

- 1 Il fallimento del turbo-capitalismo
- 2 2 maggio: le delegate Fiom si raccontano e discutono
- 2 Le donne e la Costituzione
- 3 Progetto per impiegati, tecnici e ingegneri
- 3 Salute e sicurezza: il Governo ritira il Testo Unico
- 4 Storie di fabbrica - SEBAC
- 4 La storia siamo noi
- 5 Storie di fabbrica - WAY
- 5 Appello Comitato 4 SÌ ai referendum
- 6 Storie di fabbrica - FINI COMPRESSORI
- 6 Coordinamento migranti della Fiom di Bologna
- 6 Cosa vuol dire extracomunitario

## IL FALLIMENTO DEL TURBO-CAPITALISMO

**BRUNO PAPIGNANI** – Segretario Generale FIOM-CGIL di Bologna

**I**l nuovo vestito di "Fiom-Notizie", fatto per essere agile strumento di informazione e socializzare prevalentemente su ciò che avviene nel nostro territorio, non esclude il necessario confronto su temi di carattere generale a partire dal sistema industriale, la cui situazione diventa ogni giorno più pesante.

In Italia il capitalismo vive una situazione di grave crisi che sempre più spesso, non avendo più i tradizionali strumenti di protezionismo, affronta ricorrendo alla delocalizzazione produttiva nei paesi "terzi" oppure utilizzando la precarizzazione del lavoro: il risultato è che le imprese italiane, brave ad aprire stabilimenti all'estero per tagliare i costi, non hanno conquistato nessun nuovo mercato.

Se guardiamo in Europa, l'egemonia neoliberista punta alla demolizione delle relazioni e della mediazione sociale, pur a fronte di sistemi fra loro profondamente diversi, come si può desumere dagli accordi che aumentano gli orari di lavoro o riducono il salario.

Non si tratta più di singoli episodi, ma di un'impostazione che rischia di consolidarsi indipendentemente dalle forme di governo o dalle diverse condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici, producendo risposte che rischiano di essere devastanti, assumendo una pratica che non passa attraverso il voto di tutti i lavoratori.

Da noi l'attacco alle relazioni sociali coincide con il Governo Berlusconi ed include i tratti peggiori degli esempi che si possono fare. Oggi abbiamo anche localmente i primi segnali di "copiatura" delle tendenze descritte, nonostante il nostro paese non abbia il costo del lavoro al livello della Germania che è il più alto del mondo, ma anzi vi sia una caduta corporosa dei consumi interni a conferma della perdita vertiginosa del potere di acquisto dei nostri salari, oltre che orari inferiori sempre corrispondenti ad un maggiore utilizzo degli impianti.

Ci sono tutte le condizioni per dire che

siamo di fronte all'emergenza sociale a livello nazionale e a problemi seri anche a livello locale, eppure ciò trova poco spazio anche nell'agenda di chi potrebbe, come ci auguriamo al più tardi fra un anno, sostituire questo Governo.

Sento il dovere etico di dire che se occorre lavorare per il cambiamento e cacciare il Governo Berlusconi in ogni caso, temo però che si torni troppo a parlare di grande patto per salvare il paese, con gli stessi padroni che pensano non lo si possa fare con questo quadro politico o che non si possa escludere il sindacato più rappresentativo come è successo in questo ulti-

trattazione articolata all'utilizzo della globalizzazione come alibi per continuare a minacciare i diritti dei lavoratori, per diffondere precarizzazione che produrrà una generazione di pensionati poveri se non si interverrà con meccanismi di solidarietà nei confronti di chi è vittima di questo sistema, fino alla flessibilità selvaggia con la destrutturazione del tempo di lavoro.

Anche nella nostra categoria la deregolamentazione sul mercato del lavoro non ha più limiti, la frammentazione del mercato del lavoro in forme contrattuali anche individuali toglie ruolo al sindacato e

che sta per iniziare: dovrà essere una sede di confronto vero, con una discussione libera, senza sentirsi in dovere di posizionarsi, tanto più per la FIOM che il congresso lo ha appena fatto.



mo scorcio con gli accordi separati, ma dando comunque per acquisito quanto è avvenuto in questi anni.

È un'affermazione forte, che rischia di tagliare le ali all'entusiasmo per ciò che è avvenuto con le elezioni Regionali e alla speranza che si ripeta nelle elezioni politiche, ma la mia è una affermazione sui fatti.

Penso a Confindustria che si separa dal sodalizio Damato-Berlusconi e si apre al confronto, ma non cambia sostanzialmente le sue posizioni: dall'offensiva sul contratto nazionale parallelamente alla con-

potere ai lavoratori nella contrattazione collettiva, le manovre di avvicinamento per modificare in peggio gli orari di lavoro sono già in atto.

L'azione unitaria a partire dalla piattaforma per il rinnovo del biennio contrattuale, la cui tenuta è auspicabile, è importante ma non sarà comunque sufficiente, se, a fronte di un sistema industriale al dissesto, non si riuscirà a proporre con maggiore convinzione la necessità di riconsiderare l'intervento pubblico.

Questi sono alcuni dei tanti problemi che affronterà anche il congresso della CGIL

Questo non significa la pretesa di eliminare dal nostro dibattito il congresso della CGIL, ma nemmeno l'idea di eliminare il nostro dibattito interno e le scelte che abbiamo compiuto, che semmai vanno sostenute con più forza e trasformate in azione quotidiana, in politica rivendicativa.

Occorre, da parte nostra, una forte autonomia culturale nel valutare gli effetti della terza rivoluzione industriale e partire dalle conclusioni del nostro congresso di Livorno dello scorso anno, per ridefinire contenuti contrattuali che corrispondano non solo alla difesa dei diritti, ma anche ad una tappa per nuove conquiste, cercando di avvicinare tutta la confederazione alla comprensione ed all'azione comune, sulla contrattazione di sito e di filiera, sul contratto dell'industria che non si può ridurre all'accorpamento di categorie o alla loro confederalizzazione, alla costruzione di un vero sindacato europeo, al ripristino di uno stato sociale adeguato, ai diritti di cittadinanza e delle donne, all'estensione in tutte le categorie di pratiche democratiche che prevedano il voto di tutti i lavoratori e lavoratrici come vincolo per ritenere validi gli accordi.

Tutti temi che abbiamo già individuato e discusso nel merito: dobbiamo solo, e non è poco, dar loro gambe per farli avanzare e diffonderli il più possibile in tutto il corpo della Confederazione.

