

15-30 aprile 1983

Si va dunque alle elezioni politiche. Sempre il sindacato ha temuto l'interruzione anticipata della legislatura come una fuga dai problemi e dalle responsabilità. Ma ha anche verificato quanto sia logorante una fase di lunga vigilia elettorale, con i problemi sempre subordinati alle pressioni e deformazioni della competizione tra i partiti. Malgrado la tenacia di Pertini nello scongiurare nuove elezioni, queste ora sono apparse una strada obbligata. Ma verso cosa?

Nessuno si illude che le elezioni producano un terremoto nel quadro politico. Forse la questione dell'alternanza delle forze politiche al governo — data l'indisponibilità dei protagonisti a praticare di nuovo il compromesso storico e l'impossibilità di un ritorno al centrismo, come pure qualcuno sogna — potrà acquistare contorni più precisi e una maggiore credibilità ai fini della governabilità futura. Il verdetto è nelle mani degli elettori.

Proprio per questo acquistano importanza i contenuti del programma della futura coalizione. I fatti, oltre che l'impegno del sindacato, impongono che i partiti dicano chiaramente cosa intendono fare per costruire una prospettiva credibile per l'occupazione, per combattere le disuguaglianze nei redditi e nelle condizioni di benessere che l'inflazione ha approfondito, per dimostrare di essere dalla parte dei lavoratori, che vogliono le conclusioni dei contratti ormai scaduti da un anno e mezzo. Questo è l'unico modo serio per il sindacato di non estraniarsi dal clima politico di questi giorni, ma anche, all'opposto, di non esserne risucchiato. Ci attende una ulteriore prova dell'autonomia del sindacato in quanto tale, e della Cgil, della Cisl e della Uil in particolare.

Affermazioni statutarie e decisioni congressuali sull'autonomia non possono sciogliersi come neve al sole rovente della campagna elettorale. In ogni caso, la scelta di sindacalisti che si presentano candidati può essere solo scelta personale, che non coinvolge l'organizzazione.

L'autonomia non si alimenta spontaneamente. È frutto delle scelte, dei comportamenti, dell'impegno di ciascun dirigente, innanzitutto, e di ciascun militante.

Sull'autonomia si gioca molto del futuro del sindacato unitario, della sua rappresentatività e capacità strategica. Per questo la Fim deve "dare scandalo", dimostrando la più limpida autonomia, in modo che altri siano impegnati a dimostrarla con altrettanto rigore.

FIM

quindicinale
della Fim-Cisl

Le vignette sono di Johnny Hart, "L'antichissimo mondo di B.C.", ed. Mondadori.



CONTRATTO INTERSIND. LA GESTIONE



tempo di semina

Da vent'anni l'Intersind non firmava un contratto nazionale senza dipendere dai tempi politici della Confindustria. È dunque un fatto politico importante. Lo dimostrano le reazioni scomposte degli industriali privati, a cominciare dal professor Mortillaro. Quanto ai contenuti, li riassumiamo per sommi capi in queste pagine. Va detto, in ogni caso, che non è passata la linea dei padroni che, chiedendo molto senza nulla dare, volevano soprattutto una cosa: la fine di una fase di contrattazione capillare e diffusa su tutti gli aspetti del lavoro umano, per recuperare su di esso potere discrezionale, libertà di manovra nella fase delle grandi ristrutturazioni. Proprio su quest'ultimo punto la Fim da tempo sostiene che innovazioni e ristrutturazioni non sono opera del diavolo, che sono un fatto e una necessità, e persino un'opportunità per una diversa e migliore valorizzazione del lavoro umano. Ed è intervenendo con cognizione di causa ed efficacemente in esse che è possibile dare una risposta ai problemi dell'occupazione e a quelli della trasformazione dei contenuti e della organizzazione del lavoro. Ebbene, il contratto Intersind è segnato da quest'impostazione. Non solo sono salvaguardati gli spazi di contrattualità per i consigli, ma sono indicati terreni nuovi di intervento. Purché siano superate logiche di pura opposizione e trovati strumenti di conoscenza e gestione delle trasformazioni. Tutto ciò non discende automaticamente dal contratto, ma è da costruire con un intenso lavoro. Si può dire che questo è più un contratto di semina, che di raccolta. Dunque, nessun trionfalismo, ma nemmeno sterile autolesionismo. Non squilli di tromba, ma interesse e impegno per individuare un terreno di lavoro per un sindacato industriale oggi.

