

In quest'ultima parte dell'anno vi sarà nel sindacato meno animosità? Alcune condizioni favorevoli ci sono. C'è soprattutto la possibilità reale di prestare maggiore attenzione ai problemi della occupazione. L'inflazione ha rallentato la sua marcia: certo, il rallentamento è inferiore al previsto, ma è importante che ci sia e che induca il governo a combattere i sabotatori di questa tendenza, primi fra tutti i commercianti. C'è una ripresa, non di proporzioni straordinarie, ma che pare resistente. Essa tuttavia avviene senza invertire la rotta della disoccupazione. Per tutto ciò la lotta per il lavoro — per un lavoro per tutti — può e deve avere più spazio e più credibili prospettive.

Occupazione, lavoro per tutti: questo è, dunque, il grande tema unificante per il sindacato. Ma vi sono altre condizioni, oltre a quelle accennate qui a fianco, favorevoli ad una discussione più costruttiva. È valutazione comune che il deficit del bilancio dello stato va contenuto, anche per ridurre ulteriormente il tasso di inflazione, dal lato della spesa ma forse soprattutto da quello delle entrate. Quella del fisco, della lotta all'evasione, dell'equità tributaria deve diventare la piattaforma capace di aggregare quanti credono possibile che non sempre i furbi prevalgano sugli onesti. Inoltre la discussione sulla contrattazione aziendale dovrebbe essere meno velenosa di quella circa la contrattazione centralizzata. Le ragioni e gli obiettivi che ad essa assegnamo sono già stati indicati nel precedente numero di «Lettera Fim». Contiamo che siano essi a focalizzare la preparazione e la realizzazione della prossima tornata contrattuale.

Ma, a fianco di condizioni favorevoli, vi sono anche alcune mine vaganti. La prima riguarda il rapporto con la Confindustria. Par di capire che la Cgil lo voglia come rivale rispetto a un infelice rapporto avuto con il governo.

Quanto ai contenuti, domina la vaghezza e questa non dà un senso univoco alla conclamata necessità di una riforma del salario. Se tale riforma è quella che pensa la Uil, e cioè una profonda modifica della scala mobile, viene da chiedersi il perché di tanto baccano sulla più modesta predeterminazione adottata per il 1984. Se non si fa chiarezza sul rapporto con la Confindustria, si rischia di inciampare e di farsi male.

L'altra mina vagante è il referendum organizzato dal Pci per il recupero dei tre punti di contingenza del 1984. È inutile dire che lo consideriamo una zappa sui piedi dei lavoratori. Ciò malgrado, sul piano della legittimità di una simile iniziativa non abbiamo nulla da eccepire. Il Pci, come qualsiasi partito, può assumere tutte le iniziative che ritiene più opportune.

Sul piano dell'opportunità politica, si può obiettare che amplificare tanto la questione del salario è in stridente contrasto con la conclamata priorità dell'occupazione. La si giri come si vuole, ma per il Pci resta centrale il lavoratore stabilmente occupato e meglio garantito; per gli altri, si fa quel che si può.

Sul piano dell'autonomia del sindacato, si tratta di una vera e propria prova di forza, voluta dal Pci per condizionare non tanto la Cisl o la Uil ma soprattutto la Cgil, i cui militanti e dirigenti, man mano che il referendum assume rilievo, saranno costretti ad accodarsi o a sconfessare. La linea del «non aderire né sabotare» è solo un furbata di corto respiro.

Dunque, come nel Mar Rosso, occorre un'opera di dragaggio delle mine perché la navigazione unitaria del sindacato sia tranquilla; a differenza di quelle, anonime e introvabili, queste si sa dove sono. Un indubbio vantaggio, che speriamo aiuti a realizzare l'obiettivo.

Cile 1984

Settembre, mese drammatico per il Cile. Undici anni di dittatura non hanno soffocato le forze della democrazia e del movimento operaio. La sanguinosa repressione di questi giorni non ha risparmiato nessuno. Persino un sacerdote è stato ucciso. Tra gli altri è stato ferito Rodolfo Seguel, segretario generale dei lavoratori del rame, al quale abbiamo subito espresso la nostra solidarietà (Seguel è stato in visita da noi l'anno scorso). Ma la furia omicida di Pinochet non può arrestare il riemergere delle forze della democrazia, in Cile come in altri paesi dell'America Latina, e in particolare di un rinnovato movimento sindacale che è alla testa delle lotte per la giustizia sociale e i diritti democratici.

