



USR LOMBARDIA



Relazione di Luigia Alberti

LAVORO-EQUITA'

per una solidarietà efficace
un costante aggiornamento

18-19 giugno 87

3ª assemblea dei quadri CISL

Milano Auditorium D. Bosco via M. Gioia 48

Premessa

Questa 3ª assemblea organizzativa dei quadri della CISL Lombarda si svolge dopo che sono state effettuate numerose assemblee sui luoghi di lavoro, nelle categorie regionali, nei comprensori.

Alcuni dati testimoniano del grande sforzo di partecipazione democratica che la nostra organizzazione ha promosso e gestito in questi ultimi due mesi superando un certo "nostro pessimismo".

Sono stati impegnati nei lavori delle Assemblee categoriali, regionali e comprensoriali circa 6500 attivisti e dirigenti sindacali: per l'esattezza 3741 hanno partecipato al momento territoriale e 2807 hanno fornito il loro impegno nel momento categoriale. Va anche ricordato che avendo diritto a partecipare a questa occasione di riflessione politico-organizzativa circa 7000 persone, si deduce che il tasso di partecipazione attiva è intorno al 90% e senza apprezzabili differenze fra il momento comprensoriale e quello categoriale. Dati ancor più dettagliati, organizzati per singole categorie regionali e per comprensori, li trovate nell'allegato 1 di questa stessa relazione.

Nelle relazioni e nel materiale distribuito alle singole assemblee c'è un materiale molto ricco di dati organizzativi. Proseguendo nella logica del seminario di Paratico pensiamo opportuno, dopo la ripresa feriale, organizzare un momento di analisi e di studio che, partendo da questi dati, sia in grado di far emergere lo stato dell'organizzazione in termini comparati.

Il fatto che questa Assemblea viene dopo molte altre rischia ovviamente di farla apparire come un "rito" da compiere senza però nessun entusiasmo. Tale rischio c'è anche per la relazione introduttiva. Ho quindi pensato di snellire al massimo le mie riflessioni, organizzandole intorno ad alcune questioni che ritengo importanti da discutere collettivamente all'interno dell'organizzazione. Quindi questa relazione — pur avendo letto tutte le relazioni introduttive e tutte le mozioni finali — non si propone di fare la sintesi delle diverse questioni dibattute nelle precedenti assemblee, quanto di fornire un quadro generale alla discussione che si svilupperà all'interno delle singole Commissioni di lavoro. Abbiamo però notato, come è normale in un'organizzazione come la Cisl, che esistono diverse posizioni e proposte su problemi anche significativi; per questo, nell'introdurre i lavori delle singole Commissioni, la segreteria proporrà delle proposizioni possibilmente unitarie. Dovrebbe essere chiaro a questo punto che il lavoro di proposte specifiche e valutazione della situazione è demandato alle singole commissioni e alle conclusioni finali.

Perciò i temi che svilupperà sono, nell'ordine:

- lo scenario attuale in cui si sviluppa l'azione sindacale; tale scenario non verrà visto in una prospettiva strettamente congiunturale ma nelle sue tendenze di fondo;
- i problemi che questo scenario comporta sia sul piano organizzativo che su quello di nuove strategie sindacali;
- delle osservazioni su alcune questioni che le mozioni Confederali lasciano aperte;
- delle considerazioni sul significato dell'esperienza sindacale e su alcune idee forza della stessa esperienza.

Prima però di entrare nel corpo principale delle mie considerazioni mi sia consentita una breve riflessione sul quadro e la situazione politica. Abbiamo svolto tutte queste assemblee praticamente durante la campagna elettorale; campagna elettorale che certamente non si è caratterizzata sui contenuti e sui programmi bensì sulle formule e sugli schieramenti.

È anche il caso di rilevare che tutto questo ha finito per avere

un'incidenza rilevante sull'evoluzione della situazione economica e sociale.

Le più recenti rilevazioni dell'Istat evidenziano un ulteriore incremento, specie nel Mezzogiorno, del tasso di disoccupazione come del resto tendono ad accrescersi le disuguaglianze, mentre nel contempo i grandi gruppi finanziari e industriali, hanno consolidato la capitalizzazione delle loro holdings, delle loro società, registrando ulteriori incrementi dei saggi di profitto.

Si è reso così possibile una forte concentrazione del grande capitale ed accentuata la possibilità di questi gruppi di condizionare pesantemente le scelte di politica economica. Tutto ciò non ha prodotto, come sarebbe ed è necessario, un allargamento della base produttiva e conseguentemente dell'occupazione.

Così anche il confronto sindacati-governo, che pure aveva prodotto una sintesi importante sulle scelte di politica generale e sui rinnovi contrattuali del settore pubblico ed aveva portato ad una proficua intesa sulla finanziaria 1987, ha finito per perdere di efficacia. Ma i problemi reali del paese sono rimasti tali, anzi si sono aggravati e proprio per questo non appare accettabile che dopo l'esito elettorale si voglia percorrere la strada del mezzo Governo, di un Governo di decantazione. C'è bisogno di un esecutivo autorevole che abbia in sé la forza di affrontare le sfide che abbiamo di fronte.

Può darsi che i ceti forti del nostro paese preferiscono soluzioni governative deboli. Al contrario c'è bisogno che abbia la capacità di affrontare e gestire i grandi processi di trasformazione che stiamo vivendo.