Riduzione dell'orario

È acquisita la riduzione dell'orario di lavoro nei termini previsti dall'accordo del 22 gennaio 1983: 20 ore a partire dal 1° ottobre 1984 e altre 20 ore dal 1° gennaio 1985. Dal 1985, dunque, l'orario di lavoro è ridotto di 40 ore per tutti i lavoratori interessati da questo contratto. È prevista una verifica a livello nazionale sulla modalità generali, riguardanti le fasi di attuazione delle riduzioni, in maniera da consentire il mantenimento dei livelli di produttività e di utilizzo degli impianti.

La riduzione di orario così ottenuta, anche se non realizza appieno l'obiettivo della piattaforma contrattuale di Montecatini varata un anno fa, è una riduzione secca e valida per tutti. Tuttavia non è ancora definitivamente assicurata la sua quantità, dato l'impegno di evitare disparità di trattamenti in materia di orario nel settore metalmeccanico, in altre parole rispetto a ciò che sarà ottenuto nel contratto con i privati.

La verifica nazionale prevista risponde anche a ciò che il sindacato ha sempre sostenuto, e cioè che la riduzione dell'orario non deve incidere sui livelli di produttività e di utilizzo degli impianti. In ogni caso, non vi è legame diretto e consequenziale tra riduzione e verifica delle flessibilità che, come vedremo, formerà oggetto di un incontro autonomo.

Flessibilità

Sotto questa voce raggruppiamo le nuove norme sulla mobilità in azienda, sugli straordinari e sui turni. Si parla di "flessibilità" per indicare una maggiore adattabilità del lavoro a una fabbrica in trasformazione, che si ristruttura e si rinnova negli impianti, che è soggetta più che in passato agli sbalzi di un mercato imprevedibile. Ed è anche un impegno

fatto proprio dal sindacato, che non può disinteressarsi del destino del nostro apparato industriale e tantomeno dei riflessi che hanno le trasformazioni in corso sull'occupazione, sui contenuti e l'organizzazione del lavoro, sulle gerarchie. Tutti questi elementi di flessibilità sono soggetti a verifiche con i consigli di fabbrica, che vedono così garantiti i loro spazi di intervento.

Mobilità in azienda. La procedura prevista dal contratto del 1979 (art. 5, parte generale, sez. I) non si applica agli spostamenti di lavoratori, all'interno di uno stesso reparto o per lavorazioni, all'interno di uno stesso reparto o per lavorazioni omogenee o similari, di durata temporanea, dovuti per assenze dei titolari e per improvvise esigenze tecnico-produttive. L'azienda dovrà fornire informazione al consiglio di fabbrica al massimo entro una settimana.

La procedura citata del contratto 1979 prevedeva la preventiva comunicazione al consiglio di fabbrica su spostamenti collettivi a carattere non puramente temporaneo, per arrivare poi ad un esame congiunto. Ora questa procedura viene saltata per spostamenti solo temporanei, quindi di breve durata, e in casi particolari non prevedibili. Comunque, c'è l'obbligo di informare a breve termine il consiglio di fabbrica, che potrà fare così le sue verifiche e assumere le iniziative del caso.

Lavoro straordinario. L'azienda potrà comandare, cioè esigere senza verifica preventiva, prestazioni straordinarie entro i limiti massimi previsti (160 ore l'anno in generale, 200 per talune lavorazioni dei settori navale e aeronautico) fino a un limite massimo di 24 ore l'anno per ciascun lavoratore. Ma lo potrà fare solo quando si verificheranno esigenze im-

provvisive, non rinviabili (ad es. disfunzioni improvvise nel ciclo produttivo o negli impianti, esigenze non preventivate rispetto a importanti commesse o consegne). Anche in questo caso, il consiglio di fabbrica dev'essere informato entro una settimana.

Occorrerà ricordare, per la precisione, che nel vecchio contratto il limite massimo annuale di prestazioni straordinarie era di 120 ore, più ulteriori 40 con riposi compensativi (130 + 70 nelle lavorazioni particolari dei due settori citati). Ora, permanendo gli stessi limiti massimi, la distribuzione sarà di 144 più ulteriori 16 ore (154 + 46 nelle particolari lavorazioni suddette).

