

RELAZIONE INTRODUTTIVA CONGRESSO FENEALUIL VENETO

Venezia-Mestre (VE), 23 Aprile 2026

A nome di tutta la Segreteria regionale, ringrazio e saluto tutte le delegate e tutti i delegati, le RSU, gli RLS/T, le lavoratrici e i lavoratori, i graditi ospiti e i nostri dirigenti nazionali e regionali, per la loro presenza a questo 9° Congresso Regionale della FENEALUIL Veneto.

Quattro anni fa, celebravamo il precedente Congresso a pochi mesi dallo scoppio della drammatica e incomprensibile Guerra di aggressione russa ai danni del Popolo ucraino. Oggi, a distanza di 4 anni, mentre celebriamo il nostro 9° Congresso, non solo quella guerra è ancora in corso, mietendo quotidianamente morti e feriti, ma ci troviamo nel bel mezzo di un nuovo conflitto bellico, dagli esiti tutti ancora da scoprire, che sta incendiando i Paesi del Golfo Persico e tutto il Medio Oriente in generale, con pesanti ricadute economiche e sociali in tutto il Mondo. Diciamolo francamente, dopo il massacro di Gaza, non sentivamo affatto il bisogno di un nuovo conflitto armato, con tutte le atrocità che ciò comporta, che va ad aggiungersi alla lunga lista delle guerre sparse per tutto il Pianeta. Così come, al di là del credo o non credo religioso di ciascuno, è del tutto incomprensibile e inaccettabile l'attacco scomposto della Presidenza statunitense al Papa, accompagnato da deliri di onnipotenza. Oltre a condannare fermamente gli aggressori e a manifestare la solidarietà alle vittime innocenti, dobbiamo fare ogni sforzo perché il tanto vituperato Diritto Internazionale torni ad essere il faro che illumina le coscienze di chi ha responsabilità di Governo ai massimi livelli.

Tornando a noi, questo è il primo Congresso, dopo la regionalizzazione di 4 anni fa che ha portato a un forte rinnovamento del gruppo dirigente e ha semplificato il modello organizzativo della FENEALUIL in Veneto. Su questo punto tornerò dopo, soffermandomi sugli obiettivi raggiunti negli ultimi 4 anni e su quelli che, tutti insieme, dobbiamo darci per i prossimi 4.

IL CONTESTO

Per poter meglio affrontare le sfide del futuro, un futuro sempre più veloce e imprevedibile, è indispensabile avere ben presente il **contesto economico, sociale e politico** in cui ci muoviamo, perché esso impatta direttamente sulla vita di tutti noi e, quindi, su quella delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'attuale fase storica è segnata da un crescendo di tensioni belliche e commerciali. I conflitti in Ucraina e in Medio Oriente, con l'instabilità delle rotte marittime come quelle dello Stretto di Hormuz e del Mar Rosso, esercitano una pressione forte e diretta sui costi dell'energia e delle materie prime, destabilizzando i bilanci delle imprese e la programmazione industriale in generale.

In questo scenario, il ritorno a politiche marcatamente protezionistiche, in particolare negli Stati Uniti, rappresenta un fattore di forte criticità. L'imposizione di dazi significativi su acciaio e alluminio non è una mera questione diplomatica, ma un elemento di distorsione del mercato che alimenta la volatilità dei prezzi e minaccia la tenuta dei nostri distretti produttivi. Parallelamente, l'uso della forza militare come strumento di politica estera e la conseguente corsa al riarmo sottraggono risorse vitali agli investimenti civili — sanità, scuola, infrastrutture, messa in sicurezza del territorio, rigenerazione urbana — che costituiscono il vero motore di sviluppo per il settore delle costruzioni e che rispondono ai veri bisogni dei lavoratori e delle persone in generale.

Il riposizionamento dei giganti globali impone una riflessione profonda. La Cina, pur rallentando nel settore immobiliare, detiene oggi la leadership nelle filiere della transizione verde, trasformando la competizione tecnologica in una partita per l'egemonia economica dei prossimi decenni. La Russia, d'altro canto, ha costretto l'Europa a una dolorosa e costosa ristrutturazione energetica, tuttora in corso.

Per l'Italia e per il settore edile, la "doppia transizione" — ecologica e digitale — si configura come un processo inevitabile. Se da un lato l'efficientamento del patrimonio edilizio e l'introduzione di tecnologie, quali il BIM e l'intelligenza artificiale, offrono straordinarie opportunità di sviluppo, dall'altro celano rischi di dumping contrattuale e polarizzazione delle competenze. È compito del sindacato vigilare affinché l'innovazione non diventi uno strumento di compressione dei diritti o di deregolamentazione della sicurezza.

