



CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA
LAVORATORI SAMMARINESI

15°
CONGRESSO
FLIA

FEDERAZIONE
LAVORATORI
INDUSTRIA
E ARTIGIANATO



ESU
CENTRALE SINDACALE UNITARIA



TRANSIZIONI

Nuove configurazioni
del lavoro e
dei diritti



Martedì 22 OTTOBRE 2024
Sala Riunioni "Due Archi" Fiorentino, San Marino

RELAZIONE DEL SEGRETARIO USCENTE

Paride NERI

Sala Riunioni "Due Archi" – Fiorentino -- 22 Ottobre 2024

Buongiorno a tutti,

rivolgo un caro saluto di benvenuto alle delegate e i delegati, al Segretario di Stato al Lavoro Alessandro Bevitori, ai rappresentanti delle associazioni di categoria William Vagnini e Romina Menicucci per l’ANIS, Pio Ugolini per l’UNAS e Michele Andreini per l’OSLA.

Voglio ringraziare in modo speciale il nostro amico Gianluca Montanari per aver accettato di assumere la presidenza di questo 15° congresso della federazione lavoratori Industria e Artigianato.

Mi sento davvero molto onorato.

Ringrazio il nostro segretario Generale Milena Frulli, Gianluigi Giardinieri, Mirco Battazza, Enrico Biordi, le federazioni del Pubblico Impiego, delle Costruzioni e Servizi, e la Federazioni Pensionati della CDLS, per essere presenti a questo importante momento.

Ringrazio inoltre, il Segretario Generale della CSdL Enzo Merlini, insieme a tutta la delegazione che lo accompagna, e ovviamente l’amico, nonché Segretario della FULI CSdL, Agostino d’Antonio.

Ringrazio infine tutti i funzionari, Alessandro Stacchini, Massimo Rosti, ed Emanuela Felici, che ha iniziato da poco un’esperienza all’interno della FLIA, per il loro lavoro svolto all’interno della Federazione.

Ma ringrazio in modo particolare il Direttivo della Federazione Industria e Artigianato uscente, che in questi anni con il proprio impegno e la partecipazione, ha apportato ulteriore vigore alla vita della Federazione e della CDLS!

La Federazione dei Lavoratori Industria e Artigianato è in ottimo stato di salute. Gli iscritti crescono al netto dei pensionamenti, insomma non cediamo il passo. Su questo fronte dobbiamo però continuare ad impegnarci tanto, soprattutto per fare crescere in modo diffuso la cultura sindacale della CDLS e dare forza alle nostre idee.

Il livello di interesse verso la partecipazione attiva riflette la stessa dinamica di crescita, ed è il motivo per cui questa mattina saremo chiamati a modificare il nostro statuto per portare il numero dei componenti il Direttivo FLIA da 21 a 27.

Cresce il livello del sapere e del saper fare dell’intero Direttivo, anche grazie ai momenti formativi messi in campo dalla Federazione Industria e Artigianato, ma anche grazie alla partecipazione di alcuni di voi al Corso Lungo per dirigenti sindacali organizzato dalla CISL.

Abbiamo la fortuna di avere all’interno del nostro Direttivo un punto di riferimento per la formazione sindacale, il nostro caro Luigi Giardi, che abbiamo forse eccessivamente sfruttato, ma che allo stesso modo continueremo a sfruttare, e di poter vantare la proficua collaborazione con esperti di assoluto rilievo, tra i quali il dott. Luca Villani che è tornato con noi quest’oggi a parlarci del rapporto tra intelligenza artificiale e lavoro, ma anche delle nuove sfide del sindacato.

Ma come stanno i settori che rappresentiamo?

Il settore manifatturiero resta la locomotiva dell’economia sammarinese e conta circa 270 imprese nelle quali lavorano oltre 7.000 dipendenti, di cui 5.000 specializzati o qualificati; insomma, un settore in cui la professionalità pesa e concorre certamente al suo successo. Il contratto di riferimento, è quello delle aziende industriali e viene applicato a oltre 10.000 persone. Si tratta del principale contratto collettivo per numero di lavoratori cui si rivolge, ed è quello che solitamente apre la via al rinnovo degli altri contratti collettivi di settore.