**S**i è svolta il 2 maggio a Cà Vecchia una riunione dal titolo "ORARI DI LAVORO E NUOVE FLESSIBILITÀ: QUALI TEMPI DI VITA E QUALI DIRITTI?", che ha visto più di 50 donne confrontarsi su esperienze di ieri e di oggi e su come agire a partire dalla contrattazione.

È stata una giornata ricchissima, dove si è parlato di **Legge 53/2000** (più nota come legge sui congedi parentali), che permette anche la costruzione di progetti finanziati per le imprese per conciliare i tempi di vita con gli orari di lavoro, di **part-time** e delle nuove normative che hanno introdotto ulteriori forme di utilizzo e gestione, pericolosamente funzionali alle imprese, di **flessibilità degli orari** sempre più espropriante dei tempi di vita in nome del mantenimento della competitività, del **rilancio dell'asilo pubblico** e di politiche di servizi metropolitani in particolare in questo momento in cui vengono riproposti gli asili aziendali dall'attuale ministero delle Pari opportunità come strumento per conciliare i bisogni soprattutto delle donne rispetto al lavoro.

Su quest'ultimo tema, di grande impatto politico ed emotivo è stato l'intervento di Adriana Lodi, donna "storica" per il suo impegno per i diritti delle donne e dell'infanzia, a cui si deve la nascita degli asili comunali a Bologna negli anni 70 durante il suo incarico di assessore.

È stata capace di comunicarci grande esperienza, passione, la forza del movimento delle donne dentro e fuori i luoghi di lavoro grazie alla quale tante conquiste e tanti diritti sono stati ottenuti.

Una delegata che ha vissuto in prima persona nella sua fabbrica la nascita dell'asilo nido aziendale e il suo superamento per l'asilo sul territorio ha arricchito le ragioni per cui tante donne non solo metalmeccaniche hanno scioperato (dalle commesse della UPIM alle operaie della Ducati con 200 ore di sciopero) per dare ai loro figli un luogo di crescita autonomo dalla fabbrica, composto di esperti per l'infanzia e non di "dade" volenterose ex-operaie, in cui bambini di diversa estrazione sociale potessero crescere insieme e anche dare continuità – così importanti in questo periodo di vita – ai legami che costruivano.

Le comunicazioni e gli interventi sono stati anche un vero e proprio momento formativo.

Si sono ripercorse alcune parti di storia della società italiana e del lavoro, valorizzando l'impegno del movimento femminile e femminista per i diritti delle donne e non solo (dal voto, alla maternità libera e consapevole, dalle 150 ore alla legge 285 per i percorsi professionali, dalle battaglie contro il cottimo alle lotte per la salute delle donne e dei loro futuri bambini).

È stato ricordato il valore della nostra Costituzione – oggi da difendere con grande forza da chi intende violarla – nel contenere i fondamenti per una società di parità di diritti e valorizzazione delle differenze tra donne e uomini nel lavoro e nella società, a partire dal diritto al lavoro e al diritto alla maternità.

Si è parlato anche di legge 30, di contratti nazionali e di contrattazione aziendale, di quanto sta avanzando in Europa in tema di orari e di come questo argomento sarà il prossimo banco di prova per il sindacato.



È lo stesso tema che Federmeccanica ha posto esplicitamente al difficile tavolo per il rinnovo del biennio contrattuale, come ipoteca sul futuro rinnovo complessivo.

Le donne rilevano una diversa sensibilità rispetto agli uomini sul tema degli orari: basta confrontare i dati dello straordinario (fatto quasi completamente da uomini) e il part-time (fatto in preponderanza da donne).

Considerato che la nostra categoria è composta in prevalenza da uomini, è necessario che le donne si attivino rapidamente per approfondire quanto è accaduto e sta accadendo e riescano ad elaborare idee e proposte di difesa dei diritti e di nuove rivendicazioni.

La giornata si è conclusa con il contributo di Ivana Sandoni sul referendum che si terrà il 12-13 giugno sulla legge 40/2004 in tema di procreazione assistita.

Una precisa illustrazione delle ragioni per cui sostenere 4 SI per abrogare le parti più oscurantiste di una legge che invade il privato delle donne e delle famiglie, attacca la legge 194 sull'aborto, una legge "cattiva" che si accanisce contro le donne facendole soffrire anche dal punto di vista fisico, rendendo molto

più dolorosa ed invasiva la fecondazione medicalmente assistita, che non si preoccupa più, per esempio, di impiantare fin dall'inizio solo ovuli sani.

A completamento di questo argomento, una delegata ci ha rese partecipi di un'esperienza che l'ha coinvolta personalmente e per questo va ringraziata particolarmente.

## 2 MAGGIO:

# LE DELEGATE FIOM SI RACCONTANO E DISCUOTONO DI ORARI, FLESSIBILITÀ, DIRITTI, REFERENDUM

**ALESSANDRA NEGRINI** – Delegata FIOM-CGIL ACMA

Già alcuni accordi sindacali in Europa, oltre che nel nostro Paese, stanno andando verso lo scambio esplicito dell'aumento delle flessibilità e degli orari di lavoro con il mantenimento dell'occupazione e/o l'aumento di produttività.

Se non si troveranno in fretta nuovi punti di vista, autonomi e propositivi, questa sembra essere la strada principale per arginare lo spettro delle delocalizzazioni.

È stata una giornata importante, dove si sono gettate le basi per un impegno collettivo molto concreto su temi della politica sindacale, impegno che si tradurrà in approfondimenti ulteriori già nei prossimi giorni.

Il lavoro che ci attende è un lavoro che vuole essere utile non solo alle donne, ma a tutti i lavoratori e al sindacato.

## I DIRITTI DELLE DONNE.

# LE DONNE SONO PROTAGONISTE DELLA COSTITUZIONE

**GIUSEPPE DI VITTORIO**

(dal discorso alla Conferenza nazionale delle donne lavoratrici, Firenze, gennaio 1954)

...Il risveglio delle donne significa che una metà della nostra società nazionale – la metà che è sempre stata la più sfruttata ... - entra nella storia del nostro Paese e ne diviene fattore determinante ...

Cosa vogliono le donne lavoratrici d'Italia? Niente di straordinario, di irragionevole. Noi non domandiamo l'impossibile. ...Domandiamo che sia rispettata la Costituzione ... .

