



FeLSA CISL

Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici

Insieme realizziamo il futuro!
Per la persona per il lavoro

TEMI CONGRESSUALI FeLSA

Introduzione - La persona e il lavoro*

La persona è incarnata, s'impegna nel mondo e nella vita, è fatta per rischiare, scegliere, sorpassarsi, aprirsi, collaborare con altri. Il lavoro a sua volta è pieno di dignità tanto quanto la persona. Prima ancora di sopravvivere, di lavoro si vive. Il lavoro non preoccupa soltanto ma dà senso, «occupa» l'esistenza (E. Lévinas). Tutto ciò che si può dire, promuovere, recuperare per la persona vale per il lavoro. Anche il lavoro è unicità, profondità, dignità, etica, capacità. Anche il lavoro è libertà, coscienza, responsabilità, solidarietà, cooperazione, progetto.

Anche il lavoro s'incontra senza discriminazioni. Anche il lavoro deve stare al centro portando con sé una domanda (bisogno, problema) unica e distinta da altre. Anche il lavoro è umanità, volto che attende risposta e giustizia, che patisce fragilità ed esclusione.

Senza cultura non c'è sindacato*

Un lavoro sociale è tutt'altro che applicativo, nè gli basta il mix veloce di qualche competenza specifica con una spolverata di valori. Il sindacato stesso è e promuove cultura, dialogo, riflessione, formazione, informazione, aggiornamento, confronto insieme pratico e teorico....Il sapere specifico della professione incarna ma non esaurisce l'esigenza culturale del lavoro sociale. Le indispensabili competenze tecniche (giuridiche, psicosociali, economiche) devono essere rafforzate attraverso "prospettive diverse e più profonde" date - scrive l'ONU - "da valori filosofici, ossia culturali ed etici in senso ampio"....All'immagine riduttiva del sindacato e del lavoro sociale contribuisce l'equivoco, facile e comodo, del "pratico" che tratta i valori come slogan retorici, distanti e saputi una volta per tutte a copertura sbrigativa del proprio fare. Si diventa così autoreferenziali, incapaci di pensare e progettare, e si svuota il comunicare...Il sindacato ha necessità di una cultura consapevole, libera e critica di cui frasi cariche in ottica operativa....Disattendere la cultura minaccia una mission fondamentale.

**(stralci da: "Tesi e Temi per la discussione" - XVIII Congresso Confederale Cisl - "Per la Persona, per il Lavoro").*

L'approccio della FeLSA

Il mondo del lavoro è cambiato, anzi è in continua e costante mutazione. La sfida che la Cisl e la FeLSA hanno deciso di raccogliere è quella di non subire il cambiamento ma governarlo attraverso una paziente azione contrattuale volta a dare risposte, tutele e rappresentanza a categorie diverse di lavoratori con tipologie di lavoro c.d. "non standard" che chiedono di essere riconosciuti nella loro dignità di lavoratori e di persone. Un'esperienza, quella condotta da Felsa, che si rinnova quotidianamente sperimentando nuovi canoni contrattuali e fin anche associativi.

Il ruolo della contrattazione per la FeLSA, ma più in generale per le parti sociali, è quello di realizzare pienamente il compito assegnato ai corpi intermedi: fornire risposte adeguate ai cambiamenti della realtà, con l'equilibrio e la responsabilità che solo dei soggetti di rappresentanza possono esprimere.

Per noi contrattare significa sviluppare possibili percorsi per un passaggio dalla precarietà alla buona flessibilità. L'idea di partenza è quella di non limitarsi solamente a puntare il dito su ciò che non va, ma elaborare proposte, soluzioni, individuando nel superamento della precarietà le possibili opportunità.

Come sindacato abbiamo il compito, attraverso lo strumento della contrattazione, di monitorare, interpretare e agire nella quotidianità lavorativa, costruire azioni migliorative e soluzioni reali, ricercare un confronto che premi meritocrazia e competitività.

Le Organizzazioni come la Cisl devono operare come soggetto educante, con l'obiettivo di stimolare le persone e dare riconoscimento ai loro talenti, garantire il rispetto delle regole e la trasparenza dei comportamenti, sostenere i diritti degli individui, le domande delle famiglie e gli interessi delle comunità.

È necessario, più che mai in tempo di crisi, tornare ad un protagonismo attivo delle persone, ad una solidarietà diffusa, come se ognuno abbracciasse l'altro, perché il progresso di una società non può venire dal dissidio, ma dalla cooperazione di tutti.

In quest'ottica diventa necessario rafforzare le aree di azione della FeLSA dando vita a nuove esperienze e nuovi strumenti di rappresentanza, più corrispondenti alle particolarità dei nostri associati, con la consapevolezza che l'azione messa in piedi dalla nostra Federazione possa diventare patrimonio della Cisl.

Sindacato. Un lavoro che aiuta il lavoro*

Ogni lavoro è sociale ma c'è anche bisogno di lavoro sociale. Come lavoro che aiuta il lavoro quello del sindacato fa da ponte tra ingiustizia e giustizia, sfruttamento e diritti, indifferenza e solidarietà, esclusione e bene comune. L'attività sindacale è un segno sicuro di democrazia e di libertà del lavoro (cfr. Carta Sociale Europea). Accanto all'impegno generoso, si richiedono delle precise competenze etiche e professionali. Lavoro di difesa e promozione del lavoro.....Il pluralismo sindacale è fondamentale...Il sindacato lavora per un nuovo umanesimo.....la parola chiave è responsabilità.

