

Relazione segreteria uscente

IL QUADRO GLOBALE

Beh, che dire...chi l'avrebbe mai immaginato che il mio primo congresso da segretario della Felsa Veneto sarebbe caduto proprio il giorno di una manifestazione CISL a Roma, in cui scendiamo in piazza separati rispetto a CGIL e UIL. L'ultima volta è successo il 12 dicembre 2014, quando ci dividemmo sul Jobs Act, 2563 giorni fa. Statisticamente, era quasi impossibile che accadesse oggi...ma, forse, almeno in questo caso, sulla statistica aveva ragione lo scrittore Mark Twain "*Ci sono tre tipi di bugie: le piccole, le grandi e le statistiche*".

E quindi eccoci qui, come sempre avviene in un congresso di categoria, a cercare di fare un bilancio dei quattro anni precedenti e di tracciare la via, le linee di tendenza per il quadriennio a venire.

Nel fare questo, lo ammetto candidamente, non ho resistito al naturale impulso di andare a dare un'occhiata alla relazione che, nel precedente congresso, era stata presentata dal mio predecessore, collega e amico Emiliano Galati. Non l'avessi mai fatto...e non perché il testo non fosse ben scritto, intendiamoci!

Il problema è un altro: mi ha colpito in pieno volto, forse per la prima volta, la realtà di quanto profondamente e radicalmente il mondo, l'Italia e le prospettive sindacali siano cambiate in un lasso di tempo tanto breve. Gli anni che ci avevano portati all'appuntamento congressuale del 2017 si fanno notare, oggi, perchè prefiguravano la crisi delle democrazie occidentali "mature" e l'ascesa del populismo e del sovranismo, il neo-protezionismo di Trump e, in generale, una diffusa disaffezione verso il capitalismo o, perlomeno, verso alcuni fenomeni sociali ed economici percepiti come emanazione di quest'ultimo.

Immigrazione, controllo dei confini, il britannico ***taking back control***, abbandono o aperta contestazione del multilateralismo in sede di politica estera, protezionismo in economia: sembra quasi difficile ricordarlo, ma questi erano alcuni dei temi all'ordine del giorno fino a tutto il 2019. Dal punto di vista del mercato del lavoro, le rivoluzioni dello **smart-working** e della *gig economy* (riders, drivers e shoppers) erano ancora

relativamente di nicchia, soprattutto nel nostro Paese, così come si discuteva ancora troppo poco del tema ambientale.

Se oggi lo scenario ci appare drasticamente mutato, lo dobbiamo al deflagrare, quasi contemporaneo, di due drammatiche ed epocali crisi: mi riferisco, ovviamente, alla pandemia **Covid-19 e alla crisi climatica**.

L'azione simultanea di queste ultime ha ridato centralità, verrebbe da dire finalmente, a temi forse mai affrontati con sufficiente coraggio come le diseguaglianze sociali ed economiche, la transizione ecologica ed energetica, la crescita sostenibile e non puramente fine a sè stessa, la necessità di coinvolgere maggiormente giovani e donne nella trasformazione del mondo del lavoro. Tuttavia, parallelamente, ha scosso in misura ancora maggiore le fondamenta stesse della nostra società e dell'economia globale, mettendone a nudo senza pietà punti deboli e mancanze. Si sente dire spesso che il mondo dovrà uscire da questa congiuntura diverso da come era prima, più inclusivo, attento ai bisogni delle donne, dei giovani e dell'ambiente. Troppo di frequente questo cambiamento viene descritto come sicuro, certo, già avviato, come se avessimo già impostato la rotta con il pilota automatico e non rimanesse che attendere, serenamente, di arrivare a destinazione.

La **CISL** è un sindacato che non ha avuto paura, nei suoi 71 anni di storia, di prendere posizioni poco popolari e di avere una visione di prospettiva, piuttosto che puntare a capitalizzare rapidamente il consenso. Proprio in ragione e sulla scorta di questa esperienza, dobbiamo avere il coraggio di dire che non è così: non stiamo navigando pacificamente verso un mondo diverso e migliore, ed il sole dell'avvenire non splende sopra di noi. Al contrario, se vogliamo prendere sul serio ciò che è emerso dalla **Cop26**, la conferenza internazionale sul clima che, forse è il caso di ricordarlo, si basa su solide basi scientifiche e non su opinioni isolate e discutibili, in questo momento stiamo puntando dritti nella direzione opposta, verso un clima sempre più instabile ed estremo, che non potrà che produrre disuguaglianze ancora più profonde e, forse, insanabili.

L'Agenzia internazionale dell'energia (Iea) ha calcolato che, anche nella remota possibilità che tutti i paesi si attengano ai piani per la riduzione delle emissioni di gas serra discussi a Glasgow, nel 2100 il riscaldamento globale toccherà **1,8 gradi**. Il gruppo di ricerca **Climate Action Tracker** traccia un quadro a tinte ancora più fosche, prevedendo che l'aumento delle temperature rispetto all'era pre-industriale

arriverà a **2,4 gradi**, nel caso in cui tutti gli impegni presi fossero mantenuti, e **2,7 gradi** nel caso si proseguisse sulla rotta attuale.

