

II^ Congresso FeLSA Cisl Veneto

Co-WORKING 311VERONA

Sabato 08 aprile 2017

#diversamentetipici

*“Non c’è niente di peggio di una società
fondata sul lavoro ma senza lavoro.”*

Hannah Arendt



FeLSA Cisl

Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici

Relazione Segreteria Uscente

“INSIEME REALIZZIAMO IL FUTURO”

UNO SGUARDO SUL MONDO

Il 2016 è stato sicuramente un anno difficile, e per molti aspetti drammatico, che ha visto esplodere il malcontento e la reazione di protesta nelle opinioni pubbliche in Europa e negli Stati Uniti, con relative conseguenze in quasi tutti gli appuntamenti elettorali che ci sono stati. La tenuta, di misura, dei fronti democratici in Austria e Olanda non cambia, ma semmai conferma, il pericolo e la tendenza di fondo.

Le radici e le ragioni di tanta rabbia e di tanta frustrazione, che alimentano una crescita apparentemente inarrestabile dei movimenti nazional-populisti e xenofobi, sono state ormai analizzate e descritte in modo approfondito. L'occidente soffre innanzitutto gli effetti di una globalizzazione che ha promosso e guidato con troppa arroganza, sulla base di una previsione dei trend che ne sarebbero scaturiti e di un modello di divisione internazionale del lavoro che si sono rivelati affrettati e inadeguati; e soprattutto sulla base di un errore madornale in termini di impostazione ideologica e pensiero politico che hanno sorretto e giustificato le scelte di governo e le politiche adottate. Si tratta di un errore riconosciuto ormai da tutte le forze e le correnti di pensiero liberal democratiche, che, dopo la crisi, i governi hanno tentato di correggere almeno in parte sia negli USA, sia in Europa, a partire dalle diverse emergenze che i due sistemi presentavano, e con risultati diversi.

Sia chiaro che la globalizzazione ha rappresentato un'enorme chance per il mondo nel suo insieme, che ha permesso di sviluppare i 4/5 dei paesi fino a vent'anni fa fermi allo stadio del sottosviluppo e di strappare i 5/6 dell'umanità alla situazione di indigenza e di povertà assoluta in cui si trovava: un'efficacia inimmaginabile rispetto alle politiche classiche di aiuti allo sviluppo. Ma sul piano psicologico, per chi, nel vecchio mondo deteneva il monopolio della ricchezza (cioè anche noi), il

passaggio è delicato, specie perché si somma ad una serie di altre sfide estremamente complesse. La principale è quella dell'impatto, in realtà molto più complesso rispetto a quello provocato dalla competizione globale, della rivoluzione tecnologica sul mercato del lavoro. Le nuove tecnologie presentano enormi potenzialità per il miglioramento della qualità della vita delle nostre società, ma, come accade sempre in ogni cambiamento profondo, nello stadio iniziale hanno effetti molto destabilizzanti sui diversi segmenti della popolazione e territori, effetti che ancora non si riescono a gestire in modo soddisfacente. A tutto ciò si aggiunge il problema demografico che, nei sistemi occidentali e soprattutto in Europa, inizia a gravare fortemente rispetto alla tenuta dei sistemi di welfare e alla loro sostenibilità. E infine, per completare il quadro, vi è un ulteriore, drammatico fattore che contribuisce ad aggravare i precedenti, ossia quello dell'instabilità geopolitica e dell'assenza di un ordine internazionale capace di promuovere un ordine cooperativo in un mondo ormai interdipendente: un'anarchia che è frutto in primis della debolezza politica dell'occidente, e che spaventa per le sfide che pone in termini di sicurezza e di gestione dei flussi migratori.

