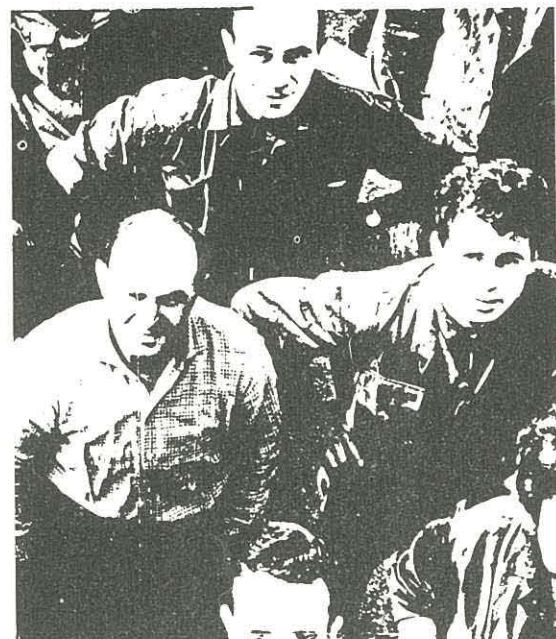


# tribuna PER IL VII congresso



intervento

Unità  
di indirizzi  
e movimento  
differenziato

L'esperienza ha messo a fuoco le «connessioni esistenti tra i problemi interni e quelli esterni dell'azienda, tra le rivendicazioni contrattuali e sociali e l'esigenza di riforme e di una nuova politica economica», confermando la validità della tesi che esse «impongono il duplice obiettivo di affrontare direttamente con l'azione sindacale i nodi sociali dell'occupazione, della condizione dei lavoratori e di rendere permanenti e dinamiche, attraverso le riforme e una diversa politica economica, le conquiste dell'azione sindacale».

Sono nodi che angustiano in principal modo le organizzazioni sindacali delle zone depresse o in fase di declino relativo, dovuto a fattori vari; determinanti, però, quelli di derivazione da scelte di politica economica che risentono di impostazioni esterne al nostro paese, ai suoi stessi interessi, e che, in alcuni settori, non tengono conto neppure della situazione in sviluppo nel mondo, dimostrando una colpevole quanto dannosa, carenza di adeguamento ai fattori economici nuovi.

Va da sé che in queste zone — e l'intensità e l'ampiezza delle lotte lo stanno a dimostrare — il problema dell'occupazione da tempo non può più essere posto in termini di solo mantenimento e completamento degli organici, bensì di nuovi insediamenti industriali (quindi scelte di politica economica, per qualità e quantità di investimenti e impieghi produttivi) che assicurino non soltanto il mantenimento dei livelli di occupazione, colpiti dalla ristrutturazione e chiusure aziendali ma ne favoriscano l'espansione. Un discorso, questo, che indubbiamente coinvolge collocamenti e ruoli, e non solo la presenza del sindacato, come articolazione della società moderna, e che presuppone un adeguamento di strutture, attività, collocamenti, coordinamenti a livello locale, regionale e nazionale. Non basta cioè avere una visione giusta dei problemi e

particolarmente di quelli attinenti all'economia, collegati a programmi, interessi, fattori eccetera, esorbitanti la dimensione locale, ma anche, e soprattutto, una direzione unitaria che, appunto per questo, consenta un coordinamento ed un'azione generale delle forze impegnate o interessate, dando, nel contempo, maggiore sviluppo e respiro, ed evitando ogni distacco, alle stesse lotte locali, da considerare articolazione di una più generale azione tendente al mutamento di fondo della politica economica nazionale, e perciò di per sé, contestativa ed in antitesi alle tendenze del sistema.

I campi di intervento, ovviamente, sono vari. A me preme citare, come esempio, quello dell'azione nel settore dell'economia marittima, interessante oltre che la marineria e i porti, le attività delle costruzioni e delle riparazioni navali. Data l'interdipendenza delle attività, elaborare un orientamento unitario per le nostre organizzazioni, centrali e periferiche, significa dare unità di indirizzo al movimento, ma anche aiutare le organizzazioni periferiche a sviluppare — nelle rispettive situazioni — la loro azione. Vi è di più: dalla individuazione dei filoni fondamentali di intervento — che non possono né devono essere visti come una nostra programmazione — scaturiscono comunque elementi conoscitivi e di indirizzo difficilmente elaborabili a livello locale. Ne consegue unità di indirizzi, pur permanendo — salvo azioni di carattere generale — il movimento differenziato, legato alle condizioni e alle possibilità locali, che in ogni caso, vengono stimolate. Non vi è dubbio, inoltre, che pur partendo dalla considerazione che non spetta al sindacato elaborare i termini concreti di un qualsiasi piano o programma di sviluppo economico, è pur sempre vero che una contestazione reale del tipo di sviluppo proposto, e portato avanti dal potere pubblico e dai suoi organismi tecnici, può essere fatto contrapponendo non solo una critica, ma anche indicando, sia pure in linea di larga massima, la direzione lungo la quale muoversi per dare soluzioni ai problemi.

Per queste ragioni, considero positivo ciò che è stato fatto in questa direzione (per esempio, con il gruppo di lavoro per i problemi della politica marittima) ed è mia opinione che gli impegni sempre più vasti che il VII Congresso confederale sta per assumere in materia di politica economica e di riforme, sottolineino una duplice esigenza di presenza e di attività delle diverse organizzazioni orizzontali e verticali, nelle province, nelle regioni, e uno sforzo elaborativo che deve essere anche autonomo, non legato soltanto al momento di presenza in sedi come quella dei Comitati regionali per la programmazione, ma anche l'altra più sopra rilevata, se vogliamo incidere nell'ambito della programmazione economica, « giustamente vista come un nuovo reale e dinamico terreno di conflitto », e sciogliere i grossi nodi sociali che oggi si presentano ai lavoratori.

Arturo Calabria  
segretario della CdL di Trieste

documento

Lotte  
unitarie  
e strutture  
sindacali

L'attivo sindacale regionale della CGIL dell'Abruzzo, al termine di una riunione dedicata all'esame delle lotte unitarie di questi mesi, e alle prospettive del movimento sindacale abruzzese, al rafforzamento della CGIL e al dibattito per il 7° congresso, ha approvato una risoluzione della quale pubblichiamo ampi stralci delle due parti che riguardano l'esame delle lotte svoltesi nella regione e le strutture del sindacato.

Nella prima parte del documento vengono valutate le esperienze delle lotte unitarie: estesa unità sindacale, crescita democratica che va dalla capacità di partecipazione e di decisioni nell'impostazione e nelle scelte delle piattaforme rivendicative e dei tempi e forme di lotta, alla forza delle manifestazioni e cortei nei centri urbani con l'adesione degli studenti e dei ceti produttivi cittadini ed importanti prese di posizione degli Enti locali.

