

Buongiorno,

consentitemi di rivolgere un caloroso saluto e un ringraziamento per la partecipazione al nostro XIII° Congresso alle delegate e ai delegati della FENEALUIL di Pordenone, all'ANCE ALTO ADRIATICO, ai Presidenti e Direttori dei nostri Enti Bilaterali, al nostro Segretario Regionale Massimo Minen e Mauro Franzolini che da Segretario della FENEAL Nazionale ci onora della sua presenza, allo stesso tempo, ringrazio per la partecipazione i colleghi e tutti gli ospiti, compresa la FILCA e FILLEA che hanno raccolto il nostro invito e la loro presenza qui oggi è testimonianza di stima e rispetto nei nostri confronti.

Vorrei che questo Congresso ricordasse con qualche secondo di silenzio l'amico BURIOLA REMIGIO, storico componente del Consiglio Territoriale di Pordenone che a causa di prematura scomparsa non potrà più essere assieme a noi, ringraziandolo per la dedizione, il contributo e la vicinanza alla nostra Organizzazione Sindacale. GRAZIE REMIGIO!

L'appuntamento congressuale è un momento importante per la vita della nostra Organizzazione, ed è per questo che dev'essere vissuto dapprima come un momento di festa, ma anche come un momento di verifica degli ultimi quattro anni passati, per essere in grado di formulare delle proposte per i futuri quattro anni che ci attendono.

“VALORIZZARE IL LAVORO RIQUALIFICARE IL FUTURO” è lo slogan che caratterizza questo congresso, parole molto belle e cariche di significato mai più

azzeccate per questo nostro appuntamento congressuale, che in qualche maniera ci richiamano a delle forti responsabilità per il prossimo futuro. Capisco benissimo che predisporre una relazione congressuale cercando di individuare delle proposte per il prossimo futuro è estremamente complicato, anche perché potrebbe succedere che da quando ho scritto questa relazione a quando la leggerò potrebbero essere già cambiati alcuni scenari. Se ci fermiamo a pensare quanto successo negli ultimi quattro anni...quanto accaduto non saremo mai stati in grado neppure di immaginarlo come peggiore scenario. Ho voluto prendermi del tempo per rileggere l'ultima relazione fatta per congresso del 2018, giusto per ricordare quali erano gli scenari e prospettive di quel tempo, anche per fare un'analisi e un bilancio di questi quattro anni trascorsi. Era il periodo dove avevamo la sensazione di cominciare a intravedere la luce in fondo al tunnel, ci stavamo anche accingendo ad andare al voto, dopo molto tempo che non lo facevamo più, ed eravamo reduci dalla più grande crisi economica che letteralmente ha raso al suolo gran parte del tessuto produttivo del nostro paese e del nostro territorio. Eravamo stanchi, sfiancati ma fiduciosi. Volevamo riassaporare il gusto della normalità e l'idea che ci fosse la ripresa ci faceva ben sperare, ci entusiasmava eleggere la nuova classe dirigente che ci avrebbe tirato fuori dalle secche e, gli slogan elettorali di quel tempo ci davano l'illusione che forse sarebbe stata la volta buona, dopo svariati governi tecnici che si erano susseguiti, capaci solo di farci applicare rigorosamente i patti di stabilità e ridurre il debito pubblico con lo slogan: "ce lo chiede l'Europa". Era il periodo dove facevamo i conti con le cancellerie fallimentari dei tribunali e con le file di lavoratori disoccupati ai nostri

patronati per richiedere la disoccupazione o qualsiasi altro sussidio disponibile per riuscire mettere vicino il pranzo con la cena. Scene di disperazione sociale e il rischio di rivolte popolari era altissimo, ricordiamoci il movimento dei “Forconi” che da nord a sud di questo paese alzava l’asticella della tensione, dove noi del sindacato, nel nostro piccolo, eravamo chiamati a ricoprire un ruolo nella società che forse non ci competeva, ma non potevamo esimerci di mettere delle pezze dove il ruolo della politica e delle pubbliche istituzioni era completamente assente. Cosa sarebbe potuto accadere di peggio? NULLA!!!! E invece non avevamo ancora visto niente. Una PANDEMIA???? Non sapevamo neanche esattamente che cosa fosse se non quanto letto forse in qualche vecchio libro di storia, un’emergenza sanitaria mondiale forse l’avevamo vista in qualche film catastrofico. Tutto questo ci trovò molto impreparati in tutto. Ricordo di essere andato a Treviso per uno sciopero nazionale relativo al rinnovo del contratto del legno industria e per strada alla radio dissero che avevano trovato e isolato il paziente “zero”, il primo infetto da Covid 19 in Italia, vivevamo tutti in una bolla che non sapevamo esattamente cos’era, eravamo tutti un po’....come dire....anestetizzati. Ed una “guerra” nel cuore dell’Europa? Una guerra che potrebbe trasformarsi in un conflitto ben più vasto, forse cambiando le sorti e gli equilibri mondiali con le relative conseguenze per tutti, nessuno escluso. Nessuno avrebbe mai potuto solo immaginare il mondo in lock-down, i morti, gli ospedali pieni, il distanziamento sociale, il blocco dei viaggi, la paura dei contagi, la corsa ai vaccini. La pandemia di Covid-19 ha sconvolto le nostre vite con un impatto enorme sulla società e sull’economia. In questi drammatici mesi abbiamo capito che quello che

accade dall'altra parte del globo interessa anche noi. L'Italia è stato il primo paese occidentale in cui il governo ha imposto un regime di rigoroso lockdown, con limiti rigidi di mobilità, attività economiche e interazioni sociali. L'intervento drastico ha depresso economia e società, e non è stato esente da critiche, ma ha sicuramente impedito che molte più persone si ammalassero e morissero e che il sistema sanitario collassasse. Non va dimenticato il ruolo fondamentale che unitariamente il sindacato ha giocato nella gestione dell'emergenza, garantendo la tenuta sociale ed assumendosi precise responsabilità. Con i protocolli sottoscritti tra CGIL CISL UIL e il Governo, lavoro e salute non sono stati contrapposti, sono state tutelate le attività essenziali e i lavoratori hanno potuto riprendere gradualmente il lavoro grazie a precise misure anti – covid e di contenimento del contagio ed al ricorso massiccio allo smart working per chi poteva svolgere il lavoro a distanza. Una modalità di lavoro quest'ultima ormai assimilata nella società post – pandemia e che, proprio per questo motivo, Governo e parti sociali hanno ritenuto fondamentale regolare con un accordo firmato nel dicembre 2021 che integra le disposizioni di legge e stabilisce delle linee di indirizzo in materia da attuare nei luoghi di lavoro attraverso la Contrattazione nazionale, territoriale e aziendale. La perdita dei posti di lavoro con la chiusura di migliaia di aziende è stata in una prima fase contenuta con il blocco dei licenziamenti e l'attivazione della cassa integrazione, sebbene il lavoro abbia poi inevitabilmente subito una brusca frenata, soprattutto per le donne e i giovani. In particolare il 2021 sarà ricordato sia come l'anno della crescita del Pil al più 6,3 %, ma anche come l'anno dei licenziamenti di massa. È pur vero però che la ripresa

