

quindicinale
della Fim-Cisl

solidarietà a Gino Giugni

Dell'attentato al professor Gino Giugni si sa ormai tutto, vi sono state prontamente le espressioni di solidarietà dell'intero mondo sindacale, politico, culturale. Tuttavia anche "Lettera Fim" vuol esprimere la sua solidarietà a un uomo cui tutto il movimento sindacale deve moltissimo (dallo Statuto dei lavoratori fino all'accordo del 22 gennaio 1983). E vuole ricordare una cosa: il tentativo di assassinare Gino Giugni (perché è a questo che si mirava) è il segno inquietante dell'avversione che ancora serpeggia sotto la pelle della società, sia pure in piccole frange allo sbando, contro chi si espone in un impegno progressista e riformatore. È lo stesso nostro impegno, al di là delle differenze di opinione che possono affiorare. Per questo la nostra solidarietà con Giugni non può essere di circostanza, ma è radicata nei valori che lo hanno esposto alla ritorsione dei nemici della democrazia e dei lavoratori.

Nel contratto Intersind si raccoglie forse poco più di quello che già c'era nell'accordo del 22 gennaio. Ma è molto ciò che si è seminato. Vi è delineata una prospettiva: i mutamenti tecnologici e organizzativi del lavoro impongono una struttura flessibile dell'azienda. Ora, nel contratto il problema delle flessibilità è finalmente affrontato in maniera positiva. Le flessibilità non vorranno dire né arbitrio né costrizione, ma ci saranno solo se contrattate. Non dunque a prezzo della scomparsa del sindacato dalla fabbrica, come vorrebbe la Federmeccanica.

L'adattamento alle specifiche situazioni aziendali è affidato ai consigli di fabbrica, alla contrattazione aziendale. Sotto certi aspetti viene esaltato questo livello di contrattazione, anche se il contratto nazionale conserva un grande valore strategico nel tracciare le linee del passaggio da una fase di rigidità a una di flessibilità contrattata.

C'è un compito nuovo per il sindacato in fabbrica: gestire, in coerenza con le linee contrattuali, le mutevoli situazioni aziendali. Il delegato, da puro difensore delle rigidità, diviene negoziatore di un processo di adattamento tra esigenze dei lavoratori e trasformazioni della fabbrica. È un mutamento prima culturale che politico, indotto dalla realtà prima che dai rapporti di forza.

La Fim, nel suo complesso, si sente largamente protagonista di questo risultato e lo condivide. Perciò considera inammissibile, fuori d'ogni logica sindacale che su di esso in taluni casi, per fortuna isolati, non siano state possibili nemmeno la discussione di merito e la conseguente espressione del consenso o del dissenso. Ma non si sente nemmeno di apprezzare quanti prima hanno denigrato l'intesa e poi si sono opportunisticamente astenuti. Ciò facendo, non hanno reso un buon servizio né al sindacato né ai lavoratori. Non al sindacato, perché ne hanno dato un'immagine incerta, estranea ad una vicenda di cui era invece protagonista. Non ai lavoratori, perché hanno lasciato quasi intendere che era possibile ritornare al modo di fare sindacato degli anni '70. Ma la storia non si ripete.

Le vignette di questo numero sono di **Pierino Zanisi** e sono già state pubblicate su "Note sindacali", 1981.

TU TI SENTI PIÙ VERSO
IL CENTRO O PIÙ VERSO
LA SINISTRA ESTREMA ?

IO MI SENTO SEMPRE
PIÙ SOLO

?

OO

OO

ZO 84802000

PER UN NUOVO PATTO DI UNITÀ

parliamo di organizzazione

Le vicende di questi ultimi mesi hanno messo a nudo i problemi e i limiti dell'unità sindacale. La Fim si è interrogata sulla questione nel suo Consiglio generale di Siena (28-30 marzo). Ne è emerso un discorso sull'organizzazione, sul modo di essere Fim in questa fase economica, sociale e politica.

Di fronte stanno i problemi di una società bisognosa di nuove frontiere egualitarie: nel diritto al lavoro, nella distribuzione dei redditi, nella partecipazione al potere. C'è una società solcata da grandi mutazioni: nella fabbrica, nel modo di funzionare dello stato assistenziale, nei comportamenti e nella cultura dei lavoratori.