Il settore manifatturiero, nonostante gli indicatori tutt’altro che negativi, manifesta qualche sofferenza in alcuni comparti, in particolare quelli collegati all’edilizia, soprattutto a causa della riduzione dei bonus fiscali e degli incentivi contemplati dalla normativa italiana, che si riflette in una certa misura anche sul settore meccanico.

E quindi registriamo una riduzione del numero dei contratti a termine rinnovati, e l’aumento delle richieste di Cassa Integrazione da parte delle imprese, specie del settore della ceramica, delle vernici e del mobile, compresa la CIG straordinaria, e contratti di solidarietà, proprio nel tentativo di mantenere l’organico completo il più a lungo possibile, nell’ottica di una possibile ripresa.

Al contempo, va invece sottolineato il performante andamento del settore nutraceutico, che con una certa continuità da alcuni anni continua a crescere, come pure quello chimico farmaceutico e quello alimentare.

Insomma, continuiamo a riporre grande fiducia nel settore manifatturiero, ricordando che anche nei momenti più difficili, come quelli seguiti alla crisi finanziaria, e durante la più recente pandemia da covid 19, proprio per le sue peculiarità e la sua resilienza ha resistito meglio di altri settori apportando un significativo sostegno all’intero sistema.

Il settore artigianale, che oggettivamente tendiamo a rappresentare con minore evidenza, è un settore anch’esso importante, non soltanto per il contributo che apporta all’occupazione e alla diversificazione dell’economia, ma anche alla salvaguardia di alcuni mestieri legati alla tradizione, che proprio per il valore che assume nella vita dei cittadini vanno assolutamente preservati.

Il 2024 è stato ed è l’anno del rinnovo dei contratti dell’Industria e dell’Artigianato: il primo sottoscritto lo scorso mese di luglio e su cui tornerò fra poco, e il secondo in fase di trattativa avanzata al punto che le nostre controparti, UNAS e OSLA, hanno annunciato che ai 700 dipendenti del settore, sarà erogato, nella retribuzione del mese di ottobre e con effetto retroattivo da gennaio 2024, un aumento delle retribuzioni pari all’1,9%, a titolo di vacanza contrattuale. Lavoriamo alacremente per giungere alla definizione del nuovo testo Unico nelle prossime settimane.

Il biennio 2022 e 2023, ha visto la convergenza di fattori straordinari, e speriamo irripetibili, come l’aumento incontrollato del costo dell’energia, la difficoltà di reperimento delle materie prime e l’aumento del loro costo, l’esplosione della guerra tra Russia e Ucraina, il tutto certamente accompagnato da un alto dosaggio di speculazione.

Tutto questo ha contribuito alla crescita incontrollata dell’inflazione, che aveva raggiunto valori a doppia cifra, e che solo nel 2024 è tornata ad allinearsi a livelli pressoché fisiologici.

Per queste ragioni il 6% di aumento pattuito in sede di rinnovo dei contratti per il biennio 22/23, non è stato sufficiente a mantenere il potere di acquisto delle nostre retribuzioni.

Quindi, a gennaio 2024, ci siamo trovati ad aprire una nuova trattativa per il rinnovo del contratto dell’Industria scaduto, da una posizione piuttosto complicata: ossia dovere recuperare ciò che avevamo perso l’8,60%.

Determinare gli aumenti in linea con l’andamento dell’inflazione previsto per il 2024 e gli anni a seguire, e il rafforzamento dei meccanismi di salvaguardia, è stato un lavoro veramente molto difficile e complesso, ma ancor più faticoso è stato raggiungere una mediazione per compensare, in buona parte, quello che avevamo perso nel biennio precedente.

Quindi, la ricomposizione della vertenza contrattuale è avvenuta in questi termini.

