

parliamo di democrazia

Democrazia diretta o delegata? Ricorrente discussione, non risolta alternativa. Ce ne ricordiamo ogni volta che si pone il problema di come rapportarci con i lavoratori, iscritti e non iscritti. C'è stata un'onda lunga della democrazia diretta, quella cioè dell'utilizzo della assemblea come sede di decisione. Ovvero, c'è stata l'esaltazione di essa anche da parte dei gestori della democrazia delegata. Ha riguardato il periodo della forte unità del sindacato, della originalità propositiva del sindacato industriale, dell'autonomia dai partiti, dell'ultimo sprazzo di sviluppo economico, della felice stagione di crescita dei diritti civili. Pareva, allora, non esservi conflitto tra democrazia diretta e democrazia delegata. Ma oggi?

ggi la difficoltà di fare sintesi tra democrazia diretta e democrazia delegata sono sotto gli occhi di tutti. Negli anni evocati qui a fianco, il ricorso alla democrazia diretta ha rappresentato il canale fondamentale per il grande balzo verso il sindacato di massa, verso la crescita del ruolo dei delegati unitari, verso la partecipazione dei lavoratori.

Sempre in quegli anni, la democrazia diretta non ha mai esaurito la democrazia delegata: la funzione degli organismi sindacali, del loro ruolo di orientamento e gestione delle scelte del sindacato non è mai stato congelato. Ma la democrazia diretta perde spessore e ruolo man mano che l'assemblea diventa sede manipolabile e spesso manipolata, man mano che crescono le difficoltà proprie alle sedi unitarie della democrazia rappresentativa (a partire dai consigli di fabbrica).

I lavoratori in assemblea non possono mai essere sede di appello per sanare le differenze esistenti tra organizzazioni. Lo sanno tutti. E quando le differenze permangono e si chiede che decidano i lavoratori, vuol dire ridurre la democrazia diretta ad una sola funzione, quella referendaria, quella della conta. Ancor più svilisce il valore della democrazia diretta l'uso di appellarsi ad essa in qualsiasi momento. E peggio è quando serve solo a fare del populismo (consultazione generale in due giorni).

La cosa migliore è che non sopravviva la confusione tra democrazia diretta e democrazia rappresentativa, che si chiuda il dibattito tra chi sostiene che la legittimazione deriva soltanto dalle decisioni degli iscritti al sindacato attraverso gli organismi previsti dagli statuti, e chi ritiene che la legittimazione viene soltanto dai lavoratori.

L'exasperazione della prima posizione può portare, ad esempio, al contratto per i soli iscritti, ma anche alla concezione del sindacato come "torre d'avorio". L'exasperazione della seconda posizione può portare il sindacato a perdere la propria caratterizzazione di organizzazione, a dipendere dall'umore, dalle scelte prevalenti tra i lavoratori. Non si tratta di trovare una via di mezzo. Si tratta di definire con certezza ruoli e limiti delle due forme di democrazia.

Si può lavorare attorno a quest'idea. Innanzitutto, non rinunciamo a chiedere ai lavoratori, a tutti i lavoratori, di decidere delle piattaforme e delle conclusioni contrattuali. In secondo luogo, con queste decisioni vanno date deleghe agli organismi sindacali di gestire trattative, informazioni e lotte. Le due forme di democrazia, in tal modo, hanno una loro specifica fisionomia, a cui tutti si attengono.

Qualcuno potrà trovare limiti in quest'impostazione. Ma meglio una soluzione chiara che la confusione.