economica sta ripartendo. Per la prima volta, dopo anni di bassa crescita e in ultimo la crisi generata dalla pandemia, l'Italia è tornata tra i principali Paesi Ue in termini di sviluppo. A questo risultato ha contribuito fortemente il settore delle costruzioni che con tutte le attività collegate arriva a rappresentare il 22% del Pil, attivando una filiera collegata a quasi il 90% dei settori economici, in grado di generare l'effetto propulsivo più elevato sull'economia tra tutti i comparti di attività industriale. Una ripresa che però rischia di essere frenata da una serie di criticità derivanti da caro materiali, scarsità di manodopera e inefficienza della Pubblica Amministrazione. Non altrettanto si può dire invece per l'equità e la giustizia sociale. La pandemia ha inferto profonde ferite sociali, economiche, umane, creato disagi, sofferenza, povertà e disuguaglianze su scala globale rendendo evidente la debolezza del nostro sistema sanitario e sociale, ma anche politico. Non è più sopportabile che lavoratrici e lavoratori vivano con contratti instabili e precari e che il nostro mercato del lavoro sia connotato da carriere frammentate, discontinue e con bassi salari. È necessario cambiare modello economico e promuovere una Politica economica redistributiva più giusta che possa ridurre le disuguaglianze e garantire un futuro ai nostri giovani. Con la spinta del PNRR, nei prossimi cinque anni, l'occupazione potrebbe crescere fra 1,3 e 1,7 milioni di unità, a seconda dello scenario economico preso a riferimento. Entro il 2026 andranno realizzati tutti gli investimenti previsti dal piano di ripresa e resilienza (PNRR). Non possiamo permetterci di fallire e sprecare l'ultima grande occasione di far tornare l'Italia su un percorso di crescita stabile, in una dimensione economica e civile più giusta ed inclusiva. Molti danno per scontato che il Piano di

Rilancio e Resilienza che gestirà questa spesa dovrà portare un aumento duraturo della crescita dell'economia, facendoci uscire dalle secche della crescita quasi zero dell'ultimo ventennio ma se spesa male questa montagna di soldi potrebbe addirittura ostacolare la crescita. Occorrono stazioni appaltanti di dimensioni medio grandi in grado di gestire progetti di grosse dimensioni, invece delle piccole miriadi che oggi esistono. Occorre dotare le pubbliche amministrazioni di tecnici in grado di attuare e monitorare il piano. I soldi vanno spesi presto ma anche e soprattutto bene se vogliamo cambiare le cose. Su questo è importante tenere alta la guardia e valutare i fatti più che le parole. Nel frattempo una nuova minaccia incombe sulle nostre vite, la guerra tra la Russia e l'Ucraina. Anche questa volta l'Europa sta dando prova di unità, con risposte immediate e unanimi. La solidarietà che ha caratterizzato la prima ondata della pandemia sta riemergendo con forza oggi di fronte all'ondata di profughi che si sta riversando nei paesi europei ma occorre mettere in campo azioni sempre più mirate per ridurre al massimo le ripercussioni sociali, economiche e sanitarie e i danni ancor peggiori di una terza guerra mondiale. Ma è chiaro che un ritorno all'austerità non è la soluzione e la pandemia ha mostrato che quel modello economico non è più sostenibile, anche se è notizia di questi giorni che dopo varie vicissitudini, l'Unione Europea abbia sospeso il Patto di Stabilità e crescita fino a tutto il 2023. Occorre invece promuovere un modello di sviluppo differente che non prescindia dalla lotta alla povertà e alle diseguaglianze. La pandemia ha modificato l'agenda europea ed è emerso forte il messaggio di andare oltre il PIL, verso un modello economico sostenibile e al servizio del benessere delle persone.

Il motore dell'edilizia gira a pieno ritmo. La conferma arriva dai dati dell'Osservatorio nazionale delle Casse edili relativi al preconsuntivo annuale 2021, ma soprattutto i dati della Cassa Edile di Pordenone, ottobre 2020-settembre 2021 + 20,80% di ore denunciate rispetto al 2020 e + 21,66 la massa salari, e rispetto al 2019 un + 15,40 di ore denunciate e un + 15,86 di massa salari. Non stime o previsioni ma attività reale. L'attuale fase del mercato delle costruzioni è caratterizzata da una crescita sostenuta e da politiche pubbliche espansive. Gli incentivi fiscali hanno acceso la ripresa e spingono l'attività privata, così come le risorse del PNRR alimenteranno il mercato pubblico. La crisi che ha duramente colpito il nostro settore durata oltre dieci anni è ormai solo un lontano ricordo. A dimostrarlo tutti gli indicatori a nostra disposizione; numero di addetti, imprese, massa salari, drastica riduzione degli ammortizzatori sociali e delle richieste di naspi, addirittura le domande di pensionamento sembrano essersi bruscamente sospese. Si pensi che gli addetti in Cassa Edile a Pordenone da 2889 nel 2017 sono passati a 3320 nel 2019 per arrivare ai 3943 del 2021. Oltre 1000 addetti in più. Il combinato disposto degli incentivi e degli ingenti investimenti europei ha bruscamente invertito il trend facendo entrare il nostro settore in una nuova fase. Fase che comunque seppur apparentemente positiva da ogni punto di vista presenta alcune criticità. Prima tra tutte la carenza di manodopera in particolare di quella qualificata e specializzata, le inefficienze della pubblica amministrazione e in generale la macchina burocratica del nostro sistema, con la quale ogni giorno le imprese devono confrontarsi a tutti i livelli, dal superbonus alla grande opera pubblica, infine l'attualissimo tema del caro