E' inevitabile che questo cocktail esplosivo di sfide e trasformazioni provochi reazioni di paura e di ansia nell'opinione pubblica, specie in quella meno culturalmente attrezzata a gestire i cambiamenti. Spesso si fa riferimento ai ceti più colpiti dalla crisi per spiegare le ragioni della protesta, della sfiducia nelle istituzioni e della virata verso il nazionalismo che sono emerse dagli esiti recenti del voto in Gran Bretagna, negli Stati Uniti, persino nel referendum costituzionale in Italia. Ma, cercando di andare oltre le impressioni, emerge abbastanza chiaramente che, al di là delle specificità di ciascun caso, non c'è una sovrapposizione precisa tra chi subisce maggiormente la crisi o l'impoverimento e la protesta. La linea di divisione è soprattutto culturale, tra chi percepisce sfide e cambiamenti rispetto ai quali si sente indifeso e minacciato e che non sa (e quasi sempre neppure vuole) comprendere – anche perché la comprensione richiede uno sforzo complesso di analisi – e chi invece, per diverse ragioni, è in grado sia di cogliere la natura dei processi in corso, sia di attrezzarsi di fronte al nuovo, anche quando questo comporta degli svantaggi nell'immediato.

Nel mondo globale, interconnesso ed interdipendente, la vera divisione che si inizia pertanto a delineare rispetto ai comportamenti politici e che definisce il progresso rispetto alla volontà di restaurare il passato, è quella che Altiero Spinelli aveva già identificato nel Manifesto di Ventotene: quella tra chi, più o meno coscientemente, persegue l'integrazione e prepara la creazione di istituzioni sovranazionali in grado di governare in nome dell'interesse collettivo, ed in modo democratico l'interdipendenza e chi si richiama invece al nazionalismo – che, al contrario, esalta la ricerca da parte di ciascun paese del proprio interesse particolare, vuole conservare la divisione e si oppone all'integrazione. E' la linea di demarcazione che, di fatto, segna anche il confine tra chi vuole sviluppare e rafforzare la democrazia e chi si fa invece affascinare da modelli autocratici, e tra chi vuole costruire la pace e chi, magari inconsapevolmente, crea le condizioni che rendono possibile la guerra. Il nazionalismo nell'epoca dell'interdipendenza conduce, infatti, in un vicolo cieco, perché non esiste una ricetta nazionale per lo sviluppo: il tentativo di tenere fuori dai propri confini la globalizzazione ha come risultato solo quello di aggravare i problemi di ciascun sistema e di ciascuna società, approfondendone la crisi e producendo anarchia. La globalizzazione è una realtà da cui non si può tornare indietro cercando di rifugiarsi nel mito di un passato che, oltretutto, non ha mai avuto i caratteri idilliaci che gli si vogliono attribuire. Viceversa è un fatto con cui ci si deve misurare, che bisogna imparare ad affrontare e gestire con gli strumenti politici e culturali adeguati.

Questi strumenti sono appunto quelli del federalismo. Sono gli stessi che hanno ispirato e sorretto il processo di unificazione europea, anche se finora sono riusciti ad affermarsi solo parzialmente, ed in modo ancora insufficiente ed inadeguato. Ma la politica potrà ritrovare i punti di riferimento per gestire e governare il nuovo mondo solo sviluppandoli pienamente e portandoli a compimento. Per questo quanto accade in Europa ha un valore così profondo per lo sviluppo di tutta l'umanità: perché l'Europa è stata, e continua ad essere, il laboratorio del governo democratico del mondo.

INTANTO IN ITALIA...

Recentemente l'Ocse ha elaborato un quadro di analisi per misurare la qualità del lavoro secondo tre dimensioni:

- *La qualità delle remunerazioni*, in quanto i redditi da lavoro contribuiscano al benessere dei lavoratori considerando sia salari medi in parità di potere d'acquisto sia la loro distribuzione;
- *La protezione nel mercato del lavoro*, cioè la probabilità di perdere il proprio posto di lavoro e nel caso ricevere un sussidio;
- *La qualità dell'ambiente di lavoro*, per misurare gli aspetti non economici, tra cui la natura e il contenuto del lavoro svolto, gli orari di lavoro e le relazioni lavorative.

I risultati mostrano una grande diversità tra paesi Ocse. Se si considerano i tre indicatori insieme, i paesi con una qualità del lavoro più elevata sono quelli scandinavi, ma anche la Germania, l'Austria, la Svizzera e l'Australia. All'estremo opposto si trovano i paesi dell'Est e del Sud dell'Europa, tra cui, purtroppo, l'Italia, a causa soprattutto di una scarsa protezione nel mercato del lavoro e di una qualità non eccellente dell'ambiente lavorativo.