Spesso viene messo in forse il diritto di lavoro alle donne. Non si comprende che il diritto al lavoro equivale al diritto alla vita ... .

Si cerca di alimentare dei pregiudizi verso il lavoro femminile fra gli stessi lavoratori e si dice: "C'è tanta disoccupazione in Italia. Se si potessero licenziare le donne, mandare le donne a casa, ad accudire la famiglia, a curare i bambini, e si facessero lavorare solo gli uomini, allora la disoccupazione non ci sarebbe più! E bisogna riconoscere che ci sono ancora molti uomini che credono a questa menzogna ... .

## PER NON DISPERDERE LE CONOSCENZE:

# UN PROGETTO PER IMPIEGATI, TECNICI E INGEGNERI

**FABRIZIO TORRI e STEFANO RUGGENINI** (DELEGATI FIOM-CGIL G.D E FIAT-POWERTRAIN) Coordinatori del Progetto Tecnici e Impiegati della FIOM Bologna

**I**l rapporto tra la FIOM e il mondo dei lavoratori Impiegati e Tecnici, ha origini lontane ed un andamento caratterizzato da "luci e ombre". Si è passati da momenti di forte coinvolgimento nella elaborazione e nella mobilitazione a situazioni di apatia se non addirittura di forte incomprensione. Complessivamente resta ancora un problema privo di una soluzione veramente generale, un tema che quando porta a dei risultati positivi essi sono ascrivibili a situazioni aziendali circoscritte e particolarmente ricettive. La responsabilità di questo crediamo sia attribuibile in equa misura ad ambedue le parti. Se è vero che Impiegati e Tecnici hanno tendenzialmente un atteggiamento individualista per quello che concerne le aspettative della vita lavorativa, è altrettanto vero che la struttura complessiva della FIOM, storicamente e tradizionalmente più attenta alle esigenze operaie non è quasi mai riuscita a fare un salto di qualità che le permettesse di avvicinare con continuità queste spinte individualiste e realizzare una sintesi di impegno sindacale collettivo.

Per tentare di ridurre le distanze tra le diverse tipologie la FIOM di Bologna ha deliberato, nelle conclusioni del 7° Congresso Provinciale, la costituzione di un Gruppo di Lavoro sul tema composto in primo luogo dalle Compagne e Compagni Impiegati e Tecnici componenti del Consiglio Generale. Lo stesso Segretario Generale, Bruno Papignani, ha indicato il Progetto come una delle priorità per la FIOM di Bologna.

Ci troveremo ad operare nei confronti di figure professionali che non rappresentano un gruppo omogeneo: Ingegneri, Programmatori Software, Impiegati Amministrativi (giusto per citare degli esempi) hanno caratteristiche, aspettative e strutturazione professionale profondamente differenti tra loro. Figure professionali il cui approccio individuale nei confronti del Sindacato è spesso contraddistinto da una certa perplessità che talvolta si esplicita nella domanda: "Cosa ha da offrirmi il Sindacato?"

Il Gruppo di Lavoro dovrà inevitabilmente trovare delle

risposte convincenti alla domanda di cui sopra, anche se, ovviamente, le nostre singole esperienze come Impiegati e Tecnici prima ancora che come Delegati di fabbrica, supportati anche dal lavoro che fino ad oggi la FIOM è riuscita a produrre in merito, non ci fanno partire da zero.

Esistono una serie di tematiche sempre attuali e magari patrimonio solo di alcune realtà aziendali, che dovremo cercare di estendere verso un panorama più ampio e con l'accortezza che ogni Azienda ha una propria specificità che non va mai persa di vista. **Parliamo di temi come l'Inquadramento Professionale, il Salario Professionale, la Formazione Continua, l'Autonomia sul Lavoro, lo Sviluppo Professionale Complessivo, il rapporto Tempo di Lavoro / Tempo Libero, la tutela della salute sul posto di lavoro, etc.** E' chiaro che i presupposti per facilitare lo sviluppo di tutto questo (e altro ancora!) devono inevitabilmente passare attraverso una stretta collaborazione con i Delegati Impiegati e Tecnici che operano nelle varie realtà produttive che quindi andranno necessariamente coinvolti nel Progetto.

**Bisognerà in particolare agire sulla Contrattazione Aziendale in modo tale che Impiegati e Tecnici possano prendere coscienza della necessità di un'azione sindacale concreta a partire dai propri luoghi di lavoro.**

Bisognerà stimolare l'inserimento di Delegati Impiegati nelle RSU e favorire la creazione di RSU in quelle Aziende sempre più presenti sul nostro territorio e costituite solo da lavoratori impiegatizi.

Inoltre l'aspetto della comunicazione avrà senz'altro una rilevanza importante e in questo senso per instaurare e mantenere contatti con i Delegati impiegatizi, l'uso delle e-mail e di altri strumenti informatici e cartacei saranno importanti per integrare quello che naturalmente è lo strumento più importante: la comunicazione inter-personale.

Riteniamo evidente il fatto stesso che tali figure pro-

fessionali stiano aumentando in maniera considerevole modificando il rapporto operai / impiegati in favore dei secondi a cui però per esempio non corrisponde un conseguente livello di tesseramento e di coinvolgimento nelle iniziative sindacali. Questo determina per la FIOM l'importanza del Progetto stesso cominciando ad affrontare le problematiche di Impiegati, Tecnici ed Ingegneri **per arrivare ad una rappresentanza sindacale che sia sintesi di stratificazioni salariali e professionali differenti, che sia espressione di una articolazione sindacale che va dall'immigrato, all'operaio, al tecnico, all'ingegnere per fare della FIOM il sindacato di tutti i lavoratori.** Inoltre le caratteristiche e l'alta professionalità di questi Lavoratori può generare un forte contributo alla crescita complessiva della FIOM.

Riteniamo infine che la ristrutturazione complessiva del panorama industriale abbia determinato delle ampie aree di incertezza sia professionale che occupazionale tra questi Lavoratori.

Il tema del precariato riguarda anche loro e le politiche aziendali di "cost reduction" hanno valicato i confini delle aree tipicamente produttive fino a invadere settori legati al patrimonio della Conoscenza, della Ricerca e Sviluppo che genera forti insicurezze e involuzioni professionali anche tra i Lavoratori impiegatizi fino a degenerare in casi sempre più frequenti di una vera e propria manovalanza intellettuale operando in segmenti sempre più angusti e ripetitivi.