FIM

quindicinale della Fim-Cisl

un telex dalla Sardegna

"A Fim sarda tota bos mandat medas gracias...". Così comincia un telex, in lingua sarda, che ci è arrivato — accompagnato dalla traduzione — dalla Fim di Sardegna. Ci ringrazia per il corsivo pubblicato su "Lettera Fim" n. 1/1984, che denunciava il razzismo latente in una vignetta di Forattini, pesantemente allusivo ai sardi "rapitori e crudeli". "Sul mondo soffiano — dice il telex — venti pieni di razzismo, individualismo, colonialismo. Ma il vostro articolo ci ricorda che ci sono ancora uomini di buona volontà, che non hanno dimenticato il valore della solidarietà, che apre le porte alla speranza e ci dice che non siamo soli in questa nostra isola". Con tanti auguri di lunga vita per "Lettera Fim". Grazie a voi, amici e compagni della Sardegna.

PUBBLICO IMPIEGO. EFFICIENZA E QUALITÀ DEL LAVORO



è un problema che riguarda anche noi

Perché parliamo di pubblico impiego? "Fatevi i fatti vostri", qualcuno potrebbe dirci. Ebbene, è proprio così: interessa anche noi, interessa tutti, sapere e capire oltre le denunce sommarie, oltre i luoghi comuni che si affollano attorno ai lavoratori del pubblico impiego. Interessa anche noi vedere meglio dentro l'intero universo del lavoro dipendente, non solo per puntare il dito su "privilegi" e "svantaggi" di un settore rispetto ad altri, ma soprattutto per ricercare linee coerenti di azione sindacale, di solidarietà vera tra lavoratori dipendenti, di interessi comuni da difendere. Poniamo al centro del discorso **la questione del costo del lavoro e della produttività**. Da questi due fattori combinati dipende, almeno in parte, la concorrenzialità dei nostri prodotti. Anche il sindacato si è convinto che è questione che lo riguarda, e quindi deve sporcarsi le mani con essa. Solo che, fino ad ora, se ne è parlato esclusivamente per il settore industriale. In effetti, in questo settore è possibile determinare il valore dei beni e servizi prodotti, perché sono in vendita, sono sul mercato. Ma nel caso della pubblica amministrazione? Questa produce servizi che non sono "in vendita" sul mercato, per cui è difficile determinarne il valore, e di conseguenza stabilire costi e livelli di produttività. Eppure, **il modo con cui funziona la pubblica amministrazione incide sui settori produttivi e sulla qualità della vita della gente. E inoltre, costa non poco alla collettività**. Del resto, sono numerose e frequenti le denunce degli sprechi e delle inefficienze. Ma scarsi sono i dati attendibili su tutto ciò, mentre abbondano le indagini sui costi e sulla produttività nell'industria. Tuttavia, c'è qualche possibilità di dire qualcosa di più preciso. Ed è l'oggetto di queste pagine, senza pretesa di essere esaurienti. L'intento nostro non è di penalizzare nessuno, ma di richiamare l'attenzione sull'urgenza dell'impegno riformatore del sindacato su questo terreno e di politiche rivendicative coerenti con un'impostazione rigorosa e solidaristica.

Un'indagine sistematica sui tempi e i costi del lavoro nella pubblica amministrazione fu promossa nel 1979 dalla commissione Giannini (dal nome del ministro di allora della funzione pubblica) e affidata al Formez (Centro di formazione e studio per il mezzogiorno). I risultati sono stati pubblicati lo scorso dicembre, e ad essi facciamo riferimento. I dati sono ricavati da un'analisi delle rilevazioni dirette, dei dati ufficiali e delle dichiarazioni degli interessati, condotta sugli uffici di 16 ministeri.

lavorare meno...

Cominciamo dal tempo di lavoro. Su 100 ore lavorabili (in base ai contratti nazionali di categoria e tenendo conto delle festività), 10 sono perse per assenza. Nello stesso periodo (1979/80), la Confindustria calcolava per il settore industriale un assenteismo medio del 7%. Ciò smentisce sostanzialmente l'opinione corrente dell'impiegato pubblico grande assenteista. Comunque, questa perdita del 10% delle ore lavorabili viene compensata dagli straordinari, sicché riportiamo il totale a 100. Ciò non significa che queste cento ore — comprensive di assenze e straordinario — siano tutte "lavorate". Di esse, circa 20 vanno perse per ritardi nell'entrata e anticipi nell'uscita, e altre 11 vengono dedicate ad attività non lavorative (colazione, lettura giornali, ecc.). Secondo il rapporto Formez, **dalle dichiarazioni** degli stessi dipendenti si ricava che, a fronte di un orario che dovrebbe andare dalle 8 alle 14, **abituamente** l'entrata al lavoro è compresa tra le 8,30 e le 9,30 e l'uscita avviene attorno alle 13,30.