- 1) Durata del contratto di 5 anni
- 2) Il riconoscimento di un aumento del 4% legato al parziale recupero dello scostamento 22/23 (rispetto all’ 8,6%), spalmato sull’intero periodo di vigenza contrattuale.
- 3) Al predetto aumento si aggiungono ovviamente quelli programmati nel quinquennio 2024/2028, che ammontano a un valore complessivo del 9,7%, anch’essi spalmati sull’intero periodo di vigenza contrattuale.
- 4) Sono previste verifiche biennali, a gennaio 2026 e a gennaio 2028, per appurare la rispondenza tra gli aumenti precedentemente erogati e l’andamento dell’inflazione riscontrata nello stesso periodo.
Qualora l’inflazione registrata nel biennio precedente, risultasse superiore agli aumenti erogati nello stesso periodo, si procederà ad incrementare, entro la misura del tetto annuo del 3% (e comune fino al 15% nel quinquennio), gli aumenti programmati per il periodo successivo.
- 5) Nel caso in cui dalle verifiche emergesse la situazione inversa, ossia gli aumenti corrisposti nei periodi precedenti risultassero superiori all’inflazione riscontrata, non si determineranno rimodulazioni degli aumenti previsti per gli anni successivi, ma la differenza sarà computata nell’assorbimento in via anticipata del già citato 4% ottenuto a titolo di recupero sul 22/23
- 6) Chiaramente quel 4% di recupero ottenuto non bastava, e quindi si è reso necessario agire su più leve per costruire una risposta economica complessiva che ci potesse soddisfare
- 7) La Prima. Molti di voi sono attivisti sindacali di lungo corso, e ricorderanno certamente la rivendicazione storica del quinto scatto, frequentemente promossa dalla Federazione Industria della CSU, mai conquistato.
Quindi, data l’indisponibilità delle controparti a riconoscere il recupero dell’intero valore di ciò che abbiamo perso nel periodo 22/23, si è concordato il

riconoscimento di un Emolumento di Fidelizzazione, il cui valore è pari al 2,5%, e che agisce in maniera analoga allo scatto di anzianità, al compimento dell'11° anno servizio presso la stessa impresa.

- 8) La seconda. Siccome era già capitato che alcuni lavoratori non avessero maturato il salario variabile a causa della CIG, è stato stabilito, ai fini della maturazione del diritto, il computo delle prime 75 ore di CIG effettuate, e tutte le ore di flessibilità non recuperata.
- 9) La terza. Il riconoscimento dei permessi di studio per il giorno d'esame, e quello antecedente la prova, per master universitari attinenti alla mansione svolta
- 10) E ancora: Il riconoscimento delle ferie solidali su base aziendale
- 11) La fruibilità del così detto “permesso salute” esteso anche alle esigenze documentate che riguardino genitori e fratelli non componenti il nucleo familiare
- 12) L'impegno ad ampliare gli interventi di welfare a favore dei lavoratori, attraverso il fondo servizi sociali
- 13) E l'impegno ad aprire un confronto sulla sfida dell'intelligenza artificiale, di cui tanto abbiamo dibattuto nel corso del nostro recente Congresso Confederale e nell'iniziativa pubblica che lo ha preceduto.

Su questi ultimi due aspetti ho bisogno di spendere altre due parole:

Sul welfare contrattuale: nelle ultime fasi della trattativa per il rinnovo del contratto c'è stato anche l'avvio di un confronto sulla natura di alcuni possibili interventi attraverso il FSS.

E qui la scelta va ponderata molto attentamente.

Abbiamo preso in considerazione alcune ipotesi, sulle quali la discussione resta ancora aperta.

- 1) L'ipotesi di una polizza sanitaria integrativa rivolta a tutti i lavoratori
- 2) Il rimborso del FSS di parte dei costi sostenuti privatamente ad esempio per la cura dei denti, l'acquisto di occhiali da vista, ecc.
- 3) L'ipotesi di una polizza assicurativa contro la non autosufficienza (Long Term Care)

Tutte tre le opzioni, e magari anche altre cui non abbiamo ancora pensato, andranno ovviamente valutate di concerto.

Io però mi limito ad esprimere un parere personale sulle opportunità e le criticità dell'una o dell'altra soluzione.

La polizza sanitaria

Da una parte, volendo prendere atto della realtà delle cose, e cioè che pure molti residenti ricorrono frequentemente anche ai servizi offerti alla sanità privata, magari per un secondo parere o per evitare i tempi di attesa della sanità pubblica, dobbiamo ammettere che questa soluzione potrebbe essere da tutti ampiamente apprezzata.

Per converso, questa soluzione potrebbe creare l'alibi perfetto e favorire una sorta di disimpegno della sanità pubblica, e un suo riposizionamento rispetto alla centralità che riveste nella cura delle persone, che crediamo al contrario debba essere mantenuta, riorganizzata e potenziata.