Anche qui, comunque, la peculiarità dei casi previsti per poter comandare le 24 ore di straordinario e la verifica successiva con il consiglio di fabbrica riducono la discrezionalità dell'azienda.

Turni. Potranno essere attuati nuovi turni anche di notte e di sabato e domenica; sarà possibile istituire o modificare turni per brevi periodi; si potrà determinare l'orario normale in base a una media fatta su più settimane (ma non si dovranno mai superare le 48 ore settimanali) a precise condizioni:

1. che vi sia prima un incontro tra azienda e consiglio di fabbrica per determinare le modalità di attuazione;
2. che ci si trovi di fronte a casi particolari o urgenti (peculiarità esigenze tecnico-produttive, connesse anche al risparmio di energia; punte di lavoro connesse con tempi e modalità di consegna; maggiori carichi di lavoro dovuti agli alti e bassi del mercato).

Infine, per le lavorazioni che non possono essere interrotte, le direzioni aziendali e i consigli di fabbrica dovranno concordare modalità di cambio turno, in modo da garantire la continuità del lavoro a certi impianti, in certi processi, ecc. da parte del lavoratore anche nel turno successivo al suo, ma non oltre le prime due ore di questo.

Insomma, potrà avvenire che in alcune ben individuate situazioni e limitatamente a determinate esigenze (salvaguardia di impianti, sicurezza, ecc.) il lavoratore debba lavorare (per un massimo di due ore) anche sul turno successivo. Ma ancora una volta, questa flessibilità è soggetta a un esame preventivo tra azienda e consiglio di fabbrica.

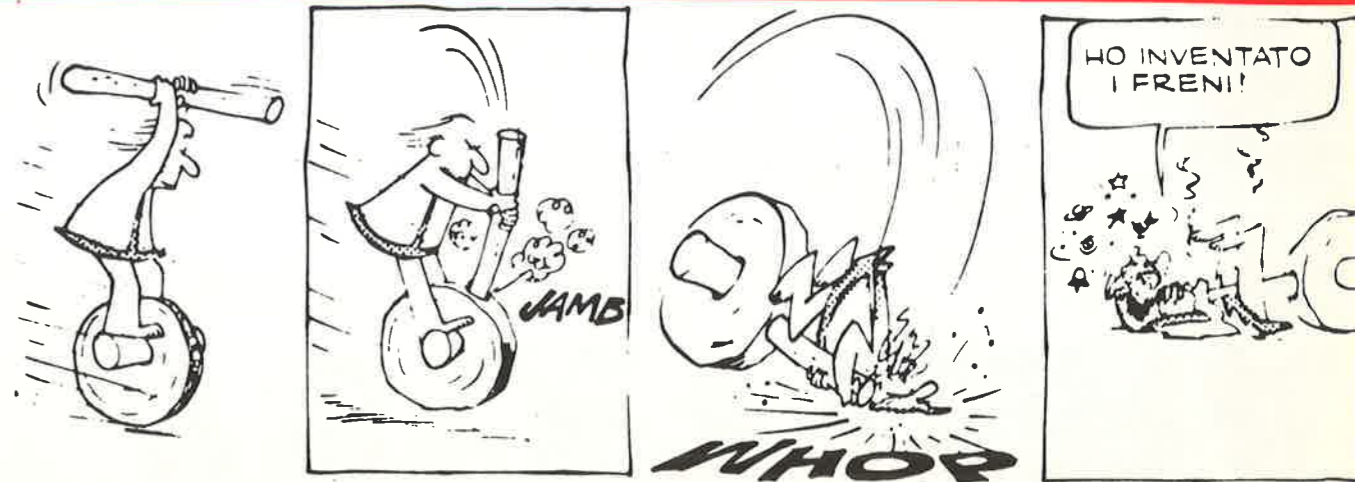
Verifiche. Entro giugno del 1984 vi sarà un incontro tra le parti a livello nazionale per esaminare come procede l'applicazione delle norme sulla flessibilità. Inoltre, su richiesta di una delle due parti, potranno effettuarsi verifiche nazionali riguardanti gli aspetti organizzativi connessi con questa materia, anche in relazione alle riduzioni di orario.

