

quindicinale  
della Fim-Cisl

## Polonia 1980

Non ho adesso  
tempo per te  
Da molto tempo  
tua madre  
non ti può vedere  
Aspetta ancora  
un po' cresci  
Ti racconteremo  
di questi eventi

Di queste giornate  
piene di speranza  
Piene di liti  
e di colloqui caldi  
Di queste notti  
dormite male  
Dei nostri cuori  
che battevano forte  
Di questa gente  
che ha sentito  
Di essere finalmente  
a casa propria  
Che con solidarietà  
si batte per l'oggi  
E per l'avvenire  
anche per te

Non rattristarti quindi  
e aspetta con pazienza  
Di tornare  
tra le nostre braccia  
Nella nostra casa  
che non esisteva  
Perché in essa mancava  
la vera felicità

(Poesia dell'agosto 1980,  
tratta da: Solidarnosc. I do-  
cumenti della svolta polac-  
ca, ed. Lavoro, 1981)

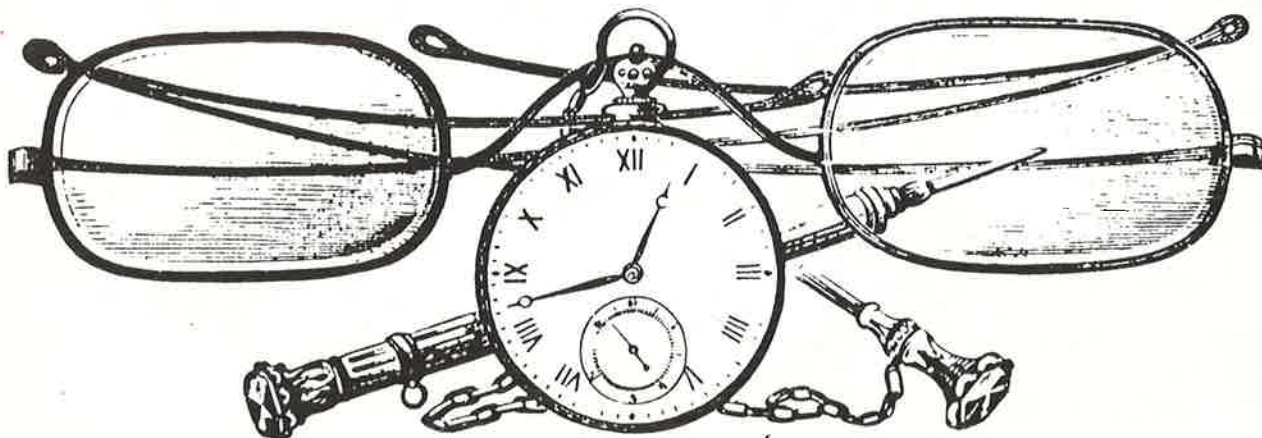
**L** La proposta della Federazione Cgil Cisl Uil deve essere valutata dai militanti della Fim per quella che è, non per quello che sembra o vorrebbero farla sembrare. Innanzitutto è una proposta che cerca di rilanciare i rinnovi contrattuali. Il loro blocco non è solo il vero obiettivo che sta dietro la disdetta della scala mobile da parte della Confindustria. È anche la palla al piede dell'iniziativa sindacale. Basta pensare come ci indeboliremmo ancora di più se non conquistassimo la riduzione dell'orario di lavoro, dal momento che va esaurendosi l'efficacia degli «strumenti morbidi» per il governo delle ristrutturazioni (prepensionamenti, dimissioni volontarie ecc.).

In secondo luogo è una proposta che punta alla tutela del salario reale. La manovra è un po' complessa, è vero. Mette in campo la riforma della scala mobile, la riforma fiscale, i rinnovi contrattuali. Qualcuno può pensare che la predeterminazione degli scatti era proposta più semplice e più chiara. Ma è inutile guardarci alle spalle. Il punto è che non vogliamo che i salari si collochino sotto il livello dell'inflazione, dobbiamo fare qualche concessione (sulla scala mobile, sul recupero del drenaggio fiscale nel 1982) per acquisire delle garanzie vere (recupero stabile del drenaggio fiscale, una nuova scala mobile che non sia possibile rimettere in discussione, i rinnovi contrattuali).

