



*VII Congresso Territoriale FEMCA-CISL Sondrio, 11 marzo 2025
Relazione della Segreteria a cura del Segretario Generale Paola Bortolomai*

Le Parole del cambiamento. Tra Innovazione e Sostenibilità

VII° Congresso Territoriale FEMCA-CISL Sondrio

*Villa di Tirano
Contrada Beltramelli
11 marzo 2025*

Relazione del Segretario Generale: Paola Bortolomai

Care Delegate, Cari Delegati,
un grazie di cuore per la Vostra partecipazione.

Un ringraziamento

Al Segretario Nazionale FEMCA Sebastiano Tripoli

Al Segretario Generale della FEMCA Lombardia Paolo Ronchi;

A Roberto Scarlatella Segretario FEMCA Lombardia;

A Davide Fumagalli Segretario Generale della CISL UST di Sondrio;

A tutti gli invitati oggi qui presenti.

Prendendo spunto dalle tesi oggetto del prossimo Congresso nazionale, sempre ricche di argomenti e di spunti di riflessione, oggi qui riuniti per il nostro Congresso Territoriale, proverò a declinare alcuni concetti chiave rispetto alla situazione della nostra realtà provinciale, oltre a un breve riassunto dell'attività degli ultimi 3 anni della nostra Federazione.

La Partecipazione

La Partecipazione per la Cisl non rappresenta una battaglia ideologica di politica sindacale, ma un reale cambio di passo per rendere tangibile la governance condivisa delle imprese e dare completamento alla democrazia economica per uno sviluppo socialmente sostenibile.

La legge di iniziativa popolare "Aggiungi un posto al tavolo" lanciata dal nostro Segretario Nazionale Luigi Sbarra, nella primavera di due anni fa, va proprio in questa direzione con l'obiettivo di dare piena attuazione all'art. 46 della Costituzione: "la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalla legge, alla gestione delle aziende".

Non occorre ricordare qual era il clima sindacale di quel periodo e quali erano le peculiarità delle altre Organizzazioni Sindacali; tutti a chiedersi (anche qualche nostro dirigente sul territorio per la verità) "ma che fa la CISL?, a che serve questa legge?,

ma perché dobbiamo assumerci la responsabilità della governance dell'azienda?, non siamo noi i proprietari"..... e via discorrendo.

Partecipazione declinata come informazione, coinvolgimento e co-gestione dei processi decisionali nelle imprese, relazioni industriali improntate al dialogo costante e aperto tra le Parti e alla negoziazione di programmi e soluzioni.

Mentre il disegno di legge è in discussione in Parlamento proprio in questi giorni, noi dobbiamo continuare a dare il nostro sostegno al processo legislativo in corso; il nostro contributo come Federazione è inteso a rendere esigibili tali forme di governance partecipativa nelle imprese dei nostri settori, attraverso l'agire quotidiano, di rappresentanza e di contrattazione.

Partecipazione diretta alla vita delle imprese significa responsabilizzazione; per fare ciò occorre una crescita delle competenze personali, la capacità di interpretare i piani industriali e l'utilizzo di strumenti digitali. Sappiamo che la nostra realtà è particolarmente delocalizzata, ma gli strumenti di comunicazione che abbiamo imparato ad utilizzare durante il periodo covid per interagire a distanza, possono certamente essere di grande supporto.

Su questi temi siamo certamente consapevoli che non si tratti di un cambiamento possibile dall'oggi al domani, bensì di una evoluzione culturale delle imprese e del Sindacato insieme, che stiamo portando avanti, un contratto alla volta.

Se caliamo questo tema nella nostra modesta realtà di provincia dobbiamo constatare, con qualche rammarico, che siamo ancora lontani dall'applicazione vera e completa di questi concetti; le prerogative unilaterali rivendicate dalle aziende quali datori di lavoro sono ancora assolutamente attuali, le relazioni industriali, così come la negoziazione, hanno prevalentemente il sapore della "concessione" da una parte e della "rivendicazione" dall'altra.

Occorre stimolare un vero rapporto di fiducia reciproco, al fine di condividere e programmare la vita e il futuro dell'azienda, in una visione pluriennale ove la negoziazione ne è lo strumento applicativo.

