

**I piduisti
assolti,
la magistratura
nel marasma,
amministrazioni
di sinistra
sotto accusa
di corruzione,
persino un pezzo
di sindacato
coinvolto in
oscuri traffici.
Davvero
non si salva
più nessuno?**

...MAI CI SIAMO
PRESTATI AD AMBIGUE
MANOVRE DI COR-
RIDOIO!



...MAI SIAMO
RICORSI A FACILI
PROMESSE
DEMAGOGICHE!!!



...E MAI SIAMO
STATI AL GOVER-
NO!!!



Parrebbe proprio che non si salvi più nessuno. Dire questo, può essere volgare qualunque. Ma può esprimere anche il sentimento della coscienza civile e democratica. Può e deve tradurre la convinzione che non esistono, in una democrazia, "diversità" tali da meritare deleghe in bianco. Non fare, dunque, di ogni erba un fascio. Ma vedere, nella "questione morale", un problema di sostanza della democrazia.

I fatti di questi giorni dimostrano che la democrazia non si regge solo su un "bilanciamento" dei poteri statuali, come prevede la Costituzione. Infatti, chi si fida più se ciascuno di questi poteri è corroso dentro dall'abuso, dalla tendenza sempre più diffusa a volgersi in perseguimento di interessi privati (fosse pure del proprio partito, il che è ancora peggio)? Ecco allora balzare in primo piano la questione che ci tocca in prima persona come sindacato: quella del controllo sociale. Lo hanno ricordato di recente ("Manifesto" del 18 e 19 marzo) il segretario della Cisl torinese Franco Gheddo e la Cgil di Torino e del Piemonte, quando, di fronte alla crisi delle giunte di Torino e del Piemonte, hanno ricordato che alle origini di essa c'è anche l'appannarsi del controllo dal basso, dell'organizzazione della partecipazione.

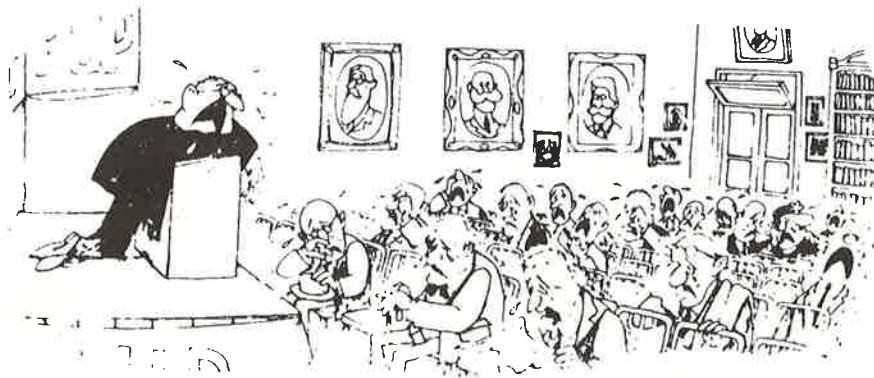
Certo, non è tutto qui. Ma è un punto in cui il ruolo sociale e aggregatore del sindacato è fondamentale, di fronte a istituzioni che sono anche controparti. Ed è in parte venuto meno, forse perché il sindacato si è attardato troppo a distinguere tra amministrazioni amiche e non, invece di incalzarle con l'organizzazione del controllo sociale. Ed è anche una bella arena di esercizio per i partiti, quella di costruire amministrazioni aperte alla partecipazione della gente, invece di giocare al quarto sindacato.

Ci sarà il riflusso, si sarà appannata la voglia di partecipare. È vero. Ma abbiamo voluto sottolineare questo aspetto, per non arrenderci alla stanchezza e al qualunque.

