

Care compagne e cari compagni,

benvenuti alla Conferenza di Organizzazione della FILLEA del Veneto.

Un saluto al Segretario Nazionale Enzo Campo, al Segretario della CGIL del Veneto Patrizio Tonon e a tutti gli invitati.

Un pensiero affettuoso lo rivolgo a nome di noi tutti alla memoria di Luciano Mancin, Segretario generale della FILLEA di Rovigo, che avrebbe dovuto essere con noi ma che ci ha lasciato troppo presto.

È la prima, vera Conferenza di Organizzazione dopo Montesilvano. Da allora il mondo è cambiato. La CGIL celebra il centenario e celebriamo anche quello dell'8 Marzo. Veniamo da un secolo di storia del movimento operaio. Veniamo da lontano e siamo ancora qui perché vogliamo andare lontano.

Con il congresso ci siamo posti l'obiettivo di cambiare l'Italia. Per farlo, dal nostro punto di vista sì grande Sindacato Generale, abbiamo bisogno di cambiare l'attrezzatura, di lubrificare gli ingranaggi, di mettere mano alla macchina organizzativa, e anche di dare una controllata al pilota.

Di questa necessità vi era da tempo ampia e diffusa consapevolezza, che in qualche caso sconfinava nel disagio per le troppe ingessature che caratterizzano la nostra Organizzazione.

Si sentiva l'esigenza di dedicare un riflessione al nostro modo di essere e di operare. L'esigenza è sentita e vissuta da tutti: dai delegati e dai dirigenti, in modo diverso, forse, ma da tutti. La dimostrazione sta nel tipo di partecipazione che abbiamo avuto nelle assemblee territoriali.

Il dibattito e il confronto nella categoria e tra questa e la CGIL e i servizi è stato vero, vivace, a volte anche crudo. Evidentemente i temi che riguardano le risorse, la loro collocazione e il loro utilizzo, il come rispondere ai lavoratori e a come presidiare il territorio, sono quelli che scaldano il cuore e accendono l'interesse di tutti noi, a prescindere dall'incarico e dalla responsabilità.

La nostra categoria ha sempre avuto il pallino di curare l'organizzazione, perché la FILLEA è organizzazione. È una Categoria grande, fortemente

strutturata, con un rapporto molto forte con i lavoratori che rappresenta e organizza, largamente diffusa nel territorio, con una rete di relazioni e di rapporti, nella bilateralità e con le controparti, con una contrattazione che richiede una notevole capacità di governo e di controllo di gestione della propria attività che spesso va oltre il normale lavoro sindacale.

Serve quindi una solida struttura organizzativa, interna, di categoria, nel singolo territorio e in particolare, con un forte intreccio tra i livelli Nazionale, Regionale e Territoriale.

Serve uno stretto rapporto tra le nostre strutture territoriali, le Camere del Lavoro e i servizi. Tutti i servizi di cui la CGIL dispone.

Non è un caso che la FILLEA costituisca uno dei pilastri fondamentali della presenza organizzata della CGIL nel territorio. Le Conferenze di Organizzazione che si sono svolte nelle sette province hanno ben rappresentato questa realtà e sono state occasioni utili e importanti di critica e di proposta, sia sui problemi che riguardano strettamente la categoria che sui problemi che riguardano il rapporto con la confederazione e con i servizi.

Posso testimoniare che i Segretari delle Camere del Lavoro che hanno partecipato alle nostre Conferenze spesso hanno dovuto “subire”, sono stati incalzati e hanno “sportivamente” riconosciuto che la FILLEA, molte delle cose che la Conferenza ha posto all'ordine del giorno, le ha già fatte o le sta facendo. Una per tutte: il decentramento: delle risorse economiche; del lavoro sindacale nel territorio; del presidio del territorio con più di 120 recapiti settimanali in tutta la Regione.

Le conferenze territoriali hanno ben rappresentato le rispettive realtà. Hanno formulato proposte e assunto impegni che sono scritti e approvati nei documenti conclusivi. Quelle scelte e quelle proposte sono già parte integrante e sostanziale del programma di lavoro della FILLEA del Veneto. Sono espressione delle diversità e delle peculiarità presenti nella FILLEA del Veneto e valgono, per noi, come contributo per la realizzazione degli obiettivi indicati dai documenti confederali e di categoria nazionali e regionali.

