Inchiesta dibattito

IL SINDACATO ALLA PROVA DEL FUTURO

Parla Lucchesi, Cgil Lombardia

Basta unanimismi Terapia d'urto

Perché tutti applaudono Pizzinato e poi nulla cambia? Non bastano le prediche, bisogna passare ai raggi X il lavoro di ogni dirigente Le 189 tessere in più, ma iscritti sempre più anziani

Paolo Lucchesi

Chimica: tanti accordi, ma il deficit è triplicato I delegati tra aziendalismo e opposizione Ogni organismo si sente come una confederazione Come mai è fallita la riforma organizzativa?

MILANO — «*Ci troviamo in una palude e invece dovremmo essere in mezzo al torrente* Apparentemente siamo *tutti d'accordo, rinnovatori, sindacalisti silenziosi segretari, quadri intermedi funzionari Parla Pizzinato e si applaude Se si passasse dalle tavole rotonde all'azione, se si cominciasse a fare invece che limitarsi a predicare qui si scatenerebbe la «bagarre» Non sarà di moda ammetterlo ma io ora preferisco la divisione non chiedo la quiete che smorza tutti gli spigoli Basta non dare alle parole un significato apocalittico*» Numero due della Cgil lombarda, comunista Paolo Lucchesi è al volante con il socialista Pino Cova di una grande macchina della Cgil periferica Ora è arrivato lo scrollone di Pizzinato al sindacalista pigro burocrate, che lavora tanto per il magazzino e poco per il mercato Ecco che cosa ne pensa Lucchesi

Ne penso bene benissimo Ma attenzione alla denuncia troppo generica a tenere tutti indistintamente sotto bersaglio Il nostro nemico è il burocratismo molti lo sanno e lo dicono qualcuno fa finta di niente e bene ha fatto Pizzinato a suonare in quel modo il campanello d'allarme Ma l'allarme può suonare ininterrotto per quindici giorni poi bisogna cambiare musica bisogna proporre, chiamare tutti dal primo sindacalista all'ultimo, alla verifica del lavoro fatto, prendere le misure opportune *L'affanno organizzativistico* non ha mai prodotto nulla Lascia spazio all'unanimismo facile perché si resta in superficie, impedisce che ognuno si assuma le sue responsabilità, mette sullo stesso piano chi si è speso per cambiare il sindacato e chi no, chi ha sperimentato sbagliando e chi è rimasto al palo al vecchio mestiere Ecco perché non ne posso più della pace in casa nostra

— Nessun sindacalista mi direbbe cose diverse

A parole Io non compilo liste, i buoni da una parte i cattivi dall'altra Io voglio che il mio lavoro qui in Lombardia, anche il mio lavoro personale, sia passato ai raggi x E così dappertutto Basta con le prediche altrimenti non faremo che complicare le cose

— L'accusa di burocratismo può essere un grande contenitore dove si mette dentro tutto Proviamo a riempirlo

Qui in Lombardia abbiamo 189 tessere in più dopo anni di emorragia con i pensionati che non riuscivano a colmare il deficit nell'industria Sbaglia chi si accontenta I nostri iscritti sono più vecchi e, soprattutto, non contrattiamo su grande scala Quando abbiamo cercato di farlo siamo stati spesso subalterni a logiche neoliberiste Forse non avevamo alternative, certo che i risultati devono farci riflettere

— Un sindacalista tessile o meccanico direbbe il contrario

Accordi ne abbiamo fatti Ma nei gruppi che contano, tranne rari esempi, andiamo male Penso alla chimica Montedison ed Eni hanno perso quindicimila dipendenti, Schimberni pensa alle sue performances finanziarie ma il deficit del settore è triplicato Il piano chimico sulla base del quale avevamo fatto gli accordi prevedeva il pareggio Andiamo bene o andiamo male? Un altro esempio, la grande distribuzione si firmano accordi di prepensionamento In siderurgia o nelli auto non possiamo fare altrimenti, ma se cominciò a chiudere le valvole nel terziario dove finiremo? La nostra capacità di contrattazione è caduta verticalmente e questo ha stritolato innanzitutto i delegati di fabbrica e i quadri intermedi del sindacato I primi oscillano tra aziendalismo e opposizione, gli altri entrano nel ventre molle Siamo stati per lungo tempo cacciati agli angoli, tutti contro il sindacato scatenatore di inflazione, poi la grande rottura Lo scontro è stato durissimo Non mi scordo di tutto questo ma difficoltà oggettive, crisi di rappresentatività si saldano a una macchina, la nostra, che perde colpi, piena di meccanismi che inceppano ritardano, mediano l'impossibile

— Vale anche per voi della Lombardia?