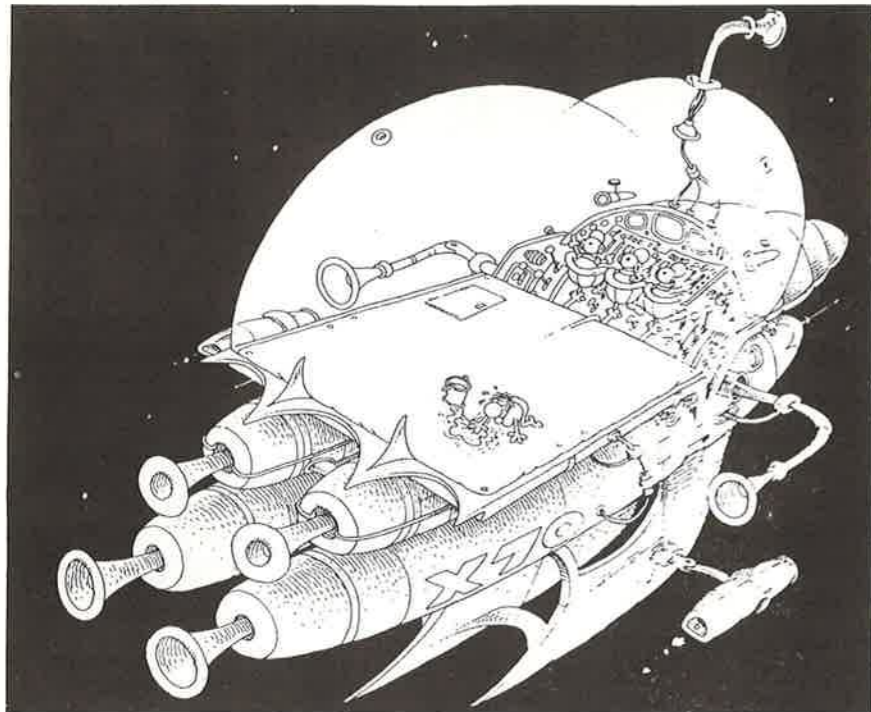
**quindicinale
della Fim-Cisl**

Marianella Garcia

Chi l'ha conosciuta non poteva avere dubbi. Tutta una vita contro la violenza, prima nell'attività sociale e politica, poi accanto all'arcivescovo Romero, infine alla macchia e in esilio. Era tornata in Salvador sapendo a quali rischi andava incontro: presidente della Commissione per i diritti umani, era lì per tutelare i deboli, per accertare e denunciare nuove e più raffinate violenze, armi chimiche contro i contadini. Insieme con venti di essi è stata massacrata. Lottava per una soluzione politica, di giustizia e di dialogo, in un paese in cui solo il terrore e le armi hanno libero corso. L'hanno uccisa gli stessi che avevano ucciso, sull'altare, mons. Romero. Parla no più i fatti della vita, talvolta, che le parole più alte e autorevoli. È il caso di questa morte, di una sorella e di una compagna. Tanti, tra noi, l'hanno conosciuta e l'hanno ascoltata. Non sarà dimenticata.



NUOVE TECNOLOGIE. UNA SFIDA PER



Rft, Gran Bretagna, Francia,

una rivoluzione?

Siamo dentro una nuova "rivoluzione industriale"? Molti lo dicono. In ogni caso, l'applicazione sempre più intensa ed estesa delle nuove tecnologie informatico-elettroniche sta cambiando il volto della produzione industriale. L'effetto più vistoso e drammatico è sull'occupazione: le nuove tecnologie sono "risparmiatrici di lavoro" e i loro effetti si sommano a quelli della crisi economica.

Ma cambiano radicalmente anche l'organizzazione del lavoro, distruggono vecchi "mestieri" e ne creano di nuovi, producono concentrazione del potere non solo nelle imprese ma, in prospettiva, nella società.

E il sindacato? In queste pagine diamo una rapida panoramica di quanto fanno i sindacati dei principali paesi europei. Quanto all'Italia, il bilancio è ancora deludente. Eppure non mancano gli spunti per una incisiva contrattazione sulle tecnologie. Già nello Statuto dei lavoratori, all'art. 4, c'è una norma che impone all'imprenditore il confronto negoziale con il sindacato quando determinanti impianti contengano anche possibilità di controllo dei lavoratori, oltre le esigenze strettamente produttive. Ma siamo ancora agli aspetti "difensivi". Il sindacato dispone anche di ampi diritti di informazione e contrattazione, con le prime parti dei contratti: ma queste potenzialità non sono state appieno sfruttate. Varrà dunque la pena guardare alle esperienze di altri paesi, nei quali il sindacato ha adottato strategie più aggressive, che entrano "nel merito" delle nuove tecnologie, o in ogni caso imboccano umilmente la strada della ricerca e della informazione di massa.