Le battaglie per la riforma delle pensioni e contro le « zone » hanno messo in luce aspetti nuovi del ruolo della classe operaia meridionale e abruzzese che si impone come nuovo ed insostituibile protagonista della battaglia per lo sviluppo e le riforme.

« La portata dei risultati conseguiti e le più avanzate esigenze dei lavoratori, alle quali il sindacato deve far fronte dando al movimento una direzione sempre più consapevole e obiettivi sempre più adeguati, ci impongono — specie in sede di dibattito congressuale ad ogni livello — di sottoporre a verifica la nostra esperienza per superare ritardi e limiti che pur si sono manifestati per operare un profondo arricchimento degli obiettivi, dei modi democratici, degli sbocchi e della ampiezza dell'azione sindacale per una spinta nuova all'unità sindacale, verso l'unità organica, condizioni per un ulteriore progresso dei lavoratori.



« Il limite più evidente è quello dello stato del movimento dei lavoratori della terra che è rimasto generalmente frammentario e non ha superato le forme della protesta trovando difficoltà a portare avanti il processo unitario, a darsi chiari obiettivi e piattaforme, offuscando spesso l'obiettivo della contrattazione che è permanente per l'azione sindacale. Questo limite non solo è determinato dalla drammaticità della situazione agraria e dai ritardi nell'iniziativa dei Sindacati che operano nell'agricoltura, ma anche perché le organizzazioni orizzontali non hanno ancora prodotto un sufficiente impegno che la complessità della situazione e degli obiettivi richiedono. Problemi quali quelli delle lotte dei settori produttivi e delle trasformazioni, delle zone agrarie, investono più categorie e interessi e richiedono un diretto impegno dell'organizzazione sindacale nel suo complesso.

« Sono emersi ritardi e limiti nelle lotte operaie: in particolare lo scarso legame di iniziative tra momenti generali e lotte di azienda e categorie che non sempre hanno consentito, come era possibile, di investire le sacche di sottosalarario e sottocontratto che andavano affrontate e battute nel corso stesso della lotta per l'abolizione delle « zone » salariali.

« Pur tra considerevoli progressi qualitativi del processo unitario permangono resistenze che, manifestandosi in presenza di atteggiamenti di chiusura da parte di elementi delle altre organizzazioni sindacali, non possono comunque essere giustificate in quanto condannano l'organizzazione a non assumere iniziative per una più solida unità di contenuti. Esse vanno rimosse realizzando le indicazioni del programma unitario di Roseto degli Abruzzi che decide di « istituzionalizzare e rendere permanente il metodo delle consultazioni periodiche preventive » a tutti i livelli, a partire dalle aziende, per accrescere il potere dei lavoratori in modo particolare con la conquista del diritto di assemblea e della presenza del sindacato nel posto di lavoro e nella contrattazione.

« Va sottoposto ad attenta verifica tutto il lavoro e le iniziative per far avanzare la democrazia sindacale, superando gli impacci e le debolezze manifestatesi anche nelle recenti battaglie, operando per realizzare la più ampia partecipazione dei lavoratori ad ogni atto della vicenda sindacale con il permanente ricorso alla consultazione, al referendum, affermando senza remore il metodo della consultazione dei lavoratori prima di siglare ogni e qualsiasi accordo. Lo sviluppo della democrazia sindacale si realizza altresì con il rinnovamento delle strutture sindacali, a partire da quelle di base (Sezione sindacale aziendale e Lega), e con il diritto di assemblea che consente la crescita del processo di autonomia, di unità e di avvio verso il superamento delle correnti ».

L'ultima parte esamina le strutture del sindacato ed il loro potenziamento, problema permanente di lavoro e centrale per il dibattito congressuale.

« L'ampio sviluppo dell'iniziativa di lotta ha grandemente arricchito le esperienze ed al tempo ha consentito di sottoporre, con il convegno regionale di organizzazione del novembre scorso, a positiva critica le strutture del sindacato ed i metodi di direzione.

« Il problema centrale che va affrontato e sottoposto ad attenta verifica è quello della partecipazione dei lavoratori. Esso continua a presentare limiti non indifferenti. Si tratta di istituzionalizzare il metodo di una larga consultazione di base e di adottare procedure che la rendano effettiva, come si tratta di ricercare e non eludere la verifica di massa sulla vertenza, le forme di lotta, la conduzione e la conclusione della trattativa.

« Prende spicco in tal senso la Sezione sindacale aziendale e l'assemblea; la vita democratica, quali sono poste dalle attuali esigenze e modi di divenire effettivi agenti contrattuali nelle sfere aziendali; di espandere il potere di contrattazione a livello di linea di reparto e nell'azienda; di realizzare anche condizioni per l'avanzamento del processo di unità e di autonomia del sindacato.

« Sono da verificare le esperienze, i risultati ed i limiti nell'attuazione delle scelte regionali e provinciali per la costruzione dei sindacati provinciali di categoria dei metalmeccanici, abbigliamento, commercio, chimici-vetro-ceramica, scuola, e per il rafforzamento dei sindacati edili e mezzadri; nel dare ad essi propri organismi dirigenti e strutture che operino e siano presenti nell'intera provincia, facendone strumenti unitari dell'intera categoria capaci di superare i limiti di una azione troppo spesso frammentaria e ristretta alla pur importante ma limitata visione aziendale.

« I congressi dovranno rappresentare momenti di rafforzamento e di costruzione delle Camere del lavoro locali, compiendo scelte appropriate per farne perni e centri di direzione delle lotte per l'occupazione.

« Una verifica va fatta sulla attività del Comitato regionale che per le esperienze abruzzesi si ritiene debba divenire istanza, emanazione di un congresso di primo grado; e si ritiene opportuno procedere alla creazione di organismi di coordinamento regionale di categoria, mentre per alcune categorie è da prendere in seria considerazione la costituzione di sindacati interprovinciali o regionali.

« Compire verifiche e scelte, indirizzare il lavoro di elaborazione e costruzione di strutture sindacali nei punti nevralgici, significa accrescere il processo unitario ed il ruolo autonomo del sindacato quale strumento insostituibile della società pluralistica che concorre a costruire. Si tratta di strutture portanti della politica della CGIL che la nostra esperienza conferma pienamente valida, a livelli e dimensioni in cui lo scontro di classe e la coscienza degli operai e dei lavoratori oggi si colloca. Si tratta di scelte decisive e qualificanti che consentono di realizzare maggiori possibilità e potere di partecipazione di decisione dei lavoratori nel sindacato, nelle aziende e nella società ».