ORGANIZZAZIONE. PER FAR CRESCERE LE PRO

La sesta assemblea di organizzazione della Fim Cisl è passata da un po' di tempo. I documenti approvati sono in circolazione. Si sta lavorando per attuare nel concreto le decisioni e gli orientamenti assunti. Su questi orientamenti c'è stata anche polemica, sono volate accuse, si sono creati fraintendimenti. Ora, a distanza sufficiente da quella assemblea, possiamo dire che non si è trattato di un episodio. Ha segnato invece una svolta, che da tempo era nell'aria.

Crediamo sia necessario, proprio perché si tratta di orientamenti durevoli, riassumere il succo dell'assemblea di Brescia. Lo facciamo ponendo domande e fornendo sintetiche risposte. Sono le domande che può porre un qualun-

que lavoratore, coinvolto nell'attuale confronto tra le organizzazioni, desideroso di andare alla sostanza.

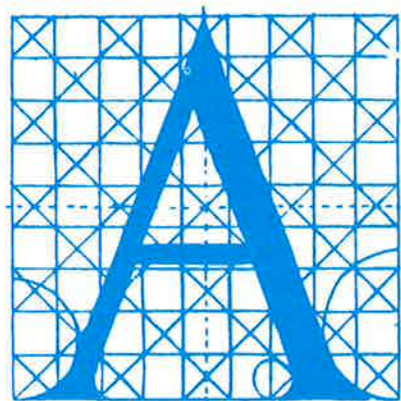
Ci limiteremo ai problemi organizzativi. Certo, a Brescia si è discusso anche dei contenuti per i quali la Fim si deve spendere: contrattazione, politica industriale, stato sociale...

Ma il problema organizzazione era sicuramente in primo piano. Anche perché «organizzazione», per la Fim, significa ben più che l'adozione di determinati strumenti operativi invece di altri. Organizzazione significa dare gambe concrete alle idee che, senza di essa, per quanto belle, resterebbero pii desideri. E significa qualità della vita interna della Fim, partecipazione dei lavoratori, democrazia.

rinnovare l'adesione

Domanda. A Brescia la Fim ha sfoderato un ambizioso e dettagliato piano organizzativo. Ma intanto le adesioni al sindacato calano, e anche voi ammettete che non è solo colpa della disoccupazione, della cassa integrazione: nelle tesi e nei documenti c'è scritto che il sindacato stenta a seguire ciò che cambia nella realtà produttiva e nella testa della gente. Se è così, invece di fare tanti programmi organizzativi, non sarebbe meglio prima cambiare registro, rinnovare il «messaggio» del sindacato?

Risposta. Le due cose non sono separate. Lo dice il buon senso: non c'è idea, per quanto bella, che tenga se non c'è una forza organizzativa che sia in grado di sostenerla e tradurla in pratica. Non solo: per la Fim, la qualità dell'organizzazione, della sua vita interna, è parte del messaggio complessivo. Per dirla più semplicemente: non basta



avere una bella idea, forte, attuale — ad esempio: autogestione, riduzione del tempo di lavoro... — ma occorre un soggetto sociale, un'organizzazione capace di coinvolgere la gente nel realizzarla, di farla partecipare e contare. Un'organizzazione che sia una vera esperienza di democrazia...

D. A dirlo si fa presto: non c'è organizzazione che non si senta democratica. Ma tutti sono d'accordo che la democrazia nel sindacato è parecchio scaduta di tono. Da do-

ve pensa di cominciare la Fim per recuperare consenso e democrazia?

R. Dalla cosa più ovvia e fondamentale, eppure trascurata negli ultimi anni: l'adesione al sindacato con l'iscrizione e la rivalutazione del ruolo degli iscritti. Pare un'assurdità, ma è vero che negli ultimi anni c'è stato scarso impegno per il tesseramento. Eppure l'iscrizione al sindacato è il primo metro di misura del consenso dei lavoratori. Non solo: ma è restituendo un ruolo all'iscritto — certo fornendogli più e migliori servizi, ma soprattutto stimolando il suo ruolo attivo nelle scelte dell'organizzazione — che si ricostruisce una vera democrazia nel sindacato.