REPUBBLICA FEDERALE TEDESCA. Nella Rft i processi di razionalizzazione, attraverso l'introduzione delle tecnologie informatiche, sono partiti in anticipo e hanno proceduto con maggiore celerità rispetto agli altri paesi. Nello stesso tempo, la Rft è il paese che ha visto svilupparsi un forte movimento ecologico e antinucleare. L'effetto è stata una più diffusa diffidenza verso il progresso tecnologico.

E il sindacato? Possiamo individuare una posizione più tradizionale e difensiva, ma anche il tentativo di ricercare nuove impostazioni e nuove linee di azione.

1. **La posizione tradizionale.** Il sindacato tedesco (Dgb, è la sigla della confederazione unitaria) ha finora puntato prevalentemente a parare gli effetti negativi delle nuove tecnologie:

a) **limitazione degli effetti negativi sull'occupazione** (disoccupazione "tecnologica", prodotta cioè dalle tecnologie "risparmiatrici di lavoro"). Soprattutto è stata assunta con più energia la linea della **riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali**;

b) **difesa dei livelli salariali** delle fasce di lavoratori che hanno subito processi di dequalificazione in seguito alle nuove tecnologie.

2. **Le nuove impostazioni.** Nella sua posizione "difensiva", il Dgb aveva molto puntato sull'efficacia dell'intervento a livello istituzionale, premendo sulla politica governativa. Ora però c'è la **ricerca di una linea di contrattazione sulle tecnologie più avanzata, più capace di "entrare nel merito" di esse.**

A questo scopo, l'Ig Metall ha istituito due centri di ricerca a Berlino e Amburgo, per fornire informazioni e consulenze. Non solo: il sindacato elabora dossier

specifici (sul lavoro ai videoterminali, sul rapporto tra informatica e democrazia, ecc.) e, fornendo criteri di interpretazione del fenomeno, **costituisce anche proposte rivendicative e modelli di accordo** cui fare riferimento.

Qualcuno, nell'Istituto economico e sociale del Dgb, si spinge più avanti in direzione di **un'apertura verso le tematiche dei movimenti ecologici e di una riforma dell'attuale modo di presenza del sindacato nelle imprese, legato alla gestione, per arrivare a forme che consentano un potere negoziale più incisivo.**

GRAN BRETAGNA. Il sindacato inglese si trova più a malpartito di altri. Infatti, essendo costituito da una molteplicità di associazioni di mestiere, rischia di essere sconvolto dalle nuove tecnologie che modificano radicalmente qualifiche e mestieri. Si calcola che una buona metà dei sindacati professionali affiliati al Tuc (la sigla della confederazione) rischia di scomparire.

Nel congresso del 1978 il Tuc aveva cercato di darsi una strategia, che puntava:

a) a una politica industriale volta a una forte espansione dei settori avanzati; b) ad un accordo quadro come cornice per ulteriori accordi sulle nuove tecnologie; c) alla creazione di comitati intersindacali per esercitare un più incisivo potere di contrattazione rispetto alle strategie di ristrutturazione aziendale.

L'avvento del governo conservatore della Thatcher ha fatto venir meno i presupposti politici di questa strategia. Anche il sindacato inglese è stato costretto sulla difensiva. Ma non si è rassegnato al pessimismo, che pure è una nota dominante nel dibattito sulle nuove tecnologie. Consapevole di propri ritardi, sta svolgendo **un grande lavoro, di studio,**

informazione e formazione. Una banca dati del sindacato raccoglie gli accordi, divulga quelli che hanno valore esemplare. Si distribuiscono modelli di accordo, direttive pratiche. Sono stati pubblicati (tra l'80 e l'81) **due manuali sulla contrattazione collettiva** della nuova tecnologia a grande diffusione.

