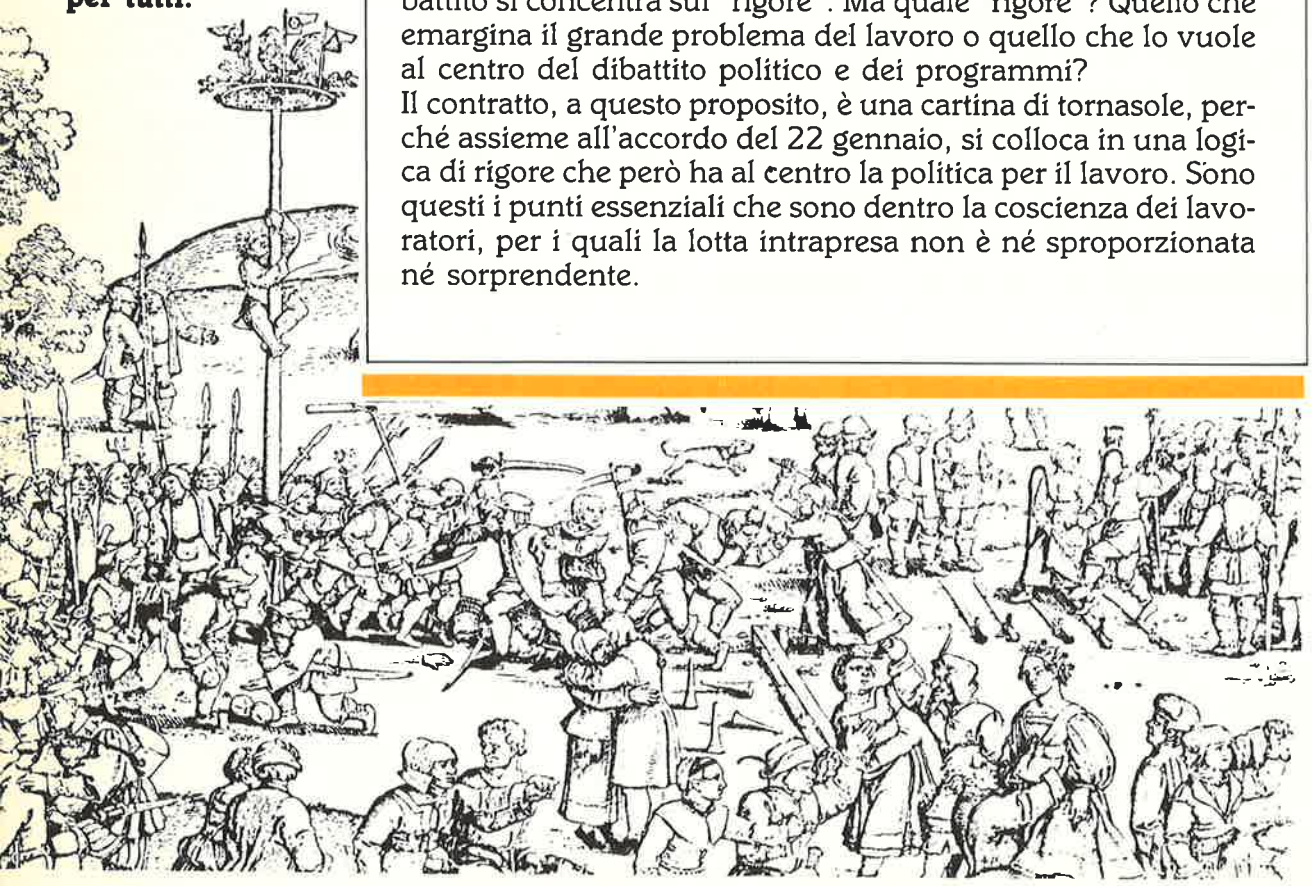
10 LETTERA FIM

15 giugno 1983

quindicinale della Fim-Cisl

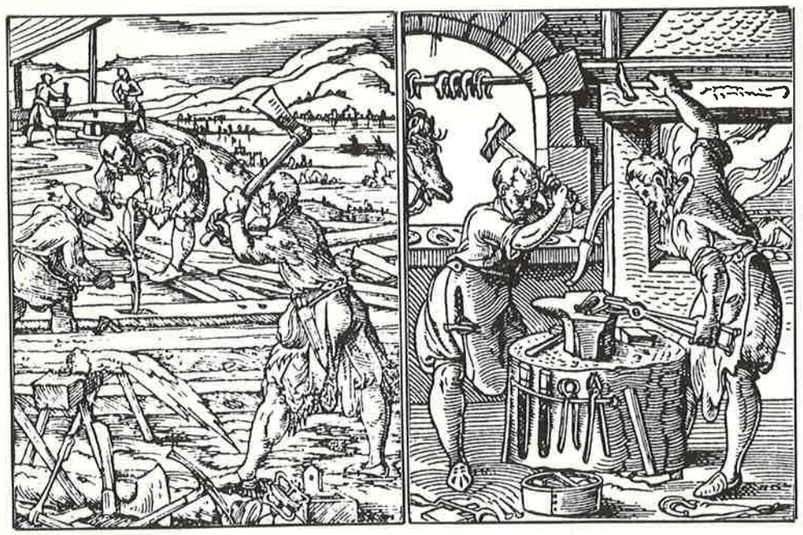
Ci eravamo illusi che con l'accordo del 22 gennaio si fosse decretata la pace sociale. Banco di prova del suo valore politico dovevano essere i rinnovi dei contratti. Ora, non tutti sono stati portati al termine. E i lavoratori hanno ripreso a lottare duramente. Lo abbiamo visto nella grande manifestazione di Torino. C'è chi si è stupito di tanta vitalità. Eppure le ragioni dovrebbero essere evidenti per tutti.

Innanzitutto, i contenuti in gioco nei rinnovi contrattuali non sono banali. Del resto, se nemmeno il padrone li considera tali, perché dovrebbe minimizzarli l'operaio? La riduzione dell'orario di lavoro e la tutela salariale, per citare gli ossi duri della trattativa, ci dicono che questo contratto non è un fatto congiunturale. Soprattutto i temi che si raccolgono attorno alla riduzione dell'orario rappresentano invece la volontà e la capacità del sindacato di non piegarsi alla crisi, di proporre sbocchi innovativi ad essa.
In secondo luogo, la contrattazione collettiva resta la via possibile e realistica per tutelare e migliorare le condizioni dei lavoratori. Gli adescamenti venuti da più parti del padronato, perché i lavoratori scegliessero la trattativa diretta e individuale con le aziende, hanno fatto fiasco. Non c'è lavoratore ragionevole che non comprenda come senza il sindacato, in ordine sparso, di passi in avanti se ne facciano pochi. Ed è proprio la contrattazione, il potere di intervento del sindacato, che il grande padronato vuole compromettere, puntando a svalutare il contratto nazionale o a concluderlo con risultati irrilevanti. La gente lo ha capito, e ha lottato, per difendere, insieme al ruolo del sindacato, il "proprio" potere di intervento.
