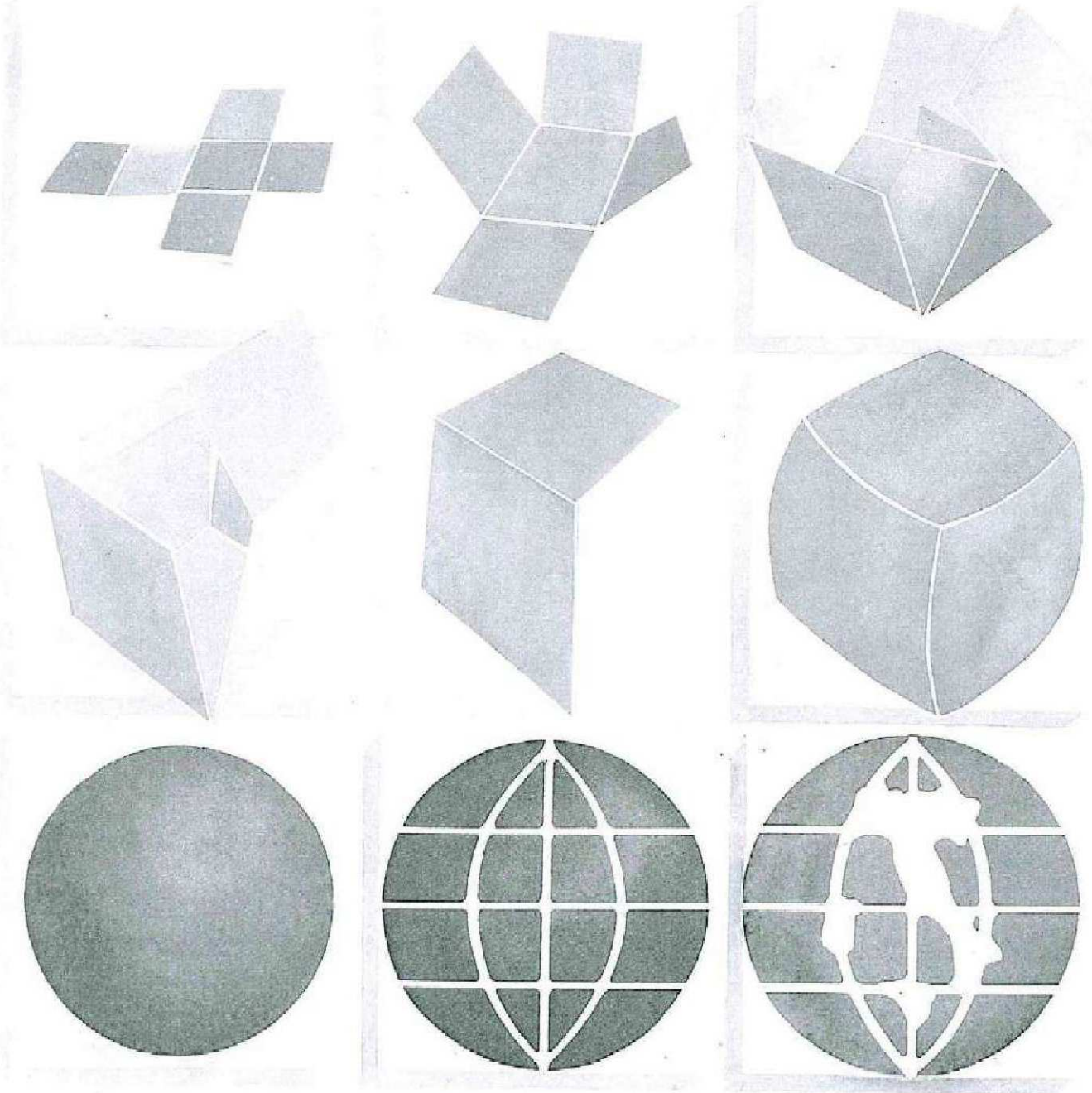
CISL

Regionale Lombardia



2ª ASSEMBLEA REGIONALE DEI QUADRI

Relazione della Segreteria

presentata da

Luigia Alberti

SOMMARIO

	Premessa	pag.	3
1.	Pace e sindacato: un matrimonio indissolubile	»	4
2.	L'azione sindacale e i diversi contesti socio-economici	»	5
2.1	*Lo scenario economico-produttivo: siutazione e prospettive*		
2.2	*Lo scenario socio-culturale: un elemento da non trascurare*		
3.	Il patto anti-inflazione: un pezzo della strategia sindacale ed i problemi dell'unità sindacale	»	7
4.	La strategia rivendicativa del sindacato	»	8
4.1	*Politica economica e politica indusriale*		
4.2	*Politica per il lavoro*		
4.3	*Contrattazione aziendale*		
4.4	*Le politiche sociali*		
4.5	*Riforma della contrattazione*		
5.	Le politiche organizzative	»	11
5.1	*La riforma organizzativa*		
5.2	*Democrazia diretta e democrazia rappresentativa: verso un rapporto più efficace*		
5.3	*Le risorse umane: la dirigenza e l'apparato politico*		
5.4	*Le risorse finanziarie*		
5.5	*La formazione e la ricerca*		
5.6	*L'informazione*		
5.7	*Il tesseramento*		
5.8	*Le nuove strutture organizzative*		
5.9	*I servizi agli iscritti e gli enti della Cisl*		
5.10	*Strutture organizzative e figure sociali*		
6.	Sindacato e Regione: un rapporto difficile ma necessario	»	13
7.	Osservazioni conclusive	»	14

PREMESSA

Questa relazione alla 2ª Assemblea Organizzativa della CISL Lombardia si propone sia di sviluppare un sintetico bilancio del lavoro svolto dalla struttura regionale attraverso i diversi settori in cui è articolata la sua attività (un bilancio più preciso ed analitico lo troverete nelle cartellette e sarà lo scopo principale delle diverse commissioni di lavoro di questa Assemblea); sia di fornire un contributo di analisi e di proposte alla prossima V Assemblea organizzativa nazionale della CISL, tenendo anche conto del dibattito che si è sviluppato all'interno delle assemblee organizzative delle UST e delle categorie regionali.

Ovviamente una scadenza politica come quella che vivremo in questi due giorni ha il compito non solo e non tanto di affrontare i problemi di stretta attualità, quanto quello di cercare, partendo dalla quotidianità dell'azione sindacale di uscire dalla stessa per riflettere anche intorno ai grandi temi e alle prospettive più ampie del sindacato.

Il "taglio" di questa nostra relazione si pone esplicitamente in questa ottica e speriamo che anche il dibattito successivo sia influenzato da questo tipo di messaggio.

È opportuno prima di entrare nel merito delle diverse questioni che vogliamo affrontare, esplicitare alcuni **assunti di fondo** che stanno alla base delle considerazioni che svolgeremo: innanzitutto è nostra convinzione che l'azione sindacale — sia nell'elaborazione teorica che nella sua pratica operativa — debba essere ancorata ad una attenta analisi dello "scenario", ai diversi livelli, economico, politico-istituzionale, socio-culturale, in cui necessariamente essa si esplica; ciò però non significa che la strategia debba nascere, in modo meccanico, dalla lettura delle diverse situazioni in quanto la "politica" (e certamente l'azione sindacale da questo punto di vista rientra in tale categoria) può legittimamente forzare, in alcuni casi, la realtà avendo però presente che quest'ultima, soprattutto nell'area economica, possiede potenti meccanismi, sia di rivalsa che di adattamento. In questa direzione va assunto il problema delle compatibilità che non vanno viste in termini astorici, al contrario, vanno continuamente contrattate attraverso l'azione politica del sindacato.

Un secondo assunto è ravvisabile nell'ipotesi che oggi siamo in presenza di **diverse** crisi e/o difficoltà — in primis la crisi di rappresentanza del sindacato — e che il movimento sindacale non può autoflagellarsi in analisi pessimistiche, ma al contrario deve trovare idee e strumenti per superare questo tipo di situazione. Questo ovviamente non significa non portare la dovuta attenzione a chi, anche all'interno della CISL, ci stimola riflessioni di questa natura.

Un'altra nostra convinzione di fondo è che oggi le chiavi del mutamento non siano patrimonio esclusivo di un'unica classe o di un'unica organizzazione sindacale o politica. In questo senso condividiamo lo slogan proposto dalla nostra dirigenza nazionale "Rinnovare il sindacato, contrattare il cambiamento".

Infine l'obiettivo del nostro lavoro deve rimanere ancora la costruzione di un sindacalismo di massa — di un sindacato che sta tra la gente e progetta per la gente — anche se ci rendiamo conto che il nostro compito è sempre più difficile perché nel "popolo lavoratore" stanno avvenendo profonde mutazioni culturali, non tutte di segno progressivo.

Questa assemblea che conclude un ciclo di assemblee delle UST e delle categorie (17 e 16) che hanno visto una buona partecipazione deve assumere, dal punto di vista politico sindacale, l'importanza di una sessione congressuale anche se i meccanismi organizzativi — la presenza degli stessi delegati del precedente congresso e alcune specificità sui contenuti — ne fanno una scadenza necessariamente e giustamente diversa.

Noi vorremmo che essa — anche perché libera dalla votazione dei gruppi dirigenti — discuta in profondità del rapporto fra strategia sindacale e linee di politica organizzativa e verifichi le iniziative da noi sviluppate in questi anni.

Le considerazioni che seguono pensiamo che siano un utile stimolo e strumento in questa prospettiva.

Per facilitare l'ascolto delle osservazioni esponiamo lo schema del nostro ragionamento:

a) analisi dello "scenario" in cui si colloca l'azione sindacale;
b) il sindacato, la CISL e il recente patto anti-inflazione;
c) la strategia rivendicativa della CISL: contenuti, risultati, problemi;
d) l'organizzazione: problemi e proposte;
e) il rapporto sindacato e Regione o il sindacato regionale;
f) osservazioni conclusive.