Risultato: **il tempo di lavoro effettivamente utilizzato è il 70% circa di quello regolare. O, per dirla in altre parole: se le 100 ore di lavoro totali fossero interamente "lavorate"** (senza ritardi, anticipi, permessi ecc.), **basterebbero i 2/3 del personale per avere la stessa disponibilità di lavoro.**

Come vengono utilizzate le 70 ore residue nelle quali il "ministeriale tipo" si rende disponibile al lavoro? Ai ricercatori del Formez risulta che il 40% è direttamente produttivo, il 36% è impiegato in contatti con l'esterno, del rimanente 24% una parte è dedicata a missioni inerenti ad attività amministrative e l'altra non si sa a che cosa. Se consideriamo produttive le ore dedicate ai contatti con l'esterno (telefonate, ricevimento del pubblico, ecc.) — quindi nella migliore delle ipotesi — l'indice di efficienza è pari al 54,4%.

Quali riflessi ha questa situazione sui costi di produzione? Pesanti, soprattutto se teniamo conto del fatto che **nei settori esaminati** (che sono ad "alta intensità di lavoro") **le spese per il personale assommano all'88% del totale delle spese necessarie per l'attività svolta**. Ora, **se facciamo 100 il costo di un'ora di lavoro lavorabile**, sulla base delle considerazioni fatte fin qui sulla presenza e la produttività, **il costo sale a 137 per ora di presenza e a 239 per ora produttiva** (considerando produttivi anche i contatti con l'esterno).

Qualcuno potrebbe concludere, con un po' di faciloneria e demagogia, che basterebbe il 40% dei pubblici dipendenti a svolgere l'intera attività del pubblico impiego. In realtà, i risultati della ricerca condotta sui 16 ministeri non posso-

no essere estesi a tutto il pubblico impiego. Ma c'è soprattutto un'altra considerazione da fare: **le cause di questa improduttività non possono essere imputate, se non in minima parte, ai singoli pubblici dipendenti; occorre invece puntare il dito sugli aspetti strutturali di questo settore, che quindi reclamano un incisivo impegno riformatore.**

La ricerca Formez indica alcune cause strutturali della situazione, quindi non dipendenti dai comportamenti dei lavoratori:

- **la mancanza di controllo** sulla presenza;
- **la qualità dell'organizzazione del lavoro**, e in particolare la mancanza di scadenze, in molti settori, cui riferire il lavoro, il che comporta periodi molto lunghi di giacenza delle pratiche;
- **la complessità delle procedure e i tempi tecnici di attesa** tra le singole fasi di una procedura che debba passare attraverso competenze diverse;

— **il mancato coinvolgimento degli addetti nei risultati di gestione**, che nel settore pubblico riguarda anche i dirigenti (non sono previsti, ad esempio, come nel settore privato, incentivi o licenziamenti in rapporto ai buoni o cattivi risultati ottenuti);

— **decisiva, infine, è la mancanza di mobilità del personale**, ciò che determina un'ampia variabilità dei carichi di lavoro a seconda delle varie scadenze, con risultati negativi per la produttività dell'insieme.

e il sindacato?

