



Relazione Introduttiva



Antonio Pugliese

Segretario Generale FENEALUIL Ravenna



**XIX CONGRESSO
FENEALUIL
RAVENNA**

INSIEME PER COSTRUIRE...

04 MARZO 2026
RAVENNA

1. Costruire un'idea di futuro

Saluto i Segretari Nazionali della Feneal UIL, il Segretario Regionale, il Segretario Provinciale della UIL di Ravenna. Saluto i colleghi della Filca e della Fillea, le rappresentanze datoriali presenti. E saluto le delegate e i delegati, le RSU, gli RLS — che sono il motivo per cui siamo qui.

"Insieme per costruire..." — tre parole, tre puntini aperti. La Segreteria Nazionale ha scelto questo slogan per tutta la stagione congressuale, e ha lasciato volutamente quei puntini aperti: ogni struttura li completa con le proprie priorità, le proprie battaglie, la propria identità. Questi puntini sono un invito. E Ravenna ha risposto.

Ho strutturato questa relazione in dieci capitoli. Ognuno inizia con la stessa parola: Costruire. Dieci capitoli, dieci modi di completare quello slogan — come i dieci coordinamenti territoriali della nuova Feneal Emilia Romagna che nasce in questi giorni. Non è una coincidenza che mi piace tenere per me: è il senso di quello che stiamo costruendo insieme. Un'organizzazione che parla con una voce sola, radicata in dieci territori diversi.

Aprire questo diciannovesimo Congresso non è un atto formale. È un momento in cui dobbiamo guardare la realtà in faccia e decidere dove vogliamo stare.

Il mondo si è riorganizzato: gli Stati Uniti proteggono le proprie industrie, l'Asia controlla materie prime e tecnologie, i blocchi globali ridisegnano le regole del commercio. E l'Europa risponde con la parola d'ordine che conosciamo: prima i conti, poi tutto il resto. Ma tenere i conti in ordine non è una strategia industriale. Quando uno Stato smette di investire su infrastrutture, formazione e politiche abitative, non risparmia: sposta il costo sul lavoro. E lo pagano sempre gli stessi.

L'Italia può ancora competere. Ma non sul prezzo. Non può battere chi paga un decimo del nostro costo del lavoro senza le nostre regole. L'unica strada è la qualità: organizzativa, tecnologica, professionale. Questo vale anche per la riqualificazione energetica del patrimonio edilizio. Se la trattiamo come una stagione di incentivi straordinari, produrremo volume senza struttura. Se la affrontiamo come politica industriale stabile, può diventare il primo campo in cui qualità, competenze e legalità fanno davvero la differenza. Non è una questione ambientale: è una questione di modello produttivo.

L'intelligenza artificiale e la robotica: arriva prima di quanto pensiamo

Questa è la mia fissa. Lo sanno tutti. E ve la racconto lo stesso perché credo che il sindacato che non la affronta oggi si troverà impreparato domani.

Nel 2024 in Cina sono stati installati oltre 400.000 robot industriali. Il governo cinese ha stanziato 130 miliardi di dollari in tre anni per robotica e intelligenza artificiale. Non lo fa perché è ricco. Lo fa perché non ha più abbastanza giovani disposti a lavorare in fabbrica. La necessità accelera sempre più della volontà. E quella stessa necessità — demografia, produttività, costi — busserà anche alle nostre porte. Prima di quanto pensiamo.

Nelle costruzioni sta già succedendo. Ci sono robot che murano, cantieri dove l'automazione copre quote crescenti di lavorazione, sistemi digitali che gestiscono in tempo reale quello che prima faceva un capocantiere. Non dappertutto. Non subito. Ma la direzione è quella. E io me lo chiedo ogni volta: quando arriverà qui, su un cantiere ravennate, chi deciderà cosa succede ai lavoratori? Chi li formerà per quello che verrà dopo? Chi negozierà i tempi e le condizioni di quella transizione?

Non parlo del futuro. Parlo del fatto che tra cinque anni un'impresa che usa robot costerà meno di una che non li usa. E se noi non negoziamo prima, quel risparmio lo fanno sulla pelle dei lavoratori. Non è fantascienza. È quello che succede ogni volta che una tecnologia arriva senza regole.