Molto più debole, invece, è il livello di protezione nel mercato del lavoro. L'Italia è terzultima, dopo Grecia e Spagna, allo stesso livello del Portogallo: il risultato è determinato da una probabilità elevata di perdere il posto di lavoro e non trovarne un altro in tempi brevi.

Più in generale, il risultato riflette il dualismo del nostro mercato del lavoro, cioè lo scarto che esiste tra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e gli altri, non solo in termini di regole per il licenziamento, ma anche di coperture previdenziali più basse.

Dato questo contesto italiano sta arrivando anche da noi **l'industria 4.0** e la rivoluzione digitale, che sostituisce progressivamente l'attività umana con quella dei robot e che impone una nuova

organizzazione del lavoro con la ricerca di profili professionali fortemente autonomi e individualizzati, si affianca a processi già in corso da anni: il progressivo invecchiamento della popolazione che vuol dire meno giovani al lavoro, la flessibilità del lavoro precario, la stagnazione dell'economia che tende a dilatarsi e probabilmente a diventare permanente, la globalizzazione delle filiere produttive e la nuova deindustrializzazione (nel 2000 il manifatturiero rappresentava il 23% del Pil italiano, nel 2016 il 16%).

La perdita, infine, di peso e ruolo politico di tutti i corpi intermedi ma soprattutto di chi è storicamente nato dentro le grandi famiglie politiche-ideologiche del Novecento. Poco gioca a favore delle organizzazioni sindacali che nell'epoca fordista con la ripetitività del lavoro, gli orari rigidi e i grandi sistemi manifatturieri avevano conosciuto l'apice del successo. Rappresentare i nuovi lavori e le nuove professionalità, più che il lavoro standard, non è mestiere semplice perché sono troppe le variabili in campo. D'altra parte mutano i luoghi del lavoro quando ancora resistono (e lo smart working è solo all'inizio), si scompone l'appartenenza di classe, si frastaglia la prestazione lavorativa. "Non c'è mai stato un momento peggiore per essere un lavoratore che ha da offrire soltanto capacità "ordinarie" perché computer, robot e altre tecnologie digitali stanno acquisendo le medesime capacità e competenze a una velocità inimmaginabile", ha scritto Erik Brynjolfsson ne "La nuova rivoluzione delle macchine. Lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante".

Ecco, la tecnologia trionfante può abbattere il sindacato e non solo. Il rischio per noi è l'immobilismo di fronte alle innovazioni tecnologiche. Oppure bisogna cambiare la cassetta degli attrezzi. Quasi un mutamento di paradigma per passare dall'operaio-manuale all'operaio-ingegnere. Ma è del tutto evidente che servirà un altro sindacato: il Sindacato 4.0.

E' altrettanto evidente l'emergenza dell'ingresso nel mercato del lavoro delle nuove generazioni.

Per diventare autonomi le nuove generazioni ci mettono sempre di più. "Se un giovane di vent'anni nel 2004 aveva impiegato 10 anni per costruirsi una vita autonoma, nel 2020 ne impiegherà 18

(arrivando quindi a 38 anni), e nel 2030 addirittura 28: diventerebbe, in sostanza, 'grande' a cinquant'anni". Lo si legge in uno studio della Fondazione Visentini presentato alla Luiss lo scorso marzo. Per fronteggiare l'emergenza generazionale e ridurre la forbice tra giovani e anziani "serve una rimodulazione dell'imposizione che, con funzione redistributiva, tenga conto della maturità fiscale". Nella ricerca presentata si evidenzia che l'Italia "è penultima in Europa per equità intergenerazionale facendo meglio solo della Grecia".

Inoltre, "sarebbe necessario un patto tra generazioni con un contributo da parte dei pensionati nella parte apicale delle fasce pensionistiche con un intervento progressivo sia rispetto alla capacità contributiva, sia ai contributi versati", si legge nello studio.

L'Italia non è un Paese per giovani. Questa purtroppo è la convinzione di molti. Se un ragazzo ha voglia di crescere e di investire in se stesso, anche nel nostro territorio fa fatica. La crescita della disoccupazione non è alimentata solo dai giovani che entrano nel mercato del lavoro a conclusione del proprio percorso formativo: le nuove generazioni si sono ridotte in un anno di quasi 40mila unità.

