle trattative nazionali che vedono impegnati colossi come GfK Eurisko e Ipsos, abbiamo incontrato a più riprese i collaboratori. Difficile è stato, ed è tuttora il rapporto con le altre sigle in questo particolare ambito: riscontriamo infatti purtroppo atteggiamenti di chiusura rispetto a proposte da noi ritenute positive per i collaboratori. Questi

atteggiamenti però non ci scoraggiano, anzi ci convincono ancora di più che la via della contrattazione (e non quella vertenziale) è la strada maestra anche nel mondo delle collaborazioni.

Da ultimo, la vertenza nazionale Istat, che a cascata ritrova supporto in Lombardia, grazie anche all'aiuto di una nostra delegata, una collaboratrice che pur avendo un contratto di questa natura, ha deciso di spendersi in prima linea per aiutarci a costruire modelli e sistemi migliori per lei e per tutti i suoi colleghi. La strada è ancora lunga ma siamo impegnati e determinati ad assistere questi collaboratori in tutte le fasi e le questioni concernenti contratto e continuità lavorativa.

Appare evidente che il mondo delle collaborazioni presenti particolarità e questioni sfidanti su più aspetti; dalla stabilità contrattuale alla retribuzione e dalle tutele di welfare al sistema di pensioni. Per questo stiamo sempre più costruendo delle specializzazioni al nostro interno, fornendo competenze e formazione specifica ai nostri operatori per accogliere e assistere queste figure così delicate.

- **Sindacati aderenti alla FeLSA**

Il mondo della FeLSA si estende anche verso la rappresentanza del lavoro autonomo. Fin dalla sua nascita il mondo del lavoro autonomo è stato riconosciuto dalla FeLSA come ambito nel quale costruire sinergie e rapporti con diverse realtà che condividessero innanzitutto lo scopo, i principi e i valori di essere associati alla CISL per il tramite della FeLSA stessa. Sono diversi oggi i Sindacati aderenti alla FeLSA: SNISV (Sindacato dello spettacolo viaggiante), SINAPE (Sindacato italiano Naturopatia Discipline Olistiche Bio Naturali), FIVAG (Sindacato dei venditori ambulanti), SNAAM (Sindacato degli agenti mandatarie Siae), SOGI (Sindacato degli operatori di giustizia) e vIVAce! (Associazione dei liberi professionisti e freelance).

Essere lavoratori autonomi non significa rinunciare a rivendicare diritti e tutele perché si è scelto di svolgere un lavoro con Partita IVA. Siamo convinti che sia necessario riflettere costantemente su quali possano essere le tutele più adeguate a rispondere concretamente alle esigenze di questi lavoratori; lavoratori autonomi che esprimono le loro istanze sia specifiche, legate alla particolare professione, sia generali in quanto autonomi che richiedono interventi adeguati alle loro caratteristiche che sono diverse da quelle di un lavoratore subordinato.

Ragionare insieme su questa sfida epocale significa innanzitutto approfondire e conoscere le diverse realtà che i sindacati aderenti rappresentano affinché diventi per la FeLSA e per tutta l'organizzazione un patrimonio sul quale provare a sperimentare anche modalità diverse per fare rappresentanza.

Ci sono realtà e attività storiche di lavoro autonomo così come ci sono i “nuovi lavori” svolti anch’essi con Partita IVA, lavori in forte espansione e lavori che vivono un calo drastico del mercato e che potrebbero andare a scomparire in futuro, un mondo dinamico e in costante evoluzione e cambiamento, un mondo che vive anch’esso le trasformazioni, le crisi e cerca di cogliere sempre le opportunità, un mondo fatto di codici ATECO ma innanzitutto un mondo fatto di persone e famiglie ed è bene non dimenticarselo mai.

Per questo come FeLSA Lombardia riteniamo fondamentale, come detto, approfondire sempre di più la conoscenza del mondo del lavoro autonomo e dei Sindacati aderenti per sviluppare servizi e convenzioni dedicate, offrendo sempre il nostro supporto alle iniziative da loro promosse.

