



**Unione Sammarinese Lavoratori
Federazione Industria e Artigianato**

IV Congresso Federazione Industria Artigianato USL

Relazione di Daniele Tomasetti
Segr. della Federazione Industria Artigianato USL
10 Settembre 2026

Sommario

Introduzione.....	3
L'ultimo triennio	4
Rinnovi contrattuali	4
Industria, Artigianato e Edilizia	4
Operato.....	5
Alluminio Sammarinese	5
Colombini	6
Prossime sfide e nuovi orizzonti	7
(Culto e cultura del lavoro, questione generazionale)	7
Contrattazione di secondo livello e partecipazione dei lavoratori	8
Formazione obbligatoria retribuita.....	8
Equilibrio vita-lavoro / esigenze familiari	9
Frontalierato.....	9
Pensioni.....	11
Legge inserimento disabili Problematiche art.9	11
Rapporti con altre federazioni e unità sindacale.....	12

Sicurezza nei luoghi di lavoro (Caldo / ambienti di lavoro inadeguati).....	13
Discriminazioni di genere e violenza nei luoghi di lavoro,.....	14
Impatto sociale di impresa, ESG (Environmental, Social e Governance)	14
Tecnologie, IA e formazione.....	15

Introduzione

Care delegate, cari delegati, gentili ospiti, benvenuti!

Ci troviamo oggi al nostro IV Congresso di Federazione con un titolo chiaro, **18 anni di USL: da una parte sola dalla parte delle persone.**

Cari delegati grazie per la vostra numerosa presenza di **oggi, questo significa che avete ci avete voluto dare una fiducia che in questi 18 anni siamo riusciti a coltivare e alimentare insieme.**

Quindi con onore e con emozione apro il primo Congresso Federale dell'USL di quest'anno, qui in questo luogo **simbolico dove 18 anni fa tutto aveva inizio con il primo congresso.**

Ringrazio **Mariadea** per aver aperto i lavori di oggi e il **Presidente e amico** Anselmo per aver accettato di ricoprire il ruolo di Presidente. Mariadea una ragazza giovane che affronta purtroppo il problema della precarietà del lavoro e Anselmo un giovane pensionato che si è ritrovato essere un esodato dalla crisi dell'Alluminio Sammarinese, tematiche che già da sole varrebbero la trattazione dell'intero congresso, grazie.

Ringrazio le delegazioni sindacali CSdl e CDLS per la loro presenza qui oggi.

Tra noi ci sono anche i **colleghi e amici Carmelo e Paolo della UIL**, che ringrazio per essere qui oggi, che seguono il comparto dei metalmeccanici, rispettivamente per Rimini e Pesaro. Perché soprattutto con il consolidamento dei gruppi societari, la nostra attività non può fermarsi ai soli confini della Repubblica ma deve ampliarsi partendo dalle zone di prossimità territoriale.

Ringrazio per la partecipazione le associazioni di categoria **Anis, Osla per la presenza qui oggi, perché il dialogo è e sarà sempre fondamentale per le relazioni di settore.**

Infine, ma non per importanza ringrazio, la Segreteria Generale della nostra organizzazione e Francesca nostro Segretario Generale per aver riposto fiducia alla mia gestione di questa federazione e per tutti i momenti di crescita e di confronto vissuti insieme in questi ultimi anni, grazie.

L'ultimo triennio

Rinnovi contrattuali

Industria, Artigianato e Edilizia

Tre rinnovi contrattuali si sono susseguiti dal 2024 ad oggi la Federazione ha voluto portare avanti con una chiara impostazione; **tutelare, difendere e recuperare il potere d'acquisto** perso nelle ultime fiammate inflazionistiche.

Posso dire oggi, dopo la parafatura di fine luglio del contratto dell'edilizia privata, qui da voi in questa assise che con **piacere tutti i contratti sono stati rinnovati e fino a dicembre 2028** e tutti i tre comparti potranno beneficiare di adeguamenti salariali che tengono in considerazione gli scenari dell'inflazione prospettica.

Nelle assemblee pre-congressuali svolte nei luoghi di lavoro il tema del recupero e mantenimento del potere d'acquisto è risultato essere anche il tema prioritario che i lavoratori ci hanno chiesto di attenzionare **anche per l'orizzonte futuro.**

Ma diventerà fondamentale e non più procrastinabile riprendere e rivedere anche. **aspetti normativi**, fermi da molto tempo.

