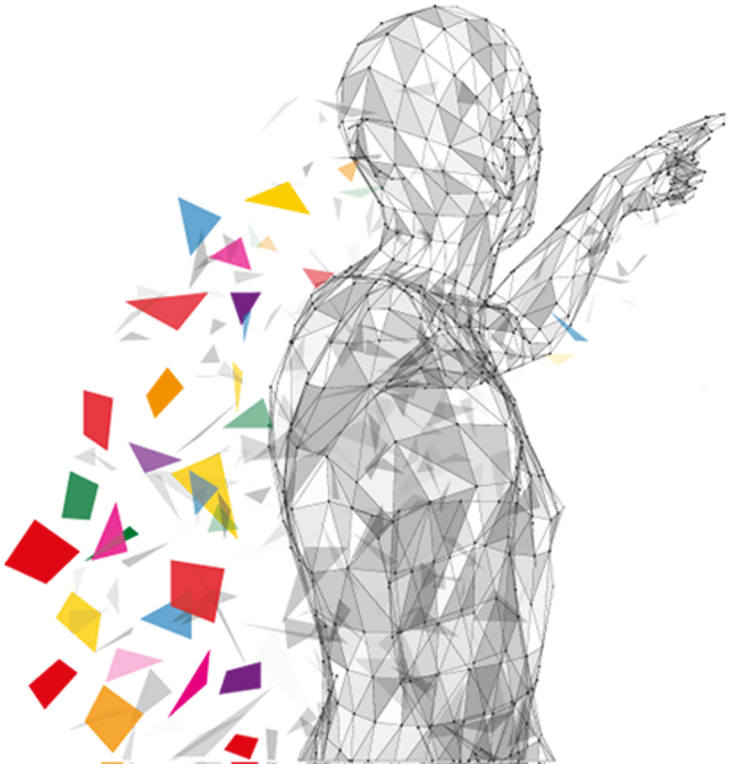
14 febbraio 2023

Relazione introduttiva di Andrea Borghesi

SEGRETARIO GENERALE NIdiL CGIL



CGIL NUOVE IDENTITA' DI LAVORO

MODENA | 14-15-16 febbraio

VI CONGRESSO NAZIONALE NIdiL CGIL

per Costituzione inflessibili

Gentili ospiti, autorità, invitate e invitati, amici e compagni di FeLSA e UILTemp. Care compagne e cari compagni.

Celebriamo questo nostro Congresso in un tempo ricco di incertezze, faticoso. Pandemia, crisi climatica, guerra, crisi economica, diseguaglianze tra stati, aree del mondo, dentro le società, tra i lavoratori sono la storia di questi anni, la cifra della nostra contemporaneità.

Nella fatica, nell'incertezza, c'è bisogno di ancorarsi: noi quell'ancoraggio lo abbiamo trovato idealmente e politicamente nella nostra **Costituzione** repubblicana, che quest'anno festeggia i suoi 75 anni dall'entrata in vigore, il 1° gennaio 1948.

Il riferimento che abbiamo fatto nel titolo significa questo, giocando un po' con la particolare caratteristica che abbiamo di rappresentare i lavoratori flessibili.

La nostra Carta, un testo prezioso, figlia del sacrificio di tanti uomini e tante donne che lottarono contro il nazifascismo, ancora parzialmente inattuata in alcune sue previsioni, talvolta maltrattata da cattive riforme (vedi quella sciagurata sul federalismo del 2001 e quella più recente sul numero dei parlamentari), risulta ancora piena di vita e capace di fornire una guida alle politiche, nonostante l'età.

Eppure non vi è stagione nella quale non si presentino progetti per modificarla. Da ultimo, il progetto presentato dalla destra per l'autonomia differenziata e il presidenzialismo rischiano, come altri in passato, di stravolgerne l'equilibrio costruendo un sistema che cristallizza quando non accentua le differenze tra territori, presente già oggi nel nostro Paese, aumentando autonomia e poteri in mano alle regioni e nello stesso tempo accentrando sul presidente poteri non più solo di garanzia.

È un progetto politico rispetto al quale come Confederazione abbiamo già espresso contrarietà e che oltre ad aumentare le distinzioni tra territori, già presenti e gravi – basterebbe su questo l'esempio della sanità pubblica – nell'accesso e nella qualità e gratuità dei servizi e non solo, crea poteri eccessivi nelle mani di una persona sola al comando; elementi che appunto stravolgono l'equilibrio costituzionale esistente, equilibrio che ha permesso, anche recentemente, che la crisi drammatica dei partiti diventasse crisi istituzionale spostando la centralità dal parlamento come organismo rappresentativo.

Dopo questa doverosa digressione, ritengo sia necessario, sempre seguendo come filo conduttore la Costituzione, parlare del contesto – appunto – nel quale abbiamo svolto e svolgiamo il nostro Congresso.

Lavoro, uguaglianza, libertà, diritti, tutela, cittadinanza sono le parole che caratterizzano il testo costituzionale. Il quadro che vediamo e che interessa il nostro Paese ha però altre caratteristiche. Le **diseguaglianze** in Italia e nel mondo sono una realtà crescente. L'indice di Gini, inventato dall'economista italiano Corrado Gini nel secolo scorso, è il coefficiente più utilizzato per misurarle. Dice che il nostro Paese è tra quelli con l'indice di diseguaglianza più alto tra i grandi Paesi europei e che, prima della redistribuzione operata dallo Stato attraverso tasse e trasferimenti, esso è vicino a quello di Regno Unito e Stati Uniti, noti per una struttura di protezione sociale e dei lavoratori molto lasca.

L'indice di Gini, però, non può cogliere quanto pesino il welfare pubblico e la spesa per la casa (muto o affitto) e fa fatica a cogliere, come tutte le indagini campionarie, quelli che gli economisti chiamano gli estremi della distribuzione dei redditi, cioè i particolarmente ricchi e i particolarmente poveri. Allora proviamo ad aggiungere altri dati: sappiamo che nel nostro Paese, come in tutto il mondo d'altronde, è cresciuto in maniera importante il reddito dei *top manager* che posseggono una quota di salario che si attesta attorno al 10% del tutto. Abbiamo appreso dalla stampa in questi giorni che la quota di redditi da lavoro non rappresentano più come negli anni '70 oltre il 50% dei redditi complessivi ma che si è scesi ben sotto quella quota e che è conseguentemente cresciuta la parte relativa a rendita immobiliare e da capitale. Sappiamo anche che in una fase di forte aumento dell'occupazione come quella tra 2000 e 2008 l'indice di Gini è rimasto invariato. Sappiamo poi che nel periodo che va dal 2008 al 2018 si sono perse circa 2,3 miliardi di ore lavorate, soprattutto tra gli autonomi, ma anche tra i dipendenti e che tra questi ultimi si è registrato un incremento di lavoratori pari a quasi 700 mila unità.

Che cosa ci dice tutto questo? Che si è operata una straordinaria distribuzione del lavoro esistente con un drammatico aumento dei lavoratori *part time*, negli ultimi anni aumentato di 1 milione di unità, la stragrande parte dei quali involontari. Che nel mentre sono aumentati contemporaneamente i lavoratori a tempo determinato che hanno raggiunto circa i tre milioni. Che la flessibilità del lavoro non è più una

condizione di ingresso, il trampolino verso una migliore collocazione, ma spesso una trappola che non riguarda più solo i giovani lavoratori ma anche quelli più avanti con l'età.

Dice che c'è una fortissima diseguaglianza prima dell'intervento dello Stato, ma che anche dopo l'intervento pubblico, tale diseguaglianza non decresce a sufficienza e comunque meno che in altri Paesi paragonabili. Dice che la maggior parte della redistribuzione è costituita da trasferimenti per pensione che in un sistema contributivo è sempre più salario differito che trasferimento vero e proprio.

Quanto tutto questo è lontano, compagne e compagni, dalla lettera dell'articolo 3 della Costituzione repubblicana, un vero monumento della politica italiana, che mette in relazione libertà, uguaglianza, rimozione degli ostacoli alla loro realizzazione, di ordine economico e sociale, persona umana e partecipazione dei lavoratori, cittadinanza come elemento attivo della vita della Repubblica?

Va riequilibrato un rapporto tra capitale e lavoro che si è andato squilibrando troppo a favore del primo in questi ultimi decenni. È dovere dello stato democratico, repubblicano e costituzionale operare affinché questo quadro si modifichi. È possibile farlo: in Paesi come la Spagna ci stanno provando con risultati positivi, anche attraverso una nuova legislazione del lavoro. Credo che una sinistra che voglia riconquistare terreno nella società dovrebbe intraprendere questa strada.

Sono voluto partire dalle diseguaglianze perché credo che lì dentro ci sia una delle spiegazioni alla situazione politica e sociale che viviamo. **La destra destra che governa il Paese** ha ottenuto una vittoria elettorale non discutibile mentre sia in termini di voti sia di aventi diritto non è maggioranza nel Paese. Si è assistito ad uno spostamento di voti importantissimo verso un partito, Fratelli d'Italia, passato dal 6% al 28%, costituito in buona parte da una massa di elettori che si muove facendo scelte diverse nelle diverse elezioni politiche, come abbiamo visto in questi anni, e contestualmente si registra un altissimo tasso di astensionismo. Emerge un problema di partecipazione collettiva che rischia di non essere solo all'atto del voto con una contestuale tendenza di penetrazione negli strati più poveri ed in difficoltà del Paese di proposte, se non di valori, della destra sovranista, anche tra coloro che rappresentiamo e che vorremmo rappresentare.