Sul piano interno, l'Italia mostra segnali di tenuta, ma con tassi di crescita ancora insufficienti a invertire la rotta del debito e della povertà. Il dato più allarmante riguarda la "questione salariale": con retribuzioni reali ancora inferiori di quasi il 9% rispetto ai livelli del 2007 (dati Censis), il fenomeno dei "working poor" è diventato una realtà strutturale, colpendo duramente il lavoro operaio e manuale. La povertà assoluta, che tocca il 15,6% delle famiglie operaie (dati Istat), e la fuga costante dei

giovani verso l'estero delineano un Paese che rischia di perdere il proprio capitale umano più qualificato.

RUOLO E STRATEGIE SINDACALI

Davanti a questo quadro complesso e complicato, dominato da sconvolgimenti rapidi e profondi che, inevitabilmente, impattano sul mondo del lavoro, abbiamo la responsabilità, come forza di rappresentanza sindacale, di elaborare e proporre soluzioni innovative che siano in grado di governare le profonde trasformazioni che attraversano il nostro tempo. È bene sottolinearlo: non è sufficiente, né tantomeno vincente, limitarsi a tentare di difendere l'esistente. Volendo essere schematici, le nostre necessità sono così riassumibili:

1. **Rivendicare la centralità del salario** nelle piattaforme contrattuali, per restituire dignità al lavoro, cosa che negli ultimi anni abbiamo fatto, raggiungendo anche buoni risultati, e rafforzare la “detassazione” degli aumenti contrattuali ottenuta, grazie a una storica battaglia della UIL, con l'ultima Legge di Bilancio.
2. **Garantire la qualità dell'occupazione**, assicurando che le risorse della transizione ecologica si traducano in lavoro regolare, sicuro e adeguatamente qualificato.
3. **Promuovere un'Europa sociale**, capace di svincolarsi dalle sole logiche di mercato, per farsi garante di diritti comuni e politiche industriali autonome.

Solo così riusciremo a rispondere ai bisogni di coloro che rappresentiamo, salvaguardando al tempo stesso la tenuta sociale, nel suo complesso, di tutta la collettività. In questa logica è evidente che va difeso, rilanciato e rinnovato il ruolo dei cosiddetti **corpi intermedi**, quali unico concreto strumento in grado di fare sintesi e mediare tra gli interessi, spesso contrapposti, dei lavoratori e delle imprese. In questa sintesi, però, vanno superate le ancora troppo grandi distanze tra forme di lavoro maggiormente tutelate e forme di lavoro altamente precarizzate, all'interno dello stesso luogo di lavoro: è purtroppo ancora attuale il vecchio slogan “stesso lavoro, stesso contratto, stessi diritti”! E, quindi, sempre per stare nel concreto, all'interno delle relazioni industriali vanno valorizzati strumenti quali le politiche attive per il lavoro, la formazione professionale e quella obbligatoria sulla sicurezza e il welfare contrattuale, tutti integrativi, e non sostitutivi, dei sistemi universali di welfare pubblico che sono, e devono continuare a essere, strumenti di presidio e di tutela sociale.

E sempre avendo presente il contesto globalizzato in cui ci muoviamo, è necessario che questi temi siano affrontati, in maniera sempre più organica, in ambito internazionale ed europeo. Per questo, dobbiamo insistere per avere un **Sindacato europeo e internazionale** sempre più strutturati e autorevoli che possano adeguatamente intervenire nelle rispettive sedi di confronto, dove vengono prese le decisioni che i singoli Stati, spesso, si limitano a ratificare. Pensiamo, ad esempio, alla recente mobilitazione sindacale a livello europeo, con la manifestazione di piazza a Strasburgo il 10 febbraio scorso, che ha certamente contribuito a far sì che il Parlamento Europeo adottasse, due giorni dopo, il 12 febbraio, una Relazione ambiziosa che invita la Commissione Europea a prendere i provvedimenti necessari per limitare l'utilizzo del subappalto che, come da noi sostenuto, è spesso causa di sfruttamento, dumping sociale e concorrenza sleale tra le imprese. Siamo consapevoli delle difficoltà che ci sono nel percorso per arrivare ad avere un Sindacato europeo e internazionale davvero forti e coesi, ma pensiamo sia l'unica via, se vogliamo tutelare in modo più efficace i diritti di coloro che rappresentiamo.

In definitiva, il Sindacato deve restare quell'infrastruttura sociale capace di coniugare le grandi scelte geopolitiche con la realtà quotidiana dei cantieri e delle aziende, operando affinché il futuro del settore non sia dettato solo dal profitto, ma dal benessere collettivo e dalla giustizia sociale.