La sfida quindi è anche quella di elaborare delle risposte a tutto questo per far sì che questo inedito panorama di insicurezze non determini in questi Lavoratori una implosione in un individualismo ancora più spinto che sarebbe due volte perdente. Crediamo si debba invece ricercare una giusta mediazione tra le necessità di questi Lavoratori di caratterizzarsi individualmente e il loro coinvolgimento in un'ottica collettiva che comunque per tutti noi resta un valore irrinunciabile.

**T**ra i numerosi interventi del Governo Berlusconi in questi anni in materia di lavoro, ve ne è uno, il cosiddetto "Testo Unico", che si proponeva di modificare la legislazione inerente all'ambiente e sicurezza.

La filosofia contenuta nel Testo Unico è la stessa che ha ispirato la Legge 30 o l'attacco all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Si è cercato, cioè, di assecondare le richieste della componente più reazionaria della classe imprenditoriale che da sempre considera la prevenzione un inutile spreco di tempo e denaro.

Le modifiche proposte, apparentemente per semplificare le normative vigenti, riguardavano sia gli obblighi dei datori di lavoro, sia l'agibilità dei Rappresentanti dei Lavoratori, sia il sistema sanzionatorio.

Pochi esempi per "inquadrare" lo spirito del provvedimento.

Il codice civile, all'articolo 2087, obbliga il datore di lavoro alla "massima sicurezza tecnologicamente possibile" e la Legge 626/94, coerentemente, parla di "elimi-

## SALUTE E SICUREZZA:

# L'IMPEGNO SINDACALE COSTRINGE IL GOVERNO AL RITIRO DEL TESTO UNICO

**VITTORIO SILINGARDI** - Segreteria Fiom-Cgil Bologna

nazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico" ed obbliga il datore di lavoro ad aggiornare le misure di prevenzione in relazione all'evoluzione della tecnica.

Su questo tema il Testo Unico proponeva modifiche, apparentemente modeste, in realtà sostanziali, quali: l'eliminazione del rischio, o la sua riduzione, è in relazione alle "conoscenze acquisite in base al progresso tecnico ... concretamente attuabili nei diversi settori in quanto generalmente utilizzate".

Gli aggiornamenti da parte del datore di lavoro per eliminare i rischi divenivano dunque estremamente aleatori.

Il Testo Unico avrebbe modificato anche

la parte della 626 relativa alle "attribuzioni del Rappresentante alla Sicurezza", che, diversamente da quanto attualmente sancito, avrebbe potuto accedere ai luoghi di lavoro solo nel "rispetto delle esigenze produttive" e solo dopo "preventiva informazione al datore di lavoro". Ultimo ma non ultimo, ancora una volta i lavoratori delle piccole imprese hanno rischiato di essere maggiormente penalizzati poiché il Testo Unico prevedeva l'abolizione della "riunione periodica di prevenzione" per le aziende che occupano meno di 15 dipendenti.

Anche il sistema delle sanzioni avrebbe subito significative modifiche peggiorative.

Col Testo Unico, tutte le norme applicative sulla materia sarebbero state depenalizzate, quelli che oggi sono precisamente definiti come "obblighi" per i datori di lavoro sarebbero diventati "buona prassi", per cui la loro applicazione non diventava più un vincolo ma sarebbe stata garantita solo da una "eventuale visita ispettiva".

Questo stravolgimento di una buona legge per la tutela e i diritti dei lavoratori non è passato.

Grazie alla ferma opposizione dei rappresentanti alla sicurezza, delle Organizzazioni Sindacali, dei tecnici della prevenzione, insieme al parere negativo delle Regioni, il Governo è stato costretto a ritirare il Testo Unico su Salute e Sicurezza nel lavoro.

Questo non significa che non vi sarà nel prossimo periodo un ulteriore tentativo di peggiorare le attuali normative, anche perché il Governo si è riservato di precisare meglio le ragioni che lo hanno indotto al ritiro della delega, ma oggi possiamo dire di aver bloccato un provvedimento che, se approvato, avrebbe peggiorato le condizioni dei lavoratori.

La SEBAC è un'azienda che produce ammortizzatori per motociclo di gamma bassa 50/125cc., prodotto prevalentemente destinato alla PIAGGIO.

È un'azienda con una storia anche importante, perché qualche anno fa è arrivata ad avere in forza 150 dipendenti, suddivisi tra lo stabilimento di Ponte della Venturina e quello di Pontedera in Toscana, dove operano circa 50 lavoratori.

In questi anni ci sono stati diversi passaggi di proprietà.

Costruire ammortizzatori significa fare un prodotto di stagionalità, con picchi produttivi che l'azienda affronta con assunzioni a tempo determinato.

Nel solo anno 2004 ha fatto ricorso a circa 25 lavoratori con contratti a termine a fronte di 67 lavoratori con contratti a tempo indeterminato.

Circa alla fine del mese di AGOSTO l'azienda convoca le OO.SS e dichiara di avere la necessità di aprire una procedura di mobilità per 23 lavoratori.

Il Sindacato si dichiara disponibile a discutere, trovando comunque soluzioni che salvaguardassero i lavoratori.

L'Azienda si arrocca su una posizione di chiusura, dichiarando che non era interessata a perseguire altre soluzioni che non fossero la messa in mobilità dei 23 lavoratori.

Seguono tre incontri sindacali, dove l'Azienda continua con una linea rigida senza aprire un confronto vero sulle proposte avanzate delle OO.SS., proposte che prevedevano un percorso di CASSA INTEGRAZIONE per un anno e l'eventuale mobilità solo su base volontaria.

I tre incontri non portano a nulla anche perché le controproposte dell'Azienda erano a dir poco provocatorie, proponevano di ridurre a 14 i 23 licenziamenti, di trasformare 15 contratti *full time* in *part time* di eliminare il premio di risultato del contratto aziendale per almeno 3 anni, di azzerare tutti gli scatti di anzianità, di abbassare un livello salariale per tutti i dipendenti. (Mancava solo l'iscrizione all'AIDO, poi c'era tutto!)

È certamente chiaro a tutti che questo tipo di proposta non solo era inaccettabile nei contenuti, ma offendeva la dignità delle persone, ledendo diritti e principi irrinunciabili.

Inevitabilmente, quindi, si arriva al mancato accordo.