**(stralcio da: "Tesi e Temi per la discussione" – XVIII Congresso Confederale Cisl – "Per la Persona, per il Lavoro)*

1. CCNL Somministrazione

Il rinnovo contrattuale ci vede impegnati in questi mesi a rafforzare e qualificare il sistema della somministrazione di lavoro a partire da quanto condiviso e sperimentato con la stipula dell'ultimo CCNL, i cui istituti vengono opportunamente rivisitati alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi anni al fine di affrontare al meglio fenomeni emergenti e provare a costruire risposte sempre più puntuali alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché degli stessi operatori del settore.

In particolare, il ruolo delle Agenzie per il Lavoro (APL) si va sempre più affermando lungo due distinte direttrici fondamentali: una che vede l'agenzia come datore di lavoro che somministra lavoratori presso aziende utilizzatrici e l'altra che connota l'agenzia come soggetto erogatore di servizi per il lavoro alla luce delle recenti modifiche legislative.

In questo senso riteniamo che il rinnovo del contratto collettivo debba caratterizzarsi sul tema della continuità lavorativa/occupazionale e tendere ad una continuità salariale. Per noi questa azione si esplicita:

- nel rafforzamento delle tutele attualmente riconosciute alle lavoratrici e lavoratori con contratto sia a tempo determinato che indeterminato;
- nello sviluppo delle politiche attive e delle prestazioni offerte dalla bilateralità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori in somministrazione.

Nel nuovo modello di “organizzazione del lavoro” diventa necessario supportare le persone anche nelle fasi di non lavoro ottimizzando dinamiche che tendono alla riqualificazione professionale e alla valorizzazione del welfare di settore, in particolare mediante un diretto rapporto tra Politiche Attive e Politiche passive.

Se dunque, prima del 2014, la priorità nei rinnovi contrattuali consisteva nel dare maggiore peso alla rappresentanza e alle misure di tutela – in particolare prestazioni e servizi - in favore delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati, compresi i diritti sindacali, diventa ora necessario coniugare le rinnovate e sempre originali esigenze di tutela con l'evolversi del mondo del lavoro nel suo complesso, in particolare:

- potenziare lo strumento del contratto a tempo indeterminato nella somministrazione che – alla luce dell'incremento numerico registrato in questi anni - necessita ora di un potenziamento e di una revisione;
- prevedere per i tempi determinati misure volte a limitare il fenomeno delle missioni reiterate in un breve arco temporale;
- ripensare il ruolo delle commissioni sindacali territoriali (CST), attraverso un rilancio delle stesse, troppo vincolate a procedure contrattuali e non sufficientemente coinvolte nella definizione di politiche attive territoriali;
- dare operatività all'importante “Accordo sulla rappresentanza” nel settore della somministrazione a fronte di un cospicuo aumento del numero di iscritti e di delegati, frutto di una maggiore presenza sindacale sia a livello territoriale che aziendale;
- monitorare l'applicazione degli accordi sottoscritti con le APL in materia di politiche attive per verificarne la reale adeguatezza come importante strumento di reinserimento nel mondo del lavoro.

*Come FeLSA siamo intenzionati a proseguire la nostra azione per promuovere la buona flessibilità attraverso la costruzione di tutele mirate alle esigenze di ogni lavoratrice e lavoratore atipico, a partire dal sostegno al reddito nei periodi di non lavoro e al rafforzamento dello strumento della formazione, puntando l'attenzione sul binomio **rappresentanza-territorio**, come ingredienti indispensabili per concretizzare questi obiettivi.*

In questi anni la FeLSA si è impegnata a costruire - per via contrattuale - un nuovo welfare sociale per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti nei settori produttivi più frammentati, offrendo loro prestazioni e forme di tutela garantite dalle esperienze bilaterali e consolidate nel tempo grazie al profondo e sempre più ampio radicamento delle relazioni sindacali negli Enti Formatemp ed Ebitemp.

La FeLSA fin dall'inizio, nel settore della somministrazione, ha voluto sperimentare azioni per la costituzione di un nuovo modello di welfare, non più aziendale ma di sistema. Oggi grazie ai fondi e agli enti bilaterali sono 19 le prestazioni (es. sostegno al reddito, accesso al credito, pagamento dell'abbonamento al trasporto pubblico locale...) che possono essere erogate ai lavoratori in somministrazione sia nei periodi di missione che nei periodi di non lavoro.

La vita partecipativa oltre la vita precaria*

Mentre crescono rivalità e perdita di cittadinanza, l'insicurezza domina in un periodo di crisi sulla scena globale. Le sicurezze eccessive di pochi si scontrano con le insicurezze personali e comuni di molti.....Partecipare segna un metodo preciso di azione sociale e di rappresentanza....Partecipare disegna un'alternativa sociale per la democrazia e il cambiamento.....

**(stralcio da: "Tesi e Temi per la discussione" – XVIII Congresso Confederale Cisl – "Per la Persona, per il Lavoro")*

- **Incontro sindacato e persona**

L'azienda utilizzatrice rimane un luogo dove, senza l'aiuto di un rsu/rsa, risulta difficile incontrare i lavoratori in somministrazione e coinvolgerli in una azione sindacale. Per questo molti si presentano direttamente alle sedi sindacali per poter avere delle delucidazioni sui loro diritti, sulle loro busta paga o sulle prestazioni offerte dalla bilateralità.

Lo "sportello sindacale" FeLSA diventa un luogo importante di incontro con una platea di lavoratori impiegati trasversalmente in molti luoghi di lavoro, spesso non sono facili da raggiungere.

Per queste persone avere un punto dove poter andare nel momento del bisogno, a prescindere se il loro lavoro in quel momento sia o no in vigore, è di grande importanza. A questa logica rispondono gli "sportelli della bilateralità", nati per stare più vicini ai somministrati attraverso punti d'incontro dove hanno a disposizione i mezzi e le persone che li aiutano nella richiesta di sostegno al reddito, maternità, accesso al credito, tutela sanitaria ect.;

Inserire contrattualmente l'obbligatorietà del modulo dei diritti e doveri in tutti i corsi professionalizzanti finanziati con FormaTemp è stata sicuramente una delle maggiori intuizioni per incontrare i lavoratori. Sono per la FeLSA delle vere e proprie assemblee dove, oltre ad un confronto sulle tematiche relative ai diritti e doveri, si può mettere la persona a conoscenza della bilateralità, dell'esistenza di una realtà sindacale specifica che li rappresenti nonché confrontarsi sulle esigenze che emergono sui luoghi di lavoro.