La stessa pandemia Covid-19 ha indubbiamente acuito e aggravato tendenze già presenti prima del febbraio del 2020: l'individualismo ormai dominante in ogni aspetto delle nostre vite, la precarietà dei contratti di lavoro di giovani e donne, la rarefazione e sfaldamento dei rapporti sociali e del concetto di bene collettivo.

La fase iniziale della pandemia, quella dell'”*andrà tutto bene*”, degli abbracci virtuali, dell'Italia e del mondo intero uniti idealmente nel fronteggiare un nemico tanto insidioso è stata, a ben vedere, un'illusione. Non ne siamo usciti, infatti, più uniti e coesi, né abbiamo recuperato il senso di comunità, di una collettività che deve camminare insieme se vuole andare lontano. Non è stata affatto invertita la tendenza degli ultimi decenni all'individualismo senza freni, senza considerazione per la condizione degli altri e dell'altro.

Siamo coscienti, facendo parte di un grande sindacato come la CISL, che mettendo al centro della nostra azione la condivisione e gli interessi collettivi ci troviamo “*in direzione ostinata e contraria*” rispetto all'inerzia della nostra società, per dirla con De Andrè. Eppure credo che l'impatto del Covid-19 e del cambiamento climatico, se non ha mutato in meglio l'economia e i rapporti sociali, ci dia quantomeno lo spazio di guardarli con occhi nuovi e di trasformare la crisi in opportunità. Il cambiamento non è un effetto domino, non procede automaticamente una volta innescato, ma è certamente indispensabile una revisione complessiva del nostro stile di vita, del senso di comunità, delle priorità globali, nazionali e personali. Da questo punto di vista, è quasi lapalissiano far notare che le ingenti risorse previste all'interno del PNRR dovranno essere investite in maniera oculata, se vogliamo davvero avere una chance di ottenere dei cambiamenti concreti. La CISL dovrà quindi cimentarsi in un'attività di *lobbying* senza precedenti, per indirizzare e governare le trasformazioni che il PNRR dovrà portare con sé in una direzione vantaggiosa per i lavoratori e le lavoratrici che rappresentiamo.

Come cittadini, come iscritti CISL, come sindacalisti, ci aspetta il compito enorme di contribuire a definire e plasmare le coordinate con le quali il mondo e l'Italia devono uscire definitivamente dalla pandemia e affrontare la crisi climatica.

Il poeta romano Catullo scrisse “*Mai combattere due nemici contemporaneamente!*”, eppure questo ci tocca!

IN ITALIA

Restringendo il campo sul nostro Paese, ci si rende immediatamente conto del devastante impatto congiunto che il Covid e il riscaldamento globale hanno avuto, e continuano ad avere.

“Precarietà per il futuro, forte preoccupazione per la propria salute, difficoltà nel trovare gratificazioni e in molti casi sfumature depressive” è il quadro dell’Italia post-lockdown disegnato da una recente ricerca delle Università di Bologna e Palermo. Come quasi sempre accade nello stivale, gli effetti negativi della pandemia sono stati avvertiti in modo molto più marcato da giovani e donne, in particolare se appartenenti al lavoro autonomo o impiegati con contratti che potremmo definire “atipici”.

Le ragioni sono tristemente note: per le donne, il peggioramento nella qualità della vita dipende essenzialmente dal sovraccarico di impegni familiari e di cura, di gran lunga maggiore rispetto agli uomini, oltre a una più generale precarietà nei rapporti di lavoro e alla prevalenza del tristemente celebre “part-time involontario”. Le disuguaglianze di genere sono ulteriormente aumentate durante e a causa della pandemia, tanto che si è giunti a parlare di **she-cession**. A ottobre 2021 l’ISTAT ha certificato una crescita pari a zero per l’occupazione femminile rispetto a settembre, mentre quella maschile è cresciuta di 36 mila unità, così come, dei 440 mila posti persi nel confronto gennaio 2020-2021, 312 mila erano occupati da una donna. Anche lo *smart working* ha avuto un impatto in chiaroscuro: spesso, per le donne, ha significato ridimensionamento degli spazi di vita e personali e carichi di lavoro di cura maggiori da incrociare con gli impegni lavorativi.

I giovani, pur essendo ordinariamente più liberi da carichi familiari, hanno subito maggiormente dal punto di vista lavorativo, aggrappati a contratti a termine e in somministrazione, collaborazioni più o meno genuine, attività autonome appena avviate e pertanto vulnerabili.

