

Care compagne e cari compagni,

La caduta del Governo Prodi ha determinato una situazione di incertezza ancora più marcata per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti e i pensionati.

La politica dei due tempi posta in essere dal governo Prodi (prima la Finanziaria 2007 di risanamento, poi la destinazione delle risorse ai redditi più bassi e da lavoro come richiesto dalle OO.SS.) di fatto si è bloccata bruscamente al primo tempo. Risorse cospicue sono state finalizzate alle imprese lo scorso anno con il cuneo fiscale, mentre per il lavoro dipendente non sono state ancora distribuite le risorse previste nella L.Finanziaria 2008.

I dati Istat di questi giorni confermano nel documento sui conti economici nazionali il risanamento dei conti pubblici (il rapporto deficit-Pil è sceso nel 2007 al 1,9%, mezzo punto in meno rispetto all'ultima previsione di Governo del 2,4%, il miglior dato da otto anni a questa parte) e una pressione fiscale arrivata al 43,3%.

L'extraggettito (il famoso tesoretto) del 2007 è stato di circa 12 miliardi; a questo punto non ci sono più scuse per rinviare la restituzione al lavoro dipendente delle risorse peraltro già previste nella Finanziaria 2008.

E' questa l'emergenza da affrontare, unitamente alle parti rimaste in sospeso e ancora da definire dell'Accordo del 23 Luglio 2007 (il lavoro usuranti tanto per citarne una, nonché la conclusione dell'iter previsto sul Testo Unico della Sicurezza). La crisi mondiale, l'aumento del petrolio e il rischio di recessione che investe in primo luogo gli Stati Uniti d'America, ma che presumibilmente avrà conseguenze anche in Europa, rendono incerto l'avvenire e soprattutto i redditi dei lavoratori dipendenti, che vedono erodere giorno per giorno il potere d'acquisto del proprio stipendio.

La CGIL deve continuare a porre all'attenzione delle forze politiche che si stanno predisponendo alla campagna elettorale e del paese il tema prioritario del lavoro e della difesa dei redditi delle lavoratrici e dei lavoratori, e la definizione di politiche sociali e redistributive che non hanno trovato ancora risposte adeguate, a partire dai rinnovi dei contratti scaduti e dalla piattaforma unitaria CGIL-CISL-UIL sulle politiche fiscali predisposta a Milano a dicembre dello scorso anno

Mantenere alta l'attenzione attorno a questi temi, chiedendo che siano un punto prioritario nell'agenda politica e per il prossimo Governo del paese e chiamando i vari schieramenti elettorali a confrontarsi su questi temi, vuol dire per il sindacato, la CGIL in particolare, rafforzare l'autonomia ed essere quel sindacato di programma così fortemente voluto da Bruno Trentin.

Ai problemi politici si somma una crisi evidente del rapporto tra le persone e la politica, tra i cittadini e le istituzioni, che rischia di travolgere anche una grande forza di rappresentanza sociale quale il sindacato e soprattutto la CGIL.

Per questi motivi il sindacato confederale, e prima di tutto la CGIL, deve rivendicare nuove regole di democrazia e partecipazione che, così come è stato fatto per la consultazione sull'accordo del 23 luglio 2007, coinvolgono milioni di lavoratrici e lavoratori, pensionati e pensionate.

Per questi motivi è stato giusto confermare la Conferenza d'Organizzazione della CGIL, al fine di riposizionare organizzativamente il nostro sindacato per rispondere in modo sempre più puntuale ai bisogni e alle istanze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Qual è il contesto in cui opera il nostro sindacato, la FILLEA-CGIL di Bologna?

I dati forniti dalle Casse Edili di Bologna relativi all'anno edile ottobre 2006/settembre 2007 ce lo illustrano molto bene (trovate i dati completi in cartella).

Le imprese iscritte alle 3 casse (CME, CEDA e CALEC) sono state complessivamente 3505 per un totale di 21.949 lavoratori dipendenti, (il dato medio mensile relativo ai lavoratori relativo ai lavoratori iscritti è di 6240 operai in CME (11074) e 5816 in CEDA (9717)).