Ed è una società difficile da ricondurre sotto una sintesi politica: ne sono prova la scarsa governabilità delle istituzioni, le contraddizioni nelle tendenze economiche, la profondità della questione morale (ma anche la refrattarietà a risolverla sul serio). Con tutto ciò si misura il sindacato. E la sua forma — unitaria e di organizzazione — non può non risentirne. La "forma-sindacato" è dunque in discussione e la Fim ha cercato di indicare qualche punto fermo come contributo a un dibattito che non sarà né breve né ovvio.

assemblee & consigli

Le degenerazioni della democrazia e dell'unità a tutti i livelli del sindacato sono state denunciate da tempo e da tutti, ma con scarsi risultati pratici. **È ora di proporre e decidere.**

La Fim, non rassegnata al degrado del sindacato, sta lavorando da tempo ad una proposta di riforma e rilancio della democrazia nella Fim, che ora ha presentato nei suoi punti cardine. Si tratta di un **nuovo patto di unità**, fondato sui principi, i metodi e gli strumenti della democrazia organizzata. Di esso saranno garanti i lavoratori, che dovranno discuterlo e approvarlo nelle loro assemblee. Ne riassumiamo qui i punti principali per quanto riguarda le strutture di base del sindacato.

Assemblee e votazioni

1. **Fondamentale è la distinzione tra assemblee deliberanti e assemblee informative e di dibattito.** Occorre infatti garantire che le assemblee nelle quali si vota e si prendono decisioni abbiano dimensioni e caratteristiche tali da assicurare la chiara conoscenza di ciò su cui si deve decidere, la libera espressione dei pro e dei contro, la certezza del risultato finale.

Perciò potranno avere **carattere decisionale con voto palese assemblee circoscritte con precisione**, come le assemblee di reparto e di ufficio. Il voto andrà gestito da commissioni proposte dai consigli di fabbrica e approvate dall'assemblea dei lavoratori. **Alle assemblee generali spetterà una funzione di informazione e dibattito.**

2. **Il voto segreto dev'essere considerato come forma normale di espressione delle volontà dei lavoratori.** Ad esso si ricorrerà a precise condizioni (quando lo

richiede una percentuale definita di lavoratori, o dei delegati del cdf, o una organizzazione della Fim). Va adottato inoltre per tutte le consultazioni nazionali della Fim e della Federazione Cgil Cisl Uil.

Sorvoliamo sui particolari tecnici. Basta qui sottolineare che la democrazia implica, nel sindacato come dovunque, rigore, certezza, garanzia di espressione per tutte le componenti autenticamente rappresentative, sociali, politiche e culturali, presenti in un sindacato pluralistico come il nostro.

Delegati e consigli

La discussione su questo punto è la più inquinata da pregiudizi e reticenze. C'è chi vorrebbe farla finita una volta per tutte con i delegati e i consigli. Ma non meno fatale, per le sorti di questa esperienza, è la posizione di coloro che dicono che tutto va bene e non c'è nulla di sostanziale da cambiare.

La Fim Cisl riconferma che i delegati e i consigli sono la struttura di base del sindacato unitario. Ma aggiunge che per riquificarli e rilasciarli c'è da cambiare, e non poco.

Il sindacato dei consigli nasce nella fabbrica degli anni '60: una fabbrica rigida nella sua struttura impiantistica e organizzativa, nella quale "legge e ordine" imperano con il massimo di autoritarismo. Di fronte a ciò, stava un sindacato di quadri, diviso e dominato dai partiti. A ciò reagì l'insieme dei lavoratori, portando alla creazione dei delegati e dei consigli, grazie anche alla prontezza della parte più viva del sindacato, quella che si era andata trasformando nelle lotte degli anni '60, a recepire e organizzare la grande spinta democratica e unitaria alla fine di quel decennio.