I dati recentemente pubblicati dall’ISTAT nel proprio rapporto del 2021, tuttavia, mostrano un peggioramento non limitato a singole categorie, bensì esteso a gran parte della nostra società. Il numero di persone che, oggi, si trovano a vivere nel nostro Paese in condizioni di povertà assoluta, nonostante le misure messe in atto dai governi Conte e Draghi, ha toccato la cifra record di **cinque milioni e mezzo**. Si

tratta del livello più elevato mai registrato dall'Istat, il 7,7% della popolazione italiana, **quasi un individuo su 10**. Il nostro Veneto, in questa analisi, non mostra picchi di eccellenza, collocandosi poco sotto la media nazionale al **6,7%**, un livello paragonabile a regioni tradizionalmente considerate meno prospere come Liguria, Lazio e Toscana, nettamente superiore al Trentino-Alto Adige ma, soprattutto, a Piemonte ed Emilia-Romagna. La dimostrazione plastica, se vogliamo, che il mantra della CISL del Veneto e delle UST sulla necessità del riannodare i fili del nostro tessuto sociale e territoriale e del **“rigenerare comunità”** centra pienamente il punto. La nostra regione e la stessa macro-area del Nordest, infatti, prosegue l'ISTAT, se si va oltre la retorica, hanno vissuto, negli anni pre-pandemici, una crescita economica più robusta rispetto al resto del Paese, ma fortemente squilibrata e concentrata in fasce ristrette della popolazione. In breve **“la torta cresce, ma non per tutti”**. Si tratta di una dinamica che è stata confermata e accentuata dalla crisi da Covid-19, che ha portato ad un calo del PIL pro-capite al Nord del 2.8% e ad un aumento dell'1.8% della povertà assoluta, le variazioni più intense nel quadro nazionale.

Peraltro, tutto ciò si innesta su un quadro che, per il nostro Paese, era già problematico a causa della crescita economica fiacca, della bassa produttività, della poca attrattività per gli investimenti stranieri, della bassa formazione della forza lavoro. Proprio il 2017, in Italia, è stato l'anno del **Piano Industry 4.0**, che aveva l'obiettivo di recuperare il gap con altri Stati relativamente alla diagnostica predittiva, ai sistemi in *cloud*, ai *big data*, alla realtà aumentata e molto altro.

A quattro anni di distanza, si può dire che solo parte di quel piano ha funzionato, e mi riferisco principalmente agli acquisti di macchinari, mentre poco, troppo poco è stato fatto sui *Competence Centre* e sui *Digital Hub*.

Il risultato è che oggi, come sostiene la ricerca *Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia* delle Università di Brescia e Trento, **“Ci sono tra i quattro e i sette milioni di lavoratori italiani che nei prossimi anni rischiano di perdere il posto ed essere sostituiti dalle macchine”**. Parliamo di mestieri prevalentemente maschili come portieri, centralinisti, addetti all'assemblaggio e alla logistica. In poche parole, il nostro Paese, tra quelli maggiormente sviluppati, è uno di quelli a maggior **“rischio-automazione”** proprio per alcune caratteristiche peculiari del nostro sistema economico: l'elevatissimo numero di piccole e micro-aziende, il perdurare del

capitalismo familiare, che storicamente punta ad adattarsi ai cambiamenti senza stravolgere la struttura dell'impresa, la formazione ancora insufficiente dei lavoratori. Chi credesse, tuttavia, come troppo spesso accade, che la formazione va bene "a prescindere", senza distinzioni, commetterebbe un grosso errore di metodo.

L'istruzione, infatti, pur essendo un fattore protettivo nei confronti dell'automazione, non fornisce, di per sé, garanzie assolute: esistono professioni che potremmo definire "generiche" ma che presentano bassa probabilità di automazione (camerieri, sarti, parrucchieri, idraulici), così come, all'opposto, posizioni ad alta formazione ma vulnerabili (fiscalisti, contabili, addetti alle buste paga). Tutto sta, quindi, nell'indirizzare la formazione verso i settori nei quali è più difficile sostituire l'attività umana. In questo la CISL deve saper giocare il proprio ruolo fino in fondo.

All'impatto trasformativo della *quarta rivoluzione industriale* si sommano il progressivo invecchiamento della popolazione, il sempre maggiore utilizzo di contratti flessibili, la terziarizzazione, i "nuovi lavori" come quelli governati da algoritmi, la smaterializzazione dei posti di lavoro, lo smart working.

Sono certamente tendenze che non favoriscono il ruolo dei sindacati o, perlomeno, non del sindacato del '900.

Dico una cosa forte e forse non particolarmente popolare: se non riusciamo, in questa fase di cambiamento, a rivoluzionare anche le nostre priorità e modalità di azione sindacale, ritengo assai probabile che il nostro peso e la nostra autorevolezza subiranno un duro colpo. Se pensiamo di poter continuare a rivolgerci principalmente ai lavoratori a tempo indeterminato, prevalentemente nel manifatturiero e sopra ai 45 anni di età, commettiamo un grosso errore. Se riteniamo che sia rimandabile un ragionamento sulla contrattazione di sito, sulla quale molto insiste, giustamente, la nostra segreteria regionale, siamo fuori strada.