I primi provvedimenti si sono mossi su temi identitari quali la sicurezza (vedi *rave* e ONG/immigrati) e il continuo attacco alla scuola per rivederne obiettivi e finalità e hanno tratti valoriali, mentre sul versante economico, che è poi secondo tutti gli studi al centro delle preoccupazioni dei cittadini, si è perseguita una sostanziale continuità con il precedente Governo, pur introducendo ulteriore deregolamentazione del mercato del lavoro (vedi *voucher*) a favore delle imprese e privilegiando fiscalmente una parte del mondo autonomo: sembrerebbe il tentativo di saldare così un blocco sociale a discapito di lavoratori e pensionati.

Sul versante politico opposto le divisioni la fanno da padrone, la sinistra e il centro sinistra nelle sue varie articolazioni si presenta sparpagliato al voto regionale, perde sonoramente, e si concentra sugli assetti più che sulle politiche. Lo dicevo prima e lo ripeto ora, quale terreno migliore se non quello del lavoro e delle diseguaglianze c'è per provare a risalire la china con scelte che mirino, appunto, al miglioramento delle condizioni del lavoro e con un'autocritica anche aspra rispetto alle scelte effettuate negli ultimi decenni?

Come sindacato e come categoria siamo molto gelosi della nostra autonomia dalla politica e dai partiti, siamo figli di Bruno Trentin, ma assolutamente non siamo indifferenti perché frequentiamo lo stesso terreno della *polis*, della discussione pubblica, agiamo la rappresentanza degli interessi dei nostri rappresentati con uno sguardo largo alle condizioni generali.

Se dal livello nazionale passiamo a quello più generale come cittadini del mondo, la situazione non migliora. Siamo dentro ad una drammatica **crisi climatica** di cui vediamo solo il suo affacciarsi, con i primi effetti sulle nostre vite quotidiane (tutti ricorderanno quello che è successo nella scorsa torrida estate) mentre registriamo sottovalutazioni e timidezze da parte della politica ad ogni livello, quando in realtà ci sarebbe bisogno da parte dei grandi inquinatori internazionali, tra cui il nostro Paese, di mettere da subito in atto politiche di riduzione del danno e dell'impatto da ogni punto di vista, produttivo, sociale, sanitario.

Molto probabilmente, nei prossimi decenni sarà questa, peraltro, una delle voci di maggiore spesa per i bilanci pubblici, simile o forse più di quanto è

avvenuto per la pandemia e bisogna attrezzarsi in tempo. L'appello a cui credo tutti vi unirete è a fare presto perché il tempo stringe, ce lo chiedono le nuove generazioni, i nostri figli.

Nello stesso tempo la **guerra in Ucraina** non accenna a diminuire di intensità ed è un conflitto che ha ormai caratteristiche planetarie, anche se combattuto in un solo Paese, con rischi crescenti di un *escalation* nucleare; fa paura compagne e compagni la leggerezza con cui si parla esplicitamente della possibilità di utilizzo dell'arma atomica, dopo decenni nei quali era un tabù soltanto evocarla. Contemporaneamente, i Paesi europei si stanno riarmando, la Germania ma anche la Francia, l'Italia stessa, stanno aumentando i loro arsenali peraltro non in una dimensione di difesa europea ma dentro un'alleanza atlantica egemonizzata dagli Stati Uniti, i cui interessi in questo specifico conflitto appaiono, è una mia opinione, divergenti da quelli europei.

Quello che come CGIL stiamo provando a dire da mesi assieme a tante associazioni è che va realizzato il massimo impegno per un cessate il fuoco e va profuso il massimo sforzo da parte in particolare dell'Unione Europea per arrivare ad un possibile accordo. Questo non significa non sapere distinguere tra aggredito, l'Ucraina – che ha il diritto di difendersi – e l'aggressore, la Russia, ma significa porsi l'obiettivo primario si salvare vite umane in quel contesto ma anche evitare l'estensione del conflitto e salvare la stessa specie umana. Per questo il movimento per la Pace va sostenuto come abbiamo fatto nella manifestazione dello scorso 5 novembre e rafforzato nei prossimi mesi.

Ma non è quella, non sono l'unica guerra, ma neanche l'unica emergenza internazionale di questi tempi. Penso vada ricordata in particolare la battaglia che stanno portando avanti le donne in **Iran** contro un regime che le relega, come in altre parti del mondo, in una posizione di subordinazione. Siamo con loro, facciamo nostro il loro *Per le donne la vita la libertà*, le sosterremo nelle prossime iniziative di solidarietà che si realizzeranno sia nazionalmente sia nei territori. Come spesso accade nelle battaglie delle donne, in quelle portate avanti nel secolo scorso e oggi per il diritto di voto, per la parificazione salariale, per l'autodeterminazione nella società e nella famiglia e per la piena parità il tema che si pone vale per tutti ed ha bisogno del sostegno di tutti, in particolare di noi uomini che spesso deleghiamo a loro non solo tante

incombenze di cura ma anche battaglie che quando vittoriose fanno fare uno scatto ad un'intera società verso nuovi traguardi di libertà. Credo che sulla necessità di un maggiore impegno degli uomini su questo dovremmo fare una riflessione dentro e fuori la nostra organizzazione.

Se questo è il contesto, compagne e compagni, nel quale ci troviamo ad agire non credo che si possa ad ogni livello far finta di nulla e che tutto resti come è. Non possiamo fare come in quei romanzi di Joseph Roth in cui il vecchio confortante tranquillo mondo asburgico crollava, si erodeva al suo interno nelle contraddizioni tra nazionalismi e burocratismo interno, la borghesia continuava a vivere la sua vita tranquilla nei caffè.

Di fronte a questo quadro difficile e complesso siamo davanti come singoli, come collettività, come stati, come organizzazioni sociali un falso bivio: agire come abbiamo fatto negli ultimi decenni o CAMBIARE. Dico falso perché in realtà l'alternativa non c'è: solo con il cambiamento possiamo provare a invertire la china.

Per quanto riguarda il nostro piccolo, riteniamo assieme alla Confederazione che le politiche del **mercato del lavoro** originate venti anni fa vadano cambiate. Diciamo da anni, lo abbiamo scritto nella nostra *Carta dei diritti universali del lavoro* ormai diversi anni fa, che bisogna agire per via legislativa per ridurre le tipologie contrattuali esistenti e portarle a quelle necessarie oltre al tempo indeterminato come forma ordinaria, tempo determinato e somministrazione lavoro con causali, tempi massimi di utilizzo, norme anti *turn over* (sostituzione dei lavoratori sullo stesso posto di lavoro) e per la stabilizzazione dei lavoratori per evitare di essere lavoratori a termine a vita.

Andrebbero poi eliminate o rese almeno di pari costo rispetto al lavoro subordinato tutte quelle forme che nell'ibrido tra autonomia e subordinazione hanno visto proliferare condizioni reddituali e di vita di vero e proprio precariato, penso alle collaborazioni autonome occasionali in particolare utilizzate come forma di ingresso nel mondo dei *rider*, degli *shopper* ma anche radicate nel mondo dei servizi nelle istituzioni culturali e dei giornali. C'è un vantaggio nascosto nell'utilizzo di forme di lavoro autonomo a discapito di lavoro dipendente ed è quello contributivo, il cui carico in particolare in caso di partite IVA è totalmente sulle spalle del lavoratore, nel caso delle collaborazioni autonome occasionali, tra l'altro, non esiste fino a 5.000 euro di reddito.

Mentre svolgiamo la nostra discussione, la ministra Calderone ha annunciato la revisione delle norme sul lavoro a termine nel senso di una nuova liberalizzazione. Rispetto a questa posizione esprimiamo la nostra preoccupazione soprattutto perché si tratterebbe di un nuovo intervento non organico sul mercato del lavoro che, lungi dal risolvere le questioni che ho già ricordato, rischia di rendere ancora più precario un mercato del lavoro che è al picco dei rapporti a tempo determinato e che nello specifico della somministrazione lavoro rischia di riproporre il tema che già in passato abbiamo provato a contrastare delle missioni brevi e reiterate.

Il mercato del lavoro è un sistema a vasi comunicanti per cui alla modifica di una parte si crea un effetto su un altro segmento: è stato così in maniera plateale con il decreto dignità che ha avuto due effetti generali: uno positivo di una spinta alla stabilizzazione dei rapporti in particolare nelle imprese ad alto valore aggiunto e per le professionalità più alte (vedi cosa è successo nell'aumento dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione), un altro negativo di un esasperato *turn over* al raggiungimento dei limiti dei 12 mesi con sostituzione dei lavoratori sullo stesso posto di lavoro.

Siamo a venti anni esatti oggi dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge delega n. 30 del 2003, che ha poi originato il decreto legislativo 276/03. Domani inizieremo a discuterne nella nostra tavola rotonda che abbiamo intitolato *Lavoro in saldo* perché pensiamo che le riforme adottate, visto lo stato della situazione che ho provato a descrivere, non abbiano raggiunto gli obiettivi che si proponevano: aumento della quantità e della qualità dell'occupazione, aumento della produttività.