Se non lo fa il sindacato adesso, lo fa il capitale quando vuole. E non lo farà nell'interesse dei lavoratori. Questa non è ideologia. È la storia di ogni grande trasformazione tecnologica degli ultimi due secoli.

In Europa quasi i due terzi dei contratti collettivi non contengono ancora nessuna norma sull'intelligenza artificiale. La differenza tra un operaio che tra cinque anni governa un robot e uno che viene sostituito sta tutta qui: nel sindacato che è presente adesso. O la facciamo oggi, o non la facciamo più.

Le direzioni di lavoro sull'intelligenza artificiale

Tre direzioni concrete. Una: una commissione paritetica nella bilateralità ravennate che osserva e monitora l'introduzione di tecnologie automatizzate — non per bloccarle, per non farsi trovare impreparati. Due: nel prossimo rinnovo del CCNL, l'obbligo di formare il lavoratore prima che la tecnologia entri, non dopo. Chi si riqualifica prima governa il robot. Chi aspetta viene sostituito. Tre: nella contrattazione di secondo livello, il principio che i guadagni di produttività generati dall'automazione tornino ai lavoratori — in salario, in orario, in welfare. Non è fantascienza. È contrattazione. Ed è adesso.

2. Costruire regole giuste

Il settore è cresciuto. Incentivi, Superbonus, PNRR hanno rimesso in moto cantieri e imprese. Ma il modello produttivo non è cambiato: frammentato, basato sul subappalto a cascata, con i margini che si assottigliano a ogni passaggio e la responsabilità che si dissolve lungo la catena. Quando la spinta degli incentivi si è esaurita, le fragilità sono emerse. Abbiamo costruito volume. Non struttura.

Come funziona oggi il sistema degli appalti — e perché non funziona

In Italia il dirigente del Comune o della Provincia decide quasi tutto da solo: quanto peso dare al prezzo, quanto alla qualità. Il Codice degli Appalti — 70 modifiche solo nell'ultimo anno — dice che il massimo ribasso dovrebbe essere l'eccezione. Ma lascia al singolo dirigente il compito di dimostrarlo. Risultato: le gare si fanno al ribasso perché è la strada

più semplice. E chi applica un contratto pirata, non versa contributi, forma i lavoratori solo sulla carta — vince, perché costa meno. Non è un difetto tecnico. È una scelta politica.

Il confronto con Germania e Francia: il problema non è l'Europa

Non è solo un problema italiano — ma l'Italia è tra i Paesi che fanno di meno per risolverlo. In Germania e in Francia esistono già sistemi dove chi non rispetta il contratto collettivo non può partecipare alle gare pubbliche, con controlli indipendenti e sanzioni reali. La Direttiva UE del 2018 lo permette esplicitamente. Non è un limite europeo. È una mancanza di volontà politica italiana.

La nostra direzione sugli appalti

Le nostre proposte sono tre, chiare, unitarie con Filca e Fillea. Primo: il DURC di congruità come requisito di ammissione alla gara — chi non ha una storia tracciabile nel sistema bilaterale non entra nemmeno in gara. Secondo: i dati del badge di cantiere come criterio di valutazione nei bandi — il sistema premia chi rispetta le regole, non il singolo dirigente che decide da solo. Terzo: le tabelle ministeriali del costo della manodopera come soglia minima invalicabile per tutto il CCNL — nessuno spazio al dumping salariale.

3. Costruire salari degni

I salari italiani sono fermi da trent'anni. I dati OCSE lo certificano: mentre in Europa le retribuzioni reali sono cresciute, in Italia hanno perso il 3% dal 1990. Gli slogan sui tagli fiscali ci sono stati. La busta paga reale no. Il modello che ha dominato ha una logica precisa: comprimere il costo del lavoro per competere. Non ha funzionato: siamo tra i Paesi con la crescita più bassa d'Europa. La strada alternativa esiste — Germania, Danimarca, Paesi Bassi redistribuiscono invece di comprimere. È una scelta politica, non una necessità.