Fa parte del nostro abito mentale, delle consuetudini non scritte Ciascun livello dell'organizzazione si è sentito come una confederazione, un territorio separato che doveva rispondere a tutte le esigenze, dalla politica internazionale alle tessere Intanto veniva meno il ruolo specifico del sindacalista che deve essere professionalizzato, competente, uno specialista del suo lavoro Sono cose già dette Alla fine degli anni 70 si diceva declinare crescendo, adesso direi che ci stabilizziamo declinando Non si fanno passi avanti se non vengono modificate alcune regole del gioco Si continuano ad accettare abbellimenti marginali Chi non è d'accordo sul fatto che i rituali di sopravvivenza ci stanno soffocando, che le riunioni sono troppe e la maggior parte inconcludenti per cui si rinvia tutto alla riunione successiva, che non c'è verifica del lavoro, nessuno mai è responsabile di qualche cosa? Tutti Allora vorrei sapere come mai la riforma organizzativa di sette anni fa è fallita, perché il decentramento non c'è stato Anche qui in Lombardia, per due funzionari negli uffici centrali ce n'è uno vicino ai luoghi di lavoro e invece dovrebbe essere l'esatto opposto E vorrei sapere perché la maggioranza delle categorie non ha fatto la verifica delle deleghe

— Regole del gioco, cioè democrazia chi è premiato in Cgil il professionista del mestiere o chi è fedele?

NOn ti so rispondere, è difficile tirar la riga su un versante o l'altro So però che tutti quanti accettiamo come democratico un sistema che democratico non è, che accettiamo di sostituire la dialettica interna, un confronto serrato di opinioni con il facile unanimismo Accettiamo mediazioni raggiunte fuori dalle sedi naturali, gli organismi dirigenti ratificano decisioni prese altrove, nelle segreterie, in tutte le segreterie, il quadro intermedio non ha diritto di parola E poi la logica delle componenti oggi si vive meglio, comunisti e socialisti non si guardano più in cagnesco, ma chiediamo se non siamo aiutati dal fatto che il Psi litiga con la Dc nel pentapartito Siamo in clima preelettorale, allora è quasi una pacchia La logica delle componenti non è superata Chi è ottimista dimentica che la Cgil è autonoma se esprime una proposta indipendentemente dai ruoli che i due partiti esercitano nel paese Non può essere costantemente un'autonomia a rischio a seconda del cielo politico

— Lucchesi tu non sei soddisfatto per il modo in cui si sta parlando della riforma organizzativa parli del rischio di un nuovo unanimismo che continua a mascherare le malattie Chiedi che si esca dalle accuse generali e indistinte e ciascuno si assuma le sue responsabilità Se però ti domando quali sono le zone molli del sindacato i luoghi di inefficienza anche le responsabilità di gruppi dirigenti rispondi non compilo liste Non siamo daccapo?

Tutti dobbiamo passare al setaccio purché la terapia sia davvero d'urto Ti dico quello che abbiamo deciso di fare in Lombardia Abbiamo definito tre obiettivi da raggiungere entro un anno ribaltare il rapporto centro periferia nella dislocazione dei funzionari Il funzionariato stabile deve essere ridotto al minimo le professionalità si allargano a seconda dei programmi di lavoro, abbiamo bisogno di consulenti, economisti, di esperti del mercato del lavoro per cui dobbiamo ri-sindacalizzare i sindacati Un sindacato meno elefante e più polipo, con tante braccia che lavorano per progetti definiti, obiettivi certi, chiari Secondo obiettivo aprire in Lombardia venti centri di servizio per rispondere ai bisogni della nostra gente, dal 740 alla vertenza sulla liquidazione, alla casa allo sportello per la gestione del risparmio la previdenza, l'assicurazione Servizi non neutrali come il sindacato dei cittadini di Benvenuto, ma dentro una strategia sindacale comprensibile Terzo obiettivo democrazia interna Esecutivi e segreterie non possono dirigere l'organizzazione, bisogna scriverlo in una carta dei principi perché lo statuto non basta Entro un anno vediamo i risultati, chi ci sta e chi no, misureremo alla luce del sole il tasso di produttività ed efficienza della macchina

— Una pagella per tutti con gli esami di riparazione?