Se ciò non avvenisse appare plausibile ritenere che ci troveremo di fronte ad un ulteriore distacco tra il sistema politico e la società. A parte le questioni di ordine squisitamente politico, restano aperte grandi questioni che le Confederazioni hanno già a suo tempo prospettate e che non potranno non essere immediatamente riproposte al nuovo Governo. Oltre alle grandi questioni della politica economica indirizzata a consolidare l'azione di risanamento dell'economia e a rendere più solida la ripresa e favorisca, con adeguate politiche, l'allargamento della base produttiva di beni e servizi e con essa della occupazione così come, nell'ambito di un confronto sulla finanziaria 1988, andranno conseguite le condizioni per una qualificazione dello Stato sociale.

Andrà infatti ripreso il confronto sulla riforma fiscale e sugli assegni familiari proprio per una diversa valutazione dei problemi della famiglia così come la riforma delle pensioni, su cui da anni si discute, senza esito, sia in Parlamento che tra le forze sociali e istituzioni.

In termini più sintetici noi vogliamo ribadire che il paese ha bisogno di un governo che governi, di un governo stabile e non transitorio; inoltre di un governo che sia in grado di rispondere alle nostre richieste che sono soprattutto di procedere ad una politica economica che abbia al centro la preoccupazione di creare nuova occupazione.

Ma veniamo alla questione Regionale. L'esperienza di questi anni di confronto fra le Confederazioni sindacali e la Regione si presenta, in termini di consuntivo, con luci ed ombre.

Si è infatti avuta la possibilità di realizzare un proficuo rapporto, in alcuni casi anche negoziale, con la Presidenza della Giunta Regionale mentre il confronto con gli Assessori si è configurato in modo ambivalente: con alcuni il confronto è stato assai produttivo; con altri Assessori tale confronto è risultato saltuario e comunque solo parzialmente positivo; con altri invece non vi è stata alcuna possibilità di confronto e quando vi è stato è risultato generalmente negativo. Del tutto negativo e comunque non produttivo è

risultato il confronto con i "coordinatori" degli Assessorati Regionali.

È una formula organizzativa del lavoro della Giunta Regionale che ha fatto largamente acqua e che, indubbiamente, dovrà essere riconsiderata per delineare soluzioni più adeguate.

Anche le materie oggetto di tali confronti sono risultate assai importanti. Si richiama, ad esempio, il "protocollo", di intesa sulle "procedure e sulle modalità" di confronto tra sindacato e Giunta Regionale così come con la Presidenza del Consiglio Regionale della Lombardia. Si tratta di un'innovazione istituzionale molto importante perché va nella direzione indicata dallo Statuto della Regione Lombardia, cioè tesa a rendere più concreta e reale la partecipazione delle forze sociali alla determinazione delle scelte di Governo regionale. Un'innovazione, questa, che abbiamo voluto come CISL insieme alla CGIL-UIL e conseguita con la Regione Lombardia e che ha prodotto esperienze analoghe in molte regioni Italiane ma che ha anche favorito il conseguimento di esperienze analoghe tra alcune Organizzazioni Sindacali Territoriali e le Amministrazioni provinciali e i Comuni capoluoghi.

Certo, per quanto riguarda il contesto regionale, l'esperienza del protocollo ha reso più lineare e corretto il rapporto ma ha anche denunciato limiti attuativi che andranno superati attraverso una verifica con la nuova Giunta. Importanti confronti e risultati sono stati conseguiti in ordine alla legislazione sulla cooperazione, sulla creazione di nuova imprenditorialità giovanile; nell'ambito del settore dei trasporti e delle questioni del territorio, così pure per il mercato del lavoro e dell'istruzione professionale e nel settore della sanità (accordi ticket). Interventi positivi si sono avuti anche per favorire la soluzione di vertenze aziendali grazie anche all'intervento diretto della Presidenza della Regione.

Un bilancio, come si diceva con luci ed ombre. È su queste ombre e sulle grandi questioni aperte in sede Regionale quali, ad esempio, l'apertura di un confronto sul Piano Territoriale; sulle deleghe agli enti sub Regionali; sui piani ed i progetti d'area che dovrà caratterizzarsi un serio confronto con la nuova Giunta. Una Giunta, quella della Regione Lombardia, che è entrata in crisi non per ragioni intrinseche ma per riflessi di condizionamenti nazionali.

Pensavamo che almeno la Lombardia potesse essere risparmiata da questo tarlo. Non è stato, purtroppo, così. Avremmo voluto che insieme con la CGIL e UIL si potesse esprimere un giudizio politico su quanto stava accadendo nell'ambito del Governo Regionale. Non abbiamo avuto la possibilità di farlo per l'indisponibilità della CGIL e della UIL Regionale e ciò per ragioni certamente non sindacali denunciando così, anche a livello regionale, una caduta di autonomia.

Sembra sia stato raggiunta un'intesa sul Presidente e forse anche sul programma della nuova Giunta, mentre sul rimpasto della Giunta si è voluto aspettare l'esito elettorale. Proprio in relazione a ciò credo che abbiamo il diritto di chiedere che la Regione Lombardia si dia rapidamente un governo stabile ed autorevole ma anche un governo aperto al confronto delle forze sociali che sappia migliorare sul piano della forma e dei contenuti le esperienze di confronto tra Confederazioni sindacali e Giunta realizzate con i Governi precedenti e che tanto hanno contribuito alla qualità dell'iniziativa della Regione Lombardia, nelle sue forze di governo ma anche dell'opposizione con le quali abbiamo pure avuto delle interlocuzioni positive.

Va anche rilevato che tale confronto ha risentito anche di alcuni limiti interni alle organizzazioni sindacali. Resta, infatti, tuttora difficile il confronto con la CGIL e la UIL in ordine alla strategia e ai contenuti prioritari rispetto alle iniziative da sviluppare verso la

Regione. È difficile ogni discussione e comunque avere occasioni di verifica di merito.