In terzo luogo, si tratta di una proposta non ultimativa. In questo campo non esiste mai l'ultima spiaggia. È tuttavia verosimile che all'orizzonte, qualora essa dovesse risultare impraticabile, vi sia solo l'intervento di autorità del governo, e semmai un blocco dei salari e dei prezzi, imposto dalla legge (come propone Andreatta). Infine, è una proposta che si regge su una unità dell'insieme del sindacato, certo oggi precaria. Dobbiamo abituarci ad un andamento sussultorio, ad arretramenti e riprese dell'unità. Una cosa è sicura: che il suo indebolimento va a tutto vantaggio dei patriottismi di partito, dello sfrangiamento corporativo, di chi vuole l'emarginazione del sindacato. A questa riflessione varrebbe la pena d'esserci una risposta soprattutto coloro che ritengono che era meglio non fare nulla.

## per posta!

**Lettera Fim**, deve arrivare a casa, per posta. Appunto come una lettera, indirizzata agli attivisti, ai militanti. Per questo ci occorrono gli indirizzi: molti sono arrivati, ma restano ancora troppe falle. La nostra struttura è molto precaria e non ci consente sprechi: le quote spettanti alle strutture che non ci hanno inviato gli indirizzi saranno perciò decise «dall'alto» e centellate. Non possiamo permetterci di produrre pacchi di carta. In ogni caso, per ordinazioni speciali o per averne copie in più, dobbiamo essere informati per tempo. Ma ripetiamo: è urgente inviare gli indirizzi, prima e indispensabile collaborazione per far funzionare questo strumento.





orario di lavoro

# LAVORARE MENO PER LAVORARE TUTTI

La piattaforma dei metalmeccanici ha al centro la rivendicazione della riduzione dell'orario da 40 a 37 ore e mezza la settimana, pagate come 40. Le 37 ore e mezza settimanali dovranno essere:

— certe e quindi senza vincoli rispetto a risultati di produttività, come nel contratto precedente;

— con tempi differenziati nell'applicazione a seconda dei settori e delle aziende (ma in ogni caso entro la scadenza del contratto);

— con la conservazione della mezz'ora per i turnisti (35 ore di lavoro a fronte di 37 e mezza di presenza);

— con modalità di applicazione a livello aziendale (il contratto deve contenere una clausola esplicita di rinvio a quella sede) e con soluzioni giornaliere, settimanali e plurisettimanali (in un arco abbastanza ristretto).

Le 37 ore e mezza sono obiettivo intermedio verso la realizzazione delle 35 ore. Del resto, questo è l'obiettivo comune di tutti i sindacati membri della Confederazione europea dei sindacati (Ces), e quindi anche di Cgil Cisl e Uil unitariamente. Tutti d'accordo dunque sulla riduzione dell'orario di lavoro, con un obiettivo centrale: l'occupazione. La domanda cui rispondere allora sarà la seguente: qual'è il regime di orario che in concreto è in grado di produrre più effetti positivi sull'occupazione? Nel rispondere, occorrerà tenere presenti tre avvertenze:

1. che gli effetti sull'occupazione non sono un dato matematico;
2. che la riduzione di orario, più che aumentare l'occupazione, può servire a contenere consistenti cali degli occupati;
3. che essa non è — né mai è stata intesa così — uno strumento esclusivo o miracoloso ai fini dell'occupazione, ma, pur

rimanendo una via obbligata, deve combinarsi con altri interventi e strumenti (politiche attive del mercato del lavoro, politiche industriali di sviluppo, e così via).

Per avere un'idea concreta, quantitativa degli effetti della riduzione di orario sull'occupazione, occorre dotarsi di strumenti di conoscenza della realtà, oggi più di ieri necessari per intervenire efficacemente con la contrattazione. Toccherà allora saper rispondere a tre domande ulteriori.