Le aziende che, ancora oggi, non aprono a nessun tipo di dialogo e di rappresentanza sindacale sono ancora un numero considerevole; aziende con a capo imprenditori che, a nostro modesto giudizio, hanno una visione miope rispetto alle opportunità offerte dalla presenza del Sindacato quale mediatore fra le rivendicazioni delle maestranze e le necessità dei datori di lavoro.

Discorso diverso va fatto per le grandi multinazionali ove l'attuale ruolo dei CAE è sì di interlocutore per l'informazione, ma molto marginale se non inesistente rispetto alla negoziazione: nel momento in cui ci si trova di fronte ad una crisi aziendale spesso le informazioni arrivano "a freddo", le trattative partono da obiettivi già definiti e poco trattabili che obbligano ad un atteggiamento del Sindacato fin da subito vertenziale.

Partecipazione significa anche democrazia diretta attraverso il voto degli iscritti e dei lavoratori, accanto a quelle di democrazia rappresentativa e delegata (RSU, RSA, organismi associativi come il nostro Congresso di oggi).

In un momento storico in cui la partecipazione alle scadenze elettorali vive purtroppo una parabola discendente che non accenna a fermarsi, la presenza sindacale attraverso i nostri delegati risulta decisiva: senza delegati l'organizzazione non sarebbe protagonista e non vi sarebbe partecipazione diretta o delegata.

La formazione e l'addestramento dei delegati rappresentano le attività centrali e prioritarie per la crescita della Federazione, la sindacalizzazione e il rapporto con i lavoratori, chiediamo pertanto alla CISL territoriale e regionale ed alla FEMCA Regionale e Nazionale di investire maggiormente nella formazione per farci diventare più consapevoli e partecipativi.

La Competenza.

Il mercato del lavoro è oggi condizionato da grandi transizioni: quella demografica, quella tecnologica e quella ecologico-ambientale.

Il cosiddetto "inverno demografico" ormai non può più essere considerato come una stagione di passaggio, ma una realtà strutturale; la densità della popolazione si sta

sommando ad una altrettanto scarsa natalità imprenditoriale che affligge l'Italia. Invecchiamento della forza lavoro e poca attrattività verso l'industria sono e saranno i nuovi fenomeni da contrastare.

Nella nostra realtà abbiamo notato le prime avvisaglie di questo cambiamento ormai tre anni orsono con qualche sporadica campagna pubblicitaria tipo "porta un amico in azienda" che ci faceva anche un po' sorridere; oggi prendiamo atto di un fenomeno su larga scala che coinvolge tutti i profili dell'industria (dai ruoli apicali fino al semplice operatore), ove le aziende, pur non dichiarandolo apertamente, sono costrette a ricorrere a tutti gli strumenti pur di garantire la composizione della propria forza lavoro (compreso, se possiamo dirlo, rubarsi a vicenda i dipendenti). I dati ufficiali INPS rispetto all'attivazione di nuovi contratti e, contestualmente, tassi di occupazione mai così elevati ne sono la dimostrazione.

Qui si apre l'annoso tema del reperimento di manodopera straniera: in alcuni settori come l'edilizia ormai un lavoratore su tre è straniero; nei settori della FEMCA questa tendenza rileva una presenza decisamente più bassa ma è del tutto evidente che le problematiche da affrontare saranno comuni a tutti i comparti dell'industria: un cambio delle politiche migratorie capaci di garantire canali di accesso regolare, il rafforzamento di percorsi di formazione, politiche attive del lavoro e di integrazione. E qui non posso non citare e ringraziare l'Anolf nella persona del suo Presidente ma anche di tutti i volontari per il prezioso servizio che offre sul territorio ma lo ringrazio soprattutto per la pazienza, l'appoggio e la possibilità di crescita sia personale che professionale che mi ha dato in tutti questi anni. Grazie.....davvero!!

Anolf, che insieme alla CISL, con il "Progetto Senegal" è la dimostrazione che non c'è immigrazione senza integrazione.

La FEMCA nelle transizioni.

La transizione ecologica e ambientale tocca da vicino i nostri settori industriali in quanto sono certamente quelli che impongono maggiore responsabilità, poiché incontrano più difficoltà oggettive nell'operare nel rispetto dell'ambiente: manifattura "pesante", imprese energetiche, imprese chimiche, gomma plastica e tessile abbigliamento.