Recenti studi, uno dei quali curato tra gli altri da un ricercatore presente domani e pubblicato a novembre tra i *Working Paper* della Banca d'Italia, e quello dell'inizio dello scorso anno pubblicato tra i *Working Paper* del Fondo Monetario Internazionale, concordano entrambi su un punto: le riforma del mercato del lavoro attuate nel nostro Paese nel ventennio passato non hanno creato miglioramenti nella componente lavoro ma non hanno generato neanche utilità di sistema. Cito un estratto dall'introduzione allo studio pubblicato tra i *working paper* del FMI:

"Questo documento riassume le statistiche sugli aspetti chiave della distribuzione dei livelli di retribuzione e delle variazioni di retribuzione utilizzando i dati amministrativi (di sicurezza sociale) dall'Italia tra il 1985 e

il 2016. Durante il periodo coperto dai nostri dati, la disuguaglianza e la volatilità delle retribuzioni sono aumentate, mentre la mobilità delle retribuzioni non è cambiata in modo significativo. Colleghiamo queste tendenze con alcuni fatti salienti sul mercato del lavoro italiano, in particolare le riforme del mercato del lavoro degli anni 1990 e 2000 che hanno indotto un aumento sostanziale dell'occupazione a termine e a tempo parziale. L'aumento del lavoro a tempo parziale spiega gran parte dell'aumento della disuguaglianza salariale, mentre l'aumento dei contratti a tempo determinato spiega gran parte dell'aumento della volatilità. Entrambe queste tendenze influenzano la distribuzione delle retribuzioni attraverso le ore lavorate: i lavori a tempo parziale riducono le ore lavorate entro una settimana, mentre i contratti a tempo determinato riducono il numero di settimane lavorate durante l'anno e aumentano la loro volatilità. Troviamo prove deboli che i contratti a tempo determinato rappresentano un "trampolino di lancio" per l'occupazione permanente. Infine, offriamo una suggestione che le riforme del mercato del lavoro hanno contribuito al rallentamento della produttività del lavoro in Italia ritardando l'accumulo di capitale umano (sotto forma di esperienza generale e specifica dell'azienda) delle recenti coorti”[1].

Non lo diciamo noi, non la CGIL oppure un pericoloso stuolo di studiosi o giuristi di sinistra. Penso che la politica tutta, anche l’attuale Governo, dovrebbe prenderne atto e rivedere i manuali su cui ha studiato e agire di conseguenza.

Ma non so se siamo alla vigilia di una discussione organica sul mercato del lavoro, non mi pare e comunque non sulle basi che noi proponiamo. Penso però che sul versante normativo ci sia un’occasione da cogliere ed è la discussione che siamo obbligati a compiere attorno alla direttiva europea sul **salario minimo**. Credo che in quella discussione che prima o poi dovrà arrivare in parlamento per il recepimento, noi dovremmo dire che è utile la previsione di un salario minimo agganciato alla contrattazione collettiva e alla validità *erga omnes* dei contratti firmati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, ma dovremmo anche dire che il salario minimo deve essere pavimento non sfondabile e valere

[1] Labor Market Reforms and Earnings Dynamics: The Italian Case , IMF WORKIN PAPER NO 2021/142

anche per il lavoro autonomo, penso in particolare a tutto il mondo della parasubordinazione, alle collaborazioni, ma anche alle prestazioni di lavoro autonomo rese individualmente dove può prendere la forma del compenso equo, diverso però da quello che si sta discutendo in parlamento.

Lo dirò più avanti, noi abbiamo bisogno di avere dei parametri retributivi che abbiano a riferimento analoga professionalità nei contratti collettivi, altrimenti lo scivolamento verso il basso di tutto il mondo della parasubordinazione non è arrestabile. So bene che non risolverebbe tutti i problemi esposti, penso in particolare alla crescita sostenuta del *part time* e a tutti coloro che hanno una ridotta saturazione del proprio tempo lavoro, ma costituirebbe un'inversione di tendenza anche dal punto di vista salariale con effetti immediati su una parte delle persone che rappresentiamo. Peraltro se si agisse in questo senso si applicherebbero ben due articoli della Costituzione, il 36 sulla retribuzione dignitosa e il 39 sulla validità *erga omnes* dei contratti. Questo per richiamare una volta ancora quanto la nostra Costituzione sia viva e, purtroppo, inapplicata.

Nello scorso congresso affrontammo il tema della frammentazione dei cicli produttivi, della politica attuata e sostenuta dalla legislazione di spezzettare la produzione attraverso appalti, subappalti, terziarizzazioni, flessibilità con l'effetto di massimizzare il vantaggio sul versante dei profitti a discapito del lavoro che si è diviso, frammentato come la sua rappresentanza. Se c'è, come c'è e ho provato a dirlo precedentemente, la necessità che la politica operi affinché si realizzi un nuovo equilibrio tra capitale e lavoro, mettendo mano ad una serie di aspetti normativi, c'è qui la necessità di realizzare una **ricomposizione del campo della rappresentanza**.

Questo, cari delegati e care delegate, care compagne e cari compagni, non lo possiamo chiedere alla politica né alla parte datoriale, dobbiamo conquistarcelo sul campo noi, recuperando le radici della confederalità del nostro sindacato, quello italiano intendo, che affronta le questioni guardando all'intero universo dei lavoratori e non solo all'ambito specifico della propria rappresentanza; il sindacato per sua natura corre sempre il rischio del corporativismo, della chiusura rispetto all'interesse stretto dei propri rappresentati, ma c'è un antidoto che è quello appunto della confederalità, del sapere che insieme si esce da una situazione di

difficoltà, della coscienza che bisogna provare a tenere tutto insieme: politiche pubbliche, fisco, welfare, assetto del mercato del lavoro e politiche contrattuali.

L'abbiamo sintetizzato nella politica della **contrattazione inclusiva**, l'idea che il sindacato si faccia carico, attraverso le sue rappresentanze ad ogni livello, degli interessi e delle rivendicazioni di tutti coloro che vivono uno stesso contesto produttivo, sia esso un'azienda, un sito, una filiera. Dobbiamo dircelo, compagne e compagni, senza voler essere lamentosi, anche se il tema del contrasto alla precarietà è diventato una costante della nostra discussione interna, si fa ancora fatica a superare del tutto la tendenza ad accentrare l'attenzione solo su coloro che hanno condizioni di lavoro migliori stabili, confacenti alla propria professionalità.

Quando è così scompare la solidarietà interna tra i lavoratori e pian piano ci si indebolisce tutti. C'è bisogno di fare di più da questo punto di vista a partire da quanto abbiamo deciso alla scorsa assemblea organizzativa: il **coordinamento delle rappresentanze** esistenti in caso di pluralità di contratti collettivi e tipologie contrattuali applicate in un determinato contesto produttivo. Andando in giro non mi pare che se ne siano costituiti molti di coordinamenti. Noi ovviamente siamo pronti. C'è un ruolo su questo che la Confederazione deve giocare, in particolare ma non solo nei territori nel coordinamento delle categorie.

Vengo brevemente a questioni più organizzative: sono state svolte in questa tornata congressuale 966 assemblee di base con un totale di 22932 votanti rispetto alle 603 con 19380 votanti del congresso del 2018. Abbiamo registrato un aumento della partecipazione pari al 18,33%, mentre la partecipazione rispetto al numero degli iscritti si è attestata al 25%. Il voto al primo documento "Il Lavoro crea il futuro" ha raccolto 97,93% dei voti, mentre il secondo documento "Le radici del sindacato" si è attestato al 2,07%. Un dato migliore del passato quello della partecipazione ma che non è del tutto soddisfacente. Ma ci tornerò. Si sono inoltre tenuti 87 congressi territoriali in ogni regione italiana, superando finalmente la nostra assenza in Valle d'Aosta.

In questi quattro anni abbiamo registrato un **aumento degli iscritti attestandoci stabilmente sopra i 100mila** iscritti, grazie al lavoro straordinario fatto dai nostri territori e dai nostri delegati e anche dal sistema servizi della CGIL, il patronato Inca in particolare. Il grafico che

trovate nel nostro rapporto di attività mostra in maniera chiara la crescita che la nostra categoria ha realizzato. Questa nostra platea di oggi testimonia il grande sforzo realizzato. Molto probabilmente al prossimo congresso essa sarà diversa, per il suo 80% almeno, sicuramente nella sua componente di delegati lavoratori e lavoratrici; traghettare verso lidi più sicuri i lavoratori è il destino di chi lavora in NIdiL, come diceva Claudio Treves e lo sottoscrivo, noi siamo contenti quando perdiamo i nostri iscritti, il problema è che non facciamo a tempo a perderli che altri ne vengono fuori, altre situazioni di precarietà che magari si perpetuano da anni. In questo periodo mi è capitato di conoscere dei veri *recordman* o *recordwoman* della precarietà lavorativa: un'infermiera pugliese da circa 20 anni somministrata con diverse agenzie e in diversi ospedali pubblici, o un collaboratore di *call center* da 15 anni.