E una prova per tutti e non abbiamo scelta o riqualifichiamo in fretta i nostri quadri o li sostituiamo

Antonio Pollio Salimbeni

Ecco le cifre della cura Fiat

Infortuni aumentati del 71% e tornano i reparti-confino

Dalla nostra redazione

TORINO — «*La Fiat ci ha detto che giudica l'Alfa Romeo un'azienda senza prodotto valido, senza tecnologie, senza organizzazione e per giunta scarsamente reattiva Morale ci ha fatto capire chiaramente che ha fretta di introdurre ad Arese e Pomigliano gli stessi metodi con cui tratta i lavoratori di Mirafiori È un discorso inaccettabile, perché efficienza e produttività si possono ottenere anche con modelli organizzativi differenti*»

Così Angelo Airoldi, il segretario nazionale della Fiom che coordina il settore auto, ha riferito dell'incontro di lunedì a Roma con Ghidella Lo ha fatto nel corso di una conferenza stampa dedicata proprio ad una drammatica denuncia dei «metodi» che la Fiat usa nelle fabbriche torinesi Sulla democrazia, i diritti sindacali e le condizioni di lavoro alla Fiat, il più grande sindacato dei metalmeccanici terrà nella prima quindicina di marzo un convegno pubblico nazionale, al quale è prevista la partecipazione del segretario generale della Cgil, Antonio Pizzinato Di quali siano i «metodi» Fiat, hanno fornito esempi lo stesso Airoldi, il segretario Fiom piemontese Cesare Damiano, il segretario regionale della Cgil Fulvio Perini ed il segretario torinese Luciano Marengo, altri sindacalisti e delegati

La produzione di auto Fiat è salita del 20% in un anno con gli stessi occupati chi conosce le fabbriche sa che questo risultato è dovuto in minima parte alle innovazioni tecnologiche e soprattutto allo sfruttamento degli uomini Operai anziani (l'età media è ormai 45 anni) si vedono tagliare i tempi ed aumentare i ritmi ogni giorno Spesso reagiscono con scioperi e lotte ma i risultati, quando riescono a strapparli faticosamente (un uomo in più sulla linea, qualche secondo in più per un'operazione) non sono mai scritti in un accordo e la Fiat può rimangiarseli Il risultato di questo logoramento è che in cinque officine di Mirafiori sono aumentati del 71% gli infortuni gravi (oltre 15 giorni di prognosi) Gli infortuni lievi non vengono nemmeno denunciati l'operaio che va in sala medica con piccole lesioni si sente proporre di mettersi in mutua anziché fare denuncia all'Inail

E sulle linee si torna a morire «*Prendiamo* — ha detto Roberto Lasagno della lega di Mirafiori — *i due infortuni mortali più recenti Alle presse un caposquadra è stato schiacciato dalla tramoggia che stava riparando Non toccava a lui quel lavoro, ma ha deciso di farlo personalmente per non distogliere nessuno dei suoi operai dalla produzione e non sentirsi rimproverare un calo di produttività Proprio oggi poi è morta un'operaia investita giorni fa da un carrello in meccanica Una volta i carrelli dipendevano da un servizio che ne curava la manutenzione Ora sono gestiti direttamente da ciascun reparto produttivo e non si bada più se hanno i freni inefficienti o le gomme lisce conta solo fare la produzione assegnata, a qualunque costo*»

Si torna a parlare di reparti confino, come ai tempi di Valletta Quando si discusse il rientro dei cassintegrati, fra i quali c'erano molti invalidi, la Fiat propose di allestire per questi ultimi un «reparto dedicato» Ne ha creati sei due a Torino, in via Biscaretti e via Nole, gli altri quattro a Bruino, Orbassano, Robassomero, Airasca, località che distano oltre 20 chilometri dalla città molti invalidi si son dovuti dimettere per l'impossibilità di raggiungere posti di lavoro così distanti Chi ci è andato ha trovato capannoni senza riscaldamento, senza mensa, con impianti igienici penosi Operai qualificati di 4° livello si son visti assegnare lavoretti umilianti, come selezionare a mano migliaia di bulloni per trovare gli scarti