L'Italia è storicamente un Paese a forte vocazione industriale, capace di competere su una vasta gamma di produzioni ad alta intensità rispetto alla qualità, design, innovazione. La forte riduzione della capacità produttiva e le crescenti difficoltà di molte delle maggiori imprese hanno reso impensabile poter mantenere nel prossimo futuro gli attuali standard di produzione; contrariamente a gran parte dei Paesi europei, in Italia il dibattito sulla politica industriale resta superficiale e discontinuo e gli incentivi alle imprese non possono e non riescono a coprire queste lacune.

I settori che presidiamo sono molteplici e diversi, da tempo accumulati dall'incertezza proprio perché manca una visione del futuro dell'industria che orienti e informi l'azione delle imprese e che sia seguita in modo progressivo e coerente in un'ottica di lungo periodo.

Innanzitutto, la transizione energetica deve essere la premessa necessaria per qualsivoglia riconversione industriale in senso ecologico e sostenibile. Occorrono politiche mirate a garantire l'accesso a una fornitura competitiva e un'adeguata disponibilità di energia decarbonizzata (il progetto sostenuto dalla FEMCA finalizzato a valorizzare l'Italia quale hub energetico per il sud Europa per la distribuzione del gas va in questa direzione).

Occorre risollevarne i settori strategici e di eccellenza del nostro Paese considerati fortemente energivori come l'industria della chimica, gomma plastica, vetro e ceramica, piuttosto che alcune parti della filiera della moda che già hanno avuto un colpo pesantissimo con la pandemia e che oggi hanno gravi problemi rispetto agli approvvigionamenti di materie prime e di prodotti intermedi, con aumenti incontrollati dei prezzi, compresa l'energia.

Nel settore della moda, a fronte del basso costo del lavoro legato ai Paesi asiatici, il "Made in Italy" per eccellenza soffre sul piano delle materie prime e delle componenti dei prodotti, continuando a perdere il suo peso industriale e buona parte della sua creatività, della sua capacità di innovazione a causa di una forte concorrenza al ribasso sul costo del lavoro e sui vincoli ambientali.

In ambito farmaceutico l'Italia è tra i Paesi che più soffrono la dipendenza per la produzione di principi attivi prodotti nell'Asia meridionale e orientale, soprattutto Cina e India, mettendo a rischio gli stessi standard di cura e di gestione della salute pubblica; abbiamo, da un lato, case farmaceutiche che proliferano maggiormente grazie ad un investimento autonomo e di lungo termine in innovazione e ricerca, dall'altro imprese in difficoltà a causa della delocalizzazione di fasi essenziali della produzione dei prodotti farmaceutici.

Competenza significa anche investimenti in nuove tecnologie. Sentiamo parlare tutti i giorni delle straordinarie applicazioni legate all'AI e le sue potenzialità ma, se poi volgiamo lo sguardo alle nostre aziende (con diverse eccezioni per carità), scopriamo di essere ancora molto distanti rispetto a adeguati standard di automazione e digitalizzazione. Abbiamo addirittura ancora in essere realtà fatte di impianti con oltre 50 anni di vita, forse più adatti a dei musei che ad una filiera di produzione....

La Sicurezza.

Nonostante le previsioni di legge contenute nel D.Lgs 81/2008 garantiscano una copertura normativa per tutti gli ambiti e nei diversi aspetti legati ai rischi sul posto di lavoro ancora oggi dobbiamo, purtroppo, registrare una media di tre infortuni mortali al giorno.

Gli ambiti di pertinenza della FEMCA potranno anche risultare i meno colpiti da questa tragica statistica ma ciò non toglie che la formazione delle persone, dei lavoratori e di chi li rappresenta deve rimanere un obiettivo fondamentale dell'azione sindacale.

I nostri RLS devono essere messi nelle condizioni di formarsi, maturare nel tempo competenze sempre più solide, affinare le proprie capacità di interpretazione della realtà e delle problematiche, di ingaggiare un confronto alla pari con gli RSPP aziendali. Per rafforzarsi nel proprio ruolo, ai nostri RLS deve poter essere garantita una continuità nelle proprie responsabilità sui temi della salute e sicurezza in azienda, senza essere soggetti al turnover delle RSU, con l'effetto di disperdere quel bagaglio di competenze che si consolida solo con la formazione continua e l'esercizio delle proprie funzioni nel tempo.