Certo, non è affatto semplice proporsi di rappresentare i nuovi lavori e le nuove professionalità, perché le variabili in campo, rispetto ai paradigmi ai quali il sindacato è storicamente abituato, sono moltissime.

Il sistema fordista, con orari di lavoro rigidi, fortemente squilibrato sul settore industriale e in particolare su aziende di grandi dimensioni, ha per certi aspetti agevolato il compito di chi puntava a rappresentare i bisogni, le richieste e le rivendicazioni di chi, all'interno di quelle fabbriche, ci lavorava.

Oggi, lo sappiamo bene, all'interno del medesimo stabilimento possono essere presenti due, tre, quattro diversi CCNL, il che crea evidenti divisioni e disparità di

trattamento tra persone che lavorano fianco a fianco le une alle altre. D'altra parte, anche gli stessi concetti di luogo e orario di lavoro sono sempre meno definiti e più fluidi, e da questo punto di vista la pandemia ha solo fatto da acceleratore ad un processo già ben avviato. La tendenza è chiara: prima di marzo 2020, in Italia, solo 600 mila persone gestivano la propria prestazione lavorativa in modalità *smart*.

Un recente rapporto del **Politecnico di Milano** prevede che, dopo la fase emergenziale, durante la quale si è arrivati ad un picco di circa 6,5 milioni di lavoratori in smart working, saranno circa 4,5 milioni gli uomini e le donne interessati. Non solo, perché la rivoluzione non è limitata alle sole grandi aziende, che già prima del Covid-19 avevano fatto da apripista. Se infatti la quota di imprese di grande dimensione che utilizzano lo smart working è cresciuta dal **65%** del 2019 all'attuale **81%**, l'incremento è ancora più marcato per le **Pmi (dal 30 al 53%)** e la **Pa (dal 23 al 67%)**.

Per un sindacato del '900, ancorato al luogo di lavoro per eccellenza, lo stabilimento industriale, potrebbe sembrare un cambiamento in negativo, che crea ulteriore separazione tra i lavoratori e rende più problematico l'incontro fisico. Difficile negare che ci sia del vero in questo ragionamento, ma dobbiamo avere la capacità di andare oltre e capire che lo smart working del futuro assomiglierà solo marginalmente a quello che abbiamo vissuto durante il lockdown.

La stragrande maggioranza delle figure interessate, infatti, lavorerà altrove rispetto alla sede "classica" solo per alcuni giorni alla settimana: non si tratterà, quindi, di una scomparsa del luogo di lavoro tipico. Inoltre, una parte molto rilevante di chi si è trovato, suo malgrado, a lavorare da casa durante la pandemia ha colto la carenza di socialità come uno degli aspetti più negativi. Molto probabilmente, in uno scenario futuro, questo bisogno di contatto e scambio di esperienze porterà ad un rafforzamento del ruolo dei *coworking* come veri e propri incubatori di idee.

E allora, ecco una delle nostre sfide del futuro: andare ad incontrare, conoscere ed assistere i lavoratori *smart*, gli autonomi e le figure "ibride" anche al di fuori degli schemi sindacali che tanto bene conosciamo, nei *coworking* e nelle università.

Peraltro, sarebbe anche l'occasione di avvicinarci a categorie lavorative tradizionalmente distanti dall'esperienza sindacale. Penso senz'altro ai lavoratori autonomi e ai para-subordinati, ma anche agli impiegati, che tra i dipendenti saranno i primi ad essere direttamente interessati dalla rivoluzione dello *smart working*.

È cosa nota che il ceto impiegatizio, di norma, presenta tassi di sindacalizzazione molto più ridotti rispetto agli operai, vuoi per una maggiore vicinanza, percepita o effettiva, al cuore gestionale dell'impresa, vuoi per la relativa maggiore tranquillità economica. Spesso il fatto di condividere lo spazio lavorativo con l'imprenditore o, comunque, con i vertici aziendali, rende assai difficile a questi lavoratori la partecipazione ad assemblee e incontri sindacali, anche quando ne avrebbero tutto l'interesse.

E allora, è prevedibile che molti impiegati, "liberi" fisicamente, almeno per qualche giorno della settimana, dalla presenza dei superiori gerarchici, potrebbero avvicinarsi al sindacato, se messi nelle condizioni di farlo e, quindi, se percepiscono che il sindacato è presente e si cura di loro.