C'è un lavoro di verifica da compiere in questa direzione con le altre organizzazioni sindacali, così come andrà perfezionato il lavoro di raccordo e di coordinamento tra iniziative sindacali territoriali e settoriali e azione a livello regionale.

Si tratta di materie che dovranno trovare delle precise risposte all'interno dei lavori delle commissioni e dell'assemblea se vogliamo che la struttura regionale possa essere in grado di svolgere pienamente le sue funzioni.

Infine l'assemblea nazionale non potrà non affrontare il problema del decentramento dell'iniziativa sindacale. In questo quadro le esperienze di confronto tra confederazioni e conferenza delle Regioni possono essere valide su questioni di indirizzo generale, ma devono essere ripensate se non evitate, quando tali confronti possono ledere l'autonomia negoziale dei livelli regionali e territoriali.

L'analisi fin qui condotta ci porta a sottolineare come sia sempre necessario avere interlocutori significativi ai diversi livelli se si vuole operare sulle grandi variabili dello sviluppo economico e sociale. Da questo punto di vista è anche urgente riprendere, dopo l'accordo del maggio dell'anno scorso, un confronto con la Confindustria accompagnato, se necessario, da una conseguente mobilitazione.

Il sindacato e il cambiamento: un rapporto difficile

Intorno ai problemi del contesto economico, politico, sociale in cui si sviluppa necessariamente l'azione sindacale, quello che qui vogliamo evidenziare non è tanto una precisa ed esaustiva analisi della situazione e dei mutamenti in atto, quanto far emergere quello che mi sembrano essere i dati caratterizzanti l'attuale situazione.

Innanzitutto si assiste alla crisi del tradizionale modello di riferimento utilizzato, più o meno consapevolmente, dal movimento sindacale e dalle forze progressiste, alludiamo al trionfo più sviluppo, più rivendicazioni, più Stato sociale.

Non c'è di fronte a questa crisi ancora una risposta precisa da parte del movimento sindacale anche se emerge, pur con difficoltà, la tendenza a controllare lo sviluppo (pensiamo alle tematiche ambientali), ad integrare una cultura della rivendicazione con una più progettuale e/o gestionale, ad avere una visione più "personalizzata" dello Stato sociale.

Sulle tematiche ambientali bisogna fare un deciso passo in avanti in quanto sia l'ambiente esterno, sia quello all'interno ai luoghi di lavoro, sta subendo un progressivo decadimento. Abbiamo su queste questioni, come classe dirigente complessiva, una responsabilità verso le nuove generazioni che dobbiamo onorare nel migliore dei modi. Ci vuole insomma più contrattazione aziendale e più contrattazione territoriale su questi temi.

In secondo luogo ricorre continuamente, anche se talvolta in modo non totalmente esplicito, una continua ambivalenza nel rapporto sindacato-innovazione, sia che si tratti di innovazione tecnologica, sia che si tratti di innovazione organizzativa. Tale ambivalenza, visibile ovviamente anche nei comportamenti contrattuali, ha dei riflessi sull'immagine complessiva del sindacato ed in una certa misura pone problemi di identità all'azione del sindacato e a quella dei sindacalisti.

Infine c'è una crisi, anche se parziale, della risorsa fondamentale, se non unica, attraverso la quale il sindacato è riuscito ad avere diritto di cittadinanza per sé stesso e per i suoi rappresentati; pensiamo ovviamente al conflitto. Ma è sostituibile il conflitto? E se

si può sostituire quali sono le altre risorse che il sindacato può mettere in campo?

Ma perché avviene tutto questo? Una prima risposta la si può trovare pensando alle diverse caratteristiche del cambiamento. Il cambiamento, dobbiamo ricordarcelo, è avvenuto e sta avvenendo a diversi livelli, ricordiamone almeno tre:

- a livello economico e della produzione attraverso l'internazionalizzazione dell'economia, la sfumatura dei tradizionali confini fra agricoltura, industria e terziario (nascono nuovi linguaggi come agroindustria e indario), la massiccia introduzione di nuove tecnologie nella gestione dei processi produttivi, ecc.;

- a livello socio-culturale attraverso la diffusione del potere, la differenziazione e specializzazione dei ruoli, l'alternanza di protagonisti, l'aggregazione più per stili di vita e per interessi e meno per classi, la pluralità di appartenenze, il maggior dualismo fra coloro che sono più propensi al rischio e coloro che hanno più bisogno di sicurezza e protezione;

- a livello socio-economico, attraverso la nascita di nuove professioni collegate a nuove esigenze del processo produttivo; l'affermarsi di nuove modalità di organizzazione del lavoro; l'esplosione e scomparsa di nuovi consumi.

Al di là di questi elementi, comunque, oggi si assiste:

- alla centralità della tecnologia che sta diventando il vero motore del cambiamento;

- alla centralità dell'informazione che diventa una risorsa fondamentale per la gestione del mutamento;

- ad una fortissima interdipendenza fra i diversi settori e i diversi individui;

- alla pervasività e rapidità dei mutamenti che trasformano simultaneamente molti aspetti della vita (basta pensare alle telecomunicazioni).

Tutto questo ci porta a sostenere che oggi stiamo andando verso un graduale processo di demassificazione, sia sul versante della vita associativa e dei modelli di consumo, sia sul versante dell'organizzazione del lavoro e dei lavoratori.

Ma la risposta al quesito che ci siamo posti può anche essere trovata pensando alle difficoltà del rapporto fra sindacato e problemi organizzativi.