Infine, il clima politico, con le elezioni alle porte, ha reso più evidente la connessione tra lotta sociale e lotta politica. Quest'ultima, infatti, è la conseguenza dell'ingovernabilità di una situazione sociale ed economica del paese. Non a caso il dibattito si concentra sul "rigore". Ma quale "rigore"? Quello che emargina il grande problema del lavoro o quello che lo vuole al centro del dibattito politico e dei programmi?
Il contratto, a questo proposito, è una cartina di tornasole, perché assieme all'accordo del 22 gennaio, si colloca in una logica di rigore che però ha al centro la politica per il lavoro. Sono questi i punti essenziali che sono dentro la coscienza dei lavoratori, per i quali la lotta intrapresa non è né sproporzionata né sorprendente.



tanti anni fa

«Alla fine del secolo 14° e all'inizio del secolo successivo vediamo che la durata della giornata di lavoro — non il salario direttamente — è la posta delle lotte operaie. Documenti famosi mostrano come una categoria operaia originale, una categoria particolarmente combattiva, soprattutto in ambiente urbano e suburbano, in quel tempo di vigne di città e di perfieria, quella dei vignaioli giornalieri, sostenga contro i suoi datori di lavoro, signori, ecclesiastici, borghesi, una lotta per la riduzione della giornata di lavoro, che trova il suo compimento in un processo davanti al Parlamento di Parigi».
(da «Tempo della chiesa e tempo del mercante» di J. Le Goff, ed Einaudi)