Gli anni che abbiamo alle nostre spalle sono stati caratterizzati dalla **pandemia** con il suo portato di morte, chiusure, crisi economica. La pandemia ha avuto un effetto disvelatore e detonatore rispetto alle diseguaglianze di cui ho parlato nella prima parte della mia relazione. Ricordo vivamente quanto all'inizio della pandemia alcuni commentatori autorevoli dei grandi giornali italiani scoprirono l'entità delle difficoltà della sanità pubblica, dell'istruzione, dei lavoratori e delle lavoratrici, soprattutto dei precari, dei lavoratori a termine o con contratti di lavoro debolissimi, finti o veri autonomi senza sufficienti coperture, altri esclusi da qualunque protezione.

In quella fase lo Stato affrontò la crisi immettendo nel sistema economico una quantità enorme di risorse per evitare che le chiusure provocassero una devastazione produttiva e sociale. Il sindacato ha avuto un ruolo straordinario: blocco dei licenziamenti, protocolli sulla sicurezza, intervento di sostegno sociale lo hanno visto protagonista. NIdiL assieme a Felsa e Uiltemp ha svolto un ruolo importantissimo per difendere la condizione dei nostri rappresentati.

Da una parte, si sono agiti pienamente – anche estendendone la portata attraverso la sperimentazione di un apposito ammortizzatore in deroga per i lavoratori rimasti esclusi da quello ordinario, Tis in deroga appunto – gli strumenti di ammortizzazione sociale esistenti nel mondo della somministrazione lavoro, cosa che ha consentito, attraverso il Fondo di solidarietà costituito dentro FormaTemp, di tutelare in maniera efficace e

immediata il reddito dei lavoratori somministrati, fin dal primo giorno di sospensione dovuta al Covid. Cosa che ci è stata anche internazionalmente riconosciuta dall'Ocse.

Inoltre, abbiamo ottenuto, lo dico con un qualche orgoglio, compagni e compagne, trattamenti di sostegno per centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici, dipendenti, autonomi, collaboratori di vario tipo, per esempio gli sportivi, i disoccupati con l'allungamento ottenuto della durata di Naspi e Discoll. La spesa certificata da Inps nel suo XXI Rapporto annuale per i cosiddetti Bonus Covid è stata pari a oltre 6 miliardi per il 2020 e a 2,3 miliardi di euro per il 2021. In pratica lo Stato, dal suo bilancio e fuori da qualsiasi sistema assicurativo – che invece è alla base degli strumenti previsti dall'ordinamento (Cassa integrazione, Naspi, Discoll) – ha messo a disposizione una mole enorme di risorse pari a oltre **8,3 miliardi di euro** in due anni.

Abbiamo posto nello stesso periodo il tema di coloro, penso ai lavoratori autonomi occasionali, che non avendo alcun versamento previdenziale non sono né censiti né in alcun modo coperti e che però neanche in quella occasione si riuscì a sostenere in alcuna maniera.

Dicevo dell'effetto disvelatore della pandemia: squarciava il velo sulle diseguaglianze, su un mercato del lavoro frammentato e sull'assenza di ammortizzatori sociali universali che valessero per tutti al di là della tipologia contrattuale. Eppure, a distanza di poco tempo dall'emergenza sanitaria, abbiamo assistito ad una specie di rimozione, assieme ai tamponi e alle mascherine anche di queste evidenti emergenze (anche l'UE in quei mesi evidenziò le nostre carenze di sostegno ai lavoratori non standard) e necessità sono scomparse. L'agenda politica si è occupata d'altro, complice la guerra in Ucraina e la conseguente crisi energetica; ma la rimozione non risolve i problemi che, infatti, sono sul campo esattamente e forse più drammaticamente di tre anni fa.

Sulla **somministrazione lavoro** il contesto è quello di una forte crescita dei numeri dei lavoratori, in particolare per i tempi indeterminati rispetto ai rapporti a termine a seguito delle norme dettate dal decreto dignità. Un dato tutto da verificare alla luce degli annunciati interventi di liberalizzazione del contratto a termine.

La piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL che abbiamo presentato alle nostre controparti datoriali e rispetto alla quale il confronto è ancora in corso, si caratterizza su alcuni punti nodali: la redistribuzione verso i lavoratori della ricchezza che il settore – che vale in termini di fatturato più di dieci miliardi – ha creato in questo periodo di crescita, e la continuità occupazionale. Accanto a questi aspetti ce ne sono altri non meno importanti rispetto ad una revisione del MOG, ai diritti sindacali e alla tutela dei rappresentanti (sul tema ricordo che il nostro settore è nella nuova *tranche* di certificazione della rappresentanza a seguito dell'accordo interconfederale), all'aumento dell'indennità di disponibilità *ex* articolo 32 (visto anche l'importante aumento inflattivo degli ultimi tempi), al rafforzamento delle prestazioni offerte dalla bilateralità di settore, alla formazione e alla parità di genere. Su quest'ultimo aspetto, vista la drammatica situazione dell'occupazione femminile, sottolineo l'impegno che c'è in piattaforma per il rafforzamento del diritto di precedenza contrattuale sulla creazione di un "luogo protetto" bilaterale per la denuncia di eventuali molestie e abusi.

Non è questo il luogo della trattativa e quindi non entrerò nel merito delle questioni contrattuali, ma credo che ci siano alcuni punti di contesto su cui è bene spendere qualche parola. Chi vi parla, ma credo di poter parlare a nome di Felsa e Uiltemp, ritiene che il tema dell'unicità contrattuale del settore, al di là delle divisioni della controparte datoriale, non possa essere messo in discussione: unicità contrattuale, cioè della normativa, e degli enti bilaterali che sono lo strumento per attuare quanto previsto dalla contrattazione.

Per noi questa è una linea non valicabile. Lo ribadisco perché dopo una prima fase nella quale sembrava che le relazioni tra le due associazioni fossero riprese, allo stato ci sembra che si avvicini di nuovo qualche nube nel mentre continuiamo a fare faticosi doppi tavoli negoziali.

Il secondo punto è un tema di merito: abbiamo sviluppato un numero crescente di rappresentanze sindacali RSA e RSU, alcune delle quali sono presenti qui in sala, e abbiamo un tessuto anche quello crescente di territori e una conseguente moltiplicazione delle istanze e delle questioni che quotidianamente si aprono, dall'inquadramento e dalla contestazione disciplinare fino all'interruzione delle missioni.

Ecco, credo che queste partite non si possano gestire a livello centralizzato: il CCNL vigente aveva fatto dei passi in funzione di un maggiore decentramento che però si è scontrato con l'organizzazione delle Apl e delle vostre associazioni. Lo dico con molto rispetto guardando all'autonomia dei soggetti negoziali, tengo alla mia, quindi anche alla vostra, ma così si fa fatica e si rischia di frustrare le potenzialità di un intero sistema di relazioni sindacali che non può trovare a Roma o nella relazione con gli apicali delle Apl la soluzione di ogni problema. Infine il terzo tema è: provare ad accelerare un po' il negoziato in particolare chiarendo se l'aumento dei tempi indeterminati che responsabilizza di più le Apl e offre al lavoratore comunque maggiori garanzie, è una variabile completamente dipendente dalla legislazione oppure una scelta contrattuale. Tutto ciò anche alla luce della novità emersa in questi giorni in merito alla proroga al 2025 della possibilità di stipulare da parte delle Apl contratti a tempo indeterminato, su missione, a termine. Siamo alle solite, siamo alle proroghe: rimane l'importanza della mobilitazione unitaria che in questi anni abbiamo svolto con **La carica dei 100mila**.

Passando agli aspetti legati alle vertenze sulla somministrazione che abbiamo seguito in questi anni, oltre a quanto già detto rispetto al lavoro fatto in pandemia con gli innumerevoli accordi sottoscritti con le associazioni e con le singole Apl, mi preme ricordare l'accordo del 9 aprile 2022 con il quale abbiamo previsto una serie di interventi formativi ed economici finalizzati all'inserimento lavorativo dei rifugiati titolari di protezione internazionale, senza una specifica nazionalità di origine, e che ci è valso un riconoscimento da parte dell'Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR) nell'ambito del progetto Welcome 2020-2021.

Penso alla **vertenza** realizzata sul versante delle **indennità Covid** che ci ha portato in piena pandemia a scioperare unitariamente nel luglio del 2020 per ottenere per i lavoratori somministrati le indennità che avevano percepito i lavoratori diretti con una manifestazione a Roma e quattro in altrettante regioni. Abbiamo scioperato per l'affermazione di un diritto alla parità di trattamento, il principio cardine della somministrazione lavoro declinato in questo caso rispetto all'emergenza pandemica quando i nostri lavoratori, infermieri e operatori sanitari, al pari dei propri colleghi strutturati, sono assurti ad eroi troppo presto dimenticati. Quello sciopero ha ottenuto i suoi frutti, seppure parziali, solo un anno dopo quando il Governo ha finanziato un'indennità specifica che ancora oggi fatichiamo

ad avere nelle tasche dei lavoratori. Non abbiamo ottenuto per tutti i lavoratori il riconoscimento e registriamo ancora un'inerzia, eccetto alcuni casi positivi, di alcune regioni e delle Asl. Un nodo che bisogna rimuovere al più presto.