È ormai dicembre e da questo momento in poi si apre la procedura al tavolo istituzionale.

In fabbrica si respira una situazione difficilissima: i lavoratori aprono un periodo di conflitto e di lotta che li vede scioperare fino a 200 ore.

Al tavolo istituzionale, dalla provincia alla regione, tutti provano ad articolare una proposta vicina a quella avanzata dalle OO.SS nella prima fase, compreso anche proposte di finanziamenti, ma l'Azienda non cambia idea.

È un Natale durissimo quello che si prospetta per i lavoratori della SEBAC: le feste trascorrono con 23 lettere pronte e con l'unico risultato ottenuto di far rinviare la procedura dei licenziamenti al 3 di gennaio 2005.

Dopo la pausa natalizia riprendono i confronti sempre con le istituzioni, perché va ricordato che i rapporti sindacali interrotti

## STORIE DI FABBRICA

### SEBAC: UNA STORIA DI LICENZIAMENTI E DI LOTTA A LIETO FINE

**LA VICENDA CHE STO PER RACCONTARE NON CREDO CHE ABBA RISCONTRI ANCHE SE LA MIA STORIA SINDACALE È RECENTE**

**PRIMO SACCHETTI** - FIOM-CGIL Bologna

il 23 di novembre non si riprenderanno più fino alla conclusione di questa vicenda.

Vi faccio grazia del racconto sullo svolgimento di questi incontri, dell'atteggiamento aziendale, della nostra preoccupazione. L'intransigenza della SEBAC è tale che si arriva all'iniziativa legale, con l'impugnazione dei licenziamenti e l'apertura della procedura ex art.28 per comportamento anti-sindacale.

La situazione in fabbrica è sempre più difficile con una tensione fortissima e con le assemblee che diventano un'occasione di sfogo, di rabbia, di dolore con momenti anche difficili da governare.

Si decide di presidiare la fabbrica giorno e notte: si costruisce una "baracca" davanti ai cancelli. È pieno inverno, fa freddo, eppure quel luogo diventa punto di incontro, frequentato e vissuto da tantissima gente: non solo i colleghi che non erano

stati licenziati, ma anche di tutta la cittadina e di tutte le fabbriche del posto. Vengono anche delegazioni di lavoratori di altre aziende del bolognese e tutti portano la loro solidarietà e il loro sostegno in tanti modi.

Non dimenticheremo le polentate e le maccheronate organizzate dai ragazzi dell'Arcotronics, le visite da parte della RSU della SAECO e soprattutto della DEMM, che in questa vicenda sono stati definiti gli "Angeli custodi" dei lavoratori della SEBAC, adottandoli.

Al presidio permanente arrivano anche le forze istituzionali, i sindaci della comunità montana, i pensionati, le forze politiche di tutte le appartenenze senza mai sventolare le proprie bandiere, ma unite nel sostegno ai lavoratori in lotta.

Dopo 30 giorni dal licenziamento dei 23

lavoratori e con la lotta per il posto di lavoro ormai patrimonio di tutto il territorio, qualcosa si muove.

Siamo ai primi di febbraio, l'Azienda richiama i 23 licenziati a colloquio e propone un contratto a tempo determinato per 2 mesi e contestualmente assume circa 20 lavoratori con contratti a termine.

Questo gesto viene vissuto come una provocazione, la tensione sale ed assieme alle altre Organizzazioni Sindacali ci troviamo a gestire una situazione che diventa insostenibile, perché c'è una parte di lavoratori licenziati che scioperano sui cancelli e 20 persone neo-assunte con contratto a termine che entrano per lavorare. C'è bisogno di una nuova iniziativa, che renda pubblica l'intransigenza dell'Azienda e riporti attenzione sui lavoratori licenziati.

Si organizza così quella che è stata la GRANDE manifestazione del 12 marzo a Porretta contro i 23 licenziamenti: questo appuntamento sarà decisivo per la soluzione della vicenda.

E doveroso ricordare che per le riuscita di quella manifestazione si sono impegnati tutti, dalle istituzioni alle forze politiche e soprattutto ancora una volta i lavoratori della DEMM, fondamentali per l'aspetto organizzativo.

La riuscita è sinceramente al di sopra di ogni aspettativa, con la partecipazione di circa 1000 persone che in corteo attraversano tutta Porretta per arrivare davanti allo stabilimento della SEBAC su un percorso di circa 4 chilometri.

Dopo la manifestazione si aspetta il 22 marzo, data della prima udienza per l'articolo 28: in questa giornata viene proclamato uno sciopero di 8 ore.

Si arriva quindi davanti al giudice, ma un minuto prima dell'udienza ci convoca il loro legale, che ci chiede di fare di fare l'accordo proponendo a noi praticamente tutto quello che noi avevamo proposto a loro in circa 5 mesi di trattativa.

Vanno in mobilità volontaria ed incentivata 10 persone, mentre per tutti gli altri c'è il reintegro del posto di lavoro con il recupero di tutte le spettanze perse per il periodo da agosto 2004 a marzo 2005.

Vi lascio immaginare la grande gioia tra i lavoratori e la grande soddisfazione per noi sindacalisti: dopo mesi e mesi di grande sofferenza, conflitto, senza soluzioni vicine, solo con il conforto della straordinaria solidarietà dimostrata dal mondo del lavoro, istituzionale, politico, i lavoratori di un'industria fino ad allora sconosciuta ai più, di un piccolo paese di montagna, hanno riavuto il posto di lavoro.

Grazie alla loro tenacia e alla loro forza, alla loro convinzione che la dignità non si sventa e i diritti vanno difesi fino in fondo.

Il mio giudizio personale è ovviamente di grande soddisfazione, perché è stata la mia prima esperienza sindacale e la sua conclusione mi ha confermato lo stato di salute dei rapporti tra lavoratori e Sindacato, che uniti per la difesa dei diritti e del lavoro, hanno saputo vincere questa dura e difficile battaglia.

Spero di aver raccontato tutto e mi si perdoni di aver dimenticato qualcosa o qualcuno, ovviamente non volutamente.

### LA STORIA SIAMO NOI: RESISTENZA E COSTITUZIONE NELL'ASSEMBLEA APERTA ALLA FIAT POWER TRAIN 12 APRILE

La FIAT Power Train è conosciuta a Bologna come la WEBER. La sua storia, intensa e travagliata per il suo rapporto con FIAT, è legata anche alla città di Bologna, alla lotta di Liberazione contro il nazifascismo durante la seconda guerra mondiale.