Questa relazione fa riferimento a questi documenti e agli atti delle conferenze territoriali ed ha l'obiettivo di proporre una sintesi e di indicare

alcune priorità sui temi comuni e sulle questioni che riguardano la categoria regionale.

Ho scelto di non affrontare le questioni più propriamente politiche e di scenario e di contesto in cui stiamo svolgendo la nostra conferenza di organizzazione per concentrare l'attenzione sulle cose su cui dobbiamo confrontarci e decidere. Di farlo brevemente, dando spazio ulteriore a contributi e proposte che è bene che vengano dalle esperienze che si fanno nei posti di lavoro e nel territorio.

Come si dice, ogni cosa a suo tempo, anche se è vero che le questioni che affrontiamo oggi sono il prodotto di quello scenario e di quelle vicende politiche.

A questi argomenti come ad altri ci dedicheremo in sede di comitato direttivo, con specifico ordine del giorno, perché credo che sia molto importante sforzarci di impostare la nostra dialettica interna evitando i dibattiti generici che non fanno sintesi, che non ci fanno progredire nella conoscenza e ci complicano le decisioni. Anche questo ritengo sia un argomento non estraneo alla conferenza di organizzazione

Nella segreteria e nell'esecutivo regionali abbiamo scelto di impostare la relazione e questa conferenza evidenziando le questioni prioritarie su cui abbiamo delle cose da dire e su cui vogliamo assumere e chiedere impegni.

Contrattazione

E' necessario realizzare la riforma della contrattazione. Sono troppi gli ostacoli che si frappongono al rinnovo del contratto nazionale del lavoro, alla esigibilità e alla praticabilità della contrattazione di secondo livello.

Er noi è fondamentale che sia confermato il valore e il ruolo fondamentale del CCNL, come garanzia di equilibrio, di solidarietà, di unità del mondo del lavoro, come strumento di difesa del potere d'acquisto e di affermazione di diritti.

I lavoratori delle costruzioni non possono rinunciare al contratto collettivo nazionale del lavoro.

C'è l'esigenza di una semplificazione e di una riduzione del numero di contratti.

Prioritariamente va perseguito l'obiettivo di rinnovare i contratti alla loro

naturale scadenza. Già questo costituirebbe una garanzia per la difesa del potere d'acquisto e avrebbe in sé il significato della certezza, della affidabilità e della credibilità del CCNL.

Diversamente si rischia il suo svuotamento e la sua non riconoscibilità da parte dei lavoratori, che è ciò che vogliono i nemici del contratto nazionale.

Alla conferma della validità del CCNL si deve accompagnare il pieno riconoscimento, esigibilità e praticabilità del secondo livello di contrattazione che, per la FILLEA del Veneto, significa confermare il ruolo della contrattazione aziendale per gli impianti fissi e territoriale per l'edilizia e legno.

Quella realizzata nel Veneto è un'esperienza di contrattazione di secondo livello che va valorizzata, consolidata ed estesa, alzando il livello di partecipazione e di coinvolgimento dei lavoratori.

La caratteristica veneta del policentrismo urbano, produttivo, sociale e "culturale", la presenza dei distretti produttivi e di realtà a forte tasso di sviluppo fa emergere un'esigenza di diversificare la contrattazione, con contenuti e metodi capaci di rispondere e adattarsi alle specificità territoriali e settoriali, e con propensione alla sperimentazione di soluzioni innovative e originali.

Proponiamo alla confederazione di promuovere momenti di confronto, di approfondimento di merito sulle esperienze di contrattazione in corso e in via di elaborazione, per evitare contraddizioni e incomprensioni con e tra le categorie, ma, soprattutto, per socializzare ciò che si fa, che sarebbe già molto utile.

Questa proposta si lega alla necessità, che sentiamo profondamente, di aprire la discussione, con i delegati e i lavoratori, sulla riforma del modello contrattuale.

Siamo persuasi che il più ampio coinvolgimento della nostra gente, sia nella discussione preventiva che nella fase della definizione e del mandato a decidere, è dimostrato, non può che rafforzare la posizione della CGIL e del sindacato nel duro scontro con la Confindustria per cambiare le regole del Luglio del '93.

La FILLEA ha praticamente tutti i contratti aperti. È stato firmato il

contratto del cemento con un risultato positivo. Il contratto dell'edilizia ci sta facendo soffrire le pene dell'Inferno. Gli altri contratti sono ancora alle prime schermaglie.