Sindacato e problemi organizzativi: oltre i semplicismi

Per non cadere in visioni ingenue dell'organizzazione o, per altro verso, per evitare di sprecare un'occasione importante di dibattito politico qual è, proprio nella tradizione della CISL, l'Assemblea organizzativa, è opportuno ricordare che questa Assemblea dei quadri non è un atto solamente dovuto o previsto dallo Statuto e neppure un atto di celebrazione del protagonismo sindacale ma, al contrario, vuole essere un momento di ripensamento collettivo delle logiche organizzative per essere in grado di adeguare l'organizzazione agli obiettivi che si è data e alle trasformazioni, oggettive e soggettive, avvenute nel mondo del lavoro.

È allora importante innanzitutto avere chiaro — e l'esperienza di questi anni lo ha dimostrato ampiamente — che tra strategia e struttura, tra politiche ed organizzazione non esiste tanto un rapporto di dipendenza o di causa ed effetto quanto un rapporto di circolarità. Solo per esemplificare, il controllo del decentramento produttivo passa certamente per una strategia sindacale che lo scelga come una questione importante, ma passa anche per il fatto che esistono risorse umane, risorse informative, investimenti finanziari destinati ad hoc a questo problema. Od ancora una condizione per aumentare la partecipazione femminile alla vita dell'or-

ganizzazione è certamente quella di inserire tale intenzionalità nelle mozioni congressuali ma è anche quella di inventare pratiche operative coerenti con questo tipo di obiettivo.

Ma è anche significativo ricordare che oggi, proprio dal punto di vista organizzativo, è necessario fare passi in avanti:

- sul rapporto accentramento/decentramento sottolineando come questi due termini non siano antitetici ma nello stesso tempo ci deve essere chiarezza su cosa accentrare e su cosa decentrare;
- sul rapporto fra flessibilità e rigidità del modello organizzativo, anche in questo caso ricordando che se è vero che il contesto esterno spinge verso strutture organizzative più flessibili, è altrettanto vero che la flessibilità, per avere risvolti organizzativi positivi, non deve essere vista e vissuta come un ripiego ma come un punto di forza;
- su una più chiara distinzione dei compiti; come emerge anche da alcune relazioni delle categorie e dei comprensori si propone che mentre i comprensori debbono produrre tutela e servizi per gli iscritti, le strutture regionali dovrebbero preoccuparsi soprattutto di produrre servizi per le strutture sotto-ordinate.

Tutto ciò però non basta se a monte anche delle innovazioni organizzative non esiste alcuna idea guida dell'azione sindacale. Coerentemente con lo slogan di questa 3ª Assemblea organizzativa e con la nostra linea politica di questi anni, pensiamo che i concetti che devono stare alla base della nostra azione in questo periodo storico siano quelli del lavoro e dell'equità sociale attraverso l'eguaglianza ed il solidarismo.

Spieghiamoci più diffusamente.

Una battaglia per il lavoro è estremamente complessa anche per le ragioni di scenario che abbiamo sviluppato nella prima parte della relazione: comunque alcuni punti fermi ci devono essere:

- l'individuazione di politiche economiche e di strumenti operativi che non facciano aumentare la forbice tra Nord e Sud nelle occasioni di lavoro;
- una grande attenzione verso gli operai e gli impiegati quarantenni che vengono espulsi prematuramente dal processo produttivo;
- le pari opportunità per le donne di accedere e di stare nel mondo del lavoro;
- delle facilitazioni per i giovani per entrare nel mercato del lavoro.

Sull'equità sociale pensiamo che il sindacato, esaurita l'era dell'egualitarismo, deve attrezzarsi a praticare la ricerca dell'equità.

L'egualitarismo è stato la ricerca di condizioni per il lavoratore di minore disparità fra categoria e categoria e fra operai, impiegati e dirigenti all'interno di una medesima categoria. Era stata insomma la novità assunta come bandiera da tutte e tre le Confederazioni.

Nell'equità invece ognuno deve veder realizzata la propria professionalità; tutti devono poter accedere ad un lavoro con pari opportunità; bisogna che tutti paghino le tasse nel mondo giusto ed in proporzione al reddito; tutti possano accedere ed usufruire in modo personalizzato di servizi sociali prodotti dallo Stato e dagli Enti locali, ecc.. È intuitivo capire come siamo ancora molto lontani da questi obiettivi di giustizia sociale e quindi come sia ancor più necessaria l'azione sindacale. Ma ancora equità significa una lotta per la redistribuzione del lavoro e quindi la battaglia sull'orario di lavoro, nei suoi aspetti quantitativi e qualitativi, non è certo terminata. In questa direzione ci sia permesso ricordare che in questa battaglia siamo stati spesso soli come organizzazione anche perché solo ora, e con grande ritardo, un grande partito di massa si è convertito a questa politica. Le conversioni, per la nostra cultura, sono sempre accettabili, certo però che quando arrivano in ritardo possono essere meno efficaci. Dobbiamo comunque essere consa-

pevoli che la gestione di una linea di politica sindacale basata sull'equità ha bisogno di interlocutori credibili e seri; da questo punto di vista ci preoccupano i comportamenti e le prese di posizione recenti sia di alcune componenti del movimento sindacale, sia di esponenti di governo. In altri termini i partiti e i Governi non possono a noi chiedere grande responsabilità e poi aprire grosse saracinesche solo per alcune categorie sociali. Le altre organizzazioni sindacali pensiamo che sbagliano a fare "aperture" di tipo organizzativo verso altre strutture di rappresentanza (es. Cobas) senza verificare, in alcun modo, se le stesse condividono l'impostazione generale che dà sostanza alla nostra strategia sindacale (lavoro, equità, ecc....). Pur con tutte queste difficoltà pensiamo proprio che l'era post-sindacale, se il sindacato non commette gravi errori strategici, non sia proprio all'orizzonte che ne dicano alcuni interessati profeti di sventura.