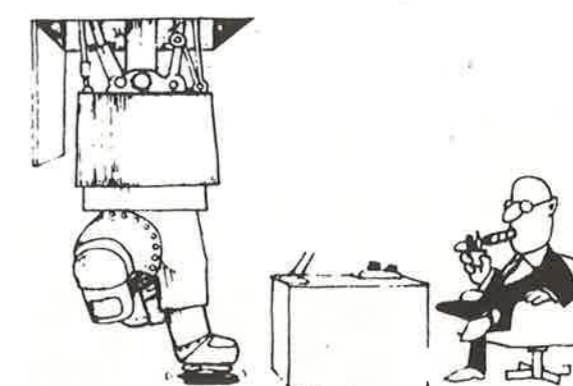
Più in generale, il sindacato inglese sta compiendo un grosso sforzo pedagogico, con particolare riguardo alla formazione dei quadri permanenti del sindacato con seminari su "nuove tecnologie e contrattazione collettiva".

FRANCIA. È stata per prima la Cfdt (Confederazione francese democratica del lavoro) a scuotere il sindacato dal torpore. Nel 1977, dopo due anni di lavoro in collaborazione tra sindacato, intellettuali e tecnici, usciva il libro "i guasti del progresso", che attirava l'attenzione sull'in-

treccio tra innovazione tecnica, trasformazione sociale ed equilibri di potere e indicava qui un terreno di impegno primario per il sindacato. Il dibattito era così aperto. Esso ha attraversato grosso modo due fasi:

1. **Prima del governo delle sinistre.** In particolare dopo la pubblicazione del rapporto Nora-Minc sulla informatizzazione della società, si apre il dibattito con al centro i problemi del destino industriale della Francia rispetto alle nuove tecnologie e del **rapporto tra informatica e libertà individuali.** È su questi temi che avviene una sensibilizzazione dei lavoratori francesi, specie tecnici e impiegati, rispetto alle nuove tecnologie. Al colloquio internazionale su "Informatica e società" organizzato dal governo francese del 1979, la **Cfdt presenta i suoi nove punti per il controllo dei lavoratori sugli investimenti informatici**, ispirati alle esperienze scandinave (li abbiamo pubblicati su "Lettera Fim" n. 3/1983. Nel frattempo, il sindacato francese compie qualche esperienza significativa, sostenuta da dure lotte, nei settori bancario e assicurativo.

2. **Con il governo delle sinistre.** Il governo Mitterrand rappresenta una svolta importante: **la legge sui nuovi diritti dei lavoratori** (1982), che recepisce parte dei 9 punti Cfdt, **rafforza gli organi sindacali di impresa, impone il negoziato sugli investimenti informatici, fissa importanti diritti di informazione e nuove normative per l'ambiente e la salute.** Nel colloquio su "Ricerca e tecnologia", organizzato dal governo nel gennaio 1982, si pone l'accento sulla responsabilità sociale degli scienziati e sulla "critica sociale della scienza".



informatica, cos'è?

Quando si parla di tecnologie, il linguaggio si fa difficile. Proviamo a chiarire che cosa significa la parola "informatica".

Informatica viene da "informare", "informazione"; è detto di quelle tecnologie che, con procedimenti elettronici sem-

pre più sofisticati, consentono di accumulare ("memorizzare") ed elaborare in tempi rapidissimi ("tempo reale", cioè quasi istantaneo) un'enorme quantità di informazioni.

Ma, applicando la tecnica informatica, si va ben oltre l'informazione pura e semplice: si crea un sistema organizzativo (negli uffici, nella produzione, ecc.) che modifica sia le macchine, sia il collegamento tra le macchine (il processo). Si determina un'interdipendenza tra dato tecnico e funzione organizzativa che porta a una concentrazione ed efficacia

straordinaria del controllo. Contemporaneamente, si modificano radicalmente la qualità del lavoro, i suoi contenuti (le professionalità), la quantità di lavoro richiesta (sempre minore).