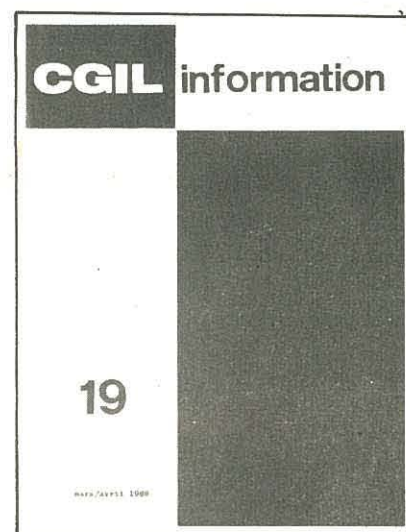
intervento

Precisare  
i nostri  
obiettivi  
di riforma

I lavoratori della Campania si presentano al Congresso confederale con un ricco bagaglio di esperienze e di lotte. Anche in questa regione si è realizzato l'intreccio tra lotte aziendali e lotte generali, con una partecipazione unitaria di massa senza precedenti all'uno e all'altro momento della lotta. Ne sono testimonianza, da un lato, gli scioperi generali di provincia e di settore per il superamento delle zone salariali, per le pensioni, per lo sviluppo economico e l'occupazione e, dall'altro, la conclusione — con la lotta — di oltre sessanta accordi aziendali nel solo anno 1968.

Le lotte condotte hanno consentito — in generale — un'allargamento della sfera di influenza del sindacato rispetto ai nuclei tradizionali di aggregazione operaia e di partecipazione alla lotta sindacale, anche se rimangono ancora fuori da tale influenza nuclei importanti di lavoratori delle migliaia di piccole aziende esistenti nella regione: aziende nelle quali le violazioni contrattuali e di legge sono all'ordine del giorno.

Si impone per il movimento sindacale campano,



L'edizione in lingua francese dei Temi per il VII congresso pubblicata a cura della sezione internazionale della CGIL.

soprattutto dopo la conclusione della vertenza delle « zone », il problema di una iniziativa specifica in direzione di questa notevole fascia di lavoratori, per i quali il rispetto dei minimi retributivi nazionali è ancora un obiettivo da raggiungere, contemporaneamente allo sviluppo della azione rivendicativa aziendale nella media e grande azienda per affrontare e dare soluzioni sempre più avanzate ai problemi concreti della condizione dei lavoratori in termini di organici, ritmi, ambiente di lavoro, diritti sindacali, livelli retributivi, ecc.

L'altro filone della iniziativa sindacale regionale è costituito dal problema dei livelli di occupazione. La Campania registra, rispetto al 1963, una caduta dell'occupazione dipendente pari a circa il tre per cento, con un calo nell'agricoltura di circa il trenta per cento e nell'industria di circa l'uno per cento. I disoccupati ufficiali a fine 1968 erano circa 160.000. Il problema dei livelli di occupazione e della loro stabilità diventa ogni giorno più drammatico.

Tale drammaticità è emersa in tutta la sua ampiezza con la lotta di Battipaglia ed è tuttora evidenziata dalle lotte in corso in questi giorni nel Salernitano e nel Napoletano, dove interi paesi rivendicano in uno con il mantenimento delle attuali fonti di lavoro seriamente minacciate, un tipo di sviluppo economico organico che garantisca più stabili livelli di occupazione.

Se c'è una autocritica che il movimento sindacale nel suo insieme deve farsi in Campania (ma non solo in Campania) è quella di non aver saputo sostenere con azioni di lotta continue, organiche e di massa, gli obiettivi di sviluppo che pure erano stati indicati dalle organizzazioni sindacali, unitariamente nella regione in occasione della discussione sullo schema di sviluppo economico regionale e per contrastare scelte che appunto in tale schema erano state ipotizzate dalla maggioranza del CRPE in coerenza con le scelte del piano economico nazionale.

Valga a tale proposito per tutti un esempio: nel piano regionale si ipotizzava una notevole riduzione dell'occupazione nel settore del tabacco. La lotta di Battipaglia è partita proprio per la difesa del posto di lavoro delle tabacchine e analogo problema investe la intera provincia di Benevento dove la maggior parte della superficie agricola coltivata è interessata alla produzione del tabacco.

Ma sia Battipaglia che le iniziative che si preannunciano a Benevento — se si fosse tenuto conto subito delle ipotesi negative dello schema di sviluppo — avrebbero potuto muoversi molto prima che le ipotesi dello schema si concretizzassero.

Questo esempio (e altri che si potrebbero fare) dimostra la necessità per il sindacato di far diventare le lotte particolari per la difesa e lo sviluppo dell'occupazione momenti di collegamento per portare avanti lotte tendenti ad affermare nuove scelte pro-



duttive e di investimento capaci di rovesciare le tendenze in atto e di imporre nuove linee di politica economica.

Dobbiamo anche sapere che questi obiettivi e la lotta per affermarli non possono essere lasciati alle singole provincie e alle singole regioni se non come articolazione di un discorso più generale. Se è vero — come è vero — che il problema meridionale si risolve imponendo un nuovo tipo di scelte nell'intero arco dell'economia nazionale, sia nella selezione e nella ubicazione degli investimenti, che nella gerarchia dei consumi, si impone la necessità di dare organicità e continuità alle iniziative nazionali per una nuova politica economica generale, chiaramente alternativa a quella portata avanti in tutti questi anni dalle forze dominanti.

Tutto il discorso che a tale proposito è fatto nei Temi congressuali, mi convince, a condizione che sia chiaro che una volta riprecisati i nostri obiettivi, questi vengano considerati allo stesso modo di qualunque altro obiettivo sindacale e cioè obiettivi da conquistarsi con la lotta dei lavoratori considerando che, proprio perché obiettivi contrastanti con le scelte e le esigenze delle forze padronali, essi possono essere realizzati soltanto con lotte che precedano e non seguano le decisioni e le scelte del padronato. Ma anche quando scelte e decisioni venissero assunte a livello politico ovvero le forze politiche di governo ignorassero (come è accaduto col piano quinquennale) le istanze del sindacato e dei lavoratori, la partita non può considerarsi chiusa.

La lotta cioè deve proseguire per imporre la modifica di scelte che, per il solo fatto di aver ignorato le posizioni del sindacato, non possono in ogni caso che essere contrarie agli interessi reali dei lavoratori e del Paese.

In tal senso, allora, ritengo che nessun discorso abbiamo da fare ai programmatori, vecchi o nuovi che siano: abbiamo solo da dire che il tipo di sviluppo attuale deve essere modificato. Abbiamo da puntualizzare i nostri obiettivi di riforma, indicarli ai lavoratori e se i programmatori ne tengono conto tanto meglio per loro. Diversamente devono sapere che i lavoratori si batteranno fino in fondo per impedire che i loro piani vadano avanti; per imporre la modifica nella direzione di uno sviluppo armonico ed equilibrato del Paese; per ottenere, soprattutto nelle regioni meridionali, dove sarà estremamente difficile ritornare a proporre « schemi di sviluppo » che nella migliore delle ipotesi sono stati una presa in giro, una radicale modifica dell'attuale basso rapporto occupati-popolazione che vede in Campania, per ogni trenta occupati, settanta persone a loro carico.