Le mozioni Confederali: un punto di partenza importante

Tenendo il più possibile conto degli elementi di fondo tratteggiati nelle considerazioni precedenti, mi voglio ora soffermare su alcune delle questioni che sono all'ordine del giorno delle nostre discussioni e che, sono certa, troveranno un momento di ulteriore elaborazione nel lavoro delle Commissioni.

Innanzitutto il problema di rappresentare "il lavoro che cambia" e che spesso non c'è. Dentro questa complessa problematica voglio isolare tre problemi distinti: la questione delle donne, quella dei giovani e quella dei pensionati.

Prima ancora di entrare nel merito specifico di queste questioni mi preme sottolineare un discorso generale sulla rappresentanza.

In un momento in cui si chiedono al sindacato da parte dei padroni (Mortillaro), dai partiti e da alcuni commentatori politici continui esami sulla sua rappresentatività.

Esami a cui ci siamo sottoposti in molti momenti e che abbiamo abbondantemente superati.

A chi, utilizzando ogni problema reale che c'è all'interno dei sindacati confederali, ci chiede continuamente di risottoporci ad esami, noi rispondiamo che va salvaguardata un'impostazione generale.

Il sindacato non può seguire tutte le mode e tutti i corporativismi sociali anche se deve prestare grande attenzione a tutto ciò che si muove nel mondo del lavoro, per ricondurre tutto a sintesi in una logica solidaristica. Con determinazione voglio dire che è meglio perdere momentaneamente pezzi di rappresentatività piuttosto che la coerenza della propria linea solidaristica.

Le donne

Da molto tempo nei congressi della nostra organizzazione ci sono documenti e mozioni sull'importanza della condizione femminile, ma per la prima volta ci troviamo di fronte ad una novità organizzativa; una quota garantita di presenze femminili all'assemblea organizzativa confederale.

Di fronte ai problemi e alle perplessità che questa proposta ha sollevato (votazioni in esecutivo confederale e regionale) diventa importante chiedersi *perché* si è arrivati a garantire una quota?

Dall'allegato n. 2 vediamo con evidenza che molte sono le giovani in attesa di lavoro e molte le donne che lavorano e che sono iscritte alla CISL.

Allora esiste o no un problema di rappresentanza nei confronti

di questi soggetti? Le tesi confederali calcano molto sui problemi della rappresentanza quindi come non porsi il problema di rappresentare la metà (o forse anche più) dei nostri iscritti?

Attorno a noi è alta la sensibilità nei confronti delle donne: partiti che si preoccupano di averle in lista, la CEE che delibera prima le pari opportunità poi le azioni positive.....

Nella CISL l'obiettivo finale, per noi donne, non è certo quello di ottenere quote garantiste anche se mi risulta strano questo scandalizzarsi dei garantismi, per le donne, quando anche il prolungamento da 2 a 3 mandati non è altro che una forma di garantismo per i dirigenti.

L'obiettivo delle donne della CISL è quello di tutelare le lavoratrici attraverso una contrattazione che permetta una parità reale nel lavoro, dall'accesso all'organizzazione del lavoro, alla professionalità, all'inquadramento; questa tutela della condizione della lavoratrice non può dimenticare il suo impegno su più fronti. Anzi ribadiamo qui ancora una volta che l'obiettivo vero è che prenda corpo il concetto di *maggior equilibrio della persona*, maschio o femmina, cioè della ricchezza per la persona nello spendere le proprie energie, le proprie capacità e il proprio tempo non solo su un piano (lavoro per gli uomini, famiglia per le donne) ma occupandosi contemporaneamente di più parti della propria vita. Tuttavia, anche se il sindacato deve porsi il problema di "produrre cultura", non può dimenticare il problema della composizione della dirigenza.

Vogliamo chiederci perché anche nella CISL le donne dirigenti sono una piccolissima parte e perché di queste la maggioranza sono "nubili"? Bisogna passare dalle parole ai fatti: le "pari opportunità" nel sindacato diventano un problema da considerare in ogni momento della vita dell'organizzazione, da quando si fa formazione, a quando si scelgono gli operatori, a quando si formano i gruppi dirigenti.

I giovani

La questione dei giovani assume oggi un grande significato, anche organizzativo, se non vogliamo che questo sindacato, come tutte le grandi organizzazioni, corra grandi pericoli di conservatorismo.

Nella consapevolezza che il pianeta giovani è molto diverso al proprio interno, pensiamo che per il sindacato la questione si ponga su diversi piani:

- su quello più strettamente formativo che significa trovare modi sia per avvicinare i giovani nel mondo della scuola, sia per socializzarli in modo più consapevole all'esperienza sindacale;
- su quello più strettamente contrattuale che significa trovare una pluralità di strumenti atti a tutelarli con maggiore efficacia rispetto a quello che avviene oggi. È da questo punto di vista importante ricordare quello che si legge in una relazione del comprensorio sindacale del Garda: "Le favole dei Valentino e dei Trussardi nascono nelle nostre cantine alle seguenti condizioni:
 - a) uso dilagante di apprendistato e più recentemente dei contratti di formazione e lavoro per la produzione di alta serie e parcellizzazione;
 - b) regime di orario senza limiti per folle di ragazzine quindicenni;
 - c) condizioni contrattuali capestro che giungono al limite delle dimissioni firmate preventivamente in bianco e delle buste paga regolari con il contenuto dimezzato;
 - d) condizioni di lavoro umilianti, a volte al limite della violenza fisica, con il licenziamento mai impugnabile;
- su quello del collegamento con i loro movimenti rispettandone l'autonomia;

- su quello di una riflessione sui valori di cui è certamente portatrice l'esperienza sindacale con particolare riferimento a quello della solidarietà.