La seconda ipotesi, cioè quella di un rimborso delle spese effettuate, ad esempio, per l'acquisto di occhiali e protesi dentali, mi convince poco, a causa della misura degli stanziamenti in rapporto all'alto numero dei potenziali beneficiari. Ossia, siccome l'intervento finirebbe con ogni probabilità per riguardare un altissimo numero di lavoratori, gli effetti degli interventi potrebbero essere di conseguenza davvero poco significativi.

Quella che mi convince maggiormente, ma che tuttavia va approfondita con cognizione di causa alla stregua di tutte le altre, è l'ipotesi di una polizza assicurativa contro la non autosufficienza.

Si tratta di un sostegno al reddito, che proprio in virtù del fatto che non interesserebbe simultaneamente un'ampia fetta dei lavoratori, ma soltanto chi fra loro dovesse manifestare sfortunatamente una condizione di sopravvenuta non autosufficienza, potrebbe consentire interventi economici di maggiore peso, utili ad affrontare una delle peggiori situazioni che possano capitare nella vita delle persone.

Credo che una scelta di questo genere, che contraddice il proverbio del “meglio una gallina oggi che l'uovo domani”, trovi maggiore affinità con il principio di solidarietà tanto caro alle nostre organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda l'impegno ad aprire un confronto sull'Intelligenza Artificiale, e quindi sulla transizione digitale, credo ci offra la possibilità di sviluppare le premesse per una gestione condivisa delle sfide del nostro tempo. In quale modo? Non soltanto promuovendo insieme un ampio confronto, ma lo sviluppo di un'attitudine al confronto allargato e permanente su temi di così ampia rilevanza.

Infatti, non possiamo affrontare costruttivamente questa sfida senza una chiara scelta d'indirizzo dell'intero sistema volto ad orientare gli investimenti verso l'innovazione, la digitalizzazione dell'economia e della P.A., la formazione continua e la protezione dai rischi associati al mondo digitale.

A tal proposito proprio nei giorni scorsi, c'è stato l'hackeraggio pesantissimo di un importante gruppo riminese, con sede pure a San Marino, che ne ha prodotto la paralisi. Pensate se sotto attacco fosse finita la pubblica amministrazione...

Insomma, dobbiamo sollecitare tutte le parti in causa a considerare concretamente la sfida della transizione digitale come un'occasione di crescita e volano di sviluppo.

In ultimo, cosa per nulla banale, si è concordato di condividere iniziative di comunicazione all'interno delle aziende, in linea con gli scopi del Piano Nazionale sull'Eliminazione della Violenza, delle Molestie e delle Discriminazioni nel Mondo del Lavoro.

Per quanto riguarda l’impegno all’attivazione di un tavolo di confronto assunto dalle Parti, laddove il legislatore manifestasse l’intenzione di intervenire sul Mercato del Lavoro, sappiamo di essere ben lontani dalla nostra proposta iniziale, ma questa è stata la sola possibile mediazione a cui siamo giunti.

Quindi, tornando alla firma del contratto, possiamo dire di avere ottenuto risultati complessivamente importanti, che hanno ricevuto l’apprezzamento e il via libera di tutto l’attivo dei quadri, e sarà quindi sottoposto prossimamente al referendum tra i lavoratori per ottenere efficacia erga omnes.

Ma il 2024 è stato l’anno segnato anche da momenti difficili, uno fra tutti la vertenza Alluminio Sammarinese, una delle aziende storiche del settore manifatturiero, oggi sulla via del concordato, che ha messo a rischio quasi 200 posti di lavoro.

Una crisi che si è manifestata in maniera inattesa, il cui esordio ha avuto probabilmente a che fare più con le criticità nella gestione dell’impresa piuttosto che con mere dinamiche di mercato.

Una vertenza strettamente presidiata dalle OO.SS. e dalla SSA, ovviamente anche dalle Segreterie di Stato al Lavoro e all’Industria, in cui però a fare la vera differenza è stato l’atteggiamento dei lavoratori.

La loro dedizione al lavoro e all’impresa, conservata anche in assenza del pagamento delle retribuzioni, ha permesso di mantenere la continuità aziendale senza la quale non si sarebbe assistito al salvataggio dei loro posti di lavoro.

Salvataggio che, come noto, è avvenuto grazie all’arrivo di un nuovo imprenditore che ha fatto confluire tutti i dipendenti nella neo costituita società Alunova, ora operativa seppure con alcune complessità da dover gestire a causa di una ripartenza a basso regime.