materiali innescato dalla pandemia e accentuato dal conflitto in Ucraina, che ha accelerato l'aumento dei costi dell'energia e di forniture strategiche per il settore come quello del prezzo dell'acciaio e di moltissimi altri materiali da costruzione, sul quale l'intervento governativo non è stato sufficiente e il rischio è che questa problematica, se non affrontata in modo concreto ed organico, potrebbe rappresentare il vero ostacolo alla crescita. Alle imprese viene chiesta una maggiore specializzazione e strutturazione, una crescita in termini di qualità, iniziando dal piano organizzativo, con una strutturazione societaria che sia in grado di competere con i partner europei e internazionali: oggi la dimensione media delle imprese edili è di 3 operai, e più del 90% delle imprese non supera i 9 addetti. Guardare al futuro ed innovare, investendo su persone mezzi e tecnologie. Per noi la chiave di tutto è racchiusa nella parola "formazione", una formazione continua che accresca il know-how e le competenze necessarie a competere sul terreno della qualità e non dei costi. Maggiore formazione, maggiori investimenti su sicurezza e professionalità. Le nuove tecniche costruttive, i nuovi materiali, gli obiettivi su sostenibilità ed innovazione richiedono un forte investimento sui lavoratori e sulla crescita dimensionale delle aziende. Il tutto ovviamente inserito all'interno di una nuova stagione all'insegna della regolarità, che poi è sinonimo di più sicurezza, meno precarietà e migliori condizioni di vita e di lavoro. Su questi pilastri dobbiamo lavorare se vogliamo rendere questo settore appetibile anche per i nostri giovani che devono garantire il necessario, oggi più che mai, ricambio generazionale. Siamo sempre più convinti che lo sviluppo dovrà essere sostenibile e basato su politiche del recupero e consumo

suolo zero. Un processo di cambiamento che dovrà portarci a superare le diseguaglianze e a creare un mondo più moderno e più giusto. Si parla di rivoluzione sostenibile, e l'Italia in questo potrebbe rappresentare un modello. Tenuto conto della sua fortissima identità culturale che ha sempre caratterizzato il nostro paese, le nostre città e le comunità. Una nuova visione dell'ambiente, che passa dalla revisione dei propri comportamenti e stili di vita, che devono diventare più responsabili ed etici, questo sta alla base del nuovo modello di sostenibilità. È necessario che la transizione ecologica sia affiancata anche da quella economica e sociale. Sostenibilità sociale vuol dire mettere al centro la persona, sia esso cittadino o lavoratore, e sosteniamo che la transizione debba essere innanzitutto “giusta” e con benefici per tutti.

Non si ferma la strage sui posti di lavoro ma anzi peggiora ogni giorno di più. Una vera e propria emergenza nazionale a cui la Uil nel 2021 ha dedicato la campagna ZERO MORTI SUL LAVORO, un impegno concreto per sensibilizzare tutti su una strage quotidiana e non degna di un paese civile come il nostro. Secondo i dati Inail nel 2021 più di 3 persone sono morte ogni giorno nell'esercizio della propria attività lavorativa. Le denunce di infortunio sul lavoro sono aumentate del 0,2% rispetto al 2020, 1.221 quelle con esito mortale, di cui 131 nelle costruzioni, 55.288 le patologie di origine professionale denunciate: +22,8% rispetto al 2020, 377 casi mortali nella fascia di età tra i 55 e i 64 anni di età. Un quadro che mostra drammaticamente quanto la sicurezza sul lavoro sia un tema attuale e che va affrontato con assoluta urgenza. Con la Legge 215/2021, pubblicata nel dicembre 2021 è stato convertito in legge il cosiddetto “Decreto Fiscale” che contiene anche

modifiche rilevanti al D. Lgs. 81/08, il ben noto Testo Unico Sicurezza sul Lavoro con cui il Governo ha dato delle prime risposte al tema della salute e sicurezza. Restano però molte cose ancora da fare a partire dall'attuazione rapida della Patente a Punti e di un Piano Straordinario dell'Inail in collaborazione con gli Enti bilaterali del settore e gli Rlst (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale). Inoltre, prioritari per il settore, sono da un lato l'applicazione del contratto edile a tutti i lavoratori in cantiere, dall'altro il riconoscimento della pensione anticipata ai lavoratori delle costruzioni, allo scopo di contrastare efficacemente gli incidenti sul lavoro che sempre più spesso colpiscono proprio i lavoratori più deboli e non tutelati da un contratto adeguato, o quelli più anziani che, data la precarietà del lavoro edile, non riescono ad accumulare i contributi per andare in pensione e sono costretti a lavorare ancora svolgendo mansioni rischiose e pericolose. In questo senso le battaglie degli ultimi anni portate avanti da Feneal, Filca e Fillea, tra cui la manifestazione del 13 novembre 2021 e lo sciopero generale del 16 dicembre 2021, hanno portato un primo importante risultato che dà la possibilità ai lavoratori edili di andare in pensione prima, con 32 anni di contributi, invece di 36, e 63 anni di età. Un atto dovuto nei confronti di un settore che da sempre è noto per la complessità, la gravosità delle lavorazioni che lo caratterizzano e la discontinuità contributiva dovuta alla precarietà dei rapporti di lavoro. Detto ciò, non è più rinviabile una più complessiva riforma previdenziale che consenta ai lavoratori dei settori a rischio elevato di poter accedere anticipatamente alla pensione. A livello contrattuale, in edilizia, abbiamo già messo in campo risorse e soluzioni (come il Fondo Incentivo