Sui giovani nelle relazioni dei comprensori e delle categorie si sono sviluppate pregevoli analisi. In questa sede mi sia consentita una battuta. Noi sindacalisti dovremmo leggere di meno sui giovani e frequentarli di più. In concreto questo può volere dire fare delle proposte organizzative specifiche per loro (ad esempio l'ufficio giovani) ed una grande campagna educativa sull'esperienza sindacale.

Anziani e pensionati

C'è infine la questione degli anziani e dei pensionati che, come è noto, assume una crescente rilevanza sia per i mutamenti demografici in corso sia per il peso che questa categoria assume nell'universo sindacale.

A questo proposito va dato atto alla nostra Federazione dei Pensionati, non solo di aver svolto una notevole attività, ma di vivere il proprio ruolo in una logica di profonda Confederalità.

Sono aperti comunque diversi problemi anche perché la questione degli anziani e dei pensionati presenta, per il sindacato, due facce diverse e complementari. Innanzitutto la difesa del reddito dei pensionati, che è un obiettivo più "chiaramente" categoriale e in secondo luogo la difesa delle condizioni di vita degli anziani nelle diverse realtà territoriali che ha ovviamente bisogno di un raccordo e di una gestione di tutta la CISL a livello territoriale.

In questo contesto è necessario che tutte le iniziative dei sindacati territoriali dei pensionati trovino una precisa collaborazione nelle diverse CISL locali.

Rimane comunque il problema del peso di questa categoria nella formazione delle decisioni collettive e dei gruppi dirigenti.

A questo proposito pensiamo che debba essere in primo luogo la stessa categoria a formulare delle proposte concrete e realistiche in sintonia con la storia e la tradizione della nostra organizzazione.

Riteniamo inoltre che questo problema della rappresentatività debba essere affrontato anche per altre categorie.

Al di là di tutto ciò pensiamo che la strada maestra per far avanzare la categoria dei pensionati si regga su alcuni elementi quali:

- a) la necessità di proseguire un'elaborazione culturale originale sulle questioni della condizione dell'anziano;
- b) la necessità di espandere ancora di più la propria rappresentanza;
- c) la necessità di lottare e portare a casa risultati molto concreti attraverso un processo di contrattazione anche territoriale.

Accorpamenti

Un secondo ordine di questioni riguarda certamente il problema degli accorpamenti categoriali.

Noi esprimiamo una valutazione diversa a seconda delle varie situazioni che si sono venute a creare.

Vogliamo anche dichiarare che da una lettura delle mozioni finali si può evincere che mediamente, in Lombardia, non sono passate le tesi confederali — che pure certamente rappresentavano un vero tentativo mediatorio — tese, in una certa misura, a riconsiderare al ribasso il processo di accorpamento.

Noi pensiamo che oggi esistano le condizioni — nonostante le difficoltà incontrate nel processo di accorpamento — per afferma-

re e portare avanti quanto stabilito dall'ultimo congresso confederale.

Vi è anche da aggiungere che la gestione degli accordi intercompartimentali richiede proprio una struttura organizzativa come quella che ci stiamo dando.

Tale modalità organizzativa è indispensabile per tenere conto dei problemi generali dell'utenza e, tra l'altro, può servire per rin-tuzzare, nel tempo, gli attacchi dei cosiddetti sindacati autonomi.

Comprensori

Ci sorprende e ci rammarica che nella CISL, su alcuni problemi, si voglia ridiscutere il giorno dopo quello che si è deciso il giorno prima, magari all'unanimità, negli organismi dirigenti (vedi, ad esempio, il problema delle risorse).

La sorpresa è ancora maggiore quando prese di posizioni simili sono fatte da strutture territoriali o categoriali non direttamente coinvolte nelle vicende.

La domanda che viene spontanea è che cosa conoscono, queste strutture, dei sacrifici, dei problemi che questi comprensori hanno dovuto affrontare e di quanta ricchezza di idee e partecipazioni di uomini caratterizzano la vita di questa realtà.

A tale proposito riconfermiamo l'assetto territoriale scaturito dal Consiglio generale del 23 marzo 1987.

I servizi

Recentemente nella nostra organizzazione c'è stata, fortunatamente e molto opportunamente, una maggiore attenzione verso i problemi dei servizi. È una tendenza che va assecondata anche perché, guardando ai comportamenti socio-culturali dei lavoratori, emerge sempre più chiaramente che il rapporto lavoratori / sindacato si va sempre più laicizzando. Se tutto ciò va valutato positivamente è opportuno però avere molta chiarezza sul fatto che i servizi, per l'organizzazione sindacale, non possono sostituire totalmente l'azione sindacale collettiva ma, al contrario, ne rappresentano un utile complemento.

La mobilità

Come è noto e come è stato ampiamente discusso in molte assemblee, le mozioni Confederali propongono una modifica dell'articolo 34; al di là della decisione definitiva a noi preme svolgere alcune riflessioni.

- a) Che si propone di cambiare questo articolo senza, in sostanza, averne tentato prima un'applicazione rigorosa.
- b) Che bisogna avere molta più determinazione sul problema della mobilità e rotazione. Essa deve investire il passaggio fra ruoli dirigenti delle categorie e dei comprensori; deve inoltre riguardare il passaggio fra tutte le categorie del settore privato pubblico e del terziario, fatto salvo ovviamente la legittimazione democratica. La carriera non deve necessariamente essere intesa soltanto come progressione lineare verso l'alto. Si deve poter passare tra ruoli di linea e ruoli di staff; non devono esistere nell'organizzazione, ruoli di serie A e ruoli di serie B.
- c) Da queste considerazioni emerge che il problema della mobilità, prima ancora che una questione organizzativa, è un fatto culturale che va affrontato, nell'organizzazione, anche e soprattutto da questo punto di vista.
- d) C'è inoltre la necessità di avere un'istanza, precisa e centrale, per gestire la mobilità complessiva dell'organizzazione.

e) Infine è necessario armonizzare il trattamento economico fra le diverse categorie e le diverse realtà territoriali.