Oggi ne vediamo soprattutto gli effetti negativi (controllo gerarchico, dequalificazione, disoccupazione). Ma, come ogni mutamento tecnologico, può essere piegata a prospettive positive (diversa qualità e riduzione del lavoro, ecc.). Si tratta di conoscerla bene, per intervenire attivamente attraverso la contrattazione.

queste pagine

Queste pagine riassumono una più ampia informazione, curata da **Pino Ferraris** su "Notiziario" 38/39, il bollettino internazionale della Fim.

Le vignette sono tratte da "Lei non sa chi sono io", di **Quino** (ed. Bompiani) e da "La Coppia" di **Mordillo** (ed. Mondadori).

IL SINDACATO

Paesi scandinavi

NORVEGIA. Fin dal 1970 i metalmeccanici norvegesi si danno una strategia di lungo respiro. Una convinzione è alla base: **che una democrazia industriale vera può solo fondarsi su un potere sindacale autonomo e reale, basato sulla comprensione dei metodi e delle tecniche di gestione complessiva dell'impresa.** I metalmeccanici norvegesi colgono tutta la novità della tecnologia elettronica-informatica: quella di essere un sistema tecnico-organizzativo operante simultaneamente sulla produttività del lavoro, sui suoi contenuti e la sua organizzazione, ma anche di essere una nuova tecnica che rafforza il potere manageriale di governo complessivo del processo produttivo. Perciò il sindacato norvegese:

1. sceglie di avviare **una propria elaborazione autonoma, unilaterale** in questa materia;

2. fin dal 1971, porta avanti un **"progetto metalmeccanico" di ricerca**, avvalendosi della collaborazione di pubblici istituti scientifici e avviando così un importante rapporto tra lavoratori e scienziati, tra sindacato e università. Si tratta di condurre una "co-ricerca", capace di **produrre effetti cumulativi di conoscenza distribuiti democraticamente, facendo crescere conoscenze e competenze diffuse** ed evitando così la concentrazione del sapere in poche mani;

3. **orienta all'azione** questa ricerca: **il risultato del progetto sta "negli interventi compiuti centralmente e localmente dal sindacato dei lavoratori metalmeccanici come parte del progetto o attivati dal progetto".**

Il progetto, terminato nel 1973, doveva costituire il prototipo di un ampio filone di ricerca su questa materia destinato a svilupparsi nei paesi scandinavi: ricerca **unilaterale, democratica, orientata all'azione.**

Da questo lavoro furono tratti materiali vari, tra cui un "libro di testo" che in maniera semplice traduceva in maniera comprensibile ai lavoratori il difficile linguaggio dell'informatica.

Da qui si sviluppa, protetta da un'avanzata

legislazione di sostegno, una pratica contrattuale che ha condotto a oltre 700 accordi locali sulle tecnologie e ad un accordo-quadro sull'informatica nel 1975. Il rinnovo di questo accordo nel 1981 introduce **il diritto del sindacato di avvalersi, a livello locale, di un proprio esperto esterno pagato dall'azienda.** Da ricordare infine che la legge norvegese sull'ambiente di lavoro contiene aspetti molto significativi, come una nozione ampia di ambiente (comprendente fattori non solo fisici, ma anche psicologici, sociologici) che consente di aprire nuovi spazi negoziali.

SVEZIA. Il sindacato svedese si rifà all'esperienza norvegese con un proprio progetto di ricerca-azione (progetto Demos) in grado di sviluppare un proprio punto di vista alternativo. In più il sindacato svedese può utilizzare una legislazione di sostegno particolarmente avanzata. In particolare:

1. la legge sulla codecisione del 1977 impone all'imprenditore **non solo di informare, ma di negoziare con il sindacato i mutamenti tecnologici e organizzativi;**

2. la legge sull'ambiente di lavoro va ancora più in là di quella norvegese: infatti, **tra gli elementi negativi dell'ambiente di lavoro include anche il rapporto gerarchico.**