Molto è cambiato negli anni '70. Innanzitutto la fabbrica: incalzata dalla crisi e dall'inasprirsi della concorrenza internazionale, ha cominciato a decentrarsi, a ristrutturarsi, ad accelerare l'innovazione tecnologica. È divenuta più "flessibile", più pronta cioè ad adattarsi agli sbalzi del mercato. **È così entrato in crisi il delegato del gruppo omogeneo, punto di resistenza antagonista nella fabbrica rigida. Ed è balzato in primo piano il ruolo di contrattazione e gestione delle trasformazioni in corso.**

In secondo luogo, è in conseguenza di quelle trasformazioni, **si è modificata la composizione sociale del mondo del lavoro.** Sono emerse nuove figure e ne sono scomparse di vecchie, si sono affacciati nuovi bisogni e persino una nuova cultura del lavoro. La conseguenza è stato il restringersi della rappresentatività dei delegati e dei consigli e, quindi, dell'intero sindacato.

Infine, vi sono stati i fenomeni degenerativi che conosciamo. Il nuovo protagonismo dei partiti, piccoli e grandi, ha contribuito a dilaniare la rappresentanza unitaria. Da rappresentante unitario, il delegato ha finito spesso col trasformarsi in portavoce, strumento di egemonia di una componente, di una fazione, di un partito. I meccanismi di elezione, a carattere maggioritario, hanno portato a danneggiare le componenti minoritarie, che talvolta si sono trovate prive di qualsiasi vera rappresentanza.

Rilanciare i delegati e i consigli oggi significa recuperare al delegato la sua funzione essenziale: quella di espressione e tutela dei lavoratori e, assieme, quella di rappresentanza dell'organizzazione sindacale.

Ciò comporta, oltre a un lavoro di "ricomposizione culturale", una riforma delle modalità di elezione, della vita interna dei consigli, dei loro rapporti con le organizzazioni. Tali cambiamenti dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

1. **rappresentare più adeguatamente le figure sempre più differenziate** che il mondo del lavoro oggi presenta;
2. **garantire adeguata rappresentanza a tutte le componenti politico-culturali e di organizzazione** che si incontrano, senza annullarsi, nel nostro sindacato pluralista. Perché questa garanzia sia effettiva, **è fondamentale la composizione dell'esecutivo del cdf**, da concordare tra una commissione del cdf e la Fim;
3. **essere in grado di contrattare e gestire le trasformazioni nella fabbrica**, superando un atteggiamento puramente oppositivo e rigido;
4. **farsi carico di chi non ha lavoro, di chi lo ha perduto o lo vede in pericolo**, recuperando, tra i delegati e nei consigli, una cultura autenticamente solidaristica.

Tutto ciò suppone che l'elezione del consiglio di fabbrica avvenga entro un ambito (un collegio elettorale) ben individuato, ma al tempo stesso più ampio, meglio rispondente alle nuove caratteristiche organizzative e sociali della fabbrica che non il gruppo omogeneo, sconvolto nelle sue caratteristiche originarie dalle trasformazioni organizzative e tecnologiche. Perciò la Fim indica come ambito di elezione dei delegati **l'area produttiva**, cioè quell'aggregato di lavoratori che nel ciclo produttivo hanno condizioni professionali omogenee o che svolgono la loro attività in ambito delimitato.

Non tutto è detto in queste pagine di quanto si è discusso a Siena. Sono emerse questioni prima ancora di cultura, che organizzative e politiche. Si è detto, tra l'altro, che il sindacato deve smettere di pensare solo in termini di media e grande azienda. Deve misurarsi con la realtà, oggi più importante di ieri, della piccola azienda. E trarne le dovute conseguenze, anche sul piano organizzativo. È una questione sulla quale torneremo.



2 ragioni per il tesseramento

Vi sono ragioni fisiologiche e ragioni politiche che impongono la realizzazione del tesseramento confederale.