I NOSTRI SETTORI

Entrando un po' di più nello specifico dei nostri settori, il **comparto delle Costruzioni** sta vivendo un passaggio d'epoca. Dopo oltre un decennio di crisi profonda, il comparto ha rappresentato il vero motore della ripresa post-pandemica italiana. Tuttavia, esaurita la spinta straordinaria dei bonus edilizi, a cui è seguita l'esplosione delle opere pubbliche legate al PNRR, ci troviamo oggi in una fase di **delicato assestamento** che espone il settore al rischio di una brusca frenata post-2026, con potenziali ricadute occupazionali anche gravi. La sfida per noi non è semplicemente "resistere" al rallentamento, ma governare questa transizione affinché il mercato non torni a dinamiche di precarizzazione e illegalità.

I dati del 2024 confermano la centralità della filiera: un sistema capace di generare **643 miliardi di euro di valore** e dare occupazione a **3,3 milioni di persone**. Nonostante una lieve contrazione in termini reali (-1,7%), il valore della produzione resta sensibilmente superiore a quello del 2019.

In questo quadro, il **PNRR** ha agito come stabilizzatore: mentre il settore privato residenziale scontava il venir meno degli incentivi, le opere pubbliche e le infrastrutture continuavano a correre, con una crescita stimata intorno al **7-8%**. Tra le opere più importanti, in Veneto abbiamo quella dell'alta velocità ferroviaria Brescia-Verona-Vicenza-Padova e il collegamento ferroviario dell'aeroporto Marco Polo di Venezia. Tali Grandi Opere non hanno solo un forte impatto economico per tutto il Paese, ma impattano pesantemente sui lavoratori impegnati nella loro realizzazione, con risvolti non solo sotto il profilo contrattuale e lavorativo, ma anche e soprattutto dal punto di vista sociale e familiare. Di questi aspetti si è occupato lo studio svolto sul campo da un giovane ricercatore, anche grazie al nostro sostegno, e che, dopo questa mia breve Relazione, avremo l'occasione di ascoltare tutti insieme.

Nonostante il successo degli ultimi anni, permangono criticità storiche che come Sindacato dobbiamo denunciare e affrontare:

- **Nanismo imprenditoriale:** Il 95% delle imprese ha meno di 10 addetti. Questa frammentazione spinge troppo spesso la competizione sul solo costo del lavoro e sul subappalto incontrollato, a discapito della sicurezza e dell'innovazione.
- **Mismatch occupazionale:** Viviamo il paradosso di un settore che fatica a trovare lavoratori. Mancano figure specializzate, dai carpentieri esperti ai tecnici di cantiere. Questa carenza è frutto di anni di scarsa attrattività del settore e carriere poco chiare.

A nostro avviso il settore deve evolvere verso un vero e proprio modello di **Industria delle Costruzioni**. Questo significa:

1. **Imprese più strutturate** e filiere integrate.
2. **Valorizzazione della bilateralità** (Casse Edili e Scuole Edili -oggi Formedil-, in primis) come infrastruttura di welfare, formazione e regolarità. Un patrimonio che va difeso e rafforzato, non certamente eliminato come proposto da qualche fantomatica sigla datoriale e sindacale! Un esempio virtuoso qui in Veneto è certamente rappresentato dagli Accordi sindacali raggiunti con l'ANCE qualche anno fa, grazie ai quali, in 5 province su 7, un operaio edile del settore industria ha diritto alle stesse prestazioni sociali, offerte dalle rispettive Casse Edili, con gli stessi requisiti di accesso e con il riconoscimento reciproco delle ore accantonate nelle diverse Casse Edili interessate.

3. **Transizioni ecologica e digitale "giuste"**: come dicevamo prima, l'innovazione (BIM, materiali sostenibili, AI per la sicurezza) non deve essere un costo scaricato sui lavoratori, ma un'opportunità per creare occupazione stabile e qualificata.

In tutto questo l'emergenza abitativa è centrale. In Italia mancano all'appello **250.000 abitazioni**, rispetto al fabbisogno delle nuove famiglie. È inaccettabile che nelle aree metropolitane la casa sia diventata un lusso, mentre il patrimonio pubblico resta spesso inutilizzato. C'è bisogno di una **politica nazionale dell'abitare** che metta al centro l'edilizia sociale e la **rigenerazione urbana**, fornendo al contempo una domanda stabile e programmata al settore. E siccome anche nel nostro Veneto il problema della casa è ormai un dato acquisito, noi, nel nostro piccolo, con il recente rinnovo del C.C.R.L. per i dipendenti delle Imprese Artigiane e delle PMI Edili del Veneto, abbiamo cercato di dare una risposta al tema, istituendo un Fondo di Garanzia per il Sostegno Abitativo dei lavoratori operai iscritti in Edilcassa Veneto. L'intento è quello di facilitare l'accesso alla casa per quegli operai più in difficoltà, utilizzando le risorse della Bilateralità.