E' immediatamente evidente come la media dei dipendenti per azienda sia di 6 operai, considerando anche le grandi cooperative. L'88% delle imprese ANCE e il 96,5% delle imprese artigiane sono al di sotto dei 10 dipendenti, e addirittura il 60% delle imprese ANCE e il 65,30% delle imprese iscritte in Ceda sono al di sotto dei 3 dipendenti. Colpisce come la frammentazione della forza lavoro operaia riguardi non solo l'artigianato, ma anche un gran numero di imprese che aderiscono all'associazione costruttori.

La FILLEA-CGIL di Bologna deve operare in un ambito estremamente frammentato, che riguarda non solo l'edilizia, ma anche gli altri settori da noi rappresentati (legno, materiali da costruzione), dove non siamo in possesso di dati precisi: poche aziende con oltre 100 dipendenti, migliaia di aziende che hanno meno di 10 dipendenti.

Dopo la crisi della metà degli anni 90, crisi che ha riguardato l'edilizia ed in particolar modo le imprese cooperative, dal 2000, la FILLEA-CGIL di Bologna ha ripreso ad aumentare il numero dei lavoratori iscritti, ripartendo dai 6000 in quell'anno e proseguendo, con una crescita costante, anche se non omogenea negli anni, fino ai 7343 iscritti del 2007.

Da sottolineare un dato: i risultati raggiunti sono determinati da un numero di nuovi iscritti che fino al 2004 si mantiene attorno ai 1400/1500, ma negli ultimi anni i reclutati alla Fillea-Cgil arrivano a superare i 2000.

E' evidente un elemento: la chiusura per termine lavori dei cantieri della TAV, unita al ritardo nella partenza di altre grandi opere previste sul territorio di Bologna (Nuova Stazione, Metro, People mover, Passante autostradale; solo i cantieri sulla Variante di Valico sono attivi) hanno determinato la caduta dell'occupazione più stabile, con turn over di personale più veloce.

Il dato è ancora più evidente esaminando il numero dei lavoratori iscritti al sindacato in CME, calati del 10% circa nell'ultimo anno edile, rispetto agli iscritti al sindacato in CEDA, dove l'aumento è stato invece quasi del 24%.

A fronte della chiusura dei cantieri delle grandi opere della TAV, la carta vincente della FILLEA per non calare la sua rappresentatività è stata quella di non concentrarsi solo sulle grandi opere, ma di mantenere la presenza sul territorio.

Infatti notiamo come nell'anno edile 2006/2007 non solo la Fillea abbia aumentato gli operai edili iscritti di qualche decina di unità, ma di come abbia recuperato rappresentatività nei confronti di Filca e Feneal, che registrano invece mediamente una lieve flessione.

Per allargare l'iniziativa sindacale e gli iscritti alla FILLEA-CGIL, considerando gli spazi molto ampi che vi sono (solo il 36% dei lavoratori presenti nelle Casse Edili sono iscritti a un sindacato) la FILLEA di Bologna dovrà pertanto mantenere una struttura operativa flessibile sul territorio, articolata nelle Camere del Lavoro Intercomunali, con una forte regia centralizzata al fine di programmare la nostra presenza sul territorio in funzione della presenza delle aziende, e in particolar modo attenta alle dislocazioni dei cantieri, che per definizione sono mobili, e di conseguenza dei nostri lavoratori.

Rimane stabile o in leggera flessione la rappresentanza negli altri settori, dove pure il nostro intervento si è qualificato con la generalizzazione della contrattazione di 2° livello e non solo nelle imprese maggiori; ma non sempre a questo ha corrisposto un ritorno in termini di aumento di iscrizioni alla FILLEA.