Dunque, anche da questo punto di vista non vi è dipendenza della riduzione di orario dalla verifica sulle flessibilità. La presa in considerazione anche dell'orario in questo contesto riguarda esclusivamente gli aspetti organizzativi implicati dall'attuazione delle nuove normative contrattuali. Ne' le verifiche a livello nazionale tagliano fuori il ruolo dei consigli di fabbrica, che rimane garantito dalle norme precedenti.

elementi di solidarietà

Qualche elemento solidaristico è entrato nel contratto Intersind, recuperando ciò che era già stato indicato ai punti 11 e 12 del protocollo Scotti. **Contratti di solidarietà:** in situazioni di crisi e ristrutturazioni che pongano problemi occupazionali, potranno essere stipulati accordi di riduzione dell'orario, retribuendo le ore ridotte in misura parziale e con un contributo della cas-

sa integrazione fino al 50%. Ciò dovrà servire anche a contenere il ricorso alla cassa integrazione. Prima naturalmente dovranno essere operanti i necessari provvedimenti legislativi in materia. **Fondo di solidarietà:** una volta definita la normativa di legge necessaria, le aziende si impegnano a riscuotere ogni mese le quote di partecipazione volontaria dei lavoratori al fondo, secondo le modalità indicate dalle organizzazioni sindacali, e di versarle al fondo stesso o presso istituti di credito.



AI CONSIGLI

Salario

L'aumento salariale medio è di 96.000 lire "a regime", vale da quando sarà corrisposto l'ultimo scaglione dall'aumento. Questo, infatti, è scaglionato nel tempo ed è "riparametrato", cioè differenziato a seconda delle categorie nelle quali sono inquadrati i lavoratori. Nella tabella qui sotto diamo gli aumenti differenziati per categorie, indicando le date di decorrenza dei vari scaglioni e il totale finale.

Sarà inoltre corrisposta subito, con lo stipendio di maggio, una "una tantum" di 250.000 lire per tutti. Infine, per i lavoratori dell'8ª categoria, vi sarà un ulteriore aumento mensile, chiamato "elemento retributivo": 30.000 lire

dall'1.1.1984, che diverranno 70.000 dall'1.1.1985.

Inquadramento

Il punto politicamente più qualificante è l'istituzione di una nuova sesta categoria (eliminando la vecchia 5ª super) nella quale insieme a impiegati e tecnici vi sarà una significativa presenza di operai ad alta specializzazione, prima "bloccati" alla 5ª. Quali operai entreranno in questa categoria? La discussione è stata lunga. L'Intersind, aveva cercato di limitare la portata dell'innovazione ad un fatto poco più che simbolico. Nella conclusione contrattuale, è rimasta l'esigenza di selezionare con precisione ("tassativamente") il

tipo di operai che vi entreranno; ma, nel contempo, è stata ampliata notevolmente la tipologia (i "profili", in tutto 33) in maniera da consentire un effettivo e significativo passaggio di operai in 6ª. Insomma è una breccia verso una consistente valorizzazione del lavoro operaio con alti livelli di responsabilità e specializzazione.

Nell'introdurre la nuova 6ª categoria (che porta i livelli da 7 a 8), sono stati salvaguardati i diritti di quei lavoratori (impiegati) che avevano garantito il passaggio dalla 5ª alla vecchia 6ª categoria, ora 7ª, senza passare per la 5ª super. Con un vantaggio in più: che a metà del tempo previsto per il passaggio, "sosterranno" in 6ª con i relativi benefici rispetto alla 5ª.

Infine, per l'8ª categoria, oltre ai benefici salariali già indicati, vi sarà entro il 30 aprile 1984, quindi molto prima della scadenza del contratto (fine 1985), una completa definizione della loro posizione retributiva, professionale e normativa. A ciò provvederà un'apposita commissione.