1. **Ragioni fisiologiche.** Gli iscritti unitari (cioè quelli con la sola tessera Fim) stanno diventando maggioritari rispetto alla somma degli iscritti alla Fim, alla Fiom e alla Uilm. Questi ultimi diminuiscono sempre più perché, avendo congelato il tesseramento confederale da oltre 10 anni, non vengono più rimpiazzati dimissioni, pensionamenti, cambiamenti di azienda o di settore. Non si può correre il rischio di rimanere senza iscritti di organiz-

zazione e senza aver fatto l'unità organica. 2. **Ragioni politiche.** Innanzitutto le confederazioni svolgono un ruolo determinante nella realtà politica e sindacale ed è legittimo che il singolo lavoratore ne valuti le scelte dall'interno di ciascuna di esse. In secondo luogo, la scelta confederale non è alternativa all'unità, perché questa avanza se c'è un avanzamento in tutto il movimento sindacale, se c'è un impegno delle confederazioni in questa direzione. Di conseguenza, le aspettative unitarie vanno fatte valere dall'interno, e non solo dall'esterno. Infine, l'adesione confederale è importante per un recupero della vita associativa e per la democrazia interna. Infatti, è attraverso questi canali che il lavoratore può far valere le ragioni della sua scelta di militanza, e che ricevono legittimazione i gruppi dirigenti e le linee politiche.

la Fim è Cisl

confederaita

Avere una "cultura dell'organizzazione" significa anche dare senso e valore all'appartenenza confederale.

1. L'orizzonte confederale è imposto dai fatti. Ciò vale non solo per la Fim e la Cisl. È, appunto, nei fatti: **oggi la condizione del lavoratore pone, più di ieri, problemi che vanno ben oltre i confini della categoria e investono il sindacato nel suo insieme, dunque la struttura confederale.** L'elenco dei problemi sarebbe lungo: occupazione, distribuzione del reddito, orientamenti della politica economica... **Ciò non significa annebbiare il ruolo della categoria,** perché si ostruirebbe così il principale canale di collegamento tra sindacato e lavoratore. Vuol dire però ripensarlo in un orizzonte più ampio.

2. La nostra confederalità è quella della Cisl. Non è una scelta "in mancanza di meglio", magari perché la Fim non è all'altezza della situazione e l'immagine della Federazione unitaria è ancora più evanescente. **È invece un dato positivo e reale, fatto di storia, di esperienze e anche di dialettica.** Vi è per la Fim un'identificazione di fondo con il progetto della Cisl: quello di un sindacato pluralista, teso ad affermare il ruolo politico autonomo del sindacato e a realizzare, nella concretezza della nostra storia sociale, i valori della democrazia, della solidarietà,

dell'uguaglianza, dell'autogestione.

Certo, il progetto può essere gestito in maniera moderata e conservatrice, oppure innovativa e progressista. Ciò dipende da tanti fattori e circostanze; **ma la Fim deve fare la sua parte, dentro la Cisl, perché a consolidarsi e a prevalere sia appunto una gestione progressista e innovativa.**

3. La nostra parte nella Cisl. Non possiamo avere un atteggiamento da "critici d'arte". Cioè di chi, dal di fuori, con distacco osserva e giudica ciò che fa e dice la Cisl, ciò che avviene nella Cisl. **Dobbiamo essere "dentro" le decisioni della Cisl,** sapendo distinguere il grano dalle erbacce. Se anche vi sono questioni su cui c'è da ridire, sulle quali non si è d'accordo, esse vanno affrontate in quanto Cisl, dentro la Cisl, evitando che vi siano strumentalizzazioni e confusioni. **La nostra parte la facciamo anche chiarendo tra i lavoratori quali sono le posizioni reali della Fim e della Cisl.** Spesso, negli ultimi anni, sono circolate caricature delle posizioni nostre e della Cisl, o perché venivano travisate da certa stampa o perché non erano gradite a questa o quella confederazione. Infine, **la nostra parte la facciamo consolidando e rendendo più operante la convergenza con le altre categorie dell'industria.** Assieme ad esse dobbiamo prospettare un disegno di uguaglianza e di rifor-

me che coinvolga le altre categorie dei servizi e del pubblico impiego. Solo così, attraverso un ruolo positivo di orientamento e di sintesi delle strutture confederali si può evitare il prevalere di una prospettiva neo-corporativa.