La vicenda sindacale dei **lavoratori e delle lavoratrici somministrati/e presso il ministero dell'Interno** è una pagina ancora aperta, anche se la gran parte di loro è in questo momento in Naspi. Nel biennio appena concluso sono stati coinvolti circa 1.400 lavoratrici e lavoratori, dipendenti di due Agenzie per il Lavoro e somministrati presso le Questure, le Prefetture e le Commissioni territoriali per il diritto all'asilo, nell'ambito del progetto Emersione ex DL 34, 408 ed EMAS.com. Questi lavoratori sono stati coinvolti nelle procedure di emersione del lavoro in nero per cittadini italiani, comunitari ed extracomunitari, nella successiva regolarizzazione dei lavoratori stranieri presenti sul territorio italiano, nel riconoscimento della protezione internazionale e dei permessi di soggiorno. Si sono precocemente iscritti alle nostre organizzazioni sindacali e hanno eletto, almeno per NIdiL, i loro delegati con un'operazione riuscita e molto importante di unificazione della rappresentanza rispetto ai vari utilizzatori che ha avuto il valore di costruire solidarietà interna e semplificare la comunicazione esterna e l'interlocuzione negoziando con Apl e Governo.

Insieme abbiamo condotto e stiamo tuttora conducendo una battaglia che come le altre illustrate racconta anche dello stato del Paese e delle sue strutture di servizio pubblico in cui si affida a lavoratori precari un servizio delicatissimo che impatta con la vita di tanti uomini e donne per i quali un permesso di soggiorno o la definizione di una pratica di emersione o di asilo significano la possibilità di lavorare, di avere accesso a servizi, di uscire da una situazione di irregolarità.

Abbiamo registrato un atteggiamento incredibile di questo Governo, che pur riconoscendo il problema di agibilità nelle strutture non si è speso per prorogare i contratti e non ha stanziato risorse sufficienti per tutti i lavoratori interessati. Pare sia emersa in sede di predisposizione della gara per il nuovo affidamento della somministrazione un problema da parte dell'Avvocatura dello Stato rispetto alla clausola sociale prevista dal codice degli appalti. Non ne sappiamo le motivazioni di questa posizione, ma sinceramente speriamo non sia un modo per smontare un altro pezzo del codice appalti che pure è sotto una fortissima pressione per modifiche

che rischiano di peggiorare la condizione dei lavoratori liberalizzando di nuovo sistemi di appalti e subappalti.

Colgo l'occasione per ringraziare FP che è stata al nostro fianco come anche la Confederazione. C'è bisogno dell'impegno di tutti per arrivare al risultato. Tanti di quei delegati sono qui tra noi, li saluto con affetto e con riconoscenza. Io ho ancora negli occhi la bellissima e partecipatissima manifestazione che abbiamo fatto a Piazza Santi Apostoli nel dicembre scorso e ho visto nei vostri occhi, pur nella preoccupazione per il proprio lavoro, la serenità di essere nel giusto e la determinazione e la voglia di lottare. Grazie. Quello che posso assicurarvi non è l'esito della battaglia ma che la faremo assieme per la ripresa del lavoro e per la necessaria stabilizzazione, un percorso che va avviato già da subito.

Queste due vertenze pongono su versanti diversi il tema della somministrazione nella pubblica amministrazione e l'attuale previsione della cosiddetta Legge Madia che puntava al superamento del precariato nella PA e che esclude i lavoratori somministrati dalle possibilità di poter utilizzare quel canale normativo per vedersi riconoscere l'anzianità svolta ai fini dei concorsi pubblici.

La vertenza dei **somministrati presso Poste Italiane** non è il racconto di una vittoria. Non ho e non abbiamo come segreteria l'intenzione di nasconderci dietro ad un dito. Anche qui il rapporto che avete in mano descrive meglio di quanto possa fare io gli eventi. È il racconto, però, di una brutta vicenda italiana nella quale un'azienda di 120mila dipendenti a partecipazione pubblica, con il 30% di capitale del Mise (oggi Mimit) e il 35% di Cassa Depositi e Prestiti, ha di fatto utilizzato 450 lavoratori in somministrazione per traghettare una parte delle attività di trasporto del penultimo miglio - dai centri di smistamento agli uffici postali, prima cioè della consegna ai destinatari - dalla gestione diretta ad appalti a piccole società di cosiddetti "accollatari" (la Treccani dice sinonimo di appaltatore, appunto).

Peccato che quelle società, a detta di chi ci ha lavorato, non fossero proprio un modello rispetto a condizioni di lavoro salariali, contrattuali, di sicurezza dei lavoratori e della delicata merce che trasportano. Non è certo una novità che il passaggio da gestione diretta ad appalto significhi peggioramento degli standard produttivi e lavorativi.

A proposito di frammentazione dei cicli produttivi… La partita, lo possiamo dire con la schiena dritta di fronte ai lavoratori, l'abbiamo giocata unitariamente al massimo delle nostre possibilità, con scioperi, manifestazioni e iniziative, incontri al Mise al massimo livello; abbiamo ottenuto diverse proroghe, la trasformazione di buona parte dei lavoratori a tempo indeterminato con l'agenzia che li aveva assunti, abbiamo provato anche, ma infruttuosamente, la strada della ricollocazione guidata dalla regia ministeriale nel settore dei trasporti e messe in pratica tutte le interlocuzioni interne alle organizzazioni sindacali confederali di categoria e confederali.

Esito è che, purtroppo, tutti i lavoratori, chi prima chi dopo, sono stati lasciati a casa: gli ultimi il 31 dicembre 2021. Qualcuno potrebbe dire: che volevate? erano lavoratori a termine, "interinali", visto che il termine somministrati fa fatica ad entrare nella testa di molti e li capisco perché in effetti è proprio brutto… Certo tutto giusto, non pretendiamo che tutti i lavoratori a termine siano stabilizzati o abbiano continuità occupazionale ma nel caso specifico tutto questo non regge.

Un'azienda enorme con 120 mila dipendenti, in mani pubbliche ma gestita privatamente, con importanti società di proprietà non riesce a stabilizzare o ricollocare 450 autisti? È credibile? No. Dispiace soprattutto perché con un po' più di inclusività nell'azione del sindacato, forse, quel risultato si sarebbe potuto raggiungere; un'occasione persa su questo versante pensiamo. Ma noi non ci lamentiamo e andiamo avanti: abbiamo depositato 65 ricorsi contro Poste. Vediamo come finisce. Il mio e il nostro saluto va a quei lavoratori che hanno lottato e con i quali abbiamo passato tante giornate sotto al Ministero e sotto alla sede di Poste italiane.

Un'esperienza positiva, invece, in materia di contrattazione inclusiva è quella della vertenza **Amazon**. Il percorso di sindacalizzazione nella multinazionale attuato dalla nostra Categoria è nato dalla necessità di rappresentare le migliaia di lavoratori e lavoratrici, circa 10mila assunti tramite agenzia di somministrazione, che operano all'interno dei numerosi magazzini italiani.

L'esperienza del coordinamento tra le categorie di NIdiL, Filcams e Filt su Amazon nasce nel 2016 e subito dopo si struttura confederalmente sviluppandosi in maniera decisa, in particolare negli ultimi due anni, come pure le relazioni unitarie con Felsa e Uiltemp. Amazon, come noto, è tra i

primissimi datori di lavoro al mondo e anche nel nostro Paese, conta oltre appunto a 10mila somministrati almeno 20mila dipendenti diretti e altrettanti tra i driver. L'azienda non è famosa per l'apertura alle relazioni sindacali, in quasi tutti i Paesi del mondo rifiuta il dialogo con le organizzazioni dei lavoratori.

Da noi la storia sembra aver preso una piega diversa, a partire dalla mobilitazione e dagli scioperi realizzati negli scorsi anni, a partire dal primo che si tenne nel 2018 a Piacenza per arrivare a quello articolato sul tutto il territorio nazionale del 22 marzo 2021 a partire dai temi della salute e sicurezza sul lavoro. Il risultato fu importante perché grazie alla forte sindacalizzazione dei driver nelle consegne dell'ultimo miglio si è riusciti a interrompere il servizio su scala nazionale, raggiungendo l'obiettivo sperato. L'esito dello sciopero del marzo 2021, le costanti pressioni messe in campo dai territori e l'intervento del Ministero del Lavoro, hanno successivamente portato, il 15 settembre 2021, alla sottoscrizione di un protocollo per la definizione di un sistema condiviso di relazioni industriali tra Amazon e Organizzazioni sindacali.

Il protocollo e la maggiore presenza della nostra organizzazione nel suo complesso dentro gli stabilimenti hanno portato Amazon a intraprendere un reale confronto condiviso con i Sindacati, che ha permesso a giugno del 2022 di sottoscrivere un primo verbale di intenti che si è concretizzato, tre mesi dopo, il 12 ottobre 2022, nel primo accordo con campo di applicazione nazionale che il colosso dell'e-commerce abbia sottoscritto con le Organizzazioni sindacali in tutto il mondo. Tale accordo si applica a tutti i lavoratori e le lavoratrici, dipendenti a tempo indeterminato e determinato e in somministrazione, sia a termine che a tempo indeterminato e prevede una serie di aumenti economici. Rimangono aperti i temi che riguardano più direttamente la nostra categoria come l'utilizzo massiccio di contratti di breve durata da 3 mesi in su, l'apertura di una girandola di nuove assunzioni di nuovi lavoratori in sostituzione alla fine dei contratti. Noi riteniamo che esistano strumenti di legge e contrattuali in grado di ricondurre il tutto ad un utilizzo connesso ai picchi programmati delle attività. Su questo molto si potrà fare anche con il rinnovo del contratto collettivo, in particolare sulla disciplina del MOG largamente utilizzato da Amazon.