Come sindacato, la leva concreta che abbiamo in mano sono i rinnovi contrattuali. Nel comparto legno il contratto rinnovato unitariamente da Feneal, Filca e Fillea nel 2023 ha applicato il modello a doppia pista salariale con IPCA non depurato dai costi energetici: gli aumenti hanno tenuto conto dell'inflazione reale. Risultato: oltre 260 euro di aumento in un solo anno di vigenza. Nel CCNL edilizia il rinnovo del febbraio 2025 ha portato 180 euro di aumento per gli operai comuni in tre tranches fino al 2027, con un recupero inflativo dell'11%. Risultati concreti, ottenuti insieme. Non sono un punto di arrivo. Sono un punto di partenza.

Ma lasciamo stare i numeri nazionali un secondo. Parliamo di qui. Un operaio edile di primo livello a Ravenna prende circa 1.300 euro netti al mese. L'affitto medio in città è 650 euro. Gli restano 650 euro per mangiare, vestirsi, pagare le bollette, mantenere la famiglia. Metà stipendio va alla casa. L'altra metà per tutto il resto. E stiamo parlando di chi ha il contratto regolare — cioè della situazione migliore. Chi lavora in nero, chi è precario, chi è inquadrato

sotto livello, sta peggio. Questi sono i nostri lavoratori. Questa è la realtà che nessun congresso dovrebbe permettersi di non dire.

C'è un altro numero che dovremmo tenere in testa ogni volta che parliamo di risorse pubbliche che mancano. In Italia ogni anno vengono evasi tra gli 82 e i 100 miliardi di euro tra tasse e contributi — è la stima ufficiale del Ministero dell'Economia. Dal 2017 al 2021 il totale evaso ha superato i 460 miliardi. Nel 2024 lo Stato ha recuperato 26 miliardi — un record — ma restano decine di miliardi che non entrano. Quei soldi sarebbero tre manovre finanziarie. Sarebbero case popolari, scuole, asili, sanità. Sarebbero i diritti che diciamo di non poterci permettere. L'evasione fiscale non è un problema dei ricchi: è un furto ai lavoratori che le tasse le pagano tutte.

I bonus non sono salari. Non costruiscono carriere, non versano contributi, non danno certezza. E finché l'Italia tratterà il lavoro come una voce di costo da ottimizzare invece che come il fondamento su cui costruire una società, i giovani continueranno ad andarsene. E avrà torto chi si stupisce.

4. Costruire nel territorio: le nostre aziende

Tutto quello che abbiamo detto finora si vede nel concreto, nelle aziende di questo territorio. Ne parlo perché chi è in questa sala riconosce questi nomi. E perché i 3.495 operai iscritti alla Cassa Edile di Ravenna, distribuiti su 635 aziende, non sono una statistica — sono le persone per cui siamo qui.

L'edilizia: cooperative e imprese del territorio

ACMAR e la Coop. Muratori Cementisti Faenza — la CMCF — sono le due cooperative storiche del nostro territorio. ACMAR, con circa 200 dipendenti, sta uscendo da un concordato e torna a essere un soggetto credibile. La CMCF con 69 operai è radicata nel faentino con un rapporto sindacale solido. Entrambe resistono in un mercato drogato dalla concorrenza sleale. In ACMAR siamo presenti con RSU e RLS, e intendiamo rafforzare quella presenza.

CMC Ravenna è una storia che seguiamo da anni e che si è complicata ulteriormente. Dopo la trasformazione in SpA, nel giugno 2025 il ramo d'azienda è stato acquisito da Alpha General Contractor per 17,5 milioni di euro, con 597 dipendenti coinvolti. Ma già a febbraio 2026 — a meno di un anno dall'acquisizione — circa 70 lavoratori nel cantiere Catania-Ragusa erano in sciopero da tre mesi per mancato pagamento degli stipendi, con i versamenti alla Cassa Edile fermi da ottobre 2025.