Utilizziamo anche questa occasione della Conferenza d'Organizzazione per mandare alla delegazione trattante del contratto edilizia un forte invito a tenere duro sulla carenza di manodopera. Gli edili dei cantieri del Veneto la vogliono. Non capirebbero una sua negazione.

Resta al centro della nostra iniziativa e della nostra attenzione la questione della sicurezza fortemente sentita e vissuta, soprattutto nei nostri cantieri dove sono presenti lavoro nero, lavoratori stranieri, giovani, spesso senza o con scarsa formazione e conoscenza delle regole.

Ecco perché la FILLEA è impegnata nella battaglia per introdurre norme che permettano: di considerare il cantiere come unica realtà lavorativa, con la figura dell'RLS in grado di agire al suo interno; di aumentare la vigilanza e la verifica nei confronti delle aziende per quanto riguarda il possesso del DURC; di valutare la congruità del costo delle retribuzioni nelle gare di appalto e di evitare l'aggiudicazione al massimo ribasso e di rendere obbligatoria la formazione ai lavoratori, agli imprenditori e ai lavoratori autonomi

Con ANCE Veneto è ancora aperta la partita della trasferta per garantire al lavoratore edile, ovunque lavori, il versamento e le prestazioni di Cassa Edile. Il confronto è ad un punto di svolta. Stiamo lavorando per rendere possibile un accordo unitario regionale, condiviso, praticabile e gestibile. Confidiamo che possa maturare la convergenza con FILCA CISL regionale sul testo che riguarda la delega sindacale, che aprirebbe alla possibilità di un accordo con ANCE Veneto, dopo anni di estenuanti attese e rinvii e, auspicabilmente, ad un miglioramento del clima delle relazioni sindacali con le controparti e nei rapporti unitari a livello regionale.

Abbiamo aggiornato e ridefinito il testo della piattaforma unitaria per il rinnovo del contratto regionale del Legno artigiano. Anche questo è un capitolo decisivo che riguarda l'importantissimo settore del legno mobile arredamento, fortemente presente nella nostra Regione, in numero di imprese e di addetti. Invieremo la piattaforma nei prossimi giorni e confidiamo di aprire il confronto al più presto.

C'è una discussione e un confronto aperto sul tema assistenza sanitaria integrativa, presente nelle piattaforme per i rinnovi dei CCNL e nel nuovo contratto del cemento. Come Veneto siamo attenti e vogliamo aprire una discussione di approfondimento nella categoria e con la confederazione perché l'argomento è già oggetto di confronto con i lavoratori e le imprese e non possiamo rimanere indecisi.

Giustamente il documento nazionale della FILLEA pone l'accento sul forte incremento delle imprese artigiane come risultato della destrutturazione del settore, in particolare nel legno, lapidei e manufatti in cemento e sul fatto che a ciò corrisponde un "processo regressivo dello sviluppo della contrattazione collettiva", che vuol dire che non riusciamo a rappresentare e a tutelare contrattualmente questi lavoratori.

È un serio problema, che ci dice quanto sia fondamentale dotarci di nuovi e più potenti strumenti organizzativi per poter essere là dove ci sono i lavoratori dell'artigianato, per farci riconoscere e per coinvolgerli nell'iniziativa sindacale. Senza queste premesse è difficile immaginare di realizzare l'obiettivo della contrattazione nell'artigianato.

Su questo capitolo, come regionale intendiamo svolgere un ruolo attivo nella definizione delle politiche, nella contrattazione, nell'iniziativa, nei rapporti unitari e con le controparti.

Abbiamo il dovere di valorizzare i risultati che la nostra iniziativa sindacale ha prodotto nella lotta contro il lavoro nero, per la regolarità e per la sicurezza.

È tragico che molte di queste innovazioni legislative siano state bloccate dalla irresponsabile frenesia di andare a nuove elezioni senza pensare alle gravi ricadute sulla condizione reale dei lavoratori.

Il mondo delle imprese mena scandalo per i morti sul lavoro e versa lacrime di cocodrillo, ma si è messo di traverso per impedire che si desse attuazione alla Legge 123 e oggi considera troppo pesanti le sanzioni previste per le aziende che, per incuria, provocano i morti sul lavoro.

Ai risultati ottenuti sul piano legislativo vanno sommati i risultati ottenuti nella contrattazione e nell'iniziativa territoriale che hanno migliorato sensibilmente, specie nell'edilizia, il panorama delle condizioni di lavoro, delle garanzie nei cantieri, ancora non sufficientemente, visto

l'impressionante numero di infortuni e incidenti mortali che si realizzano nel Veneto.