4. La nostra parte come Fim-Cisl. La possiamo fare se alimentiamo di democrazia e di partecipazione la vita associativa. Non c'è contraddizione con la convinzione di essere un sindacato di classe. Ma non possiamo né "scioglierci nel movimento", né sentirci un'avanguardia che trascina il resto del movimento. Dobbiamo essere sindacato di massa. Non basta chiedere ai lavoratori di iscriversi. Occorre alimentare il rapporto con i propri iscritti e militanti, facendoli contare nelle scelte più importanti dell'organizzazione. In questo modo il consenso non è un rebus, ma la conseguenza di un lavoro svolto con continuità e con l'impegno di tutti.

l'uovo e la gallina

A Siena si è parlato di "cultura dell'organizzazione". Qualcuno si è chiesto: ma i contenuti, non vengono prima dell'organizzazione?

La discussione è un po' come quella se è nato prima l'uovo o la gallina. Cioè oziosa. Se in questa fase viene sottolineata la necessità di avere una coscienza di organizzazione, è perché non si parte da zero sul terreno dei contenuti. La Fim ha valori consolidati, radicati e diffusi nel corpo dell'organizzazione. Nel congresso, ha proposto linee politiche che cerca di tradurre in pratica con l'esercizio della contrattazione e con la propria presenza politica.

Ma nessuno oggi, neppure la più feroce delle organizzazioni, può vantare certezze definitive. La cronaca politica degli ultimi mesi è ricca di ammaestramenti in proposito. Tutti siamo rimessi a una ricerca collettiva, ovviamente coerente con i valori e le linee politiche di fondo.

Perché questa ricerca produca frutti e risultati reali, occorre l'organizzazione. E una "cultura dell'organizzazione". Ciò significa un'attenzione particolare per alimentare un senso di appartenenza, per motivare i militanti, per far conoscere sempre meglio la propria storia e le proprie caratteristiche. Non perdiamo quindi tempo a chiederci se dobbiamo privilegiare i contenuti o l'organizzazione. Se non c'è quest'ultima, diventano sterili anche i primi, per quanto brillanti e innovativi possano essere.

proporzionalità dovunque

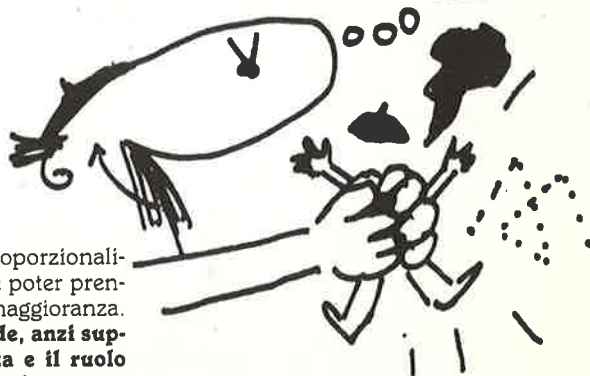
Sulla base di quali criteri si esprime la rappresentanza unitaria? Attualmente c'è una varietà di situazioni. Per gli organismi di fabbrica, se l'elezione avviene per gruppi omogenei, il criterio è quello dell'elezione maggioritaria (viene eletto il lavoratore che ha ottenuto più voti). Per alcuni organismi di categoria, come la Fim, la rappresentanza delle singole componenti è fondata sul criterio della proporziona-

lità (x membri Fim, y membri Fiom, z membri Uilm). Per le strutture della Federazione unitaria il criterio è la pariteticità (x membri Cgil., x membri Cisl, x membri Uil). Ricondurre ad omogeneità questi criteri significa trovare quello che meglio esprime il grado di rappresentanza delle singole componenti. **Perciò non può essere che il criterio della proporzionalità,** da estendere a tutti i livelli. Con un solo vincolo: **che nessuna organizzazione possa avere la maggioranza assoluta negli organi dirigenti del sindacato unitario.**

IN CERTI CASI LA RIMOZIONE E' NECESSARIA!...

171180
ZB:
W:-

Naturalmente, proporzionalità significa anche poter prendere decisioni a maggioranza. **Ma ciò non esclude, anzi suppone l'importanza e il ruolo della mediazione,** che rimane indispensabile nella ricerca di sintesi unitarie.