La crisi economica ha avuto delle vittime predestinate: apprendisti, collaboratori (meglio noti come co.co.co), partite iva spurie, lavoratori a tempo determinato. "Precario" è una parola generica. Il termine tecnico è "lavoratore atipico". Che già contiene qualcosa di poco accattivante. Gli atipici sono il 15 per cento della forza-lavoro.

Emiliano Mandrone, ricercatore Isfol, il Centro studi del ministero del Lavoro, ha da poco ultimato un approfondito esame sul settore: "Il lavoratore atipico sale su una scala mobile che scende: fa molta fatica di solito senza raggiungere alcun obiettivo. Questo sforzo determina un presente di rinunce (casa, figli, indipendenza) e un futuro incerto sia come carriera sia come guadagni. Il percorso verso il contratto a tempo determinato spesso è un viaggio troppo lungo con lunghe soste in contratti inferiori per qualità".

Questi atipici hanno nel patrimonio, nel reddito e nelle relazioni di famiglia la rete di protezione effettiva e solida che li garantisce in caso di difficoltà economiche e occupazionali.

UN PO' DI DATI

Nel 2016 l'occupazione è risultata in crescita anche in Veneto, come del resto a livello nazionale.

Le note positive vengono dall'ambito del lavoro dipendente: gli occupati sono tornati sopra 1,6 milioni, recuperando quindi il livello del 2011, antecedente la seconda fase della recessione. Non è ancora colmata, invece, la distanza rispetto al livello del primo semestre 2008, quando il numero di occupati dipendenti aveva toccato il suo massimo storico. Per quanto riguarda i lavoratori autonomi invece, non risultano nel 2016 segnali di recupero; la tendenza dal 2010 in poi è piuttosto quella di una faticosa tenuta.

Per la prima volta la Cisl del Veneto insieme alle associazioni del mondo dell'impresa, delle professioni e del lavoro, ha messo in campo il progetto #Arsenale2022 – Il Veneto Oltre. Si tratta di un percorso di analisi e dialogo, un laboratorio di idee per "ricostruire" un territorio coeso e consapevole, per cambiare e rinnovare assieme il Veneto del futuro.

I risultati del 2016 hanno registrato la diminuzione delle assunzioni a tempo indeterminato (94.000 contro 148.000) mentre qualche posizione è stata recuperata dall'apprendistato (33.000 contro 27.000 dell'anno precedente), i contratti a tempo determinato hanno confermato la loro consistenza (da tre anni sopra i 400.000 l'anno) e i contratti di somministrazione hanno fatto segnare il loro massimo storico (188.000).

Sotto il profilo occupazionale i risultati sono positivi in quasi tutti i settori, salvo alcune significative eccezioni: tessile-abbigliamento, legno-mobilia e costruzioni per il secondario; credito e Pubblica amministrazione per il comparto dei servizi.

Il **tasso di disoccupazione** in Veneto nel quarto trimestre 2016 è risultato pari al 6,8%. Quello tra i 15 e i 29 anni è al 13% mentre al 24,7% quello per i giovani tra i 15 e i 24 anni.

L'ammontare delle **persone in cerca di occupazione** è pari a 153.000 unità, costituiti per oltre la metà da persone con precedenti esperienze lavorative. Il tasso di disoccupazione allargato (comprensivo degli inattivi comunque alla ricerca di lavoro) è pari al 13% in Veneto.

IL LAVORO SOMMINISTRATO: POCHE OMBRE, TANTE LUCI

Partiamo dalle ombre: abbiamo dovuto affrontare l'emergenza Trenkwalder, agenzia austriaca del lavoro temporaneo. In tutta Italia diecimila lavoratori senza stipendio da settembre 2016, nel Veneto quasi mille. Parliamo di commessi, operai, impiegati e tecnici.

La mattina del 14 ottobre alle 8.40, le banche comunicano a Trenkwalder che non rinnoveranno le linee di credito. Gli stipendi di settembre, che dovevano essere pagati il giorno seguente, non arrivano sui conti correnti dei dipendenti. L'allarme sale ai massimi livelli quando i dipendenti della Trenkwalder trovano le agenzie con le saracinesche abbassate. Pochi giorni dopo Trenkwalder firma un accordo con la FeLSA e le altre sigle in cui si consente ai lavoratori che vogliono passare ad un'altra agenzia del lavoro di farlo immediatamente senza bisogno di dare il preavviso.