Continueremo sulla strada dello sviluppo di sportelli territoriali dedicati alla consulenza per chi vuole aprire Partita IVA in sinergia con i commercialisti convenzionati CISL provando a definire un modello standard su tutti i territori. Diventa strategico anche a livello regionale organizzare webinar formativi e assemblee dedicate ad alcune professioni specifiche sulla scorta di quanto messo in campo da vIVAce! nazionale. Promuovere incontri pubblici all’interno dei coworking o in realtà significative per i lavoratori autonomi sono alcune delle attività che, come FeLSA, vogliamo supportare provando anche a costruire una squadra operativa dedicata e focalizzata verso questo mondo.

Un obiettivo primario è quello di creare un luogo nel quale i professionisti possano incontrarsi e conoscersi reciprocamente per vivere concretamente l’esperienza associativa.

In questo senso vIVAce! deve rappresentare un punto di riferimento per tutte le realtà citate e un punto di raccordo con la FeLSA in grado di generare proposte e attività da svolgersi in sinergia.

Questo a dimostrazione del fatto che l’attenzione che, come FeLSA Lombardia, vogliamo dedicare al lavoro autonomo sarà crescente e strategica perché come descritto in precedenza il mondo del lavoro si evolve rapidamente e fa emergere lavori e situazioni inimmaginabili fino a pochi anni fa.

- **Piattaforme Digitali**

Negli ultimi dieci anni lo sviluppo tecnologico e la possibilità di connessione perenne hanno dato il via alla nascita e allo sviluppo di nuove forme di impresa, digitali, online e che prevedono la collaborazione di lavoratori autonomi per fornire servizi ad una velocità sempre maggiore. Complici la pandemia da Covid-19 e le relative

restrizioni che ci hanno abituato ad accedere a servizi sempre più trasversali in modalità da remoto, queste nuove aziende digitali hanno avuto una forte espansione, e oggi rappresentano una realtà molto particolare e pervasiva nella vita di tutti. In quest'ottica Internet è divenuto un mezzo per l'affermazione di professioni e mestieri digitali e di nuove modalità di lavoro. Stando ai dati INAPP di ottobre 2024, sono 2,2 milioni gli italiani che hanno dichiarato di aver percepito un reddito attraverso una prestazione lavorativa per una piattaforma digitale.

Sicuramente le piattaforme sono, innanzitutto, dei canali di ricerca del lavoro. Rispetto alla consolidata modalità di ricerca nel mercato del lavoro, le piattaforme presentano una struttura aperta e con scarse barriere all'ingresso. Questa caratteristica nutre aspettative rispetto alle potenzialità di inclusione soprattutto dei lavoratori che trovano maggiori difficoltà nel mercato del lavoro tradizionale. Ma a questo si accompagna troppo spesso una dinamica di gestione algoritmica basata sulla performance e di dimensione individuale del lavoratore. Questi due elementi producono quella che viene definita "discriminazione algoritmica": le piattaforme digitali di lavoro, infatti, utilizzano un principio di localizzazione per verificare la rapidità nell'offerta del servizio, che va dalla consegna del cibo al fornire assistenza all'utente.

Importantissima è stata la trattativa nazionale che ha portato alla sigla dell'accordo di settore con Assogrocery, accordo che disciplina il lavoro degli shopper, figure autonome che consegnano la spesa per conto della piattaforma. L'accordo di settore ha introdotto tutele rispetto alla conciliazione vita-lavoro, riposo compensativo, compensi minimi, indennità di disponibilità e bonus sulle consegne effettuate. Ma la cosa più importante è stata la nomina di tre delegati tra gli shopper in Lombardia, tre lavoratori autonomi che hanno scelto di mettersi a disposizione per costruire tutele per tutti i colleghi. La partecipazione al tavolo negoziale degli shopper ha permesso a FelSA di introdurre nell'accordo, ed è il primo nel suo genere, la partecipazione e la gestione algoritmica degli incarichi: questo per combattere il fenomeno già citato della *discriminazione algoritmica*. Molto va ancora costruito ma la strada tracciata fino ad ora sembra quella giusta. Questo accordo di settore ha generato due percorsi importantissimi per la costruzione di tutele dei lavoratori di piattaforma: il primo riguarda Assodelivery, che forte dell'esperienza con Assogrocery, vuole intavolare una trattativa simile per costruire un contratto affine ma che veda coinvolti i rider di Glovo e Deliveroo. A livello nazionale la discussione è aperta e a livello territoriale stiamo incontrando i rider per intercettare non solo i loro bisogni e le loro problematiche ma anche le aspettative che nutrono rispetto all'ipotesi di un contratto nazionale che definisca le regole di ingaggio di rider e piattaforme. Il secondo percorso ci ha visto impegnati nella trattativa con Everly, principale piattaforma in Italia nel settore