1. *L'azienda è collocata in un settore in crisi o in espansione?* In alcuni casi la risposta è facile, in altri più complessa. Bisogna capire come l'azienda si colloca rispetto alle concorrenti, qual'è l'andamento del mercato, come essa è presente a livello internazionale e quali sono i suoi margini di sviluppo, se e come è possibile migliorare il prodotto. Nel primo caso (settore in crisi) la riduzione di orario potrà attenuare gli effetti negativi della crisi aziendale; nel secondo (settore in espansione), essa potrà dare anche risultati positivi, grazie ai margini di sviluppo esistenti.

2. *L'azienda aumenterà, diminuirà, manterrà costanti i livelli di produzione?* Se per «livello di produzione» intendiamo le ore lavorative necessarie per produrre la quantità di beni che trova uno spazio di mercato, o che comunque l'azienda sa di poter vendere, sarà necessario conoscere per ciascuna azienda il totale delle ore lavorative e, di queste, quante sono le ore ordinarie, quante le straordinarie, quante quelle imputabili a lavoro esterno. Questa conoscenza è indispensabile: ad esempio, se risulta un numero elevato e continuativo di ore straordinarie, vuol dire che c'è lo spazio per assorbitarle entro nuovi regimi di orario, creando così nuo-

ve opportunità di occupazione. Anche per le ore imputabili a lavoro esterno è possibile fare qualcosa, puntando almeno al recupero di quelle ore che vanno ad alimentare il doppio lavoro o il lavoro nero.

3. *Come si pone il problema dell'utilizzo degli impianti?* Là dove questo problema si pone, tutto dipende dal tipo di impianti o dalla previsione di una forte innovazione tecnologica. Occorre però aggiungere che le aziende hanno un preciso interesse a un maggiore utilizzo degli impianti, perché si riducono i tempi e i costi del loro ammortamento. Ma questa propensione al maggiore utilizzo trova a sua volta un limite nella quantità di produzione che l'azienda si è prefissa come obiettivo.

Pertanto le aziende possono avere convenienza a non diminuire l'utilizzo degli impianti a fronte di una riduzione di orari; ma potrebbero avere anche la convenienza opposta, o comunque a non elevare eccessivamente l'utilizzo. Il problema sarà dunque di combinare, ragionando sul concreto, riduzione di orario, utilizzo degli impianti, quantità di produzione e volumi occupazionali.

A questo punto, possiamo fare alcuni esempi per chiarire la possibilità concreta — e l'opportunità — di applicare la riduzione dell'orario di lavoro:

1. *azienda a ciclo continuo* (lavora 24 ore al giorno su tre turni, per sette giorni): la riduzione si può attuare solo con un nuovo calendario di riposi per i lavoratori, introducendo la quarta squadra. È il caso classico delle aziende siderurgiche a 21 turni;

2. *azienda a tre turni* (non a ciclo continuo): una riduzione di orario che porti a maggiore utilizzo degli impianti è improbabile. Può essere facile la strada dei ri-

posi per i lavoratori, creando figure sostitutive;

3. *azienda a due turni su linee*: ci sono problemi di riorganizzazione più che necessità di sconvolgere le attuali situazioni. Una soluzione possibile: garantire lo stesso utilizzo giornaliero degli impianti, prevedere l'introduzione di «rimpiazzi» che garantiscano l'applicazione della riduzione di orario, programmare i riposi per i lavoratori che hanno accumulato la riduzione di orario (ad esempio un giorno di riposo ogni tre settimane);

4. *azienda a tre turni* (in particolare reparti macchine con una presenza attuale in fabbrica di 40 ore settimanali) con esigenza di incrementare la produzione: la riduzione di orario si può attuare costituendo un terzo turno (senza turno di notte) più un sabato di lavoro su tre. Lo schema indicativo, non certo esclusivo, ma sperimentato in alcuni accordi aziendali può essere: 1° turno, 5, 30-12; 2° turno 12-18, 30; 3° turno 18, 30-1; sabato 5, 30-13.