Un'esperienza

handicappati

Alla fine di aprile si è tenuto alla comunità di Capodarco, a Fermo, un convegno al quale la Fim ha partecipato. Al centro il problema degli handicappati, del loro inserimento nel lavoro. Si è parlato tra l'altro di autogestione, di fondo di solidarietà come prospettive non assistenziali per questi lavoratori. E il sindacato è stato chiamato in causa.

La comunità di Capodarco è nata a Fermo nel 1966. Essa è formata da operatori che operano in diverse regioni, con presenze significative nei campi dell'elettronica, della ceramica, dell'incisione di metalli, della meccanica, della tipografia e stampa, dell'agricoltura e dei servizi sociali. Caratteristica principale di quest'esperienza è la presenza nel lavoro di gente normale e di gente portatrice di handicap in un rapporto di integrazione al 50%, vale a dire con una persona valida per ogni handicapato. Un caso pressoché unico nel nostro paese, che pone problemi importanti anche al sindacato. Vediamoli:

1. Inserimento degli handicappati in attività economicamente valide: è una vera rottura nella tradizione assistenzialistica che espone gli handicappati a tutte le bufere della congiuntura economica e politica (si pensi ai recenti tagli nella spesa pubblica). Sono anni che la Fim si batte per far applicare norme contrattuali "esplicithe", che impongano l'assunzione di questa gente nelle aziende, e vi sono anche talune

esperienze positive. Capodarco è un'esperienza nata fuori del sindacato, ma che al sindacato ha qualcosa da dire in proposito.

2. Modello organizzativo fondato prevalentemente sull'autogestione. L'idea che è anche al centro delle proposte della Fim, dell'autogestione del lavoro, qui viene sperimentata nella pratica, con tutti i problemi che coinvolge (quale produzione, quale organizzazione del lavoro, quale mercato, quale retribuzione distribuire a chi ci lavora, quali finanziamenti ricercare per consolidare e sviluppare le diverse attività).

3. I punti di riferimento: qui c'è un grosso problema, che chiama in causa nostre precise responsabilità. Si può dire che sono del tutto insufficienti i collegamenti con le organizzazioni cooperative e del sindacato dall'altro. Perché? Perché c'è innanzitutto una vera e propria latitanza delle cooperative e del sindacato su questi problemi nelle zone dove le comunità operano. E poi c'è la difficoltà che queste imprese incontrano — proprio per la loro di-

mensione ideale — nel presentarsi a strutture che hanno esclusivo interesse al dato economico. Eppure queste esperienze vanno avanti, superano anche le difficoltà di ordine efficientistico, affrontano le questioni della professionalità, dell'individuazione delle aree di mercato nelle quali il rapporto costi-ricavi è meno pressante, degli strumenti (pochi e frammentari in verità) che vengono messi a disposizione degli enti locali. Da Capodarco viene una serie di richieste al sindacato: un collegamento più organico, un appoggio diffuso, un sostegno anche di idee e proposte che possono provenire dalla sua esperienza nella contrattazione e nei campi che lo vedono quotidianamente impegnato (dai temi della condizione del lavoro a quelli più generali di politica industriale ed economica).

carta bianca numero cinque

È uscito il n. 5 di **Carta bianca** (impiegati, tecnici e altre storie). La rivista, dunque, continua a vivere e a raccontare, appunto, storie di impiegati, tecnici e altre. In questo numero si parla molto delle nuove tecnologie: un estratto di un saggio di M. Mastretta sulla ricerca elettronica, un articolo scritto a tre mani (G. Bocassi, A. Chiappini, G. Guarnieri) sull'automazione all'Ansaldo, un'intervi-

sta al professor Carlo Macagnani sulla "informatica padrona", un lavoro del consiglio di fabbrica della DEA (azienda che produce beni strumentali ad alto contenuto tecnologico). E ancora, un'intervista con Riccardo Terzi, consigliere del Pci al comune di Milano, su "chi è il capo" e i risultati di un'indagine tra gli impiegati e i capi della Michelin di Cuneo.