Prima però di tutto questo ordine di questioni c'è un problema che sovrasta tutti gli altri e che, non è per ritualismo, poniamo al primo posto delle nostre riflessioni: quello della pace.

1. PACE E SINDACATO: UN MATRIMONIO INDISSOLUBILE

Si può certamente sostenere che sulle questioni della pace si sia creata, negli ultimi tempi, una maggiore sensibilità e mobilitazione collettiva e non può non farci piacere che nelle diverse relazioni dei comprensori e delle categorie questa tematica abbia avuto un suo giusto spazio, anche se le considerazioni espresse riflettono posizioni differenti; pur tenendo conto di iniziative importanti — ricordiamo, per quanto riguarda l'USR, sul piano politico la manifestazione unitaria all'Arco della Pace e la "Catena della pace", e sul piano del costume dell'organizzazione la marcia della pace organizzata a Monza all'interno della festa della CISL — non possiamo certamente considerarci del tutto soddisfatti del nostro operato. È necessario, per essere efficaci operatori di pace, contribuire con maggiore forza alla costruzione di una **coscienza** diffusa, collettiva intorno a questa questione che, non è retorico affermarlo, costituisce uno dei nodi fondamentali della fine del XX secolo ed uno spartiacque fra forze progressiste e non. Sotto questa luce il sindacato — al di là ed oltre ad assumere delle posizioni precise sui singoli problemi — deve progredire nella costruzione di un nuovo atteggiamento di fondo — culturale e politico insieme, potremmo dire — su questa tematica. A noi sembra che se è vero che sono necessarie analisi attente e realistiche della situazione politico-militare, è altrettanto vero che è utile in alcuni casi il coraggio dell'Utopia, per costruire, come suggerisce Papa Wojtyla, un mondo di pace e di giustizia.

Non si può non essere preoccupati — per l'istallazione dei missili a Comiso e il non smantellamento degli SS20 da parte dell'Unione Sovietica — ma bisogna andare oltre per cercare di fermare questa logica politico-militare-economica che ci sembra reggersi su tre punti essenziali:

a) il passare da concezioni di "deterrenza" del possesso delle armi ad una concezione in funzione attiva anche se per scopi limitati;

b) il trascurare completamente che, mentre si spendono per il riarmo, migliaia di miliardi all'anno, contemporaneamente, a livello di sistema mondo, diventano sempre più gravi i problemi della disoccupazione, della fame e del sottosviluppo;

c) il considerare, in modo fatalistico, il fatto che il potere di decidere sull'uso delle armi nucleari sia affidato ad un ristrettissimo numero di persone.

Ma di fronte alla complessità di tali questioni che risposte può dare il movimento sindacale e all'interno di questa CISL? Noi pensiamo che possiamo esercitare un ruolo significativo anche se, non dobbiamo nascondercelo, possiamo essere condizionati, in alcuni casi, dal ricatto occupazionale e da dinamiche partitiche; solo per farci capire, possono essere qui enunciate alcune ipotesi di lavoro e alcune proposte che riguardano anche la nostra politica internazionale.

Dobbiamo innanzitutto premere — soprattutto nelle organizzazioni internazionali del movimento sindacale — affinché si arrivi ad elaborare, a livello internazionale, un progetto di riconversione dell'industria bellica. In questa ottica possiamo anche vedere il problema della fame nel mondo; è un problema che tocca la nostra coscienza quotidiana e che si deve tentare di risolvere rispondendo correttamente all'appello che ci viene da questi paesi: aiutateci ad essere autosufficienti. Da questo punto di vista a noi non sembra che per governare gli interventi di cooperazione allo sviluppo sia necessario istituire un Alto Commissariato perché sarebbe deleterio, a nostro avviso, "scindere in più momenti le competenze e le responsabilità in questa materia".

Inoltre come CISL, in quanto soggetto politico-culturale, è utile svolgere un lavoro in una duplice direzione: innanzitutto promuovere dibattiti, tavole rotonde ed utilizzare tutti i momenti di incontro con la nostra gente per far crescere una coscienza collettiva; in questo senso la prossima festa della CISL potrebbe avere come tema di fondo quello della pace, dello sviluppo e della giustizia sociale; in secondo luogo dobbiamo avere maggiore attenzione ai diversi "movimenti" per la pace anche quando questi organismi propongono e sviluppano iniziative che tendono a semplificare queste problematiche; insomma noi dobbiamo saper dire che un pacifismo tutto raccolto intorno al solo timore della morte nucleare non può diventare coscienza positiva; si sente la necessità di una pacificità attiva che è la lotta per i diritti civili ovunque, contro la fame, contro le condizioni umane di morte senza dimenticare quella di casa nostra.

Inoltre per le prossime elezioni politiche Europee si possono studiare iniziative in grado di far crescere il dibattito su queste questioni.

Serve, insomma, una costante iniziativa politica e, quindi, vanno anche pensate nuove risorse umane ed organizzative in grado di saper gestire con efficacia una strategia di attenzione verso la pace.

Il problema della pace è collegato ad una certa politica internazionale. Noi rimaniamo convinti dell'assoluta necessità di un nuovo ordine economico internazionale come siamo altrettanto convinti che ci sono criteri per valutare i fatti internazionali che non possono essere cambiati dalle contingenze politiche. Essi sono:

- anzitutto rispetto dei diritti civili, della libertà d'espressione, qualunque sia la bandiera o il continente;
- in secondo luogo, poiché siamo un sindacato, la libertà dei lavoratori di organizzarsi liberamente, di lottare pacificamente, legalmente ed efficacemente.

Sul piano più propositivo — essendo profondamente convinti dell'utilità di "vivere" una esperienza internazionale e di non usare la stessa esperienza per sostituire nuove bandiere e nuovi miti a certezze in declino — pensiamo sia necessario:

- promuovere campagne di solidarietà concrete con paesi del Terzo Mondo con carattere di continuità tali da sfuggire alle "mode";
- fornire un sostegno attivo al lavoro di "Amnesty International" e del Tribunale dei Diritti dei Popoli;
- stabilire un collegamento stabile tra regioni europee con analoghi piani di riconversione e ristrutturazione industriale, coinvolgendo direttamente gli organismi di base;
- sviluppare un programma annuale in grado di mettere

in contatto un numero crescente di attivisti e delegati con strumenti concreti di attività di cooperazione internazionale;

- promuovere un uso corretto e non di comodo del servizio civile a scopo di solidarietà internazionale.

2. L'AZIONE SINDACALE E I DIVERSI CONTESTI SOCIO-ECONOMICI

2.1 Lo scenario economico-produttivo: situazione e prospettive

A livello **internazionale** è ormai in atto una decisa ripresa anche se, come è noto, le diverse economie sono salite sul treno della ripresa in tempi diversi; va sottolineato che la ripresa ha avuto luogo, ovunque, in stretto rapporto con l'abbattimento del tasso di inflazione, generalmente perseguito con politiche economiche e monetarie restrittive, con caduta dei redditi e dei consumi delle famiglie, con pratiche protezionistiche che si ritenevano superate.

Se c'è, fra gli addetti ai lavori, un certo unanimismo nel definire che l'economia è in ripresa, più incerte sono le valutazioni intorno alla sua durata e alle prospettive meno immediate.

L'interpretazione più attendibile non attribuisce tuttavia alla ripresa in atto il significato di una decisiva inversione di tendenza rispetto agli andamenti che hanno caratterizzato gli anni 70. Da tale punto di vista gli anni 80 e quelli immediatamente successivi dovrebbero continuare ad essere caratterizzati da tassi di crescita contenuti e da tensioni inflazionistiche.

In tale scenario; la concorrenza internazionale continuerà ad accentuarsi, moltiplicando gli egoismi nazionali, e le imprese raddoppieranno gli sforzi per migliorare la propria competitività

In una situazione di accelerazione del cambiamento tecnologico ciò comporterà massicci processi di ristrutturazione e di riconversione: le prospettive economiche ma anche sociali e politiche risulteranno così determinate dalla tempestività con cui i vari Paesi riusciranno ad impostare adeguate politiche sia a livello macroeconomico (politiche monetarie e fiscali, politiche dei redditi) che a livello strutturale (politica agricola, industriale, dell'energia, dei trasporti).

Da ultimo va sottolineato che anche laddove la ripresa è già iniziata da un certo periodo di tempo non si sono avuti sostanziali incrementi dell'occupazione; di ciò fa fede una continua crescita dei tassi di disoccupazione e del numero assoluto delle persone in cerca di lavoro.

Per quanto riguarda la situazione **italiana** gli ultimi indicatori disponibili segnalano che la ripresa produttiva è ormai intensa anche da noi. La produzione industriale ha mostrato una crescita consistente nei primi mesi dell'anno e per il 1984 si prevede una crescita del prodotto interno lordo del 2,2-2,5%, mentre fino a poche settimane fa si prevedeva una crescita non superiore ai due punti percentuali.

Inoltre i dati sui consumi di elettricità e sul ricorso al credito e la caduta del ricorso alla C.I. ordinaria nel primo trimestre '84 confermano questa tendenza favorevole della nostra economia.

La ripresa dunque sembra che ci sia; secondo una espressione diffusa l'Italia ha "agganciato la ripresa internazionale". D'altra parte, l'esperienza degli ultimi anni ci rende consapevoli che il problema non consiste tanto nell'agganciare la ripresa altrui, ma nel cercare le condizioni per cui la nostra non abbia, ancora una volta, il fiato corto e sia pertanto destinata a creare, in breve tempo, condizioni tali da impedirne il consolidamento e la durata.