Occupazione e il Fondo Prepensionamenti) per favorire il turnover dei lavoratori in un settore dove la presenza dei giovani è molto ridotta. Occorre poi investire di più su formazione e informazione, puntare sull'utilizzo della tecnologia per la prevenzione ed inserire nel Codice penale un'aggravante per infortunio mortale sul lavoro. È fondamentale inoltre riorganizzare le mansioni dei lavoratori più avanti con l'età nei cantieri, e consentire loro di operare in totale sicurezza, riducendo se non eliminando del tutto i fattori di rischio ai quali sono esposti, e che per loro risultano decisamente più pericolosi. Occorre poi investire di più su formazione e informazione, puntare sull'utilizzo della tecnologia. Molte le cause e le correlazioni: la crisi, la precarizzazione dei rapporti di lavoro e l'eccessiva frammentazione, la diffusione di varie forme di disuguaglianza e la tendenza a cambiare spesso occupazione durante l'arco della propria vita lavorativa. Se poi ci aggiungiamo lo scarso rispetto delle regole e controlli poco efficaci comprendiamo quanto sia ancora lunga la strada da percorrere. Come FENEALUIL, siamo impegnati costantemente e a 360 gradi sul fronte della salute e sicurezza, lo facciamo attraverso la contrattazione a tutti i livelli e in tutti i settori, lo facciamo ogni giorno nei luoghi di lavoro con le imprese con le quali ci confrontiamo. Fare sicurezza è anche diffondere tra i lavoratori e le imprese la cultura della sicurezza, quella cultura che da tempo noi sosteniamo debba essere integrata nelle materie scolastiche fin dalle prime classi. I settori che noi rappresentiamo sono indiscutibilmente ad alto rischio, lo è il cantiere, ma lo è anche la cava o la fabbrica, come lo sono le grandi realtà industriali del cemento e del legno. Gli ambienti di lavoro sono così complessi e diversi dobbiamo sempre tenere

presente che la sicurezza non deve mai essere considerata separata dalla salute. Il tema delle malattie professionali diventa ogni giorno più attuale, non soltanto per l'elevata incidenza numerica di casi di malattia causata dal lavoro e dagli ambienti di lavoro. Basti pensare alla piaga dell'amianto che a distanza di decenni continua a fare vittime. Oggi che le conoscenze scientifiche hanno raggiunto livelli mai visti prima, è essenziale che tale aiuto venga utilizzato per comprendere abbattere o ridurre al minimo i rischi o le problematiche legate alla salute. Un lavoratore che per lavorare si ammala o vive un pensionamento compromesso da una malattia da lavoro correlata è una sconfitta per tutti e una realtà eticamente non accettabile. Il profitto non può essere inseguito ed ottenuto a danno di qualcuno e spesso proprio di chi da quel profitto non riceve in cambio null'altro che il proprio salario. Passi in avanti si sono fatti nell'ultimo anno, sia sul versante giuridico (integrazioni apportate al D. Lgs. 81/08, Ape Social, Durc per congruità) che sul versante contrattuale con i rinnovi del CCNL del nostro comparto. Proprio la contrattazione è il cardine centrale dell'azione sindacale e l'azione contrattuale, nel comprendere i temi della salute e sicurezza, non può che diventare patrimonio comune e quotidiano del singolo RLS o RLST. La contrattazione deve essere sviluppata tenendo conto anche delle esigenze che possano valorizzare le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che migliorino le condizioni di lavoro favorendone il benessere. Ad esempio con l'ultimo rinnovo del CCNL Edilizia Industria e Cooperative, dove molte proposte sono state elaborate dalla Feneal, in tema di rafforzamento della prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni si è deciso:

- di destinare maggiori risorse economiche per gli enti unificati di formazione e sicurezza
- creare un'anagrafe di tutti gli RLS eletti in ciascuna azienda
- formazione sulla sicurezza cosiddetta di "richiamo" ogni tre anni per tutti i lavoratori
- formazione obbligatoria in materia di sicurezza (16 ore) anche per gli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere;
- l'attuazione di uno specifico piano nazionale per la sorveglianza sanitaria attraverso gli enti bilaterali.

Mentre nel rinnovo del Cemento si è istituita la giornata della sicurezza, e in quello del Legno si è aumentato il monte ore di permessi retribuiti per gli RLS.

Vanno ricordate inoltre le iniziative di sensibilizzazione promosse sul tema della prevenzione tramite la bilateralità nazionale, come la campagna d'informazione sui rischi dell'amianto, e il corso di aggiornamento dei RLST di settore sulla prevenzione delle malattie professionali in collaborazione con gli enti di patronato.

È indispensabile garantire la presenza certa degli RLS, RLST in tutti i luoghi di lavoro, una priorità della nostra attività, perché è un elemento fondamentale dell'azione sindacale e di rappresentanza. In tal senso dobbiamo impegnarci per rilanciare gli RLST e dobbiamo rilanciare la loro azione, mettendoli in condizione di svolgere al meglio il proprio ruolo che legge e il contratto gli affidano. Altrettanto

importante sarà realizzare momenti di confronto, di scambio di esperienze fra tutti i soggetti chiamati a gestire la sicurezza nei luoghi di lavoro (RLS, RLST), anche attraverso coordinamenti territoriali e/o regionali, per costruire un dialogo e una collaborazione a rete tra i vari soggetti diversi, per stabilire procedure omogenee e per valorizzare e portare a sintesi la loro attività anche ai fini contrattuali. In tal senso infine, sarebbe auspicabile migliorare la sinergia tra RLS/RLST e patronato, rendendola reciproca e costante, al fine di aumentare la qualità di queste figure sulle materie comuni, come gli infortuni, il riconoscimento delle malattie professionali, eccetera. Infine bisogna iniziare un'attenta analisi anche dei possibili rischi connessi ai cambiamenti climatici e al riscaldamento globale, a partire proprio dai lavoratori edili che molto spesso si trovano a lavorare in ambienti esposti a temperature sempre più elevate o a fenomeni di cambi climatici repentini e sempre più eccessivi. Tengo a precisare che nel rinnovo dell'integrativo Edili Industria della provincia di Pordenone, che speriamo di chiudere e sottoscrivere a breve, Feneal, Filca e Fillea territoriali assieme all'Ance Alto Adriatico abbiamo previsto uno specifico articolo riguardo ai lavori in climi estivi sempre più eccessivi e la gestione delle ondate di calore.