l'indagine Isvet

Cosa pensa del sindacato, delle sue politiche (occupazione, salario) il lavoratore degli anni '80? È davvero, il sindacato, in crisi di rappresentatività, come amano ripetere ogni giorno i padroni? Se questa crisi c'è, dove stanno i punti deboli? Su queste domande si concentra il n. 10 di "Lettera Fim", traendo spunti per una risposta da **una recente indagine, presentata il mese scorso, dell'Isvet** (Istituto per gli studi dello sviluppo economico e il progresso tecnico).
La ricerca dell'Isvet, i cui risultati tra l'altro non sono ancora completi, si muove in un raggio ben più ampio: 150 domande rivolte a un campione significativo di lavoratori, 3.500 operai e impiegati, di aziende sopra i 50 addetti (320 stabilimenti, 13/14 intervistati per ciascuno), nei vari settori dell'industria manifatturiera, sugli atteggiamenti verso il sindacato, il lavoro, l'impresa, il mondo esterno, i nuovi bisogni, i nuovi soggetti, la politica. Non era dunque possibile dar conto di tutto, e allora ci siamo limitati a fare perno sui temi della rappresentatività e di alcuni aspetti della politica sindacale, specie per ciò che riguarda l'occupazione, non trascurando ai margini altri aspetti.
In ogni caso, le risposte date sono significative e devono far riflettere un sindacato che, come la Fim Cisl, ambisce aver presa nella realtà industriale degli anni '80.
L'indagine dell'Isvet muove appunto da una convinzione: che ci troviamo di fronte a profondi mutamenti nel mondo del lavoro e della produzione, sia nei processi oggettivi che nella coscienza della gente, e che servono sempre meno criteri e valutazioni che potevano andar bene agli inizi degli anni '70. Anche allora, nel 1971, l'Isvet aveva condotto una simile indagine, sempre nella convinzione che tra il '68 e il '69 qualcosa di profondo era mutato nel mondo del lavoro e che occorreva "conoscere" per mutare criteri di interpretazione e di intervento. Anche oggi, anni '80, tocca nuovamente cambiare.

I LAVORATORI CI TENGONO ANCORA AI

Quale crisi?

L'indagine può servire a valutare, e in certo modo a sfatare, tanti luoghi comuni sul rapporto lavoratori-sindacato. C'è pere esempio il dr. Romiti che non perde occasione per dire che il sindacato non è più rappresentativo. Romiti a noi pare come Jaruzelskji, che dice che Solidarnosc "non rappresenta nessuno".

Infatti l'indagine dimostra che detta così, e presa in generale, l'affermazione travisa la realtà. **I rapporti tra lavoratori e sindacati si sono certamente modificati, ma le cifre non rivelano una crisi di adesione, piuttosto il contrario**. Prendendo come punto di riferimento, infatti, l'indagine analoga del 1971, si vede per esempio che i lavoratori dell'industria manifatturiera erano sindacalizzati al 59,6% nel '71, e lo sono al 64,5% nell'82. Cinque punti di crescita. L'incremento percentuale nell'industria privata è addirittura dell'8,1%: dal 63,5% al 71,6%.

Interessanti anche le variabili: i maschi sindacalizzati sono il 66,4%, e le donne il 59%. Gli operai comuni, maschi e femmine, erano sindacalizzati al 60,6% nel '71 e lo sono al 68,6 nell'82. Un salto di ben 8 punti. Sei punti in più per gli operai specializzati. Più di 11 punti per gli impiegati dei vari gradi. È vero, d'altra parte, che i giovanissimi sono meno sindacalizzati dei più adulti, ma il tempo, e i problemi, arrivano per tutti.

I metallurgici hanno livelli di iscrizione più alti, i chimici, petroliferi e tessili più bassi. Più grande è l'azienda più cresce la sindacalizzazione: 53% nelle aziende tra 50 e 100 addetti, e 70% in quelle tra 500 e 5000. Tra l'altro, tra il 71 e l'82 nelle aziende maggiori l'iscrizione è balzata dal 38,6% al 64,9%: quasi un raddoppio. **L'iscrizione, tra l'altro, è cresciuta notevolmente al centro e al sud.**

Rispetto al 1971 è interessante **l'aumento delle iscrizioni unitarie, che è notevole tra i metalmeccanici. Tra le organizzazioni che più si sono caratterizzate in questo senso l'indagine segnala la Fim Cisl:** qui più che altrove l'appartenenza unitaria appare più sentita. Un altro dato interessante è che le iscrizioni alla Cisl crescono con l'elevarsi della qualifica dei lavoratori, mentre nelle Cgil accade l'inverso.