Le fasi di ripresa e di espansione riaccendono l'inflazione e provocano disavanzi nei conti con l'estero. Questo avviene anche perché non si pone mano a complessi problemi strutturali riguardanti la politica dei cambi e la politica energetica. La politica economica diventa allora restrittiva e prepara la recessione. In tale fase le importazioni e l'inflazione rallentano e i conti con l'estero tendono a riequilibrarsi.

Ma è evidente che nè la recessione, nè la ripresa risolvono il problema della instabilità dell'economia italiana, instabilità che deriva dalle debolezze dell'apparato produttivo (con la debolezza dei settori avanzati, le carenze del settore agro-alimentare, la polverizzazione della rete distributiva), ma anche dalla inesistenza o inefficacia dei necessari strumenti di regolazione (e dunque dalla impossibilità di interventi efficaci di politica industriale, di politica dei prezzi) e dall'inefficienza del sistema fiscale che crea evidenti guasti non solo sul fronte, decisivo per noi, della equità sociale ma anche per quanto attiene le conseguenze negative dei disavanzi pubblici in termini di maggiori tensioni inflazionistiche e di credito scarso e più costoso per gli investimenti produttivi.

Su tali fronti dobbiamo denunciare e sottolineare pari inadempienze. L'Italia non dispone di una adeguata politica industriale, non ha strumenti per realizzare una politica dei prezzi; dal lato delle entrate fiscali la situazione è ancora più nota e drammatica.

E veniamo all'economia lombarda; per una analisi puntuale ed attenta della situazione e dei problemi ad essa comuni rimandiamo al documento elaborato dal nostro Ufficio Economico che trovate nella cartelletta che abbiamo distribuito. Altre informazioni utili sono contenute nel documento del settore politiche industriali.

In questa sede a noi interessa evidenziare i punti più salienti. Innanzitutto emerge che la crisi economica del 1981/83 — che anche in Lombardia si sta notevolmente attenuando se guardiamo gli indicatori reali (es. consumi di elettricità) dell'economia — ha avuto una chiara ripercussione sul tessuto produttivo in quanto in particolari difficoltà sono le imprese di minori dimensioni, mentre quelle maggiori presentano andamenti aziendali (della produzione, dell'esportazione) decisamente meno negativi della media, ciò ovviamente non significa

però che non esistano stati di crisi nelle grandi imprese.

In altri termini, mentre nel decennio '70, avevamo assistito ad un consistente sviluppo quantitativo dell'imprenditorialità — documentato anche statisticamente da una diminuzione della dimensione media d'impresa — nei primi anni '80 non sembra esserci un processo di **consolidamento** di questa forma di impresa anche per mancanza di un certo tipo di cultura imprenditoriale. In secondo luogo, se è vero che l'occupazione nel settore terziario è aumentata, anche nell'ultimo biennio ad un tasso dell'1,5%, è altrettanto vero che questo incremento dell'occupazione terziaria è più accentuato in corrispondenza degli andamenti positivi dell'occupazione industriale. Questo ci porta a sostenere lo stretto legame esistente in Lombardia fra i due settori e quindi l'inconsistenza di una prospettiva di crescita dell'occupazione e delle attività terziarie "sulle ceneri", se così possiamo dire, del sistema industriale.

Infine rimane preoccupante il quadro occupazionale; negli ultimi anni (dal 1980 al 1983) abbiamo avuto un forte incremento della disoccupazione; dalle 173.000 unità del 1980 si è passati alle 269.000 del 1983 con un incremento del 55,4%; se si aggiungono i "disoccupati" equivalenti alle ore autorizzate di Cassa integrazione si arriva a 349.000 unità portando al 9% il tasso di disoccupazione "ufficiale". Andamenti analoghi derivano dai dati dell'Ufficio di collocamento che evidenziano non solo l'aumento dei giovani in cerca di occupazione ma anche, a differenza del passato, dei disoccupati in senso stretto.

Le considerazioni economiche qui sviluppate ci sembra abbiano fatto emergere tre questioni essenziali per il movimento sindacale: il mutamento o la rivoluzione tecnologica, la quantità dello sviluppo, i problemi delle strutture di imprese.

Sugli effetti della rivoluzione tecnologica e sul come affrontare questa problematica, valgono in sostanza i risultati della sessione di studio del Consiglio generale lombardo del 1983. Comunque tra breve il settore politiche contrattuali del regionale, in collaborazione con la Fondazione Seveso, ritornerà in chiave comparata internazionale su questa tematica.

Intorno agli altri problemi si sente la necessità di nuove iniziative che riprendano gli stimoli forniti dal Seminario di Studio organizzato dalla FIM Lombarda.

2.2 Lo scenario socio-culturale: un elemento da non trascurare

Non è certamente questa la sede per svolgere analisi accurate sulla frammentazione di classe o porsi — come giustamente qualcuno ha fatto anche dentro il movimento sindacale — domande sull'esistenza o meno di una cultura operaia: molto più semplicemente noi vogliamo lanciare e cercare di documentare un messaggio: quello secondo cui la sfera socio-culturale ha ed avrà sempre più importanza nella determinazione e nella comprensione dell'azione sindacale.

Quali sono gli elementi caratterizzanti questa sezione della società? Con estrema semplificazione e scusandoci dell'eccessivo schematismo possiamo svolgere questo censimento certamente non esaustivo:

a) c'è nella realtà sociale — anche in senso stretto del lavoro dipendente — una compresenza di soggetti nuovi e tradizionali che producono comportamenti difformi fra loro;
b) la creazione di **nuove identità,** individuali e collettive, non passa soltanto attraverso il rapporto con il lavoro ma si sviluppa attraverso la dimensione dell'età (i giovani, gli anziani) e quella del sesso (le donne);
c) la struttura del mercato del lavoro e la conseguente composizione di classe mutano profondamente; i dati statistici ci dicono che aumenta il terziario tanto che in questo tipo di settore trovano occupazione più della metà degli italiani che lavorano

- c'è uno sviluppo dell'occupazione femminile e della propensione delle donne al lavoro, vera rivoluzione silenziosa del mercato del lavoro;
- aumenta la componente tecnico-impiegatizia;
- le imprese sono sempre più di piccole dimensioni;
- l'economia sommersa — o con un termine simpatico come si usa chiamarla adesso, l'economia informale — aumenta di dimensione e si qualifica come un dato strutturale della nostra struttura economica.

Ma al di là dei dati numerici, guardando al funzionamento reale del mercato del lavoro, si nota che il comportamento dei diversi soggetti — in particolare le imprese e lo stato — producono una struttura socio-economica che possiamo definire a quattro settori:
nel primo settore si possono collocare le categorie forti sul mercato ma anche politicamente e sindacalmente ben protette; è evidente che in questo settore ci sono ampie quote del settore produttivo oligopolistico, della grande industria privata e pubblica, del credito e della grande distribuzione; possiamo chiamare questo settore il settore produttivo garantito.
Nel secondo settore sono collocabili quei lavoratori, marginali per quanto riguarda i redditi di lavoro ma centrali per quanto riguarda l'accesso alle risorse distribuite in via politico-amministrativa; in sostanza possiamo ricomprendere in questa area gli strati medio-bassi del pubblico impiego. C'è poi un terzo settore che possiamo denominare settore produttivo periferico in cui vanno collocati gli occupati nell'economia diffusa fondata sulla piccola impresa artigianale e industriale e sul lavoro irregolare, ecc.
Infine c'è un settore, che è propriamente quello della marginalità sociale, in esso trovano collocazione sia coloro i quali traggono la propria sussistenza da piccola attività economica sia le cosiddette quote "deboli" della forza lavoro famigliare (donne, giovani, anziani).
Questa descrizione socio-economica della realtà di classe ci fa, in una certa misura capire che sono profondamente mutate e differenziate le condizioni materiali del lavoro dipendente e conseguentemente non c'è da meravigliarsi anche se questa sfera sociale produce comportamenti politico sociali diversi.
Non va poi dimenticato che sta notevolmente cambiando la struttura della popolazione; per quanto riguarda l'Italia si riduce, nel 1981, di quasi tre punti percentuali.
La quota di popolazione fino a 15 anni di età a favore soprattutto della quota di popolazione ultrasessantacinquenne; quest'ultima raggiunge, in Lombardia il 12,3% (era il 10,6% nel 1971) ed il 13% in Italia (era l'11,3% nel 1971): si assiste quindi ad un profondo

processo di invecchiamento della popolazione.
Il funzionamento reale del mercato del lavoro ha prodotto anche conseguenze importanti sul piano della realtà lombarda; si può infatti sostenere che al tradizionale schema "dualistico" di lettura della realtà territoriale lombarda imperniato sulla dicotomia centro-periferia va sostituendosi uno schema più complesso che, in qualche modo, tiene conto delle trasformazioni avvenute in questi anni e dal quale emerge una realtà regionale costituita da quelle che potremmo definire le "tre Lombardie":
1) la tradizionale area centrale gravitante su Milano;
2) le aree a sviluppo periferico;
3) le aree marginali come ad esempio la Valtellina e più in generale la montagna lombarda ed alcune zone del pavese.

d) Sul piano del reddito — accanto ai nuovi ricchi (3.000.000 di persone) della indagine della rivista **il Mondo** — c'è ancora una grossa fetta di povertà, e di nuova povertà, che oscilla, a seconda delle diverse indagini, fra il 15% e il 20% delle famiglie italiane; in questa fascia troviamo ovviamente gli anziani con la pensione sociale o minima, i disoccupati, le famiglie monoreddito.
Ma non c'è solo una povertà economica, bensì una molto più sottile che qualcuno (il Censis) ha chiamato povertà post-materiali; ci riferiamo alla povertà di salute, di istruzione, di rapporti sociali non mercantili ecc. che sembra ormai diffusa in larga parte dalla società.

e) C'è una ricerca — a cui noi come sindacato non possiamo essere disattenti — di nuove forme di partecipazione politica (su tematiche più che su schieramenti; di pratica dell'obiettivo potremmo dire col nostro linguaggio) e di atteggiamenti laici nei confronti delle diverse istituzioni (e noi rischiamo talvolta di essere considerati solo, in quanto tali, in certe situazioni).

f) Si intravvedono nuovi valori — quali quelli, ad esempio, legati alla competenza, alla capacità di assunzione di rischio e di iniziative — che, in genere, sono esaltati da alcuni per finalità privatistiche e da altri per obiettivi solidaristici.

g) C'è infine un ripensamento, non solo fra i giovani e le donne, del valore-lavoro che non può non mettere in discussione anche le nostre tradizionali impostazioni al riguardo. Se le argomentazioni fin qui suggerite hanno aderenza alla realtà, per la CISL si pongono, con maggiore evidenza, due tipi di problemi: innanzitutto recuperare la dimensione del "localismo" — non certamente in contrasto con la centralizzazione necessaria per gestire talune politiche che noi condividiamo — per fare in modo che non si sviluppino ulteriori processi di adattamento individuale (il si salvi chi può per intendersi); in secondo luogo inventare e/o rendere più efficace alcune politiche e alcuni strumenti organizzativi intorno alle nuove identità di cui abbiamo parlato.