Negli ultimi anni i sindacati confederali del pubblico impiego hanno maturato

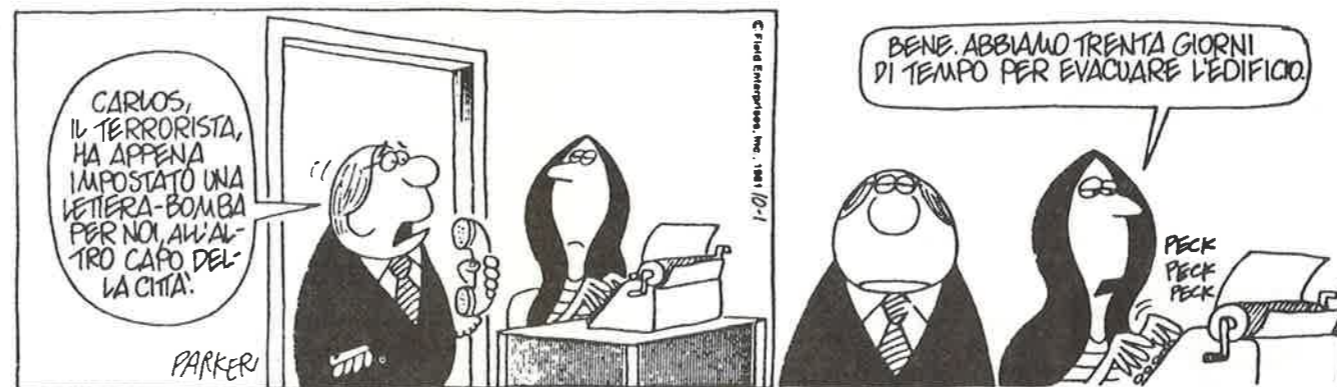
una maggiore consapevolezza che **una maggiore efficienza della pubblica amministrazione non solo è necessaria alla collettività, ma anche utile alla maggiore qualificazione e — perché no — alla soddisfazione dei lavoratori di questo settore.**

Tra l'altro, **negli ultimi contratti sono state inserite forme di remunerazione collegate alla produttività, forme di orario più articolate e meglio rispondenti alle esigenze degli utenti**. A questo proposito va notato che mentre nel settore privato si discute della partecipazione dei lavoratori ai benefici derivanti dagli aumenti di produttività (sotto forma di aumenti retributivi, di riduzione dell'orario), nella pubblica amministrazione gli incentivi sono invece dati per aumentare la produttività. Nelle ultime circolari ministeriali si escludono da questi premi coloro che arrivano in ritardo: ciò equivale a trasformare gli incentivi per la produttività in incentivi per rispettare il proprio contratto di lavoro.

L'impegno del sindacato confederale del pubblico impiego deve diventare sempre più trasparente su questo terreno dell'efficienza, della qualità del lavoro e dei servizi. Non basta evocare la concorrenza dei sindacati autonomi, perché l'esperienza insegna che lasciando le cose così come sono essi non si estinguono.

Conclusione: per il sindacato resta molto da fare per concretizzare la propria attenzione, sicuramente cresciuta ma ancora troppo timida, in proposte più efficaci e concrete. Così si rende esplicito al cittadino — e al lavoratore metalmeccanico — che tutti ci muoviamo nella stessa direzione, per accomunare la condizione di lavoro.

Le vignette di queste pagine sono tratte dal fumetto "Goosmyer" di Brandt Parker e Don Wilder ("Linus" n. 9/1982 e n. 9/1983)



quanti sono

Secondo la Contabilità nazionale, i dipendenti della pubblica amministrazione erano nel 1982 3.025.000 (il 20,3% dell'occupazione complessiva). Nel 1971 erano 2.235.000 (il 16,5% dell'occupazione complessiva). In questi 11 anni, dunque, l'occupazione nel settore è aumentata del 35%, assorbendo così il 56% di aumento complessivo dell'occupazione di-

pendente. Nello stesso periodo, l'industria ha perduto più di 200.000 posti di lavoro (calcolando anche i dipendenti in cassa integrazione). Le cifre della Contabilità nazionale, tuttavia, comprendono solo i dipendenti delle amministrazioni centrali e locali e degli enti di previdenza. Se invece calcoliamo anche quelli delle aziende autonome, delle aziende municipalizzate dell'Enel e delle imprese pubbliche, si arriva nel 1982 a più di 3.800.000 dipendenti (il 26% dell'occupazione dipendente).