Valorizziamo quindi noi in primis, come FEMCA, il ruolo degli RLS, perché tramite loro il Sindacato può essere la vera sentinella per la custodia della vita nei luoghi di lavoro. Con un accordo nazionale è stata data vita in via sperimentale all'RLSA di sito, figura preposta a interloquire con gli RLS delle ditte in appalto, promuovendo occasioni di confronto, scambio di informazioni ed esperienze. Il sindacato rappresenta una rete di persone che ha le potenzialità per attuare un cambiamento significativo in termini di "cultura della sicurezza", in primis in tutti i luoghi di lavoro, ma può e deve esserlo anche in altri ambiti a partire dalle scuole.

Sicurezza significa anche benessere lavorativo.

Lo sviluppo diffuso e sistematico delle pratiche di welfare integrativo contrattuale sopperisce alla crisi del sistema pubblico e risponde adeguatamente ai bisogni crescenti e alle aspettative sociosanitarie e assistenziali.

La strada della bilateralità contrattuale ha portato finora nel nostro settore alla costituzione di undici fondi di derivazione contrattuale tra previdenza complementare e assistenza sanitaria.

In particolare, rispetto ai fondi di previdenza va segnalata l'esperienza positiva messa in campo da Previmoda ove è prevista l'iscrizione tacita del lavoratore dopo sei mesi dall'assunzione con relativo versamento del TFR al fondo, piuttosto che la possibilità di iscrizione anche dei familiari fiscalmente a carico che garantirà agli stessi l'anzianità di iscrizione e i relativi benefici fiscali al momento del riscatto della posizione.

Visti i numeri delle adesioni e le previsioni future in materia di sostenibilità del sistema pensionistico, il tema dell'iscrizione obbligatoria ai fondi di previdenza di categoria deve rimanere centrale. È plausibile che via sia una fortissima resistenza da parte dei fondi "aperti" che chiaramente vogliono essere della partita ma, a prescindere dalle posizioni, occorre che questi esempi vengano seguiti anche dagli altri fondi del nostro settore; i CDA, dove siamo presenti e dove, come ora, ci stiamo adoperando per il rinnovo delle nostre rappresentanze sindacali (vedi FONCHIM) devono farsi carico di studiare e aggiornare i regolamenti in essere.

La contrattazione, anche per il tramite della bilateralità, può sempre di più costruire strumenti di welfare che siano d'aiuto nella gestione d tempi e modalità di lavoro in un'ottica di sostegno alla persona e alle famiglie.

Il Coraggio.

È necessario comprendere a fondo la portata culturale e fattuale della proposta sulla Partecipazione promossa dalla CISL.

Come ha significativamente titolato la Confederazione il suo percorso congressuale 2025, coraggio significa coinvolgimento attivo in un momento storico in cui è scomodo partecipare, oltre la logica del minimo sindacale.

La vera sfida è dimostrare che partecipando è possibile migliorare la situazione di tutti con l'obiettivo di correggere storture e squilibri.

Certo, anche le migliori intenzioni partecipative possono scontrarsi con delle controparti rigide e ottuse (e quante ne conosciamo!) con conseguenze certamente conflittuali, ma è anche vero che forme di partecipazione gestionali e organizzative possono garantire informazioni aggiornate sulla situazione dell'azienda, soprattutto nei momenti di difficoltà dove la condivisione delle informazioni diventa cruciali per tutelare al meglio le lavoratrici e i lavoratori.

Pensioni e politica fiscale per i lavoratori.

Come ogni anno, anche questo 2025 è stato un anno di grandi fatiche con Organizzazioni Sindacali che già a settembre, prima ancora di conoscere i contenuti della legge di bilancio, avevano già deciso di intraprendere la strada della contrapposizione dura e la proclamazione dello sciopero generale e chi, come noi, in una logica di merito delle questioni e con tanta pazienza, come si dice, ha cercato di stare al merito delle questioni.

La sensazione però, per dirla così, allo scadere di ogni anno è sempre la stessa: difendere con i denti ciò che è stato conquistato l'anno precedente.

Si va dalla riconferma dei requisiti pensionistici con i lavoratori più vecchi che incrociano le dita per non essere penalizzati, le donne che tirano a sorte per sapere con quanti figli sarà l'opzione donna di quest'anno e i giovani rassegnati e completamente disinteressati tanto "a me la pensione non la daranno neanche". Ci sono poi le voci bonus in busta paga Natale, Pasqua, premio produzione detassato sì/no che si rincorrono nei titoli dei telegiornali per almeno un paio di mesi e alla fine speriamo che io me la cavo..... Tutto questo fa un po' sorridere ma ci fa capire quanto sia estremamente difficile fare sindacato in modo serio, quando ci trova in perenne campagna elettorale basata sulle promesse di chi vince e ci governa che poi non si potranno mantenere.