Per capire il contesto bisogna sapere che Alpha, nello stesso periodo, ha rilevato anche il ramo d'azienda di Manelli Impresa — un'impresa che aveva vinto appalti con ribassi fino al 40% sulla base d'asta e che poi si è trovata in grave difficoltà finanziaria, lasciando senza stipendi centinaia di lavoratori in tutta Italia. Quella vicenda è ancora aperta. Quello che è

certo è il principio che la dimostra: chi costruisce su ribassi estremi costruisce su fondamenta fragili. E quando la struttura cede, a pagare sono sempre i lavoratori.

Stiamo seguendo la situazione con attenzione e preoccupazione. Vogliamo riaprire un percorso strutturato di rappresentanza sindacale in quella realtà: i lavoratori non possono restare senza una presenza organizzata.

Poi c'è un gruppo di imprese che rappresenta quello che il territorio sa fare quando funziona bene: Fabbri Costruzioni con 100 operai specializzata in infrastrutture, Tekno Pav con 33 operai cresciuta con metodo nelle pavimentazioni, LT Costruzioni Generali — nata da un ex operaio di ACMAR — con 111 operai, seconda impresa per dimensione nell'edilizia ravennate. Realtà solide, serie, radicate. Ma che hanno ancora bisogno di una rappresentanza sindacale all'altezza della loro dimensione. LT in particolare ha molti iscritti ma non ha ancora relazioni sindacali formalizzate. Il nostro obiettivo è chiaro: sindacalizzarla unitariamente. Chi cresce deve sapere che la Feneal cresce con lui.

C'è poi un dato che non va ignorato: il 32,8% dei nostri operai — oltre 1.100 persone — lavora per imprese che vengono da fuori, da Salerno a Udine, da Milano a Napoli. È il segno di un territorio che attrae lavoro. E per questi lavoratori — che vengono da lontano, che cambiano cantiere, che spesso non sanno a chi rivolgersi — la Feneal deve essere un punto di riferimento reale, non solo una sigla.

Il legno: ATL e la concorrenza che non si vede

ATL è la storia più emblematica di questo comparto. Terzista quasi esclusivo di Poltrone e Sofà, lavorava con quasi seicento persone su due turni. Oggi è scesa a circa 400, con un solo turno, la Cassa Integrazione Straordinaria per ristrutturazione attivata anche con il supporto della Regione, e due procedure di mobilità volontaria incentivata.

La crisi di ATL non è nata solo dall'interno: è soprattutto la conseguenza diretta di come funziona quella filiera. Chi sta in cima decide prezzi e volumi guardando solo il proprio margine. Chi sta in fondo si adegua o chiude. Ma c'è una parte della storia che alimenta questa dinamica dall'esterno: nel Forlivese esiste un sottobosco di piccole aziende formalmente artigiane, già denunciate ai media, che gestiscono manodopera in modo irregolare. Sulla carta hanno dieci dipendenti; nella realtà ne movimentano cento, senza contratto vero, senza contributi veri. E quando la gara si gioca solo sul prezzo, chi bara vince. È dumping contrattuale. Ed è la minaccia principale per le imprese sane del nostro territorio.

La nautica: Ferretti e il porto di Ravenna

Il porto di Ravenna porta con sé una memoria precisa: il 13 marzo 1987, nella stiva della gasiera Elisabetta Montanari, tredici lavoratori non tornarono a casa. Quella data ha segnato questa città e rimane il parametro con cui misuriamo ogni scelta sulla sicurezza.

Ferretti Group ha scelto Ravenna come investimento strategico, con l'obiettivo dichiarato di arrivare a 700 occupati. Oggi i diretti sono circa 200, con una filiera esterna in crescita. È un'opportunità industriale importante per il territorio — che seguiamo con attenzione, soprattutto sul fronte della gestione dei subappalti e dell'organizzazione interna. Dopo due

anni il sito ha ancora problemi organizzativi aperti. Siamo disponibili a percorsi condivisi, ma la regia deve essere nazionale.