Bilateralità

La bilateralità è ciò che caratterizza di più storicamente l'edilizia. È un punto chiave dell'esperienza sindacale italiana e veneta. Sugeriamo alla Confederazione di prendere l'occasione della Conferenza di Organizzazione per aprire una riflessione sulla bilateralità, per arrivare al prossimo congresso con più idee, e più chiare e avendo maturato la convinzione che si deve investire di più sulla bilateralità, per aumentare, su quel versante, la capacità di tutela e di servizio ai lavoratori.

Per quanto riguarda l'esistente, e detto che la bilateralità è uno strumento al servizio della contrattazione e non viceversa, dobbiamo mettere in agenda alcuni obiettivi su cui lavorare con i tempi e le modalità necessarie:

1. Riduzione e semplificazione, ad esempio di CEAV e CEVA;
2. Affermazione del principio etico nella gestione degli enti bilaterali;
3. Ruolo più attivo delle parti sociali e, quindi, del Sindacato nella gestione, nel controllo e nell'indirizzo degli enti bilaterali

Mercato del Lavoro

Abbiamo visto come in questi anni di forte sviluppo del settore abbiamo avuto una forte crescita dell'occupazione, con più forza lavoro tradizionale, più forza lavoro ai bassi livelli di inquadramento, e più cosiddette nuove soggettività.

Il dato più sconvolgente è che siamo diventati in poco tempo un Sindacato multietnico. Anche nel Veneto, in edilizia, i lavoratori stranieri sono la metà degli addetti, costituiscono una quota molto consistente dei nostri iscritti e in crescita costante.

La FILLEA, nelle province, ha saputo reagire a questo fenomeno, si è attrezzata e ha prodotto iniziative. Ma è evidente che dobbiamo fare un salto di qualità, soprattutto nel rapporto tra la FILLEA e le Camere del Lavoro e servizi, per rendere adeguata la nostra azione di rappresentanza e

tutela dei lavoratori stranieri.

Assumiamo l'impegno di realizzare il coordinamento regionale dei lavoratori stranieri con l'obiettivo di far emergere e valorizzare i nostri delegati stranieri, farli contare nella vita interna dell'organizzazione. Questo ci deve servire per aprire a questi delegati spazi di rappresentanza e di intervento nel comitato direttivo regionale senza i quali il nostro lavoro e il nostro dibattito rischiano di essere sfasati rispetto alla realtà.

Risorse e territorio

E' evidente che le analisi non sono sufficienti per far crescere la nostra categoria. È altrettanto evidente che non si può chiedere alle compagne e ai compagni semplicemente di aumentare ancora il proprio carico di lavoro, già pesante e incalzante.

Abbiamo bisogno, lo dicevo all'inizio, di fare una buona manutenzione della macchina organizzativa, e di lubrificare gli ingranaggi.

La FILLEA ha fatto la scelta, che qui ribadiamo, di spostare il baricentro dell'organizzazione nel territorio e nel luogo di lavoro. Ha alleggerito la struttura nazionale e quella regionale. Ha investito in risorse umane e finanziarie nei territori.

Nel Veneto questo processo è avviato e i progetti finanziati a favore delle province stanno già dando risultati. Entro l'anno si dovrà completare l'intero percorso.

La CGIL, giustamente, ripropone la scelta della valorizzazione del territorio. Noi, nel territorio, ci siamo, ne siamo parte integrante, e spesso esercitiamo anche qualche funzione di supplenza nelle sedi e nei recapiti.

L'investimento per valorizzare il territorio è oneroso. Siamo interessati a che la CGIL sviluppi, allarghi e migliori i servizi. È anche una nostra richiesta, che è stata avanzata in tutte le province e pensiamo che una rete più efficiente ed efficace di servizi è indispensabile per chiudere il cerchio della tutela collettiva e individuale del lavoratore, in particolare di quello di nuova generazione, che può essere facilmente: precario, straniero, in formazione, ecc.

Per raggiungere questo obiettivo dobbiamo parlarci di più, non solo in

certe occasioni, categoria e camera del lavoro. E' una richiesta ma anche, ovviamente, una dichiarazione di disponibilità. Ovunque abbiamo registrato una carenza di relazione tra struttura orizzontale e verticale con conseguente tendenza e pratica ad operare ognuno per proprio conto nel proprio esclusivo orticello.