Il forte incremento dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato registrato negli ultimi anni merita da parte nostra un serio approfondimento. E' giunto il momento quindi, che le Apl siano consapevoli di essere i veri datori di lavoro di queste persone e non più solamente dei meri intermediari. Questa nuova coscienza deve portare a nuovi tipi di tutela del lavoratore a tempo indeterminato soprattutto nei periodi di non lavoro. Occorre quindi ridurre il gap retributivo tra periodi di missione e periodi di disponibilità, incrementando la formazione continua per questi lavoratori.

- **Ruolo del Fondo di solidarietà**

Dal 2016 è pienamente operativo il Fondo di solidarietà bilaterale per la somministrazione istituito unitariamente con le Associazioni di rappresentanza delle Agenzie per il lavoro, Assolavoro e Assosomm. Questo Fondo, collocato all'interno dell'Ente Bilaterale Forma.Temp, è nato per assicurare ai lavoratori con contratto di somministrazione sia a tempo determinato che indeterminato, impiegati presso le imprese utilizzatrici interessate da una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro una specifica tutela economica, in corrispondenza di quanto avviene per i lavoratori dipendenti, ai sensi della normativa vigente in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

La soluzione trovata è quella di sottoscrivere un Accordo sindacale con l'agenzia per il lavoro al fine di attivare il Fondo di solidarietà che erogherà, ai lavoratori somministrati che abbiano maturato una anzianità di settore pari o superiore a 90 giornate lavorative, una quota pari all'80% del proprio stipendio.

Si tratta di una modalità estremamente innovativa che si va ad aggiungere alla misura di sostegno al reddito, già da anni riconosciuta, pari a 750 euro lordi, a tutti quei lavoratori in somministrazione che risultino disoccupati da almeno 45 giorni e che abbiano lavorato almeno 110 giorni nell'arco dei 12 mesi antecedenti la domanda. Tale misura è aggiuntiva rispetto alla richiesta di NASPI.

La forza del Fondo di solidarietà collocato all'interno di FormaTemp è racchiusa nel mix di politiche attive e passive del lavoro pensate per la specifica realtà dei somministrati, nell'ottica di salvaguardare quel principio di parità di trattamento tra lavoratori subordinati e temporanei che, da sempre, guida e muove l'azione sindacale.

- **La rappresentanza sindacale nella somministrazione**

L'esperienza delle RSA nell'ultimo quadriennio ha visto un'importante implementazione, con esperienze sempre più significative all'interno dei luoghi di lavoro. La sinergia attivata tra la FeLSA e le altre categorie della CISL ha costituito indubbiamente un valore aggiunto per il conseguimento di questo grande risultato: significativi sono stati negli ultimi 3 anni i percorsi di formazione rivolti proprio ai delegati/e, a testimonianza che l'auspicio per la nostra federazione è che questo fenomeno diventi sempre più strutturale e caratteristico della nostra azione sindacale.

La stipula dell'Accordo sulla Rappresentanza, che testimonia la concretezza di questa realtà, insieme al rinnovo del CCNL, daranno sicuramente un ulteriore impulso allo sviluppo di questa esperienza.

In uno scenario difficile come quello attuale la rappresentanza è decisiva e occorre rafforzarne ulteriormente i presidi. Dobbiamo migliorare la filiera, con una presenza più forte sui posti di lavoro al fine di esercitare quelle posizioni costruttive che contraddistinguono la CISL.

Perché la realtà è veloce e complessa come mai è accaduto prima e quindi il sindacato deve puntare ad essere presente sui luoghi di lavoro perché è lì che si conquista il consenso e si acquisiscono le identità.

La FeLSA vuole fare la propria parte, esercitare le proprie responsabilità, come espressione di quei corpi intermedi, il cui contributo è essenziale.

Proprio dall'accordo sulla Rappresentanza tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria è scaturito quello siglato per il settore della somministrazione. È un accordo fortemente innovativo che oltre a contemplare - per il calcolo del grado di rappresentanza di ogni singola O.S. - i tradizionali strumenti del sindacato quali il numero di iscritti e delegati, introduce le prestazioni della bilateralità, quali indicatori di rappresentanza.

La FeLSA è pronta a raccogliere la nuova sfida, sapendo di potere contare sul buon lavoro svolto in questi anni da tutte le proprie strutture e mettendo in campo diversi strumenti come la formazione.

Proprio la formazione, da sempre, è un elemento cardine della strategia cislina. Organizzare percorsi formativi per i propri operatori, dirigenti e, soprattutto, per le RSA è una prassi consolidata in FeLSA. È con molto orgoglio che si è approdati alla terza edizione di questi percorsi, che hanno visto coinvolti delegati e delegate che per la prima volta si avvicinavano al mondo del sindacato, oltre ad operatori e dirigenti della FeLSA.

2. Sinergie con le Federazioni della CISL

Nel corso dell'ultimo anno sono stati siglati accordi con diverse federazioni della CISL (FISASCAT, FIM, FEMCA, FISTEL, FLAEI, FIT, FAI) per rafforzare la rappresentanza e il proselitismo all'interno dei luoghi di lavoro, andando a intercettare soprattutto quei giovani che entrando nel mondo del lavoro possono avere un primo contatto con la realtà sindacale.