e-Grocery, per la stipula di un contratto collettivo di piattaforma, il primo in assoluto in Italia! La trattativa è ancora in corso e risulta fondamentale il supporto dei delegati shopper per definire al meglio dinamiche e vere e proprie regole di partecipazione e co-gestione dell'algoritmo riguardo assegnazioni di incarichi, disponibilità lavorative e prenotazione degli slot lavorativi. Dopo una lunga tornata di assemblee, svolte su Telegram in orari serali (circa una dozzina in poco più di quattro mesi) abbiamo potuto definire al meglio aspettative e bisogni di queste figure lavorative e portarle al tavolo dove i nostri interlocutori sono stati disponibili a trattare e delineare un accordo che potenzialmente può presentarsi come modello da esportare anche in altri settori del lavoro digitale.

### FRAGILITÀ NEL MONDO DELLA FLESSIBILITÀ

All'interno dei nostri tre comparti già fragili esistono figure che presentano ulteriori difficoltà: le donne e gli immigrati.

La questione della parità di genere nel mondo del lavoro rappresenta un tema centrale nelle politiche di inclusione e nella tutela dei diritti delle lavoratrici. Tuttavia, le criticità emergono in modo ancora più evidente quando si analizzano le condizioni delle lavoratrici somministrate, autonome e parasubordinate. Queste tre categorie presentano vulnerabilità strutturali legate alla flessibilità e, spesso, alla discontinuità lavorativa, che si traducono in difficoltà di accesso alle tutele e ai diritti.

Le lavoratrici autonome costituiscono una categoria eterogenea che comprende libere professioniste, freelance e imprenditrici. Nonostante la maggiore autonomia nella gestione della propria attività, queste donne si trovano spesso a dover affrontare ostacoli significativi. Le tutele previdenziali e assistenziali risultano ancora insufficienti: maternità, malattia e pensione rappresentano ambiti critici, con strumenti di sostegno spesso parziali e inadeguati. Permane un gender pay gap rilevante, accompagnato da difficoltà di accesso al credito: le donne autonome guadagnano mediamente meno rispetto agli uomini e incontrano maggiori difficoltà nell'ottenere finanziamenti per avviare o espandere la propria attività. A ciò si aggiungono discriminazioni e stereotipi di genere, che nei settori tecnici e dell'innovazione limitano il riconoscimento professionale delle lavoratrici autonome e riducono le loro opportunità di crescita e avanzamento.

Se già il lavoro somministrato presenta discontinuità lavorativa settoriale dovuta a picchi di lavoro e stagionalità, per una lavoratrice somministrata madre la possibilità di non vedersi prorogare il contratto aumenta, perché dovendo prendersi cura dei figli quando si ammalano,