3. IL PATTO ANTI-INFLAZIONE: UN PEZZO DELLA STRATEGIA SINDACALE ED I PROBLEMI DELL'UNITÀ SINDACALE

La collocazione temporale di questa assemblea e la materia del prossimo appuntamento nazionale, ci permette una riflessione non episodica sulle recenti vicende sindacali; i delegati in questa assemblea sono stati diretti protagonisti di questi eventi e quindi non riteniamo giusto ripercorrere, ancora una volta, la storia ed i contenuti di queste vertenze; non reputiamo neppure necessario rispondere a parecchie delle obiezioni (spallata al salario, uso del decreto legge, mutamento di natura del sindacato, atteggiamento anti-comunista ecc.) che sono state subito mosse alla nostra azione in quanto ci ritroviamo nelle posizioni espresse da Carniti al nostro consiglio generale del 22 febbraio 1984 e nei recenti contributi per "Conquiste del lavoro".

Ciò che tenteremo di fare è chiedersi le **ragioni** del verificarsi di certi fenomeni in primis della rottura della unità sindacale.

Al di là di qualsiasi altra considerazione che svolgeremo successivamente ci preme sottolineare tre punti salienti della nostra strategia:

a) noi crediamo che la proposta solidaristica per avere gambe reali, non possa fermarsi solo alla dimensione aziendale anche se ci rendiamo conto che immetterci nell'universo della politica, riconoscendo al sociale la sua soggettività politica, è una operazione complessa che va valutata passo per passo;

b) che la rottura dell'unità è avvenuta essenzialmente su quei problemi di politica sindacale — come controllare l'inflazione e sviluppare una politica dell'occupazione — che caratterizza oggi il ruolo del sindacato, e quindi è a noi estraneo qualsiasi eventuale tentativo di emarginare componenti importanti del movimento operaio; noi non siamo dei "pentiti" dell'unità e lavoriamo e lavoreremo per costruirne una nuova anche se su basi diverse.
Da questo punto di vista guardiamo con attenzione al profondo travaglio della CGIL e aspettiamo da essa una posizione precisa sul decreto e una chiara proposta sulla struttura della riforma del salario avendo chiaro che un conto è il problema del livello di copertura della contingenza, un altro è quello del punto unico e un altro ancora è quello degli automatismi in generale;

c) anche se certamente ci sono dei problemi di democrazia sindacale pensiamo, anche in questa vicenda, di non essere stati legittimati da palazzo Chigi se è vero, come è vero, che su circa 300 organismi dirigenti della CISL lombarda (consigli generali e direttivi) solo quattro strutture si sono pronunciate contro il patto antinflazione.

Ma riprendiamo con ordine il nostro ragionamento; sulla prima questione — il perché degli avvenimenti — pensiamo necessario non tanto fornire delle risposte vere ma per certi versi **rassicuranti,** quanto, andando più alla radice di certe questioni, guardare dentro ai limiti della strategia del movimento sindacale e quindi anche ai nostri ritardi.

Rientrano, a nostro giudizio, nella categoria delle ri-

sposte vere o parzialmente vere, ma rassicuranti, la tesi:
a) della difficoltà della componente comunista della CGIL a rendersi autonoma dal partito;
b) della impossibilità del gruppo dirigente comunista di gestire una linea politica che la sua base non mostrava di apprezzare;
c) della superficialità con cui si è sviluppato un bilancio, in termini di costi e benefici, del recente accordo;
d) nella diversità di giudizio sulla credibilità di questo governo e di questo quadro politico;
e) della polarizzazione molto acuta del conflitto politico nella sinistra dello schieramento italiano, in particolare tra partito socialista e partito comunista.

C'è quindi la necessità di interrogarsi intorno ad altre questioni; innanzitutto sul rapporto fra centralizzazione e decentramento dell'azione contrattuale.

Una lettura, non viziata da occhiali ideologici, della realtà economica e del ruolo dello Stato ci permette di vedere che oggi la difesa del salario reale, dell'occupazione, e delle condizioni di vita dei lavoratori passa anche e/o soprattutto attraverso accordi centrali; ciò affermato rimane sempre il problema di trovare una giusta "miscela fra accentramento e decentramento nella convinzione che una concertazione al centro sia necessaria proprio per riprendere quel sindacalismo articolato che è nella nostra tradizione".

Questo perché c'è il rischio — anche visto gli atteggiamenti culturali richiamati in altra parte di questa relazione — che, senza concertazione centrale, la contrattazione articolata non abbia una bussola di riferimento e, soprattutto, non sia caratterizzata in senso solidaristico.

Ma sulla questione della "centralizzazione" ci preme sottolineare un altro aspetto: circola nel dibattito sindacale e politico l'equazione "centralizzazione uguale non democrazia", a noi pare che tale atteggiamento sia, per molti versi, semplicistico ed ambiguo. Semplicistico perché non considera che importanti ricerche empiriche svolte in paesi che hanno già conosciuto queste pratiche sindacali hanno mostrato l'inadeguatezza di tale tesi.

Ambiguo perché sembra non porre alcuna attenzione a meno recenti avvenimenti sindacali, come ha scritto giustamente uno studioso di area comunista, "si può onestamente affermare che il primo accordo, quello sulla casa nel 1971 sia stato raggiunto in modo non verticistico? E quanto verticistici furono poco dopo gli incontri con la Confindustria su investimenti e occupazione? E non furono pure loro centralizzati e verticistici l'accordo del 1975 sulla scala mobile e quello del 1977 sulle liquidazioni?"

In parole più semplici a noi sembra che sia sbagliato considerare la "centralizzazione" la fossa della democrazia anche se — e per noi è un discorso fondamentale — riteniamo urgente arrivare a costruire, per ogni livello della contrattazione, procedure rigorose e stabili in grado di controllare l'operato dei rappresentanti rispetto ai rappresentati.

Da questo punto di vista altro è il discorso di coloro i quali usano il dissenso sui problemi di metodo per non accettare che la loro linea strategica è in minoranza all'interno dell'organizzazione.

La riflessione sulla centralizzazione, lo abbiamo già visto, porta con sé la questione della democrazia sindacale: noi non pensiamo che nella CISL non si possono esprimere posizioni dissenzienti e a testimonianza di ciò si può portare il volume, davvero considerevole, di direttivi e assemblee dei delegati fatte in occasione di questo accordo; pensiamo invece che sia necessario, all'interno di una **nuova centralità** della democrazia rappresentativa, non rinunciare né alla ricerca di forme diverse di democrazia diretta, né all'approfondimento di approcci analitici diversi.

Tutto ciò però all'interno di una constatazione, secondo cui è inevitabile, dentro una situazione di pluralismo di organizzazioni sindacali, ragionare in termini associativi che, in concreto, significa considerare, in modo separato, i rapporti che intercorrono fra gli iscritti e l'organizzazione e poi quelli fra l'organizzazione ed i non iscritti.

Ma anche gli elementi sopra ricordati non sono sufficienti a spiegare una tale rottura; c'è dell'altro e noi pensiamo di ravvisarlo sia in un diverso atteggiamento culturale con comunisti e CISL, sia in una certa concezione della unità sindacale; noi pensiamo che oggi sia necessario avere una cultura "per", una cultura propositiva (poco importa, da questo punto di vista se rivendicativa o gestionale) e non una cultura "contro" e ci dispiace e rammarica che la componente di maggioranza della CGIL e il Partito Comunista — che certamente non hanno tradizioni culturali in questa direzione — si siano messe, in questa occasione, in tale prospettiva.

L'unità sindacale — a cui certamente noi non vogliamo rinunciare perché il bisogno di unità è essenziale nei lavoratori — la dobbiamo considerare un bene in sé, oppure una risorsa importante che può essere messa momentaneamente in discussione, per smuovere tradizioni strategiche e di pensiero non consone alle trasformazioni in atto?

È anche nelle risposte a tali domande che si trova una parziale comprensione degli avvenimenti recenti.

4. LA STRATEGIA RIVENDICATIVA DEL SINDACATO

A questo punto la nostra relazione, passando in rassegna la strategia rivendicativa del sindacato soprattutto a livello lombardo si fa necessariamente più sintetica in quanto dà per scontato che informazioni e dibattiti più analitici si svolgeranno nelle commissioni.