Questa azione è anche sollecitata dalla stipula dell'accordo sulla riforma degli assetti contrattuali siglata da CGIL, CISL e UIL, nella quale viene esplicitato l'obiettivo di una negoziazione più inclusiva e capace di rappresentare e tutelare tutte le tipologie contrattuali presenti nello stesso luogo di lavoro, superando le divisioni tra lavoro maggiormente tutelato e le forme più precarie, per affermare una effettiva parità di diritti ed una reale stabilità dell'occupazione.

La sinergia con le categorie è stata sviluppata in modo particolare in ambito aziendale e territoriale con un forte coinvolgimento delle Rsu/Rsa.

Tale intervento si inserisce nell'ottica del rafforzamento della rappresentanza ma soprattutto come patrimonio di tutta la CISL per una continuità associativa presso le altre federazioni da parte degli iscritti che incontrano la FeLSA.

Cambia la persona, cambia il lavoro*

Incontrando persone che lavorano, tutto cambia nelle strategie sociali. Il bene non è generale ma comune.....Seguire principi generici e standardizzati di azioni non aiuta a farsi responsabili fino in fondo per il lavoro e la persona. Dentro cornice comuni, avvicinarsi al lavoro e alla persona richiede adattamento. Dentro contesti comuni, le soluzioni prevedono duttilità e differenza su piani e livelli diversi. Dentro gli stessi problemi, le risposte comuni lasciano spazio a iniziative di creatività sociale.

**(stralcio da: "Tesi e Temi per la discussione" – XVIII Congresso Confederale Cisl – "Per la Persona, per il Lavoro")*

3. Lo "Sportello Lavoro"

Il sindacato in Italia è sempre stato uno dei soggetti al quale le persone in cerca di lavoro si sono rivolte per avere delle informazioni, un orientamento, dei consigli, oppure anche solo un supporto umano per affrontare la fase drammatica dell'assenza del lavoro.

Oltre ad una eredità storica, la preoccupazione della ricerca del lavoro, assume connotati molto attuali se si osservano i cambiamenti nel mondo del lavoro. Per la base associativa della FeLSA l'esperienza della mancanza del lavoro non è un aspetto accidentale o remoto, ma intrinseco alla natura del contratto.

Le diverse sfumature che caratterizzano l'impegno quotidiano della FeLSA, offrono molteplici possibilità di incontro con persone disoccupate o addirittura in procinto di predisporre al primo ingresso nel mercato del lavoro. Di queste situazioni, di cui vi è piena consapevolezza, non si possono ignorare o non condividere le difficoltà. L'agire sindacale deve incidere contrattualmente, favorendo e sostenendo rapporti di lavoro sempre più lunghi, ma anche operare affinché si esplicino una maggiore e più costante continuità occupazionale nel mercato del lavoro.

È importante quindi passare dalla "buona volontà" alla costruzione di una progettualità, in grado di generare in modo organico delle iniziative, non come realtà estemporanea, ma strutturata. Ovviamente non tutte le espressioni di sportello lavoro devono essere identiche: ogni territorio ha una propria storia, delle peculiarità e soprattutto esistono profonde differenze legate alle possibilità occupazionali.

L'insieme di questi aspetti modellerà il singolo sportello lavoro, al fine di essere con grande realismo il più possibile corrispondente ai bisogni locali.

Occorre grande responsabilità, non creare illusioni, ma promuovere una concretezza nelle azioni: le risposte o i servizi che la FeLSA si prefigge di offrire, magari limitati in una prima fase, devono però essere effettivamente erogati. FeLSA non è e non fungerà mai da agenzia per il lavoro, non trova o offre lavoro alle persone, ma può aiutarli, proporre un metodo per cercarlo.

Questo aspetto definisce forse meglio il concetto di accompagnamento che si vuole promuovere. Fare lo “sportello lavoro” non significa erogare un servizio legato alla ricerca/ricollocazione nel lavoro; la nostra azione è ontologicamente sindacale: la dinamica associazionistica genera non solo una risposta contingente (trovare il lavoro), ma fornisce anche una educazione in grado di sostenere nel suo percorso la persona, condividendo cioè un metodo e un criterio per affrontare il mercato del lavoro del XXI secolo.

Nei prossimi anni la flessibilità occupazionale non subirà certamente un calo e le persone che si rivolgeranno a noi non risolveranno “una volta per tutte” il loro problema occupazionale. Per questo la FeLSA CISL pone al centro il tema dell'accompagnamento come dinamica associativa, perché definisce il nostro fare sindacato in una continuità relazionale con l'iscritto, fatto di momenti di lavoro e non.

I cardini dello “sportello lavoro” consistono nel dare accoglienza, nel saper orientare e nel fornire uno “spazio” alle persone dove sostenerli con servizi, strumenti ed attività più o meno articolati alla ricerca del lavoro. Vuol dire individuare, condividere e determinare un percorso di miglioramento dell'occupabilità finalizzato alla ricollocazione, all'interno di un ambito di proposta e di confronto aperto e franco, protetto e sicuro in merito ai percorsi intrapresi o da intraprendere per la ricollocazione.

Con l'audacia del realismo che caratterizza l'azione sindacale della FeLSA, vi è la piena consapevolezza che da soli (inteso non come categoria, ma anche come sindacato in quanto tale), non si è in grado di affrontare e rispondere in modo adeguato al bisogno di lavoro che si intercetta. Occorre quindi sviluppare una rete interna (legata alla nostra confederalità) ma soprattutto esterna, ovvero coinvolgendo i diversi “mondi” che possono essere più prossimi alla FeLSA e alla CISL e che hanno una certa incidenza sul tema occupazionale: non solo per una collaborazione complementare, ma anche per integrare in un medesimo percorso competenze e professionalità differenti.