ma non solo, e dovendo badare ai genitori non più autosufficienti, si trova costretta a chiedere spesso permessi o ferie (perché non possiamo ignorare che questi carichi nel nostro Paese siano ancora oggi sopportati quasi esclusivamente dalle donne). E aumentano quindi le improbabilità di poter accedere a premi di produzione, spesso vincolati alle presenze, e di vedersi prorogare il contratto per via delle assenze stesse. Per queste difficoltà spesso una donna è spinta a dare il 200% sul posto di lavoro perché vive come una propria mancanza, quasi una colpa, il fatto di doversi assentare per badare ai propri familiari e cerca di bilanciare quelle assenze con una super produttività e con un atteggiamento propositivo che spesso sfocia nell'accettazione di ingiustizie, pur di non perdere il posto di lavoro. Fortunatamente attraverso la contrattazione per le lavoratrici somministrate e per le collaboratrici, riusciamo ad ottenere miglioramenti, basti pensare al rinnovo del CCNL della somministrazione quanta attenzione ha posto sul mondo femminile, introducendo nuove prestazioni ad hoc per donne in gravidanza e che terminano la maternità, ampliando il diritto di precedenza per le lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la maternità e introducendo sostegni per le vittime di violenza e molestie. Ma di certo, continueremo ad ascoltare le difficoltà incontrate dalle lavoratrici per poter migliorare sempre di più la loro condizione. Ma solo una maggiore attenzione a queste problematiche da parte di istituzioni, parti sociali e aziende, accompagnata da politiche concrete e incisive, potrà rappresentare un passo decisivo verso una reale parità di genere nel mondo del lavoro.

L'Italia si trova oggi a fronteggiare un serio problema demografico: il numero di nascite è ai minimi storici. Secondo i dati ISTAT, nel 2024 in Italia sono nati 370.000 bambini, il valore più basso mai registrato. La popolazione over 65 è salita al 24,1% del totale, mentre l'età media della popolazione continua ad aumentare, mettendo a rischio la sostenibilità del sistema pensionistico e sanitario. Le politiche demografiche finora adottate sono state frammentarie e poco efficaci. I giovani rinunciano a costruirsi una famiglia per precarietà lavorativa, mancanza di servizi, costo della vita elevato e politiche di welfare insufficienti. In questo scenario, l'immigrazione rappresenta una risorsa strategica, sia sotto il profilo economico che sociale.

Gli immigrati regolarmente presenti in Italia (dato ISTAT 2024) sono 5,4 milioni, pari all'9,1% della popolazione residente. I contributi versati dagli immigrati all'INPS nel 2022 sono stati pari a 17,3 miliardi di euro, a fronte di prestazioni ricevute per soli 5,6 miliardi (fonte: INPS, Rapporto annuale 2023). Senza questo contributo, il sistema previdenziale italiano sarebbe ancora più squilibrato. Gli stranieri contribuiscono anche a tenere alta la natalità: nel 2023, sempre secondo ISTAT, il 13,4% dei bambini nati in Italia ha almeno un genitore straniero.

Gli imprenditori stranieri in Italia sono oltre 650.000 (fonte: Unioncamere 2023), pari a quasi il 10% del totale delle imprese attive. Questo dimostra una forte propensione all'autoimprenditorialità tra gli stranieri, che evidenziano capacità di adattamento, innovazione e resilienza. Purtroppo, riscontriamo però anche Partite IVA aperte senza la reale consapevolezza del lavoratore, che è stato mal consigliato da qualche commercialista per poter ottenere il permesso di soggiorno.

Nella somministrazione prevale quell'atteggiamento propositivo che riscontriamo anche nelle donne somministrate citate poco fa, accettando magari di fare anche l'operaio quando nel Paese di provenienza ha conseguito una laurea che però non è riconosciuta in Italia: un lavoratore immigrato con un contratto a scadenza tenderà sempre a dare il massimo per ottenere la proroga del proprio contratto, di conseguenza per assicurarsi il permesso di soggiorno e per provare ad emanciparsi nel Paese dove ha scelto di restare.

Continueremo quindi ad ascoltare le loro istanze e cercheremo di concretizzare proposte di miglioramento, così come abbiamo fatto per la prestazione di rimborso delle spese per il permesso di soggiorno per i somministrati, poiché l'immigrazione non è un problema da contenere, ma una sfida da gestire e una grande risorsa per il mondo del lavoro in Italia.