Comunque passando ad evidenziare i contenuti di una nuova strategia rivendicativa non si può che affermare che le difficoltà e le incertezze che caratterizzano la situazione e le prospettive dell'economia italiana non sono superabili senza una politica economica che per varietà di strumenti, tempestività e incisività si riveli all'altezza dei problemi e adeguata alla soluzione degli stessi.

Negli ultimi anni la CISL ha posto una crescente enfasi sull'esigenza di una politica dei redditi e, in particolare, sulle scelte di una politica salariale dell'anticipo. Tale scelta è chiaramente legata all'esigenza cruciale di ri-

durre le aspettative inflazionistiche e i tassi effettivi di inflazione che da anni pongono gravi problemi per la tenuta del nostro sistema economico con evidenti implicazioni sociali ed anche politiche.

Porre al centro dell'iniziativa rivendicativa del sindacato la lotta all'inflazione non deriva certo da una visione e da analisi subalterne: l'esigenza di un rientro del processo inflazionistico è un preciso e fondamentale interesse dei lavoratori. Senza una riduzione della febbre inflazionistica non si attenuano gli effetti redistributivi perversi dell'inflazione. Il premio che essa comporta per i comportamenti speculativi e viceversa, la maggiore incertezza per gli investimenti indirizzati all'ampliamento della capacità produttiva. Tutto diventa più difficile, incerto e precario con una elevata inflazione.

Tale consapevolezza ha portato la CISL a sostenere con estrema decisione la necessità di accentuare adeguatamente l'iniziativa del sindacato anche sul fronte delle scelte macroeconomiche proponendo e accettando una politica dei redditi e una politica salariale di anticipo.

Eravamo e siamo convinti che tali politiche costituiscano un elemento indispensabile e non sostituibile in una strategia che si proponga di attenuare l'instabilità della economia italiana.

Essa costituisce anche l'unica possibilità che, nell'immediato, può consentire di ottenere dei risultati positivi. Nel dibattito più recente, da più parti, interne ed esterne al sindacato sono state avanzate indicazioni diverse.

Secondo tali letture l'inflazione non dipende dal costo del lavoro e non sono gli interventi sulla sua dinamica monetaria che possono portare a risultati consistenti e duraturi.

Tutto ciò è vero ma è parziale e suggerisce indicazioni non accettabili. Se è vero che la scala mobile ed il costo del lavoro non sono le cause dell'inflazione è anche vero che la dinamica dei salari monetari, grazie all'inerzia delle aspettative inflazionistiche, può non essere coerente con un rientro deciso del processo inflazionistico. L'esigenza di una politica salariale d'anticipo nasce appunto da qui: non seguiamo passivamente i prezzi adeguando i salari monetari ma rallentiamo la dinamica di questi per favorire un rientro dell'inflazione.

Le cause dell'inflazione italiana sono certo molteplici e in larga misura di carattere strutturale.

Rimuovere tali fattori è essenziale per una uscita non regressiva sul piano sociale e politico dalle difficoltà attuali ma dovrebbe essere evidente per tutti che ciò richiede tempo e che dunque, nell'immediato, una politica salariale di anticipo costituisce una delle poche valide carte a disposizione del sindacato per tenere sotto controllo l'inflazione e favorirne il rientro.

D'altra parte siamo convinti e vogliamo sottolineare con forza che tale linea di politica salariale se rappresenta una condizione necessaria, non è sufficiente per uscire dal cerchio della instabilità.

Cruciale diventa, in proposito, avviare una politica di attenti, incisivi e precisi interventi strutturali sui fattori che determinano gli elementi di debolezza dell'economia italiana e la sua elevata propensione inflazionistica. Ci ripromettiamo pertanto di riprendere con forza l'iniziativa sui temi del fisco, della formazione dei pressi e della distribuzione commerciale e della politica industriale.

4.1 Politica economica e politica industriale

Come abbiamo già detto uno dei perni essenziali di una politica economica che non soffra di eccessivo "congiunturalismo" è l'adozione di una politica fiscale efficace e in grado di garantire un flusso di entrate continuo; anche le recenti vicende sindacali ci mostrano come su questo terreno sia difficile ottenere risultati simili a quelli presenti nelle nostre piattaforme rivendicative.

Sono però di una certa importanza le conquiste ottenute in questi anni sul recupero del fiscal-drag e sul discorso dei redditi presunti per i lavoratori autonomi; rimangono i problemi di una tassazione più precisa sulle ricchezze patrimoniali, di una maggiore perequazione fiscale nei confronti dei redditi medio-alti e di un diverso trattamento fiscale del reddito familiare.

È necessaria quindi una più massiccia mobilitazione ed anche un'attenzione più continua nei confronti della riforma dell'amministrazione finanziaria.

E veniamo alla **politica industrale.** Su questo argomento due sono le considerazioni che vogliamo proporre al dibattito; da un lato la necessità di un ripensamento di largo respiro intorno agli strumenti di gestione dell'innovazione industriale, ed in questo senso ci sembra vada la relazione Colombo al Consiglio Generale CISL del dicembre '83; dall'altro — e su questo punto sono contenute indicazioni precise nel documento sulla politica industriale che avete in cartella — bisogna lavorare affinché la Regione assuma maggiore autonomia di iniziativa nei confronti dello Stato su questo tipo di politiche.

4.2 Politiche per il lavoro

È utile distinguere, quando parliamo di politiche per il lavoro, i problemi relativi alla gestione istituzionale del Mercato del Lavoro da quelli riguardanti i contenuti capaci di mutare profondamente la quantità e la qualità del lavoro.

Sulle forme di gestione del M.D.L. la Regione, su pressione delle organizzazioni sindacali lombarde, ha elaborato un disegno piuttosto articolato che è stato anche tradotto in leggi regionali (Lombardia Lavoro, Osservatorio sul M.D.L.); ciò che manca invece è la gestione concreta di tali conquiste ed in questo senso risulta urgente una verifica puntuale dei motivi che stanno alla base di queste inadempienze.

Sul piano dei contenuti (specificati in modo analitico nel documento allegato) tre sono gli elementi che ci sembra opportuno sottolineare con maggiore forza.

Il primo riguarda i Contratti di solidarietà intorno ai quali recentemente abbiamo terminato una ricerca empirica in collaborazione con il CESOS; da tale indagine emerge il successo, nonostante le difficoltà, di questi accordi e soprattutto che si apre lo spazio ad un allargamento del loro utilizzo con l'obiettivo di farne un "ponte" verso la riduzione generalizzata degli orari, ma anche verso la sperimentazione di nuove flessibilità.

Il secondo riguarda il problema di quali sono le strutture abilitate a gestire tutte le problematiche relative al mercato del lavoro. Su questo punto è necessario smetterla di discutere sulle responsabilità tra categorie ed orizzontali e, anche se sappiamo che le ricette non sono facili, si potrebbe puntare a dipartimenti orizzontali

5. LE POLITICHE ORGANIZZATIVE

Si è fatta strada negli ultimi tempi all'interno della CISL una nuova consapevolezza sui problemi organizzativi; ne sono testimonianza sia lo sviluppo dell'attività formativa intorno alla problematica del sindacato come organizzazione, sia una discussione più di merito intorno agli strumenti idonei a gestire questa fase della vita politico-sindacale. Noi, ovviamente, riteniamo positiva questa linea di tendenza perché pensiamo che il sindacato debba porsi più seriamente il problema di instaurare, al proprio interno, una differenziazione funzionale del lavoro tra compiti di rappresentanza e compiti tecnico-gestionali. Questa tesi trova anche conforto nel fatto che, durante il dibattito preparatorio di questa assemblea, molte strutture hanno segnalato la necessità e anche l'urgenza, di una maggiore professionalizzazione della dirigenza e dell'apparato politico nel suo complesso ed anche di procedere ad una più ampia divisione delle competenze. Emerge pure la necessità di instaurare modelli di lavoro per progetti. In sostanza la nostra organizzazione deve, in questo momento della sua storia, saper coniugare l'identità, la capacità di fornire nuove motivazioni ala militanza sindacale, con quella di essere in grado di dare una maggiore efficacia ed efficienza al lavoro sindacale.

5.1. La riforma organizzativa

Passiamo ora ad esaminare le singole **questioni** che si pongono per elaborare e gestire una rinnovata politica organizzativa. Partiamo dalla riforma organizzativa.

Questa assemblea è un importante momento di verifica di questa riforma ed è per questo che trovate nelle cartellette una serie di schede che documentano le posizioni espresse da tutte le strutture della CISL lombarda; in questo modo ognuno di voi può arrivare ad una opinione documentata sullo stato della questione. A noi compete la formulazione di una chiara tesi sintetica in proposito: la sua formulazione non può non partire dal ricordare che obiettivo e spirito della riforma era arrivare ad una nuova confederalità e ad un nuovo modo di vivere l'organizzazione. Come è noto i due capisaldi della riforma erano gli accorpamenti categoriali e la comprensorializzazione: sugli accorpamenti — sui quali c'è un giudizio positivo della quasi unanimità del gruppo dirigente lombardo — è necessario arrivare per il prossimo congresso alla monocomposizione delle federazioni di categoria anche se ovviamente rimane aperto il problema di ricercare forme organizzative funzionali alla esigenza di mantenere intatti i legami con gli iscritti e i lavoratori; sulla istituzione dei nuovi comprensori le posizioni sono più articolate soprattutto in considerazione del fatto che non si è avuto nel campo istituzionale quel decentramento che era ed è lecito attendersi. Accanto ad un dato largamente positivo riguardante l'aumento di partecipazione alla vita dell'organizzazione che questa riforma ha prodotto, rimangono due problemi quali la difficoltà di coordinamento dell'azione sindacale a livello territoriale e i problemi economico-finanziari di alcune strutture. Pur comprendendo l'importanza di questi problemi riteniamo che essi possono essere superati, da un lato, trovando soluzioni organizzative idonee per coordinare le realtà territoriali che hanno questo tipo di difficoltà, e, dall'altro, mettendo in moto meccanismi di solidarietà economica in grado di superare una logica di autarchia finanziaria a nostro giudizio francamente inaccettabile nel nostro ambiente.