*Vantaggi dello schema*: aumento vero di occupazione e, durante la settimana, orari migliori (specie per il primo e secondo turno). *Inconvenienti*: maggiore utilizzo degli impianti (che non sempre conviene all'azienda) e lavoro al sabato (anche se solo uno su tre). Occorre tuttavia tenere presente che si tratta di un regime transitorio: infatti la richiesta contrattuale delle 37 ore e mezza è vista come passo obbligato verso le 35 ore settimanali.

*Il danno (della disoccupazione) sembra a me derivare dallo sfasamento esistente tra due velocità: la velocità del progresso tecnico, il quale ha ridotto di un quarto la fatica necessaria a produrre, e la mancanza di progresso nell'organizzazione del lavoro per cui l'operaio continua a faticare le stesse 8 ore di prima. Rendiamo uguali le velocità dei due momenti progressivi, quello tecnico e quello, chiamiamolo così, umano.*  
(Senatore Giovanni Agnelli, 1933)

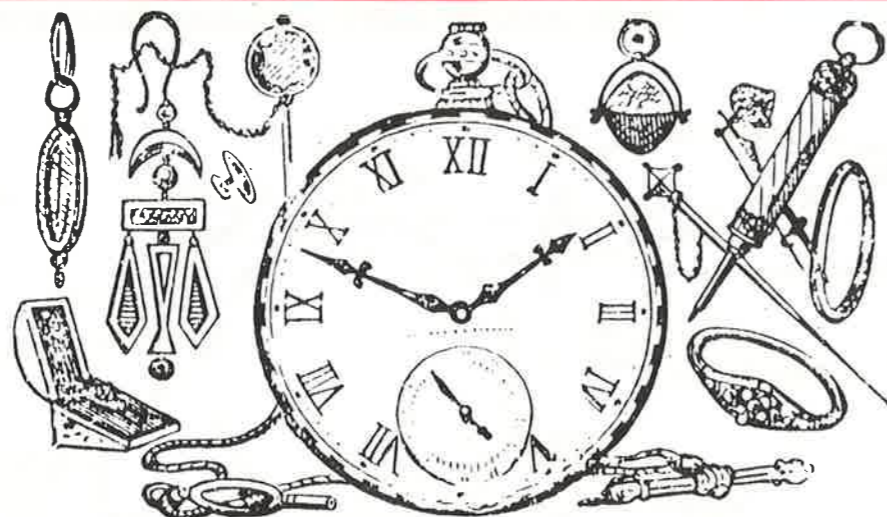
## uno slogan da salvare

Lavorare meno per lavorare tutti: una parola d'ordine lanciata in Italia dalla Cisl. Ma già era strategia diffusa di molti sindacati europei.

Uno slogan bistrattato a volte come nobile, ma inefficace utopia, a volte come arma dell'estremismo.

È invece prospettiva concreta, rivendicazione essenziale per un sindacato che voglia insieme difendere l'occupazione e migliorare la vita e il lavoro della gente.

Dunque, uno slogan da riprendere in mano. Le richieste contrattuali sulla riduzione dell'orario di lavoro sono un passo concreto per realizzarlo.



## c'entra anche lo stato

La riduzione dell'orario di lavoro è certamente un costo per le aziende. La sua utilità sociale però la rende inevitabile. Per questo occorre che in qualche modo lo stato la consideri

uno degli strumenti di politica economica e ne tragga le conseguenze. Per noi si tratterebbe di stabilire che una parte della fiscalizzazione degli oneri sociali non venga concessa a puro titolo di riduzione del costo del lavoro, ma che venga assicurata a chi si impegna a ridurre l'orario di lavoro. In questo modo, la spesa pubblica viene finalizzata e selezionata, diviene uno strumento di controllo dell'operato delle aziende e l'avvio di un inversione della tendenza ai trasferimenti finanziari fatti alle aziende in modo indiscriminato.