4. Collaborazioni

Il lavoro non standard riconducibile al variegato universo delle collaborazioni coordinate e continuative con e senza partita iva è stato oggetto di nuovi e significativi interventi legislativi nell'ultimo quadriennio, tesi a salvaguardare l'utilizzo corretto e contrastare l'uso improprio di questa tipologia contrattuale.

In questo contesto la FeLSA ha proseguito la propria azione sindacale che si è mossa lungo tre direttrici: contrattazione collettiva e individuale, proselitismo e rappresentanza, prestazioni e servizi.

La sfida che la FeLSA ripropone in questo XVIII° Congresso Confederale è quella di continuare ad intercettare e rappresentare per la CISL quel segmento del mercato del lavoro in continua evoluzione, che chiamiamo “non standard” o “atipico”.

- **Contrattazione collettiva e individuale**

L'ultima Legge di Riforma del Mercato del Lavoro, c.d. “Jobs Act” (Legge 183/2014) ha avuto riflessi significativi in materia di collaborazioni coordinate e continuative decretando, in particolare, la fine delle stesse nella forma del “contratto a progetto”, lasciando tuttavia inalterato quanto disposto nell'art. 409 del codice di procedura civile che demanda alle altre tipologie di “rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”.

In altri termini quello che è avvenuto all'indomani dell'entrata in vigore del “Jobs Act” non è la fine delle collaborazioni coordinate e continuative - che permangono ai sensi del richiamato art. 409 cpc - ma certamente un rinnovato impegno sul piano legislativo a procedere con una più circoscritta regolarizzazione di questi rapporti e tale da salvaguardarne la genuinità e la reale autonomia in ordine alle modalità, ai tempi e ai mezzi di esecuzione della stessa.

La FeLSA, a fronte del suddetto contesto, ha svolto un'importante azione sindacale agendo in una duplice direzione:

- sul piano collettivo, sottoscrivendo “Accordi di regolamentazione” per quei contratti effettivamente riconducibili al mondo delle collaborazioni, definendo regole generali di gestione di codesti contratti e ampliando lo spettro delle tutele riconosciute per legge in favore della categoria degli “atipici”;

- sul piano individuale, intervenendo su richiesta di singole lavoratrici e/o lavoratori in loro tutela, rappresentanza nonché in materia vertenziale.

La forza dell'azione contrattuale della Felsa è racchiusa nei numerosi "Accordi quadro" che a tutti i livelli - nazionale, regionale e territoriale - sono stati sottoscritti in diversi contesti settoriali.

Non sono mancati in questi anni - laddove possibile - iniziative volte alla stabilizzazione e/o riconduzione di determinati contratti di collaborazione nell'alveo più appropriato della subordinazione, mediante percorsi ad hoc che sono stati svolti anche d'intesa con le altre categorie della Cisl.

In questo Congresso, nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative, il contributo che la FeLSA porta alla Cisl è la "buona prassi" di un modello contrattuale per la regolamentazione di questa tipologia che, ormai sperimentato e implementato negli anni, ha dimostrato e dimostra di funzionare e di sapere essere al passo con il processo in atto nel mercato del lavoro.

Il valore aggiunto che la contrattazione e l'azione della FeLSA nel settore parasubordinato può essere quindi così riassunto:

- definizione ed esigibilità dei diritti sindacali, che per noi significa rendere fruibile quel diritto inalienabile di associazionismo e condivisione dei propri bisogni a garanzia della piena dignità per un lavoratore e/o lavoratrice;
- negoziare elementi economici finalizzati ad un reale traguardo di parità di trattamento tra collaboratori e dipendenti, condannando ogni forma di dumping;
- esplorare e sperimentare nuove forme di mutualità e tutela dei diritti individuali.

In questo senso la Felsa ribadisce l'impegno a proseguire la propria azione contrattuale a favore della categoria dei collaboratori, sperimentando anche forme di mutualità e di contrattazione di secondo livello in linea con l'Accordo CGIL CISL UIL sul nuovo modello contrattuale, nella piena convinzione che negoziare una "buona flessibilità" si possa e si debba fare per realizzare quella strategia del "win win" ovvero del creare alleanze sul lavoro per vincere insieme tutti: lavoratrici e lavoratori - sindacato - impresa.

- **Proselitismo e rappresentanza**

La mission della Felsa resta dunque quella di cimentarsi con il "nuovo" che avanza cercando di interpretare, tutelare e rappresentare i bisogni individuali e collettivi di una "comunità" di lavoratori e

lavoratrici che può operare con modalità e mezzi diversi ed essere anche dal più tradizionale “luogo” lavoro-azienda oppure in modalità “da remoto” con un pc, tablet o smartphone.

Questa sfida, da sempre, per la Felsa si vince sul territorio che resta il luogo naturale e ideale di incontro e confronto con tutte le diverse tipologie di lavoratrici e lavoratori non standard.

In quest’ottica la Felsa ribadisce l’impegno a rafforzare la presenza delle proprie strutture nonché a consolidare e agevolare lo scambio delle “buone prassi” realizzate sui territori, finalizzate ad orientare, coinvolgere e tutelare le lavoratrici e lavoratori non standard.

L’obiettivo è, dunque, FARE RETE sul territorio perché è nel territorio che si entra in contatto con le persone e si fa PROSELITISMO e perché è dal territorio che può nascere e svilupparsi una nuova forma di RAPPRESENTANZA di un mondo, quello dei cosiddetti “atipici”, che chiede spazi nuovi e modelli innovativi di PARTECIPAZIONE.

5. Lavoro autonomo

La ricchezza e il valore della FeLSA consiste nel rappresentare e unire tutte le categorie non standard del mondo del lavoro. In questo il lavoro autonomo è forse una eccezione, infatti molte realtà che aderiscono alla FeLSA esistono da più di 40 anni: questa è una esperienza da tutelare nella misura in cui arricchisce di significato e di proposte l'azione sindacale della CISL.