Gli impianti fissi: cemento, malte e prefabbricati

Nel comparto degli impianti fissi — Heidelberg e Barbetti per il cemento, Fassa Bortolo per le malte, Gattelli per i prefabbricati — il filo comune è uno: organici ridotti all'osso, turni pesanti, struttura calibrata sul minimo. Su Heidelberg siamo diretti: non si possono fissare target produttivi che le risorse umane disponibili non possono raggiungere. È un tema che portiamo ai tavoli e che deve trovare risposta. E c'è un problema contrattuale che stiamo già portando nel rinnovo: chi svolge mansioni di livelli diversi si vede riconoscere quasi sempre il livello più basso, con un superminimo individuale che erode il contratto collettivo in modo silenzioso. Noi questo sistema lo fermiamo — riportando il valore del lavoro dentro il contratto, dove nessuno è solo davanti al datore di lavoro.

Per presidiare questo mercato complesso, serve una squadra che non si risparmi. E voglio che questa sala sappia chi è la nostra squadra. Zecchini, il mio Vice, e Dimitri sono il vero motore di questa organizzazione. Sono loro che ogni giorno percorrono chilometri per entrare nei cantieri, che parlano con i lavoratori, che gestiscono le pratiche e risolvono i problemi reali. Non da un ufficio. Dal campo. Questo è il modello di sindacato che abbiamo costruito a Ravenna: un sindacato che fa le scarpe sporche. Ed è esattamente questo che porteremo con orgoglio nella nuova Feneal Emilia Romagna. La regionalizzazione non ci allontana dal territorio — ci dà più strumenti per fare quello che già facciamo.

5. Costruire sicurezza

Il settore edile in provincia è cresciuto: le imprese iscritte alla Cassa Edile sono passate da 517 a 810, i lavoratori da 2.563 a 4.624, la massa salari quasi raddoppiata. Numeri positivi, nessuno lo nega. Ma guardiamo dentro: l'84% delle imprese ha meno di cinque dipendenti, quasi due lavoratori su tre non lavorano in edilizia per tutto l'anno, il 66% è inquadrato al primo o secondo livello contrattuale. È un settore che produce molto. Ma lo fa su basi fragili.

Nel 2024 le denunce di infortunio in provincia sono aumentate del 2,1%. Peggio della media regionale, peggio della media nazionale. Le malattie professionali sono cresciute dell'8%. Otto persone non sono tornate a casa. Otto.

Ma c'è un dato che abbiamo elaborato e reso pubblico, e che voglio che rimanga in testa a tutti. Ravenna rappresenta il 25% degli infortuni della Romagna. Ma rappresenta il 36% dei morti romagnoli. Il rapporto tra morti e infortuni a Ravenna è quasi il doppio rispetto al resto della Romagna. Questo non è sfortuna. Ci dice che quando l'infortunio avviene qui, ha una probabilità significativamente più alta di essere letale.

A Ravenna, sette cantieri su otto lavorano senza una figura stabile di coordinamento.

La ragione è strutturale: in un settore fatto quasi interamente di micro-imprese, abbiamo un capocantiere ogni otto cantieri. Non è sfortuna. È un sistema che produce rischio.

Siamo andati nelle scuole — e ci stiamo andando ancora adesso, all'Istituto Olivetti Callegari. È l'unico istituto che, dopo due anni di lavoro comune di CGIL, CISL e UIL, ha aperto le porte a questo progetto. Uno solo. Gli altri non hanno ancora risposto. Speriamo che questa esperienza convinca anche chi è rimasto a guardare.

Quando sono entrato in quella classe mi aspettavo di fare una lezione. Invece ho capito che stavo imparando qualcosa anch'io. Quei ragazzi facevano domande vere — domande che un operaio dopo dieci anni in cantiere smette di fare perché si abitua al rischio. La sicurezza non si insegna con un attestato. Si costruisce prima che qualcuno entri in cantiere, quando c'è ancora tempo per farlo davvero.

Torno sempre lì. Al 13 marzo 1987, alla stiva della Elisabetta Montanari, a quei tredici che non sono tornati. Tre erano al loro primo giorno di lavoro. Uno aveva sessantadue anni, ed era a pochi mesi dalla pensione. La memoria di Mecnavi non è un rito che facciamo per abitudine. È la domanda che ci facciamo ogni anno: stiamo andando avanti? I numeri del 2024 ci dicono che non basta ancora. E finché non basta, la guardia non si abbassa.