Insomma, a noi sembra che la riforma organizzativa abbia favorito una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita della loro organizzazione e in questo senso per i lavoratori sia un risultato altamente positivo; pone invece problemi alla macchina organizzativa del sindacato, ai sindacalisti si potrebbe dire; ma qui ci vuole inventiva e capacità per rendere adeguati gli strumenti agli obiettivi che vogliamo raggiungere.

5.2. Democrazia diretta e democrazia rappresentativa: verso un rapporto più efficace

Abbiamo già rilevato come la questione della democrazia sindacale sia un punto centrale per dare maggiore legittimità all'azione sindacale, qui vogliamo esplicitare alcune tesi su certi capitoli che stanno dentro la questione della democrazia.

I consigli dei delegati: è nota, e riconosciuta, l'importanza di questi strumenti organizzativi nella costruzione dell'esperienza sindacale di questi ultimi 15 anni; sono noti anche — e a questo proposito è interessante il bilancio su questi organi, svolto da molte assemblee organizzative — i problemi del loro funzionamento, dei compiti, della composizione e delle modalità di elezione, del rapporto con il sindacato esterno. È quindi dentro questa ottica che vanno viste le proposte sulle rappresentanze CISL e unitarie negli ambienti di lavoro recentemente approvate dall'Esecutivo Nazionale. Su di esse questa segreteria dà una valutazione sostanzialmente positiva ponendo in evidenza come uno degli elementi centrali per far funzionare questi organismi, che mantengono la titolarità dell'attività contrattuale di base sia una informazione corretta e delle procedure rigorose che vanno individuate per ogni livello di contrattazione.

Le rappresentanze CISL e i rapporti con gli iscritti: anche in questo caso è opportuno trovare strumenti che riescono a svolgere compiti di proselitismo, di discussione ed elaborazione della strategia sindacale, di controllo e proposta sul funzionamento della macchina organizzativa. Tali organismi e/o rappresentanti possono esplicitare i loro compiti sia nel luogo di lavoro oppure avere una aggregazione territoriale soprattutto in situazioni di struttura produttiva di piccola dimensione.

Le consultazioni: ci sembra che questa forma di rapporto con la base, che non va abbandonata, debba essere reinventata sia nelle procedure sia nella natura; a questo proposito è necessario distinguere tra consultazioni aventi scopi informativi da quelle aventi scopi decisionali. Lo stesso tipo di logica deve valere per le assemblee dei lavoratori.

strutturati permanentemente e con la presenza di tutti i settori (industria, pubblico impiego, terziario e agricoltura) e con poteri di intervento sovracategoriali.

Il terzo riguarda la strategia sugli orari di lavoro; l'epoca di disoccupazione tecnologica con cui saremo costretti a convivere ci spinge a riprendere con forza una lotta per la riduzione di orario — e a questo proposito auguriamo successo ai lavoratori tedeschi impegnati su questo obiettivo — che consideriamo non solo in termini meramente economico-sindacali ma con le implicazioni che essa ha nella costruzione di nuovi modelli di organizzazione sociale e del proprio tempo lavorativo.

L'occasione della lotta dei lavoratori tedeschi ci permette di proporre una grande mobilitazione di tutti i lavoratori europei anche considerando l'importante scadenza delle prossime elezioni europee.

4.3 Contrattazione aziendale

Un'analisi sia pur sommaria della contrattazione aziendale in questi ultimi tempi, ci fa dire che essa si è di fatto limitata alla necessità di rispondere anche in termini difensivi all'attacco portato in fabbrica con le modifiche strutturali, con le innovazioni tecnologiche e con le richieste di un uso massiccio della C.I.G.

Vi è stata quindi una limitata attenzione ai nuovi contenuti che la contrattazione aziendale deve assumere per far fronte con efficacia e con tempestività ai problemi della tecnologia, delle ristrutturazioni e del controllo del salario aziendale; questa situazione è forse interpretabile ricordando la clausola del blocco per 18 mesi di ogni attività rivendicativa aziendale in materia di salario contenuta nell'ormai famoso "accordo Scotti del 22 gennaio".

A noi sembra che tale clausola sia stata letta, erroneamente, come un blocco generalizzato della contrattazione.

Ci sembra quindi opportuno una forte iniziativa del sindacato e dei CdA di controllo sulla produttività aziendale, da destinare in primo luogo a forme di riduzione di orario, a sostegno dell'occupazione, ed anche a ricostruire scale parametrali più aderenti alle singole realtà organizzative e tecnologiche.

Tutto ciò può avvenire se i consigli dei delegati trovano al loro interno maggiore competenza e maggiore professionalità per gestire questo livello contrattuale.

4.4 Le politiche sociali

Un bilancio articolato delle inadempienze istituzionali, e anche dei nostri limiti, su tutte le questioni relative alle dimensioni della qualità della vita (salute, trasporti, casa), ovviamente va fatto nella commissione apposita: a noi qui interessa evidenziare un elemento generale; è certamente vero che in Italia non si è ancora arrivati a costruire uno stato sociale degno di questo nome — a questo proposito è meglio parlare di stato assistenziale — ma è indubbio che oggi tutto il settore di intervento sociale è in crisi e viene proposta una via molto semplicistica di riduzione della spesa. Noi non siamo ovviamente insensibili alle difficoltà finanziarie degli enti, ma riteniamo che non debbano passare strategie che diminuiscono il tasso di equità sociale; in questa direzione va anche ripensato un nuovo rapporto tra settore pubblico e privato e cooperativistico e autogestionario.

Inoltre al nostro interno il "sociale" non deve essere lasciato ai quadri dirigenti più sensibili, soprattutto occorre negare la logica perdente di una ripartizione di competenze all'interno dell'organizzazione, per la quale sono solo le strutture orizzontali ai vari livelli che devono affrontare le questioni dello stato sociale.

Ma una strategia sulle politiche sociali e su quelle previdenziali deve anche sapersi mettere in un orizzonte strategico teso a ripensare il rapporto tradizionale tra momento del riposo, se vuole dare risposte, certo parziali e graduali, ai complessi bisogni socio-sanitari che sembrano nascere da una realtà sociale in movimento.

Ma non possiamo terminare questa parte della relazione non ricordando:

a) l'importanza che assume nella distribuzione secondaria del reddito la riforma previdenziale;
b) che c'è un confronto aperto con il governo su di essa e che quindi è necessario che tutte le strutture discutano al loro interno e con i lavoratori;
c) che i nostri punti qualificati sono:
   1. la separazione fra assistenza e previdenza, allo scopo di liberare la massa contributiva dagli oneri impropri e assistenziali;
   2. la unificazione delle normative inerenti le pensioni e la contribuzione riguardante la previdenza e la sanità;
   3. la omogeneizzazione dei trattamenti pensionistici per i nuovi assunti e una graduale uniformazione per gli attuali assicurati a regimi pensionistici diversi dall'INPS, dando contestualmente soluzione ai problemi derivanti dalle differenti normative riguardanti i trattamenti di fine rapporto;
   4. la ristrutturazione dell'INPS, sulla base di un'articolazione di gestioni distinte per grandi comparti omogenei, unitamente al decentramento.

4.5 Riforma della contrattazione

Pensando alla strategia rivendicativa, così come l'abbiamo schematicamente riassunta, si è fatta strada negli ultimi tempi nel sindacato, la convinzione della necessità di arrivare ad una più chiara e puntuale definizione delle competenze contrattuali.

La proposta di riforma nella contrattazione contenuta nelle "proposte per il dibattito" elaborate dalla strategia confederale ci trovano sostanzialmente consenzienti.

Su un punto si deve approfondire la discussione ed è quello relativo al "coordinamento" delle categorie dell'industria che ci sembra un modello da sperimentare anche per arrivare, nel tempo, a forme più istituzionalizzate del sindacato dell'industria.

Ovviamente, per fare diventare operative queste idee di fondo della riforma della contrattazione è necessario sia un franco dibattito con le altre organizzazioni, sia un momento organizzativo dotato di notevole solennità, come un consiglio generale oppure un "convegno" tipo Montesilvano.

Gli organismi rappresentativi: su questa materia due sono i problemi centrali. Il primo riguarda la necessità di stabilire una quota obbligatoria di presenza dei rappresentanti di base nei direttivi e nei consigli generali eletti; il secondo è relativo all'opportunità di far lavorare queste strutture su programmi ben definiti e facilmente controllabili.

5.3. Le risorse umane: la dirigenza e l'apparato politico

È ormai sufficientemente chiaro come anche noi possiamo essere considerati dal punto di vista organizzativo una media grande azienda, con tutti i problemi connessi a questo tipo di dimensione organizzativa; tra questi uno è di particolare rilevanza: quello della professionalità del dirigente e dell'operatore sindacale. In termini sintetici noi riteniamo che in una situazione così articolata e complessa come è quella in cui si trova il sindacato oggi, l'apparato politico, dirigenza compresa, debba essere più seriamente preparato a leggere e gestire la complessità; questo non deve voler dire, però, gestire in prima persona tutti i problemi; anzi il vertice sindacale è opportuno che lanci alcuni messaggi contro la "tuttologia" ed anche il "presenzialismo" dell'operatore sindacale soprattutto laddove questa forma organizzativa è sinonimo di pressapochismo.

Una maggiore professionalità comporta una diversa distribuzione del tempo lavorativo del dirigente sindacale ed in questo quadro si colloca come vedremo anche il problema formativo.