Va notato, tuttavia, che **negli ultimi anni si segnala un preoccupante e persistente calo di iscritti.** Infatti, tra i non iscritti figura anche, nel 1982, un 34% che prima era iscritto; di costoro, il 45% ha revocato la delega negli ultimi tre anni.

Le cifre dunque dicono due cose: primo, che nel decennio vi è stata una crescita netta del sindacato, che quindi conserva un alto grado di rappresentatività. Secondo, che questo grado di rappresentatività è oggi insidiato da più fattori, che si riflettono nel caso di iscritti degli ultimi anni. Innanzitutto incidono la crisi produttiva e i processi di ristrutturazione, con le conseguenti espulsioni di lavoratori dalle fabbriche. Ma vi è anche una vera difficoltà del sindacato a cogliere e rappresentare le domande, gli interessi e i valori di un mondo del lavoro assai mutato da dieci anni a questa parte e, oltre tutto, molto più frammentato.

Critiche degli iscritti al sindacato

La prima cosa da dire è che **due terzi dei lavoratori iscritti sono molto o abbastanza soddisfatti del proprio sindacato.** Ma il fatto che un 34% si dica poco o per niente soddisfatto non è trascurabile. Neppure trascurabile è, però, che il 44% dei critici non ha critiche specifiche da muovere. Tra i critici consapevoli **l'accusa prevalente è l'elevata politicizzazione del sindacato, segue la insufficiente partecipazione alle decisioni**, e poi, ma con percentuali molto più basse, cattiva organizzazione e scarsi rapporti con gli iscritti, poca unitarietà, debolezza e arrendevolezza, scarso impegno dei dirigenti sindacali.
Rispetto al 1971 i critici sono di più, infatti erano solo il 21%, e sono più precisi, infatti le critiche di allora erano molto generiche.

Perché non ci si iscrive?

Il motivo quasi generale addotto da chi non si iscrive è la troppa politicizzazione del sindacato. Poi c'è la scarsa unità, il disaccordo sulle politiche contrattuali, la non democraticità, la debolezza e arrendevolezza (soprattutto tra gli operai). C'è un 14,6% che sostiene che tanto le conquiste sindacali valgono per tutti, anche per i non iscritti. Pare importante rilevare che lo sforzo, a cui la Fim ha partecipato con grande impegno negli anni '70, per rendere autonomo il sindacato dalla politica partitica, non è ancora considerato ad un livello sufficiente dai lavoratori non iscritti. **Se si sommano a queste le critiche di partiticità degli iscritti, è evidente che questa è una esigenza molto sentita dalla coscienza dei lavoratori.**

Partecipazione agli scioperi

La prima cosa da chiarire è che non esiste un atteggiamento unico e indifferenziato verso tutti gli scioperi. **Quelli direttamente legati alla contrattazione nazionale hanno la massima partecipazione abituale** (sempre o spesso): 63,49. C'è un 15,9% che non sciopera mai, neppure in questi casi. Per solidarietà con altri lavoratori sciopera sempre o spesso il 43,2%, e mai il 31,7%. Per sostenere disoccupati, giovani e pensionati, sciopera sempre il 39% e mai il 38,8%. Contro il terrorismo e la violenza sciopera sempre e spesso il 44,5%, e mai il 32,2%.
Complessivamente le donne scioperano meno, e anche impiegati e giovanissimi. Operai specializzati e qualificati hanno il massimo di partecipazione. Tra i settori pubblico e privato non c'è differenza notevole.