Nel frattempo, tuttavia, la crisi si è fatta sentire anche in Svezia. Di fronte alla disoccupazione, è stato anche qui sollevata la rivendicazione della riduzione di orario. Tuttavia prosegue l'impegno diretto, "nel merito", sulle tecnologie, con ampie campagne di informazione, studio, sensibilizzazione. Inoltre, di fronte alla difficoltà di incidere sui sistemi informatici perché quasi tutti di importazione, il sindacato svedese è arrivato a **progettare in proprio beni strumentali alternativi** (come un videoterminale adatto alle esigenze dei lavoratori) e ad ottenere che l'azienda nazionale Ericsson Informative System si faccia carico di **elaborare un sistema che tenga conto dei bisogni dei lavoratori e delle rivendicazioni sindacali.**



tre contesti

Contesto economico. Non vi è più crescita, sviluppo lineare e continuo della produzione e degli scambi. C'è invece il ristagno produttivo e commerciale, cresce di conseguenza la disoccupazione, aumenta la concorrenzialità tra le imprese e le nazioni. I nuovi investimenti vengono fatti soprattutto in tecnologie capaci di "razionalizzare" la produzione esistente, abbattendone i costi ed elevando i livelli di flessibilità e di controllo.

Contesto tecnologico. Con la "miniaturizzazione" (riduzione a dimensioni piccolissime) dei componenti elettronici e l'abbattimento dei costi, la diffusione delle nuove tecnologie è rapida e massiccia. Gli effetti sull'occupazione sono disastrosi. Tant'è vero i "microprocessori" (minuscole unità elettroniche nelle quali sono concentrati uno o più processi) sono chiamati "job killers", cioè "assassini di posti di lavoro".

Contesto culturale. Gli effetti negativi evidenti, specie sull'occupazione, sull'ambiente e sulle libertà, inducono una diffusa sfiducia nel progresso tecnologico. Potenti movimenti di massa, come quelli ecologico, esprimono e moltiplicano questa sfiducia. C'è un'alternativa culturale ad essa?

È una domanda cui anche il sindacato deve rispondere in positivo, senza abbandonarsi all'illusione di fermare il progresso tecnologico, ma cercando di piegarlo ai bisogni degli uomini.



contrattare si può

dopo-accordo

Con l'accordo Scotti del gennaio scorso pareva a taluni che la contrattazione aziendale dovesse scomparire. Invece, nemmeno due mesi dopo, erano già firmati alcuni accordi importanti contenenti anche aspetti salariali collegati all'organizzazione del lavoro. In questa pagina ci soffermiamo sull'accordo firmato con l'Italtel il 5 marzo.

Molti, troppi temevano che l'accordo del 22 gennaio fosse una pietra tombale sulla contrattazione aziendale.

Su "Lettera Fim" 1/2, 1983, abbiamo chiarito che non era così e i fatti lo confermano. Come, ad esempio, due recenti accordi, l'uno all'Italtel, l'altro alla Om di Brescia, che hanno al centro il nesso tra organizzazione del lavoro (odl), aumenti salariali e passaggi di qualifica. Parliamo per ora, del primo.

Si tratta di un complesso di tre accordi siglati con l'Italtel (24.000 dipendenti circa) il 5 marzo scorso, sui temi dell'odl, del salario, del calendario annuo e della formazione professionale. Alle spalle vi è un altro accordo, dell'aprile 1981, nel quale la direzione aziendale, in materia di odl, si impegnava a rispettare i criteri del lavoro di gruppo, della qualificazione professionale effettiva dei partecipanti al gruppo, del superamento del cottimo individuale. Gli accordi del 5 marzo 1983 applicano nel concreto quei criteri. A grandi linee, tutto si realizza in tre fasi:

a) **addestramento**: esso avviene in un primo momento **senza obiettivi produttivi prefissati**. Ciò allo scopo di puntare essenzialmente all'addestramento del gruppo. In un successivo periodo viene realizzarsi una produzione crescente,