Il mondo autonomo è forse il più colpito dal perdurare della crisi in questi ultimi 4 anni, con la conseguente perdita di redditività e in molti casi sacrificando anche parte del proprio patrimonio personale.

La politica della CISL orientata ad un rilancio dei consumi interni, risponde pienamente alle esigenze dei lavoratori autonomi/liberi professionisti che la FeLSA rappresenta.

Il mercato del lavoro ha visto continui cambiamenti anche sul tema del lavoro autonomo e del mondo delle libere professioni, determinando la necessità di individuare nuovi strumenti e modalità a tutela dei lavoratori che volontariamente decidono di investire su loro stessi e sullo sviluppo della propria professionalità.

Con l'entrata in vigore della Legge 4/2013 alcuni sindacati aderenti alla FeLSA hanno dovuto cimentarsi in questa nuova sfida anche attraverso la recente esperienza e costituzioni di Associazioni Professionali.

Per queste realtà il ruolo della FeLSA si è rivelato strumento di connessione con la Rete delle realtà del mondo CISL, favorendo nuove sinergie.

In questi anni attraverso l'azione dei sindacati aderenti, affiancati da un azione di supporto da parte della FeLSA, si è dato vita ad un dialogo e confronto ragionato (e non di semplice opposizione) con le Istituzioni. Tale azione ha voluto dire rappresentare tutti coloro che vedono minacciato il loro diritto ad avere un posto di lavoro, seppure non nel classico concetto del posto fisso, e ad una esistenza libera e dignitosa con controparti che non sono controparti private, ma controparti pubbliche che, in quanto tali, esercitano una loro attività amministrativa, talvolta in maniera autoritaria, senza un reale confronto e con atteggiamento refrattario a prendere in considerazione gli effetti dei provvedimenti che le stesse adottano nei confronti di coloro che ne sono destinatari.

Tra le azioni della FeLSA a tutela del mondo autonomo, sottolineiamo in particolare alcune proposte previdenziali

Diverse rappresentanze della FeLSA CISL versano la contribuzione nel Fondo Commercianti Inps (applicato agli spettacoli viaggianti e ai venditori ambulanti, per quanto riguarda le realtà aderenti alla Felsa). Questi lavoratori ogni 3 mesi versano un fisso di 903 euro. Oltre a questo contributo, nel caso il lavoratore superi una certa soglia di reddito pagherà una maggiorazione contributiva all'atto della presentazione della dichiarazione dei redditi.

Le proposte avanzate per sostenere i lavoratori dello spettacolo viaggiante sono le seguenti:

- prevedere un blocco del pagamento nel caso di non lavoro, o comunque quando le entrate in un trimestre siano inferiori ad una certa soglia.
- prevedere una distribuzione triennale dell'importo da corrispondere, in modo da non gravare nei periodi di difficoltà ma allo stesso tempo non perdere la copertura contributiva.
- prevedere, per il DURC, una sospensione della presentazione.

Questo Congresso per la FeLSA sancisce la definitiva unione tra le diverse esperienze che costituiscono la Federazione. Lo scopo è quello di generare politiche sindacali sempre più inclusive, finalizzate a favorire la tutela del mondo autonomo e il rilancio di quel ceto medio che rappresenta un fattore di sviluppo indiscusso per il nostro Paese.

Inoltre Come FeLSA, in un'ottica di collaborazione reciproca, non possiamo non guardare con interesse lo sviluppo della nuova associazione della Cisl nata per dar voce e rappresentanza al tutto il mondo dei lavoratori indipendenti, freelance e della Rete.

vIVAce!, la community dei lavoratori indipendenti, nasce con l'obiettivo di creare un'identità del nuovo mondo dei lavoratori indipendenti e delle nuove professioni, per dare voce alle Partite IVA ordinarie e non e ai Freelance.

Sono vIVAce tutti quei lavoratori autonomi che forniscono principalmente servizi tecnologici, prestazioni intellettuali e beni immateriali. liberi nella gestione del proprio tempo dove il loro posto di lavoro non è fisso svolgendo il loro lavoro in ambienti agili e condivisi sempre più presenti nel mercato del lavoro italiano.

Come FeLSA riteniamo importante sostenere lo sviluppo della nuova associazione ritendendo innovativa e lungimirante la scelta della CISL di valorizzare questo mondo del lavoro attraverso vIVAce!, oltre che nella costruzione di tutele fiscali e previdenziali e formazione mirata, anche nello sviluppo di servizi ad hoc volti a sostenere la scelta di essere un lavoratore indipendente.

Fondo di Gestione Separata INPS

La FeLSA, guarda con attenzione alla discussione e al confronto in atto in tema di Riforma del sistema previdenziale conseguente all'importante Accordo tra Governo e Sindacati siglato a fine 2016.

E' guardando soprattutto alle condizioni attuali del mercato del lavoro, spesso caratterizzato da carriere frammentate e discontinue in capo alle lavoratrici e ai lavoratori, giovani ma non solo, che da tempo la FeLSA ha approntato una serie di proposte che, d'intesa con la Cisl, mirano ad affrontare nel merito alcune distorsioni a livello previdenziale che, se non sanate, rischiano seriamente di compromettere le pensioni presenti e future di intere generazioni.