non solo privilegi

Quando si parla dei lavoratori pubblici, a seconda del punto di vista, si sottolineano privilegi o svantaggi della loro condizione. È difficile districarsi nei circa 20 contratti vigenti nell'area pubblica. Ci limitiamo a sintetizzare alcuni aspetti.

Mobilità e licenziamenti. La mobilità è scarsamente rilevante nel pubblico impiego. In genere si riduce all'assegnazione di sedi lontane dal luogo di residenza, il che innesca un processo di mobilità per l'avvicinamento. Fanno eccezione i lavoratori della scuola, sul cui capo invece pende sempre una mobilità che finisce con il termine della vita lavorativa. **Il vero privilegio è quello della pratica mancanza di licenziamenti** (a meno di gravissime mancanze). Non esiste il fenomeno che ben conosciamo nell'industria, cioè le dimissioni per "esuberanza" di personale dovuta a ristrutturazioni o crisi. È un privilegio, questo, piuttosto diffuso in tutti i paesi dell'area occidentale.

Orario di lavoro. Tralasciamo gli insegnanti, che costituiscono un caso a sé per la natura del loro lavoro. Buona parte dei dipendenti pubblici ha un orario di 36 ore settimanali (6 x 6). Parastatali e operai dipendenti dallo stato negli ultimi contratti sono passati da 40 a 38 ore; nei recenti contratti del parastato e degli enti locali è stata introdotta la possibilità di diverse articolazioni degli orari, in parte legate a incentivi retributivi in funzione della produttività. Abnorme è invece l'uso dello straordinario, spesso concesso come forma di integrazione retributiva, indipendentemente da reali esigenze produttive o da un controllo delle assenze. Per le ferie e festività la situazione contrattuale è grosso modo simile a quella del settore privato.

Retribuzione. Dal 1979 anche i pubblici dipendenti godono della contingenza (chiamata indennità integrativa speciale) con cadenza trimestrale (prima era semestrale). Metodo di calcolo e valore del punto sono gli stessi del settore privato. Tuttavia, non viene corrisposta per intero nella tredicesima.

La vera differenza è per gli scatti di anzianità, che si succedono ogni due anni fino al termine della vita lavorativa, mentre nel settore industriale gli scatti sono limitati (ad es. 5 per i metalmeccanici). Per quanto riguarda il valore degli scatti c'è una situazione differenziata, che può essere riassunta così: dopo 40 anni di servizio, la retribuzione tabellare cresce del 120% negli enti locali, del 113% nella scuola, del 92% nello stato e nel parastato. Va tuttavia tenuto presente che questa è l'unica forma di carriera nella pubblica amministrazione, mancando gli accordi aziendali sui temi retributivi. **Il difetto più grosso degli scatti di anzianità è di essere distribuiti a pioggia, senza tener conto dei livelli di professionalità e produttività.**

Pensione: Qui c'è un privilegio vero. Mentre nel regime Inps il pensionamento anticipato è previsto solo con il raggiungimento del 35° anno di anzianità assicurativa, per i dipendenti dello stato esso è possibile dopo 19 anni 6 mesi e un giorno e per quelli degli enti locali dopo 25 anni (con uno sconto di 5 anni per le lavoratrici). Se aggiungiamo la possibilità di riscattare gli anni di università, ecco spiegato il "mistero" delle "baby pensioni" (anche se il decreto legge 17/1983 ha solo parzialmente ridotto questi vantaggi). I dipendenti pubblici hanno anche un vantaggio sulla percentuale di retribuzione utile ai fini pensionistici: dopo 40 anni di servizio, l'80% nel regime Inps, il 94,4% nello stato, il 100% negli enti locali. In più, la retribuzione di riferimento è quella dell'ultimo mese, mentre nel regime Inps è la media delle retribuzioni degli ultimi 5 anni, con una rivalutazione dei primi 4 di questi.