Altro tema di primaria rilevanza, per il settore delle Costruzioni, è sicuramente rappresentato dalla massiccia presenza di **lavoratori migranti**. Secondo gli ultimi dati disponibili della CNCE, nel 2023 i lavoratori di origine non italiana registrati nelle nostre Casse Edili, a livello nazionale, erano circa il 38% del totale. Ma l'incidenza nelle Casse Edili qui a Nord Est, sempre nel 2023, sale al 51%. Davanti a queste percentuali, è ormai ineludibile il fatto che vadano aggiornate e integrate le previsioni contrattuali, sia in termini di prestazioni offerte dalle Casse Edili che di modelli e tecniche per rendere più efficaci i percorsi formativi offerti dai Formedil. Anche su questo, in Veneto, sia nel sistema Industria che in quello Artigiano, abbiamo molti esempi positivi, ma possiamo e dobbiamo fare di più.

Infine, non possiamo ignorare l'invecchiamento della manodopera in un lavoro fisicamente usurante. È per questo necessario agire su due fronti:

- **Previdenza**: Strumenti di pensionamento flessibile per i lavori gravosi.
- **Attrattività per i giovani**: Rafforzare l'apprendistato, migliorare la sicurezza e legare sempre di più i salari alla certificazione delle competenze.

Tutto ciò, però, deve avvenire in un quadro di **legalità, di sicurezza e di regolarità** che, ancora oggi, nei cantieri sono aspetti spesso disattesi. Nonostante l'incremento

significativo delle ispezioni da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il livello di irregolarità resta ancora troppo alto, tanto che possiamo "tranquillamente" affermare che la situazione non è affatto sotto controllo.

Sul fronte salute e sicurezza, non entro nello specifico dei numeri relativi agli infortuni e alle malattie professionali perché, dopo questa mia Relazione, come anticipato poco fa, ci sarà la presentazione di una Ricerca molto interessante, alla quale abbiamo contribuito molto volentieri come Feneal del Veneto, che ci presenterà il quadro in maniera dettagliata anche su tale tematica, ma mi limito a dire che anche su questo fronte la situazione resta drammatica. L'introduzione e le recenti modifiche relative alla Patente a Crediti, per chi opera in cantiere, non hanno ancora sortito gli effetti sperati. La nostra Organizzazione è in prima linea con la Campagna "Zero morti sul Lavoro", lanciata dalla UIL per tenere alta l'attenzione su un fenomeno intollerabile e non degno di un Paese civile. E siamo direttamente impegnati sul fronte salute e sicurezza con i nostri R.L.S.T., che assistono e supportano i lavoratori edili con sopralluoghi nei cantieri. Così come, grazie ai nostri Enti Bilaterali, i Formedil provinciali e il Formedil Regionale, abbiamo incrementato il numero di visite tecniche nei cantieri, a supporto di imprese e lavoratori. Su questo punto, colgo l'occasione per sollecitare le Parti Datoriali interessate a voler rapidamente sottoscrivere il Protocollo per il Coordinamento regionale dei Formedil operanti in Veneto. Su un tema delicato, com'è quello di salute e sicurezza, è fondamentale che i due Sistemi Bilaterali, quello afferente all'ANCE e quello afferente alle Associazioni Artigiane, dialoghino e si confrontino in maniera organica e strutturale.

A livello di Regione Veneto, dopo la predisposizione del "Piano Mirato di Prevenzione delle Cadute dall'Alto", siamo impegnati nella sua attuazione, sia direttamente come Organizzazione Sindacale, sia attraverso i nostri Enti Bilaterali coinvolti, all'interno del Gruppo Tematico Regionale Edilizia, istituito dalla Regione.

Quando parliamo di legalità, dobbiamo sempre tenere a mente che nella nostra regione la criminalità organizzata è ben radicata e cerca di infiltrare l'economia sana, anche e soprattutto, tramite l'Edilizia che resta uno dei settori maggiormente a rischio. Anche qui, come Feneal del Veneto cerchiamo di fare la nostra parte, sottoscrivendo e aderendo a tutti i Protocolli di legalità che riguardano le Grandi Opere che insistono sul territorio regionale.

Insomma, governare questa fase di "normalizzazione" significa decidere se vogliamo un'Italia e un Veneto di lavori precari e periferie abbandonate o un'Italia e un Veneto

che investono sulla qualità, sulla sicurezza e sulla dignità del lavoro. Ovviamente, noi scegliamo, senza dubbio alcuno, la seconda opzione.