## ORGANIZZAZIONE E SFIDE PER IL FUTURO

Solo nel 2024 la FeLSA Lombardia è aumentata di sette operatori portandoci ad essere una squadra di 21 persone. Nello stesso anno tre persone sono passate ad altre Categorie della CISL: questo per noi è motivo di grande orgoglio perché riteniamo che l'esperienza di Confederalità praticata che viene vissuta in FeLSA possa essere un grande valore aggiunto per l'intera Organizzazione. Proprio per questo motivo siamo fortemente convinti che investire nelle persone e sulla formazione sindacale sia sempre la scelta vincente per poter essere ancora più competenti e una presenza autorevole in ogni territorio, raggiungendo ogni periferia. Essere una Federazione regionalizzata ci ha permesso di favorire l'attività sindacale quotidiana territoriale, essendo la conduzione politica e la gestione amministrativa accentrate sul livello regionale. Convinti di questa scelta, è opportuno scommettere ancora di più sul ruolo dei Coordinatori, affidando loro responsabilità e autonomia per mettere in campo le azioni migliori per il proprio territorio. Sarà necessario sviluppare sperimentazioni territoriali di sviluppo strategico e di costruzione di buone pratiche che possano diventare patrimonio comune per tutta la FeLSA. Diventare in un certo senso innovatori e precursori di nuove modalità di azione che ci consentano, dentro ad una riflessione politico-sindacale e organizzativa,

di gestire adeguatamente le diverse attività come le docenze, le pratiche della bilateralità, le assemblee, la tutela individuale, lo sviluppo della rappresentanza. Ognuno deve vivere con protagonismo il proprio ruolo consapevole del fatto che esisterà sempre anche la possibilità di sbagliare, con la certezza che la Segreteria regionale sarà sempre a disposizione fornendo ogni supporto necessario per valorizzare la responsabilità affidata.

Guardiamo con molto interesse le novità introdotte dal rinnovo e anche alle procedure previste nell'accesso alla Naspi e nel sistema SIISL. Il combinato disposto tra tutele contrattuali come la procedura di ricollocazione, il diritto mirato e queste nuove misure è fondamentale per offrire un servizio di qualità che metta sempre al centro la persona nella propria libertà di scelta ma che richiede di essere guidata, sostenuta e accompagnata in un percorso nel quale il sindacato, la CISL e la FeLSA, deve giocare un ruolo fondamentale. Con la Confederazione e con la rete dei patronati dovremo provare a riappropriarci del ruolo strategico del sindacato, declinato anche nell'attività dello sportello lavoro, nella gestione delle transizioni. Sarà per questo fondamentale avviare rapidamente delle sperimentazioni, approfondendo anche come la tecnologia potrebbe consentirci di integrare i sistemi, con lo scopo di offrire un servizio di qualità tempestivo e adeguato alle sfide che oggi il mercato del lavoro fa emergere.

Proprio per questo diventa necessario scommettere ancora di più sulla presenza dei nostri delegati, che sono la nostra prima linea nelle rispettive aziende utilizzatrici, che ci sostengono negli sportelli aziendali, nelle docenze, nelle assemblee e aiutando i colleghi nelle pratiche della bilateralità.

- **Formazione**

Siamo fermamente convinti che la formazione sia di vitale importanza in quanto generatrice di un reale valore aggiunto verso l'Organizzazione. Pertanto, come FeLSA Lombardia abbiamo deciso di potenziare la formazione interna preparando dei percorsi formativi di tipologia diversa, dalla formazione più tecnica a quella più valoriale e politica, passando anche dalla formazione in ambito organizzativo per poter migliorare le capacità di problem solving e di gestione del tempo.

Anche la formazione dei delegati verrà ampliata, soprattutto a livello territoriale organizzando momenti di incontro per approfondire il rinnovo del CCNL, la storia della CISL, tema che incuriosisce molto i delegati più giovani e l'importante tema della previdenza complementare. I lavoratori somministrati, pur avendo accesso al fondo

Fon.Te, spesso non vi aderiscono a causa della discontinuità lavorativa e di una scarsa consapevolezza circa l'importanza di costruire una pensione integrativa. Questo rischia di tradursi, dopo anni di lavoro, in una pensione frammentata e insufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso. Riteniamo quindi fondamentale che i nostri delegati per primi comprendano l'importanza di aderire a Fon.Te.