Ben presto nei «reparti dedicati» sono cominciati ad arrivare lavoratori che invalidi non sono Su 25 delegati dei cassintegrati finora richiamati (molti di più restano fuori) solo 7 sono andati a Mirafiori, Rivalta e Chivasso Gli altri 18 son finiti nei reparti «dedicati» ben 4 in via Nole, tutti della Fiom, su un organico di soli 30 lavoratori «*Per sette mesi* — ha detto Cesare Damiano — *abbiamo discusso invano con la Fiat per ricollocare i delegati nei posti d'origine con mansioni analoghe Ora ricorreremo alla magistratura per comportamento antisindacale della Fiat (art. 28 Statuto dei lavoratori) Non è la via normale per un sindacato che privilegia il negoziato, ma non resta altra scelta*»

Infine ci sono i 300 giovani assunti a Mirafiori con contratto di formazione lavoro per soli 18 mesi La Fiat ha fatto firmare loro una lettera, un vero e proprio contratto individuale che si sovrappone a quello collettivo, in cui si impegnano a lavorare anche di notte, di sabato e domenica, senza fare storie Ed i primi sono già stati licenziati, dopo soli due mesi, per «scarso rendimento» Guardiani in divisa hanno prelevato questi giovani di 18-20 anni nei reparti e li hanno accompagnati in lacrime fuori dei cancelli, sotto gli occhi degli altri lavoratori.

Michele Costa

Marini (Cisl): nuove regole per i consigli

La polemica sull'elezione separata dei delegati Uilm alla fabbrica Om di Brescia

MILANO — Nella polemica scoppiata tra Cgil e Uil a proposito dell'elezione separata dei delegati all'Om di Brescia da parte della Uil locale interviene ora il segretario generale della Cisl Franco Marini Marini, raccogliendo nella sostanza l'appello della Cgil nazionale, invita, con una lettera ai segretari delle confederazioni, ad un chiarimento sulle strutture unitarie nei posti di lavoro «Occorre infatti — dice Marini — superare una fase di indeterminatezza protrattasi anche troppo a lungo e che, oltre a produrre in questa o quella realtà situazioni di tensione e di conflitto tra le organizzazioni, impedisce il pieno dispiegarsi di un'iniziativa volta al loro rinnovo attraverso la consultazione dei lavoratori»

Dopo aver ricordato che al congresso la sua organizzazione ha deciso di costituire in tutti i posti di lavoro strutture proprie Marini conferma però il valore pieno di quelle unitarie, seppur ridefinite nei compiti e nelle procedure di elezione «In particolare — dice — noi riteniamo che alle strutture unitarie debba essere riservata la responsabilità della contrattazione e della gestione delle relazioni sindacali nell'ambito aziendale»

Con questa frase che conferma con chiarezza il ruolo sovrano della struttura unitaria nell'ambito aziendale Marini sembra prendere nettamente le distanze da Benvenuto che aveva avallato il comportamento di rottura della Uilm bresciana Tant e che poi Marini invoca una più larga partecipazione democratica dei lavoratori e un rafforzamento del potere negoziale del sindacato attraverso l'unità d'azione auspicando «una reale convergenza sulla strategia, e allo stesso tempo alcune norme di comportamento che, una volta decise di comune accordo, presiedano ai nostri rapporti» Marini conclude chiedendo per i prossimi giorni una riunione delle segreterie generali e di quelle organizzative di Cgil, Cisl e Uil per costruire un accordo quadro sulle strutture unitarie di posto di lavoro che le singole federazioni di categoria potranno poi adattare alla luce delle esperienze e dei rapporti locali

s. r. r.

Ferroviere domani, il sindacato lo vuole così

Iniziata la discussione sulla piattaforma a Chianciano - Intervista a Mezzanotte, segretario aggiunto Fit - È il primo contratto dopo la riforma - L'applicazione dello statuto dei lavoratori - Aumenti medi di 120mila lire - Riduzione di orario da 38 a 36 ore settimanali

ROMA — Diciamo la verità i ferrovieri sono da sempre una categoria molto compatta e attiva, ma assemblee affollate e «vive» come quelle delle ultime settimane non se ne vedevano da tempo Infatti in oltre 1 000 assemblee hanno partecipato circa 110mila ferrovieri