A ciò si aggiunge il fatto che, come accennato in precedenza e come ribadito dal workshop dell'Università di Padova "*Persone e lavori ibridi*" "*Emergeranno nuovi mestieri e professioni a banda larga che permetteranno alle persone di passare da un ruolo all'altro [...] Ciò manderà in soffitta le mansioni e le posizioni ereditate dal taylor-fordismo*". Il confine tra operaio e impiegato, fino a poco fa tanto netto da essere marcato da una vera e propria distanza fisica (l'operaio nel capannone, l'impiegato nella palazzina), si fa quindi sempre più labile e sfumato. La quarta rivoluzione industriale e tecnologica porterà alla graduale scomparsa dell'operaio generico come lo conosciamo oggi, il cui lavoro sarà sostituito dai macchinari, e alla crescita di figure ibride e specializzate che qualcuno ha già definito "*operai aumentati*". Le multinazionali 4.0 emerse negli ultimi anni ragionano già secondo queste logiche: pensiamo a Google, Facebook, Amazon. Le prime due, che non hanno bisogno di una presenza fisica consistente, impiegano un numero di persone molto ridotto rispetto al loro fatturato, la gran parte delle quali ad alta specializzazione. Amazon, invece, ha necessariamente bisogno di stabilimenti e di una presenza concreta, e sappiamo che la maggioranza di chi varca i cancelli dei loro magazzini è in somministrazione e ha un contratto che, in media, non dura più di tre mesi.

Perché questa politica del personale? Forse Amazon non ha intenzione di lasciare spazio ai sindacati, di discutere e di garantire contratti e condizioni più dignitose? Certamente. Ma io credo che ci sia anche dell'altro. Sono convinto che non investano sulle mansioni più umili perché prevedono che, in prospettiva, una parte rilevante di quei lavori sarà automatizzato. Se ci limitiamo a difendere l'esistente e

non riusciamo ad immaginare di partecipare alla trasformazione delle rigide categorie fordiste, rischiamo di essere travolti.

Questa rivoluzione dei ruoli e dei compiti è strettamente intrecciata con la transizione ecologica, che interesserà profondamente il tessuto industriale del nostro Paese. È di pochi giorni fa la notizia che, dal 2035, non sarà più possibile l'immatricolazione delle auto con motore endotermico (benzina o ibrida) in Italia. Saranno i motori elettrici o ad idrogeno a farla da padroni, con inevitabili ricadute sull'occupazione. Alcune stime parlano di circa **60 mila** i posti di lavoro a rischio nel settore della componentistica dell'automotive da oggi al **2035**, di cui **5 mila già oggi**. Si potrebbero fare decine, centinaia di esempi simili. Ne ho scelto uno che ha una rilevanza particolare per la nostra regione, la quarta per numero e dimensione delle imprese del settore, e per la provincia di Vicenza, nella quale la maggior parte di quelle aziende sono concentrate.

Il compito che ci aspetta è quindi davvero epocale. Da un lato, dovremo essere in grado di governare il cambiamento all'interno dei siti produttivi, plasmando nuove professionalità e nuovi mestieri. Dall'altro, potremmo avere l'occasione di fare attività sindacale anche al di fuori delle imprese, espandendo il nostro raggio di azione, conoscendo e tutelando anche chi oggi facciamo fatica a raggiungere.

Se ora gli operai di produzione, gli addetti alle pulizie, gli OSS ci aspettano nelle assemblee nel capannone e nella sala mensa, gli impiegati, i lavoratori autonomi e "ibridi" ci attenderanno nei *coworking* e nei luoghi di lavoro del futuro.

UN PO' DI DATI

In Veneto, alla fine di settembre 2021 i disoccupati disponibili registrati presso i Centri per l'impiego e domiciliati in Veneto risultano circa 376.000. Sono soprattutto donne (214.000, pari al 57%), mentre per quanto concerne la distribuzione per classe di età, la prevalenza (51%) è degli adulti fra i 30 e i 54 anni (192.000), mentre giovani rappresentano il 22% e gli anziani il 27%. I laureati sono quasi 36.000 (il 9%) mentre è ancora assai consistente il numero di soggetti in possesso al massimo della licenza di scuola media inferiore (45%). Nel 17% dei casi, la disoccupazione ha una durata inferiore ai 5 mesi, mentre per il 55% è superiore ai due anni. Da questi ultimi due dati emerge una realtà chiara: i lavoratori a bassa scolarizzazione, espulsi

dal mercato del lavoro durante la fase pandemica acuta o in precedenza, faticano terribilmente a trovare una nuova occupazione. Andando poi ad analizzare il flusso delle dichiarazioni di immediata disponibilità (did), vale a dire degli ingressi in condizione di disoccupazione, si osserva che nel terzo trimestre del 2021 ne sono state rilasciate 39.000, l'1% in più rispetto allo stesso periodo del 2019, un segnale di un parziale ritorno alla normalità.

Anche i dati relativi alla Cig sono abbastanza confortanti, e infatti nel terzo trimestre continua la radicale flessione delle ore di Cig concesse (24,5mil, il -55% rispetto al trimestre precedente). Dobbiamo, tuttavia, ricordare che nel terzo trimestre del 2019 erano 3,3 milioni, anche se i dati sono solo parzialmente paragonabili, visto l'allargamento della platea dei fruitori attuato durante la crisi.

Nel terzo trimestre 2021 si è registrato in Veneto un saldo positivo per **8.100 posizioni lavorative dipendenti**, in netta crescita rispetto a quanto rilevato nel medesimo periodo del 2019 (-4.700). Anche le assunzioni sono in robusta crescita (+7,2%). compresi i tempi indeterminati (+ 5,5 mila, +3%), ma la stessa dinamica interessa anche il lavoro somministrato, che segna un +6%.