D. Ma questo riscoprire l'organizzazione non è un po' sottovalutare l'insieme delle forze che animano il movimento dei lavoratori? E non è anche un tentativo di ridefinire la Fim in senso più moderato?

R. Innanzitutto, non possiamo vi-

vere del ricordo del movimento di lotte che fu grande, importante ma, appunto, appartiene al nostro passato. Né possiamo restare in attesa del mitico rilancio di un nuovo movimento. Inoltre, lo stesso «movimentismo» degli anni '70 avrebbe avuto vita breve e sofferta se non avesse avuto l'organizzazione sindacale come canalizzatore delle aspettative, come sede nella quale si componevano le contraddizioni insite in esso, come cornice entro la quale far crescere una grande esperienza di massa. Infine, perché parlare di organizzazione significa essere moderati? La Fim pretende il contrario: in questa fase di recessione, fare organizzazione significa garantire nel presente la migliore tutela ai lavoratori e costruire le condizioni perché le idee progressiste di uguaglianza, giustizia sociale, di autonomia e di democrazia possano essere adattate alle nuove aspettative degli individui e della collettività.

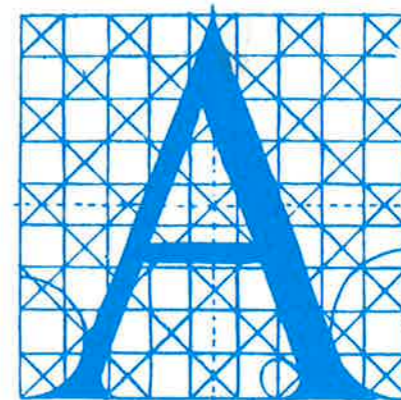
la Fim comincia dalla fabbrica

D. Ma se la Fim dà tanto peso ai suoi iscritti, che ne è delle strutture unitarie di base? Più d'uno vi ha accusati di volerle smantellare. È vero?

R. È vero il contrario. Il ruolo degli iscritti è garanzia della nostra democrazia interna. Ma è proprio in forza della propria esperienza democratica che la Fim ha potuto contribuire in modo decisivo all'affermazione di strutture di base unitarie.

Per far vivere queste, tuttavia, ci sono delle condizioni precise, che a Brescia abbiamo voluto sottolineare. Innanzitutto, per essere unitarie, le strutture di base devono svolgere una duplice funzione: quella di tutelare i lavoratori con la contrattazione, ma anche quella di rappresentare l'organizzazione sindacale nella fabbrica.

Ora, noi abbiamo (e abbiamo sempre avuto, anche nei momenti di



maggior unità) un pluralismo di organizzazioni; siamo insomma più organizzazioni, ciascuna con la propria dignità rappresentativa. Quindi, per essere unitari, i consigli dovranno per forza di cose rappresentare una sintesi, essere un luogo dove si fa una mediazione, cioè dove si realizzano intese in cui tutte le organizzazioni rappresentate si possano ritrovare. Se questo non è possibile, c'è solo confusione e prevaricazione. E né l'una né l'altra sono un buon modello di democrazia.

D. Bisognerà allora che vi siano precise garanzie. È un pio desiderio, o la Fim ha qualche idea concreta?

R. La Fim non ha solo qualche idea, ma ha fatto delle proposte alle altre organizzazioni ed ha assunto delle decisioni per ciò che riguarda i propri iscritti.

Le proposte:

— approvare uno statuto unico per i consigli di fabbrica per regolarne modalità di elezione, competenze, vita interna;

— varare un regolamento elettorale in base al quale ogni lavoratore possa eleggere un solo delegato dalle liste presentate. Ciò deve consentire la presenza nel consiglio di tutte le posizioni politico-sindacali rappresentate nella fabbrica e le diverse figure sociali e professionali in essa presenti (operai, tecnici, impiegati...).

Una decisione:

— la Fim, prima delle elezioni dei

consigli, riunirà i propri iscritti, tramite il responsabile di organizzazione della fabbrica, per individuare i propri candidati e consentire così la presentazione delle liste all'assemblea dei lavoratori insieme alla Fiom e alla Uilm.