Imboccando questa strada corrisponderemo sempre di più e meglio a quelle che sono le reali aspettative dei lavoratori.

Augusto Pumpo

segretario regionale della Campania

documento

## Il tempo libero e le ferie dei lavoratori

Nel nostro Paese la realtà sulla partecipazione dei lavoratori al turismo ed al godimento delle ferie presenta oggi aspetti sconcertanti. Secondo l'indagine condotta dall'ISTAT in collaborazione con il ministero del Turismo nel 1965 su 52.346.000 abitanti in Italia, 41.339.000 di essi, cioè il 79 per cento, non avevano goduto di una effettiva vacanza e solo 11.700.000 (pari al 21 per cento) avevano trascorso una vacanza fuori dal normale luogo di residenza.

Quanto alla condizione socio-professionale dei cittadini che avevano goduto delle vacanze (21 per cento) essi rappresentano:

1 su ogni 4-5 persone addette all'industria; 1 su ogni 4-2 persone addette al commercio; 1 su ogni 5 persone, donne casalinghe; 1 su ogni 3-5 persone, studenti; 1 su ogni 10 persone pensionate 1 su ogni 30 persone addette all'agricoltura.

Il Congresso dovrà richiedere che lo Stato, le regioni, le provincie ed i comuni si impegnino a predisporre la creazione di impianti e strutture ricettive, culturali, ricreative, turistiche e sportive atte a soddisfare le esigenze di grandi masse di lavoratori, di loro familiari e di giovani. Tali attrezzature dovranno essere date in uso agli Enti turistici delle organizzazioni sindacali ed a altri Enti ed Associazioni, che, senza scopi di lucro, operano nei singoli settori. In tale quadro dovrà essere esaminata la gestione di attrezzature e beni appartenenti alla ex GIL. Lo Stato e gli Enti pubblici dovranno inoltre incoraggiare o facilitare ogni iniziativa diretta di detti Enti ed Associazioni volta ad incrementare le attività e le iniziative di « tempo libero » in tutte le sue molteplici manifestazioni culturali, turistiche, sportive, ricreative, ecc.

Il vuoto della iniziativa pubblica e sociale ha favorito finora l'azione del padronato in tale campo con tutte le implicazioni negative che derivano da tale fatto. I monopoli e le oligarchie finanziarie cercano sempre più di accaparrarsi vaste aree di sviluppo turistico e di proiettare anche fuori della fabbrica le concezioni di una politica aziendalistica con tutti i condizionamenti che ne conseguono. I lavoratori respingono sempre più coscientemente tali tentativi, perché si rendono conto che le iniziative padronali in tale campo, comunque presentate, non sono delle libere scelte, ma scelte imposte.

Il sindacato deve saper indicare delle soluzioni ai vari problemi e riuscire attraverso iniziative socialmente valide ad offrire anche nel campo del turismo, delle ferie, dello sport o della cultura delle alternative concrete.

L'inserimento nella tematica contrattuale della rivendicazione di un premio ferie come già conquistato in qualche altro paese europeo potrebbe contribuire in modo importante ad una più larga partecipazione dei lavoratori al fenomeno turistico in generale ed al pieno godimento delle ferie in particolare.

Si deve prevedere inoltre, che l'attuazione della settimana corta — 40 ore in 5 giorni — che il VII

Congresso pone come rivendicazione e che corrisponde alle legittime attese dei lavoratori, accentuerà inevitabilmente le spinte dei lavoratori per l'effettiva utilizzazione del maggiore tempo libero per il turismo di fine settimana, per le attività ricreative, culturali e sportive.

Occorre che il problema di uno scaglionamento delle ferie in un arco di tempo maggiore nell'anno venga affrontato con il padronato e con i poteri pubblici, tenendo conto di tutti i fattori negativi e positivi, nonché delle implicazioni che questo problema comporta in altri campi quali la scuola, calendario e vacanze scolastiche, ecc.

Se da una parte si pone inoltre la necessità di svolgere una azione psicologica tendente a « smitizzare » il mese di agosto per scaglionare le vacanze anche in altri mesi, dall'altra in caso di scaglionamento si dovranno prendere le misure necessarie da parte di tutti gli operatori non solo per praticare riduzioni ed agevolazioni varie, ma per assicurare una piena efficienza dei servizi turistici ed alberghieri negli altri mesi.

Per l'esame più approfondito di tali problemi si propone di affidare l'incarico all'ETLI, in collaborazione con gli altri enti turistici delle Confederazioni sindacali, ETSI e OTIS, la convocazione di una conferenza sindacale nazionale unitaria a cui partecipino in modo impegnato tutti i sindacati e gli enti turistici delle Confederazioni (ETLI, ETSI, OTIS) ed avente per tema lo « scaglionamento delle vacanze ». Tale conferenza dovrebbe proporsi il compito di individuare alcune forme iniziali di scaglionamento idonee e favorevoli ai lavoratori da introdurre nella contrattazione sindacale e la cui attuazione dovrebbe essere demandata a livello aziendale, settoriale e territoriale.

A conclusione di un importante e costante impegno unitario dell'ETLI-CGIL, dell'ETSI-CISL e dell'OTIS-UIL, è stata creata la Cassa italiana viaggi e soggiorni (CIVES) intesa ad agevolare le vacanze dei lavoratori o dei pensionati. L'iniziativa è pienamente sostenuta dalle tre Confederazioni sindacali. La CIVES si propone di promuovere il risparmio turistico diretto e volontario del lavoratore da destinarsi all'acquisto dei beni e di servizi turistici per la usufruzione delle vacanze senza pertanto vincolarlo in modo rigido a tale uso.

I promotori dell'iniziativa si rendono conto perfettamente che il lavoratore oggi non è in grado di crearsi da solo un risparmio da destinare al turismo ed alle ferie distogliendolo dal suo magro salario che spesso non basta a soddisfare nemmeno le esigenze primarie della sua esistenza. Di qui la iniziativa della CIVES di operare in più direzioni con finalità convergenti e cioè: a) risparmio volontario del lavoratore; b) contributo incentivante dello Stato da determinare per legge; c) quota a carico dei datori di lavoro da stabilire contrattualmente; d) accordi particolari con le banche per tassi di interesse agevolato; e) offerta di beni e servizi turistici opportunamente convenzionati a condizioni di particolare vantaggio per i lavoratori.