Inoltre, tutti e tre i contratti di lavoro presentano al loro interno un nuovo elemento contrattuale, che anche se declinato in tre modalità differenti, ricopre un importante **effetto anche retributivo**, ovvero il **quinto scatto di anzianità / EDF**, essendo i comparti che nel settore privato che tendono a mantenere la maggior anzianità di servizio, l'inserimento di questo elemento è una conquista, che resterà anche nei rinnovi successivi.

Operato

In merito all'operato della nostra Federazione, oltre alle attività ordinarie, riduzioni di personale, vertenze individuali economiche e disciplinari dove ringrazio i funzionari Manola e Mattia, qui al tavolo accanto a me per il loro impegno e la loro attenzione alle problematiche delle persone; oltre ad aver supportato e sopportato nel tempo il qui presente. **La federazione si è impegnata anche nelle grandi vertenze aziendali.**

Alluminio Sammarinese

Già a fine 2023 era evidente la situazione di crisi, e fino al 5 agosto 2024, data di trasferimento dei lavoratori alla nuova azienda la situazione è stata estremamente delicata e ha rischiato più volte di incrinarsi e precipitare da un momento all'altro.

Come federazione ci siamo approcciati alla questione con estrema attenzione e dando la **massima prossimità a tutti i lavoratori coinvolti nella crisi d'impresa**, impostazione estremamente dispendiosa in termini di risorse ma che ha aiutato le persone in un momento di estrema difficoltà, ad avere sempre una persona di riferimento per confidarsi, confrontarsi e decidere come comportarsi di fronte agli scenari di incertezza che si stavano affrontando.

Senza citare tutte le ulteriori grandi vertenze presenti e passate, mi vorrei concentrare su una particolarmente attuale.

Colombini

Come Federazione siamo tutt'ora coinvolti in **una della più lunghe trattative di rinnovo di contratto aziendale di secondo livello**, ovvero la questione legata a rinnovo contrattuale di Colombini s.p.a. un'azienda con oltre 800 dipendenti dal 2024 presenta un contratto aziendale scaduto e tramite incontri interconfederali, insieme alla SSA, ci stiamo impegnando per poterlo rinnovare.

All'inizio della trattativa è emerso una prima contraddizione in termini, può un'azienda con oltre 7.000.000 di euro di utili netti, ricorrere durante lo stesso anno a oltre un mese di Cassa Integrazione per crisi di mercato, andando a ridurre anche la capacità reddituale degli stessi lavoratori e contemporaneamente elargire premi di risultato a tutte le figure di responsabilità a partire dai coordinatori?.

Nonostante l'uso della cassa integrazione e di altri strumenti di flessibilità come i sabati obbligatori, l'azienda durante la negoziazione ha inserito in un punto mai discusso in precedenza come elemento imprescindibile dell'accordo; Richiedendo ai lavoratori ulteriore flessibilità obbligatoria, **con impattanti effetti sul perimetro di libertà personale e familiare.**

La situazione si è inasprita con la chiusura unilaterale della trattativa da parte dell'azienda e al momento l'accordo è lontano dall'essere sottoscritto, **per evitare di alimentare un clima di scontro, occorre una nuova comunione d'intenti e mi rivolgo affinché anche l'associazione di categoria qui presente, che li rappresenta, ritorni a rivestire un ruolo centrale e risolutivo nella negoziazione.**

Prossime sfide e nuovi orizzonti

(Culto e cultura del lavoro, questione generazionale)

Parlando con i lavoratori negli ultimi tempi mi sono posto delle domande.

Perché si stanno ampliando le situazioni di incomprensioni e diverbi tra lavoratori e aziende?

Perché i giovani vengono spesso accusati di aver poca voglia di lavorare?

Secondo un'analisi del mercato del lavoro italiano realizzata da GALLUP, società di analisi che da oltre 90 anni svolge sondaggi e studi sul mondo del lavoro, **l'80% dei lavoratori non è motivato** o demotivato e circa la metà sta cercando di dimettersi. Il 60 % dei lavoratori fa il minimo per non essere licenziato (**quite quitting**) e i livelli di stress, frustrazione e rabbia al lavoro sono in crescita. In Italia solo l'8% dei lavoratori è attivamente coinvolto mentre **il 25% odia talmente tanto il proprio lavoro e la propria azienda da volerlo sabotare opponendosi agli obiettivi del datore di lavoro.**

Su questo il tema salariale è centrale, come anche flessibilità oraria e clima lavorativo ma oltre a questi anche il senso di appartenenza e partecipazione con l'azienda sta crollando, e la contrattazione aziendale può essere quello strumento che può rinsaldare un rapporto tra azienda e i propri lavoratori.