Tra le misure più importanti che FeLSA con Cisl propone con specifico riferimento al Fondo di Gestione Separata Inps figurano:

- La necessità di sanare i versamenti del 10-17° ante 2006 mediante una contribuzione figurativa, o garantendo una “pensione di base” finanziata dalla fiscalità generale al fine di ottenere un tasso di sostituzione del 20%, al quale andrà poi ad aggiungersi il tasso di sostituzione derivante dal sistema previdenziale obbligatorio, in modo da raggiungere un importo pensionistico socialmente adeguato. Tale intervento è funzionale al rischio di avere pensioni poco dignitose a fronte di versamenti obbligatori bassi.
- Modificare strutturalmente la “Gestione Separata”, avendo particolare riguardo per i giovani. Attualmente i collaboratori iscritti al Fondo in esame hanno una trattenuta contributiva più alta rispetto ai lavoratori dipendenti. Diviene, dunque, essenziale – in una logica di equità - ampliare le prestazioni riconosciute a questa categoria di lavoratori, a partire dalla messa a regime della c.d. “Dis Coll” ovvero l’indennità di disoccupazione prevista per i collaboratori – ad oggi misura non strutturale - e relativa estensione della medesima misura anche agli iscritti al Fondo, titolari di P.IVA.
- Garantire l’automatismo delle prestazioni per i parasubordinati così come per i dipendenti in linea con le previsioni contenute nel D. Leg.vo 80/2015;
- Agevolare i versamenti volontari nella Gestione Separata. La contribuzione volontaria per i dipendenti si calcola in riferimento al reddito delle ultime 52 settimane, mentre per gli autonomi

si prende in riferimento la media dei redditi ai fini IRPEF degli ultimi 36 mesi. Per la gestione separata, il versamento volontario minimo dovrebbe essere semplicemente al 31,72% applicato all'imponibile minimo contributivo di quell'anno.

- Favorire lo sviluppo di una previdenza integrativa anche in favore dei collaboratori.
- L'imponibile minimo annuo richiesto per l'accredito di 12 mesi contributivi nella gestione separata per l'anno 2016 è di 15548 euro, per un ammontare di 4931,83 euro di contribuzione da versare (se calcolata con aliquota del 31,72%). Se tale minimale non viene raggiunto, si accreditano solo una proporzione di mesi. Considerata la fluttuazione dei compensi per i lavoratori autonomi (accentuato in questi ultimi anni) e l'utilizzo della gestione separata del principio di cassa e non di competenza, si dovrebbe calcolare l'accredito dei mesi di contribuzione su un imponibile reddituale legato ad un periodo almeno triennale, così che la anzianità contributiva non sia soggetta alla variabilità del reddito (importantissimo se viene reintrodotta l'accesso alla pensione mediante il sistema delle "quote"), questo in sé non comporta nessun onere diretto per lo Stato.

6. Prestazioni e Servizi

Gli iscritti alla Felsa oltre ad accedere - come tutti gli iscritti ad altre categorie - al “sistema integrato” di tutele e servizi offerti dalla CISL - che vanno dai servizi di assistenza previdenziale e assistenziale del Patronato INAS ai servizi di assistenza fiscale del CAF e del SAF, quest’ultimo per la categoria degli autonomi- hanno diritto a ricevere presso lo sportello sindacale una consulenza individuale specifica di tipo contrattuale: servizi di orientamento, informazioni, verifica contratto e busta paga, consulenza legale.

Nell’ambito della contrattazione collettiva, la Felsa è riuscita a costruire e consolidare negli anni una serie di prestazioni in grado di intercettare e soddisfare, in una logica mutualistica e bilaterale, le esigenze variegata delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati, autonomi e non standard che punta a rappresentare.

Anche in occasione di questo XVIII° Congresso CISL, è utile ricordare alcune tra le principali misure introdotte:

- Zefiro, polizza di assistenza sanitaria integrativa;
- La “formazione contrattualizzata” a carico dei committenti che permette alle beneficiarie e beneficiari degli Accordi di potere accedere a programmi formativi a titolo gratuito;
- Un sostegno economico anche di tipo integrativo alla maternità laddove si verificassero problemi di accesso al sistema assistenziale Inps.

7. FIST

La Federazione FIST è una sfida che, come FeLSA,-abbiamo voluto raccogliere. Dalla sua costituzione ad oggi, abbiamo intrapreso con la FISASCAT un percorso di costituzione che ha coinvolto tutte le regioni e che non ha ancora avviato pienamente la fase sperimentale. Una sperimentazione che vede il permanere delle due realtà, nella loro autonomia contrattuale ed economica e che in una nuova successiva fase necessiterà di spazi idonei dove ricondurre a fattore comune temi di lavoro condiviso come ad esempio: la formazione, l’azione sindacale attraverso la bilateralità, la contrattazione nelle collaborazioni.

Vanno dunque sperimentate azioni di proselitismo e di sinergia sui luoghi di lavoro nell’ottica di un rafforzamento della rappresentanza, oltre a favorire la crescita di giovani dirigenti.

Il percorso della FIST dovrà essere sempre essere rispettoso, a tutti i livelli, delle specificità delle Federazioni di 2° affiliazione. Tutto questo è necessario per non rendere vano anche quanto in questi anni insieme e grazie alla CISL abbiamo saputo costruire.

Bene comune, società più giusta*

Alla pari dell'essere solidali e responsabili, il bene comune non viene da solo, non come copertura per qualcos'altro, come un fiore all'occhiello o il fucile puntato nell'ora del bisogno e della crisi. Parlare di bene comune prende senso di fronte a squilibri e ingiustizie inaccettabili, al dolore comune e procurato che impone di non distogliere lo sguardo e di non scaricare le responsabilità.....Il bene comune.... è universale ma concreto, condiviso ma plurale, collettivo ma rivolto ad ogni singola persona. Il bene comune si radica nel diritto fondamentale della cittadinanza.....il bene comune esiste grazie a un agire cooperativo e democratico ispirato alla giustizia e alla speranza.