categorie	dal 1.5.83	dal 1.1.84	dal 1.1.85	totale
1ª	17.000	23.000	26.000	66.000
2ª	19.500	26.000	30.000	75.500
3ª	21.000	28.500	32.500	82.000
4ª	22.500	30.500	35.000	88.000
5ª	25.500	34.500	39.000	99.000
6ª	27.500	37.000	42.500	107.000
7ª	30.500	41.500	47.000	119.000
8ª	34.000	46.000	52.000	132.000

salute: questioni aperte

Sulla questione del trattamento di malattia, com'è noto, il discorso è rimasto sospeso. Nel contratto vi sono solo le norme relative ai controlli, da effettuare per fasce orarie (ore 9-12 e 15-18 per i primi 6 giorni, ore 10-12 e 15-17 per i successivi) nelle quali il lavo-

ratore malato deve rendersi reperibile a casa o nel luogo indicato; le sanzioni relative sono quelle previste dal vecchio contratto per l'assenza ingiustificata. L'obiettivo è quello di combattere l'assenteismo abusivo e di salvaguardare i diritti dei malati veri.

Quanto alla definizione di una normativa più organica è previsto un rinvio ai lavori di una commissione che, raccogliendo il materiale fin qui elaborato, dovrà approdare a risultati normativi entro la fine di giugno 1983. I nostri obiettivi sono:

— **definizione di un periodo**

di "comporto", vale a dire del periodo massimo di malattia entro il quale viene conservato il posto di lavoro (405 giorni su 1095), con esclusione del periodo di ricovero in ospedale;

— **definizione di malattia lunga**: superiore a 30 giorni;

— **copertura economica**: per malattie sotto i 30 giorni, per ogni anno, 120 giorni con retribuzione al 100% e ulteriori 60 al 50%; per le malattie sopra i 30 giorni, 180 giorni al 100% e poi al 50% fino al 31 dicembre (dall'inizio dell'anno successivo, ricomincia lo stesso trattamento).



le «nostre» flessibilità

Da anni ormai il sindacato, e soprattutto la Fim, solleva il problema di una più elastica gestione del tempo di lavoro, che risponda a esigenze dei lavoratori, ivi inclusa una diversa e più ricca coscienza del rapporto tra tempo di lavoro e tempo di vita. Ancora una volta, spetterà all'impegno e... alla fantasia dei consigli di fabbrica tradurre nei fatti le opportunità che questo contratto offre.

Il contratto prevede verifiche aziendali sui seguenti punti:

— **il part-time**: sarà possibile utilizzare forme di lavoro a tempo parziale a determinate condizioni (tecnico-organizzative, numero dei lavoratori che le richiedono);

— **orari flessibili** di entrata e uscita dal lavoro;

— **contratti di formazione-lavoro**, per favorire l'inserimento dei giovani in cerca di prima occupazione;

— **scaglionamento delle ferie** (qui la verifica è a livello territoriale);

— **periodi sabbatici**: in via sperimentale (per la durata del contratto) una quota di lavoratori dell'azienda (l'1%) con almeno 10 anni di anzianità, può chiedere un lungo periodo (massimo 12 mesi) di permesso non retribuito, con l'impegno di non svolgere attività retribuite. In questo periodo sono sospesi gli effetti retributivi e normativi del rapporto di lavoro, ma resta la garanzia della conservazione del posto.



parole di pace

vescovi USA



all'est qualcosa si muove

L'opposizione al militarismo, risorgente anche ad Est, è una speranza di pace per tutti. Riportiamo qualche brano di una lettera pastorale dei vescovi della Germania orientale (Rdt).

... Questo è il nostro convincimento di fondo: la pace è possibile, la guerra non è un destino inevitabile... La corsa agli armamenti tra Est e Ovest è uno scandalo intollerabile. Fa dell'equilibrio delle forze un equilibrio del terrore, distrugge la fiducia tra i popoli e gli stati e aumenta la miseria degli affamati del terzo mondo.

Noi siamo felici che in materia di servizio militare il diritto ad una libera decisione di coscienza sia riconosciuto anche nella Rdt attraverso una legge dello stato. Chi fa uso di questa possibilità dovrebbe essere sicuro che non gli deriverà alcuno svantaggio nella sua professione già avviata o futura.

Noi vorremmo esprimere la nostra stima per coloro che hanno rifiutato il servizio militare armato per ragioni religiose, (o) nella speranza di servire così la causa della pace nel mondo...

Non possiamo tacere a proposito delle lezioni di scienze militari... Osserviamo con preoccupazione come il pensare in categorie militari divenga sempre più parte costitutiva dell'educazione scolastica e della formazione professionale. Si deve temere che una tale educazione maturi un'attitudine a soluzioni violente dei conflitti e indebolisca così il senso della pace nelle prossime generazioni...