Come dicevamo, il settore edile è inserito in una lunga filiera di cui fa parte anche il settore dei materiali da costruzione (**Legno, Lapideo, Laterizi e Manufatti, Cemento Calce e Gesso**) settore di cui si occupa sempre la nostra Categoria. Sì, perché il settore dell'edilizia è indubbiamente il più importante per noi, ma la FENEALUIL organizza e rappresenta anche i lavoratori e le lavoratrici di questi importanti comparti, che noi chiamiamo "impianti fissi", per distinguerli dai cantieri "temporanei e mobili", e che rappresentano il cuore industriale della filiera. Anche in questo settore si sta vivendo il passaggio dalla spinta straordinaria dei bonus edilizi, in fase di esaurimento, alla domanda legata alle opere pubbliche legate al PNRR e ad altre misure di finanza pubblica. Ovviamente, anche sugli impianti fissi pesano le incertezze legate alla forte instabilità geopolitica che sta provocando il caro energia e il caro materiali. Tutti questi settori sono anche fortemente coinvolti dalla transizione digitale, dalla transizione ecologica e, inevitabilmente, da quella sociale. Tali cambiamenti stanno impattando sulle lavoratrici e sui lavoratori che, da parte loro, sono molto preoccupati per il loro futuro, sia in termini occupazionali che di garanzie salariali. Grazie alla Contrattazione collettiva, siamo riusciti a dare risposte, sia in termini salariali che normativi, che garantiscono condizioni di lavoro dignitose. Però, va detto che resta ancora tanto da fare per ridurre il divario che oggi esiste tra un lavoratore che opera in una grande azienda rispetto a un suo collega che opera nello stesso settore, ma in una piccola o piccolissima azienda: al contrario dell'Edilizia, infatti, nel settore dei materiali da costruzione i trattamenti economici e normativi sono tanto diversi, a seconda della dimensione aziendale, con condizioni molto più vantaggiose per chi lavora in un'azienda di tipo industriale. Così come resta ancora tanto da fare sulla Contrattazione di secondo livello che tuttora non è sufficientemente diffusa e regolarmente praticata. A tal proposito, una nota certamente positiva, che ci ha riguardato qui in Veneto, è rappresentata dal rinnovo del Contratto Collettivo Regionale per i dipendenti delle imprese Artigiane e PMI dell'area Legno e Lapidei (20/11/2024), un Contratto che coinvolge circa 2.800 imprese e circa 13.400 loro dipendenti.

LA FENEALUIL E IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Come vedete, di lavoro ne è stato fatto, ma ne resta tanto ancora da fare. E in un quadro così complesso dobbiamo fare i conti con il fatto che, se tutto intorno a noi

cambia così rapidamente, noi dobbiamo stare al passo con i tempi, rinunciando alla cosiddetta “comfort zone” e cercando di adottare modelli organizzativi che siano in grado di rispondere meglio alle sfide a cui siamo chiamati. Tutto ciò si può declinare in una parola: **cambiamento**. Il cambiamento è un processo difficile, sia da accettare che da far accettare. È fonte di stress perché ci costringe a rivedere le nostre consuetudini e fa venire meno le nostre certezze, i nostri punti di riferimento che ci rassicurano nel nostro agire quotidiano. Pur consapevoli di queste difficoltà, noi in Feneal abbiamo accettato la sfida e abbiamo introdotto una serie di riforme che hanno inciso profondamente sul nostro modo di operare, sui nostri modelli di lavoro, sulle nostre priorità, con l’obiettivo di raggiungere un livello di efficienza nella nostra azione sindacale all’altezza della situazione e più capace di rispondere ai bisogni degli iscritti. Abbiamo messo in campo tutti gli strumenti per farlo nel migliore dei modi, accompagnando e supportando tutto il gruppo verso questo nuovo modello. Noi in Veneto siamo partiti con questo processo di rinnovamento e di riforma 8 anni fa e, con lo scorso Congresso Regionale in sede costituente (quello del 2022), abbiamo concluso il percorso di regionalizzazione. A distanza di 8 anni, nonostante le tante difficoltà affrontate, possiamo serenamente affermare che quella scelta, molto ambiziosa all’epoca, è stata la scelta giusta e vincente. A dimostrarlo sono, indubbiamente, i dati certificati dal nostro sistema delle Casse Edili/Edilcassa che ci consegnano questo risultato: la rappresentatività complessiva della FENEAL del Veneto è passata dal 19,83%, registrata nell’anno edile 2018 (quello dell’avvio del processo di riforma), al 21,96% registrata nell’anno edile 2022 (quello della regionalizzazione), per poi attestarsi al 23,68% nell’anno edile 2025 (l’ultimo chiuso a settembre 2025). In pratica, sono 7 anni consecutivi di crescita, moderata ma costante (dal 2019 al 2025), che coincidono con l’implementazione del nuovo modello organizzativo e con il relativo rinnovamento della squadra. Ed è bene chiarire che si tratta di una crescita non solo in termini percentuali, ma anche in termini assoluti. Ciò vuol dire che sono sempre di più i lavoratori e le lavoratrici che ci danno la loro fiducia, affidando a noi la loro rappresentanza e cercando, attraverso di noi, maggiori tutele. Certo, non ci nascondiamo il fatto che persistono ancora zone in cui abbiamo larghi margini di miglioramento da realizzare, ma il dato complessivo è sicuramente positivo e certifica il fatto che, pur venendo da storie e modelli diversi, se si condividono gli obiettivi e si lavora tutti con lo spirito giusto, con regole chiare, condivise e trasparenti, si può cambiare in meglio, ottenendo anche le meritate soddisfazioni.