Regolamentazione dello sciopero

Anche questo è un argomento su cui è difficile segnalare maggioranze e minoranze. **Alla richiesta se lo sciopero va regolamentato, infatti, il 77% risponde positivamente** ; appena però si cerca di scendere al come, le divisioni sono notevoli. Il 27% vede la regolamentazione per legge, il 25% attraverso i contratti collettivi nazionali, il 22% vuole l'autoregolamentazione. C'è poi un 12,5% che pensa che la regolamentazione sia necessaria solo per i servizi pubblici essenziali.

chi è l'intervistato

L'identikit sommario dell'intervistato medio è il seguente: lavoratore maschio che ha più di 30 anni, vive in un nucleo familiare di 3,3 persone, prevalentemente di origine sociale e di qualifica contrattuale operaia, spesso privo anche di titolo di studio a livello obbligatorio. Rispetto al 1971 (prima indagine) il campione è invecchiato, il nucleo familiare è meno numeroso, il grado di istruzione è cresciuto, e così anche il numero degli sposati e delle donne. I giovani sono molto diminuiti, e le donne con meno di 25 anni, che nel '71 erano il 40% del totale donne, sono solo il 15%. Nel '71 l'80% del campione era operaio, oggi solo il 75%. Gli impiegati di 2ª e 3ª sono circa il 15% del totale, e quelli di 1ª e 2ª super il 7%. Le donne non sono, in genere, ai livelli superiori. Più della metà degli intervistati lavora già da più di 10 anni, il 25% da meno di 5.

SINDACATO. MA...

Cosa cercano i lavoratori?

Una domanda interessante è quella circa la richiesta che i lavoratori fanno al sindacato. Anche qui i dati sono chiari: **un terzo circa chiede al sindacato la difesa dei suoi interessi nell'azienda,** e **un altro terzo chiede che questa difesa si allarghi a tutto il corpo sociale**. Un 23% sceglie un sindacato per motivi puramente ideologici, e un 10% per puri fini assistenziali. Tra i giovanissimi è scarsissima la richiesta ideologica, e alta quella "assistenziale", molto presente anche tra le donne.

Lotta per il lavoro

Quanto alla modalità con cui lottare contro la disoccupazione, che è vista da tutti come il principale nemico dei lavoratori, si insiste su controllo e riduzione del doppio lavoro e del lavoro a domicilio. Anche, anzi soprattutto la riduzione d'orario è vista come uno strumento necessario per favorire l'occupazione. Tra l'altro il 31% la indica anche come uno strumento per migliorare le condizioni del lavoro stesso.
Si può dire che **l'indagine Isvet sfata un altro luogo comune, assai popolare tra i padroni, ma talvolta anche in ambienti sindacali, secondo il quale la riduzione dell'orario di lavoro sarebbe poco sentita dai lavoratori.** Infatti, nell'indicare le preferenze verso i modi con cui combattere la disoccupazione, il 26,5% mette al primo posto la riduzione dell'orario di lavoro; seguono (sempre come prima preferenza) la riduzione del doppio lavoro (24,5%), i pensionamenti anticipati (il 21,4%) e, molto alla distanza, gli investimenti (10,5%). Le preferenze per altri modi sono tutte sotto il 10%.

Nelle seconde risposte (cioè nelle seconde preferenze) i tre modi menzionati dopo l'orario si "rifanno" parzialmente (rispettivamente il 26,4, il 17,8 e il 16,7% dei lavoratori li vedono al secondo posto, mentre l'orario di lavoro viene per secondo per il 12,7%.
In conclusione, pur con tutte le precisazioni del caso, **l'idea di "lavorare meno per lavorare tutti" sta entrando nella mentalità dei lavoratori.**

Scala mobile

L'argomento è un po' datato, dal momento che è intervenuto l'accordo del 22 gennaio 1983 e l'indagine si è svolta a metà del 1982. Ad ogni modo, è interessante rilevare i pareri sulla possibilità di riformare la scala mobile, e come. **I favorevoli e contrari ad una riforma si fronteggiano in parti eguali.** La percentuale dei favorevoli cresce con l'elevarsi della qualifica, fino al 61,5% degli impiegati del livello più alto. Per un intervento di riforma, **la maggioranza preferisce un blocco temporaneo della scala mobile unito a un blocco dei prezzi.**