Se ne è parlato tanto. Perfino Reagan si è mosso per bloccare questo documento, ma i vescovi cattolici degli Stati Uniti l'hanno varato lo stesso. È intitolato "La sfida della pace". Le reazioni hanno portato a correzioni e ammorbidimenti, ma il testo resta molto forte, e contro ogni giustificazione delle armi nucleari: l'equilibrio del terrore non può essere l'unica garanzia della pace. Riportiamo qualche brano della "presentazione" dei vescovi alla terza bozza del documento.

La crisi attuale è sintetizzata dalla minaccia che gli ordigni nucleari rappresentano per il mondo e per quanto in esso abbiamo di più caro... Le armi atomiche hanno cambiato la natura della guerra e la corsa agli armamenti rappresenta una minaccia senza precedenti...

Nella situazione attuale la deterrenza, basata sull'equilibrio, non certamente come un fine, ma come un mezzo sulla via di un progressivo disarmo, può essere ancora giudicata come moralmente accettabile, ma al fine di assicurare la pace è indispensabile non accontentarsi di questo minimo, che è sempre esposto al rischio di esplodere... Ogni uso di armi nucleari che violi il principio dell'immunità della popolazione civile non può essere compreso in una strategia di deterrenza...

La deterrenza, del resto, non è strategia adeguata, per il lungo termine, in vista della pace, ma giustificabile solo se affiancata da una risoluta determinazione a realizzare una politica di controllo sulle armi e di disarmo...

La corsa agli armamenti è una delle grandi maledizioni del genere umano e deve essere condannata come un pericolo, un atto di aggressione contro i poveri, ed una follia che non procura la sicurezza

che promette...

I negoziati dovrebbero essere ricercati in qualunque forma ragionevole. Dovrebbero essere orientati verso la richiesta di mettere fine alla corsa agli armamenti, di ridurre simultaneamente, in misura uguale, lo stoccaggio di armi atomiche nei vari paesi, di eliminare le armi atomiche, e di giungere ad un accordo sul disarmo progressivo e su un efficace metodo di controllo...

In nessun caso le armi nucleari possono essere usate con lo scopo di distruggere centri abitati o altri obiettivi prevalentemente civili. Azioni di rappresaglia, che ucciderebbero indiscriminatamente vite innocenti, vite di gente in nessun modo responsabile della condotta insensata del proprio governo, debbono ugualmente essere condannate...

Abbiamo esaminato l'idea di iniziare una guerra nucleare su qualunque scala. A causa dei suoi probabili effetti, iniziare deliberatamente una guerra nucleare significa, a nostro giudizio, esporsi ad un rischio morale ingiustificabile... A proposito della guerra nucleare limitata siamo molto scettici sul significato reale della parola "limitata". Uno dei criteri tradizionali con cui è stata legittimata la guerra giusta è la speranza ragionevole di riuscire a realizzare, in quel modo, la giustizia e la pace. Dobbiamo chiederci se questa speranza ragionevole può resistere una volta che i missili nucleari siano stati lanciati. L'onere della prova tocca a coloro che ritengono che sia possibile una limitazione sensata...

Appoggiamo gli sforzi per ridurre gli arsenali delle due superpotenze. Gli sforzi dovrebbero concentrarsi innanzitutto sui sistemi di distruzione delle difese di entrambe le potenze...

prime opinioni

«Lettera Fim»

Hanno risposto in 100 agli oltre 200 questionari su "Lettera Fim" distribuiti al Consiglio generale di Siena. Un po' pochini, visto anche il carattere, elementare del sondaggio. Comunque, le opinioni espresse sono significative e la sintetizziamo così, senza commento. Di questi 100, 17 sono delegati e/o membri di direttivo, 21 operatori a tempo pieno, 43 segretari comprensoriali e 19 segretari regionali. Che cosa hanno risposto? Seguiamo le domande, nell'ordine in cui sono state poste.

1. **A ricevere "Lettera Fim"** sono in 90; 4 lo ricevono solo saltuariamente e 6 per niente.