Carta bianca può essere richiesto all'editore, Angelo Ruggeri, via Crescenzo 58, 00193 Roma, ccp 11383007. L'abbonamento a cinque numeri costa 20.000 lire.



la festa, la lotta

primo maggio 1983

Primo maggio di festa e di protesta di passione e di sdegno. In Italia, oltre ai tanti tradizionali comizi, c'è stata anche festa. Come a Roma, dove si è svolta, invece del comizio, una festa sindacale a Villa Borghese, per ricordarci che la solidarietà operaia non è solo una cosa triste, da incavolati con la tuta sporca, ma rivendica, anche in momenti difficili come questo, il diritto a far festa e a stare insieme. Ai problemi, tanti e feroci, ci si può pensare in giorno di lavoro. Ma il quadro è, quest'anno, veramente internazionale, con grosse sorprese.

A Montevideo, in Uruguay, trecentomila lavoratori sono scesi in piazza, incuranti dei divieti, rivendicando libertà democratiche e sindacali. Da quando, dieci anni fa, i militari hanno preso il potere, mai era successo qualcosa di simile. Con i lavoratori uruguaiani hanno manifestato anche dirigenti sindacali argentini, e rappresentanti delle madri dei prigionieri politici di Buenos Aires. Lo slogan più ripetuto era la speranza di tutti: "La dittatura militare è alla fine", "Il popolo unito non sarà mai sconfitto". Diritto allo sciopero, liberazione dei

detenuti politici, piani di sviluppo e di intervento sanitario. Nei giorni precedenti erano intervenuti anche i vescovi, dichiarando l'esigenza di "strutture politiche che offrano a tutti i cittadini possibilità reali di prendere parte libera e attiva alla vita e al governo della società". C'è un esplicito richiamo ai problemi dei poveri, vittime della ricchezza scandalosa dei potenti, dei disoccupati e dei bambini abbandonati, dei vecchi e delle famiglie senza possibilità concrete. Il fatto che tra potere e popolo non ci sia dialogo e scambio, dicono i vescovi, produce "come uno stato di guerra". Ogni sicurezza nazionale che non sia al servizio della libertà sociale è solo schiavitù. In questa ottica i sindacati debbono essere liberi, e non debbono essere costretti al mutismo: "il silenzio sindacale è uno dei fattori che portano più disperazione e sfiducia". È probabile che parole come queste abbiano significato qualcosa anche per le manifestazioni del 1 maggio. Ed è sicuro che anche per queste parole la polizia dei generali si sia limitata a controllare "da lontano" le manifestazioni.

Anche in Cile un primo maggio di protesta: a Santiago duri incidenti, decine di feriti, sessanta arresti. Anche in Cile la cattedrale è stata punto di riferimento e di rifugio: è un "segno dei tempi", di tempi duri per i generali di tutti i colori.

A Varsavia primo maggio doppio: quello ufficiale compassato e retorico, militaristico e liturgico, ma senza popolo, e quello alternativo di Solidarnosc (curiosamente definita clandestina proprio mentre riempie le piazze) pieno di forza, di speranza e di rabbia. Anche a Varsavia, Cracovia, Nova Huta, la polizia polacca ha avuto il suo da fare e non si è arrestata di fronte al crimine: un morto, centinaia di arresti, decine di feriti. Anche il socialismo in divisa è contro operai e studenti. Il governo polacco ha dichiarato ufficialmente che "Solidarnosc non rappresenta nessuno". Appunto: come quel ricoverato in manicomio che, affacciato alla finestra, chiedeva ai passanti: "Quanti siete, là dentro?"

Il primo maggio quest'anno ha segnato un risveglio del movimento operaio in paesi oppressi da regimi dittatoriali, dall'Uruguay al Cile alla Polonia...

LETTERA

9

anno secondo 15 maggio 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. di Roma n. 312/82 del 29.9.1982. Spedizione in abb. post. Gruppo 2°, 70%. Direzione: Franco Benivoglio. Direttore responsabile: Bruno Liverani. Redazione: Giuseppe D'Ercole, Gianni Genari, Giuliana Ledvi, Raffaele Morese, Gianluigi Morini, Domenico Paparella. Grafico: Giulio Sansonetti.