Inoltre temi come valori **sociali, ecologici e di benessere psicofisico** diventano sempre più fondamentali tra i più giovani e **questi aspetti a nostro avviso diventeranno i temi di azione presente e futura a cui il nostro sindacato deve porre attenzione.**

Contrattazione di secondo livello e partecipazione dei lavoratori

Al di là degli sforzi effettuati in questi anni per poter rinnovare i contratti di lavoro nel tempo più breve possibile per azzerare il gap temporale tra la scadenza di un contratto e il suo successivo rinnovo.

Per sua natura un contratto collettivo non può declinare al meglio le singole rivendicazioni dei lavoratori con le questioni aziendali, da qui nasce l'esigenza di dover rilanciare la contrattazione aziendale, non in sostituzione della contrattazione collettiva ma a sua necessaria integrazione e sviluppo.

Necessità che si rende fondamentale anche per rendere il lavoratore parte integrante e fondamentale dell'impresa stessa, per farlo **partecipare riconoscendogli un giusto senso di appartenenza (problematica già anticipata prima).**

Senso di appartenenza che deve partire da una redistribuzione dei risultati aziendali, **perché è giusto che una azienda punti alla realizzazione di un profitto, ma condividendolo e redistribuendolo al suo interno e nel rispetto dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori!**

Per incentivare questo diventa fondamentale introdurre nuove formule e modalità anche attraverso sistemi di incentivazione della contrattazione di secondo livello, o sistemi sanzionatori per chi non la applica o per chi in tempi congrui non la raggiunge!

Formazione obbligatoria retribuita

Legata anche alla contrattazione di secondo livello e non solo, si inserisce il tema della **formazione personale che deve diventare obbligatoria e retribuita.**

Nei tempi moderni che viviamo oggi, avere delle ore di formazione obbligatoria, diventa e diventerà sempre più fondamentale e necessaria da rivendicare.

Ma una formazione che non deve essere un elemento concettuale sulla carta, **ma applicabile nel concreto**, un pacchetto di ore che se non declinato all'interno della contrattazione integrativa, debba essere utilizzato dal singolo lavoratore su semplice richiesta al proprio datore di lavoro.

Equilibrio vita-lavoro / esigenze familiari

Un nuovo orizzonte sindacale, soprattutto nei settori che riguardano la nostra federazione, **sarà senza alcun dubbio il tema della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario**. Non può essere più solo un tema teorico. Nelle assemblee svolte alla presenza dei lavoratori è diventato un oggetto di confronto concreto.

Bisognerà che la flessibilità non sia solo una richiesta dettata da necessità economiche dell'azienda, ma che debba riguardare anche le esigenze delle persone e delle famiglie, e visto l'evoluzione tecnologica a cui stiamo assistendo, **far sì che l'aumento della produttività che si andrà a registrare venga convogliata in una migliore redistribuzione del tempo vita-lavoro**.

Ma più in generale il futuro del lavoro non può più essere quello di lavorare di più per guadagnare di meno, **il futuro dovrà essere lavorare meglio, lavorare meno e vivere di più!**

Frontalierato

Tenendo presente l'importanza dei lavoratori e degli imprenditori sammarinesi che dal secondo dopoguerra e nel tempo, hanno costituito l'ossatura e la trave portante del settore

industriale sammarinese, e che hanno portato il comparto manifatturiero ad essere oggi in termini occupazionali il settore principale a San Marino, **in questi termini**, hanno dato spazio e possibilità anche a chi viene da fuori, ovvero, **IL LAVORATORE FRONTALIERE**.

A giugno sfioravano stabilmente da diversi mesi le 9.000 persone, su un totale complessivo di circa 25.000 lavoratori, dei quali la stra-grande maggioranza è impiegata nel settore industriale, artigianale ed edile.