Questo modo di concepire il ruolo del sindacalista ha ovviamente bisogno di essere supportato da un'intensa attività formativa sia di tipo tecnico che di tipo valoriale.

La formazione diventa quindi un diritto-dovere del dirigente sindacale ed uno strumento importante per l'aggiornamento del gruppo dirigente.

Le risorse finanziarie

Questa questione è stata discussa in tutte le mozioni e le relazioni.

Come abbiamo già detto nell'esecutivo confederale, è stato un errore non parlarne attraverso i risultati della Commissione del Consiglio generale che ha svolto l'indagine.

Chiediamo quindi che questo lavoro della Commissione venga ufficializzato ed i risultati siano portati alla conoscenza di tutti.

Per quanto ci riguarda pensiamo che si debba:

- a) modificare il meccanismo di distribuzione delle risorse privilegiando le categorie e le strutture territoriali più vicine al luogo dove si forma la rappresentanza e in particolare questo vale per le categorie accentrate;
- b) garantire, in modo automatico, il flusso delle risorse finanziarie;
- c) avere chiaro che per risorse non si deve intendere solo i contributi degli iscritti ma anche la cosiddetta contribuzione anomala e i distacchi sindacali gratuiti;
- d) arrivare ad un modello unificato di compilazione del bilancio nella prospettiva della costruzione di un vero e proprio bilancio consolidato.

Tutto ciò ovviamente va legato alla questione di una ridefinizione dei compiti e dei ruoli delle singole strutture.

Unità e autonomia

La nostra organizzazione, come è noto, è molto gelosa dell'autonomia e certamente non ha rinunciato ad obiettivi unitari.

Non si può però nascondere che esistano ancora differenze strategiche significative che permettano, per ora, la sola unità di azione.

Nella CISL, oltre al progetto, sono importanti anche le regole del comportamento.

Da questo punto di vista voglio anche ricordare che nell'ultima campagna elettorale ci sono stati alcuni atteggiamenti in contrasto con il nostro abituale autonomo comportamento durante la campagna elettorale.

Mi impegno qui a trovare un'occasione precisa per discuterne a fondo in quanto non penso che basta dire che nelle altre organizzazioni la situazione è peggiore.

Più in generale non possono non sottolineare come il nostro progetto, per trovare un'applicazione concreta, debba reggersi su un grande rilancio dell'autonomia.

Autonomia che per noi della CISL significa certo un grande rispetto delle incompatibilità e delle specificità dei "diversi poteri", ma anche la costruzione di un grande progetto — da qui il nostro slogan di autonomia progettuale — in grado di evitare che questa società funzioni a due velocità, emarginando sempre più coloro che non hanno potere di mercato o sono messi ai margini dal potere politico istituzionale.

Autonomia, nel profondo significato che noi diamo a questa parola, significa capacità di immaginare una società diversa, perché no una società più utopica, in grado di attenuare le profonde ingiustizie che ancora caratterizzano questo nostro paese e di far contare di più coloro i quali oggi non hanno un grande peso.

Per fare tutto ciò è centrale la figura del sindacalista (dirigente o attivista che sia) che oltre ad avere un profondo radicamento nella gente e delle convinzioni profonde, deve possedere l'umiltà di saper ascoltare e di saper imparare.

È attraverso questi militanti che il sindacato riuscirà a dare sicurezza e speranza alle classi subalterne.

L'augurio che faccio a me stessa e a tutti voi è che ognuno di voi sappia apprezzare la straordinarietà della vita di ogni giorno, vissuta con fedeltà e dedizione.

Essa è tanto più intensa quanto meno è appariscente.

Partecipanti assemblee quadri

UST-CISL

	Delegati	Presenti
Como	327	243
Lodi	86	72
Lecco	190	120
Treviglio	241	214
Ticino Olona	204	168
Varese	210	180
Valcamonica	160	127
Pavia	215	162
Vigevano	169	139
Sondrio	150	114
Cremona	410	303
Bergamo	253	220
Brescia	242	229
Garda	160	135
Milano	534	430
Monza-Brianza	225	197
Mantova	281	253
Totale	4.057	3.741

Partecipanti assemblee quadri

Categorie

	Delegati	Presenti
U.G.C.	—	28
FAT	146	152
FIBA	133	101
Poste	241	202
FISOS	308	303
FIM	227	178
Pensionati	249	239
FISBA	100	80
FILCA	219	144
FIT	184	169
FIS	206	187
FLAEI	63	115
FLERICA	294	222
FISASCAT	255	225
Scuola	116	80
F.F.P.	206	206
FILTA	249	176
Totale	3.196	2.807

Il mercato regionale del lavoro 1980-1986

1) Nonostante alcuni sintomi di miglioramento, o quanto meno di stabilizzazione, emersi negli ultimi anni, il "bilancio" del mercato regionale del lavoro in questa prima metà del decennio è decisamente negativo.

L'insieme degli iscritti alle liste di collocamento è infatti passato, nella media annua, dalle 159.160 unità del 1980 alle 252.391 del 1986 (+ 58,6%).

Ancor più rilevante l'incremento della componente giovanile (iscritti alla classe 2, in cerca di prima occupazione con meno di 21 anni) che aumentano del 70,9%; tra essi maggiore l'incremento dei maschi (+ 93,2%) rispetto alle femmine (+ 61,0%) le quali, comunque, costituiscono ovunque circa i 2/3 sia della disoccupazione giovanile (65,3%), sia di quella totale (62,0%).