Operai della Weber divennero partigiani e lottarono per la libertà fino alla morte: i loro nomi sono ricordati in una lapide posta nella mensa della fabbrica.

Ogni anno, nei giorni vicini al 25 aprile, lavoratori, RSU e Direzione Aziendale posano corone sulla lapide.

Quest'anno - in occasione del 60° Anniversario della Liberazione - è ripresa la tradizione, sospesa per alcuni anni, di aprire a istituzioni e rappresentanti sindacali questo momento di riflessione collettiva.

Filo conduttore degli interventi del Sindaco di Bologna, del Rappresentante dell'ANPI, della RSU è stato il valore della lotta di Liberazione partigiana per costruire un Paese libero, con una Costituzione frutto dell'incontro di culture diverse (comunista, popolare, laica, cattolica), tutte unite contro ogni fascismo, contro ogni discriminazione, per una società plurale, solidale, accogliente, fondata sul lavoro.

Un altro modo per ricordare le lotte di ieri, le conquiste di diritti, e gli attacchi che oggi vengono sferrati, è stato quello di leggere all'assemblea alcuni brani di interventi di Giuseppe Di Vittorio, segretario generale della CGIL dal 1944 al 1957.

*".....abbiamo il dovere di difendere i diritti democratici dei cittadini e dei lavoratori italiani, anche all'interno delle fabbriche..... Il lavoratore non è un attrezzo qualsiasi, non si affitta, non si vende. Il lavoratore è un uomo, ha una sua personalità, un suo amor proprio, una sua idea, una sua opinione politica, una sua fede religiosa, e vuole che questi suoi diritti vengano rispettati da tutti..... La democrazia, se c'è nella fabbrica, c'è anche nel Paese, e se la democrazia è uccisa nella fabbrica, essa non può sopravvivere nel Paese....."*

(Dalla relazione conclusiva al Congresso CGIL di Napoli, 1952)

## STRANIERA E PRECARIA

## Il circolo vizioso della Bossi-Fini e le conseguenze della globalizzazione

NICOLA PATELLI - FIOM-CGIL Bologna

vero e proprio lavoro perché pare che la promessa non basti.

Il più clamoroso, forse, dei circoli viziosi delle legge Bossi-Fini: per lavorare devi avere il permesso di soggiorno ma per averlo devi lavorare!

Poi, grazie all'interessamento della Questura e del Centro stranieri della Cgil, finalmente il permesso arriva e Liliana torna a lavorare, commossa di rivedere proprio quei colleghi che non hanno esitato a testimoniarle la loro solidarietà.

Alla fine ha prevalso il buonsenso, se così possiamo dire, ma è paradossale che una Lavoratrice straniera venga in Italia per curare il proprio figlio cercando proprio quel lavoro che, sempre più spesso, le nostre Aziende esportano all'estero, magari proprio nella stessa Romania.

E' il prezzo troppo alto della globalizzazione e della ricerca di competitività sulla pelle delle persone.

Uno sciopero di solidarietà ha sempre un sapore un po' particolare.

Di questo si è trattato infatti alla WAY di San Vincenzo di Galliera, nella pianura bolognese, fabbrica di proprietà della multinazionale francese Sonfy. Quasi tutti i 200 dipendenti (l'80% circa sono donne) non hanno infatti esitato ad incrociare le braccia a fine turno per solidarietà nei confronti della collega rumena Liliana alla quale non è stato rinnovato il contratto a termine. Una storia come tante sembra, se non fosse che proprio Liliana dal 1994 si sposta tra l'Italia e la Romania per cercare di comprare una protesi all'avanguardia per il figlio, privo dalla nascita dell'avambraccio sinistro.

Cosa centra l'Azienda?

Semplice, per farsi assistere dal centro Inail di Vigorso, ci vogliono un permesso di soggiorno ed un lavoro e Liliana, quest'ultimo, l'aveva perso. Per questo la Fiom ed i colleghi si sono mobilitati per Lei. Ha 35 anni Liliana e da dieci fa la spola tra l'Italia e la Romania. Lavora in nero per due anni come badante e per altri due come baby-sitter, tra speranze e false promesse mai mantenute. Si scoraggia allora e torna a casa dal marito, cercando disperatamente una protesi adatta al suo bambino ma non la trova. Solo arti di legno, un problema tecnologico prima ancora che economico, ma il bambino cresce e con lui la vergogna che prova per la sua menomazione, tanto che nasconde il braccio ai suoi compagni di scuola. Torna in Italia quindi Liliana nel 2002 e trova un'occupazione grazie ad un parente, ma il nuovo datore di lavoro la costringe a dilapidare quasi tutti i soldi per "comprarsi" il permesso di soggiorno. Non può più, quindi, pagare nemmeno le rate della scuola privata presso la quale ha dovuto inserire il figlio ovviamente fuori corso.

Tutto da rifare quindi, ancora una volta.

L'anno scorso, finalmente, un'assunzione a tempo determinato alla WAY, dal 23 Agosto al 28 Novembre, poco ma abbastanza per riaccendere la speranza di una vita diversa.

La Fiom chiede intanto un incontro urgente all'Azienda e spiega i risvolti particolarmente delicati della vicenda di Liliana, ancor prima che il contratto scada, ma l'Azienda risponde freddamente che "valuterà se dal punto di vista normativo la Lavoratrice è in possesso dei requisiti per l'assunzione".

Il 28 Novembre arriva in fretta ed arriva anche l'inverno a "gelare" le speranze di Liliana e di altre 20 colleghe, precarie come Lei. Tutte a casa quindi, sostituite di lì a poco con altre 20.

La Fiom promuove una vertenza legale per tutte le Lavoratrici per "uso strumentale del contratto a tempo determinato", ma ci vuole tempo e Liliana non ne ha.

Niente lavoro, niente permesso di soggiorno e niente cure, l'Inail è costretta a sospendere tutto.

E' a quel punto che la Fiom ed i Lavoratori, durante un'assemblea, decidono di fermare la fabbrica in uscita su ogni turno, non solo per Liliana ma soprattutto per Liliana e per sensibilizzare la direzione aziendale.