questa volta con traguardi produttivi intermedi per accostarsi alla produzione "di regime", cioè, al livello di produzione previsto una volta completato l'addestramento e "oliato" a dovere il meccanismo. In questo periodo scatta una parte dell'aumento salariale, detto "compenso speciale odl";

b) **assestamento**: ha la durata di 1 mese e serve a consolidare il livello produttivo "di regime", con uno scarto possibile del 5% rispetto a tale livello, senza obbligo di recupero nei mesi successivi. In questa fase viene erogato al completo lo "speciale compenso odl", che è di 31.000 lire mensili, con assorbimento di parte delle precedenti quote individuali di cottimo o di concottimo (nella nuova odl, infatti, il cottimo scompare);

c) **"a regime"**: è la fase finale, nella quale la nuova organizzazione del lavoro fondata sul gruppo deve funzionare pienamente, realizzando i traguardi produttivi prefissati. A questo punto, lo "speciale compenso odl" viene corrisposto anche a fronte di scarti del 5% rispetto allo standard prefissato, ma purché vi sia un recupero totale entro un massimo di due mesi (ovviamente, se lo scarto è imputabile al gruppo). Inoltre, se per almeno tre mesi di seguito viene mantenuto uno standard produttivo con un massimo di

scostamento del 5%, scatta un "compenso professionale odl" di 18.000 lire, con effetto sui tre mesi precedenti, oppure il passaggio alla categoria superiore (che resta legato alla persona e incide su tutti gli istituti contrattuali e di legge).

Sul piano salariale, dunque, vi è un deciso miglioramento rispetto alla precedente situazione di cottimo; **sul piano professionale**, la costituzione dei gruppi garantisce comunque o il passaggio ad una categoria superiore o un compenso professionale (vi è dunque l'affermazione di una contrattazione che tocca anche gli aspetti salariali); **sul piano politico**, cresce la possibilità di controllo sul ciclo produttivo. **Riduzione dell'orario**: oltre ad aspetti interessanti sulla formazione porofessionale, legati alla nuova odl, vi è anche qualcosa sull'orario. Al di là della definizione delle ferie dell'83 e del ponte natalizio, è da sottolineare la **riconferma della riduzione dell'orario del contratto nazionale del '79 e dell'accordo aziendale '81 e '82, con distribuzione giornaliera pari a 18 minuti, oltre una parte di riduzione dell'orario aziendale**.

Conclusione: contrattare, direbbe Giorgio Gaber, "si può".

una rivista

"Lavoro 80" è una rivista di diritto del lavoro promossa dalla Fim e dagli statali Cisl di Milano. La redazione e i collaboratori della rivista non sono teorici ma operatori del diritto, quali magistrati e avvocati. Scopo della rivista, infatti, non è quello di proporre o costruire approfondite analisi teoriche, bensì quello di fornire un'informazione, per quanto possibile tempestiva, sullo stato della giurisprudenza cir-

ca le varie tematiche del diritto del lavoro. La rivista vuole poi essere strumento operativo non solo per chi si occupa del diritto del lavoro privato, ma anche per chi si occupa del pubblico impiego, evidenziando la "tendenza all'omogeneizzazione" tra i due settori. Nel 1982 "Lavoro 80" ha pubblicato circa quattrocento decisioni per esteso, corredate da note redazionali di commento e di richiami, della magistratura ordinaria e amministrativa concernenti le problematiche di diritto di lavoro di maggiore attualità.

L'abbonamento a "Lavoro 80" per il 1983 costa L. 40.000 e comprende i quattro numeri della rivista e gli indici. Versamenti sul c/c postale n. 15025208 intestato a: "Lavoro 80" - Rivista giuridica - Via Tadino, 23 - 20124 MILANO. Il prezzo degli arretrati 1981 - 1982 è di L. 10.000 ciascuno. Sono inoltre disponibili gli atti del convegno organizzato da "Lavoro 80" su: "Il caso Alfa: sindacato e diritti individuali" al prezzo di L. 10.000 (versamenti allo stesso c/c postale). Per informazioni: tel. 02/27.20.21