5.4. Le risorse finanziarie

Siamo indubbiamente in presenza di problemi finanziari di diverso peso da struttura a struttura tanto che, con una terminologia forte, possiamo dire che anche nel sindacato c'è una distribuzione ineguale del reddito.

Tre ci paiono essere, a questo proposito i punti essenziali:

a) la discussione sui bilanci non può essere vissuta come un atto burocratico, notarile ma, al contrario, deve diventare un momento della programmazione, gestione e controllo dell'attività sindacale; da questo punto di vista sarà forse necessario arrivare a budgets specifici per ogni tipo di attività sindacale;
b) è necessario arrivare a veri bilanci consolidati dell'USR regionale ed a tale proposito **è necessario** arrivare ad una omogeneizzazione dei criteri di costruzione dei bilanci delle diverse strutture;
c) infine noi non pensiamo che all'interno della CISL debba prevalere una logica che considera questa organizzazione una specie di sistema di piccole imprese poco coordinate fra loro; in questa direzione vanno meglio visti sia i diversi costi — basti pensare a quello del personale — che le strutture sopportano, sia la logica della solidarietà che, forse, non si può e deve fermare all'esperienza, che va consolidata, dei fondi di solidarietà sindacali.

5.5. La formazione e ricerca

Sulla formazione che, dobbiamo sempre ricordarcelo, ha una funzione essenziale nello sviluppo di personalità autonome e democratiche, non serve qui sviluppare un bilancio analitico (si veda la precisa documentazione negli allegati), quanto piuttosto evidenziare alcuni nodi importanti di questa attività. Se è certamente vero che si sono fatti passi in avanti nella definizione delle competenze — ad esempio è chiaro che alla struttura regionale spetta la formazione del quadro intermedio — è altrettanto evidente che oggi esiste un problema di rilancio della formazione di base, che viene fatta da poche strutture, ed in questo senso è senz'altro da apprezzare la recente proposta confederale.

Questo rilancio pensiamo si possa verificare con un forte coordinamento regionale che, forse, non si deve limitare ad una funzione di consulenza e di produzione di itinerari formativi e di materiale didattico; ciò comporta ovviamente una ridefinizione delle risorse di questo livello dell'organizzazione.

Sulla ricerca è necessario arrivare ad una migliore collocazione della Fondazione Seveso dentro la CISL, nella consapevolezza che la "conoscenza" diventerà sempe più una variabile "critica" nel processo di definizione della strategia. Da questo punto di vista la Fondazione non solo, come ha sempre fatto (anche se il loro utilizzo da parte sindacale è stato alcune volte limitato), deve produrre ricerche specifiche ma si auspica debba diventare un "osservatorio" permanente delle realtà economico - sindacale e sociale della Lombardia.

5.6. L'informazione

Abbiamo più volte evidenziato la centralità dell'informazione in un processo di costruzione dell'elaborazione e gestione della linea sindacale; è tempo di arrivare ad una maggiore razionalizzazione della stampa sindacale e, soprattutto, procedere verso forme di comunicazione, che arrivino in tempo reale a portare le informazioni ai lavoratori; è in questa prospettiva che va letta la nostra proposta — che certo non esaurisce i problemi dell'informazione sindacale — di sperimentare più direttamente l'utilizzo del mezzo televisivo come strumento di comunicazione efficace con i lavoratori e con gli iscritti.

5.7. Il tesseramento

Circa l'andamento della sindacalizzazione troverete in cartelletta un approfondito studio che documenta la situazione e sviluppa qualche proposta; tre sono i problemi essenziali sui quali insistere.

Innanzitutto trovare forme di tesseramento che implicano comunque il contatto fra i quadri della CISL e gli aderenti; in secondo luogo dotarsi di strumenti — anche tecnologici — per seguire l'andamento del tesseramento in tempo reale; infine proporre una specie di "carta dei diritti dell'iscritto" da consegnare insieme alla tessera; tali diritti sono relativi sia alla possibilità di utilizzo privilegiato dei servizi degli enti della CISL, sia alla individuazione dei canali privilegiati per far sentire la propria voce nell'elaborazione della linea strategica.

5.8. Le nuove strutture organizzative

Come è noto le tesi nazionali proponevano l'ipotesi di costituire tre nuove strutture: la federazione del lavoro autogestito, il sindacato dell'artigianato e un servizio nazionale per i lavoratori disoccupati. Il dibattito ha mostrato in sostanza questo tipo di orientamenti:

a) un dissenso, meglio un suggerimento di non risolvere con strumenti organizzativi specifici il problema dell'organizzazione dei lavoratori disoccupati dentro l'organizzazione sindacale;
b) una articolazione di posizioni sul problema della federazione del lavoro autogestito e del sindacato dell'artigianato che ci porta a sostenere l'opportunità di procedere a qualche sperimentazione senza però dare corpo a delle federazioni vere e proprie; si possono forse tentare esperienze di operatore intercategoriale anche per venire incontro a diversi tipi di esigenze.

Lo stesso dibattito, invece, ha maturato la proposta di arrivare a forme estese di coordinamento delle categorie industriali.

A noi sembra che gli orientamenti sopra ricavabili siano corretti e quindi ci impegniamo a portarli all'assemblea organizzativa nazionale.

5.9. I servizi agli iscritti e gli enti della CISL

In questo caso c'è da evidenziare che la scelta di privilegiare l'iscritto determina la conseguenza di far arrivare allo stesso, oltre che alla totalità dei lavoratori, servizi sia più numerosi sia il più efficienti possibili. C'è quindi la necessità, da un lato, di fare anche per i nostri Enti un salto di managerialità; dall'altro di inventare e/o consolidare anche servizi per quelli che vengono considerati gli "ultimi" nella gerarchia sociale (gli immigrati, i carcerati, i tossicodipendenti, il tribunale dei diritti del malato, la difesa ai diritti civili).

5.10. Strutture organizzative e figure sociali

Veniamo al problema relativo alle donne e ai quadri. Per quanto riguarda le donne troppo spesso nel sindacato siamo tentati di vivere il loro contributo come la testimonianza di una "diversità". Invece proprio oggi che il sindacato cerca di individuare strategie nuove, più rispondenti ai cambiamenti in atto, il ruolo e l'elaborazione delle donne diventa più importante. Il sindacato deve essere consapevole che questo contributo non è solo una "necessità" per l'organizzazione, ma rappresenta un arricchimento per tutti e che quindi ha un grande valore politico per la crescita culturale e sociale del paese.

Il contributo specifico delle donne si esprime, nella nostra organizzazione, attraverso varie forme. Per questo è importante promuovere i coordinamenti femminili a tutti i livelli; favorire la scelta di sindacaliste a tempo pieno nelle categorie e nelle strutture di base; curare con particolare attenzione la presenza delle militanti negli organismi di rappresentanza sindacale nei posti di lavoro; sviluppare sia una specifica politica formativa nei loro confronti sia riuscire a farne partecipare un consistente numero ai corsi di formazione.

Per quanto riguarda la politica verso i quadri — nella quale si fa un sintetico riassunto in un documento che trovate nella documentazione — deve essere chiaro che la CISL si propone di fornire alcune risposte ai problemi veri presenti fra questi lavoratori, senza mai dimenticare quella dimensione solidaristica che sta alla base della concezione stessa della CISL. Da questo punto di vista anzichè mirare al riconoscimento giuridico della categoria dei quadri è più opportuno promuovere una diretta partecipazione degli stessi ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione, nonché alla definizione, dei conseguenti livelli funzionali. In questa ottica è da condividere la proposta di un organismo centrale di servizio che coordini l'azione nei diversi settori ed utilizzi per tutto il sindacato il contributo che quadri e tecnici possono elaborare.

6. SINDACATO E REGIONE: UN RAPPORTO DIFFICILE MA NECESSARIO

Anche su questo argomento trovate in cartella un'ampia documentazione che ricostruisce, punto per punto, tutti i problemi che sono stati oggetto di incontri con la Giunta regionale e le nuove proposte che vanno maturando al nostro interno; a noi qui interessa evidenziare alcuni elementi e tendenze di fondo che sembrano caratterizzare, almeno in Lombardia, il rapporto fra movimento sindacale e Regione Lombardia.

Sviluppando un bilancio, una ricognizione sulle materie che sono state oggetto di negoziazione e sono state sanzionate in un certo numero di "protocolli", emerge con estrema evidenza che parte degli accordi non hanno ancora trovato alcuna applicazione; altri hanno trovato un'applicazione solo parziale.

Inoltre, soprattutto negli ultimi tempi, si nota un atteggiamento della Giunta Regionale non proteso a cercare rapporti costanti con il movimento sindacale, non ci sembra questa una via strategica da seguire e comunque essa avrà una ferma opposizione da parte nostra.

Risulta quindi evidente una scarsa capacità operativa della "macchina" regionale e, soprattutto nella fase applicativa, si nota anche una precisa NON volontà politica.

Al di là del giudizio sulle politiche "settoriali" (lavoro, salute, programmazione territoriale, ecc.) attuate dalla Giunta regionale, rimane ancora aperto il nodo della riforma istituzionale e quello della programmazione socio-economica; rispetto a quest'ultima questione dobbiamo purtroppo rilevare che la strategia di programmazione socio-economica regionale è stata abbandonata e sostituita da una mera programmazione della spesa, ciò anche a causa della legislazione nazionale orientata in questo senso.

Anche rispetto al problema istituzionale — strumento importante per dare maggiore efficienza all'attività legislativa e gestionale della Regione — verifichiamo errori

e ritardi su molti punti, con particolare riferimento alla questione delle deleghe e alla diversità degli azzonamenti.