E qui comincia una difficile e delicata trattativa che dura un mese e mezzo, fino a quando l'Azienda non ufficializza, nero su bianco, la propria "promessa" di assunzione a tempo indeterminato per Liliana. Nel frattempo la Questura rilascia il cedolino sostitutivo, in attesa del permesso di soggiorno vero e proprio. Ma per il permesso di soggiorno vero e proprio - al quale l'Azienda ha vincolato l'assunzione - ci vuole un

**IL 12 E 13 GIUGNO PROSSIMI SAREMO CHIAMATI A VOTARE QUATTRO QUESITI REFERENDARI PER ABROGARE PARZIALMENTE LA LEGGE 40/2004 SULLA PROCREAZIONE MEDICALMENTE ASSISTITA. DIAMO VOLENTIERI SPAZIO AL COMITATO BOLOGNESE PER I 4 SI AL REFERENDUM.**

Tra i firmatari dell'appello per il Sì, esponenti del mondo sindacale, della società civile e dell'associazionismo: Ivana Sandoni, Danilo Barbi, Cesare Melloni, Bruno Papignani, Carlo Flamigni, Ivano Marescotti, Giancarla Codrignani, Duccio Campagnoli, Giorgio Celli, Katia Zanotti e tanti altri singoli ed associazioni.



Dopo la decisione della Corte Costituzionale, che ha bocciato il quesito totalmente abrogativo, sosteniamo la campagna referendaria per i 4 SI ai quesiti che cancellano le parti più crudeli della Legge 40. Siamo per la cancellazione di questa legge che limita le libertà di scelta delle donne sul proprio corpo, nega la laicità dello stato dettando norme che impongono a tutte/i scelte morali di parte, violando fondamentali principi costituzionali.

Oggi vogliamo smantellarla nei suoi aspetti più gravi, per ottenere regole che tutelino la salute e i diritti delle donne e dei loro figli e forniscano garanzie per un accesso libero e responsabile a queste tecniche.

### **SI ALLA SALUTE DELLA DONNA E L'ACCESSO DI TUTTE LE TECNICHE**

Con la Legge 40, le persone fertili non possono essere aiutata con le tecniche di fecondazione medicalmente assistite, anche se portatrici di gravi malattie genetiche o virali.

### **SI ALLA POSSIBILITÀ D'ACCESSO ALLA FECONDAZIONE ETEROLOGA**

La legge impedisce di avvalersi della donazione di gameti e di ricorrere alla fecondazione eterologa (al di fuori della coppia). Si privilegia un modello di famiglia basato sul "legame di sangue", anziché sull'affetto e la responsabilità da parte dei genitori nei confronti dei figli; determina un aumento consistente del turismo procreativo (poiché la gran parte dei paesi europei ha leggi più liberali) e fa sì che si crei una spaccatura netta fra chi può permettersi l'accesso a queste tecniche e chi no.

### **SI ALLA LIBERTÀ DI RICERCA SCIENTIFICA E LA CRIOCONSERVAZIONE DEGLI EMBRIONI**

La legge viola la libertà di ricerca scientifica e le sue possibilità di sviluppo, impedendo l'utilizzo delle cellule staminali che saranno in grado nei prossimi anni di combattere con successo malattie oggi incurabili (vedi alzheimer e parkinson); impedisce la conservazione degli embrioni, obbligando così la donna a sottoporsi dopo ogni gravidanza fallita ad un trattamento ormonale, lungo, doloroso e pericoloso per la sua salute.

### **SI ALLA LIBERTÀ E RESPONSABILITÀ FEMMINILE NELL'AMBITO RIPRODUTTIVO**

La legge attacca il principio di responsabilità della donna nella procreazione aprendo la strada all'attacco della 194 (legge sull'interruzione volontaria di gravidanza) espressione di decenni di lotte delle donne; si impedisce alla donna di revocare il consenso all'impianto dell'embrione nell'utero, anche quando risultasse affetto o portatore di gravi malattie; viola la deontologia dei medici perché li costringe ad agire senza tutelare il diritto alla salute delle donne e dei nascituri.

COMITATO PER I SI' BOLOGNA

L'azienda dove lavoro, la FINI COMPRESORI, ha attraversato in questi ultimi anni diverse vicissitudini che non si sono ancora concluse.

L'incorporazione di due aziende della zona di S.Lazzaro le ha consentito un'interessante operazione immobiliare ma per i lavoratori ha significato una procedura di mobilità, dato che diverse mansioni risultavano non più necessarie essendo già esistenti in Fini.

E' stata per le Organizzazioni Sindacali e per la RSU una trattativa difficile, con molta tensione e preoccupazione, che si è conclusa (in questi casi non si può mai dire positivamente) con 5 lavoratori in meno per via di dimissioni volontarie e

ricollocazioni nei reparti produttivi e di magazzino.

A poca distanza da questa vicenda, l'azienda denuncia una crisi, imputando la responsabilità all'Euro forte e alla concorrenza cinese e paventando nuovi, possibili, esuberi del personale in forza.

La delocalizzazione, per la Fini, non è una novità, in quanto ha già spostato le produzioni cosiddette "povere" e relativi stabilimenti: il risultato è che l'occupazione cresce in Cina ma intanto cala a Bologna. (da 356 nel 2003 a 290 nel 2005).

C'è un'altra cosa che fa male a noi lavoratori ed è quella di vedere sorgere un grande complesso

## STORIE DI FABBRICA

### DELOCALIZZARE NON È LA RICETTA PER LA CRISI

**DANIELE CANTON** - Delegato FIOM-CGIL FINI

industriale con parcheggi, mensa centrale in un terreno dato dal comune di Zola Predosa dopo 10 anni di discussioni e, mentre ruspe, tecnici di cantiere stanno ultimando il lavoro di questo grande complesso, la proprietà dice che "bisogna tagliare il personale" o, nella migliore delle ipotesi, tagliare la parte economica degli accordi aziendali.

Trasferirsi nel terzo mondo per fare il "prodotto

povero" è vantaggioso per le aziende che sfruttano così lavoratori senza diritti e tutele, mentre "in patria" si utilizzano troppe agevolazioni pubbliche non per fare ricerca e sviluppo ma per operazioni immobiliari.

Per quanto riguarda la Fini, ritengo che la crisi che attraversa non sia tanto dettata dall'Euro forte, quanto da scelte sbagliate se non addirittura a "non scelte", i cui effetti si pensa di scarica-

re in particolare sui lavoratori.