Pensiamo inoltre che possa essere interessante trovare dei momenti condivisi con i servizi della CISL dove poter approfondire i punti di incontro che ci uniscono, ad esempio fare un momento di approfondimento sul Sostegno Al Reddito di Forma.Temp con i colleghi di INAS, oppure farci spiegare dall'ANOLF a quale burocrazia va incontro un immigrato che arriva nel nostro Paese per poter capire meglio le necessità dei nostri associati: devono essere momenti di contaminazione che arricchiscono tutta la grande squadra della CISL, e che ci permettano di capire ognuno il lavoro dell'altro in un'ottica di Confederalità praticata.

- **Salute e sicurezza**

Il tema della salute e sicurezza sul lavoro è centrale perché riguarda non solo il diritto fondamentale alla vita e alla dignità dei lavoratori, ma anche la qualità del lavoro e il grado di civiltà di un Paese. Per i lavoratori somministrati, la sicurezza rappresenta una sfida ancora più complessa, in quanto operano in contesti sempre diversi, con rischi variabili e una minore continuità formativa. È fondamentale, dunque, che la collaborazione tra agenzie di somministrazione e aziende utilizzatrici sia reale, strutturata e proattiva. E insieme ai colleghi delle Categorie e delle strutture CISL, dobbiamo intraprenderlo come un percorso condiviso, unendo le forze per non limitare il tema di salute e sicurezza ad un mero adempimento formale, ma trasformarlo in una questione culturale e formativa. Serve essere promotori di un cambio di mentalità, di una nuova consapevolezza. E questo messaggio deve arrivare tanto alle aziende quanto ai lavoratori: solo insieme si possono cambiare le cose!

In un settore così flessibile come quello della somministrazione, diventa fondamentale potenziare il percorso di addestramento, troppo spesso sottovalutato o addirittura evitato. Bisognerebbe poi rendere effettiva l'elezione degli RLS aziendali anche da parte dei somministrati in quanto rappresentante di tutti i lavoratori: spesso i somministrati non conoscono questa figura perché o non viene presentata, o perché hanno dei contratti molto brevi...ma per subire un infortunio bastano pochi secondi di contratto!

L'esperienza del seminario "Flessibilità e Sicurezza", organizzato il 22 novembre 2024 da FeLSA Lombardia insieme alla CISL Lombardia, ha rappresentato un primo importante momento di confronto, utile per condividere buone pratiche e individuare percorsi concreti di miglioramento. È attraverso queste iniziative, e attraverso un dialogo costante con le agenzie e le aziende, che si può costruire una cultura diffusa della sicurezza sul lavoro, capace di prevenire gli infortuni e salvaguardare la vita e la salute dei lavoratori più vulnerabili. Quello del 22 novembre è stato solo il primo evento, ma intendiamo continuare su questa strada.

- **Categorie**

Parlando di Confederalità praticata non possiamo non citare lo straordinario percorso di collaborazione instaurato con le Federazioni dei lavoratori diretti negli ultimi anni.

Lo strumento dei protocolli nazionali di tesseramento congiunto è stato il pretesto per poter instaurare rapporti sempre più forti a livello territoriale, ne sono la dimostrazione le svariate assemblee svolte insieme, gli sportelli aziendali aperti in condivisione, le consultazioni per stilare accordi aziendali inclusivi, l'individuazione di delegati, il supporto nelle elezioni RSU, i presidi e le manifestazioni partecipati collettivamente.

Sicuramente in alcuni territori abbiamo ampio margine di miglioramento, ma il mio sentito ringraziamento va a tutte le categorie per il percorso che ogni giorno scriviamo insieme; sono sicura che il futuro ci riserverà sempre più progetti condivisi per far sentire tutti i nostri iscritti parte di una vera Comunità del Lavoro, senza negare le diversità, ma tutelando le specificità.