RELAZIONI SINDACALI

Il processo di virtualizzazione e automazione del sistema produttivo, ormai diffusamente avviato, pone seri interrogativi sul futuro dei lavoratori e ci induce ad una seria riflessione riguardo a possibili scenari e nuove prospettive, in funzione delle

quali ridisegnare l'organizzazione del lavoro. Per fare questo occorre un moderno ed innovativo sistema di relazioni industriali, nel quale forze sindacali e mondo imprenditoriale riescano a costruire stabili rapporti di collaborazione, favorendo un cambiamento profondo e facendo del lavoro e dell'impresa i motori qualificanti di una società più equa e sostenibile. Occorre contrastare il processo di destrutturazione del rapporto di lavoro e di svilimento del valore economico dello stesso. È evidente che è in atto un tentativo, specie da parte delle multinazionali, di isolare il lavoratore rendendolo più fragile e indifeso rispetto alla logica della riduzione dei costi e della cieca massimizzazione del profitto. In questo contesto è fondamentale difendere e rilanciare il ruolo strategico dei corpi intermedi e delle rappresentanze aziendali (RSU), quali unico strumento realmente in grado di accogliere e dar voce alle istanze dei lavoratori, scongiurando il pericolo che possano disperdersi o essere tacitate. È però indispensabile una contrattazione più inclusiva, che si ponga l'obiettivo di esercitare la rappresentanza e la tutela di tutte le forme contrattuali presenti nello stesso luogo di lavoro, superando le divisioni tra lavoro maggiormente tutelato e forme di lavoro più precarie. Politiche attive, processi formativi e welfare contrattuale rispondono a queste esigenze; integrativi del salario e non sostitutivi dei sistemi universali di tutela sociale di cui lo Stato deve rimanere responsabile. Siamo convinti che, in questo complicato e preoccupante contesto, nessuno può esimersi dal farsi parte attiva nella ricerca di soluzioni, nel dare risposte concrete, ognuno per la propria competenza.

Sul fronte contrattuale, il rinnovo del CCNL Edilizia Industria e Cooperative sottoscritto lo scorso 3 marzo, ha segnato un punto di svolta in termini di relazioni industriali. Un rinnovo che diventa lo spartiacque di un settore che punta decisamente verso una crescita che ci auguriamo lo condurrà a diventare quell'industria delle costruzioni che serve al Paese. Qualificazione professionale e sicurezza le due parole chiave del rinnovo. Catalogo Formativo Nazionale, professionalizzazione delle maestranze, superamento del sotto-inquadramento, ricambio generazionale e incentivi ai giovani che entrano nel settore, il tutto in un'ottica premiale per le imprese virtuose e regolari. La strada della contrattazione ovviamente è ancora lunga così come sempre più impegnativo sarà il nostro compito nel dare attuazione alle intese siglate. Questo contratto, ha rafforzato enormemente il secondo livello di contrattazione in quanto non soltanto libera risorse sui territori necessarie per potenziare servizi a lavoratori e imprese, ma individua proprio nel contratto integrativo il mezzo per rendere attuabili ed esigibili le pattuizioni di cui sopra. Il catalogo formativo ad esempio dovrà essere recepito e reso esigibile dagli enti unificati Scuola/Cpt, che dovranno erogare la formazione professionale utilizzando le risorse loro assegnate e l'ulteriore aumento contributivo dedicato esclusivamente alla formazione professionale pari allo 0,20%. Così come sempre attraverso il secondo livello di contrattazione potranno essere individuati i meccanismi di premialità rivolti alle imprese regolari che utilizzeranno tale formazione. Sempre alla contrattazione di secondo livello spetterà erogare e incrementare l'EVR (Elemento Variabile della Retribuzione), come anche gestire il contributo dedicato agli RLST e fare in modo

che queste figure siano presenti ovunque e possano operare a vantaggio dei lavoratori. Sul territorio troverà attuazione pure la Carta di Identità Professionale Edile (CIPE) che conterrà tutti i dati relativi alla formazione professionale di ciascun lavoratore e sarà gestita dagli Enti Bilaterali. Per questo diventa necessario rinnovare entro i termini i contratti collettivi territoriali presentando piattaforme rivendicative sempre più sfidanti, rafforzando soprattutto le richieste nel campo della salute e sicurezza e dei diritti. Da diversi anni nei cantieri edili e infrastrutturali troviamo applicati alla forza lavoro un insieme diversificato di contratti, con costi e struttura della busta paga assai diversi tra loro e soprattutto tutti meno onerosi del contratto degli edili. Accanto al contratto edile di riferimento, sempre con maggiore frequenza, si assiste all'utilizzo del contratto delle multiservizi, dei metalmeccanici, degli elettrici, del commercio, dell'agricoltura (applicato per il movimento terra), dei trasporti e noli, del lavoro interinale e ancora il contratto dei "distacchi internazionali"; per non parlare poi della presenza di lavoratori autonomi o della crescita, dopo anni di emersione, del lavoro nero. Questo fenomeno, conseguenza dell'integrazione costruzioni-impianti-servizi, scaturisce dall'aver consentito anche a soggetti che non applicano i contratti degli edili di partecipare alle gare d'appalto per opere di edilizia. Ciò comporta una forte disparità concorrenziale, poiché le imprese che rispettano il contratto degli edili si trovano a sostenere costi maggiori rispetto a quelle che scelgono di applicare altri contratti. In questa situazione anche le imprese di costruzioni cercano di adeguarsi per reggere la competizione. Ne consegue la pesante accelerazione dell'esodo dai Contratti Nazionali degli Edili verso contratti

più convenienti per le imprese. La proliferazione di contratti non edili nel cantiere, strettamente connessa all'applicazione del principio del massimo ribasso dei costi ed alla carente deontologia professionale di alcuni imprenditori, incidono sulla crescita delle irregolarità e sulla perdita di qualità del cantiere edile. A pagare le conseguenze di tali atteggiamenti è l'intero sistema di salvaguardia sociale, un sistema in cui pur di lavorare vengono svendute le tutele conquistate con il sistema della bilateralità. È necessario creare consapevolezza e sollecitare la discussione su questo tema in quanto le ragioni del costo più alto del contratto degli edili è legato ad alcuni elementi caratteristici dell'attività edilizia e delle opere del genio civile, e soprattutto del cantiere edile, che aiutano a definire l'importanza di questa specifica struttura contrattuale, costruita nel tempo. Il cantiere edile può essere localizzato in zone che richiedono spostamenti significativi, in luoghi disagiati, la sua attività è fortemente dipendente dalle condizioni climatiche, presuppone attività importanti perché vengono utilizzati materiali pesanti che potrebbero essere spostati e sollevati in altezza, usando macchinari e attrezzature di vario tipo, che richiedono una particolare attenzione, soprattutto in cantieri dove operano diverse filiere di specializzazioni. Queste caratteristiche rendono particolarmente necessaria una adeguata formazione riguardo il lavoro, la sua organizzazione e soprattutto riguardo a come svolgerlo in sicurezza. A tal fine sono state istituite le scuole edili, che formano i lavoratori del settore e altri lavoratori che operano sui cantieri. Occorre innalzare la qualità del lavoro, garantendo maggiori tutele e diritti per i lavoratori. Con l'emanazione del decreto "congruità" che definisce l'obbligatorietà dell'applicazione del nuovo sistema