D. Ciò suppone evidentemente che tra le organizzazioni si raggiunga un accordo. Ma sarà possibile dovunque?

R. Crediamo di sì, perché in alternativa all'intesa c'è solo una regolamentazione che verrà imposta da un terzo: dal padrone o dal parlamento. Ma siamo certi che questa ipotesi non si verificherà, se prevarranno il buonsenso e lo spirito unitario. Non c'è altro modo per tutelare il proprio spazio di iniziativa sindacale. A tale scopo, la rsa eserciterà immediatamente i diritti sindacali previsti dalla legge e quelli acquisiti con la contrattazione.

D. Non c'è il rischio, così, di una contraddizione con la dichiarata volontà di mantenere i consigli? O perlomeno di una irrisolta tensione tra Fim di fabbrica e strutture unitarie?

R. Non c'è contraddizione né tensione se ci sono le condizioni unitarie — quelle illustrate prima — per eleggere e far funzionare il consiglio. Altrimenti, è il consiglio stesso che viene a mancare, anche se qualcuno pretende di usurpare il nome: lo ripetiamo, non c'è consiglio senza l'accordo tra le organizzazioni che concorrono a formarlo. L'unica alternativa, quando non c'è accordo, è che ciascuna organizzazione si nomini la propria rsa. Ma c'è un'altra cosa da sottolineare.

Anche in condizioni unitarie soddisfacenti, il consiglio non può esaurire tutta la vita della Fim in fabbrica. Anche in fabbrica, anzi proprio a cominciare dalla fabbrica, la Fim ha bisogno di dotarsi di strumenti propri per attivare la partecipazione degli iscritti alla vita dell'organizzazione. La Fim decide pertanto di formalizzare, nella fabbrica, l'assemblea degli iscritti, il collettivo Fim, il responsabile or-

POSTE DELLA FIM CISL

ganizzativo e il responsabile dei servizi agli iscritti. Evidentemente, perché ciò sia concretamente attuabile, occorre prevedere, di comune accordo con Fiom e Uilm, la possibilità di usufruire di quote del monte ore e di convocare assemblee retribuite durante le ore di lavoro.

D. È stato fatto cenno ai «servizi per gli iscritti». Cosa vuol dire, che la Fim intende assistere solo i lavoratori con la sua tessera?

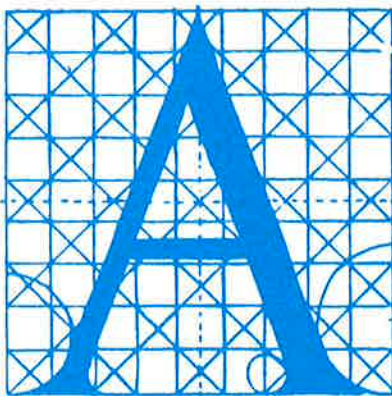
R. Sicuramente no. Vuol dire solo che, mentre l'attività contrattuale riguarderà tutti, i servizi offerti dal sindacato, senza escludere gli altri lavoratori, devono favorire adeguatamente i lavoratori iscritti. In fondo, è un atto dovuto verso quei lavoratori che, pagando la tessera e quindi sacrificando una parte del proprio salario, dimostrano una volontà di partecipazione che in qualche modo va riconosciuta. Inoltre, non esiste solo la fabbrica: c'è la salute da tutelare, la casa, i servizi pubblici, le tasse da pagare... Su tutte queste cose il sindacato può e deve fornire consulenze e protezione al lavoratore cittadino. In fondo, è anche così che il sindacato si qualifica come organizzazione sociale e difensore dei diritti non solo dei lavoratori, ma anche dei cittadini.

un sindacato dell'industria

D. Da tempo, dentro la Cisl si sente parlare di un sindacato dell'industria. A Brescia ne hanno parlato anche i segretari delle altre categorie industriali. Anche qui, è un pio desiderio o una prospettiva che sta già camminando su gambe concrete?