In rapporto, un lavoratore ogni 3 è frontaliere, e questi lavoratori non possono essere solo considerati come un corpo estraneo e all'occorrenza da discriminare da un punto di vista fiscale. Ma deve essere rivisto totalmente il concetto, ovvero un lavoratore che una volta inserito all'interno del nostro mercato del lavoro debba essere considerato una risorsa e deve essere tutelato come il proprio collega residente.

Le tutele devono partire dalla rimozione delle aberranti iniquità già in essere, e su questo **per noi come USL il concetto è semplice e chiaro: a parità di lavoro deve corrispondere la parità di trattamento, sia da un punto di vista della normativa sul lavoro che da quella fiscale e della pensione**. In questo ambito l'azione si allarga coinvolgendo anche il prezioso contributo del Consiglio Sindacale Interregionale **CSIR San Marino Emilia Romagna Marche**, che proprio grazie alla sua natura e competenza strutturata su entrambi i territori si configura come un interlocutore affidabile nell'affrontare congiuntamente la questione.

Bisogna arrivare al superamento delle discriminazioni sia in ambito di tutele e mi rivolgo soprattutto all'annosa questione del riconoscimento dei **congedi per prestatori di**

assistenza/104 e al superamento delle problematiche fiscali a partire dalle questione della tassazione delle pensioni dei lavoratori ex frontalieri.

Pensioni

Sul tema pensionistico occorre che venga data attuazione anche all'art. 38 (L. 157-2022) che è rimasto indietro da quasi 3 anni.

Ovvero, **serve che vengano disciplinati i lavori usuranti**, perché è già impossibile oggi arrivare a certe quote pensionistiche per i lavoratori già esposti a determinati fattori di rischio.

Legge inserimento disabili Problematiche art.9

Sul tema della **disabilità/invalidità** non è possibile rimanere ancorati ad una legge di 35 anni fa e a tratti non applicata, lo chiedono le persone disabili e le loro famiglie e chi dopo tanti anni di lavoro, purtroppo lo perde a seguito di invalidità lavorativa.

Un altro tema sindacale importante riguarderà riconoscere le giuste attenzioni anche a chi è riuscito ad uscire da determinate malattie, che mettono a dura prova la persona sia da un punto di vista fisico che psicologico, stiamo parlando, ad esempio, di chi riesce ad uscire da un percorso di cura e trattamento di **malattie oncologiche o malattie con effetti depressivi**.

Cure e trattamenti che spesso non finiscono con la malattia, che necessitano di lunghi percorsi riabilitativi sia fisici che psichici, che al momento lasciano la persona in difficoltà in assenza di appositi **permessi lavorativi**.

Sulla questione delle **inidoneità lavorative** bisognerà aprire un serio dibattito, visto anche l'allungarsi delle quote necessarie all'ingresso nella pensione di anzianità che dal 2028 fisserà l'asticella a quota 103, quindi portando i lavoratori a permanere in aziende manifatturiere, artigianali ed edili, ben oltre i 60 anni di età.

La domanda è come occuparsi di quei lavoratori che da un punto di vista fisico non riusciranno più a continuare fare il lavoro svolto per una vita, ma avranno davanti ancora 3/4 o 5 anni lavorativi all'orizzonte prima di arrivare in pensione.

Un'azione da mettere in pratica, a nostro avviso, sarà sviluppare **una vera azione di prevenzione**, ossia per quei lavori che saranno più esposti a problematiche invalidanti, dovranno essere messe in campo tutte le attenzioni preventive possibili ricorrendo anche all'uso dell'automazione e della robotica (esoscheletri, processi di mobilità dei prodotti automatizzati) affinché certe situazioni possano essere evitabili a monte.

Rapporti con altre federazioni e unità sindacale

Insieme ai colleghi di CSdL e CDLS in questo ultimo periodo, abbiamo condotto con successo diversi negoziati: a partire dai rinnovi contrattuali, dal primo storico attivo dei quadri unitario tenutosi il 20 giugno 2024, passando per il rinnovo contrattuale del settore artigianale e fino ad arrivare all'ultimo rinnovo del contratto dei lavoratori del comparto edile.

Non dimenticando lo sforzo congiunto nelle vertenze aziendali, come la già citata situazione riguardante l'ex Alluminio Sammarinese, che poteva essere la peggiore crisi occupazionale dell'ultimo decennio della storia di questa Repubblica.