Come sapete, su Amazon c'è un progetto nazionale sostenuto da Uni Global, che punta ad aumentare la nostra sindacalizzazione e rappresentanza. Visto l'impatto che questa azienda ha nei territori dove si insedia dal punto di vista occupazionale e sociale, riteniamo che vada profuso tutto lo sforzo possibile per aumentare la nostra presenza organizzata.

Rispetto alle vertenze nel settore delle collaborazioni spicca quella che abbiamo in piedi da molto tempo dei *rider*. Nel rapporto di attività troverete un capitolo molto approfondito sul tema. In questa sede mi interessa richiamare i punti fondamentali e gli elementi di sviluppo della vertenza che non è ancora chiusa. Abbiamo sostenuto durante la pandemia una battaglia vittoriosa per il riconoscimento del diritto dei *rider*, anche loro considerati "essenziali" ma con scarse tutele e diritti derivanti dalla loro condizione contrattuale, ad avere i dispositivi di protezione individuale, gel, mascherine. Siamo dovuti ricorrere al giudice per avere che si applicasse la legge anche per loro, quando le aziende si trinceravano dietro il rapporto di autonomia.

La vertenza *rider* si è contemporaneamente sviluppata sul versante della qualificazione del rapporto di lavoro e sul trattamento economico. Richiamo solo alcuni elementi cardine che sono quattro: il quadro normativo originato dalle modifiche del decreto 81/2015 approvate nel 2019 che estende alcuni diritti in particolare sulla sicurezza e orienta gli eventuali accordi verso le collaborazioni eterorganizzate ma non risolve il problema della qualificazione; la sentenza della Corte di cassazione del gennaio '20 che configura per i *rider* ricorrenti l'applicazione della disciplina prevista dal CCNL della Logistica dentro le collaborazioni eterorganizzate; nel settembre 2020, l'accordo Assodelivery-Ugl che, in deroga a quanto sopra, cristallizza nella supposta genuina autonomia i rapporti di lavoro (in collaborazione autonoma occasionale o in partita IVA) stabilendo di fatto la legittimità del cottimo nel momento in cui il lavoratore viene pagato solo per il tempo della consegna; la sottoscrizione dell'accordo con Just Eat che uscendo da Assodelivery sceglie un modello basato sulla subordinazione nel marzo '21 applicando il CCNL Merci e Logistica.

In questo arco temporale NIdiL assieme alla Confederazione e a Filcams e Filt ma anche unitariamente con le confederazioni di Cisl e Uil ha

promosso una vertenzialità sia di carattere sindacale attraverso mobilitazioni, scioperi delle consegne e iniziative di comunicazione, sia giudiziaria molto intensa, di cui ringrazio pubblicamente il *pool* di avvocati che incessantemente in questi anni hanno lavorato sulla vertenza. Abbiamo sconfitto spesso le piattaforme nelle aule di giustizia, sia sulla salute e sicurezza, sia sulla qualificazione del rapporto di lavoro, ottenendo il riconoscimento della collaborazione eterorganizzata più volte o la subordinazione qualche altra volta, sia sulla natura intrusiva e discriminatoria dell'algoritmo (abbiamo battuto *Frank* l'algoritmo di Deliveroo al Tribunale Bologna). Nel frattempo Assodelivery si è associata a Confcommercio e sembrerebbe voler riaprire una discussione sul tema incardinandola, ma con elementi di vaghezza non ancora chiariti sulla qualificazione dei rapporti di lavoro, attorno al sistema di relazioni sindacali del terziario.

Va detto che oggi abbiamo circa 6mila lavoratori nell'intesa Just Eat e circa 30mila nelle aziende afferenti ad Assodelivery ma molti di più gli iscritti alle piattaforme in competizione tra loro alla conquista della consegna. Un'organizzazione del lavoro "leggera" funzionale alle esigenze delle imprese, deresponsabilizzante rispetto ad una serie di aspetti burocratico-amministrativi e giuridici tipici del datore di lavoro e che "regge" solo a fronte di un contesto normativo che consente largamente l'utilizzo di tipologie contrattuali non standard.

In sostanza, le piattaforme massimizzano a proprio vantaggio la deregolamentazione legislativa e l'assenza, o la debolezza, della contrattazione collettiva come baluardo al dispiegarsi delle pure e semplici leggi del mercato, al punto da scaricare sul lavoro, attraverso tipologie di lavoro autonomo, anche una parte dei costi (vedi gravame contributivo). Credo che su un possibile sviluppo di una trattativa, e lo dirò anche domani all'iniziativa che svolgeremo, ci sia un tema cardine e non più rinviabile: l'organizzazione del lavoro, compagne e compagni, di queste imprese, che passa per un elemento fondamentale, l'orario di lavoro. Torna, non solo su questo versante penso al *part time*, un tema fondamentale nella storia del sindacato e della contrattazione collettiva. Da quando viene pagato il lavoratore? Quale relazione c'è tra la forza lavoro a disposizione e quella impiegata effettivamente? Da qui passa lo sviluppo di una possibile discussione negoziale oltre che dalla presenza di un altro accordo, quello Just Eat, afferente ad altra normativa contrattuale.

D'altro canto, anche in quell'accordo c'è un tema di orario di lavoro *part time*, allo stato troppo basso nella sua definizione minima a 10 ore settimanali. Insomma siamo su temi e questioni che non rendono semplice la trattativa.

Per parte nostra abbiamo la necessità di riorganizzarci nel breve periodo. Una parte della nostra rappresentanza è migrata su Just Eat e quindi sulla categoria di riferimento dei trasporti, poi c'è anche un tema di volatilità dell'impiego nelle piattaforme con un continuo *turn over*; cose che fanno sì che non siamo nello stato di salute di un paio d'anni fa.

Permettetemi di ricordare su questa vertenza il grande lavoro organizzativo e non solo che il compagno Antonio Prisco deceduto nell'aprile del '21, ha svolto per noi. Ci manca Antonio, da tanti punti di vista, penso che anche nel suo ricordo non dobbiamo mollare l'osso, rafforzando i nuclei organizzati che abbiamo in varie città italiane ma anche riprendendo con più forza il coordinamento nazionale.

Ad ottobre 2021 si chiudeva felicemente la vicenda dei **precari "storici" di Anpal Servizi** (ex Italia Lavoro), agenzia strumentale del Ministero del Lavoro, che ha accompagnato NIdiL praticamente fin dalla sua nascita: dopo anni di lavoro in collaborazione, per alcuni durato anche due decenni, si procedeva alla stabilizzazione di circa 800 lavoratrici e lavoratori a seguito di una procedura concorsuale riservata di evidenza pubblica. Anche qui mi rifaccio a quanto richiamato nel nostro rapporto di attività; mi preme sottolineare solo che il percorso per ottenere il risultato finale non è stato facile né scontato nonostante gli impegni conquistati nel 2017 con l'allora governo per una stabilizzazione. Solo con la mobilitazione del 2019 e l'accordo del febbraio 2020, validato dal 90% dei lavoratori si è giunti all'obiettivo.

Mentre con grande felicità ci apprestavamo a perdere iscritti, che conquistavano finalmente un contratto a tempo indeterminato, si acutizzava la vertenza dell'altro bacino di collaboratori, circa 3.000, nel frattempo incardinati su Anpal Servizi, i **navigator**, come supporto alla collocazione dei percettori di reddito di cittadinanza. Una vicenda che si è dipanata negli anni passati e che è stata ed è fortemente condizionata dalla paternità politica dello strumento del reddito di cittadinanza, targato Movimento 5Stelle, più che dal merito della qualità dell'attività. Prima di tornare alla vertenza mi sembra necessario dire qualcosa sul RDC. Lo

valutammo criticamente come CGIL rispetto all'impianto e ancora oggi manteniamo una serie di rilievi, a partire dal necessario potenziamento degli interventi per l'inclusione sociale con il rafforzamento dei servizi territoriali, dalla ridefinizione dei criteri di accesso penalizzanti per famiglie numerose e stranieri, e dalla necessaria cumulabilità con il reddito da lavoro, ad oggi è uno strumento indispensabile di lotta alla povertà nel nostro Paese.

Il Governo sta realizzando un attacco forsennato sul tema, tanto da scegliere di fare cassa sui poveri e con la legge di Bilancio ha previsto la revoca dell'RDC dopo 7 mesi ai nuclei in cui sia presente un familiare ritenuto "occupabile" anche se non ancora occupato, anche se non si è ricevuta alcuna offerta di lavoro, anche se permane la condizione di povertà. Si è scelto di fare cassa sui più poveri e prevedere la revoca del Reddito di Cittadinanza. Un provvedimento punitivo oltre ogni misura e che porterà quasi la metà delle famiglie a non avere più il minimo sostegno per sopravvivere.