«È naturale — ci risponde Sergio Mezzanotte segretario generale aggiunto della Fit Cgil —, la consultazione che si conclude con l'assemblea unitaria dei delegati di Chianciano, iniziato ieri con la relazione del segretario della Fit Cisl ha riguardato la piattaforma per il rinnovo del primo contratto successivo alla riforma delle Fs Una riforma che proprio il sindacato ha voluto e sostenuto con forza in prima persona Questo della partecipazione è un dato che va sottolineato anche perché dimostra che la crisi di questi ultimi anni nei rapporti tra sindacato e lavoratori non è affatto irreversibile (come qualcuno pretenderebbe) è che al contrario vive nella categoria una grande volontà di discutere e pesare nella formazione delle decisioni»

— Ma discutere non vuol dire sempre essere d'accordo La piattaforma ha avuto un «sì» o un «no»? O magari un «ni»

«Ha avuto un bel sì convinto La maggior parte delle richieste di integrazione o di correzione non mette affatto in discussione le linee portanti della proposta sindacale E questo perché è stato elaborato pienamente il valore di una impostazione contrattuale nuova che è in assoluta coerenza con gli obiettivi della riforma aziendale Ciò non vuol dire che non vi sia ancora chi vorrebbe modificare il meno possibile rimanendo ancorato alle vecchie logiche da pubblico impiego ma è una posizione decisamente minoritaria»

— I ritmiamo un po nel merito e parliamo di soldi orario di lavoro carriera

«C'è innanzitutto il passaggio dal regime dello *statuto* (che regola i rapporti nel pubblico impiego) ad un vero e proprio contratto di lavoro come quelli di tutte le strutture produttive di tipo industriale Il che significa in primo luogo l'applicazione della legge 300, lo statuto dei diritti dei lavoratori Prima dicevo di chi vorrebbe cambiare il meno possibile nell'illusione di stare più tranquillo Bene la piattaforma rimane costantemente ancorata ad una clausola estremamente importante della legge di riforma quella che garantisce che non vi siano per i lavoratori peggioramenti di condizione nel passaggio dalla vecchia struttura produttiva alla nuova Per quanto si riferisce alla scala classificatoria restano gli attuali 9 livelli sono stati introdotti diversi perfezionamenti nell'inquadramento nei passaggi di categoria e si afferma uno stretto collegamento tra la nuova organizzazione del lavoro ed eventuali modifiche alla scala classificatoria Un ultima cosa 'Prime parti dei contratti vengono generalmente considerate poco più di un esercitazione accademica un fiore all'occhiello del sindacato Stavolta non è così Noi chiediamo e vogliamo non solo essere informati sui progetti dell'azienda sugli investimenti e sui vari piani di produzione vogliamo anche una vera trattativa per definire gli obiettivi da realizzare nel triennio di vigenza contrattuale»

— E i miglioramenti? Ce ne sono?

«Certo se no che contratto sarebbe? Due ore di riduzione dell'orario di lavoro da 38 a 36 ore settimanali la graduale costruzione della quattordicesima mensilità (prevedendo anche il conglobamento della contingenza) un salario di produttività da gestire in modo decentrato Mediamente l'aumento richiesto nel triennio per la sola paga base è di circa 120 000 lire Un altra cosa molto importante è la definizione nella piattaforma dell'*area quadri* In questo settore è una novità assoluta che viene incontro ad esigenze professionali reali e legittime Sul piano economico per i quadri è prevista una specifica indennità di funzione»

— I fatti fare una domanda imbarazzante 120 000 lire medie in 3 anni sono poche o tante?

«Bisogna chiarire subito che le 120 000 lire si riferiscono alla sola paga tabellare e che ad esse vanno aggiunti miglioramenti derivanti dalla quattordicesima mensilità e dal salario di produttività Anche per questo mi sento di dire che si tratta di un obiettivo di tutto rispetto, specie se penso ai miglioramenti economici ottenuti nei recenti rinnovi delle altre categorie»

— Bene Hai ripetuto spesso, fino ad ora, il concetto del contratto legato alla riforma Fs Ma questa riforma a che punto è?

«A un punto morto? Forse è troppo Certo che siamo in una brutta fase di stagnazione Troppo spesso ci troviamo di fronte a metodi di gestione delle aziende e ad atteggiamenti davvero poco coerenti con quel la che deve essere la nuova strada da percorrere Lo sciopero nazionale di 24 ore del dicembre scorso non lo abbiamo mica fatto a caso»

— Un'ultima domanda Sarà un rinnovo contrattuale facile? O almeno rapido?