Con questa scelta abbiamo rafforzato la nostra presenza sul territorio, abbiamo ridotto i centri di costo e di decisione, liberando tempo ed energie per poter svolgere al meglio la nostra missione che, è bene averlo sempre a mente, è quella di assistere, tutelare e rappresentare le lavoratrici e i lavoratori del settore delle Costruzioni.

E anche dal punto di vista della **parità di genere**, tema per noi complicato da gestire, data la preponderante componente maschile nel comparto, abbiamo fatto notevoli miglioramenti, riuscendo ad inserire sempre più donne nella nostra squadra, con l'auspicio che, in futuro, possano assumere anche ruoli di responsabilità.

Va detto, però, che tutto ciò è stato possibile grazie alla visione e alla determinazione della Segreteria Nazionale della FENEALUIL, guidata allora da Vito Panzarella. A lui e a tutta la Segreteria Nazionale va il nostro ringraziamento, per aver saputo rinnovare la Feneal, a tutti i livelli, ideando e costruendo un modello inclusivo, partecipativo e al servizio di chi ci dà la fiducia giorno dopo giorno, le lavoratrici e i lavoratori.

Com'è noto, Vito Panzarella non è più il Segretario Generale della FENEALUIL, dallo scorso mese di ottobre 2025, perché, con 6 mesi di anticipo rispetto alla scadenza del suo mandato, ha passato il testimone al nuovo Segretario Generale, Mauro Franzolini, persona a noi molto vicina, non solo per ragioni geografiche (è friulano), al quale facciamo i migliori auguri di buon lavoro.

E prendendo in prestito le parole del nostro nuovo Segretario Generale, va detto che, anche se tanto è stato fatto, non possiamo ancora ritenerci soddisfatti: nei prossimi 4 anni, oltre a consolidare i buoni risultati raggiunti, dovremo affrontare, con ancora più determinazione, le aree di criticità che tuttora insistono sul nostro territorio.

LA FENEAL E LA UIL

Ovviamente, ci chiamiamo FENEALUIL perché siamo parte integrante della nostra Confederazione, la UIL, consapevoli del fatto che noi abbiamo bisogno della Confederazione, così come essa ha bisogno della nostra Federazione. Proprio partendo da questo assunto, abbiamo condiviso il progetto volto a rafforzare e consolidare la collaborazione, già forte, tra la nostra Categoria e la UIL, oltre che a livello nazionale, anche a livello regionale. Infatti, durante lo scorso mandato congressuale, come Feneal del Veneto abbiamo incrementato il sostegno concreto alla UIL Regionale, sia in termini di uomini "prestati" alla confederazione, che in termini puramente economici e finanziari. Per quanto riguarda l'impegno dei nostri dirigenti a favore della confederazione, mi riferisco, in particolare, alla figura di Gino

Gregnanin che, con la celebrazione dello scorso Congresso Regionale Confederale, è andato a ricoprire il ruolo di componente la Segreteria Confederale della UIL Veneto, a tempo pieno, con incarichi importanti e autorevoli anche nella Bilateralità confederale regionale. E poi, mi riferisco al collega Valerio Franceschini che da diversi anni ricopre il difficile, ma anche prestigioso, ruolo di Presidente del CAF Regionale e che, in breve tempo, ha saputo organizzare e plasmare un'unica Società Regionale dei servizi fiscali, con l'omogeneizzazione dei servizi resi su tutto il territorio regionale, in sedi sempre più accoglienti e diffuse. Invece, in termini economici e finanziari, su richiesta della UIL Veneto, ci siamo resi disponibili a dare un ulteriore sostegno alla confederazione, con l'acquisto della nuova sede UIL di Padova, inaugurata lo scorso anno alla presenza, tra gli altri, del Tesoriere nazionale UIL.