Affinché l'ETLI possa realizzare pienamente i suoi compiti istituzionali e sviluppare un ruolo sempre più importante nella attuazione della politica della CGIL nel campo del turismo dei lavoratori e dell'utile impiego del tempo libero, è necessario sempre maggior impegno da parte dei sindacati di categoria, delle Camere confederali del Lavoro e degli organismi aziendali dei lavoratori a sostegno delle iniziative dell'ETLI.

La CGIL è divenuta viepiù consapevole del ruolo e della funzione che essa è chiamata ad esplicare anche nel campo del tempo libero e del turismo dei lavoratori tanto investendo direttamente la sua tematica rivendicativa e contrattuale a tutti i livelli, quanto attraverso l'ETLI che costituisce il suo specifico strumento di promozione e di realizzazione, nonché attraverso la collaborazione con altre organizzazioni che operano nel settore del tempo libero e particolarmente con l'ARCI, UISP ed il movimento Cooperativo.

(dal documento dell'ETLI sui problemi del tempo libero e delle ferie dei lavoratori)





intervento

Le lotte e i problemi dei lavoratori del commercio

I lavoratori del commercio e turismo si battono per affermare il loro diritto alla contrattazione integrativa aziendale, come i loro compagni dell'industria; e come i loro compagni dell'industria si propongono di realizzare un salario o stipendio minimo tabellare unico nazionale.

Si tratta di due obiettivi rivendicativi di grande portata, non solo per i lavoratori del commercio e turismo ma sul piano generale. E ciò tanto più se riferiti alla vigente struttura contrattuale e salariale, ancora fondata in larga misura sulla « percentuale di servizio » e sulla contrattazione decentrata al livello provinciale dei minimi di retribuzione, in una concezione quindi nettamente opposta a quella dell'articolazione.

La elaborazione di questi obiettivi rivendicativi — e la lotta che su di essi già si esprime nel settore del turismo ed al livello delle grandi aziende commerciali — comporta almeno le seguenti due considerazioni: primo, la validità generale della strategia rivendicativa della CGIL, riconfermata e precisata nei Temi congressuali; secondo, il valore trainante — pure di carattere generale — delle lotte e delle conquiste dei lavoratori dell'industria. Ma di tutto ciò non vi è alcun riferimento nei Temi congressuali della CGIL, con la inevitabile conseguenza che i lavoratori del commercio e turismo possono riconoscersi in essi solo implicitamente.

Non vi è bisogno di perifrasi per rilevare che si tratta di una critica di sostanza ai Temi: una critica di unilateralità e di assenza di equilibrio tra le essenziali componenti settoriali dell'insieme dei lavoratori italiani. E una critica tanto più pertinente, purtroppo, in quanto determinati ritardi del movimento sindacale vengono sommariamente imputati « sia ad insufficiente iniziativa di qualche settore del movimento... sia a talune inadeguatezze nella mobilitazione dei lavoratori ».

Una tale sommarietà di giudizio offende anzitutto la realtà dei fatti, mentre nessun contributo reca al concreto ed effettivo superamento degli squilibri che pure esistono. E ciò quando si sappia, per restare all'argomento, che da mesi i lavoratori dei grandi magazzini e supermercati si battono, in condizioni difficili, per affermare, nel principio e nei contenuti, la contrattazione integrativa aziendale; e quando non si ignori che la conquista del salario unico nazionale — obiettivo già posto — implica la riforma della stessa struttura contrattuale e salariale, nel senso di trasferire la contrattazione dei minimi tabellari dalla sede provinciale a quella nazionale, e di passare dal sistema « a percentuale » a quello « di qualifica ».

Era fuori luogo attendersi che in un periodo dei Temi venisse raccolta questa peculiarità, propria di oltre un milione di lavoratori, in modo che vi si potessero esplicitamente riconoscere? E se ciò non discende da una scelta, perché non è stata in alcun modo interessata la categoria nella fase preparatoria dei Temi?

Ma lo stesso « vizio » di omissione riguarda anche

gli elementi essenziali della politica economica e gli obiettivi di riforma contenuti nei Temi, almeno per quanto riguarda i settori produttivi della distribuzione commerciale e del turismo. Anche in questo caso, infatti, non si sono avvertite neppure le più ovvie connessioni esistenti, ad esempio, tra riforma agraria e riforma delle strutture di mercato alla produzione (e quindi dell'intero apparato distributivo); e così tra il Servizio sanitario nazionale e la funzione del termalismo, o tra la riforma urbanistica e una politica attiva di difesa del suolo con una politica del turismo disancorato dagli elementi di mera speculazione parassitaria.

Il carattere dei Temi, si dirà, non consentiva di affrontare tutto né di porre tutto sullo stesso piano di importanza. D'accordo. Inoltre — si dirà — i Temi potranno sempre venire integrati. Naturalmente, ed è ciò che il Comitato direttivo nazionale della FILCAMS, in un proprio documento, ha deliberato di chiedere a tutti i lavoratori del commercio e turismo iscritti alla CGIL.

Ma ciò nonostante resta il fatto che intere categorie e settori di lavoratori possono con piena responsabilità dichiarare di non potersi esplicitamente riconoscere nei Temi congressuali della nostra CGIL. E ciò chiama oggettivamente in causa qualcosa di più e di diverso: chiama in causa un metodo — e forse anche una struttura — di rapporti interni alla CGIL che deve essere corretto, tanto negli orientamenti come nella prassi, se si vuole realmente che la CGIL sia la organizzazione sindacale di classe nella quale tutti i lavoratori italiani possano apertamente e concretamente riconoscersi, senza mediazioni ed artifici.

Alieto Cortesi  
segretario generale FILCAMS

documento

Nuovi traguardi per la formazione sindacale

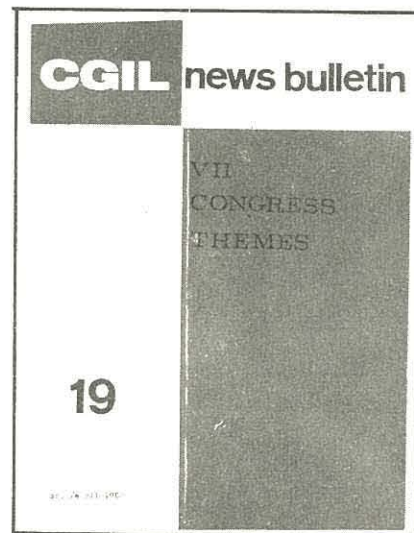
L'apertura del nuovo Centro studi e formazione sindacale di Ariccia sta a significare una precisa scelta da parte della CGIL: dare dimensioni e strutture più adeguate alla politica di formazione e aggiornamento dei quadri, farne fulcro di un'attività formativa di massa, cioè anche di centinaia e centinaia di corsi residenziali e serali da svolgersi nelle province.

Dal 1967 si verifica un vero e proprio salto nelle iniziative formative centrali e periferiche, rispetto alle esperienze più limitate, ma già considerevoli, dei periodi precedenti.