R. Il sindacato dell'industria, almeno in ambito Cisl, è nell'ordine delle cose. Già sono stati sperimentati momenti di coordinamento. In ogni caso, è una prospettiva per la quale la Fim intende spendersi concretamente. Già è possibile stabilire iniziative di formazione e in-

formazione comuni, una gestione comune di taluni servizi a livello territoriale... Insomma, si comincia ad avviare un lavoro organizzativo comune, che non parte da zero. E occorrerà finalmente **arrivare alla costituzione di un centro nazionale per la politica industriale** e anche a strumenti informativi comuni. Insomma, se davvero le categorie dell'industria debbono sempre più costituire un soggetto politico e sindacale omogeneo, dentro la Cisl e dentro il sindacato italiano, c'è bisogno di conoscere meglio, documentare, elaborare e far circolare le informazioni.



qualche numero della Fim

Alla fine del 1983 gli iscritti alla Fim sono in totale 287.290: 206.650 al nord, 34.994 al centro e 45.646 nel sud e nelle isole.

La struttura della Fim è sostenuta da un apparato di operatori che conta in totale 485 persone: 397 operatori sindacali, con compiti di direzione e gestione politica; 88 operatori tecnici, vale a dire con funzioni di supporto non direttamente politiche (lavoro di segreteria, telex, dattilografia ecc.). In questo totale sono compresi la segreteria e l'apparato nazionali. La Fim è presente con almeno un operatore sindacale in 134 comprensori su 162.

Secondo l'inchiesta condotta tre anni fa, il 55% dei militanti Fim ha meno di 35 anni; per l'80% sono operai; per il 65% sono inquadrati tra il 4° e 5° livello e per il 48% provengono da aziende fino a 500 dipendenti.

il lavoro sindacale

D. Quello che si prospetta non è un cambiamento da poco. Ma abbiamo visto che spesso, nel sindacato, anche le migliori idee vengono vanificate da un'organizzazione del lavoro, dispersiva, caotica... insomma disorganizzata. Non crede, la Fim, che sia giunto il momento di cambiare registro?

R. Non c'è dubbio. Per questo la Fim ha dato e darà ancor più importanza al lavoro di formazione sindacale. In fondo, questa è la risorsa principale che abbiamo per avere quadri e dirigenti all'altezza della situazione. C'è già in funzione da tempo il nostro centro di formazione, il «Romitorio» di Amelia. Ed è stata decisa una commissione nazionale per la formazione, con il compito di programmare l'attività e definire i criteri per selezionare la gente da mandare ai corsi. L'ufficio nazionale di formazione dovrà fare da perno di tutte le attività, centrali e periferiche, incrementando anche i rapporti con i centri di formazione confederali e le attività formative delle altre categorie dell'industria.

D. Va bene la formazione, ma non è il caso innanzitutto di cambiare lo stile e, almeno un po', la figura stessa dell'operatore sindacale, insomma di quello che sta nel sindacato a tempo pieno e in qualche modo ne garantisce la continuità di lavoro?

R. A questo proposito, l'assemblea di Brescia ha posto alcune precise esigenze: **una migliore specializzazione dell'operatore; un'impostazione del lavoro per progetti specifici; l'assunzione, da parte dell'operatore, di un ruolo di organizzatore del sindacato.**

D. La Fim vuol diventare un'organizzazione di professionisti?

R. Non c'è pericolo. Se sottolineiamo la necessità di una buona qualità professionale dell'operatore,

ORGANIZZAZIONE...

non dimentichiamo che questi, per quanto bravo possa essere, non cessa di essere militante e membro di un'organizzazione democratica. **Perciò, insieme alla competenza, per creare l'operatore sindacale occorre anche una sanzione democratica.** Ciò, del resto, è costume consolidato della nostra organizzazione e va semmai rafforzato. In tal senso, l'assemblea di Brescia ha detto che occorre ridurre al massimo i margini di una pratica di cooptazione fin qui prevalente, favorendo il più possibile anche processi di rotazione delle funzioni.

tesseramento e risorse

D. Si era parlato in principio del ruolo degli iscritti. Ciò significa parlare anche di tessere. E fare tessere vuol dire accentuare la concorrenza tra le confederazioni... Non c'è il pericolo di far degenerare ulteriormente i rapporti nel sindacato?

R. Il pericolo c'è. Ma è più pericolosa la concorrenza sotterranea, sotto le apparenze dell'unità. E più pericoloso ancora è evitare quella verifica democratica della consistenza dell'organizzazione, della sua rappresentatività, del valore della sua proposta politica che è il tesseramento.