Rimane prioritario per la FILLEA coniugare alla tutela collettiva una forte tutela individuale, al fine di garantire la fruizione dei diritti soprattutto nei luoghi dove la tutela collettiva è difficile e complessa, e come strumento utile per contattare i lavoratori ed allargare la nostra rappresentanza.

Non è consueto oggi trovare lavoratori che chiedono spontaneamente di iscriversi alla CGIL, in quanto provengono da realtà molto diverse dalla nostra (lavoratori migranti o anche provenienti da altre zone dell'Italia). La conquista della fiducia dei lavoratori attraverso la tutela individuale consente poi di sviluppare la tutela collettiva e la contrattazione; questa è la nostra esperienza, in primo luogo nelle grandi opere.

La scelta che la Fillea ha compiuto, che va mantenuta e implementata, è quella di dare direttamente, con i funzionari Fillea e anche con i delegati disponibili, le risposte ai lavoratori sulla tutela individuale e prime risposte anche sui servizi della Cgil, naturalmente sviluppando un percorso formativo rivolto al quadro attivo della Fillea.

Contemporaneamente occorre sviluppare nell'ambito delle Camere del Lavoro Intercomunali, (lo faremo a partire dalla Conferenza d'Organizzazione della Camera del Lavoro) una relazione forte con le strutture e i servizi della CGIL (INCA, Teorema, ecc.), affinché siano punti di riferimento precisi per la categoria, al fine di determinare una sinergia efficace per rispondere ai lavoratori. E' necessario costruire uno scambio e relazioni tra le banche dati in modo tale da individuare i lavoratori del nostro settore che non sono iscritti ma si rivolgono alle nostre strutture di servizi, e poterli poi contattare.

In tema di contrattazione collettiva, riaffermando il valore dei due livelli contrattuali (nazionale e territoriale e/o aziendale), dobbiamo cercare di allargare la tutela collettiva e la contrattazione nei posti di lavoro, per applicare concretamente i contenuti contrattuali e per migliorare le condizioni dei lavoratori; va riaffermata la contrattazione d'anticipo prevista per i cantieri delle grandi opere, che ha visto sul territorio risultati positivi in tutti i cantieri, dopo vertenze anche aspre con un padronato che non sapeva assolutamente, e non voleva saperne, cosa fosse la contrattazione in cantiere.

E' in corso nel sindacato la discussione sul modello contrattuale, per la quale si sta predisponendo il documento unitario.

Solo poche considerazioni in merito. Oltre ad essere il documento unitario mancante delle parti fondamentali che riguardano la democrazia e la partecipazione, rimangono imprecisati altri punti, tra cui quello relativo a come determinare le richieste di aumenti nei contratti nazionali; mentre si sottolinea la necessità che le richieste economiche dei CCNL vadano oltre la mera difesa del potere d'acquisto, rimane incerto il come; nessun cenno a un recupero nei contratti nazionali della produttività di settore, ad esempio.

Vanno pertanto definite le parti mancanti o insufficienti, e va recuperata una discussione preliminare dentro la CGIL che a oggi è mancata.

Sulla contrattazione nazionale, in merito al tema di semplificazione contrattuale posto anche nel documento nazionale della Conferenza d'Organizzazione della CGIL, si ritiene percorribile e utile un percorso di accorpamento dei contratti nazionali dei materiali per le costruzioni (cemento, lapidei, manufatti, ecc.) demandando alla contrattazione di secondo livello i temi relativi alle specificità presenti nei singoli settori.

Oggi in categoria tutti i contratti sono in via di rinnovo, se escludiamo quello del cemento, che è stato recentemente siglato, con un risultato complessivamente buono se si esclude il punto relativo all'orario di lavoro, dove è stata inserita la deroga alle 11 ore di riposo obbligatorio tra un turno di lavoro e l'altro. Punto estremamente delicato questo, perché il tema degli orari è strettamente connesso con la sicurezza: non a caso gli infortuni sul lavoro, gravi e mortali, avvengono molto spesso oltre l'ottava ora di lavoro. Il controllo degli orari e il contenimento degli straordinari sono direttamente connessi con l'affermazione di lavoro sicuro e alla lotta contro gli infortuni.