La FILLEA conferma la validità del sistema di Canalizzazione e l'adesione alla pratica della solidarietà interna, con le strutture confederali, che si deve basare sul confronto tra le strutture che hanno la piena titolarità delle risorse. La FILLEA non rinuncia alla titolarità delle proprie risorse.

Noi siamo una Categoria "diffusa" e abbiamo bisogno di risorse, in misura crescente, per dare risposte ai lavoratori "diffusi". L'attuale struttura di riparto dei contributi della FILLEA, fatto salvo il 25% che va alle strutture confederali, riconosce ai territori il 60%, e al regionale il 5.9% che sono rispettivamente la quota più alta e più bassa nel panorama regionale, a dimostrazione non solo di una scelta ma anche di una necessità di avere, nel territorio, la maggiore quantità possibile di risorse disponibili.

È una scelta che confermiamo, che non escludiamo possa essere ulteriormente migliorata. In ogni caso, sono confermate le scelte nazionale e del regionale di utilizzare le proprie rispettive risorse per progetti obiettivi e investimenti a livello territoriale.

Tesseramento

Nel 2007 siamo diventati 23.351 iscritti, con un +6% sull'anno precedente. Siamo cresciuti in misura diversa su tutte le province. Sono aumentate le nuove deleghe, ma di poco. Aumentiamo tra gli edili e nel legno, con percentuali tra il 7 e l'8 %. Arretriamo, anche se le cifre assolute sono esigue, negli altri settori: laterizi, manufatti, cemento e lapidei.

I lavoratori stranieri tra gli iscritti crescono, rispetto al 2006, di circa il 24%, e costituiscono, nel 2007, il 34% del totale, con punte del 45% a Padova. Sono numeri che descrivono una situazione in cui nonostante il grande lavoro delle compagne e dei compagni, si comincia a fare più fatica a concretizzare il risultato positivo nel reclutamento e nel proselitismo. Pesa certamente il rallentamento del settore, in particolare nell'edilizia, il fatto che sono già numerosi i ricorsi alla CIG, che si segnalano riduzioni di

personale e chiusure di aziende, anche significative.

Le previsioni per il 2008 non sono positive. Nelle province i compagni prevedono risultati negativi rispetto al 2007. Sarebbe al prima volta. È un dato che ci deve preoccupare e che dobbiamo fare di tutto per smentire a fine anno.

In sede di preparazione del bilancio regionale di categoria dovremo fare necessariamente una riflessione per capire che cosa sta succedendo, in che misura e in che dimensione e con quali prospettive, ma, soprattutto, per mettere in campo le necessarie contromisure.

Dovremo però affrontare una evidente contraddizione tra la comprovata riduzione delle attività e il rallentamento dell'intero settore con i dati, altrettanto comprovati, che ci dicono che nel 2007 siamo cresciuti nel tesseramento, ma è cresciuto molto di più il numero degli addetti, col risultato che è diminuito il tasso di sindacalizzazione.

Dobbiamo capire meglio, per lavorare meglio ed evitare qualche frustrazione di troppo.

Sarà molto importante e utile verificare i risultati dell'entrata a regime del progetto FILLEA OFFICE che segnala ai territori i non iscritti al Sindacato degli iscritti in Cassa Edile. Altrettanto dovremo fare relativamente alle Task Force che stanno operando nei cantieri di alcune province, per quanto riguarda sia i risultati del tesseramento che della ricaduta in termini di formazione e di crescita dei nuovi compagni che operano in affiancamento con quelli più esperti.

Il Regionale

il Regionale FILLEA Veneto è nuovo. Il sottoscritto e i tre compagni della Segreteria sono stati eletti due mesi fa. È stato il risultato di un percorso sofferto e complicato. Senz'altro si è perso del tempo, il che non ci ha fatto bene. La decisione non è stata condivisa da tutti, dobbiamo tenerne conto.

Nella prima riunione di Segreteria Regionale siamo stati richiamati dalla Segreteria Confederale perché non abbiamo rispettato la norma antidiscriminatoria. Ha evidentemente ragione. Ci siamo formalmente impegnati, e questa sede serve a confermare tale impegno, a riempire

questo vuoto, con una proposta che faremo maturare insieme, con i passaggi necessari, entro quest'anno, di avere una compagna nella segreteria.