Aumenti salariali

La prima osservazione è la seguente: **la percentuale di lavoratori a sostegno della richiesta egualitaria (45,4%) è solo di poco superiore a quella di coloro che chiedono aumenti differenziati per categoria (41,6%).** Il 41,9% chiede aumenti per lavori nocivi, e il 33,5% secondo la produttività. Le differenze tra le diverse fasce, qui, sono notevoli: tra gli impiegati, per esempio, il 67,7% vorrebbe aumenti differenziati per categoria, e solo il 22,4% è a favore di aumenti per lavori nocivi.

i padroni? sempre peggio

Un aspetto molto interessante, data la moda odierna di presentare come esemplari nuove figure di managers di grinta, "col pelo sullo stomaco", come si suol dire, e di affermare che i lavoratori prediligono leaders di questo tipo, è quello dell'atteggiamento dei lavoratori sullo stile di comando della propria azienda.
Nel 1971 lo stile dell'azienda era ritenuto autoritario dal 21,7% dei lavoratori, paternalistico dal 17,7%, e democratico dal 46,6%. Nell'82 le aziende sono giudicate autoritarie dal 25,5%, paternalistiche dal 27,7%, e democratiche dal 45,6%. Nel '71 c'era un 14% che non si pronunciava, nell'82 solo l'1%. **Complessivamente il giudizio negativo sulla leadership aziendale è passato dal 39,4% al 53,2%.**
Chi dice che oggi i lavoratori vogliono la mano forte deve confrontarsi con queste cifre. Va notato che anziani e giovanissimi si segnalano per i due estremi: gli anziani probabilmente ricordano tempi più duri, e quindi sono più soddisfatti della situazione di oggi, i giovanissimi sono massicciamente insofferenti della leadership aziendale.
Una nota particolare rileva che nell'industria pubblica tra il '71 e l'82 è molto cresciuta, dal 13 al 32%, la percentuale di chi giudica la gestione paternalistica. La democrazia industriale non pare, quindi, congeniale allo Stato imprenditore. Anche qui c'è da riflettere per tutti.

dove c'è più pluralismo

L'indagine dell'Isvet fa anche numerose domande su come la pensano i lavoratori sui partiti e quali sono le preferenze verso di essi. Le risposte sono interessanti e riservano anche qualche sorpresa. Ne scegliamo una, risultato dei debiti "incroci" che si fanno in questi casi, che riguarda l'**orientamento partitico dei lavoratori iscritti** dentro le singole confederazioni. Nel Cgil nessuna sopresa: viene confermata una "polarizzazione", vale a dire un concentrarsi delle preferenze verso il Partito comunista. Anche la Uil vede al suo interno una "polarizzazione", anche se meno accentuata, verso il Partito socialista. **Nella Cisl invece il quadro è più articolato**, non vi è polarizzazione delle preferenze. Tant'è vero che tra i lavoratori interrogati iscritti alla Cisl, la percentuale delle risposte favorevoli al Partito comunista supera, sia pure di poco, quella delle risposte orientate verso la Dc.

razzismo: l'Alfa ci ripensa

Fino a pochi anni fa, l'Alfa Romeo era l'unica azienda straniera con insediamenti in Sudafrica, a non riconoscere nei propri stabilimenti il sindacato nero Naawu, che è il più importante nel settore dell'automobile nella Repubblica sudafricana.
Ma l'Alfa non si era limitata al rifiuto: aveva promosso una sorta di sindacato giallo, controllato dall'azienda, e negato in tal modo la rappresentatività del Naawu, contro ogni evidenza. Ed era arrivata anche a licenziare tre sindacalisti del Naawu, il quale si è rivolto alla Corte di giustizia per denunciare l'Alfa per comportamento antisindacale.
La controversia si è finalmente chiusa, dopo mesi di lotte e trattative, il 16 maggio a Roma, con la firma di un accordo tra l'Alfa, rappresentata dal direttore dell'Alfa-Sudafrica Vito Bianco, e il Naawu, rappresentato dal suo segretario Taffy Adler. Alla firma erano presenti anche Mario Sepi, per la Flm, e Werner Thoenessen, segretario generale della Fism (Federazione internazionale dei sindacati metalmeccanici). La Flm e la Fism avevano infatti patrocinato la causa del Naawu.
Il contenuto dell'accordo è molto semplice, ma anche molto significativo. Inoltre sono stati riassunti i tre licenziati. **E poi, finalmente, l'Alfa è stata costretta a riconoscere il Naawu nelle proprie aziende. Inoltre, è stato dimostrato nei fatti il ruolo positivo che la Flm può svolgere nell'ambito della Fism.**