Tutto questo dimostra che la pluralità sindacale se finalizzata ad un obiettivo comune, non solo è utile ma diventa necessaria, questo per rispondere a tutti i lavoratori, che **nel rispetto dei diversi punti di vista, l'unità sindacale è possibile.**

Unità sindacale che necessita però di partire da un punto di base comune e imprescindibile ovvero di **rispetto reciproco tra le parti.**

Sicurezza nei luoghi di lavoro (Caldo / ambienti di lavoro inadeguati)

Un tema che ci vedrà coinvolti sarà anche quello di difendere le tutele riguardanti la sicurezza nei luoghi di lavoro e dare piena attuazione di una Legge che ormai ha superato il quarto di secolo e che ci vedrà coinvolti nel migliorarla. Soprattutto perché come ci hanno manifestato i lavoratori nelle assemblee, bisogna porre sempre più attenzione in merito alla sicurezza degli ambienti lavorativi senza tralasciare la questione legata al microclima aziendale, visto che solo qualche giorno fa San Marino RTV ha ribadito che secondo i dati di meteo.sm, questa è risultata essere l'estate più lunga e calda dal 1951 ad oggi.

Sulla sicurezza del lavoro dobbiamo fare di più e dobbiamo farlo insieme, Sindacato e Associazioni di Categoria.

Serve che la sicurezza diventi un tema fondamentale e chi lavora dentro l'azienda per farla rispettare sia adeguatamente tutelato, **non possiamo permettere che chi segnala un problema, diventi lui stesso il problema! Non possiamo permettere che chi si alza la mattina per andare a lavoro, possa rischiare di non tornare integro a casa! E più in generale non possiamo attendere una disgrazia, prima di cambiare le cose!**

Discriminazioni di genere e violenza nei luoghi di lavoro,

Passando alla questione di genere e contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro, abbiamo richiesto a più riprese affinché all'interno della Repubblica di San Marino ci siano strumenti sempre più adeguati ad affrontare la questione, **perché non è giusto che chi sia vittima di violenza sia anche costretto a rimanere disoccupato e senza tutele.**

Sulla questione riguardante il gender GAP retributivo, tematica cara tra i lavoratori del nostro comparto, ovvero la differenza salariale tra uomini e donne. Il punto non è che le differenze salariali esistano (sono sempre esistite) ma che diventino conoscibili. Perché quando una differenza diventa visibile, la domanda non è più “se” esiste ma “perché” esiste. La trasparenza salariale se affrontata come leva organizzativa, può diventare uno strumento per rafforzare in modo reciproco fiducia, chiarezza e sostenibilità nei rapporti di lavoro.

Sarà quindi fondamentale approcciarsi alla questione in modo serio e costruttivo anche ricorrendo alla **direttiva europea sulla trasparenza salariale**, dove non è importante sapere la retribuzione del collega ma poter collocare la propria retribuzione dentro una distribuzione per scoprire eventuali distorsioni con le paghe dei colleghi.

Impatto sociale di impresa, ESG (Environmental, Social e Governance)

Nel settore manifatturiero sempre più si sta affermando questa nuova evoluzione di governance delle imprese che integra sostenibilità e responsabilità sociale come principi di tutta l'attività economica imprenditoriale.

Casi di successo identificati come Benefit Corporation e B Corp, sempre più stanno prendendo piede in Europa e in Italia, ovvero governance aziendale che oltre a perseguire uno scopo lucro perseguono scopi di beneficio comune e puntano ad elevare gli standard interni di performance sociale e ambientale oltre lo stretto necessario imposto dalle normali normative già in essere.

Questo tramite la misurazione dell'impatto aziendale, che l'impresa genera positivamente nei confronti dell'ambiente e dei propri dipendenti e fornitori.

Mi auspico che sempre di più queste modalità di governance d'impresa prendano piede anche in Rep. di San Marino, e che non sia una mera operazione di etichettatura e operazione di ecologismo di facciata (greenwashing) ma che sia concepita positivamente ai fini del miglioramento della reputazione delle imprese stesse e punti ad attrarre e fidelizzare i migliori talenti lavorativi.

Tecnologie, IA e formazione.

Uno dei temi più discussi da tutti, in questo ultimo periodo riguarda l'evoluzione tecnologica a cui stiamo assistendo in tutte le sue forme.