# flessibile, ma come?

La riduzione generalizzata dell'orario di lavoro a 37 ore e mezza settimanali non è la sola richiesta che facciamo nella piattaforma contrattuale alla voce «orario». C'è anche una serie di rivendicazioni, a proposito delle quali si parla di «flessibilità».

Che cosa significa?

Flessibile significa pieghevole, adattabile al mutare delle condizioni e delle esigenze. La parola ha sollevato molti sospetti e polemiche. Si è temuto che significasse un puro e semplice smantellamento delle rigidità conquistate in passato, un rimettere in mano al padrone la piena disponibilità del lavoro umano.

Certo, il padrone non ha rinunciato a questa pretesa, al contrario. Ma esistono anche dati di mutamento oggettivo, che tolgono fondamento ad alcune vecchie rigidità e pongono semmai la base per nuove rigidità, più consone ad una trasformazione degli apparati produttivi e a una continua incertezza delle prospettive di mercato, che richiedono appunto — al di là delle intenzioni padronali — rapida capacità di adattamento, vale a dire di flessibilità.

Ma non vi sono solo esigenze aziendali. Vi è anche una flessibilità che è esigenza dei lavoratori: tutta una serie di fenomeni — rivalutazione del tempo extralavorativo, maggiore complessità della vita sociale e familiare, sviluppo di nuovi bisogni, ecc. — rendono sempre più stretta la maglia di orari di lavoro troppo rigidi. Pertanto, sforzandosi di raccogliere queste esigenze, la piattaforma rivendica al capitolo sull'orario:

1. un preciso diritto/dovere di contrattazione del calendario/programma di attività lavorative entro cui affrontare i pro-

blemi connessi con l'organizzazione degli orari (festività, ferie, utilizzo eventuale della cassa integrazione, straordinari e riposi compensativi);

2. una precisa normativa sullo straordinario che preveda, fermo restando l'attuale limite massimo individuale, la possibilità di godere di riposi compensativi per metà delle ore straordinarie effettuate;

3. l'introduzione sperimentale di regimi di orario a tempo parziale per un massimo del 5% dei lavoratori occupati. Esso dovrà avere carattere volontario e contemplare la possibilità di ritornare a tempo pieno. Dovrà valere, inoltre, sia per i lavoratori in forza che per i neo assunti; non sarà legato necessariamente alle 4 ore ogni giorno (anche qui vale la «flessibilità») e sarà retribuito con paga proporzionale alla durata del lavoro, senza cambiare i periodi di tempo necessari per maturare i trattamenti economici e normativi previsti dal contratto;

4. la possibilità di un orario «elastico» di inizio e termine del lavoro per tutti coloro (operai e impiegati) che non necessariamente devono essere presenti insieme per far funzionare il reparto o l'ufficio;

5. l'introduzione di permessi individuali non retribuiti (i «periodi sabatici») fino ad un massimo di 12 mesi, dopo aver raggiunto un'anzianità minima di dieci anni, con la garanzia della conservazione del posto di lavoro e della copertura pensionistica e previdenziale. Per coprire le necessità economiche di tali periodi non retribuiti, è previsto il godimento anticipato fino al 60% dell'indennità di fine lavoro maturata.



## vivere diverso

Tempo di vivere significa la possibilità di svolgere in pieno, in ogni età della vita, le quattro funzioni essenziali che sono la formazione, il lavoro remunerato, il tempo libero e i compiti familiari.

Vivere diversamente significherà allora: — innanzitutto modificare seriamente il contenuto del lavoro, nella prospettiva che la distinzione tra lavoro e tempo libero non abbia più lo stesso significato di ieri;

— ridurre in seguito il tempo globale di lavoro (riduzione della durata settimanale e giornaliera del lavoro, allungamento dei permessi retribuiti, abbassamento dell'età di pensione);

— ridurre infine quello che viene chiamato il «tempo costretto» (con un urbanismo più coerente, uno sviluppo dei trasporti comuni e un decentramento amministrativo che faccia seriamente sperare una riduzione del «tempo costretto» richiesto per le pratiche burocratiche).