metalmeccanici europei

la Fem per il lavoro

«È vero che per difendere i posti di lavoro e crearne di nuovi occorre la crescita economica. Ma per poter riassorbire la disoccupazione per questa via, occorrerebbe un tasso di crescita del 7% l'anno, che non si è verificato nemmeno negli anni del "boom" economico. Gli anni futuri, nel migliore dei casi, avranno tassi di crescita tra il 2 e 3 per cento. Dunque, **è utopia aspettarsi di vincere la disoccupazione con la sola crescita. Occorre una consistente riduzione dell'orario di lavoro**».
Hubert Thierron, segretario generale della Fem (Federazione europea dei metalmeccanici), attraverso le conferenze stampa e le interviste fatte ai margini della 5ª Assemblea generale della Fem (Napoli, 2-3 giugno 1983) non si stancava di ripetere queste parole, peraltro contenute nella sostanza dei documenti usciti dall'assise di Napoli. Dunque, una politica per il lavoro, che ha sostanzialmente due capisaldi, sui quali attestare unitariamente il sindacato europeo:
1. **il rilancio di uno sviluppo qualitativamente diverso**: invertire le politiche che restringono, invece di promuovere l'attività economica, partendo da grandi investimenti pubblici miranti al soddisfacimento di grandi bisogni sociali crescenti e sempre più disattesi (trasporti, energia, risanamento urbano, ambiente ecc.);
2. **una riduzione consistente dell'orario di lavoro,** del 10% nei prossimi anni, come dal 1979 è nei programmi della Ces (Confederazione europea dei sindacati).
Su questo punto, il documento finale sottolinea innazitutto **la riduzione dell'orario settimanale fino a 35 ore,** senza trascurare altre forme (allungamento delle ferie, quinta squadra, riduzione degli straordinari, anticipazione della età pensionabile, ecc.).
Su quest'ultimo punto, anche per l'insistenza della delegazione italiana, è stata assunta una formulazione molto netta, che attribuisce senza equivoci alla riduzione dell'orario di lavoro il carattere di "**importante strumento di politica economica e industriale per salvaguardare l'occupazione di fronte ai processi di ristrutturazione e all'introduzione di nuove tecnologie**".
Ma non bastano le formulazioni. Occorre un'azione comune incisiva, concreta e articolata, sul piano dell'iniziativa e della lotta. È così che per la prima volta il congresso della Fem si assume l'impegno di "**condurre iniziative di mobilitazione e di lotta di fronte alla crisi dei grandi gruppi industriali e settoriali e di fronte ai licenziamenti collettivi**".
Lo aveva sottolineato Pierre Carniti nel suo intervento: "Non è più sufficiente una convergenza tra noi nelle dichiarazioni. Dobbiamo riuscire a trovare ed esprimere una maggiore convergenza concreta nei comportamenti, nelle iniziative di lotta". Sullo sfondo di tutto ciò c'è un impegno che è politico ed etico insieme: "Tocca a noi correggere il corso delle cose e riaffermare in concreto un indirizzo di solidarietà ed eguaglianza".
Sono passati 12 anni dal primo congresso della Fem (Bruxelles, giugno 1971). Nel frattempo, oltre ai sindacati dei paesi delle Comunità europea, altri si sono aggiunti, come quelli della Spagna, del Portogallo, dei paesi scandinavi. Una forza fatta di 32 sindacati, oltre 7.200.000 lavoratori. È la forza che saprà sostenere il messaggio e gli impegni usciti dell'assemblea di Napoli.

un appello di pace

L'Assemblea della Fem ha discusso anche di pace e disarmo. Su proposta della Flm, ha adottato la seguente risoluzione:

La 5ª Assemblea generale della Fem

— **è preoccupata** per come si è svolto il vertice di Williamsburg sulla pace e il disarmo. Esso potrebbe eventualmente influire negativamente sui negoziati di Ginevra;

— **è convinta** della necessità di una grande mobilitazione dell'opinione pubblica e innanzitutto dei lavoratori sulla pace e il disarmo;

— **chiede** alla Ces (Confederazione europea dei sindacati) di organizzare una giornata d'azione europea per il ritiro e la distruzione dei missili sovietici SS20 e contro l'installazione dei missili Cruise e Pershing. In quella giornata di azione, una delegazione rappresentativa delle organizzazioni sindacali europee dovrebbe recarsi a Ginevra per trasmettere alle delegazioni americana e sovietica la volontà di pace dei lavoratori europei.

artigiani dell'industria

un sindacato unico?