Quando si parla di Confederazione ci si riferisce anche a tutta la galassia dei servizi messi a disposizione da essa: CAF e Patronato in primis, ma non vanno assolutamente sottovalutati gli altri servizi, come l'ADOC (Consumatori), l'UNIAT (Inquilini), l'Ufficio Vertenze e particolari servizi ai cittadini immigrati, come Cittadinanze e Ricongiungimenti Familiari. Infatti, sempre più iscritti si rivolgono a noi non solo per le classiche assistenze in materia fiscale e previdenziale, ma anche per avere consulenze in materia di diritti dei consumatori, per problemi relativi ai contratti di locazione, per contenziosi con i loro datori di lavoro o perché, dopo essersi integrati nella nostra società, chiedono di diventarne cittadini a pieno titolo. Sul fronte dei servizi fiscali e di patronato, molto è stato fatto in questi ultimi anni, con profonde innovazioni migliorative dei servizi messi a disposizione delle Categorie e dei loro iscritti: pensiamo alle agende digitali per gli appuntamenti, al numero unico sia per il CAF che per il Patronato, recentemente integrato con la messaggistica whatsapp, all'App UIL Veneto, tutti strumenti con cui è possibile prenotare un appuntamento in qualsiasi sede sull'intero territorio regionale. Per quanto riguarda gli altri servizi citati, sono stati fatti molti passi in avanti, negli ultimi 4 anni, ma possiamo e dobbiamo fare ancora meglio. Infatti, non sempre, attraverso questi servizi, riusciamo a dare risposte in linea con le necessità dei nostri iscritti, oppure alcuni di questi sono presenti a macchia di leopardo sul territorio regionale, creando differenze territoriali. Per questo, sempre con spirito collaborativo, siamo disponibili a dare il nostro contributo costruttivo per migliorare l'offerta anche di questi servizi. Abbiamo esperienze positive sul territorio, a conferma che è possibile organizzarsi per dare sempre migliori risposte agli iscritti, con soddisfazione di tutti. Si tratta, dunque, di rafforzare le sinergie tra Categorie e Confederazione, valorizzando le esperienze positive ed

evitando duplicazioni e dispersioni di energie. Siamo certi che, dialogando, si riusciranno a trovare le giuste soluzioni.

I RAPPORTI UNITARI

Oltre che all'interno della UIL, la FENEAL deve confrontarsi, pressoché quotidianamente, anche con le altre due Organizzazioni che rappresentano il comparto delle Costruzioni, FILCA CISL e FILLEA CGIL. Nella nostra Categoria, infatti, i **rapporti unitari** sono storicamente forti, per ovvi motivi: il nostro Sistema Bilaterale, che ha fatto scuola per tutti gli altri settori, che ha oltre cento anni di storia e che ha raggiunto livelli ancora oggi imparagonabili con ogni altra esperienza, gestisce pezzi importanti della nostra Contrattazione, sia nazionale che territoriale. Se si è riusciti a raggiungere tali livelli è, certamente, anche merito della forte azione unitaria all'interno dei nostri Enti Bilaterali e ai Tavoli negoziali. La corretta e oculata gestione di questo patrimonio impone un'unità d'intenti tra le tre OO.SS. nel confronto costante con le controparti imprenditoriali. Va detto, però, che questi storici rapporti unitari sono stati duramente messi alla prova negli scorsi anni, con punte di scontro che hanno fatto vacillare qualsiasi certezza. Spesso, i rapporti unitari vengono messi in discussione da comportamenti "discutibili" sul modo di fare proselitismo o sul modo di gestire gli stessi Enti Bilaterali e, più in generale, le relazioni sindacali. È per questo che, anche nel nostro settore, non va data per scontata l'unità sindacale, ma va quotidianamente praticata e preservata da coloro che, operando al nostro interno, ne minano le fondamenta con condotte disdicevoli. E su questo, un punto fermo, da cui ripartire, è rappresentato certamente dagli **Accordi di Roma**, sottoscritti nel 2024 ed entrati in vigore a ottobre 2025. E qui vogliamo dirlo con chiarezza: per noi, quegli Accordi, frutto di un delicato compromesso, sono il faro che illumina la nostra azione sindacale unitaria e, proprio per questo, siamo stati e saremo rigidi e intransigenti nel pretendere la loro piena e corretta applicazione, su tutto il territorio regionale. Solo con regole chiare e condivise si può lavorare tutti più sereni, per il bene dei lavoratori.