«Un rinnovo di contratto non è mai facile E più novità vere ci sono in piattaforma peggio è Il clima generale attuale nei rapporti industriali non certo dei più idilliaci Noi cercheremo di chiudere presto e bene Se poi ci troveremo di fronte ostacoli artificiosi o lungaggini irragionevoli ci regoleremo di conseguenza»

Un problema

Quadri e contratti Risultati e limiti

Gli accordi sin qui realizzati per i rinnovi dei contratti nazionali sono una testimonianza efficace della consapevolezza maturata in seno al sindacato confederale attorno alla questione relativa al «quadri» nel più ampio contesto di ridefinizione della professionalità Non vi è accordo infatti che non traduca in norme concrete gli obiettivi specifici posti nelle piattaforme rivendicative Dopo i primi risultati ottenuti nei contratti Enel Turismo Grafici ecc altri ed importanti ne vengono conseguiti dai Bancari Cartai Chimici e Metalmeccanici Pur nelle oggettive differenziazioni dovute alle specificità di settore questi accordi realizzano — metodologie e criteri atti alla identificazione e definizione delle nuove figure professionali come statuito dalla legge 190/85 — incrementi salariali fortemente riparametrati ed istituzione nella quasi generalità dei casi di particolare indennità di funzione — norme di tutela per interessi ed esigenze specifiche quali formazione professionale assicurazioni legali nominatività per brevetti e pubblicazioni ecc

Sono solo primi passi sicuramente ancora insufficienti ed in qualche caso con limiti seri Bisogna tuttavia commisurare tutto ciò sia ai ritardi accumulati da parte del sindacato confederale che alle posizioni delle controparti da sempre restie alla contrattazione delle condizioni di lavoro di queste figure professionali Occorre inoltre partire da un altra considerazione che riteniamo essenziale Il rinnovo di questi contratti rappresenta solo l'inizio e non l'esaurimento degli impegni a difesa della professionalità in tutte le sue articolazioni D'altra parte come è stato già più volte affermato si tratta di contratti di transizione verso un ben differente assetto contrattuale Il contratto nazionale inoltre non può e non deve essere risolutore di tutti i problemi dovendo inoltre tener conto della molteplicità e delle relative differenziazioni produttive tecnologiche e dimensionali delle imprese Deve bensì configurare un assetto normativo e salariale minimo valido per tutti i lavoratori, di un determinato settore Da qui le inevitabili mediazioni che non possono soddisfare tutto e tutti La considerazione da fare è se il contratto apre spazi di intervento e di protagonismo dei lavoratori nella singola impresa Questo è il punto chiave della questione Possiamo affermare alla luce dei risultati che è stata superata la pretesa imprenditoriale di blocco della contrattazione articolata e che inoltre ulteriori forme e strumenti di intervento sono consegnati dal contratto alla gestione dei lavoratori Su questo terreno quindi deve essere sviluppa a con grande impulso la nostra iniziativa Poiché è nell'impresa che si ha la reale conoscenza del ciclo produttivo e di come si esplicano le professionalità Ed è qui nella ricerca di nuovi modelli di organizzazione del lavoro di controllo e di partecipazione nei processi produttivi di ampliamento delle conoscenze e delle competenze di sviluppo della professionalità e della sua remunerazione che ci dobbiamo spendere con grande impegno Se questo è il complesso terreno della nostra iniziativa nei luoghi di lavoro nei prossimi mesi dobbiamo contemporaneamente operare su quello della rivitalizzazione delle strutture sindacali aziendali affinché diventino realmente rappresentative della totalità dei lavoratori Per la collocazione specifica di queste figure professionali nell'organizzazione aziendale, la loro partecipazione non può esaurirsi con l'inserimento nei consigli di azienda di loro delegati Crediamo che dove sia esiguo il numero dei «quadri» si debbano costituire coordinamenti unitari, formati da tutti questi lavoratori a prescindere dalla loro adesione alle organizzazioni sindacali confederali o a quelle professionali autonome A tali coordinamenti si dovranno riconoscere spazi e ruoli di elaborazione e confronto sulle questioni generali e vincolanti per le materie che direttamente li riguardano La questione della democrazia e della partecipazione dei lavoratori alle scelte ed alla vita del sindacato deve quindi diventare un punto prioritario della nostra azione Il referendum dei chimici dopo quello sulla piattaforma dei meccanici sono prime ed importanti risposte a questa esigenza Su questi due terreni di merito e di metodo vogliamo aprire un confronto serio anche con le organizzazioni professionali dei «quadri»

Rosario Trefiletti
responsabile Ufficio quadri Cgil