Di fronte a ciò è quindi opportuno riprendere da parte nostra, anche su questo terreno, una nuova iniziativa politica basata su alcuni capisaldi, quali:

a) la conferma — a livello regionale — di tre soli livelli istituzionali (regione, nuove province e comuni singoli associati) tenendo conto che le delimitazioni territoriali lombarde, le funzioni e l'organizzazione delle attuali province debbano mutare;
b) l'area metropolitana non dovrà essere un quarto livello istituzionale e quindi riteniamo giusto suddividere l'area della futura provincia metropolitana in "municipalità" dalle dimensioni adeguate;
c) è necessario garantire e sviluppare nei comuni di maggiori dimensioni il decentramento e l'articolazione della partecipazione a livello di quartiere;
d) c'è la necessità di operare per un associazionismo fra i comuni e il punto di riferimento dimensionale possono essere le USSL.

Ovviamente il sindacato lombardo riconferma la completa autonomia delle proprie scelte organizzative rispetto al processo di istituzione delle nuove province; suggerisce però che l'indicazione delle nuove province deve essere affrontata in modo non ingegneristico, ma tenendo conto delle esigenze e prerogative di autonomia di molti territori sia confinanti con l'area metropolitana, ad es. Lodi, la Brianza, il Ticino Olona, sia aventi particolari specificità storiche (ad es. Lecco) e con forti omogeneità socio-economiche che li distinguono dalle aree vicine (ad es. la Valle Camonica).

Accanto a questi problemi di **contenuto** della azione sindacale regionale, si pongono anche problemi di forma o di metodologia dei rapporti con la Regione. È necessario superare la pura logica dei "protocolli di intesa" per arrivare a un tipo di "formalizzazione" che garantisca la possibilità di controllare realmente le intese raggiunte.

Recentemente abbiamo chiesto di aprire un confronto con la Regione per articolare, a livello lombardo, il patto antinflazionistico del 14 febbraio: è urgente che questa iniziativa venga subito promossa e da questo punto di vista attendiamo una risposta della CGIL Lombarda sulle concrete iniziative da prendere.

Non capiamo, per essere sinceri, i motivi di questo ritardo.

Resta il problema dell'aumento delle tariffe nel quale abbiamo già espresso il nostro disaccordo, noi pensiamo che la Regione assuma un comportamento in contrasto con il recente accordo del patto antinflazionistico.

Ma questa strategia di contrattazione politica — se vuole essere veramente efficace e non vuole apparire, all'insieme dei lavoratori e degli iscritti, una nuova "centralizzazione" dell'azione sindacale, sia pure a livello regionale — ha bisogno di una condizione: una nostra (della struttura regionale e delle UST) maggiore capacità di aggregare e gestire la domanda rivendicativa sui diversi temi di politica sociale e territoriale che potrebbero permetterci maggiori spazi di vertenzialità.

Queste considerazioni e l'esperienza di questi anni ci aiutano a meglio definire il ruolo della struttura regionale.

Noi pensiamo che essa debba avere sia un ruolo contrattuale, sia un ruolo di produzione di servizi; in merito a quest'ultimo è necessario puntare soprattutto **alla formazione**, consolidando e ampliando l'attuale attività; **alla ricerca** individuando un ruolo più preciso alla Fondazione Seveso; **all'informazione**, promuovendo — verificate certe condizioni — una rete televisiva locale.

Sul ruolo contrattuale vanno senz'altro meglio definite alcune competenze per evitare inutili e costosi sovraffollamenti di strutture; ci paiono comunque già chiari alcuni tempi specifici quali ad esempio:

- il controllo del bilancio e della programmazione regionale;
- la politica agricola e industriale, soprattutto in riferimento alle localizzazioni produttive e alla gestione del credito;
- i problemi relativi al mercato del lavoro (collocamento, mobilità, formazione professionale);
- la promozione delle iniziative di cooperazione e autogestione e i problemi collegati all'utilizzo del Fondo di solidarietà;
- il controllo delle Politiche sociali;
- politiche dei settori nei servizi (trasporti, e le politiche del territorio e della casa).

Tutto ciò ovviamente porta ad una riflessione più approfondita della "macchina sindacale regionale" in riferimento sia alle competenze professionali richieste sia a ipotesi di diversa impostazione organizzativa del lavoro.

7. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

E veniamo ad alcune osservazioni conclusive; lo sforzo riflessivo fin qui condotto ci pare abbia mostrato alcune tendenze di fondo della società italiana e della storia recente del sindacato, che è utile riassumere in questi termini: in primo luogo, sul piano analitico, emerge una visione della società italiana assai **complessa** e **mobile**, che costringe il Sindacato — se non vuole essere in ritardo sulla realtà e saper incidere su di essa — a rivedere in continuazione la sua strategia, le sue proposte; insomma non c'è spazio per un sindacato "conservatore" nei modi di pensare, nelle proposte, nella sua capacità di decidere; in secondo luogo è indubbio che si sono maggiormente evidenziate le diverse concezioni sindacali presenti in Italia e ciò probabilmente richiederà una unità più competitiva anche se il bisogno di unità non diminuirà; l'unità sindacale ha prodotto grandi risultati contrattuali e ha sconfitto tentativi di far regredire la democrazia italiana; oggi c'è ancora bisogno di unità per sconfiggere i problemi quali quello della mafia, della droga e soprattutto, per dare sbocchi positivi al diritto al lavoro per tutti i giovani.

Valutiamo quindi come positiva la recente manifestazione di Roma che aveva al centro queste questioni; in terzo luogo, la riflessione sull'organizzazione ci porta a dire che c'è ancora un deficit di risorse organizzative o,

meglio, di cultura organizzativa; infine, come sindacato regionale, dobbiamo aumentare in creatività politico-sindacale e considerare — in termini di incontro/scontro — i nostri rapporti con la Regione.

Ma — anche per tener fede ad uno degli obiettivi della relazione che era quello, pur partendo dalla quotidianità dell'azione sindacale, di tentare di uscirne — ci siano consentite alcune osservazioni più sindacali e culturali.

Noi non siamo tra coloro che ritengono che oggi il sindacato — e la CISL all'interno di esso — soffra di una drammatica crisi di rappresentatività (basti pensare al contenuto calo delle adesioni), ma indubbiamente questo problema va affrontato con un respiro diverso da quello che siamo soliti fare; è necessario chiederci sempre, se non si vuole cadere in una organizzazione burocratica, chi si rappresenta e come si esercita l'attività di rappresentanza; il nostro tentativo di operare per una rappresentanza generale (gli occupati, i disoccupati, il mondo del lavoro diffuso, ecc.), deve farci fare uno sforzo di maggiore conoscenza della realtà e non ci fa sfuggire, come è stato scritto, ad un dilemma non facilmente risolvibile; in quanto "poco responsabile" le controparti gli chiedono di diventare meno rappresentativo; quanto più diventa meno rappresentativo tanto più rischia di perdere consenso; quanto minore il consenso, tanto minore è la sua possibilità di essere responsabile; certo non esiste una ricetta facile per uscire da questo dilemma; a noi sembra opportuno ricordare sempre che il sindacato è insieme parte del sistema istituzionale e attore dei rapporti di classe; inoltre c'è la necessità, urgente per l'azione sindacale di oggi, di una teoria etica di riferimento che per noi deve essere una cultura della solidarietà che cerchi di mitigare la logica degli interessi ed enfatizzi la tipicità del sindacalismo che rimane il metodo dell'azione collettiva in contrapposizione alla logica individualista.

Questa ultima considerazione ci introduce ad un diverso ordine di questioni: quello dei valori/obiettivi a cui ancorare la nostra esperienza politica e professionale e ai problemi della militanza; non sono certo in discussione le idee-guida della CISL (l'autonomia, la contrattazione, l'unità, la solidarietà, la democrazia), ma su un punto vogliamo insistere: una visione disincantata della realtà politica culturale ci porta certo ad affermare, come è stato fatto, che l'idea forza di un impegno per "gli ultimi" è, forse, al tramonto ma noi continuiamo a pensare che la molla per l'impegno sindacale e politico non possa esaurirsi nè nella ricerca di procedure efficienti per un ordinato svolgersi delle azioni sociali, nè nella passione, che c'è, nel gioco politico e nell'intensità affettiva dei clan; ci vuole ben altro e quindi è necessario sia pensare ad un nuovo internazionalismo, non più da vivere come solo fatto emotivo, legato all'evento eccezionale, ma da costruire e gestire con continuità e perseveranza; sia combattere ogni sopruso ovunque esso possa manifestarsi. E a questo proposito non possiamo non pensare alle sorti di migliaia di lavoratori immigrati; il mondo del lavoro italiano ed europeo saranno giudicati anche da questo: se saranno stati veicoli di emancipazione oppure ostacoli all'integrazione di questi "nuovi ultimi".

Infine la prospettiva politico-culturale in cui abbiamo deciso di inserirci — quella di un rapporto diverso fra cultura della rivendicazione e cultura della gestione dentro una cultura della progettualità — ci deve condurre a svolgere una serrata riflessione sul potere; siamo un sindacato che fa proposte ed è per questo che siamo il sindacato più facilmente giudicabile e più difficilmente collocabile; abbiamo fatto accordi con Governi diversi (da Spadolini a Fanfani a Craxi) — e certo, non ci spaventa la prospettiva di farne uno anche con Berlinguer — ricordando che non è certo questa la sede per una trattazione analitica sul potere, è certo il luogo per affermare — come ha fatto recentemente il Cardinale Martini — che non bisogna sacrificare la giustizia al potere ma subordinare il potere alla giustizia.

Per far ciò è certo necessario trovare forme diverse di controllo della politica e dei gruppi dirigenti ma è ancor più importante creare, nella coscienza collettiva, il bisogno di una crescente sensibilità morale.