Tornando alla vertenza, si è dipanata nell'arco di queste due ultimi anni. A partire dalla legge di Bilancio 2021, che non conteneva alcuno stanziamento per il rinnovo dei contratti, si è aperto con i governi succedutisi un continuo braccio di ferro per ottenere che fosse valorizzata la professionalità di lavoratori formati e selezionati attraverso un bando pubblico. Le lotte portate avanti dai lavoratori con le organizzazioni sindacali, con importanti e anche calde e partecipate manifestazioni che si sono tenute sotto al Ministero del Lavoro a Roma, hanno portato a diverse proroghe dei loro contratti fino allo scorso anno: tra l'estate e l'autunno sono scaduti tutti i lavoratori.

Il punto che abbiamo portato sempre avanti su questo versante è stato quello di una soluzione strutturale e stabile che incardinasse questi lavoratori dentro il sistema dei servizi pubblici all'impiego e crediamo che questa rimanga la prospettiva. Le risorse non mancano: tra rafforzamento dei CPI ancora non compiuto del tutto, programmi legati al PNRR come GOL, fondi strutturali 2021-2027, su questa partita girano diversi miliardi di euro. Appare piuttosto incomprensibile che lo Stato non utilizzi persone che hanno lavorato e sono formate per mettere a terra questi progetti attraverso la necessaria integrazione con le Regioni. Venerdì prossimo avremo il primo incontro con il nuovo Governo, per fortuna con una

interlocuzione politica: vediamo, la vertenza è ancora aperta. Chiediamo solo che non si continui a fare dei lavoratori i capri espiatori del presunto totale fallimento dell'impianto di collegare strettamente lo strumento del Reddito di cittadinanza alle politiche attive.

L'altra vertenza che ci ha visti impegnati in questi quattro anni è quella relativa ai **lavoratori sportivi.** Una platea enorme di persone impiegate spesso attraverso le collaborazioni sportive senza riferimenti retributivi per i compensi e senza previdenza sociale. Anche grazie alla pressione che come sindacato abbiamo esercitato in questi anni, si è arrivati ad una legge di riforma organica che li inserisce finalmente in un sistema lavoristico che prevede contratti e iscrizione previdenziale. Oggi, come noto, non è prevista per loro alcuna forma di previdenza e conseguentemente nessun diritto come pure nessun riferimento retributivo minimo.

Se il giudizio generale sulla riforma, incardinata all'inizio della passata legislatura ma con un *iter* lungo e travagliato con spostamenti della data della sua entrata in vigore, oggi al 1 luglio 2023, è positivo in quanto gli operatori dello sport sono riconosciuti a tutti gli effetti lavoratori, permangono diverse criticità: innanzitutto la distinzione operata con le rettifiche nel frattempo intervenute tra professionismo e dilettantismo con regimi diversi e con la previsione per questi ultimi, i dilettanti, cioè la stragrande maggioranza delle persone, di un'inedita (non presente nell'ordinamento) presunzione di autonomia del rapporto di lavoro a determinate condizioni di orario di lavoro, un regime previdenziale ancora non allineato con gli altri lavoratori, l'assenza totale di riferimenti alla contrattazione collettiva, il mancato coinvolgimento degli enti locali, proprietari della stragrande maggioranza degli impianti sportivi. L'articolazione infine del mondo dello sport tra Coni, Federazioni, associazioni di promozione sportiva e associazioni sportive dilettantistiche fa sì che si faccia fatica a intravedere un soggetto negoziale datoriale rappresentativo in grado di andare a definire compensi e trattamenti economici dei lavoratori dello sport.

La nostra ambizione, infatti, è quella di arrivare a definire un unico contratto collettivo nazionale dei lavoratori dello sport che sia in grado di tenere dentro tutti i soggetti che oggi gravitano nel settore e capace di definire trattamenti e regole validi per tutti, ma anche se necessario con

articolazione come si fa in tanti CCNL rispetto alle specificità esistenti. Si è aperta da ultimo con il Governo una positiva interlocuzione sulla riforma e sull'assetto regolatorio, ma il confronto deve continuare nei prossimi mesi per non trovarci impreparati all'entrata in vigore del nuovo regime.

C'è qui un grandissimo campo di iniziativa sindacale che abbiamo la necessità di agire in maniera straordinaria nei prossimi mesi a livello territoriale e nazionale. Bisogna agire sul campo del tesseramento e della rappresentanza per far diventare la nostra organizzazione punto di riferimento della possibile trattativa. Su questo è impegnato NIdiL anche nella relazione con l'altra categoria interessata, Slc, e con la Confederazione. Lo sport, lo sappiamo tutti, non è soltanto lavoro ma ha importantissimi riflessi in ambito sociale, culturale, sanitario. Come pure non è indifferente a questo mondo tutto quanto riguarda l'assetto fiscale del settore sia nella parte società sportive, sia lavoratori, sia infine consumatori/utenti dei servizi. La stessa fiscalità di vantaggio rispetto alle attività assume un rilievo fondamentale. Vorremmo che questo settore che oggi ha vissuto una regolazione molto leggera rispetto al lavoro e, lo dico con grande rispetto per le tante associazioni dilettantistiche che tutti noi conosciamo, non può continuare ad essere regolato dalla legge del mercato e del più forte.

Sempre nel mondo dell'autonomia ci impegnammo con lo scorso congresso di Napoli a costituire un **Forum delle Partite IVA** per arrivare a definire un documento e una piattaforma che riguardasse il segmento delle partite IVA individuali. Un lavoro portato a termine con un po' di fatica e che ha bisogno di uscire dalla nostra discussione per farsi largo nel dibattito pubblico. Lo abbiamo impostato partendo dalla condizione materiale delle persone: il reddito. I dati che domani la Fondazione Di Vittorio ci presenterà sullo spaccato dei lavoratori professionisti iscritti alla GS Inps, 434mila nel 2021, ci dicono che se ci concentriamo sugli esclusivi, cioè su coloro che non hanno altra entrata da lavoro o pensione, il reddito medio degli oltre 341mila lavoratori si attesta a 15.701 euro annui, in calo rispetto ai due anni precedenti, compreso quello pandemico.

Se andiamo più in profondità e guardiamo le classi di reddito, almeno rispetto a quello che consentono i dati Inps, vediamo che l'80% dei professionisti ha un reddito fino a 25mila euro, ma se andiamo a guardare un altro dato e cioè l'accredito di mesi ai fini contributivi, scopriamo che

solo il 34% dei lavoratori professionisti supera i 16.000 € di reddito annuo, lordo prima di tasse e contributi (pari al 25%). Ipotizzando che siano tutti dentro il regime *flat* il reddito medio del 75% dei professionisti vive con 9.600 € euro annui o meno netti. Se non è pandemia salariale questa…

Questa cosa ci permette di fare tre ragionamenti, brevi, ve lo assicuro, ma che hanno molto a che fare con la nostra rappresentanza. Uno: i redditi sono bassi perché i committenti pagano poco e male, perché per lavoratori deboli nel rapporto con la committenza, la relazione di mercato non funziona perché il committente è troppo forte nel confronto con il singolo professionista. Due: puoi fare tutte le *flat tax* che vuoi ma non andrai ad intaccare il rapporto di mercato (ricordate il tema dell'indice di Gini?) così squilibrato. Tre: si preannuncia un disastro previdenziale per un'intera generazione. Questo vale per i professionisti e ancora di più per i collaboratori che hanno livelli di compensi molto più bassi e, caso strano, vale ancora di più se sei donna e ancora di più se sommi la condizione di giovane e donna: 11.600 € medi di reddito. Solo il 15% dei collaboratori della nostra selezione raggiunge i 12 mesi di contribuzione, per le giovani collaboratrici siamo a 5.400 € medi.

Alcune considerazioni finali su questo importante capitolo: è necessaria una **riforma previdenziale** che limiti i danni per questi lavoratori e per tutti coloro, anche dipendenti, che hanno redditi e contribuzione a singhiozzo: con il sistema contributivo la quantità di reddito versata è fondamentale e anche la sua continuità. A questo ritmo, per il doppio requisito quantità della contribuzione e anni di contribuzione, una collaboratrice donna raggiungerebbe i 20 anni di contribuzione minimi dopo 40 anni di contribuzione e probabilmente con un trattamento insufficiente al diritto alla pensione. Va realizzata una Pensione contributiva di garanzia che consenta un trattamento dignitoso per chi ha avuto carriere lavorative fragili e discontinue come da anni chiede la CGIL con CISL e UIL e va stabilito per i collaboratori l'automatismo delle prestazioni.

Tornando alle partite IVA, ferma restando la lotta da fare a quelle finte che nascondono lavoro dipendente, va approfondito un lavoro organizzativo, di alleanze con le associazioni professionali che condividono il nostro impianto, dentro la confederazione e fuori, per contrastare la narrazione mistificatoria messa in campo da questo Governo. Si chiudono gli occhi rispetto a questa situazione e si fa un regalo ai professionisti e agli

autonomi ricchi, forse anche con l'obiettivo di spiazzare il lavoro dipendente per certe soglie di reddito da subordinato. Anche la norma sull'equo compenso approvata alla Camera dei Deputati – qui riprendo giudizio che con confederazione e Apiqa abbiamo dato qualche giorno fa - divide fra professioni ordinistiche e non, invece che garantire pari diritti. Una legge, poi, che paradossalmente sanziona chi vorrebbe tutelare, poiché attribuisce ai professionisti ordinisti una sanzione disciplinare in caso di accettazione di un compenso sotto soglia, pur essendo il professionista in posizione di debolezza rispetto al committente.