Negli altri settori, i cui contratti sono scaduti a fine anno le trattative sono in corso.

Se le vertenze non si sbloccheranno presto, considerato che i periodi di raffreddamento del conflitto previsti nei contratti termineranno a breve, occorrerà valutare se esistono le condizioni per proseguire il confronto e giungere in tempi brevi a risultati, oppure se cominciare a prendere in considerazione la proclamazione di iniziative di mobilitazione e di lotta, previa informativa ampia e discussione coi lavoratori.

A proposito della contrattazione di 2° livello in edilizia, che ha una valenza provinciale, dobbiamo costruire tra il territorio di Bologna e quello di Imola un percorso convergente, che preveda anche riunioni congiunte dei due organismi dirigenti (C.D. di Bologna e Imola), ai fini dell'approvazione delle piattaforme, della discussione sui risultati raggiunti e sulla presenza delle delegazioni ai tavoli di trattativa.

Per l'artigianato, va riaffermato con la contrattazione nazionale e decentrata di settore il percorso di filiera settoriale, anche in considerazione dei risultati positivi raggiunti dai contratti nazionali, regionali e territoriali della categoria, evitando soluzioni di accorpamento di categorie diverse accumulate solo dall'essere artigiani, soluzioni che indebolirebbero ulteriormente un settore già fortemente frammentato.

Abbiamo poi la necessità di riunificare il processo produttivo all'interno dei cantieri, processo oggi estremamente parcellizzato dalla catena degli appalti e subappalti, dove operano anche contemporaneamente lavoratori dipendenti da diverse aziende, anche con contratti a lavoro diversi dall'edilizia.

Proponiamo qui un progetto di lavoro: individuare inizialmente due o tre imprese edili significative per ogni zona/Camera del Lavoro Intercomunale al fine di ricostruire all'interno dei cantieri la filiera produttiva: le aziende presenti, la sindacalizzazione dei lavoratori, la sicurezza, i diritti; cercando di portare a sintesi il processo lavorativo e l'agire sindacale.

In questo processo sarà necessario il coinvolgimento anche di altre categorie della CGIL (la FIOM ad esempio per quanto riguarda l'impiantistica, esperienza che ha cominciato a dare risultati positivi nei cantieri della TAV).

Nell'accordo del 23 Luglio scorso abbiamo individuato un problema rimasto irrisolto: per i lavoratori precari sono state previste tutele previdenziali e assistenziali, strumenti di sostegno al reddito, ma non è stata sufficientemente raccolta la nostra richiesta di portare a stabilità il lavoro precario.

La contrattazione può essere un valido supporto a questo obiettivo.

Nella contrattazione aziendale, soprattutto nelle imprese del legno e in quella territoriale per l'edilizia, è già iniziato un percorso di inclusione dei lavoratori precari e atipici: in edilizia è stata prevista la formazione presso le scuole edili e l'iscrizione alle Casse Edili per i lavoratori somministrati; nelle imprese del legno la distribuzione del premio di risultato e di alcuni diritti anche ai lavoratori somministrati, nonché ovviamente a quelli assunti con contratto a termine, e percorsi di consolidamento del rapporto di lavoro e di assunzione a tempo indeterminato.

Dobbiamo darci l'obiettivo di consolidare e rafforzare ancora di più questi contenuti.

Ciò potrà portare ad un graduale superamento della struttura di rappresentanza di questi lavoratori (Nidil) che dovranno sempre più trovare la loro rappresentanza nelle RSU aziendali e nel sindacato di categoria.

I dati sul tesseramento della Fillea di Bologna ci consegnano un altro argomento importante di riflessione. Su 7343 iscritti alla FILLEA 1728 sono lavoratori extracomunitari, a cui si devono aggiungere 497 lavoratori rumeni e un'altra decina di europei. Ciò significa che il 30% dei lavoratori iscritti alla FILLEA sono stranieri.