(Dal programma per gli anni '80 - Partito socialista francese)

## libertà nel lavoro e dal lavoro

Per il salariato come per il padrone, il lavoro non è che un mezzo per guadagnare dei soldi e non un'attività che porta in sé il proprio fine: ecco perché il lavoro non è li-

bertà. Ovviamente, tutti i lavori, anche alle catene di montaggio, presuppongono che gli operai ci mettano del loro: se si rifiutano, si ferma tutto. Ma questa libertà, necessaria al funzionamento del reparto, è nello stesso tempo negata, repressa, dall'organizzazione del lavoro. Ecco perché l'idea che noi dobbiamo liberarci nel lavoro e non solamente dal lavoro, dal lavoro e non solamente nel lavoro, è un'idea an-

tica quanto il lavoro salariato. Abolizione del lavoro — abolizione del lavoro salariato: due cose che erano sinonimi all'epoca eroica del movimento operaio.

(dal libro di André Gorz: Addio al Proletariato, appena tradotto dalle Edizioni Lavoro, prezzo di lire 11.000; sono previsti sconti per le strutture sindacali: richiederlo all'editore, via Tagliamento 39, 00198 Roma, tel. 06/855.103-853.781).



# non solo una moda

impiegati e tecnici

Nel 1960 gli impiegati e i tecnici rappresentavano solo l'8% degli occupati nell'industria. Nel 1980 sono oltre il 20%. Delle nuove leve, il 10% sono laureati e il 40% diplomati. Occuparsi di loro, per il sindacato, non può essere dunque una moda. È invece una necessità, se vuole rappresentare un'area del lavoro diendente in espansione. Lo è soprattutto per la Fim, che tra i suoi iscritti ha quote consistenti di impiegati e tecnici e in più vanta una tradizione di lavoro politico e sindacale tra di essi. Oggi vi sono problemi nuovi da sottolineare. In particolare:

— i processi di ristrutturazione e automazione creano come due poli sempre più distanti del lavoro: l'uno orientato alla progettazione e al controllo tecnico, l'altro alla semplice esecuzione con conseguente impoverimento professionale. Di ciò fanno le spese sia operai, sia impiegati e tecnici;

— l'unità operai—impiegati deve fare i conti con nuovi problemi, derivanti ad esempio dal superamento della distinzione tra produttivi e improduttivi, dalla voglia di protagonismo emergente tra impiegati e tecnici che può trovare risposte esterne al sindacato;

— rimane comunque la necessità di mantenere un sindacato comune tra operai e impiegati. Ciò pone l'esigenza di un «nuovo patto» tra operai e impiegati. La discussione è aperta, non vi sono certezze consolidate. Comunque, per la Fim esistono alcune linee maestre, non riducibili a formule del passato (come la «politica delle alleanze» o il «ti-

rarseli dietro»). Una nuova strategia sindacale per questo «nuovo patto» può essere così sintetizzata:

— una visione comune dell'impresa e, conseguentemente, del modo di valorizzare il lavoro umano in essa;

— la diffusione di forme di lavoro autogestito, tra operai come tra tecnici e impiegati. Ciò comporta una nuova visione della professionalità, non più solo individuale ma collettiva e collegata al raggiungimento di traguardi produttivi con la valorizzazione delle responsabilità e delle funzioni di coordinamento e il conseguente tramonto di talune funzioni gerarchiche;

— la maturazione di una politica contrattuale che affronti l'insieme della condizione di lavoro. In questo senso va la nostra piattaforma nazionale di categoria, che rivendica la diffusione di una contrattazione aziendale atta a cogliere nelle situazioni concrete le vere professionalità e le opportunità di esperienze di autogestione del lavoro, e dunque dello sviluppo di professionalità collettive.