Nel futuro spero ci possano essere sempre più momenti di condivisione, ad esempio replicando anche con altre categorie il ben riuscito evento "i giovani FIM-FeLSA", già organizzato per due anni di fila con la FIM facendo incontrare i nostri operatori e delegati più giovani, oppure organismi territoriali svolti insieme dove poter presentare i nostri delegati ai vostri o momenti formativi sul mondo della somministrazione o su specifiche dei settori merceologici. Un altro nostro progetto è quello di creare dei coordinamenti per settore in base alle tipologie di aziende su alcuni territori, in modo da poter specializzare i nostri operatori e delegati (ad esempio sul territorio cremasco fare un progetto sulla chimica cosmetica, oppure sul lodigiano un progetto sulla logistica, ecc...) e diventare così dei riferimenti regionali.

Per quanto riguarda l'altra Federazione più confederale di tutte insieme alla FeLSA, la FNP, vorrei ricordare i percorsi di *staffetta generazionale* ben riusciti sui territori di Bergamo e Brescia e il sostegno reale e concreto che ci offrite nell'aprire nuovi recapiti nelle vostre sedi più decentrate. Pensiamo inoltre che possa essere interessante e proficuo instaurare un dialogo intergenerazionale su diversi temi, prime tra tutti le trasformazioni del mercato del lavoro, mettendo in contatto sindacalisti di grande esperienza e giovani sindacalisti che si occupano dei settori più dinamici del mondo del lavoro. Il confronto tra due generazioni non può che arricchire tutti.

Dai dati sulla somministrazione che ho citato all'inizio, non vi sarà sfuggito che la platea non è solo quella più giovane, ma sono aumentati molto i somministrati che si avvicinano alla pensione, magari perché l'azienda nella quale lavoravano da una vita è in fallimento e han dovuto cercare altro: diventa quindi interessante ampliare il discorso sulla continuità associativa tra le due Federazioni.

## CONCLUSIONE

Ci teniamo a ringraziare la FeLSA Nazionale perché ci sprona costantemente a vivere il nostro lavoro come una missione, sia nel rapporto diretto con le persone, avendo a cuore il bisogno più cogente del singolo che si rivolge ai nostri sportelli, sia nel costante invito a sviluppare strategie politico-sindacali innovative, talvolta fuori dagli schemi più classici, in una regione come la Lombardia che porta il peso di una responsabilità non solo per i numeri, ma anche per il contesto del tessuto socio-economico.

Nel voler ribadire che la Confederalità rappresenta il valore aggiunto della nostra Organizzazione, vorrei rivolgere un sentito ringraziamento all'USR e alle UST per il supporto costante, soprattutto in occasione delle nostre Assemblee Congressuali Territoriali: per noi è fondamentale guardare le cose dentro ad una prospettiva condivisa, consapevoli che il nostro ruolo, seppur essendo ancora una Categoria "piccola", può davvero essere strategico per la CISL tutta proprio perché per la CISL noi siamo importanti ma noi senza la CISL non andremmo molto lontano. Aderiamo alla FeLSA ma siamo appartenenti alla CISL.

Per lo stesso motivo un sentito ringraziamento va anche al mondo delle associazioni CISL, con le quali consolidiamo sinergie sempre più forti. La nostra Categoria da sempre non è solo portatrice di servizi, ma prende in carico la persona a 360° e riusciamo a farlo anche grazie alla collaborazione che ci unisce.

Chiudo con le parole di una grande donna e sindacalista cislina, Tina Anselmi, riportate nel suo libro "Storia di una passione politica", parole che sono straordinariamente attuali:

*"La nostra storia ci dovrebbe insegnare che la democrazia è un bene delicato, fragile, deperibile, una pianta che attecchisce solo in certi terreni, precedentemente concimati, attraverso la responsabilità di tutto un popolo. Dovremmo riflettere sul fatto che la democrazia non è solo libere elezioni, non è solo progresso economico. È giustizia, è rispetto della dignità umana, dei diritti delle donne. È tranquillità per i vecchi e speranza per i figli. È pace."*

W la FeLSA, W la CISL e buon Congresso a tutte e tutti!