I giovani disoccupati, che nel 1980 costituivano il 44,8% delle persone registrate al collocamento, salgono quindi nel 1986 al 48,2%, ed aumentano la propria incidenza rispetto al relativo totale, sia le femmine (dal 48,9 al 50,8%), sia soprattutto i maschi (dal 37,5 al 44,1%).

2) Se nell'intera prima metà degli anni 80 la componente giovanile — e al suo interno quella maschile — sono quindi indubbiamente le più penalizzate (al di là degli aspetti di composizione strutturale, che vedono sempre prevalere, in ogni categoria di disoccupati, la componente femminile), all'interno di tale periodo si possono però nettamente distinguere due fasi.

Nella prima, che possiamo collocare fra il 1980 e il 1984, la crescita dei disoccupati in età giovanile è decisamente più intensa (+70,2% in soli 4 anni) di quella dei disoccupati in senso stretto (+42,4%), raggiungendo per i soli maschi il 96,4% (+58,3% le femmine).

Nella seconda fase, dal 1984 al 1986, la crescita della disoccupazione si attenua sensibilmente, presentando un incremento complessivo del solo 0,7%, che tuttavia risulta più accentuato per i disoccupati (+1,0%) che non per i giovani in cerca di prima occupazione (+0,5%).

Tra questi ultimi, inoltre, mentre si riduce la consistenza dei maschi (-1,7%) aumenta invece ancora quella delle femmine (+1,7%).

3) Sia pure a grandi linee, gli andamenti brevemente descritti possono venire interpretati sulla base di alcuni fattori che si sono succeduti in questa prima parte del decennio.

In primo luogo la recessione produttiva (1981-83), talune rigidità del mercato del lavoro e i processi di ristrutturazione industriale, fattori tutti che hanno pesantemente investito i primi anni '80, determinando, come per gran parte dello scorso decennio, un continuo e progressivo allargamento del divario tra domanda e offerta di lavoro, nell'insieme e giovanile in particolare: i giovani avviati al lavoro sono così passati dalle 148.502 unità del 1980 alle 111.387 del 1983 (-25%) e i tempi medi di attesa per l'avviamento sono passati da 6 a 13,3 mesi.

Nello stesso arco di tempo tuttavia, la forte accelerazione dei processi di terziarizzazione ha consentito alla componente femminile una crescita della disoccupazione, sia giovanile sia di altro tipo, leggermente inferiore a quella dei maschi.

Negli ultimi anni altri fenomeni hanno però contribuito a modificare tali tendenze: la crescita delle attività terziarie, che si è inevitabilmente attenuata; il diffondersi dell'innovazione tecnologica e dei processi di ristrutturazione, che dai settori primari e di base (con prevalente occupazione maschile) si è estesa ai settori dell'industria leggera (e anche di talune attività commerciali) dove risulta invece prevalente la presenza femminile; le esigenze di ricambio di forza lavoro nelle industrie che hanno favorito una certa ripresa di assunzioni di personale tecnico, il più delle volte in età giovanile, in quanto maggiormente adatta a rispondere alle esigenze di sistemi produttivi altamente automatizzati.

Da tutto ciò, una condizione del mercato del lavoro in leggera ripresa (anche nel settore industriale, che ha raggiunto tassi di mobilità simili al terziario) la quale ha favorito soprattutto la componente maschile, e quella dei giovani in primo luogo, grazie anche alle modifiche legislative e agli sgravi sul costo del lavoro accordati alle imprese (Contratti di Formazione Lavoro).

Emblematico di questa tendenza l'andamento dello scorso 1986, quando gli iscritti in età giovanile sono diminuiti di 1949 unità (di cui 1521 maschi) e quelli delle altre classi di sole 392 unità, con opposto andamento tra maschi e femmine: -1602 i primi, +1210 le seconde.

4) Un ultimo cenno, infine, ad alcune altre modificazioni di rilievo del mercato regionale del lavoro.

Sempre nella prima metà del decennio l'offerta di lavoro aggiuntiva e sostitutiva (costituita dal saldo annuo tra iscrizioni / reiscrizioni e cancellazioni dalle liste di collocamento) si è fortemente ridotta: dalle 345.998 unità del 1980 alle 281.459 del 1986; un'analoga riduzione (all'incirca del 20%) ha interessato sia i giovani, sia le persone in età più avanzata.

Ora, non è certo l'andamento demografico che può giustificare questa riduzione dei flussi di offerta, soprattutto giovanile, quanto piuttosto né una caduta del tasso di attività della popolazione (che

anzi anche negli anni '80 risulta ancora in aumento) l'aver forse privilegiato canali di ricerca diversi da quelli istituzionali.

Questo anche perché la stessa domanda di lavoro si è profondamente modificata secondo due direttrici: di crescente professionalizzazione da un lato (sia nell'industria che nei servizi) e di genericismo dall'altro (soprattutto nelle molteplici attività marginali del terziario).

In entrambi i casi le strutture pubbliche del collocamento, per caratteristiche proprie e per qualità professionali richieste, si sono quindi dimostrate sempre più inadeguate a gestire un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

Prova ne sia che anche la stessa fortissima flessione degli avviamenti al lavoro registrati dagli uffici di collocamento (dal 338.078 dell'80, ai soli 240.523 del 1983) non sembra compatibile con la relativa tenuta dei livelli occupazionali complessivi.

Anche ciò fa quindi supporre che come la ricerca, anche l'accesso all'occupazione sia in buona parte avvenuto — soprattutto nel settore dei servizi — non solo al di fuori dei canali istituzionali, ma anche al di fuori delle normative di legge e contrattuali.

Bozze non corrette