La dinamica delle posizioni di lavoro, considerate su base annua, marca un segno ormai positivo pari a +56.000 posizioni lavorative, tenuto conto del livello particolarmente basso toccato nel settembre del 2020.

Il numero totale dei lavoratori impiegati in somministrazione nella nostra regione è attorno ai 102 mila, dato sostanzialmente identico a quello acquisito per il 2020, che si ritiene verrà abbondantemente superato. Il 2021 presenta, fortunatamente, una crescita piuttosto costante e progressiva da febbraio 2021 ad oggi, senza battute d'arresto significative. Una notizia sostanzialmente positiva, quindi, che ci dovrebbe riportare vicini al dato del 2019 di 137 mila assunzioni totali.

Questo quadro fatto di più luci che ombre non può, però, farci dimenticare quanto successo nel corso del 2020. Non è un mistero che, soprattutto nei primi, durissimi mesi della pandemia, siano stati proprio molti dei lavoratori e delle lavoratrici che, come Felsa, assistiamo a pagare il prezzo più alto. Per i somministrati a tempo determinato, il lockdown del 2020 ha significato vedere scadere il proprio contratto senza possibilità di proroga; per gli autonomi, crollare improvvisamente il proprio

fatturato. Nel primo trimestre 2020, infatti, il comparto del lavoro somministrato in Veneto ha registrato un calo del -17% rispetto alle assunzioni del medesimo periodo dell'anno precedente, che riguarda sia i tempi indeterminati in somministrazione (-20%), sia i tempi determinati (-17%). I dati registrati da Ebitemp, uno dei due enti bilaterali della somministrazione, confermano e precisano ulteriormente questa rilevazione.

Nei mesi di marzo, aprile e maggio 2020, il momento più buio della pandemia, quando ci siamo trovati ad affrontare un nemico invisibile senza altre armi se non il quasi azzeramento delle relazioni sociali e lavorative, il calo dei principali indicatori a livello nazionale per il nostro comparto è stato addirittura raggelante: -44% per quanto riguarda il monte retributivo dei lavoratori in somministrazione, -39% di occupati, ore lavorate ridotte di quattro quinti rispetto all'anno precedente. Concretamente, la quasi totalità dei contratti di somministrazione a tempo determinato in scadenza tra marzo e maggio 2020 non sono stati prorogati, annullando le possibilità di continuità occupazionale del segmento per noi numericamente più rilevante. Un po' meglio è andata ai lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato, provvisti del "paracadute" rappresentato dall'indennità di disponibilità e dall'art. 25 del CCNL in caso di cessazione della missione precedentemente attiva.

L'unica luce nel lungo e buio tunnel dei primi mesi di pandemia, oltre che motivo di orgoglio per la Felsa, che da sempre sostiene con forza la centralità della bilateralità contrattuale, è rappresentata dalla TIS. Per i non addetti ai lavori, la TIS è la cassa integrazione di settore, a carico di Formatemp ma di regola anticipata dalle agenzie per il lavoro. Ebbene, grazie agli accordi stipulati a livello nazionale per una più rapida gestione delle procedure e all'impegno da parte delle apl, possiamo dire di essere stata una felice eccezione dal punto di vista della rapidità di erogazione della CIG, quando in tutta Italia rimbalzavano notizie talvolta allarmanti circa la CIG in deroga. Magra consolazione, visto il tracollo del numero di occupati in somministrazione in quel periodo? Forse, eppure non era scontato assicurare i pagamenti alle normali scadenze ad un numero così alto di persone.

Tra giugno e agosto 2020, con la riapertura delle attività produttive, in particolare quelle manifatturiere, la situazione si è stabilizzata, fermando l'emorragia di occupati

a circa 360 mila, 60 mila in meno rispetto all'asticella pre-pandemica di febbraio 2020. Dati confermati anche a livello veneto, dove il crollo del -56% delle assunzioni rispetto al medesimo periodo del 2019 è stato compensato quasi interamente da un -49% di cessazioni, per un totale di circa 1500 lavoratori e lavoratrici in meno. In sintesi, in quel momento si è registrato un record negativo regionale sia per le prime, sia per le seconde.

Successivamente, sulle ali di una ripresa più robusta e rapida del previsto, il nostro comparto ha ricominciato a crescere in modo molto sostenuto, tornando a toccare i 420 mila occupati su base nazionale a marzo 2021 e superandoli nettamente nei mesi successivi, sfiorando, sulle base delle ultimissime rilevazioni, quota 500 mila, ossia più del 2,5% degli occupati totali nel nostro Paese.