Per noi della Feneal è indiscutibile il fatto che un Sindacato Unitario è più forte e più autorevole, sia nei confronti delle controparti che delle Istituzioni. La storia del movimento sindacale è piena di esempi che ci confermano tale convinzione. Proprio per questa nostra convinzione, abbiamo accolto molto favorevolmente l'iniziativa del 25 febbraio scorso a Milano: l'Attivo Unitario di Feneal, Filca e Fillea, **"Insieme, oltre il lavoro"**, che, dopo molti anni, ha visto i gruppi dirigenti delle tre Federazioni, di tutti i territori, riuniti per rilanciare l'azione sindacale unitaria della nostra Categoria.

Fortunatamente, in Veneto, nonostante alcune frizioni, i rapporti unitari hanno retto e reggono ancora, la dimostrazione è data dai risultati che, tutti e tre insieme, siamo riusciti a conseguire per il bene delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo. Giusto per fare qualche esempio, vale la pena citare il recente rinnovo del CCRL Edile dell'Artigianato che ha saputo dare risposte importanti e innovative a lavoratori e imprese e ha rimesso al centro temi importanti come la Salute e la Sicurezza sui luoghi di lavoro; sempre per rimanere in ambito Artigiano, lo abbiamo citato anche prima, va menzionato il rinnovo del CCRL Legno Lapidei con cui abbiamo, tra l'altro, esteso le prestazioni di secondo livello di EBAV (il nostro Ente Bilaterale dell'Artigianato non Edile) al settore Lapideo che ne era privo; passando al versante dell'Edilizia Industria, ricordiamo l'importante risultato ottenuto con la Contrattazione Interprovinciale che, come accennato prima, oltre a rendere omogenee le prestazioni sociali delle Casse Edili in 5 province su 7, ha reso uniformi anche i trattamenti di mensa, la flessibilità, la reperibilità e la gestione dell'orario di lavoro, rendendo sempre più simili i contratti di lavoro sia per i lavoratori che per le imprese; Infine, come esempio emblematico dell'attività unitaria portata avanti in Veneto, non possiamo non citare quello dell'Associazione Sicurezza Costruzioni del Veneto (ASC Veneto). Si tratta dell'Associazione, i cui soci fondatori sono FENEAL, FILCA e FILLEA del Veneto, che gestisce e da cui dipendono gli R.L.S.T. di tutte e tre le Organizzazioni Sindacali.

LA FORMAZIONE

L'ultimo aspetto che intendiamo toccare, in questa relazione, è quello della **Formazione**. Per fare il sindacalista oggi, non basta essere animato da nobili intenzioni. Lo dicevamo all'inizio, viviamo in un contesto tanto complesso che impone il fatto di essere autorevoli e consapevoli del proprio ruolo, anche per dimostrare, soprattutto a coloro che in questi anni hanno tentato di mettere in discussione l'utilità dei corpi intermedi, che un Sindacato forte e autorevole non solo è utile a coloro che rappresenta, ma è un valore aggiunto per l'intera società. Per questo, è necessario che quando il sindacalista si confronta con i lavoratori, con le controparti o con le Istituzioni sia in grado di sostenere il confronto, entrando nel merito delle questioni, con competenza e con proposte tecnicamente sostenibili. Per fare ciò, è necessario che l'attività formativa sia valida, puntuale e costante. Pertanto, apprezziamo molto lo sforzo messo in campo dalla nostra Federazione Nazionale che ha dato continuità al programma di formazione sindacale nazionale, aggiornandolo costantemente ai nuovi bisogni formativi e alle nuove competenze richieste. Alla formazione nazionale sono affiancati percorsi di formazione interregionale e regionale, per entrare ancora

di più nelle specificità locali. È per questo che come Veneto ci siamo fatti promotori di un ciclo di formazione rivolto ai funzionari sindacali del Nord Est, in stretta collaborazione con l'Area Formazione Sindacale della Feneal Nazionale, che intendiamo riproporre su specifiche tematiche. Gli investimenti sulla formazione sono preziosi e necessari per mantenere alto il livello qualitativo di tutto il gruppo dirigente, per la contaminazione positiva di tutti gli operatori e per rafforzare il senso di appartenenza.

Concludo, ringraziando tutta la Segreteria, che insieme a me ha guidato la Feneal del Veneto negli ultimi 4 anni, e ringrazio tutti gli operatori/le operatrici, lo staff tecnico, i delegati e le delegate che, con dedizione e competenza, hanno condiviso lo spirito di squadra, con cui è stato possibile raggiungere importanti obiettivi, e che hanno contribuito all'organizzazione di questo Congresso.

Andiamo avanti tutti Insieme, per Costruire una FENEAL, una UIL, un SINDACATO, sempre più forti e autorevoli, al servizio dei lavoratori e delle lavoratrici!

Grazie a tutti e, visto che mancano solo 2 giorni, Buon 25 Aprile!