2. **È uno strumento utile** per 88, adeguato per 21, inadeguato per 17 e inutile per 1. Disaggregiamo un po' questo giudizio. Dei delegati e/o membri di direttivo sono in 16 a giudicarlo utile, in 4 adeguato e altrettanti inadeguato (si incrociano il giudizio "utile" e "adeguato/inadeguato"). Dei 21 operatori a tempo pieno, 15 lo giudicano utile, 8 inadeguato, 4 adeguato, 1 inutile. Anche qui, ovviamente, vi sono incroci utile — adeguato (in 4 rispondono solo "inadeguato", senza pronunciarsi sull'utilità). E veniamo ai segretari: per 57 è utile, per 13 adeguato e per 5 inadeguato. Soliti incroci di cui sopra.

3. **È scritto in modo chiaro** per 88 (15 delegati e/o membri di direttivo; 17 operatori; 56 se-

gretari); non lo è per 9 (1, 3 e 5); 2 non lo sanno (1 delegato, 1 segretario); un operatore non risponde.

4. **La grafica è chiara** per 83 (15, 15 e 53), non lo è per 14 (1, 5 e 8), due non lo sanno.

5. **Come viene utilizzato?** Non viene affisso, per 64 circola tra i delegati Fim, per 8 anche tra gli altri delegati, per 5 tra i lavoratori in genere, per 26 non circola. 9 non rispondono.

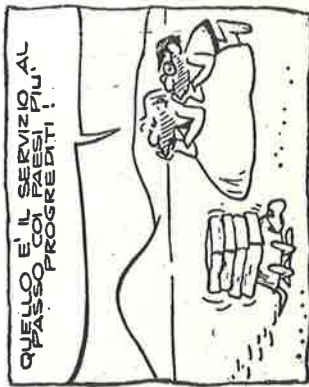
6. **Gli argomenti sono interessanti?** Sì per 84 (16, 15, 53), no per 6 (3 operatori e 3 segretari), sono completi per 12 e incompleti per 41, aggiornati per 48 e no, invece, per 8.

7. **Rimangono le ultime due domande "libere"**, sui temi da approfondire e su "ulteriori osservazioni". A queste ultime domande rispondono 80 intervistati su 100 (11 delegati, 17 operatori, 52 segretari). Vediamo le risposte in dettaglio.

a. **Quali sono gli argomenti da approfondire?** In testa, tra le 26 e le 18 preferenze, si collocano nell'ordine: i temi della contrattazione, specie aziendale; politiche e idee della Fim (1 sola indicazione degli operatori); rapporti tra Fim e Cisl (interessano soprattutto i segretari); problemi culturali e "qualità della vita" (interessano soprattutto gli operatori e i segretari comprensoriali, un solo segretario regionale). Tra le 13 e 10 preferenze: il dibatt-

tito nel sindacato su democrazia, politiche confederali, rappresentatività ecc. (una sola indicazione di segretari regionali) e le questioni organizzative (riconducibili al tema Fim). Infine, tra le 5 e le 6 indicazioni: rapporti Fim-Fim (solo da parte di segretari), problemi economici generali, schede esplicative su busta paga, cassa integrazione ecc. Altri argomenti con 3 o meno indicazioni: pace, droga, contratti di solidarietà, tecnici, nuove tecnologie, terrorismo, riduzione dell'orario, sindacati esteri, altre categorie, giovani.

b. **Ulteriori osservazioni?** Vi sono innanzitutto le raccomandazioni: in testa quella di migliorare la distribuzione (più puntuale). Poi: inserire pagine regionali, scrivere più semplicemente, aumentare le pagine, trattare temi non superati, spazio per le lettere, più collaboratori, diffonderlo alle strutture. **Ma anche i rimproveri:** uno, di non tradurre il progetto Fim, un altro, di non dare il senso del dibattito sindacale.



LETTERA 7/8

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 Composita Photo, via Claudio Monteverdi 14, Roma. Registr. del Tribunale di Roma n. 312/82 del 29/9/1982. Spedizione in abb. post. grup. 2°, 70%. Direttore: Franco Benitvogli. Direttore responsabile: Bruno Liverati. Redazione: Giuseppe D'Ercole, Gianni Genari, Giuliana Ledovi, Raffaele Morese, Gianluigi Mortini, Domenico Paparella. Grafico: Giulio Sansonetti.

15-30 aprile 1983
anno secondo