libertà è reato

Polonia

Malgrado la sospensione della legge marziale, la tensione rimane altissima in Polonia. Le recenti manifestazioni sponanee, seguite dagli immancabili arresti, attestano quanto sia radicata nella gente l'esperienza democratica avviata con la costituzione di Solidarnosc. La situazione è ancor più grave di quando c'era la legge marziale, ha detto recentemente Jerry Milewski, direttore dell'Ufficio di coordinamento di Solidarnosc a Bruxelles. "Almeno quando la legge marziale era in vigore — sono parole di Milewski — la gente pensava che la vita sarebbe diventata migliore una volta sospesa la legge. Ma oggi la situazione è altrettanto brutta, se non peggiore, con la differenza che ora non c'è molto da aspettarsi".

Milewski ha reso noti alcuni regolamenti speciali, che si aggiungono alle già numerose norme vessatorie contro le quali si scontrano i lavoratori polacchi. Li elenchiamo:

— **una nuova legge sui "parassiti"**, tratta direttamente dal sistema legale sovietico, in virtù della quale le autorità possono condannare ai lavori forzati qualsiasi

lavoratore senza impiego;

- **controlli sui diritti dei lavoratori** nelle fabbriche;
- **trasformazione in reato** (punibile con tre anni di carcere) **del semplice fatto di accettare volantini distribuiti per strada**.

Questi regolamenti hanno già avuto il loro effetto. Ad esempio sette dirigenti di Solidarnosc sono stati incarcerati con l'accusa di avere contravvenuto ad essi. Le stesse incriminazioni son poi state addossate ai dirigenti del Kor arrestati fin dal settembre scorso. Anche i dirigenti del sindacato che si trovano in libertà possono fare ben poco. Nonostante queste difficoltà, **Solidarnosc continua ad esistere**. Malgrado gli enormi problemi di comunicazione, **la Commissione provvisoria di coordinamento, creata nel maggio 1982 e operante nella clandestinità, continua ad essere attiva**.

"Solidarnosc continuerà ad esistere — dice Milewski —. I motivi dell'esistenza e delle azioni di Solidarnosc sono gli stessi che nell'agosto 1980 e, anzi, si sono moltiplicati per cento". C'era stata l'idea di uno

sciopero generale a primavera, ma è stata abbandonata. **Il sindacato si sta concentrando su una lotta a più lungo termine, che implica la costituzione di quella che Milewski ha definito una "società clandestina"**.

Questa società, del resto, è già viva e operante. In tutte le principali città e aziende si è continuato a produrre una quantità di giornali e volantini che godono di vasta diffusione. Il tentativo del governo militare di creare nuovi sindacati, ciascuno sul piano aziendale, è fallito. Un esempio, peraltro illustre: dei 17.000 lavoratori della costruzione navale a Danzica, solo 145 hanno aderito al nuovo sindacato. Persino membri del Partito comunista hanno rifiutato di aderire ad esso.

Ai sindacati del resto del mondo, Milewski ha chiesto l'appoggio morale, politico e materiale. Certo, anche materiale: operare nella clandestinità è molto più costoso che lavorare alla luce del sole, con tutte le garanzie democratiche. L'aiuto alle famiglie, la stampa e la sua diffusione, l'aiuto legale agli arrestati o a chi è sotto processo costano cari.

In Polonia non c'è più la legge marziale, e tuttavia la repressione cresce, sostenuta da nuove e assurde leggi. Ma Solidarnosc vive ancora tra il popolo e nella organizzazione clandestina.

LETTERA **5/6**

anno secondo 15-31 marzo 1983

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 Casati 87, Roma. Fotocomposizione Compos Photo, via Claudio Monteverdi 14, Roma. Registr. del Tribunale di Roma n. 312/82 del 29.9.1982. Spedizione in abb. post. gruppo 2°, 70%. Direttore: Franco Benivoglio. Diretto re responsabile: Giovanni Contena. Redazione: Giuseppe D'Ercole, Gianni Cennari, Giuliana Ledovi, Bruno Liverani, Raffaele Morese, Gianluigi Morini, Domenico Paparella, Gra- fico: Giulio Sansonetti.