In un Paese serio le regole (esempio le pensioni) hanno una visione di medio-lungo periodo, non sono merce di scambio ogni volta che si va a votare, sono garanzia di equo trattamento fra i cittadini e o almeno in parte la stabilità dei conti pubblici, da un senso al nostro lavoro di Sindacato.

Le aziende in provincia.

Nell'ambito delle aziende chimiche evidenziamo complessivamente un incremento dei volumi.

Nelle due realtà principali di questo comparto abbiamo registrato, seppur con tempistiche diverse, un'operazione "fotocopia" attraverso il cosiddetto spin-off dalle rispettive multinazionali di appartenenza.

Nella primavera 2023 DaVita e Medtronic danno vita a Mozarc Medical che coinvolge Hbiofluids e, a distanza di pochi mesi, Baxter annuncia lo scorporo di tutti i suoi stabilimenti nel mondo dedicati alla produzione per emodialisi e dialisi peritoneale che coinvolge i due stabilimenti Bieffe Medital con oltre 700 dipendenti.

Le due operazioni si collocano dentro un riassetto generale di questo settore che ha l'obiettivo di creare aziende maggiormente competitive, più snelle nella catena di comando, con investimenti (secondo le indicazioni dichiarate) dedicati alla ricerca e allo sviluppo di nuovi prodotti per la dialisi.

In quest'ottica viene abbandonata la logica di piani industriali basati sulla diversificazione dei farmaci da offrire al mercato che aveva indubbi vantaggi rispetto alla garanzia dei volumi (la storia dello stabilimento di Grosotto considerato "misto" ne è la dimostrazione), per lasciare il posto alla realizzazione di alcuni specifici prodotti su cui sono concentrate tutte le risorse e le competenze.

Al momento la richiesta di questi prodotti risulta stabile con buone prospettive per il futuro.

Nell'ambito delle relazioni sindacali è stata l'occasione per la costituzione del coordinamento FEMCA nazionale con tutti i Territori interessati al fine di seguire passo passo le fasi dello spin-off; ci auguriamo che possa essere anche l'occasione per una svolta per superare finalmente le questioni sindacali aperte che si trascinano da molti anni.

IL mondo della gomma-plastica continua invece ad essere caratterizzato da enormi difficoltà rispetto alla costruzione di diffuse relazioni sindacali.

Ad oggi purtroppo, stante l'atteggiamento di molte parti datoriali che sembra appartenere più all'epoca della rivoluzione industriale che a quello dell'intelligenza artificiale, appare un'impresa impossibile creare le basi per qualsiasi forma di contrattazione di II° livello; anche il supporto di Confindustria, la cui disponibilità va certamente riconosciuta, non è stato finora sufficiente.

Il rapporto con i dipendenti, nonostante siano diverse centinaia gli addetti del settore, è molto frammentato e fatica a raggiungere una dimensione collettiva in termini di rappresentanza e tesseramento. Va detto che al Sindacato non è mai mancata la buona volontà, alcuni tentativi sono stati fatti, ma come si dice: per fare un accordo occorre essere in due!

Il comparto moda, viste le ormai ridotte dimensioni, non ha subito particolari variazioni. Segnaliamo l'ottimo risultato nelle elezioni per il rinnovo delle RSU alla Marzotto Tessuti di Sondrio dove i nostri tre candidati sono stati tutti eletti.

Dobbiamo purtroppo evidenziare invece la forte crisi della SILINTSI di Tirano che si trascina ormai da parecchi anni e che è giunta alla chiusura definitiva proprio pochi giorni fa; fortunatamente si tratta di un'azienda di piccole dimensioni e in questo periodo le possibilità di ricollocazione, stante il bisogno generalizzato di manodopera, sono discrete.

Anche nel settore energia vi sono in atto riassetti societari importanti che hanno visto 2iReteGas coinvolta in un processo di acquisizione da parte del colosso Italgas; un'operazione che darà vita al principale player europeo nel settore della distribuzione del gas con 6.500 dipendenti e 12,9 milioni di clienti.