Sono solo indicazioni di percorso, alle quali vanno raccordati i numerosi problemi oggi sul tappeto, come la distribuzione del tempo di lavoro in rapporto alla propria specifica condizione, le questioni salariali specie in riferimento agli «appiattimenti», e anche il coinvolgimento dei quadri intermedi, che non si può pensare rimangano estranei all'esperienza del sindacato confederale. Si aggiunga poi il problema più generale di rivedere gli strumenti di democrazia del

sindacato, per garantire a quest'area di lavoratori una adeguata rappresentanza, anche in forme specifiche da studiare caso per caso.

La complessità e la difficoltà dei problemi impongono un lungo lavoro di ricerca e discussione per costruire un «senso comune», avvalendosi di tutte le forme possibili di comunicazione e collegamento anche con centri di ricerca, esperti, esperienze ecc. esterni al sindacato.

A tale scopo, vanno incoraggiate e promosse iniziative autogestite, come ad esempio la rivista *Carta bianca* nata appositamente per affrontare questi problemi.

*Due anni fa, il 14 ottobre 1980, la «marcia dei quarantamila» a Torino pareva aver sollevato per la prima volta la questione dei tecnici, degli impiegati e dei quadri. Qualcuno scopriva nuove «centralità» per l'azione sindacale, altri si arroccavano in quelle vecchie, sempre più erose dai mutamenti interni al mondo del lavoro. Già la Fim aveva lavorato su questi temi, aveva richiamato l'attenzione sulle diversità nuove, sull'articolarsi dei soggetti del lavoro dipendente. Si tratta di proseguire questa ricerca, facendo leva sulle novità presenti nella piattaforma e anche «osando» proposte innovative.*



quindicinale della Fim-Cisl

# iniziare dal fondo

socialisti in Svezia

In Svezia, dopo sei anni, i socialdemocratici di Olof Palme sono tornati al governo. Lo scontro era crescente, alimentato dalla forte crisi dell'economia. Palme ha proposto un piano economico realista e coraggioso insieme. Contenimento alle buste paga operaie, da una parte, ma chiara compartecipazione dei lavoratori alla ricchezza prodotta con il loro lavoro, dall'altra. Lo strumento concreto per la realizzazione di questo piano della campagna elettorale di Palme è il progetto dell'istituzione dei «Fondi dei salariati» (Fds).

L'idea risale alla fine degli anni 60, ed è all'origine di Rudolf Meidner, oggi direttore del dipartimento di ricerca della Lo (il sindacato operaio svedese). Nell'81 questo progetto è stato fatto proprio dai socialdemocratici di Palme. Esso prevede fondamentalmente che una certa aliquota dei super-guadagni delle industrie sia accantonata a costituire 24 fondi (uno per ogni regione svedese) per reinvestimenti industriali, in modo da tutelare il posto di lavoro e la sicurezza del lavoro stesso. Concretamente tutte le società per azioni, senza eccezione alcuna, dovranno contribuire alla creazione dei Fds, destinando ad essi il 20% dei superguadagni. Alla costituzione dei fondi concorreranno anche i lavoratori attraverso un prelievo dell'1% sulla busta paga: dunque un contenimento dei salari che ha come contropartita maggiore sicurezza dell'occupazione e più potere nel governo dell'economia.

L'amministrazione dei fondi sarà democratica, cioè realmente controllata dagli organismi operai, e decentralizzata, cioè realmente disponibile alla base dei lavoratori, senza burocrazie soffocanti e concentrate solo in poche mani. I capitali dei Fds serviranno all'acquisto di azioni di imprese quotate in borsa sul territorio svedese, o anche di imprese non quotate in borsa, purché abbiano più di 5000 dipendenti. Sono escluse per legge le società di stampa e radio, le aziende pubbliche, e le società straniere.