Certo, la concorrenza: ma è un dato inevitabile in una società democratica, pluralistica, dove diverse esperienze sociali, culturali e politiche si confrontano. Bisogna vedere come ciò si realizza: la Fim ha fatto ogni sforzo perché si arrivasse a un tesseramento di organizzazione con modalità concordate dalle organizzazioni, sulla base di un accordo nazionale, specie per quanto riguarda la scelta confederale degli attuali iscritti alla Fim.

D. Si sa però come sono gli accordi. Non sempre tutti ci stanno...

R. Noi crediamo negli accordi che si fanno e così riteniamo facciamo tutti. Comunque, qualora dovesse prevalere la furbizia, là dove non è possibile praticare criteri comuni la

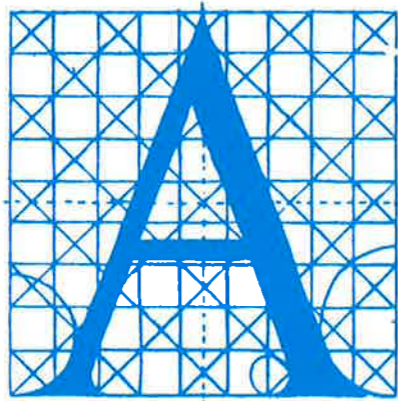
Fim deciderà di avviare immediatamente il tesseramento con delega intestata direttamente alla Fim Cisl. Del resto in più di una situazione, durante i mesi scorsi caratterizzati da grande contrapposizione, siamo stati indotti a questo.

D. Tesseramento vuol dire anche «entrate», risorse. Come pensate di ripartirle, dal momento che finora sono in buona parte Fim?

R. Il criterio fondamentale, e anche ovvio, è che ciascuna organizzazione sia in grado di svolgere le proprie attività. In ogni caso, è necessario che aumenti la quota di risorse di cui ciascuna organizzazione può usufruire in modo autonomo.

D. Restiamo alle risorse, che è sempre un punto nevralgico. Come si mette la questione con la confederazione?

R. Occorre che la distribuzione delle risorse, nell'ambito confederale, risponda meglio alla natura della Cisl, fondata sull'autogoverno delle categorie. Insomma, la contribuzione confederale va riformata nel senso di garantire l'autonomia e la funzionalità delle varie strutture.



un nuovo patto di unità

D. Dite come volete, sta di fatto che questi orientamenti non servono a recuperare l'unità che fin qui avete vissuto nella Fim. Pio Galli, a

Brescia, vi ha accusato senza mezzi termini di distruggere oltre dieci anni di esperienza unitaria. Cosa rispondete a questa accusa?

R. C'è ben altro che ha distrutto l'unità: la sistematica e diffusa violazione di intese unitarie, mal coperta da appelli astratti all'unità; lo snaturamento della funzione dei delegati e dei consigli; l'ossequienza alle pressioni dei partiti; la copertura data a pratiche egemoniche e talvolta sopraffattorie... Ma il problema vero non è quello di rispondere ad una accusa, bensì di far valere un'esigenza di fondo. Ed è quella che l'unità può essere fatta nella chiarezza degli impegni vicendevoli e nel rispetto reciproco delle diversità culturali e politiche.

D. Si può dire allora che l'unità degli anni passati si è davvero esaurita, che c'è bisogno di un progetto nuovo? O c'è anche tra voi reticenze ad ammetterlo?

R. No, noi non temiamo di dire che l'unità fin qui realizzata è ormai un guscio vuoto, e chi davvero vuol rispondere al bisogno di unità dei lavoratori deve proporsi un lavoro difficile, ma necessario per creare nuove basi. **Per questo abbiamo parlato da tempo, e per primi, di un nuovo patto di unità, che consenta di fare davvero sintesi tra le persone e le elaborazioni delle singole organizzazioni. E queste sintesi devono essere davvero vincolanti per tutti e a tutti i livelli, dagli organismi nazionali all'ultimo consiglio di fabbrica.** Se non c'è questo impegno, parlare di unità è vano e, tutt'al più, può nascondere altri intendimenti.