Indennità di fine lavoro. Su questo punto, invece, i lavoratori del pubblico impiego sono svantaggiati. Sarebbe lungo illustrare nei particolari questo fatto. Basterà dire — perché qui è l'essenziale — che nel regime Inps dal 1982 è stato reimmesso il calcolo della contingenza, che continua invece ad essere escluso dalla liquidazione degli statali.



lo stato padrone (e padrino)

I rapporti tra stato e pubblici dipendenti sono un coacervo di regalie e angherie, di favoritismi e soprusi, di scarsa valorizzazione e di premi automatici, che pare studiato apposta per favorire il disinteresse, il clientelismo e il menefreghismo.

Lungo sarebbe fare un elenco. Limitiamoci a due esempi, l'uno di stato padrone, l'altro di stato padrino.

Stato padrone. Per i dipendenti privati l'applicazione del contratto è immediata, una volta firmato. Per i dipendenti pubblici no: firmato il contratto, possono passare mesi prima della sua applicazione (e spesso non viene rispettato, o non applicato integralmente). Infatti, prima di entrare in vigore, occorre — a seconda degli aspetti retributivi o normativi — l'emanazione di un decreto del presidente della repubblica o l'approvazione di una legge. I recenti contratti, ad esempio, stipulati nel marzo 1983 per la maggioranza delle categorie del pubblico impiego, hanno trovato applicazione per l'aspetto retributivo solo a settembre/ottobre e per gli altri aspetti non sono ancora applicati. Molti scioperi nel settore sono dovuti proprio a questi ritardi. Con la nuova legge-quadro sul pubblico impiego questo problema dovrebbe essere stato eliminato: ma bisogna vedere la sua pratica attuazione.

Stato padrino. Il caso più clamoroso è l'articolo 10 del decreto legge n. 17 del 29.1.83. Si tratta delle "baby pensioni". Anche sotto la spinta dell'opinione pubblica, il governo si era deciso a limitare, sia pure in minima parte, il privilegio di poter andare in pensione dopo 20 anni di lavoro (con possibilità di contare anche gli anni di laurea, più altri 5 anni per le donne). Ma il ministro Schietroma si è subito precipitato a emanare una circolare "interpretativa", che in pratica restituiva in gran parte ai dipendenti pubblici il poco che era stato loro tolto. Arrivava addirittura a giustificare il suo atto dicendo che non si sentiva vincolato al decreto perché, il giorno della sua approvazione, lui non c'era al consiglio dei ministri. Per fortuna, la Corte dei Conti ha bocciato la circolare Schietroma. Ma l'episodio resta.



sindacato e droga

Su iniziativa di Franco Bentivogli si è costituito in confederazione un gruppo di lavoro sul problema droga. Ne fanno parte Bruno Manghi, Flavio Cocanari, Mario Conclave. Su "Conquiste del lavoro" n. 3 del 16 gennaio 1984 si può trovare un'informazione più ampia. Qui ne riassumiamo i punti più importanti.

ti teniamo il posto

Non accettare passivamente la situazione: ok, siamo tutti d'accordo. Ma che fare? A Pistoia, nel settembre 1982, alcune linee di intervento sono state messe a fuoco in un accordo alla Breda ferroviaria, che è un utile riferimento a cui rifarsi in questa fase di sperimentazioni. Consiglio di fabbrica, direzione della Breda, Associazione provinciale genitori di tossicodipendenti, la locale Comunità incontro innanzitutto hanno convenuto di dare vita ad un movimento di formazione e informazione dentro l'azienda: primo strumento un corso sui problemi dei tossicodipendenti con l'obiettivo di creare un gruppo interno sensibilizzato e capace di condurre interventi personalizzati nei confronti dei compagni di lavoro. In secondo luogo, nessun provvedimento disciplinare viene adottato senza aver prima tentato il recupero lavorativo del giovane, attraverso un «programma» (di durata anche di un anno) richiesto da Cdf e direzione all'assistente sociale interna, e alla cui definizione concorrono anche operatori della Comunità incontro, lo psicologo della Usl e l'Associazione genitori. La direzione della Breda ferroviaria si impegna a concedere una so-