Ciò è posto in evidenza dai dati sui partecipanti ai corsi centrali e periferici.

Corsi centrali (Ariccia, Meina) - 1965: 764; 1966: 556; 1967: 1.146; 1968: 1.920. Corsi svolti nelle province - 1965: 2.500; 1966: 2.000; 1967: 720; 1968: 7.287. Totale: 1965: 3.264; 1966: 2.556; 1967: 7.866; 1968: 9.207.

Nei dati dei due ultimi anni sono compresi i partecipanti ai corsi giovani estivi di Ariccia (181 nel 1967, 429 nel '68). Questa specifica iniziativa te-



L'edizione in lingua inglese dei Temi per il VII congresso pubblicata a cura della sezione internazionale della CGIL.

stimonia un crescente impegno teso a valorizzare e qualificare le nuove energie giovani emerse nel corso delle lotte, impegno confermato anche da una presenza di oltre il 60 per cento di partecipanti al sotto dei 30 anni all'insieme dei corsi centrali.

Oltre ai risultati quantitativi meritano considerazione attenta gli orientamenti posti a base del metodo e dei contenuti della formazione sindacale: rendere i corsi sindacali sedi nelle quali si alimentano la concezione e l'azione autonoma del sindacato, l'unità interna della CGIL, il processo unitario tra i sindacati, anche mediante l'attuazione di corsi in comune; evitare quindi una formazione accademica, calata dall'alto e ogni forma di indottrinamento; fondare invece l'esame degli argomenti e lo studio sulla partecipazione attiva, in un continuo confronto con l'esperienza e le conoscenze dei partecipanti, così da esaltare le capacità di analisi, di ricerca, di elaborazione; dare carattere programmato all'attività formativa, ad ogni livello, assumendola quale compito permanente delle istanze dirigenti, non delegabile a uffici o esperti. Ciò presuppone peraltro la creazione di specifiche strutture operative (Commissioni e responsabili della formazione, gruppi di studio, ecc.), nonché lo stanziamento di appositi mezzi finanziari.

Nello sviluppo dell'attività formativa si riscontrano però squilibri e carenze considerevoli. L'attività nelle province è ancora troppo esigua, comunque sproporzionata rispetto a quella svolta centralmente. In molte zone tale attività ha ancora carattere sporadico, oppure risulta addirittura assente. Difetti seri sussistono, per i corsi realizzati, in ordine ai contenuti, ai metodi e alle finalità della formazione.

Si tratta in primo luogo di superare i ritardi e gli squilibri, di estendere dovunque un'organica iniziativa di formazione, in una crescente consapevolezza dell'insieme dell'organizzazione del nesso che deve oggi intercorrere tra politica, scelte e compiti del sindacato, e la sua capacità autonoma di moltiplicare e qualificare i propri quadri.

A tale fine, va valutata anche l'opportunità di rivendicare permessi per la partecipazione ai corsi sindacali.

Si tratta inoltre di elevare la qualità dei corsi, per quanto concerne l'approfondimento degli argomenti, l'efficacia dei metodi di studio, sempre in piena aderenza agli impegni e al potenziale di lotta che maturano nel movimento.

Vanno in tale direzione i corsi in programma al Centro di Ariccia per gli istruttori e i corsi di ricerca su singoli temi.

Particolare cura va dedicata al materiale di studio, moltiplicando i centri di produzione e migliorandone la validità didattica.



Allo stadio già raggiunto dal complesso dell'attività formativa diventa pressante una ricerca, con il concorso di tutte le istanze interessate, diretta a realizzare criteri di articolazione e progressione nei livelli dei vari tipi di corsi, centrali e periferici.

Tutta la politica di formazione sindacale va infine organicamente inserita in una complessiva politica di intenso sviluppo quantitativo, di promozione e qualificazione dei quadri sindacali. Si registrano al riguardo carenze preoccupanti nella piena utilizzazione di forze che emergono nel vivo delle lotte, o negli stessi corsi sindacali.

Un'attività formativa programmata, finalizzata appunto alle esigenze di crescita e rinnovamento del sindacato, comporta, in particolare: una più accurata selezione dei partecipanti ai vari corsi, diretta alla costante ricerca e valorizzazione di tutte le energie disponibili. Mentre va accresciuto l'impegno già in atto verso i giovani lavoratori, s'impongono iniziative del tutto eccezionali miranti a colmare le gravi ed estese assenze di lavoratrici a tutti i livelli direzionali del sindacato; forme di collegamento dopo i corsi, con i partecipanti, allo scopo di promuovere e seguire la loro utilizzazione nell'attività sindacale. Tale collegamento deve inoltre consentire ulteriori occasioni di formazione, facilitando una continuità di studio individuale, l'aggiornamento e la partecipazione ad altri corsi.

(dal documento sulla formazione sindacale)



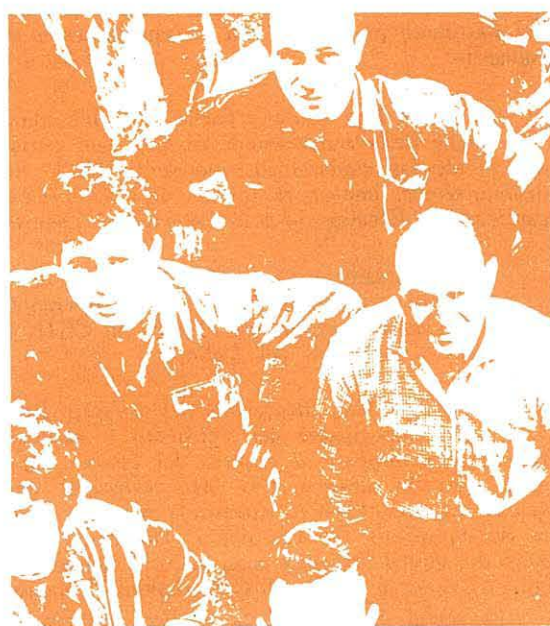
tabilità o meno dei tempi da parte degli interessati. L'esperienza ci insegna che tutto ciò può camminare più rapidamente e concretamente, se riusciremo sempre di più a formare le sezioni sindacali di azienda, che elaborino sempre meglio insieme ai lavoratori, i vari problemi, nel quadro della elaborazione della categoria.

Il rinnovamento delle strutture del sindacato, a partire da quelle di base, rappresenta la condizione fondamentale per esercitare un effettivo ruolo di direzione del movimento. La SSA deve diventare sempre più un effettivo agente contrattuale nella sfera aziendale. Essa è veramente l'organismo di base mediante il quale si realizza la partecipazione di tutti gli iscritti al sindacato alle decisioni relative sia alla vita sindacale aziendale che a quella più generale della organizzazione. Naturalmente bisogna che l'organizzazione assuma un forte impegno per la costituzione della sezione sindacale in tutti i luoghi di lavoro, perché spesso essa esiste sulla carta soltanto.