Nel caso in cui una società rifiuti di emettere nuove azioni a disposizione dell'acquisto da parte dei Fds può esservi costretta grazie al «diritto di iniziativa sindacale». I sindacati dei

lavoratori, cioè, possono esigere che la società emetta nuove azioni sul mercato. Naturalmente l'acquisto di azioni da parte dei Fondi darà diritto di voto nell'amministrazione delle società ai Fondi stessi, ma solo per metà delle azioni acquistate, giacché, ed è una caratteristica importante, l'altra metà delle azioni comprate coi Fondi sarà controllata per legge dai dipendenti stessi dell'azienda che ha emesso le azioni. Ogni fondo sarà gestito da un consiglio di amministrazione eletto inizialmente in maggioranza dal sindacato, e in seguito, una volta avviato, da tutti i lavoratori dipendenti.

I capitali del Fondo, gestiti in modo collettivo, democratico e decentralizzato, saranno investiti in imprese funzionanti e vitali, e saranno per ciò un ostacolo alla concentrazione dei poteri economici in poche mani. Un altro uso fondamentale dei Fds sarà destinato a garantire il livello delle pensioni a coloro che nei prossimi anni si ritireranno dal lavoro, e che in percentuale sono decisamente in crescita, stante il basso livello di natalità della Svezia.

I fondi, perciò, sono importanti per i lavoratori e per i pensionati, da un parte, e per le stesse imprese, dall'altra, che ricevono capitale da reinvestire per la produzione del reddito. Essi mettono in opera un sistema che tende a tutelare il salario non solo e non principalmente accrescendolo, ma soprattutto salvaguardandone e difendendone il potere d'acquisto con il contenimento dei prezzi. Il salario sarà il più alto possibile compatibile con il pieno impiego e con un tasso di crescita economica tale da non indurre una crescita in spirale dei prezzi.

Contenendo i super-guadagni, infatti, si impedisce anche l'inflazione che vanificherebbe la crescita dei salari.

Qualcuno ha gridato, in Svezia, che questa è l'anticamera del socialismo burocratico e statalista di modello orientale, ma era la confindustria svedese, e c'era da aspettarsela.

Da noi un progetto simile — quello del fondo di solidarietà dello 0,50 — è stato oggetto di polemiche proprio a sinistra e in ampi strati del sindacato. Il caso svedese potrà indurre qualcuno a ripensarci?

**i socialisti in Svezia hanno vinto le elezioni con un programma che ha al centro l'istituzione di un fondo per investimenti controllato dai lavoratori**

## carta bianca

*Carta bianca*: una rivista sindacale, che tratta di «impiegati, tecnici e altre storie», come dice la sottotestata. Impiegati e tecnici non sono solo oggetto di studio, ma vi intervengono insieme ad esperti, esprimendo rivendicazioni, esperienze, dubbi. È rivista aperta, non di organizzazione,

anche se in essa è determinante l'apporto di quadri della Fim-Cisl.

L'abbonamento a cinque numeri costa 10 mila lire, da versare sul ccp 11383007 intestato ad Angelo Ruggeri (l'editore), via Crescenzo 58, 00193 Roma. Si può anche telefonare: 06/6545506. Un solo numero costa 4.000 lire.

Tra i contenuti del n.4, fresco di stampa: «Dello stress», «Chi è il capo», «Lavoro realtà separata», «Tecnica e tecnici».

**LETTERA**

**2**

1° novembre

anno primo

Lettera Fim, quindicinale sindacale della Fim-Cisl. Redazione e amministrazione: c/o Fim-Cisl, corso Trieste 36, 00198 Roma. Tel. 06/8471. Proprietà: soc. coop. a.r.l. Il Granaro. Stampato dalla Romana Editrice, via Gabrio Monteverdi 14, Roma. Regist. del Tribunale di Roma n. 312/82 del 29.9.1982. Spedizione in abb. post. gruppo 2°, 70%. Direttore responsabile: Giovanni Contena. Redazione: Giuseppe D'Ercole, Gianni Gemari, Giuliana Ledovi, Bruno Liverani, Raffaele Morese, Domenico Paparella. Grafico: Giulio Sansonetti.