110.000 consumatori di droghe pesanti (eroina, cocaina), mezzo milione di consumatori di droghe leggere (hashish, marijuana): è l'allarmante conclusione di un rapporto dell'Istituto superiore di sanità e del Cnr. Sullo sfondo i drammatici problemi di un'intera generazione: emarginazione sociale, non lavoro, crisi di senso e di identità... Non basta la pur necessaria opera di repressione specie verso le centrali del commercio e dello spaccio della droga. Occorre aggredire positivamente le radici culturali e sociali del fenomeno. E qui c'è spazio per l'intervento del sindacato.

"Siamo convinti — dice Bentivogli — che non esiste una specificità del tossicodipendente; la tossicodipendenza è uno sviluppo di situazioni di rischio, favorite dall'attuale fase di profonda crisi e trasformazione del paese. Il sindacato può e deve dare il suo contributo di fiducia nell'impegno per il cambiamento. L'azione del sindacato contribuisce a determinare la qualità della vita e può dunque incidere sulle condizioni che producono i fenomeni di emarginazione e di rifiuto della società".

È un fatto che il fenomeno si estende anche tra i lavoratori: è dunque un punto preciso di impegno, prosegue Bentivogli, "di tutela nella prospettiva della cura, della riabilitazione e del reinserimento. Più in generale, il sindacato deve intervenire a livello istituzionale, contrattuale e di sostegno a comunità che operano aggregando tossicodipendenti, loro familiari e operatori sociali, sostituendo il prevalente assenteismo dei pubblici poteri".

sospensione non retribuita dal lavoro, con conservazione del posto, per chi richiama l'intervento in comunità terapeutiche e centri di volontariato (questa soluzione è stata preferita al part-time che etichetterebbe il giovane lavoratore). La sospensione dura per il periodo necessario al compimento del programma terapeutico. È solo un primo passo, come si vede, ma offre una impostazione di fondo da tenere presente. Sicuramente altri hanno esperienze da raccontare; bene, è il momento di tirarle fuori e avviare uno scambio proficuo. (da "Conquiste del lavoro")

Che fare, dunque, di concreto, come sindacato? Molte cose:

1. A livello istituzionale, intervenire nell'ambito dei servizi sociali, sanitari e culturali che riguardano la prevenzione cura e riabilitazione, dell'attuazione della riforma sanitaria e di una verifica della legge 685 (sulle tossicodipendenze). Qui, oltre che alla confederazione, spetta un ruolo particolare alle categorie della sanità e dei dipendenti degli enti locali.

2. A livello della contrattazione, migliorare le condizioni di lavoro degli operatori socio-sanitari e scolastici, nella prospettiva di una loro riqualificazione; elaborare normative sulle situazioni di rischio di tossicomanie in ambiente di lavoro; individuazione delle aree produttive più adatte ai bisogni delle fasce deboli del mercato di lavoro (artigianato, cooperazione).

3. Nella contrattazione aziendale, rivendicare garanzie di mantenimento del posto di lavoro per lavoratori tossicodipendenti, con permessi, aspettative o congedi finalizzati a diagnosi, cure, permanenze eventuali in comunità terapeutiche, ecc. Insieme a ciò, andrà sviluppata in collegamento con gli organi di sicurezza sociale un'opera di informazione e sensibilizzazione. Nel caso di licenziati dall'azienda per comportamenti derivati da tossicodipendenza, occorre prevedere possibilità di reinserimento lavorativo, attraverso progetti di riabilitazione e formazione, avendo cura di evitare la logica delle "categorie protette".