Restiamo ovviamente vigili sulla conclusione del concordato dell’Alluminio Sammarinese e sul riconoscimento a tutti gli ex dipendenti dei crediti residui di cui proprio oggi scadranno i termini per l’insinuazione.

E ovviamente continueremo a presidiare l’andamento della nuova azienda, auspicando il ritorno della produzione a pieno regime nel medio periodo.

Va detto, che tra le molte cose che questa vertenza ci ha insegnato, ce n’è una che ci riguarda in modo diretto. Il sindacato deve esercitare, per quanto possibile, un maggiore ruolo di controllo sullo stato di salute delle aziende, per non dover più arrivare a intervenire a “babbo morto”, ma attivando il confronto preventivo quando i principali indicatori di bilancio suonano l’allarme.

Per fare questo dobbiamo mettere a fattore comune (come CSU) altri impegni, tra i quali il controllo sistematico dei bilanci delle più grandi aziende presenti in territorio. E questo mi porta a quello che Enzo Merlini richiamava nel suo intervento di saluto al congresso confederale della CDLS.

È vero, le risorse di cui le nostre organizzazioni dispongono sono insufficienti a permetterci di arrivare dappertutto. La quotidianità, gli impegni contingenti, i rinnovi dei contratti, assorbono buona parte delle nostre energie e condizionando quella dinamicità che ha sempre contraddistinto la nostra proposta di politica sindacale.

Ma questa criticità è in parte figlia dell'organizzazione che ci siamo dati che produce costantemente un doppio presidio (un funzionario della CSdL e uno della CDLS), non sempre motivato da questioni oggettive, pensiamo alle conciliative per vertenza individuale e quelle riduzioni di personale più semplici.

E quindi, liberarci in parte da questo doppio presidio, attraverso un rinforzato patto di fiducia tra le nostre rispettive organizzazioni, ci permetterebbe di liberare risorse da impiegare su quei fronti oggi meno presidiati dalla CSU.

Due parole sui Frontalieri, includendo in questa categoria anche quanti fra loro hanno cessato l'attività lavorativa e oggi sono pensionati, desidero precisare alcune cose cercando di non risultare polemico.

Devo dire che sono abbastanza sorpreso dalle comunicazioni rilasciate dai costituenti la nuova Associazione dei Lavoratori Frontalieri, perché contengono qualche contraddizione e sottinteso di troppo.

Ciò che viene richiamata, è la necessità di dare una nuova rappresentanza alla categoria dei lavoratori frontalieri per risolvere il problema della doppia imposizione e del mancato riconoscimento dei permessi per l'assistenza di familiari che necessitano di assistenza.

Ora, pur apprezzandone l'impegno, mi spiace che riguardo alle conquiste SINDACALI che hanno determinato il riconoscimento della franchigia ai lavoratori frontalieri, alla sua stabilizzazione nel tempo, al suo aumento a 10.000 euro, al riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, all'eliminazione dell'insopportabile tassa etnica, si eviti di farne menzione.

Siccome i promotori di questa nuova associazione richiamano la volontà di collaborare con le OO.SS., coerenza vorrebbe che non sottacessero il nostro impegno e il merito dei risultati prodotti in questa lunga battaglia di equità e giustizia.

Battaglia che continuiamo a combattere convintamente attraverso il CSIR, proprio per conseguire con il medesimo successo, la risoluzione del problema della doppia imposizione fiscale delle pensioni, e del mancato riconoscimento dei permessi poco fa citati.

Ultimissimo: la Rappresentanza, almeno qui a San Marino, è una cosa che prendiamo molto sul serio. Non possono dire “noi rappresentiamo 8000 frontalieri e 3000 pensionati” perché non è così! Oltretutto ancora neppure esistono...

Comunque, a parte tutto, apprezzo l'intensa fioritura di interesse che diversi soggetti stanno manifestando in queste settimane nei confronti dei frontalieri attivi e pensionati. Speriamo soltanto che non appassisca dopo il 18 novembre.

Salute e sicurezza.

Sono trascorsi oltre 2 decenni dall’approvazione della legge 31/98, una buona Legge che nonostante alcuni limiti, ha contribuito alla maggiore diffusione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Una legge che tuttavia necessita di essere aggiornata, anche rispetto al rafforzamento della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Siamo consapevoli che i dati degli infortuni gravi o letali che si registrano a San Marino differiscono sensibilmente da quelli registrati nella vicina Italia.