Si sente sempre più l'esigenza di non identificare nelle stesse persone la commissione interna e la sezione sindacale e, pur mantenendo una certa continuità nell'ambito della C.I., procedere alla rotazione dei componenti; questo criterio deve valere inoltre per tutti gli organismi. E' anche necessario che la SSA, pur rimanendo l'istanza di base della struttura verticale, deve trovare anche un collegamento diretto con la struttura orizzontale della nostra organizzazione, ai vari livelli territoriali.

Enzo De Feo

segretario della CI FATME di Roma



documento

## I problemi previdenziali e del patronato

*La sempre più ampia consapevolezza e mobilitazione dei lavoratori verso i problemi del salario previdenziale, il crescente impegno della CGIL verso i problemi della politica previdenziale, assistenziale e della prevenzione, il ricorso sempre più esteso dei lavoratori verso le proprie organizzazioni sindacali per la difesa dei diritti acquisiti, comporta l'ulteriore rafforzamento e sviluppo dell'attività del Patronato I.N.C.A.*

*Questo problema, che non poteva comprensibilmente trovare adeguato sviluppo nei Temi per il dibattito congressuale, viene approfondito nella presente nota che la C.G.I.L. sottopone all'attenzione dei quadri sindacali ai vari livelli.*

1 L'arretratezza e l'inefficienza funzionale e la sempre più grave crisi economico-finanziaria del nostro sistema previdenziale, hanno determinato in questi ultimi anni un sempre maggiore malcontento e di conseguenza l'estendersi della protesta e dell'azione dei lavoratori per una radicale modifica del sistema e delle sue strutture.

Tenendo conto di tale situazione si ritiene:

a) che si debba dare innanzitutto avvio alla trasformazione del sistema mutuo-assicurativo in un moderno Servizio sanitario nazionale (Temi: 24 a) sulla base delle proposte a suo tempo avanzate dalla CGIL: sia attraverso la realizzazione di obiettivi intermedi (istituzione delle Unità sanitarie locali, trapasso dell'assistenza ospedaliera e medico-specialistica dalle competenze degli attuali Istituti di malattia agli Enti locali, realizzazione di un'attività rivolta realmente ad una efficace opera di prevenzione e profilassi), sia attraverso l'attuazione di alcune importanti riforme collaterali (intervento pubblico nel settore della produzione e distribuzione dei farmaci; potenziamento della rete ospedaliera e poliambulatoriale);

b) che all'atto del rinnovo dei contratti di lavoro si tenga conto dell'esigenza di ottenere a carico dei datori di lavoro un sostanziale aumento delle indennità economiche di temporanea in caso di malattia e di infortunio, e di contrattare tutti quegli aspetti del rapporto di lavoro che incidono sulla salute del lavoratore;

c) che debba essere mantenuta e portata avanti la mobilitazione dei lavoratori per la soluzione di tutti quei problemi lasciati insoluti sia dalla riforma pensionistica, sia dal Testo unico sugli infortuni; e per l'approvazione in Parlamento dei progetti di legge unitari presentati sulla maternità e sull'istituzione di una rete di asili nido.

intervento

## La funzione della sezione sindacale d'azienda

Senza dubbio l'esperienza di categoria e camerale delle iniziative della CGIL, hanno confermato la validità della linea uscita dal VI congresso della CGIL, volta a conquistare la contrattazione di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro ed a assicurare l'intervento su tutti i momenti della condizione effettiva di lavoro. E' stato anche possibile respingere la campagna ricattatoria rivolta a porre davanti al movimento sindacale l'alternativa tra contratto collettivo nazionale e contrattazione articolata d'azienda e di settore, oppure limitare quest'ultima alle sole clausole di espresso rinvio al contratto nazionale.

La linea conservatrice che le organizzazioni padronali pretendevano di far trionfare appare oggi sconfitta. Perciò riteniamo il consolidamento della contrattazione articolata con la sempre più larga partecipazione diretta dei lavoratori all'elaborazione della piattaforma rivendicativa, alle scelte dei modi e dei tempi di lotta, alla conclusione della vertenza. Ma tutto ciò non è sufficiente, è necessario estendere ancora i diritti di contrattazione sindacale anche ad altri livelli e il suo potere d'intervento soprattutto nell'ampia materia delle condizioni e ambienti di lavoro, modificando anche le tecnologie, tali da eliminare le nocività. In materia di ritmi è essenziale il riconoscimento del fatto che non esiste misura scientifica fondata, ma criterio base resta la soppor-



Come accennato nei Temi per il dibattito congressuale della CGIL (24 - 1) si pone inoltre il problema di dar corso ad un processo di democratizzazione di tutti gli organismi ed enti che gestiscono prestazioni previdenziali e assistenziali e che lavoratori e Sindacati abbiano un reale potere di controllo sulla gestione di tali organismi attraverso rappresentanze maggioritarie, eventualmente anche elettive.

**2** In questo quadro di maggiore impegno e di progresso della politica previdenziale si pone per la CGIL e per i Sindacati di categoria l'esigenza di realizzare l'ulteriore sviluppo dell'attività e della funzionalità dell'INCA. Per conseguire tale obiettivo l'INCA deve sempre più caratterizzarsi come l'organismo della CGIL e dei sindacati che deve realizzare il massimo rendimento della legislazione previdenziale e deve contribuire con lo studio, con la documentazione e con l'utilizzazione delle sue esperienze ad accrescere la capacità del Sindacato nel perseguire il miglioramento della legislazione sociale e lo sviluppo della contrattazione delle condizioni dell'ambiente di lavoro e dei trattamenti integrativi previdenziali.

Il Patronato deve inoltre svolgere un'azione sempre più ampia e qualificata in Italia e all'estero onde realizzare, in favore dei lavoratori, il pieno conseguimento delle prestazioni previdenziali e deve altresì assistere i lavoratori nei confronti delle gravi frequenti inadempienze dei datori di lavoro sul terreno prevenzionistico e previdenziale. In particolare per i lavoratori costretti ad emigrare e per i loro familiari l'INCA dovrà rafforzare e qualificare ulteriormente le proprie strutture nei paesi di maggiore emigrazione e sviluppare una sempre più efficace attività assistenziale e previdenziale a tutela dei diritti degli emigrati (Temi: 55 - 1).

**3** Tali compiti implicano che in accordo con la CGIL ed i Sindacati, l'INCA sviluppi e perfezioni sempre più le proprie funzioni di sollecitazione e di contestazione verso gli Enti previdenziali per realizzare interpretazioni sempre più favorevoli delle vigenti leggi essenzialmente attraverso un sempre più qualificato contenzioso amministrativo e giudiziario.