L'UE nel 2024 ha dato un primo quadro normativo sull'intelligenza artificiale tramite l'**AI ACT**, all'interno del quale si affrontano tematiche lavorative, dal **diritto alla trasparenza** dei lavoratori e della supervisione umana sulle decisioni dell'intelligenza artificiale fino alla formazione obbligatoria per i lavoratori.

Questo tema è stato recentemente discusso anche da Papa Leone XIV nella sua prima enciclica Magnifica Humanitas, in cui anche un'istituzione secolare come la Chiesa si interroga sull'evoluzione tecnologica, senza paura di sporcarsi le mani.

Sulla questione anche l'ONU attraverso il Segretario Generale delle Nazioni Unite Antonio Guterres il 6 luglio da Ginevra ha aperto il primo dialogo globale sulla governance dell'intelligenza artificiale. Nell'assise ha chiesto che chi progetta IA ne sia **direttamente responsabile** e che la stessa **debba essere governata con regole internazionali condivise** prima che sia tardi vista **la sua velocità di diffusione** (si stima un miliardo di persone in circa due anni).

Quindi il tema, a tutti i livelli, che diventerà fondamentale nei prossimi anni sarà come governare l'IA per non subirla.

Uno dei dibattiti sindacali più accesi pone al centro questa domanda: **l'IA ci farà perdere il lavoro?**, molte teorie si sviluppano per dare una risposta.

Sicuramente fin da subito si pone il rischio che se il tema non viene affrontato dai lavoratori coinvolti in queste trasformazioni **li esporrà a problematiche di perdita lavorativa.**

L'ILO e anche un recente report della società Anthropic (società statunitense che ha lanciato il più recente e innovativo modello di intelligenza artificiale), si è interrogata proprio sulle professioni più a rischio di sostituzione da IA, da qui il 75% dei compiti di un programmatore informatico risulta essere esposto a qualche forma di automazione, a seguire dagli addetti all'inserimento dati e dagli analisti di ricerche di mercato

Anche ex sindacalisti che in Italia seguivano la categoria dei metalmeccanici come Marco Bentivogli si sono approcciati all'argomento, sostenendo che: "il lavoro non si cancella, ma si cancella il lavoro così com'è". Ovvero la destrutturazione delle singole attività

lavorative; ogni singola professione è composta da mattoncini e alcuni di questi sono esposti alla sostituzione da parte dell'IA.

La formazione obbligatoria diviene una priorità fondamentale e visto che toccherà tutte le corti anagrafiche, servirà una formazione non più creata intorno al formatore ma intorno alle persone e questo sarà la vera sfida sociale dei prossimi anni, magari proprio grazie all'IA si personalizzeranno i metodi di apprendimento per accompagnare chi deve a riqualificarsi.

Il diritto all'informazione preventiva dei lavoratori diventerà fondamentale, per capire se nel sistema produttivo è stata introdotta l'intelligenza artificiale e come questa viene utilizzata, e dove si presenterà, si renderà necessario anche **contrattare l'algoritmo** specialmente a livello aziendale e visti i presumibili effetti di incremento della produttività, servirà impegnarsi affinché sia corrisposta una migliore redistribuzione tra tempo di vita e di lavoro delle persone!

Serviranno quindi maggiori tutele per i lavoratori e l'innovazione non potrà essere una scusa per aggirare diritti.

Anche perché in un prossimo futuro, sarà da attenzionare **anche l'applicazione dell'intelligenza artificiale nei sistemi automatizzati, nella robotica e nei trasporti**, che potrebbero cambiare lavori operativi così come conosciuti oggi (logistica, magazzino, operazioni con task facili e ripetitive).

Una cosa però non deve cambiare: al centro del lavoro deve rimanere la persona. Dovremo pretendere che l'intelligenza artificiale venga utilizzata per migliorare il

lavoro, non semplicemente per aumentare la produttività e il controllo sui lavoratori.

Quindi un aspetto, anche sindacale, che diventerà fondamentale sarà quello di governare il cambiamento per non subirlo!

Noi che rappresentiamo il questo comparto continueremo a lavorare affinché anche nel prossimo mandato siano difese le attuali tutele e siamo pronti a lavorare per svilupparne di nuove, vista anche questa evoluzione tecnologica a cui stiamo assistendo per **continuare a rimanere da una sola parte, ovvero dalla parte delle persone!**

GRAZIE

TOMASETTI Daniele

Segr. della Federazione Industria Artigianato USL