di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata in misura proporzionata al valore dell'incarico affidato all'impresa nella realizzazione di un lavoro edile, recependo quanto definito dalle Parti sociali del settore edile con l'Accordo collettivo del settembre 2020, abbiamo fatto un grande passo nella lotta contro il "lavoro nero" e per l'emersione immediata di quello "grigio". Per questo dobbiamo essere sempre più capaci attraverso la bilateralità di settore di creare e gestire nuovi servizi a favore delle imprese e dei lavoratori che rispondano alle loro reali esigenze contingenti e di prospettiva. Occorre continuare l'azione di contrasto al lavoro irregolare e al dumping contrattuale, vigilare perché il contratto edile sia applicato a coloro che svolgono lavorazioni edili.

Di fronte alla continua contrazione dello stato sociale, la bilateralità può rivestire un ruolo importante di sussidiarietà, intervenendo nella creazione di una rete di protezione per i lavoratori. Affidare questo ruolo alla bilateralità rappresenta una soluzione sicuramente preferibile alla privatizzazione o alla dispersione dei servizi a valenza sociale. Nell'ultimo rinnovo contrattuale si è andati ulteriormente a rafforzare il sistema bilaterale rivolto alla formazione professionale e alla sicurezza. Una bilateralità che è quindi al centro delle nostre piattaforme e che rappresenta il vero valore aggiunto del settore. La nostra azione dovrà sempre di più andare in questa direzione, valorizzare la bilateralità di sistema, dalla bilateralità edile con le casse edili e gli enti unici Scuole/CPT, ai fondi di previdenza complementare passando dai fondi sanitari a quelli interprofessionali, perché il sistema imprese lavoratori ha sempre più necessità di servizi integrati e omogenei su tutto il territorio. Ed è per

questo che abbiamo scelto come location per il nostro XIII° congresso l'ESMEPS (Ente Scuola Maestranze Edili Prevenzione e Sicurezza), perché crediamo che la formazione e la sicurezza siano dei veri e propri pilastri su cui fondare tutto il nostro lavoro per la contrattazione e i valori del futuro mondo del lavoro.

Il ruolo della contrattazione collettiva nel settore delle costruzioni ha in questi anni rafforzato la realizzazione degli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali: istruzione, formazione e apprendimento permanente, parità di genere, pari opportunità, equilibrio tra attività professionale e vita familiare, ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato, protezione sociale, inclusione delle persone con disabilità, reddito, pensioni di vecchiaia e sanità integrativa. Le riforme del sistema previdenziale di questi ultimi anni hanno comportato una notevole riduzione della pensione erogata dagli enti previdenziali pubblici (INPS) e pertanto risulta sempre più necessario costruirsi una pensione integrativa da affiancare a quella pubblica. Nel settore edile il Fondo previdenziale Prevedi e quello sanitario Sanedil danno tutele ad un comparto che occupa oltre 600 mila lavoratrici e lavoratori. Negli impianti fissi i Fondi previdenziali Arco e Concreto ed il Fondo sanitario Altea rappresentano i pilastri dei settori legno, laterizi e manufatti in cemento, cemento e lapidei. A partire dal rinnovo del CCNL Cemento Calce e Gesso del 2019, anche i lavoratori del settore vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo Concreto con un contributo mensile fisso del datore di lavoro di 5 euro. In maniera simile, con il rinnovo del CCNL Legno Arredo Industria dell'Ottobre 2020, è stato previsto per tutti i lavoratori del settore il versamento una tantum sul fondo di € 100 a carico dell'azienda,

comportando pure in questo caso, l'iscrizione contrattuale ad Arco, il fondo di riferimento per la categoria. Lo stesso vale per i lavoratori del settore Legno Arredo PMI con il rinnovo del CCNL del Maggio 2021. Bisogna lavorare sui fronti della formazione e dell'informazione come tassello che può fare veramente la differenza nella promozione e nell'utilizzo di strumenti così importanti, frutto dei risultati contrattuali. Occorre sensibilizzare su questo tema la consapevolezza della necessità di contribuire alla costruzione della propria rendita pensionistica al fine di potersi garantire una pensione dignitosa e non troppo inferiore a quella dell'ultima retribuzione. Il medesimo approccio vale per la sanità integrativa. Come già asserito precedentemente, l'istituzione di Sanedil sul fronte dell'assistenza sanitaria integrativa ha voluto centrare l'obiettivo di garantire prestazioni sanitarie e sociosanitarie omogenee a livello nazionale per i lavoratori dell'edilizia, a distanza di anni dall'istituzione, e l'ormai piena attività, del Fondo Altea per i lavoratori del Settore Legno Industria e dei settori industriali dei materiali da costruzione (Cemento, calce, gesso – Lapidei e inerti – Laterizi e manufatti). Entrambi i Fondi hanno fornito prestazioni sanitarie sempre più puntuali e vicine alle esigenze dei lavoratori.

Parte importante e consistente riguarda il Contratto Integrativo Territoriale Legno Industria della Provincia di Pordenone, che dal 1974 estende i propri benefici ai lavoratori del comparto industria di tutta la Provincia. Unico contratto Territoriale di questo genere in Italia, che con le sue maggiorazioni salariali che vanno da 1211,99 Euro al livello AE1 a 1957,93 Euro al livello AD3 lordi/anno come premio minimo,

fanno sì che con il "Terzo Elemento" il salario minimo dei lavoratori sia più alto rispetto a tutti i colleghi di qualsiasi altra provincia d'Italia. Stabilisce inoltre anche un premio massimo contrattabile in azienda ad oggi pari a 750 Euro lordi/anno riferiti al raggiungimento di parametri preventivamente contrattati, discussi e sottoscritti con ogni singola azienda. Senza dimenticare tutta la parte normativa, ad integrazione del CCNL Legno Industria, che con i suoi contenuti hanno permesso di ricevere un ambito riconoscimento anche dal "Sole 24 ore" come miglior accordo d'Italia. Accordo che a causa della pandemia è stato prorogato solo per il 2022, ma sarà oggetto di discussione che ci impegnerà nei prossimi mesi per il rinnovo assieme ai colleghi di Filca e Fillea per i prossimi tre anni.