Resta da vedere, nei prossimi mesi, se questa crescita si consoliderà in un dato strutturale o se rimarrà, invece, una fase isolata ed eccezionale. È infatti cosa nota che, in una fase di ripresa, il rimbalzo dei contratti a tempo determinato o più genericamente delle tipologie "flessibili" è, in genere, anticipato rispetto a quello dei tempi indeterminati e di altre forme più stabili e tutelate. Al momento, possiamo solo rilevare quello che la stessa ISTAT certifica: la crescita di 121 mila occupati nel terzo trimestre dell'anno in corso, è in massima parte ascrivibile proprio ai rapporti a termine (+357 mila, +13% vs +228 mila, +1,5% t.ind.), compresi naturalmente quelli in somministrazione.

Se i lavoratori somministrati non se la sono certo passata bene, i nostri assistiti che hanno maggiormente sofferto l'impatto della crisi sono indubbiamente i lavoratori autonomi, i collaboratori e tutte quelle tipologie contrattuali non-standard che rappresentiamo. Anche in questo caso, purtroppo, il confronto tra il pre e il post pandemia non è per deboli di cuore, se consideriamo che uno studio di Confesercenti ha quantificato la perdita reddituale dei cosiddetti "lavoratori indipendenti" in **125 milioni di euro al giorno**, circa **45 miliardi di euro da marzo 2020 ad oggi**. Una vera ecatombe, che inevitabilmente ha avuto risvolti anche dal punto di vista occupazionale, portando ad un **calo di circa 300 mila lavoratori (-6%)**, dato da molti considerato come il peggiore nell'intera Unione Europea. La risposta del governo, in un primo momento, è stata quella di tamponare con provvedimenti-spot e con bonus una tantum.

Per quanto fosse lodevole l'intento di assicurare un'entrata, per quanto minima, a lavoratori e lavoratrici in enorme difficoltà, mancava totalmente una visione di

prospettiva. La realtà è che, in un Paese che ha sempre avuto una quota rilevante di lavoratori autonomi, abbiamo avuto bisogno non di una, ma di due crisi (quella del 2008-2011 e quella attuale) per arrivare infine a concepire una qualche forma di ammortizzatore sociale per chi si trova al di fuori del perimetro del lavoro dipendente. Questa mancanza è resa ancora più grave dalla considerazione che l'Italia, sulla base dei dati Eurostat, è sempre stato uno dei Paesi UE con la **maggiore presenza di lavoratori indipendenti (22%)**, seconda solo alla Grecia. Ad aggravare il quadro, la vulgata che vuole i liberi professionisti come persone agiate, prive forse delle tutele proprie del lavoro dipendente ma protette da un reddito ben superiore è categoricamente smentita dai fatti. Secondo una ricerca dell'ufficio studi di Confcommercio, il reddito complessivo prodotto dai liberi professionisti è cresciuto di oltre il 40% nel periodo 2009-2019, ma quello pro capite è **diminuito di oltre il 25% fermandosi a poco più di 15.900 euro**. Consideriamo che la RAL media di un lavoratore indipendente, nel 2019, è stata pari a circa 29.350 euro. Anche per i lavoratori autonomi, quindi, vale il tema della crescita delle disuguaglianze, in assenza peraltro di una qualunque *rete di protezione* nel caso di difficoltà economica.

Finalmente, su pluri-decennale insistenza dei sindacati confederali, e della CISL in particolare, è stata approvata nel 2021 l'ISCRO, una forma di sostegno al reddito per i lavoratori autonomi, legata alla perdita di fatturato rispetto all'anno precedente e riservata esclusivamente agli iscritti alla Gestione Separata INPS. Qui sta, se vogliamo, il suo primo difetto. Il secondo è rappresentato dalla temporaneità della misura che, ad oggi, è prevista in maniera sperimentale fino al 2023. Ritengo che una delle battaglie che, come Felsa, ci aspettano nei prossimi anni sia proprio quella di rendere strutturale l'ISCRO e ampliarla al di fuori dell'alveo della sola Gestione Separata.

Ma come Felsa riteniamo che non sia sufficiente il sostegno al reddito: è arrivato anche il momento dell'equo compenso per i professionisti. La questione è nota, purtroppo, quasi solo a chi è direttamente coinvolto e agli addetti ai lavori, ma il concetto è semplice: salve rare eccezioni, i lavoratori autonomi contrattano liberamente il proprio compenso. Il concetto di libertà, tuttavia, vacilla all'aumentare della differenza di potere economico e contrattuale tra il professionista e il committente, fino a scomparire quando quest'ultimo è un'importante articolazione della P.A. o un'azienda di grandi dimensioni.

Attualmente è in fase di discussione in commissione alla Camera una proposta di legge che va parzialmente in questa direzione, ma ad oggi non vi è stato alcun confronto con le parti sociali e in particolare, per la CISL, la Felsa e vIVAce!

LA FELSA IN VENETO: DA QUI RIPARTIAMO

La FeLSA Veneto è nata nel dicembre 2009, negli ultimi quattro anni siamo riusciti a mantenere una media superiore ai 4.000 iscritti.