Purtroppo l'emorragia di aziende clienti ha aggravato una situazione già complessa. Il detonatore della crisi è da ricercare nel debito da 30 milioni di euro che Trenkwalder ha con Inps e Agenzia delle entrate; la rateizzazione del debito era una delle condizioni poste dalle banche per il rinnovo delle linee di credito. Il debito accumulato negli anni era figlio delle difficoltà causate dalla crisi e anche di un'acquisizione sbagliata (quella di Eurolabour) fatta proprio nel 2008, all'inizio della crisi.

In questo contesto essere riusciti ad ottenere il trasferimento dei lavoratori è stato un buon risultato. Voglio ringraziare il personale dell'ufficio vertenze della provincia di Verona che con competenza e passione ha seguito e segue l'intera vicenda.

Veniamo alle luci: a dicembre 2016 il monte retributivo dei lavoratori interinali aumenta del 16,2% rispetto allo stesso mese del 2015.

Il numero medio mensile di occupati interinali aumenta del 13% all'anno (+13,1% gli occupati a tempo determinato e +11,9% gli assunti a tempo indeterminato). I lavoratori occupati a dicembre 2016 sono 408.864 mila, di cui il 10,3% a tempo indeterminato (in Veneto oltre 41.000).

Il rapporto fra occupazione in somministrazione e occupazione totale passa all'1,8% contro l'1,62% di dicembre 2015. Rispetto al complesso dell'occupazione a termine la somministrazione pesa per il 16,1%.

Siamo in fase di rinnovo contrattuale, abbiamo unitariamente presentato le nostre proposte con l'obiettivo che il contratto nazionale diventi uno strumento del e nel mercato del lavoro.

Il rinnovo 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 veda l'agenzia come datore di lavoro che somministra lavoratori presso aziende utilizzatrici e l'altra che connota l'agenzia come soggetto erogatore di politiche attive del lavoro alla luce anche delle novità legate all'ANPAL.

In questo senso proponiamo di:

- Sviluppare le prestazioni offerte dalla bilateralità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori in somministrazione e la promozione delle politiche attive con l'applicazione degli accordi sottoscritti con le APL;
- 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'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;
- Rafforzare in tempi rapidi il pilastro della previdenza integrativa per i lavoratori somministrati e non solo.

Per noi della FeLSA Veneto resta centrale il ruolo di Solidarietà Veneto. L'anno scorso nel corso della conferenza annuale dei fondi pensione di tutta Europa, Solidarietà Veneto ha raggiunto il prestigioso traguardo aggiudicandosi il titolo di "Best Pension Fund in Italy". Per il fondo pensione territoriale del Veneto, è stato un anno contrassegnato da due ulteriori traguardi di grande rilevanza: il raggiungimento del miliardo di euro di patrimonio gestito e il superamento dei 50.000 iscritti attivi.

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 Forma.Temp ed Ebitemp.

Questo principalmente perché la somministrazione di lavoro configura una via italiana alla flexicurity:

- E' garantita dalla presenza di intermediari professionali, qualificati e severamente vigilati dal Ministero del Lavoro, quali sono le Agenzie per il Lavoro;
- Fornisce al lavoratore un sistema di tutele pari a quello riservato ai lavoratori assunti alle dirette dipendenze dell'azienda utilizzatrice;
- E' assistita da una serie di strumenti appositamente pensati dalla bilateralità per sostenere i lavoratori nei momenti di bisogno. Oggi sono ben 19 le prestazioni (si va dal sostegno al

reddito alla tutela sanitaria passando per il pagamento dell'abbonamento del trasporto pubblico locale) che possono essere erogate sia nei periodi missione sia nei periodi di non lavoro.

IL NETTO CALO DEI CONTRATTI DI COLLABORAZIONE

In Veneto il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative prima e alla specifica fattispecie del lavoro a progetto poi ha conosciuto una progressiva espansione fino ai primi anni 2000, interessando in particolar modo alcune categorie di lavoratori e specifici ambiti occupazionali.

Tale successo è stato attribuito, oltre che ai mutamenti di fondo della struttura economica (postfordismo, crescita del terziario legato alla conoscenza, etc.), al ridotto costo del lavoro associato a questa tipologia contrattuale.