A tal proposito è stato da poco sottoscritto un verbale d'intesa preliminare al fine di fissare alcuni punti cardine legati soprattutto all'impegno alla valorizzazione delle professionalità presenti in entrambe le aziende, garanzie rispetto all'attuale sede di lavoro dei dipendenti, coinvolgimento delle OO.SS nel processo di reinternalizzazione delle attività al fine di un corretto bilanciamento fra quelle interne e quelle esterne, avvio di un processo finalizzato alla definizione di accordi di armonizzazione relativamente alla contrattazione decentrata.

Indipendentemente dai settori di attività occorre segnalare la situazione comune a tutte le aziende rispetto alla sempre maggiore difficoltà nel reperire ormai per tutti i profili il personale necessario.

Una situazione comune a tutti i settori del manifatturiero che sta creando molte distorsioni nel rapporto domanda/offerta del mercato del lavoro.

Le soluzioni non sono certamente facili da individuare, soprattutto i quei profili aziendali che richiedono alcune competenze particolari e specifiche, ma la strada verso il coinvolgimento sempre più massiccio di manodopera straniera, rispetto alla quale soffriamo palesemente di una mancanza di progetti dedicati per la formazione, il reclutamento, la selezione e l'inserimento lavorativo, sarà una scelta obbligata; diversamente assisteremo sempre più frequente a fenomeni di ridimensionamento aziendale.

La FEMCA di Sondrio.

Rispetto alla situazione del tesseramento nell'ultimo quadriennio rileviamo una sostanziale tenuta rispetto al numero dei nostri iscritti.

Certamente il comparto Moda è quello più in sofferenza, solo parzialmente compensato dall'incremento degli iscritti nel settore chimico.

La causa principale sta certamente nella progressiva riduzione del numero totale degli addetti attraverso accordi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro rispetto all'effettiva data di pensionamento solo in minima parte rimpiazzati da nuovi ingressi (c.d ricambio generazionale), con pesanti ripercussioni anche sul nostro tesseramento.

A prescindere da tutte le valutazioni occorre sicuramente agire nell'ottica di un'inversione di tendenza finalizzata principalmente al mantenimento di un'adeguata rappresentanza e non di meno della sostenibilità economica del bilancio della nostra Federazione Territoriale.

Come ricorderete, i progetti quadriennali attivati nel 2021 e concordati con la Segreteria Regionale della FEMCA per il proselitismo e le due convenzioni siglate rispettivamente con la FLAEI (comparto elettrici) e la FILCA (comparto edilizia) finalizzati a garantire la sostenibilità economica della nostra Federazione sono giunti a conclusione l'anno scorso.

Contestualmente abbiamo proceduto ad un cambio nella nostra Segreteria visto anche l'approssimarsi del termine dei mandati dell'amico Emanuele.

La mia attività nel settore dell'artigianato attraverso i contributi della bilateralità provenienti da FSBA ci permetterà di dare continuità al nostro lavoro.

Ringraziamenti.

Voglio terminare questa relazione ringraziando, anche a nome della Segreteria, prima di tutto voi delegati, rappresentanti RSU RSA e RLS nelle aziende; voi che, soprattutto negli ultimi due anni durante la pandemia avete avuto un ruolo fondamentale dentro le aziende rispetto al garantire il dialogo fra Sindacato e lavoratori, voi che ogni giorno collaborate con noi dedicando parte del vostro tempo alla tutela degli iscritti e di tutti i lavoratori nel nome della FEMCA e della CISL.

Un ringraziamento alle Segreterie FEMCA nazionali e regionale e alla UST CISL per la loro partecipazione ai lavori di oggi e per il supporto che garantiscono sempre al territorio di Sondrio e per avermi permesso, con il ruolo di responsabile di zona prima di Bormio e poi anche di Tirano di crescere umanamente e professionalmente e anche se ad oggi questo ruolo è venuto meno.....permettetemi di dirvi che nell'animo chi ha rivestito questo ruolo lo resta per sempre. Agli operatori CAF e INAS che collaborano giornalmente alla gestione dei servizi per nostri iscritti, all'Ufficio Vertenze, agli Uffici dell'Amministrazione CISL per il supporto nella gestione contabile del bilancio e del tesseramento, all'accoglienza e ai colleghi delle varie associazioni.

Buon Congresso a tutti.

La Segreteria FEMCA Cisl Sondrio.