**(stralcio da: "Tesi e Temi per la discussione" – XVIII Congresso Confederale Cisl – "Per la Persona, per il Lavoro")*

CONCLUSIONI

Il mercato del lavoro è in continua evoluzione. Tali mutamenti richiedono risposte di tutela sempre più diversificate e rapide. Vi è una sempre maggiore disoccupazione giovanile che denota scollamento tra scuola e realtà del mondo del lavoro. Vi è la proliferazione ed abuso di forme contrattuali sempre meno tutelate. Ne sono testimonianza la Gig Economy (economia dei "lavoretti") o il proliferare dei voucher.

Da questa constatazione nasce la domanda sul ruolo che oggi deve avere la nostra azione sindacale. Quali diritti rivendicare e quali battaglie affrontare? Indubbiamente la sicurezza del lavoro e la continuità occupazionale restano la priorità, che va garantita anche con interventi di politiche sociali e pubbliche.

Oltre al ruolo della contrattazione, che permette di assumere una reciproca corresponsabilità e che può essere funzionale a governare il cambiamento in atto, le nuove prospettive di tutela possono essere individuate principalmente in tre punti.

La prima è quella del welfare contrattuale (o secondo welfare). Con il crescere dei bisogni, non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi occorrono strumenti che permettano l'affermazione del principio mutualistico, finalizzato alla copertura e tutela di situazioni di grave bisogno.

Il secondo aspetto è la formazione. Oggi un lavoratore può considerarsi tutelato nel mercato del lavoro non se ha un contratto più o meno garantito, ma se ha una professionalità spendibile che lo rende occupabile nel mercato.

La formazione è l'unico concreto strumento in grado di salvaguardare la competitività del lavoratore attraverso l'aggiornamento professionale. La contrattazione futura deve puntare a garantire l'accesso alle politiche attive e, in particolare, alla formazione come diritto individuale del singolo lavoratore.

Terzo elemento: la costruzione di tutele in grado di garantire anche elementi di salario dignitoso per il lavoro svolto.

A fronte di queste sfide future, necessarie per riportare al centro il lavoro e la persona, la consapevolezza della nostra azione presente deve essere una prima risposta alle sfide che la Cisl ha affidato alla FeLSA.

A distanza di ormai quasi 20 anni, tramite Alai prima e con FeLSA poi, la scommessa di rappresentare il lavoro temporaneo non solo è stata vinta, ma è stato costruito anche un modello sindacale. Un modello che ha avuto la sua origine focalizzando nella bilateralità il cardine per una gestione partecipata e non conflittuale delle relazioni contrattuali, animate anzi dallo sforzo di costruire un sistema virtuoso, credibile e sicuro. Attraverso la bilateralità non solo si sono poste le basi per regolare la somministrazione, ma anche per generare tutele e prestazioni aggiuntive per i lavoratori, sia in termini di politiche passive che di politiche attive.

Le risposte che abbiamo costruito sono state talmente pertinenti e adeguate, pur con i relativi errori e correzioni, che nel corso del tempo abbiamo visto costituirsi e rafforzarsi una rappresentanza, fatta di iscritti e delegati.

Oggi a poche settimane dall'avvio del congresso, stiamo procedendo a consultare le lavoratrici e i lavoratori, iscritti e non, in decine e decine di assemblee per i territori: segno non soltanto di una partecipazione straordinaria, ma di come il lavoro fatto sia permeato nei territori e nelle aziende.

In questa fase storica, la sfida originale che ci troviamo davanti non è più rappresentare i lavoratori nella temporaneità: per definizione la temporaneità è contingente, oggi c'è domani no – qualche anno fa credevamo che la temporaneità fosse un fenomeno in larga misura presente nella fase di ingresso (giovani) o reingresso (ricollocati) nel mercato del lavoro. Oggi assistiamo a un fenomeno di discontinuità lavorativa cronica, quasi strutturale, ai limiti della precarietà. I momenti di lavoro e non lavoro, si presenteranno più volte nella vita professionale delle persone. Diventa quindi necessario per mettere in sicurezza i percorsi lavorativi, continuare a favorire percorsi di stabilizzazione, ma dall'altro sostenere una continuità lavorativa attraverso il rafforzamento della occupabilità e l'ammodernamento degli strumenti contrattuali finalizzati a tale scopo.

Il lavoro autonomo assume oggi piena dignità all'interno della FeLSA Cisl. Non perché abbia incrementato il numero di iscritti rispetto a 8 anni fa, ma per l'azione di rappresentanza che le associazioni professionali e i sindacati aderenti hanno svolto con molta tenacia, concretezza e operatività nei confronti della pubblica amministrazione e delle controparti istituzionali. Anche per quanto attiene le politiche di carattere generale, dal tema del fisco a quello della previdenza, fino al riconoscimento professionale, l'azione che la FeLSA ha svolto in stretto coordinamento con la Cisl, è sempre stata in stretta sinergia e sintonia con le valutazioni specifiche dei sindacati aderenti: la FeLSA non ha sostituito il ruolo sindacale delle realtà autonome aderenti, ma anzi ha portato le loro istanze in modo autorevole e pertinente.

Nel settore delle collaborazioni dobbiamo implementare la proficua attività contrattuale. A distanza di anni riconosciamo oggi come la federazione abbia generato tutele attraverso la sottoscrizione di accordi quadro in favore dei cocopro prima e dei cococo adesso, senza scadere in fenomeni di dumping economico e normativo, ma anzi, tendendo ad una equiparazione delle condizioni tra dipendenti e collaboratori.

Insomma la sfida che la FeLSA ha davanti è ardua e ambiziosa ma l'esperienza maturata negli anni e l'azione sindacale condotta giorno dopo giorno dalle nostre dirigenti e dirigenti, operatori e operatrici, delegate e delegati, a tutti i livelli, ci porta a riaffermare - in occasione di questo XVIII° Congresso Confederale Cisl - la nostra volontà di esserci e di proseguire nel nostro impegno, convinti come siamo che governare il cambiamento è possibile.