Nel 2016 la domanda di lavoro parasubordinato (contratti a progetto, lavoro autonomo occasionale, associazioni in partecipazione etc.) ha confermato la flessione già da tempo osservata. Tale contrazione si è accentuata in seguito alle misure del Jobs Act che hanno interessato in maniera significativa soprattutto collaborazioni a progetto ed associazioni in partecipazione, eliminando le possibilità di loro utilizzo.

LO STATUTO DEL LAVORO AUTONOMO

Più tutele nelle transazioni commerciali e contro i ritardi nei pagamenti (diventano «abusive» le clausole che concordano termini "per saldare" superiori a 60 giorni dalla consegna della fattura al cliente). Si allarga il perimetro delle spese deducibili (fino a 10mila euro per corsi di aggiornamento professionale, master e convegni - fino a 5mila per orientamento e ricerca di nuove opportunità); e se arriva un figlio si potrà ricevere l'indennità di maternità pur continuando a lavorare (non scatta l'astensione obbligatoria). I lavoratori autonomi potranno, poi, partecipare a bandi e appalti pubblici per l'assegnazione di incarichi di consulenza o ricerca (senza fare concorrenza alle aziende), e sono

equiparati alle Pmi per l'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali europei.

La Camera ha acceso il semaforo verde al cosiddetto Statuto del lavoro autonomo.

Il Ddl, in 22 articoli, contiene, per la prima volta, anche una disciplina dello smart working, che si configura come una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato" (non è quindi una nuova tipologia contrattuale), caratterizzata dall'utilizzo di strumenti tecnologici, eseguito in parte all'interno dell'azienda, in parte all'esterno.

Si prevede che l'accordo scritto tra azienda e lavoratore dovrà disciplinare i tempi di riposo (il cosiddetto diritto alla disconnessione); e si chiarisce che il trattamento economico e normativo non dovrà essere inferiore a quello applicato ai colleghi che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'impresa in attuazione dei contratti collettivi (non solo nazionali, ma anche aziendali).

Per il resto, il Ddl conferma l'arrivo di diverse novità per gli oltre due milioni di partite Iva e collaboratori: si estende agli autonomi la disciplina relativa all'abuso di dipendenza economica e si conferisce al professionista il diritto a utilizzare gli apporti originali e invenzioni (tranne i casi in cui l'attività inventiva è oggetto del contratto e per questo retribuita).

La prospettiva della FeLSA regionale è di sviluppare e rafforzare la presenza nel comparto del Lavoro Autonomo.

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.

In linea generale tocca alle Associazioni professionali e ai Sindacati aderenti il ruolo di definire e gestire le politiche settoriali: le strutture territoriali della FeLSA possono svolgere un ruolo di accompagnamento e sostegno alle organizzazioni nazionali aderenti.

Il bilancio di quell'esperienza è fatto di successi, ma anche di limiti che vanno corretti.

Inoltre la FeLSA deve individuare, insieme ai Sindacati aderenti, le modalità operative del sostegno all'attività dei propri iscritti che gestiscono questa trasformazione. Parliamo di **Servizi Individuali e Assistenza legale e fiscale**.

Su questo terreno esistono già strutture di ambito come il SAF (la prima a livello nazionale è proprio il SAF di Verona per capacità ed accoglienza) con le quali occorre stabilire un rapporto più stringente da parte della FeLSA in modo che meglio rispondano alle esigenze del lavoro autonomo laddove nella nostra regione non siano presenti attivarle nel minor tempo possibile.

Infine salutiamo con entusiasmo la nascita di vIVAce!, la community di lavoratori indipendenti e delle nuove professioni, che finalmente dà voce alle Partite IVA ordinistiche e non e ai Freelance.

Sono professionisti che forniscono principalmente servizi tecnologici, prestazioni intellettuali e beni immateriali.

LA FeLSA SUL TERRITORIO E LE SFIDE CHE CI ASPETTANO

La FeLSA Veneto è nata nel dicembre 2009. Negli ultimi quattro anni abbiamo mantenuto una media superiore ai **4.000 iscritti**.