Negli ultimi quattro anni abbiamo proseguito e potenziato la nostra attività:

- ✓ 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;
- ✓ Presidiando, in più occasioni, i vari stabilimenti Amazon presenti nella nostra regione, per dare un segnale forte e concreto della presenza della CISL;
- ✓ Radicando un'intensa attività di formazione sia nei luoghi di lavoro con Forma.Temp e le docenze di apprendistato;
- ✓ Potenziando gli sportelli bilaterali per assistere e tutelare i lavoratori somministrati;
- ✓ Impegnandoci ancora più a fondo nel rappresentare i lavoratori somministrati nei luoghi di lavoro, in particolare selezionando e nominando nuovi RSA nei settori della metalmeccanica e del terziario;
- ✓ Indicendo, per la prima volta, elezioni RSU per i lavoratori in somministrazione;
- ✓ Proseguendo il grande lavoro di tutela dei lavoratori autonomi, grazie al Sinape e al progetto Partita Viva (ora Vivace!) a Vicenza;
- ✓ Seguendo e partecipando ad alcune delle vertenze coordinate dalla Felsa nazionale, in particolare quella riguardante la vicenda dei Navigator

Con questo congresso io e la mia squadra ci candidiamo per il prossimo quadriennio di sfide “atipiche”. Il lavoro da fare è molto, ne siamo consapevoli, ma partiamo da basi solide che ci permettono di guardare al futuro con serenità.

La parola chiave è semplice: collaborazione. La Felsa, da sempre, per la natura stessa delle tipologie contrattuali e dei lavoratori e lavoratrici che tutela, è votata alla sinergia con le altre categorie sindacali e con le strutture confederali.

Proprio da questo dobbiamo ripartire per potenziare ulteriormente la nostra presenza sul territorio, puntando a rafforzare le collaborazioni già esistenti e a iniziarne di nuove.

A tale proposito, non posso non spendere qualche parola sulla FIST, la grande federazione che unisce Felsa e Fisascat e che può rappresentare un nuovo paradigma della CISL del futuro.

La Federazione FIST Veneto è una sfida che, come FeLSA regionale, abbiamo voluto raccogliere: lunedì 20 dicembre si celebra il nostro secondo congresso. Con la FISASCAT di Maurizia Rizzo la Felsa ha già intrapreso, ben prima che ne prendessi io le redini, 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. Credo che possa essere un paradigma e un punto di partenza per l'azione sindacale del futuro. Non da ultimo, abbiamo partecipato con entusiasmo al percorso per under 35 organizzato dalla FIST nazionale, che si può definire senza dubbio una delle iniziative più partecipate, in seno alla CISL e non solo, sul tema “giovani” degli ultimi anni.

L'urto drammatico della pandemia e della crisi climatica, se non altro, hanno aperto una breccia nel muro compatto dell'individualismo e del menefreghismo, e hanno forse mostrato, almeno a parte della società, il ruolo essenziale dei corpi intermedi nel portare la nave fuori dalla tempesta e nel costruire quello che verrà.

Credo che tutti, ognuno a modo proprio, ricorderemo il marzo del 2020. Noi sindacalisti, lo ricorderemo in modo del tutto particolare: la sensazione di essere letteralmente travolti dalle richieste di accesso alla cassa integrazione, le mille chiamate da parte dei lavoratori, bisognosi di informazioni, di una guida, di tutela nel *mare magnum* delle regole pandemiche. Su tutto, però, anche la piena presa di coscienza del nostro fondamentale ruolo di rappresentanza, assistenza e mediazione.

Lo stesso governo Conte, fino a quel momento del tutto sordo alle nostre richieste e istanze, nel momento del bisogno si è trovato costretto a chiedere il nostro aiuto, dapprima per siglare il *Protocollo per il contenimento della diffusione del Covid-19*, poi, arginata la piena, per iniziare a tracciare una via di uscita dalla fase acuta della crisi. Questa fase di rinnovato dialogo con la politica prosegue anche oggi con l'esecutivo Draghi, tanto che appare incomprensibile e, francamente, quasi masochistico lo sciopero promosso due giorni fa da CGIL e UIL.

Anche per questa ritrovata centralità, sulle nostre spalle pesa una responsabilità forse senza precedenti: a chi ci chiede di tornare alla situazione pre-pandemica dobbiamo dire, con coraggio, no!

Perché dovremmo tornare ad un mondo corrosivo alle fondamenta dalla crescita delle disuguaglianze? Perché dovremmo vedere con nostalgia un sistema dominato da discriminazioni di ogni genere? Perché voltarci a guardare la nostra incapacità di prendere in seria considerazione la questione ambientale?

Non possiamo, né vogliamo azzerare gli ultimi 21 mesi, vogliamo costruire qualcosa di nuovo imparando dagli errori e dalle mancanze del passato.

E, come diceva John Fitzgerald Kennedy *“Il cambiamento è la legge della vita. E chi guarda solo al passato o al presente, di certo si perderanno il futuro.”*