Anche i dati fornitici dalle Casse Edili confermano ciò: la presenza dei lavoratori stranieri in CME è pari al 34% di tutti i lavoratori iscritti; questo dato sale al 46,60% in CEDA, ed è del 15,80% in CALEC (la cassa edile delle cooperative).

I lavoratori stranieri provengono principalmente dalla Romania (33,59% degli stranieri iscritti), dall'Albania (15,81%), dal Marocco (12,77%) dalla Tunisia (10,26%); seguono, ma con percentuali inferiori, altri paesi.

Inoltre quasi il 10% di imprese individuali ha il titolare straniero.

Ovvio che questi dati devono farci riflettere su quali politiche sviluppare per i lavoratori migranti: nei cantieri edili, così come negli impianti fissi.

Questi sono lavoratori che molto spesso pongono al sindacato domande diverse dalla tutela sindacale in senso stretto, in relazione ai problemi del permesso di soggiorno, della casa, della riunificazione familiare, anche se è ravvisabile un atteggiamento diverso tra i lavoratori migranti: i lavoratori provenienti dall'Asia o dall'Africa hanno un'aspettativa di vita nel nostro paese, dove intendono, non appena possibile, trasferire anche la famiglia, mentre i lavoratori dell'Est europeo, spesso hanno col nostro paese un rapporto mordi e fuggi: lavorano in Italia qualche mese o qualche anno per poi tornare nelle loro case con una cifra guadagnata che permetta loro di affrontare più serenamente il futuro.

Tutti però devono avere una risposta.

E la risposta sta nell'intreccio tra le politiche contrattuali e la tutela individuale.

Occorre sviluppare contenuti contrattuali che tengano conto delle differenze, e occorre una integrazione forte col sistema dei servizi della CGIL. Il rapporto con l'Ufficio stranieri della CGIL deve fornire supporto informativo e formativo alla categoria, per una prima risposta da dare ai lavoratori su materie non di pertinenza strettamente sindacale, ma legate alle normative in vigore. L'integrazione e il supporto dato dalla categoria all'Ufficio stranieri in occasione delle richieste di permessi nell'ambito dei flussi 2007 è stata un'esperienza complessivamente positiva, ma abbiamo registrato dei limiti: quanti lavoratori si sono rivolti all'Ufficio stranieri per il permesso di soggiorno senza che ne restasse poi tracciabilità (ad esempio il numero di telefono) per poterli contattare sul posto di lavoro e offrire loro anche la tutela sindacale e la possibilità di iscriversi alla nostra organizzazione? Solo quelli che hanno fatto la domanda in Fillea.

Spazi di sindacalizzazione ve ne sono, se nelle casse edili solo il 17% degli stranieri risulta iscritto alla FILLEA (la percentuale più alta degli iscritti Fillea sul totale iscritti è il 36,88 dei lavoratori del Marocco, seguiti dal 29% di Tunisini e Moldavi e ex Jugoslavia, e dal 17% dei Rumeni e degli Asiatici).

Ma per aumentare i lavoratori stranieri iscritti alla Fillea occorre anche allargare la loro rappresentatività, sia all'interno degli organismi dirigenti della Fillea, da qui al prossimo congresso della Cgil, che con la costituzione del coordinamento migranti che veda la presenza dei gruppi delle diverse nazionalità, instaurando anche relazioni con le varie associazioni dei migranti.

Sempre dai dati del tesseramento, le donne iscritte alla Fillea di Bologna nel 2007 sono 395. Numeri molto bassi sicuramente in relazione al totale degli iscritti, ma che vanno valutati attentamente, anche se non esistono elementi di comparazione sul totale delle donne occupate nei settori che segue la Fillea. Intanto le donne iscritte sono soprattutto operaie che lavorano nelle fabbriche del legno e impiegate, quasi tutte nelle cooperative edili.