La Fini è una realtà produttiva tra le maggiori e significative nel territorio provinciale, con 52 anni di storia: non è accettabile che possa essere fortemente in pericolo anche per responsabilità dei "timonieri" che negli anni trascorsi hanno passato molto (TROPPO) tempo a discutere tra di loro su quale fosse la rotta migliore.

Attualmente è in corso la Cassa Integrazione. La RSU e le Organizzazioni Sindacali sono da tempo impegnate nella gestione di questa crisi e si stanno prodigando per trovare tutte le soluzioni possibili, mettendo a disposizio-

ne ogni strumento, conflitto compreso, per dare risposte (ma anche prospettive) ai lavoratori che sono inevitabilmente sempre più sfiduciati.

Le persone guardano al loro futuro con grande preoccupazione, ma hanno comunque la certezza che vale la pena di fare qualsiasi cosa pur di fermare questa spirale discendente in un panorama dove il declino e lo smantellamento industriale stanno minando il Paese, compreso il nostro territorio.

Noi a tutto ciò non ci stiano: se una speranza c'è, lotteremo perché non muoia.

6

I lavoratori metalmeccanici provenienti da altri Paesi che operano nelle fabbriche del bolognese sono ormai molte migliaia di cui 1556 iscritti al nostro sindacato.

Già da prima del congresso della FIOM, tenutosi a Livorno il giugno 2004, è nato un coordinamento provinciale che ha cercato di dare un contributo sia nella preparazione dei documenti congressuali sia nelle discussioni all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

Tutto questo ha creato dibattito e interesse sulla situazione dei lavoratori migranti e gli effetti sulla loro condizione delle leggi che questo Governo ha emanato. (legge Bossi-Fini, legge 30 sulla precarizzazione del lavoro).

I problemi degli immigrati non sono solo problematiche da relegare ad una pura questione di tutela e servizi.

Sono problematiche che attengono alla contrattazione, sono temi da prendere in considerazione per la prossima contrattazione aziendale nel nostro territorio, su cui il coordinamento intende dare il suo contributo, anche attraverso incontri con gli altri delegati di fabbrica.

I lavoratori immigrati vivono disagi legati alla conoscenza della lingua parlata, difficoltà ad accedere a percorsi professionali, e di riqualificazione, causate innanzitutto dal fatto che a loro vengono offerti soprattutto lavori precari, ma anche difficoltà ad accedere anche con diplomi o lauree (titoli di studio molto diffusi) a posti di lavoro con qualifiche e professionalità riconosciute ai lavoratori non stranieri.

Sarà utile a tutti, oltre che segno di civiltà e modernità, costruire politiche legate all'integrazione e al riconoscimento delle differenze: diverse religioni e culture e quindi riconoscimento delle festività relative; diversi usi e costumi, tra cui una diversa alimentazione e quindi il diritto a consumare i pasti nelle mense che tenga-

## IL LUNGO CAMMINO DEL COORDINAMENTO MIGRANTI DELLA FIOM DI BOLOGNA

**RENATA BORTOLOTTI** - Segreteria FIOM-CGIL Bologna

no conto di questo.

Avere scelto - spesso per necessità - di lasciare il proprio Paese non deve significare cancellare ogni tradizione e la propria identità.

C'è un altro punto molto importante per i lavoratori immigrati: il diritto agli affetti, il diritto a poter usufruire di permessi adeguati per andare a trovare la propria famiglia e i propri figli.

Il tema dei congedi parentali e più in generale dei tempi di vita e di lavoro è un tema che deve essere ripensato e rilancia-

to sia per gli italiani sia per gli stranieri, sostenendo un diritto di pari opportunità e contrastando la pesante riorganizzazione del lavoro che le aziende stanno imponendo, togliendo di fatto diritti acquisiti a chi già li aveva e negandoli a chi inizia a lavorare.

E' un lavoro, quello che stanno facendo i 19 delegati stranieri della FIOM che costituiscono il coordinamento, che ha l'intento di trasmettere ad altri che la diversità è un valore e può contribuire a stimolare il dialogo e il confronto per ri-costruire

una società più giusta e solidale dentro la fabbrica, difendendo e rivendicando diritti e professionalità, e fuori dalla fabbrica, battendosi tutti contro ogni discriminazione.

E' un progetto di cultura e non solo di rivendicazioni materiali: questo è il messaggio che i lavoratori immigrati porteranno nei luoghi di discussione della FIOM per estenderli ad altre categorie (a partire dalla conferenza di Roma dei lavoratori stranieri indetta dalla CGIL), e fuori dal sindacato.

## LA TESTIMONIANZA

### EXTRA-COMUNITARIO: COSA VUOL DIRE?

**OLA ADEYEMI LAWSON** - Direttivo FIOM-CGIL Emilia Romagna

**IN PAROLE SEMPLICI SI POTREBBE DIRE "COLORO CHE NON APPARTENGONO AL TERRITORIO COMUNE, POLITICAMENTE, OPPURE ECONOMICAMENTE"**

Se fosse soltanto questo l'intento di molti politici ed alcuni giornalisti, per definire gli extracomunitari non ci sarebbe nessun problema. Soltanto che negli ultimi anni, la parola extra-comunitario viene scambiata come una malattia, oppure un nuovo tipo di virus che ha invaso l'Italia. Su questo fenomeno vorrei focalizzare l'attenzione di tutti. Sono ormai diciotto anni che

soggiorno in Italia e posso dire che gli italiani che io ho conosciuto, sono rimasti gli stessi, cioè gente con grande cuore disposti ad aiutare il prossimo. Allora cosa è cambiato? Perché negli ultimi anni sembra essere cambiato l'atteggiamento verso i lavoratori extra-comunitari? Su questo chiedo la collaborazione di tutti, per poter riconsuistare vicendevolmente la fiducia e per convivere senza

pensare al colore della pelle. Provo a dare un suggerimento. Fratelli, a volte è facile scaricare le proprie colpe sugli altri. Cerchiamo di guardare dentro di noi, ricordandoci che essere fuori dal proprio paese e vivere in un altro vuol dire cambiare la propria esistenza, imparare le regole del paese che ci ospita, saperle interpretare, sapersi adattare. E trovare non tanto compren-

sione quanto attenzione e rispetto.

Ho 42 anni ed alla mia età si può solo sperare in un mondo migliore, anche per il futuro dei nostri figli.

Perché nessuno è qualcuno in più e tutti hanno diritto alla speranza ed alla realizzazione dei propri obiettivi.