6. Costruire welfare e bilateralità

Sicurezza e salari si costruiscono anche dentro gli enti bilaterali. Non li ho guardati dall'esterno: prima vicepresidente della Scuola Edile, ora della Cassa Edile. Le scelte di cui parlo le ho costruite insieme — con Filca e Fillea, con la parte datoriale. All'attivo unitario del 25 febbraio a Milano abbiamo detto con chiarezza: la bilateralità va potenziata. Non è una struttura di servizio. È uno strumento politico — il motore che orienta il mercato, che decide chi entra nelle gare e chi no, che certifica chi rispetta davvero i lavoratori.

Il nuovo welfare della Cassa Edile risponde a bisogni reali: casa, salute, istruzione dei figli, emergenza. L'utilizzo ha già raggiunto il 60% dello stanziamento. Durante l'alluvione e il Covid la Cassa ha stanziato un milione di euro — 600.000 per l'alluvione, 400.000 per la pandemia. Non è uno sportello burocratico: è il posto dove il lavoratore bussa quando il sistema si ferma. Abbiamo investito nel simulatore per macchine movimento terra — 200.000 euro, una postazione professionale che riproduce fedelmente cabina, comandi e condizioni operative reali. Non un corso su carta: un addestramento vero, prima che qualcuno salga su una macchina vera. L'obiettivo è farne uno strumento regionale: tutte le Scuole Edili dell'Emilia Romagna devono poter offrire questa formazione. Serve fare rete adesso.

La Casa dei Costruttori è il progetto che inseguivamo da anni senza riuscire a realizzarlo. Ora i lavori sono in completamento: la Cassa Edile si trasferisce nella sede della Scuola Edile. Nascerà finalmente un punto di riferimento unitario per tutto il mondo delle costruzioni ravennate — un luogo dove imprese, lavoratori e istituzioni si trovano, si confrontano, decidono insieme. Non un ufficio. Un presidio riconoscibile. E la vecchia sede? La vogliamo trasformare in uno studentato. Con i finanziamenti PNRR è possibile. Significa restituire al territorio un'infrastruttura concreta per i giovani — e farlo con le mani di chi costruisce. È l'edilizia al servizio del bene comune.

7. Costruire previdenza e futuro per i giovani

Nel settore edile ravennate quasi due lavoratori su tre non lavorano per tutto l'anno. Quella discontinuità è una trappola previdenziale: contributi ridotti, carriere spezzate, pensioni che non arriveranno mai a livelli dignitosi. Stiamo già producendo la generazione dei nuovi poveri da pensione — il tasso di rischio povertà tra i lavoratori dipendenti ha toccato il 12%, tra i più alti d'Europa. Come dice la campagna UIL: no ai lavoratori fantasma. Invisibili oggi, poveri domani. Non per colpa loro. Per colpa di un sistema che non li ha mai visti.

Tra il 2011 e il 2024 hanno lasciato l'Italia 630.000 giovani. Vanno in Germania — 36.000 euro netti medi contro i 25.000 italiani — ma non solo per il salario: lì trovano stabilità, sanità, asili. Costruiscono una vita. Da noi non riescono, non perché non vogliono, ma perché il sistema non glielo permette. E mentre loro se ne vanno, nei cantieri ravennati lavorano persone che vengono da lontano: versano contributi, pagano affitti, mandano i figli a scuola qui. Non sono un problema. Sono la filiera edile ravennate. Oltre il 60% dei nostri lavoratori ha più di quarant'anni. Senza nuove leve formate e pagate degnamente, tra dieci anni avremo un problema strutturale che nessun bonus potrà risolvere.

8. Costruire la Feneal: risultati e squadra

Nel 2017 c'erano 117 iscritti. Nel 2019 sono stato eletto Segretario Generale. Nel 2022 abbiamo fatto il primo congresso. Oggi facciamo il bilancio.

A Ravenna, tra gli iscritti alla Cassa Edile e i lavoratori rappresentati dal sindacato, la copertura sfiora il 60% del settore — una delle più alte della regione. È il frutto di anni di lavoro, di relazioni industriali costruite sul campo, di una presenza che non si è mai interrotta.