Pochissime sono le impiegate iscritte che lavorano nel privato (pochi sono anche gli impiegati iscritti) anche se la loro presenza è cospicua. E' evidente dunque la necessità di sviluppare una politica contrattuale per il settore impiegatizio e per le donne che vi lavorano, anche al fine di aumentare la nostra rappresentatività.

Le piattaforme presentate per i rinnovi contrattuali contengono richieste che vanno in questa direzione, richieste maturate proprio tra le donne e che sono diventate poi patrimonio di tutti. Non dobbiamo abbandonare queste richieste nel corso delle trattative sui contratti, anzi dobbiamo cercare di implementare le politiche di genere anche nella contrattazione di 2° livello.

Dobbiamo riuscire a concretizzare, dopo anni che ne parliamo, delle modalità di comunicazione diverse da quelle tradizionali anche attraverso la sperimentazione sul sito Internet, che dovrà essere adeguatamente pubblicizzato.

Dobbiamo poi cercare di rafforzare la presenza delle donne nell'organizzazione, partendo dalle elezioni delle R.S.U., anche se per una categoria come la nostra è ben ardua l'applicazione della norma antidiscriminatoria prevista nello Statuto della CGIL.

Credo infine che vada confermato il luogo di autorganizzazione delle lavoratrici nella CGIL e in FILLEA; il luogo che è stato individuato all'ultimo congresso, [fillea@donna](mailto:fillea@donna), che pure ha conseguito risultati positivi soprattutto sul versante contrattuale, va meglio definito e precisato nell'ambito della Conferenza d'Organizzazione nazionale, affinché possa acquisire una formalizzazione all'interno della Fillea e contribuire a rafforzare la presenza e la partecipazione delle compagne, nonché delle politiche di genere.

Siamo ora al nodo della sicurezza e della regolarità nei nostri settori, partendo da quello più esposto, l'edilizia (ma il legno non è da meno per gli infortuni registrati).

Il Governo Prodi ha affrontato la materia, promulgando leggi che contrastano il lavoro irregolare ma anche la mancata applicazione delle normative di sicurezza: la chiusura dei cantieri per presenza di lavoratori in nero superiore al 20% o per inapplicazioni gravi delle normative di sicurezza, il Durc (documento unico di regolarità contributiva), il cartellino di riconoscimento, sono stati indubbiamente provvedimenti legislativi importanti, che hanno marcato il cambiamento dal precedente Governo, ma che dovranno essere completati in futuro, oltre che con la definizione del T.U. sulla Sicurezza, anche con le normative relative alla congruità e al regolamento attuativo del Codice dei contratti pubblici.

La frammentazione del ciclo produttivo e il sistema degli appalti al massimo ribasso, con la catena dei subappalti, hanno sicuramente favorito fenomeni di non regolarità e di mancata applicazione delle normative di sicurezza sui cantieri.

Dobbiamo quindi operare affinché vengano superati gli appalti al massimo ribasso e definire regole per gli appalti che fanno riferimento all'offerta economicamente più vantaggiosa, estendendo i protocolli che abbiamo già siglato con il Comune di Bologna e con ACER alle altre stazioni appaltanti pubbliche, per stabilire regole e responsabilità certe per le imprese appaltanti e per quelle subappaltatrici, anche in materia di applicazione dei contratti e sicurezza, il mancato rispetto delle quali può portare al recesso del contratto e all'impossibilità per un certo periodo di tempo di effettuare gare per lo stesso ente.

L'obiettivo che ci poniamo è l'estensione di questi protocolli a tutte le stazioni appaltanti pubbliche (partendo dagli appalti dell'ASL, per arrivare all'Università), inserendo tale richiesta nelle piattaforme predisposte per la contrattazione territoriale coi Comuni; così come occorre estendere in tutti i Comuni, attraverso le richieste nelle piattaforme, l'esperienza del Cantiere Vigile (utilizzo integrato dei Vigili Urbani nella vigilanza dei cantieri).