4. Infine, dare sostegno al volontariato, cui il sindacato può offrire strumenti organizzativi e formativi, oltre a servizi per il reperimento di sostegni finanziari.

I ritardi, le inefficienze dei servizi pubblici sono noti a tutti. Per rispondere, almeno in parte a queste inadeguatezze, sono cresciute importanti esperienze comunitarie, prevalentemente su base di volontariato, che svolgono un'opera di accoglienza, vita comunitaria (lavoro e terapia), reinserimento sociale. Diamo qui gli indirizzi delle realtà più consistenti e interessanti.

Centro italiano di solidarietà (Cesis), piazza Cairoli 118, Roma, tel. 06/659469

Comunità incontro, viale G. Cesare 49, Roma, tel. 06/382287

Gruppo Abele, via s. Teresa 23, Torino, tel. 011/513474

e io non me ne vado

Polonia

Signor generale, Ella mi ha fatto una singolare offerta: o la possibilità di passare il Natale in Costa Azzurra o l'inevitabilità di sottopormi a un processo e a una detenzione di parecchi anni di galera. E ha minacciato che a processo avvenuto, una volta che il governo abbia ingoiato il rospo, non sarà più possibile parlare di espatrio eventuale.

Signor generale, sono giunto alla conclusione che Ella, facendomi quest'offerta, ammette che io non ho commesso nulla che possa indurre legalmente un pubblico ministero ad accusarmi di trame eversive del sistema o di tentativo di indebolire la capacità di difesa, e un tribunale a condannarmi.

Sono anch'io di questo avviso.

Con la sua offerta, Ella confessa che un giudizio è già stato pronunciato ben prima che cominci il processo.

Sono anch'io di questo avviso.

Ella ammette che l'accusa formulata da un pubblico ministero manipolabile e il giudizio pronunciato da giudici manipolabili debbano essere per forza di cose a tal punto privi di senso, da non poter persuadere nessuno e da andare solo ad onore del condannato, e per converso a vergogna dei giudici e di coloro che li comandano.

Qui finiscono le nostre identità di vedute. Sono infatti convinto di quanto segue:

1. Chi confessa in maniera tanto aperta e smaccata di calpestare il diritto, dev'essere proprio un imbecille.

2. Chi, nella sua veste di ispettore delle carceri, si permette di offrire a un uomo in prigione da due anni la Costa Azzurra come contropartita del suo suicidio morale, dev'essere davvero un porco.

3. Chi pensa che io potrei accettare un'offerta

del genere, è sicuramente uno che in ogni uomo vede una spia della polizia.

Signor generale, so con sufficiente precisione la ragione per cui Ella ha urgente bisogno che noi emigriamo. Ne ha bisogno per poterci diffamare ancora di più, come gente che prima ha eseguito incarichi per conto degli stranieri e poi ha deciso per il lusso capitalista.

Ella ha bisogno che noi espatriamo, per poter dimostrare al mondo che Ella è un onesto liberale e noi invece degli smidollati. E per poter dire, così, ai polacchi: "Vedete? Anche loro hanno capito, anche loro hanno abiurato alla fede in una Polonia libera e democratica".

Soprattutto, Ella ha bisogno del nostro espatrio per migliorare ai propri occhi la sua stessa immagine personale. Per poter dire, con sollievo: "In fondo, non sono migliori di me".

LETTERA 2/3

anno terzo
15-29 febbraio 1983

FEM

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 Granario. Stampato dalla Romana Editrice, via Gabriele 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. gr. 2°, 70%. Direttore: Raffaele Morese. Direttore responsabile: Bruno Liverani. Redazione: Giuseppe D'Ercole, Gianni Cennari, Gianluigi Morini, Domenico Paparella, Luciano Scalia. Grafico: Giulio Sansonetti.