Sono pochi i lavoratori delle imprese artigiane iscritti al sindacato. Eppure è un mondo in crescita, che offre nuove possibilità al sindacato. Proviamo a lanciare alcune ipotesi.

Nelle imprese artigiane industriali, di fronte alla tendenza inversa nella grande industria, l'occupazione è aumentata e tende ad aumentare. Non solo: anche l'impresa artigiana si evolve: sempre meno impresa "artistica" e sempre più piccola impresa nel senso pieno del termine.

Ciò nonostante, nel sindacato la contrattazione per gli artigiani è considerata un fatto marginale, tesa a determinare con il contratto nazionale di lavoro (oltre il quale non esiste più nulla) alcune condizioni "minime", lasciando molto alla discrezionalità. Ma, se si vuole aggregare questi lavoratori al sindacato, non basta una norma contrattuale. **Occorre anche avere un progetto e strumenti di organizzazione adeguati.** Proviamo a fare alcune ipotesi, sulle quali crediamo valga la pena discutere.

1. **Occorrono finanziamenti e strumenti "ad hoc".** Ad esempio, è impensabile portare avanti un progetto più organico di sindacalizzazione dei lavoratori del settore artigiano senza un minimo di apparato a tempo pieno, con competenze e disponibilità adeguate.

2. **Ma occorre anche trasformare la cultura del sindacato.** Del resto, nella Fim lo andiamo dicendo da tempo e abbiamo speso qualche analisi su come il lavoro oggi si presenta segmentato, e su come uno dei compiti di un sindacato industriale degli anni '80 sia proprio quello di rappresentare questi segmenti, senza più fare affidamento su "centralità" oggi inesistenti.

3. **Si può pensare a un'organizzazione unica per tutti i lavoratori artigiani.** Le esperienze fatte finora (di coordinamento, ecc.) non hanno prodotto risultati duraturi. Per andare oltre, verso un'unificazione organica e organizzativa, non si parte da zero. Le esperienze e le piattaforme delle diverse categorie, tese a proporre una vera e propria politica per il lavoro nelle imprese artigiane, hanno via via sviluppato potenzialità di unificazione anziché di differenziazione.

In breve: **un contratto unico è forse più possibile tra i lavoratori artigiani che tra quelli dell'industria**. I contenuti innovativi del contratto artigiani, se saranno acquisiti, potrebbero essere meglio gestiti se vi fosse, invece di tanti "comparti artigiani" quante sono le attuali categorie, un unico sindacato del settore artigiano.

Non si dovrebbe temere, da parte delle categorie, la "cessione" di iscritti al nuovo sindacato. In ogni caso, non si dovrebbero sottovalutare i vantaggi derivanti dal progetto di un nuovo sindacato "orizzontale", ricco di potenzialità di intervento nel sempre più variegato mercato del lavoro.
Non si tratta nemmeno di aggiungere un'ulteriore struttura alla già pesante macchina sindacale. È questione invece di redistribuire ruoli, funzioni e risorse per un progetto volto ad una maggiore protezione dei lavoratori, ma anche ad una più efficace presenza del sindacato in questo settore.

Vi sono alcune condizioni minime da rispettare: che nel sindacato se ne parli seriamente, per verificare tempi e modi di realizzazione del progetto. E che, una volta realizzato, non diventi un fatto residuale, per il quale impiegare quadri considerati "esuberanti", né un fiorellino all'occhiello di questo o di quello. Dobbiamo anzi pensarlo come un sindacato di giovani, per i giovani.

10 LETTERA FLM
anno secondo
15 giugno 1983
Lettera Flm, 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 Bentivogli. Direttore responsabile: Bruno Liverani. Redazione: Giuseppe D'Ercole, Gianni Gennari, Giuliana Ledovi, Raffaele Morese, Gianluigi Monti, Domenico Paparella. Grafico: Giulio Sansonetti.