Ma come ricordato anche prima, a proposito del progetto sulla ricostruzione della filiera produttiva nei cantieri, non può esservi una politica efficace della sicurezza e della regolarità senza intervenire sull'Organizzazione del Lavoro e sul sistema degli orari nelle imprese e nei cantieri.

Gli orari di lavoro devono essere ricondotti nell'alveo contrattuale (max 10 ore giornaliere per gli edili), nei cantieri dove è previsto il ciclo continuo stiamo contrattando ovunque le quattro squadre di lavoro sui tre turni, unica modalità che permetta un controllo degli orari e un lavoro più sicuro soprattutto in galleria.

Tale esperienza è maturata anche a seguito di alcuni infortuni, anche mortali, che si sono verificati sui cantieri della Variante di Valico. E' significativa l'esperienza che abbiamo iniziato, col contributo decisivo del Servizio Prevenzione dell'ASL e della Provincia, per sperimentare modelli di controllo degli accessi sui cantieri della Variante, anche attraverso una fase di sperimentazione iniziale, che potrà poi essere allargato su altri cantieri.

Dobbiamo poi rafforzare ed estendere i R.L.S. sui luoghi di lavoro, anche con adeguati percorsi formativi. Stiamo predisponendo per il mese di marzo/aprile un progetto formativo sulla sicurezza nelle imprese che effettuano la lavorazione del legno, destinato ai R.L.S. e alle R.S.U., con lo SPSAL.

I RLST in edilizia devono finalmente partire col lavoro di verifica nei cantieri, intrecciato con gli altri soggetti ispettivi presenti nel territorio, iniziando dai cantieri dove vi sono presunte irregolarità (ad esempio dove lavorano aziende con alle dipendenze molti lavoratori part-time).

Ovviamente vanno sollecitati anche i servizi ispettivi, a partire dalla Direzione Provinciale del Lavoro, per una azione ancora più efficace di vigilanza nel territorio.

La Fillea di Bologna deve sentirsi impegnata nella definizione di iniziative contro le infiltrazioni della criminalità organizzata, soprattutto nel settore delle costruzioni, dalle quali riteniamo che anche il territorio di Bologna non sia immune. E' obiettivo della Fillea di Bologna approfondire i rapporti con le associazioni che combattono la criminalità organizzata e promuovere momenti di discussione e di approfondimento su questa materia: nell'era della globalizzazione le mafie non si combattono solo al sud, ma la guardia deve essere tenuta alta anche in una regione come l'Emilia Romagna per continuare ad affermare i diritti dei lavoratori.

In una pagina del libro di Roberto Saviano, "Gomorra", si legge:

"Quando si muore nei cantieri, si avvia un meccanismo collaudato. Il corpo senza vita viene portato via e viene simulato un incidente stradale. Lo mettono in un'auto che poi fanno cadere in scarpate o dirupi, non dimenticando di incendiarla prima... Quando il mastro è presente il meccanismo funziona bene. Quando è assente spesso il panico attanaglia gli operai. E allora si prende il ferito grave, il quasi cadavere e lo si lascia quasi sempre vicino a una strada che porta all'ospedale. Si passa con la macchina, si adagia il corpo e si fugge. .... Chiunque prende parte alla scomparsa o all'abbandono del corpo quasi cadavere sa che lo stesso faranno i colleghi qualora dovesse accadere al suo corpo di sfracellarsi o di infilzarsi. Sai per certo che chi ti è a fianco in caso di pericolo ti soccorrerà nell'immediato per sbarazzarsi di te. E così si ha una specie di diffidenza in cantiere. Chi ti è al fianco potrebbe essere il tuo boia, o tu il suo... Tutti i costruttori sanno che funziona in questo modo."

La cosa più terribile che viene evidenziata in questo brano è la rottura della solidarietà tra i lavoratori.

Ora, la FILLEA e la CGIL sono e devono diventare sempre più gli strumenti, i veicoli, per ricostruire la solidarietà nel mondo del lavoro e per affermare i diritti di chi lavora. E la discussione di oggi è un ulteriore passo in questa direzione.