In un territorio così sindacalizzato, crescere non significa intercettare un vuoto. Significa guadagnarsi la fiducia di chi prima non era iscritto a nessun sindacato — lavoratori nuovi al settore, giovani al primo impiego, stranieri che non sapevano a chi rivolgersi, persone che

non si erano mai sentite rappresentate. All'avvio del mandato eravamo al 16% tra le tre sigle nell'edilizia. Oggi siamo stabilmente oltre il 20%. Contando gli impianti fissi, la base è tra 800 e 850 iscritti. Non abbiamo pescato nel vuoto altrui: abbiamo raggiunto chi non aveva ancora una voce. È questo il dato che conta.

C'è un investimento che voglio nominare perché dice qualcosa su come intendiamo fare sindacato. La Feneal nazionale ha costruito in questi anni un programma di formazione strutturata per dirigenti e RSU — oltre 450 persone formate tra il 2019 e il 2025, su contrattazione, sicurezza, nuove tecnologie, welfare. Zecchini ha fatto quel percorso. E si vede. Un sindacato che non forma i propri quadri si affida alla buona volontà individuale. Noi crediamo che la competenza si costruisca, non si improvvisi.

Voglio dire una cosa su di me. Ho cambiato il metodo più volte, ho rallentato, e all'inizio me ne sono fatto una colpa. Ho capito che la crescita sindacale non si costruisce imponendo un metodo: si costruisce seguendo i tempi delle persone, costruendo fiducia prima ancora che struttura. Noi chiediamo alle imprese di non sacrificare le persone alla produttività. Devo essere il primo a non farlo. I numeri lo dicono: siamo cresciuti ogni anno. Ma la crescita che conta non si misura negli iscritti — si misura nella fiducia che i lavoratori ci danno ogni giorno.

Il lavoro non lo fa una carica. Lo fa una squadra. E quella squadra non è venuta da sola: è il frutto di anni di lavoro, di errori corretti, di metodo costruito sul campo.

9. Costruire insieme: la regionalizzazione

La regionalizzazione è un percorso che la Feneal nazionale ha voluto con convinzione e che noi sosteniamo. Non perché siamo obbligati, ma perché crediamo che un sindacato che cresce insieme sia più forte di tante strutture che lavorano in parallelo. Le sfide che abbiamo descritto in questa relazione — la sicurezza, i salari, gli appalti, la previdenza — non si fermano ai confini provinciali. E nemmeno le risposte possono farlo. Fare parte di una struttura regionale significa più capacità di incidere, più continuità, più forza nei momenti in cui conta davvero. Ravenna ha fatto la sua parte in questi anni. Continuerà a farla, dentro una cornice più grande.

10. Costruire: la nostra ragione di essere

Non siamo qui per difendere l'esistente se l'esistente produce squilibri. Non siamo qui per amministrare il declino. Non siamo qui per commentare i numeri. Siamo qui per incidere sulle regole.

Le regole degli appalti, i contratti, la sicurezza, la previdenza — tutto questo non cambia da solo. Cambia se c'è qualcuno che sta lì, che non arretra, che costruisce struttura invece di fare rumore. Quella struttura l'abbiamo costruita noi. Cantiere per cantiere, vertenza per vertenza, lavoratore per lavoratore. Appartiene ai delegati, agli RLS, al direttivo. A ogni lavoratore che ha scelto di non restare solo.

Con questa Feneal — più forte, più radicata — portiamo tutto questo al tavolo. Non come ospiti. Come protagonisti.

Un lavoratore non deve scegliere, tra il salario e la vita.

Non è uno slogan. È civiltà. Ed è il motivo per cui vale la pena fare questo lavoro, con tutto quello che abbiamo.

Quei tre puntini li abbiamo riempiti. Con i nomi dei nostri lavoratori. Con la sicurezza di chi entra in cantiere. Con la dignità di un salario giusto. Insieme, continuiamo a costruire.

Insieme per costruire.

Viva la Feneal. Viva la UIL.

Il Segretario Generale

ANTONIO PUGLIESE

Ravenna, 04 Marzo 2026



 **ZERO**
MORTI SUL
LAVORO

TERZO MILLENNIO

 **NO AI LAVORATORI
FANTASMA**