Il pieno adempimento delle funzioni del Patronato deve essere agevolato mediante una più stretta collaborazione fra il Patronato e i rappresentanti dei lavoratori negli Enti previdenziali; mediante la attiva partecipazione dei sindacati alla definitiva soluzione delle controversie di principio imposte dai Patronati che interessino grandi gruppi di lavoratori sollecitando un'azione coordinata e unitaria dei Patronati e dei Sindacati per imporre agli Enti previdenziali la semplificazione e lo snellimento delle procedure e degli adempimenti nonché la riduzione dei tempi di erogazione delle prestazioni; e, infine, mediante la consultazione dei Patronati da parte degli Enti previdenziali, al momento dell'elaborazione delle norme di attuazione delle leggi previdenziali.

**4** Una tale impostazione dell'attività di Patronato presuppone e favorisce indubbiamente la intesa unitaria fra i Patronati al fine di meglio realizzare gli obiettivi comuni nell'interesse dei lavoratori.

**5** L'assunzione in prima persona da parte del Sindacato della responsabilità della difesa e del progressivo miglioramento dei diritti e dei trattamenti previdenziali dei lavoratori comporta di conseguenza la necessità che il Sindacato stesso diriga, sul piano politico-sindacale, a tutti i livelli, l'attività dell'INCA.

Tale direzione va esercitata attraverso il funzionamento di appositi organi collegiali, a livello nazionale e provinciale, nei quali sia garantita la presenza dei dirigenti delle organizzazioni confederali e di categoria unitamente ai dirigenti del Patronato. Analogamente, si pone l'esigenza di sviluppare i compiti, le funzioni e le attività degli organi di coordinamento regionale dell'INCA po-



tenziandoli e collegandoli con le corrispondenti istanze confederali (Temi: 70 - 1).

**6** Elemento fondamentale della struttura organizzativa dell'INCA sono gli attivisti sindacali che operano nel luogo di lavoro. La iniziativa del Sindacato, sul piano organizzativo, deve garantire nei luoghi di lavoro la presenza di attivisti sindacali che, sulla base di una adeguata preparazione specifica, assolvono, nell'ambito del Sindacato, ai compiti della tutela dei diritti previdenziali dei lavoratori.

Tale iniziativa, inserita tra quelle che si sviluppano con l'avanzata del processo unitario, sollecita l'avvio di un serio, comune impegno dei Patronati di emanazione sindacale e delle ACLI per assolvere in pieno alle funzioni che loro competono nei luoghi di lavoro, sottraendole al paternalismo padronale.

L'esercizio di tali funzioni, che rappresenta una conquista dei lavoratori e del sindacato, deve essere sancito nei diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori (Temi: 23 b).

**7** L'attività formativa degli attivisti sindacali-corrispondenti dell'INCA e il finanziamento delle iniziative e delle attività tendenti a consolidare ed estendere le strutture del Sindacato e del Patronato nei luoghi di lavoro saranno realizzate di intesa tra l'INCA e le Organizzazioni di categoria. La consultazione di questi attivisti, il loro aggiornamento sul piano tecnico, il confronto delle loro esperienze al fine del costante adeguamento del lavoro il Patronato, costituisce uno dei compiti prioritari delle direzioni provinciali e di zona del Patronato in accordo con le organizzazioni di categoria.

**8** A questo fine tendono anche iniziative come quelle della convocazione di Convegni periodici di attivisti sindacali-corrispondenti INCA che devono sempre impegnare, insieme all'INCA, le organizzazioni di categoria e le Camere del Lavoro.

**9** Il consolidamento e la qualificazione delle strutture orizzontali del Patronato dovranno essere attuate in accordo tra l'INCA, la CGIL e le Camere Confederali del Lavoro.

**10** Per la piena attuazione dei compiti sempre più impegnativi del Patronato è necessario anche sviluppare il criterio del lavoro collegiale a livello centrale. Ciò deve realizzarsi, per quanto riguarda l'INCA, attraverso una più stretta collaborazione fra Presidenza, Direzione, dirigenti dei servizi centrali e coordinatori regionali anche attraverso la nomina di Commissioni di lavoro.

Allo scopo di garantire la migliore utilizzazio-

ne delle esperienze si ritiene opportuno che la Presidenza dell'INCA e la CGIL attuino collegamenti organici e permanenti con i quadri dell'INCA nelle Commissioni Confederali di lavoro.

**11** La crescente importanza che vanno assumendo le lotte per il controllo e la contrattazione delle condizioni ambientali di lavoro e gli impegni di ricerca e di conoscenza che derivano dalla gestione delle recenti conquiste contrattuali sulla difesa della salute nei luoghi di lavoro (Temi: 23 a), propongono inoltre alcune esigenze fondamentali al movimento sindacale:

a) necessità di disporre di un centro di informazione tecnica sui rischi da lavoro e sui possibili effetti. Tale esigenza può essere soddisfatta da un servizio di livello nazionale che si avvalga anche delle esperienze di tutti gli Enti e Istituzioni preposti allo studio dei problemi della nocività nei luoghi di lavoro;

b) necessità che la CGIL assuma direttamente compiti e funzioni di studio, di elaborazione e di coordinamento delle iniziative sindacali sull'ambiente attraverso idonei strumenti di lavoro. Ciò al fine di raccogliere le necessarie informazioni sulla nocività e di individuare i modi e le forme attraverso le quali i lavoratori si difendono dalla nocività stessa, contestando le soluzioni padronali e proponendo sistemi di controllo e alternative tecnologiche e organizzative in comunità d'intenti con le Organizzazioni di categoria;

c) necessità che l'INCA collabori per la realizzazione degli obiettivi richiamati e tragga da tale attività gli elementi per sviluppare ed arricchire la sua attività specifica di Patronato nella tutela dei lavoratori esposti e colpiti dai rischi di lavoro.

**12** Per quanto riguarda infine il problema della unificazione organica dei Patronati, occorre considerare la possibilità di iniziare subito la ricerca di una maggiore e più vasta unità d'azione dei Patronati di emanazione sindacale e delle ACLI, sia nell'atteggiamento da assumere nei confronti degli Enti previdenziali, sia nei confronti del Ministero del Lavoro sui problemi della vigilanza e soprattutto del più adeguato finanziamento dei Patronati (già posto unitariamente dalle Confederazioni sindacali), sia con l'appoggio unitario dei Sindacati nella rivendicazione del diritto di presenza e di attività dei Patronati nelle fabbriche. E' sulla base di queste prime iniziative unitarie, che in alcune province e al centro si stanno già sviluppando, che sarà possibile realizzare le premesse per la unificazione organica dei Patronati, in uno con lo sviluppo del processo di unificazione del Sindacato (Temi: 62-1 - 63-1 b), c),).