Rimane poi un tema aperto rispetto alla necessità di stabilire un corpus di diritti accessibile a tutti, al di là della tipologia di impiego. Un **ammortizzatore sociale universale** che sappia coprire in maniera dignitosa e celere le condizioni di difficoltà (perdita di lavoro, malattia, maternità, infortunio) di tutti i lavoratori, al di là della tipologia di impiego sia essa dipendente o autonoma. La condizione che abbiamo nella gestione separata non è accettabile: al di là del carico contributivo sui collaboratori che andrebbe riportato a quello del lavoro dipendente a parità di aliquota (oggi è quasi il 2% in più), andrebbe rivista la Dis-Coll che oggi copre poco e male i lavoratori e le prestazioni di malattia e maternità, inadeguate e insufficienti, oltre che liquidate in tempi biblici. Tanto è vero che lo 0,72% del contributo destinato a quelle coperture rimane largamente inutilizzato.

In questi anni, a partire dagli impegni presi al Congresso di Napoli, abbiamo realizzato un'attività sui **tirocinii extracurriculari** a sostegno di quei giovani per lo più, oltre 300mila all'anno, che lo trovano quasi come unico punto di accesso al mondo del lavoro. Abbiamo realizzato una mini guida e una campagna che recitava "è formazione non lavoro" proprio per richiamare la necessità di riportare lo strumento alle sue finalità formative appunto. Anche grazie a questo nostro lavoro che ha visto un impegno nei territori nella vertenzialità individuale, abbiamo ottenuto che nella legge di Bilancio per l'anno 2022 ci fosse una modifica alla legge 92 del 2012 con la quale si realizzava una stretta rispetto ai criteri di utilizzo sia dal punto di vista della limitazione dei possibili tirocinanti sia da quello dei contenuti dell'attività formativa. Ad oltre un anno da quella norma siamo ancora in attesa che la materia sia oggetto di nuove linee guida tra Stato e Regioni, che riducano l'utilizzo di uno strumento che, lontano dai suoi già discutibili scopi vista la presenza nell'ordinamento dell'apprendistato, si sta

rivelando un'ulteriore fonte di precarietà colpendo in particolare i giovani che si affacciano speranzosi e sempre più competenti e formati al mondo del lavoro. Trovano la giungla fin qui descritta. Non è questa la risposta ai troppi *Neet*, ai giovani tra i 15 e i 34 anni che non studiano, non lavorano, non si formano e che nel nostro Paese raggiungono l'enorme cifra di 3 milioni, tra cui circa 1,7 milioni di donne, fornendoci un triste primato nell'UE. Da questo punto di vista lo stato del mercato del lavoro nel nostro Paese sta diventando poco attrattivo per i nostri giovani, tanto che è ripresa in maniera importante l'emigrazione di giovani che trovano diverse opportunità e condizioni di lavoro.

A fronte di questo si pone un tema. Lo dico anche alle imprese presenti: in Italia c'è un problema di qualità della **domanda di lavoro** non solo e tanto di offerta. Si può e si deve per certi versi chiedere ai giovani di formarsi sempre di più, è giusta l'attenzione che si mette rispetto alle politiche attive. Ma formarsi compagni e compagne per quale lavoro? Per quale contenuto del lavoro e, se non è troppo, per quale prospettiva temporale: una settimana, un mese, quando va bene sei mesi? La domanda che faccio è: quale lavoro cercano le imprese? Di quale qualità? A quale prezzo? Per quanto tempo? Non v'è dubbio che per alcune produzioni, settori e territori ci sia un *missmatch* tra domanda e offerta, non ci sono le professionalità giuste. Ma questo è generalizzabile all'intero Paese e alla totalità dei settori produttivi? Che senso ha andare a lavorare a Milano con i prezzi indecenti degli affitti che si registrano oggi e con salari come quelli che conosciamo e durata dei contratti brevi? Penso che sarebbe ora di dire che la retorica dei giovani italiani *choosy* e divanisti non sta più in piedi e che forse c'è un problema di qualificazione della domanda di lavoro non solo dell'offerta.

Penso che se il reddito di cittadinanza ha avuto un effetto anche sulla selezione dei possibili contratti proposti ai disoccupati non sia un effetto negativo. I salari e i compensi, ancor di più in una situazione di inflazione come quella che viviamo, devono salire altrimenti rimarremo indietro in quantità e qualità del lavoro e davvero non possiamo permettercelo.

Sui **disoccupati** abbiamo in questi anni fatto un importante lavoro di tutela individuale anche e soprattutto laddove siamo stati in grado come Confederazione di attivare il SOL il servizio di orientamento lavoro. Non si può però ridurre la tutela di queste lavoratrici e lavoratori a quella

individuale, vanno costruite le condizioni affinché si realizzi una tutela collettiva, sul versante della contrattazione sociale dove devono avere il giusto spazio, sia sul versante della richiesta di politiche pubbliche orientate alla creazione di lavoro, anche sperimentando, come dicemmo un paio di anni fa, progetti di **Lavoro Garantito** in determinati settori e territori. Per fare tutto questo bisogna costruire attorno alla persona che entra nella nostra organizzazione un ambiente positivo che vada dal Sistema servizi, con un investimento per la generalizzazione del SOL nei territori, per arrivare alla costituzione di Comitati per il lavoro che NIdiL si candida a coordinare e gestire in raccordo con le Camere del Lavoro territoriali. Questo crediamo sia un progetto organizzativo e politico utile e coerente con la nostra funzione sindacale, mentre ritengo che qualsiasi altro ruolo di agente attivo nella intermediazione di manodopera, che sento echeggiare talvolta nelle nostre discussioni interne, sia non percorribile innanzitutto politicamente, pena la nostra trasformazione, e poi praticamente per assenza dei minimi requisiti di struttura e, lasciatemelo dire, anche di competenze.

Va aperto, infine, un fronte di azione sindacale nel settore dei **beni culturali**, dove sono presenti sacche importanti di precarietà, anche a causa della pratica delle convenzioni con associazioni per esternalizzare una serie di servizi di musei e biblioteche. Proporremo sia a Felsa e Uiltemp sia alle altre categorie della CGIL interessate di lavorare assieme ad un progetto che provi a modificare la condizione di lavoratori autonomi occasionali, partite IVA, somministrati, scontrinisti, sì scontrinisti ancora presenti in quel mondo.

Dopo questa lunga carrellata sulle vertenze attuate mi avvio a concludere. NIdiL (Nuove Identità di Lavoro) festeggia quest'anno i suoi 25 anni di vita. Il punto di maturazione lo abbiamo sorpassato e siamo ormai una categoria adulta. Vorrei utilizzare quella occasione che cadrà nei prossimi mesi per provare a fare un bilancio di questo quarto di secolo, dei successi e delle sconfitte, del modello sindacale che rappresentiamo (di quanto siamo vicini o lontani da quello che si immaginava dovessimo essere 30 anni fa) in una discussione aperta che coinvolga la Confederazione ma anche chi ci guarda da fuori, e ovviamente provare, come faremo in questi giorni di Congresso, a parlare di futuro.

Compagne e compagni, torno al titolo del nostro Congresso. Noi crediamo che un assetto diseguale della società, a partire dal lavoro, faccia male alla democrazia, sia in realtà una negazione della democrazia sostanziale. Chi è ai margini, chi si sente escluso, chi lavorando è povero, chi è precario e non vede una speranza, non partecipa e non partecipando alla vita sociale, nell'astenersi dal votare o dall'andare in piazza, magari anche alimentando un sano conflitto non violento, impoverisce la democrazia e alimenta il distacco che ormai è evidentissimo tra governati e governanti. La percentuale di persone che non è andata a votare in queste elezioni regionali ne è solo un'ennesima dimostrazione. Non è una situazione che possiamo considerare estranea a noi e rispetto alla quale fare gli analisti che osservano; no se la partecipazione e la democrazia deperiscono, i lavoratori e il sindacato non stanno meglio, stanno peggio. Per questo compagne e compagni, delegate e delegati vi ringrazio per il lavoro che fate quotidianamente quando svolgete la vostra funzione in un posto di lavoro o quando riuscite ad affermare un diritto negato; in quel momento portate la Costituzione sulle vostre spalle, compagne e compagni, ne riaffermate valori e principi.

Non so, a me fa piacere pensare che da sindacalisti facciamo un lavoro costituzionalmente orientato! Allo stesso tempo, se quello che ho detto è vero, dobbiamo moltiplicare i nostri sforzi perché la situazione è difficile.

Io credo che abbiamo fatto bene a strutturare così il nostro lavoro in questi anni, mettendo al centro la costruzione della rappresentanza e il protagonismo dei lavoratori e delle lavoratrici, dei/delle loro delegati/e, anche se in una condizione di precarietà, e su questo terreno, se lo condividiamo, vogliamo continuare nel prossimo futuro.

Non so davvero, compagne e compagni, se siamo riusciti a fare tutto quello che dovevamo, molto probabilmente no, se siamo stati all'altezza delle difficili sfide che ci si sono presentate di fronte, quello che so che ci abbiamo provato al massimo delle nostre capacità.

Grazie compagne e compagni, buon Congresso a tutte e a tutti,

Viva NIdiL, viva la CGIL.

Al lavoro e alla lotta!