Evidentemente, come già abbiamo accennato, **questo nuovo patto deve consentire più autonomia politica e finanziaria alla Fim, alla Fiom e alla Uilm.** È una premessa per rimettere in moto una dialettica culturale e politica senza finzioni. La finta unità degli ultimi tempi è stata solo paralisi vicendevole, con il risultato di produrre sintesi al ribasso. Lo abbiamo sperimentato sulla nostra pelle con il contratto del 1983. Ed è un'esperienza che non vogliamo ripetere.

osare più democrazia

Lo slogan è più che mai attuale. Il sindacato ha sofferto, in questi anni, di una sorta di «vuoto costituzionale»: non esistono regole vere per tutte le organizzazioni su come coinvolgere i lavoratori, farli esprimere, farli contare in modo certo e vincolante. Le consultazioni caotiche sono state solo una caricatura della democrazia. E in più d'un caso una presa in giro.

Siamo convinti, innanzitutto, che occorre riportare un equilibrio tra la democrazia di organizzazione e il rapporto del sindacato con l'insieme dei lavoratori. Anche per questo riteniamo di dover insistere sulla democrazia di organizzazione, sul ruolo degli iscritti, sui vincoli associativi: è qui che il lavoratore esprime al livello più alto la propria partecipazione personale all'elaborazione di una linea, alla formazione di un gruppo dirigente, al controllo politico di ciò che il sindacato fa ed è. Ed è da qui, da un'intensa vita democratica al proprio interno, che la Fim ha potuto fornire un grande contributo per costruire un rapporto autenticamente democratico con l'insieme dei lavoratori.

Perciò la Fim ha elaborato una serie di proposte. Proviamo a riassumerle.

1. Piattaforme di fabbrica e di categoria: l'insieme dei lavoratori va fatto pronunciare preventivamente su di esse con voto segreto. Per l'esercizio del potere di emendamento, l'esperienza dei metalmeccanici rimane un punto di riferimento. Per le decisioni di lotta e la gestione della vertenza va richiesto un esplicito

mandato ai lavoratori. Una volta raggiunto l'accordo, anche questo va sottoposto al voto segreto dell'insieme dei lavoratori.

2. Piattaforme generali: su di esse i lavoratori devono pronunciarsi con voto segreto solo se si tratta di piattaforme unitarie. I dissensi tra organizzazioni, ad ogni livello (dalle segreterie ai consigli di fabbrica), vanno risolti tra queste: è inaccettabile, oltre che ridicolo, sottoporre a voto il parere legittimo di questa o quell'organizzazione. Dunque, solo quando sarà stata trovata la mediazione con una piattaforma comune, allora si procederà a far pronunciare i lavoratori.

3. Consultazioni: onde evitare le confusioni che abbiamo conosciuto in tempi recenti, occorre innanzitutto chiarire se una consultazione deve concorrere ad una decisione o se, invece, serve per capire come la pensano i lavoratori e avere in tal modo un elemento di valutazione fondamentale, anche se non vincolante formalmente al fine di una decisione.

Evidentemente occorrerà definire unitariamente le materie che possono essere sensatamente sottoposte a referendum, le condizioni per garantire la partecipazione di tutti gli interessati alla consultazione, le regole di svolgimento e di rilevazione dei risultati. Naturalmente, le alternative da proporre al voto devono essere formulate in modo chiaro e non equivocabile.

Paiono cose elementari, di buon senso, ma l'esperienza recente ci dice che non è così.

Democrazia nel sindacato: se ne parla da tanto tempo ma i risultati sono ancora scarsi. Eppure vicende come quella di Bagnoli hanno reso acuta l'urgenza di definire modi e forme della partecipazione dei lavoratori alle decisioni del sindacato. Ancora una volta, la Fim riassume le sue posizioni in materia, sulla base delle decisioni dell'assemblea di Brescia.

LETTERA

8

anno terzo
15 settembre 1984

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 Sintesi Informazione, via Materato 35, 37, Roma. Fotocomposizione Calanchini, via Tancredi Carrella 58, Roma. Regist. del Tribunale di Roma n. 312/82 del 29.9.1982. Spedizione in abb. post. gruppo 2°, 70%. Direttore: Raffaele Moresse. Direttore responsabile: Bruno Liverani. Redazione: Franco Amicucci, Maurizio Benetti, Mario Laveto, Gianluigi Morini, Luciano Sciala. Grafico: Giulio Sansonetti.