E siamo altrettanto consapevoli che il motivo di questa differenza non risiede soltanto nella bontà della norma, ma nella natura dei nostri contratti collettivi e nella misurazione dell’effettivo grado di rappresentatività delle parti firmatarie.

Tutto ciò infatti non consente la frammentazione dei contratti collettivi come avviene in Italia, frammentazione che è la premessa della precarizzazione del lavoro e dei diritti, compresi quelli che riguardano la salute.

Sul tema della salute e sicurezza, che merita di essere rimesso al centro dell’iniziativa sindacale, a partire dalla nomina degli RLS, si innesta quello dell’inidoneità alla mansione.

Troppo spesso assistiamo persone consumate dal lavoro, ma non abbastanza per consentire loro l’accesso alla pensione per invalidità, la cui ricollocazione ad altra mansione all’interno dell’azienda, salvo rare eccezioni, viene scrupolosamente evitata proprio perché la legge che non ne contempla obbligo. E quindi, la perdita del posto di lavoro è l’epilogo più frequente in questi casi.

Tenete conto che perlopiù parliamo di operai, categoria che difficilmente è destinata a trovare un nuovo lavoro “leggero” al punto da poter essere giudicati idonei all’assunzione, proprio per la sussistenza delle condizioni fisiche che hanno determinato il loro licenziamento.

Ed è ormai diventata una prassi davvero insopportabile, perché in alcuni casi l’utilizzo di soluzioni tecniche, come ad esempio gli esoscheletri, ridurrebbero di moltissimo i carichi e dunque il rischio di sviluppare patologie per le quali essere poi giudicati inidonei.

Che ne facciamo di queste persone? Le scarichiamo? Assolutamente no!

Quindi rivendichiamo l’apertura di un confronto con il Governo, per mettere fine a questa inaccettabile situazione, che si collega in qualche modo all’altro grave problema, ossia, l’accesso al lavoro di persone con ridotte capacità lavorative, disabili, portatori di deficit e persone che hanno bisogno di essere recuperate socialmente. Tutte meritano una vita dignitosa al pari delle altre.

Guardo anche ai compagni della CSdL, cui ci accomuna la sensibilità e l’attenzione per le persone, in modo particolare le persone più deboli. Dobbiamo dare insieme un nuovo impulso di peso alla parola solidarietà, il cui senso rischia di andare perduto! Io credo che riusciremo a farlo.

Ma dobbiamo anche scegliere come rapportarci con una cultura del lavoro che sta cambiando, insieme al lavoro stesso, specialmente nelle nuove generazioni.

So bene quanto sia difficile parlare di flessibilità degli orari, per meglio rispondere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

So bene quanto sia difficile parlare di capitalizzazione del surplus di valore generato dall'utilizzo delle nuove tecnologie e dall'IA.

Di programmi di formazione e di crescita professionale.

Ma non possiamo lasciare che le loro attese vengano relegate alla dimensione della trattativa privata come avviene sempre più spesso, o come ho detto solo pochi giorni fa, lasceremo le prossime generazioni prive di una degna rappresentanza sindacale.

Tornando a noi della FLIA/CDLS, mi rivolgo ai candidati al nuovo Direttivo che uscirà da questo congresso, che dato l'innalzamento del numero a 27, certamente includerà dei nuovi membri.

Grazie fin d'ora per la vostra disponibilità ad assumere un ruolo attivo nel mondo sindacale, e l'implicito affetto manifestato verso questa Organizzazione. E grazie anche a quanti hanno confermato, in continuità con il precedente mandato, la loro candidatura per il Nuovo Direttivo.

A questo punto posso già dire, conoscendo l'alto valore di tutti i candidati, che comunque andrà sarà un successo, e che ci attendono grandi soddisfazioni sia come Federazione che per l'intera CDLS.

Sono giunto alla fine, quindi saluto e ringrazio nuovamente tutti i partecipanti a vario titolo a questa assise congressuale, i Delegati e le Delegate, tutta la CDLS, i compagni della CSdL, le Autorità intervenute, le associazioni datoriali e ovviamente voi, la FLIA!

Grazie di cuore

Buon Lavoro a tutti!