Da sempre nel nostro Paese si dibatte di "cultura della legalità". Oggi più che mai abbiamo bisogno di rilanciare una maggiore coscienza civile, democratica e solidale, perché le sole misure in ambito penale ed amministrativo non sono sufficienti ad ostacolare i fenomeni illegali di questo Paese. Si fa legalità ogni volta che si mettono in atto, e si promuovono comportamenti improntati al rispetto delle norme, delle regole di civile convivenza, dei dettati contrattuali che non solo hanno conseguenze sul lavoro, ma in ogni ambito della vita di una persona. La legalità non può essere "un'idea": un lavoratore occupato in condizione di illegalità è un lavoratore sfruttato e non ha alcuna garanzia di tutela. Non può avere assicurata una regolare retribuzione, né sarà mai al sicuro nel suo posto di lavoro. Avrà più possibilità di avere infortuni e quando, disgraziatamente si farà male nessuno potrà garantirgli il giusto riconoscimento di tale evento. Bisogna puntare alla centralità dei diritti del

lavoro, della crescita occupazionale sana e dello sviluppo del Paese, in un contesto di regole improntate alla valorizzazione della trasparenza e del contrasto efficace alla corruzione e alla penetrazione mafiosa. È necessario avviare un processo virtuoso di efficace contrasto all'evasione fiscale e contributiva che, purtroppo, ha caratterizzato e continua a caratterizzare il mondo delle costruzioni degli appalti e non solo. Occorrono, allora, misure necessarie affinché fabbriche e cantieri in Italia siano liberati da corruzione e mafie, per realizzare infrastrutture utili e fondate sulla qualità, la trasparenza e la tutela del lavoro e del territorio. Alcuni strumenti sono stati individuati, grazie alla azione sindacale che in questi anni ha permesso di creare regole e strumenti per favorire la regolarità nei cantieri: il DURC per Congruità, le white list antimafia. Altre buone prassi devono diventare valore comune, applicabile in tutti i cantieri e non solo in situazioni di emergenza o su specifiche opere. I Protocolli per la legalità, i tavoli di monitoraggio e altri strumenti simili devono essere estesi a tutte le grandi infrastrutture su tutto il territorio nazionale, ricordo aver partecipato a due tavoli in provincia, uno relativo al nuovo Ospedale di Pordenone e l'altro relativo alla costruzione del nuovo carcere a San Vito al Tagliamento, sperando che i lavori partano a pieno regime il più presto possibile. Per questo l'applicazione del DURC per Congruità diventa sempre più strumento di attestazione della regolarità contributiva, attraverso l'indicazione dei costi per la manodopera per interventi pubblici e privati. Ma è necessario prevedere modalità di attuazione e di definizione. Prima ancora che attraverso norme punitive, protocolli restrittivi, azioni coercitive, che tuttavia dimostrano fortunatamente la loro efficacia, dobbiamo

diventare veicolo del messaggio che ognuno di noi, quando rispetta una norma, quando intraprende un'azione virtuosa per il bene comune, quando promuove comportamenti corretti sta diventando presidio di legalità.

Le ingenti risorse costituite dagli investimenti pubblici nel settore sono ben controbilanciate da una forte spinta anche nel campo dell'edilizia privata grazie soprattutto alle politiche degli incentivi messe in campo dal Governo. La misura più importante è quella che prevede l'introduzione di un incentivo temporaneo per la riqualificazione energetica e l'adeguamento antisismico del patrimonio immobiliare privato, attraverso una detrazione fiscale pari al 110% dei costi sostenuti per gli interventi per efficientamento energetico e messa in sicurezza degli edifici. A questo intervento la Legge di Bilancio 2020 aveva dedicato risorse per 6 miliardi e 200 milioni che saranno sostenuti anche negli anni a venire fino al 2022 termine ultimo ad oggi previsto per tale incentivo. Il nostro Paese ha un patrimonio edilizio che necessita di un grande piano di messa in sicurezza e di efficientamento. Da questo punto di vista siamo in una situazione di evidente ritardo rispetto ad altri Paesi Europei e dobbiamo sfruttare a fondo una occasione che non ricapiterà. I maggiori costi che saranno sostenuti porteranno nel futuro risparmi e maggiore sicurezza degli edifici, riducendo drasticamente le emissioni. Siamo favorevoli ad una semplificazione pensata ad hoc per gli interventi del Superbonus, necessaria se vogliamo che la burocrazia non diventi di nuovo ostacolo allo sviluppo e alla creazione di lavoro in questo Paese. Semplificazione che non deve essere sinonimo di

condono di abusi rilevanti o irregolarità evidenti, ma che piuttosto dovrà consentire di accelerare la cantierizzazioni.

Per quanto riguarda l'ultimo rinnovo dei CCNL, che prevede il calcolo degli aumenti rivalutandoli ex post ad ogni inizio anno in base all'indice IPCA integrale, ha portato nel 2022 ad un aumento delle retribuzioni pari ad una percentuale del 5,6%, dimostrando la piena validità di questo strumento individuato come valido contrasto alla perdita di potere di acquisto dei salari. Il settore dell'industria del legno e dell'arredamento, superata la crisi degli anni precedenti, mostra buoni segnali di ripresa che, tuttavia, potrebbero essere vanificati dall'attuale crisi legata al reperimento delle materie prime e all'aumento dei costi dell'energia che stanno caratterizzando gli scenari economici internazionali. La classe imprenditoriale presenta una forte divisione: da una parte soggetti capaci di innovare attraverso procedimenti mirati all'industria 4.0 e all'economia circolare, dall'altra soggetti che non sanno cogliere queste opportunità di sviluppo e rimangono fermi.

Per quanto riguarda il comparto artigiano, assicurare la rappresentanza della nostra Organizzazione nelle aziende artigiane è il lavoro che è stato svolto bene in questi anni dalla nostra Confederazione. Sostegno al reddito, formazione, sanità integrativa sono le grandi conquiste di un comparto che pur soffrendo, forse più di altri settori la crisi, ha nella propria indole la capacità di aggiornarsi e reinventarsi. La peculiarità del comparto artigiano ha delle ricadute specifiche nell'ambito di presidio del territorio. La straordinaria esperienza nata dalla bilateralità artigiana individua nel

Rappresentante di Bacino, la figura sindacale Uil operante nel comparto, unitamente agli RLST che grazie ad una scelta lungimirante della nostra organizzazione sono figure dedicate alla Salute e Sicurezza dei lavoratori sui posti di lavoro.