Intanto, a Rovigo, abbiamo eletto una compagna segretaria generale della FILLEA. È un buon segno.

Siamo una categoria a bassa femminilizzazione, ma è altrettanto vero che siamo in una situazione “ottimale” per quanto riguarda la presenza femminile negli organismi dirigenti ed esecutivi, e se questo ce lo riconosce la Consiglieria di Parità della regione Veneto, c'è da crederci e c'è anche da essere un po' soddisfatti

Di contro abbiamo un problema di non adeguata rappresentanza dei lavoratori edili, di lavoratori stranieri e di giovani nel Comitato Direttivo. Guarda caso, sono i problemi che coincidono esattamente con quelli sollevati dalla Conferenza di Organizzazione.

I nostri organismi dirigenti debbono riflettere la realtà del mondo del lavoro che vogliamo rappresentare. Oggi non è così. Gli organismi sono costruiti con logiche di appartenenza più che di rappresentanza. Questo non va bene e non fa bene perché ci tiene lontani dal mondo reale, ci rende autoreferenziali, cechi e sordi. Bisogna cambiare.

Giovani

Abbiamo un grandissimo problema: alle spalle della generazione dei cinquantenni non c'è ancora un vivaio sufficiente a rimpiazzarli. Non c'è molto tempo davanti a noi per far crescere i nuovi dirigenti. Dobbiamo farlo rapidamente sforzandoci o imponendoci di cercare i giovani, di valorizzarli, di motivarli, di formarli, senza aspettare che siano loro ad accorgersi di noi.

L'esito di questa iniziativa dipende molto dal fatto che il sindacato confederale possa essere percepito come una forza che si batte per il superamento della barriera che separa i lavoratori stabili e “garantiti” dai giovani che fanno fatica a trovare rapidamente un lavoro, stabile, regolare con certezza retributiva e contributiva.

Su questo terreno la Fillea si impegna a lavorare facendo proprio l'obbiettivo proposto dalla Conferenza di Organizzazione di triplicare il tesseramento dei giovani e di tradurlo negli organismi dirigenti.

Nelle conferenze territoriali cui ho partecipato, ho lanciato una piccola provocazione: arrivare al prossimo congresso avendo già abbassata l'età media del comitato direttivo grazie allo sforzo e a la disponibilità di ognuno di noi.

Formazione

Dobbiamo investire in formazione per i giovani delegati, per i giovani quadri e i dirigenti. Il lavoro è avviato e ci sono già dei risultati. Per quanto riguarda il regionale dobbiamo mettere a punto il programma da concertare con i territori. Ci sono le risorse che servono e le useremo per iniziative formative finalizzate alla conoscenza del nostro settore, alla pratica di contrattazione di secondo livello e alla gestione delle situazioni di crisi da cui siamo già investiti, oltre che della sicurezza nei posti di lavoro.

Conclusioni

Care compagne e cari compagni, in conclusione permettetemi qualche considerazione un po' più personale.

In queste settimane ho avuto modo di conoscere molti di voi, il vostro lavoro, il vostro impegno, il vostro patrimonio di conoscenza e di esperienza ma, soprattutto, la qualità del rapporto che vi lega ai delegati e agli iscritti.

Mi ha colpito la forza, la passione e la carica emotiva con cui avete affrontato il dibattito sui temi dell'organizzazione, anche in relazione alle vicende contrattuali e politiche.

Queste caratteristiche collegate al fatto che siamo una categoria forte, rappresentativa, strutturata, impegnata su fronti più importanti della contrattazione e delle politiche dello sviluppo ci obbligano, da una parte, ad un impegno e ad un ruolo ancora più significativo nel dibattito interno alla confederazione e ci autorizzano, dall'altra, a chiedere alla Confederazione

di considerare le nostre proposte e di promuovere le iniziative necessarie per discuterne e decidere.

Confido molto nel fatto che da questa conferenza di organizzazione noi usciamo con decisioni e impegni tali da produrre effettivamente i cambiamenti e le correzioni che la stessa Confederazione e noi, per quanto ci riguarda come FILLEA, abbiamo proposto alcune delle quali sono urgenti e indispensabili

Come sempre il risultato dipende in gran parte da noi, anche personalmente, dalla nostra disponibilità, dalla nostra umiltà, dal non considerarci sempre e comunque indispensabili e, naturalmente, dal nostro impegno.

Buon lavoro.