In questi anni abbiamo lavorato:

- ✓ Stipulando accordi con agenzie per il lavoro in merito alla formazione continua e alle politiche attive del lavoro;
- ✓ Organizzando assemblee e recapiti per far conoscere la piattaforma del contratto di lavoro somministrato con relativi benefici derivanti dalle prestazioni degli enti bilaterali;
- ✓ Ampliando iniziative “passerella” come la vicenda dei lavoratori di LUXOTTICA e di AIA, grazie anche agli accordi nazionali tra la FeLSA e le altre categorie della Cisl;
- ✓ Radicando un’intensa attività di formazione sia nei luoghi di lavoro con Forma.Temp nelle scuole e negli istituti di formazione professionale con il progetto Itinera del Cosp;
- ✓ Attivando gli sportelli bilaterali per assistere e tutelare i lavoratori somministrati;
- ✓ Implementando accordi con le agenzie per il lavoro per estendere l’assistenza fiscale a tariffe agevolate ai lavoratori in somministrazione;
- ✓ Accompagnando e promosso progetti di orientamento e formazione come il progetto Rete valicare e Sprigiona il lavoro.
- ✓ Organizzando una convenzione con la rete dei coworking .

Con questo congresso io la mia squadra ci candidiamo per il prossimo quadriennio di sfide atipiche. Sempre con questo congresso la nostra categoria avvia il percorso della FIST.

La Federazione FIST Veneto è una sfida che, come FeLSA regionale, abbiamo voluto raccogliere: il prossimo 27 aprile celebriamo il nostro primo congresso. Con la FISASCAT di Maurizia Rizzo abbiamo già intrapreso un percorso di costituzione sia formale che sostanziale, promuovendo iniziative sulla formazione, le politiche attive del lavoro, l'azione sindacale attraverso la bilateralità e la contrattazione nelle collaborazioni.

Recentemente abbiamo ospitato in Cisl il prof. Marco Carcano che ci ha messo davanti ad un bivio: o siamo un sindacato di servizio o siamo un sindacato comunità.

Ci ha spiegato che crescono forme di disintermediazione sociale. Crescono le distanze sociali e la Rete da voce al rancore. Se vogliamo si è prodotta per questa via (la Rete) una moderna forma di intermediazione sociale, molto differente da quelle classiche, perché non prevede la mobilitazione fisica e la formazione di un soggetto stabile di rappresentanza ma si limita alla denuncia (spesso all'ingiuria) o tutt'al più organizza qualche flash mob. La sola presenza della Rete però tende a ridefinire comunque la nostra azione che spesso resta a presidiare la tutela degli insider — i contrattualizzati e i pensionati — con minore forza d'urto rispetto a ieri.

In questa occasione di confronto su un tema così importante come il lavoro, non possiamo non pensare, con dolore e rispetto, ad una vicenda prima di tutto umana che chiama in causa anche la dimensione lavorativa. Queste sono le parole lasciate da Michele, 31 anni, prima di compiere un gesto estremo: "Ho vissuto (male) per trent'anni, qualcuno dirà che è troppo poco. Quel qualcuno non è in grado di stabilire quali sono i limiti di sopportazione, perché sono soggettivi, non oggettivi. Ho cercato di essere una brava persona, ho commessi molti errori, ho fatto molti tentativi, ho cercato di darmi un senso e uno scopo usando le mie risorse, di fare del malessere un'arte.

Dentro di me non c'era caos. Dentro di me c'era ordine. Questa generazione si vendica di un furto, il furto della felicità".

Certamente il dramma di Michele ha ragioni profonde e imperscrutabili ma le sue parole accendono ancora una volta le luci sulla difficile condizione lavorativa vissuta da tanti ragazzi e ragazze, a cui il precariato toglie prospettive e dignità, costretti a lottare per ottenere il minimo sindacale. La percentuale di laureati italiani che cercano fortuna all'estero, in dieci anni, è passata dall'11% al 28%. Non è più sana voglia di esplorare quella dei nostri giovani: è una diaspora, pagata con risorse pubbliche. Gli italiani con meno di trent'anni stanno diventando una generazione trasparente. Li attraversiamo con lo sguardo, anche quando diciamo di tenere a loro. Un atteggiamento pericoloso: la frustrazione potrebbe trasformarsi in rabbia e avere conseguenze drammatiche. Se vogliamo mani nuove e robuste sul volante italiano, non offendiamo i guidatori di domani: altrimenti ci lasceranno a piedi e avranno ragione.