L'obiettivo sarà quello di aumentare il numero degli iscritti negli impianti fissi, ma anche delle RSU, titolari della contrattazione di secondo livello. Su questo fronte occorrerà agire in diverse direzioni: rendere consapevoli i nostri delegati del loro ruolo, formare in modo specifico i nostri operatori per questo tipo di aziende, sindacalizzare nuove aziende utilizzando i nuovi strumenti messi a disposizione, lavorare per costituire nuove RSU. Negli impianti fissi di nostra pertinenza operano di fatto una miriade di piccole imprese sotto i 15 dipendenti in cui non è sempre facile contattare i lavoratori. In questo ultimo decennio si è dovuto registrare la chiusura di aziende importanti e la conseguente ricollocazione delle lavoratrici e lavoratori in aziende di dimensioni ridotte dove è più difficile l'azione sindacale e di conseguenza di proselitismo. Ciò comporta una incisiva opera di sindacalizzazione proprio nelle piccole aziende sia dell'industria che dell'artigianato. Inoltre, va rafforzata la nostra sindacalizzazione nelle aziende dove già abbiamo iscritti ma non abbiamo presenza organizzata, eleggendo le RSU e le RLS, condizione basilare per l'attività sindacale di tutela dei lavoratori e di un legame duraturo degli stessi con l'Organizzazione. Si ritiene che la presenza delle Rappresentanze nei luoghi di lavoro sia indispensabile per poter concretamente agire nell'interesse dei lavoratori, rafforzando la cultura sindacale nei luoghi di lavoro e per la difesa della salute e della sicurezza. Dobbiamo incentrare il nostro agire affinché le RSU e RLS abbiano

consapevolezza della loro missione di rappresentanza dei lavoratori e vengano dagli stessi percepiti come loro punto di riferimento e non solo controllori burocratici delle leggi in un rapporto tra lavoratori ed azienda. Progetto straordinario di crescita della rappresentatività negli impianti fissi 2022-2024” mirato a intervenire nei territori con maggiore presenza delle aziende delle costruzioni non edili come la nostra Provincia. Il progetto ha la precisa finalità di attivare azioni mirate per rafforzare la rappresentatività complessiva della Federazione sul fronte del comparto degli impianti fissi, incrementando il numero degli operatori impegnati nel rapporto diretto con i lavoratori addetti in queste aziende, in una logica di maggiore sinergia tra i vari territori, innalzando ulteriormente il livello di qualità e quantità rispetto alle attuali modalità di intervento. Ed è per questo che la FENEALUIL di Pordenone, approfittando dell’opportunità messa a disposizione dal progetto della Federazione Nazionale, procederà nei prossimi periodi ad implementare la propria struttura, di una nuova risorsa umana, sperando di cogliere l’opportunità che la sensazione dei parametri positivi del periodo possano far sì che il momento sia indicato e propizio.

Avviandomi verso le conclusioni, permettetemi di spendere due parole sull’unitarietà sindacale che in questo momento deve essere obiettivo comune per ritrovare e dare adeguata forza alla voce di quel pezzo di società che soffre e non è adeguatamente rappresentata dalla politica. I rapporti unitari nella nostra categoria godono di una lunga e consolidata storia che ha consentito di dare maggiore forza all’azione sindacale, conseguendo importanti risultati in favore dei lavoratori, nel rispetto delle identità politiche e culturali. Gestire unitariamente il rinnovo dei contratti collettivi e

territoriali come il contratto Territoriale Legno Industria della provincia di Pordenone, realizzare la congruità, rilanciare gli Enti Bilaterali, contribuire alla crescita della cultura della sicurezza, studiare nuove strategie di riqualificazione e rilancio del settore, tutto questo richiede grande maturità e senso di responsabilità. Ma l'azione unitaria si costruisce e si misura soprattutto sul territorio, nei tavoli contrattuali, nella gestione degli enti bilaterali e nel rapporto leale e trasparente con i lavoratori. Tali problematiche si affrontano con buonsenso. I lavoratori ci esortano a proseguire sulla via dell'unitarietà e l'attuale fase non può che rendere incomprensibili divisioni fra i portatori degli stessi interessi: occorre essere uniti per perseguire obiettivi importanti. La FENEAL di Pordenone sarà sempre disponibile al dialogo e alla mediazione nella ricerca di soluzioni unitarie e condivise.

Veramente ultima cosa, volevo ricordare l'importante traguardo raggiunto dalla nostra Cassa Edile, che nel 2021 ha festeggiato i 50 anni di presenza sul territorio, Ente in completa sicurezza e salute grazie alla competenza dei direttori e alla collaborazione dei vari C.d.A. succeduti assieme a Presidenti e Vice Presidenti, grazie ad una gestione prudente delle risorse ha sempre erogato prestazioni a lavoratori ed imprese. Causa pandemia non si sono potuti fare grandi festeggiamenti, ma la pubblicazione di due libri: "UNA CASA PER VOLARE" libro dedicato ai bambini delle scuole e, "COSTRUIRE LEGAMI" presentato a Pordenone Legge, sono la testimonianza di questo prestigioso traguardo.

Permettetemi infine di fare un caloroso ringraziamento a tutta la struttura della FENEALUIL FVG, composta dalla FENEALUIL di Pordenone, dalla FENEALUIL di Gorizia-Trieste e dalla FENEALUI di Udine con tutti i colleghi, nessuno escluso, per la fattiva collaborazione ottenuta in questi quattro anni passati, ma il più grande ringraziamento mi sento di dedicarlo al collega e amico CARLO PODDA che in tutti questi anni è stato un prezioso compagno e leale alleato di viaggio, per i contributi e la dedizione che sicuramente lo ha contraddistinto. Insieme crediamo che le sfide che ci attendono nel prossimo futuro saranno prestigiose e importanti, saremo chiamati a coglierle con quel grande senso di responsabilità che ci ha sempre contraddistinto e le collaborazioni con i colleghi del nostro territorio regionale non possono far altro che consolidarsi sempre di più. Rinnovo il ringraziamento a tutti i presenti che mi hanno fin qui ascoltato e sopportato.

Grazie a tutti e W la FENEALUIL di Pordenone!

Guerrino Bozzetto