

La parola ai lavoratori

Sindacato: quello che si può fare per superare la crisi

L'Unità prosegue nella iniziativa lanciata nei giorni scorsi, pubblicando una serie di nuovi contributi, sui temi della consultazione aperta da CGIL, CISL e UIL, relativi alla democrazia e unità del sindacato, all'orario e al salario.

Le donne vogliono lavorare e bisogna tenerne conto...

La possibilità di realizzare una parità reale tra uomo e donna è legata alla possibilità di redistribuire il lavoro domestico, di riconoscerlo e di sviluppare una strategia sul doppio lavoro che caratterizza la condizione femminile.

La definizione di tale strategia che sviluppi concreti interventi a favore delle donne, ha come presupposto la riconsiderazione anche da parte del sindacato del ruolo e della figura della donna quale soggetto con diritto alla propria autonomia.

Perché questa autonomia possa esprimersi occorrono interventi sul lavoro in termini quantitativi e qualitativi. La richiesta di posti di lavoro da parte delle donne è aumentata in questi anni massicciamente, le donne che si sono iscritte alle liste di collocamento sono moltissime, ma non sono certo tutte quelle che sarebbero interessate al lavoro. Migliaia di donne, pur augurandosi un lavoro extra-domestico, non lo ricercano in quanto sanno che essa su di loro una serie di carichi e condizioni che rendono questa ricerca vana.

Il lavoro familiare che grava sulle donne è d'ostacolo alla partecipazione delle stesse e la ragione del doppio lavoro insostenibile.

Una strategia sulla quantità e qualità del lavoro può prodursi intervenendo su vari livelli — prioritariamente operando su una riduzione dell'orario settore per settore, partendo anche da quel-

le unità che sono colpite da ristrutturazione — e dando risposta alle migliaia di donne che si offrono sul mercato del lavoro con la debolezza di tutto il peso delle costrizioni familiari, rendendo disponibile una flessibilità che solo in un'ottica strumentale può considerarsi volontaria e libera.

L'obiettivo della riduzione dell'orario deve essere perseguito da diversi punti: il mantenimento ed allargamento dell'occupazione (è infatti attraverso l'inserimento nel processo lavorativo che si realizza per le donne un primo concreto momento di emancipazione ed una nuova identificazione sociale); costruire le condizioni di risposta ai bisogni (oggi principalmente delle donne) di minor presenza in fabbrica evitando la costruzione di pericolosi ghetti che lascerebbero immutata l'attuale divisione dei ruoli; trasformazione dell'organizzazione del lavoro; estensione dei servizi sociali e loro funzionamento più elastico e qualitativamente migliore.

Il nostro obiettivo deve pertanto essere quello di batterci per una riduzione dell'orario di lavoro, per costruire opportunità di immissione nel mercato dei *garantiti*, delle donne che oggi sono nel mercato nero per essere protagoniste di una trasformazione dei ruoli all'interno della coppia.

LUGIA ALBERTI
Segretaria regionale CISL-Lombardia

No, in fabbrica a Bagnoli le cose non vanno bene

Una premessa mi sembra necessario fare, a scanso di ogni equivoco: i lavoratori dell'Italsider di Bagnoli non vogliono liquidare il sindacato, né rinne- gano il suo ruolo insostituibile di organizzazione di classe. Detto ciò, si può subito dire che an-

che da noi è da tempo che ormai si parla della crisi in cui versa il sindacato. Le cause sono molteplici e complesse, per cui appare ovvio che un contributo a questa interessantissima iniziativa de l'Unità può essere dato solo su punti specifici ed in ma-

niera sintetica. Anche tra i lavoratori di Bagnoli c'è oggi un diffuso malessere, un senso di sfiducia nei confronti delle organizzazioni sindacali. Si avverte un profondo scollamento tra base e strutture sindacali di fabbrica, il delegato appare troppo spesso distaccato dalla produzione, si lamentano ruoli eccessivamente burocratizzati. Si denuncia un modo di vivere del CdF sempre più asfittico e chiuso al suo interno, una tendenza alla mediazione, a tutti i costi, all'interno delle diverse componenti, per un malinteso e profondamente sbagliato senso dell'unità, che quasi sempre blocca e paralizzava ogni iniziativa concreta.

La diffusa sensazione, ma vorrei dire la convinzione, nei lavoratori, che all'interno della fabbrica si privilegi da parte del sindacato il momento del confronto con l'azienda, piuttosto che la discussione con i lavoratori. Altro elemento recepito dai lavoratori in maniera molto negativa è il modo con cui si arriva alla composizione delle strutture sindacali.

Sono un delegato e sono dc Parlare con i partiti è utile

Voglio partire dalla mia esperienza della ex Torrington (occupata per 3 anni dai lavoratori) dove si è dovuto gestire come consiglio di fabbrica tutta l'organizzazione interna dello stabilimento. Nella fabbrica erano presenti forze politiche che erano di più rispetto ad altre che erano presenti ma non lavoravano politicamente all'interno della fabbrica. In questa fase dell'occupazione si è dovuto costruire un insieme di partecipazione delle forze politiche e sindacali espresse nel nostro stabilimento, perché noi ritenevamo (e riteniamo tuttora) che l'unità politica e sindacale nello stabilimento potesse dare dei frutti nella nostra lotta.

Ci sono stati anche dei momenti di scontro, di dialogo e di sintesi, perché non tutti eravamo d'accordo su questo tipo di impostazione politica: della vertenza. Quando è stato sciolto questo nodo politico all'interno della fabbrica, abbiamo ritenuto che tutte le forze politiche fossero necessarie per la risoluzione della nostra vertenza e questo ha dato dei risultati positivi. Di questo abbiamo potuto investire tutti i lavoratori all'interno della fabbrica: abbiamo costituito quattro comitati di lotta e tutti i lavoratori, anche con forze politiche diverse, hanno portato a-

nti con continuità la lotta all'interno dello stabilimento. Abbiamo mantenuto e manteniamo i rapporti con tutti i partiti e tutti i sindacati per la continuità della nostra lotta, però voglio sottolineare che all'interno delle fabbriche il delegato deve avere il massimo di autonomia, pur partecipando attivamente alla vita del partito a cui appartiene. Personalmente sono convintissimo che partecipando attivamente nel partito, porto l'esperienza della fabbrica e questo penso sia un risultato positivo. Il delegato deve avere autonomia sindacale ma partecipare attivamente alla vita del partito a cui appartiene trasmettendovi le esigenze dei lavoratori in fabbrica.

Come aderente alla Dc vorrei che all'interno delle fabbriche si parlasse di più di politica, ma vorrei che fosse un dialogo politico tra i lavoratori e gli iscritti a tutti i partiti, nell'interesse di tutti i lavoratori e non un dialogo con posizioni precostituite. Quando si discute come consiglio di fabbrica con posizioni diverse, poi si cerca di arrivare a una posizione unitaria, perché non si può fare altrettanto anche « come partiti per confrontarsi seriamente con i lavoratori».

GIOVANNI PARODI
Delegato ex Torrington Genova - Sestri Ponente

Ma perché i delegati scappano dalla catena?

QUOTE SINDACALI — Da due anni a questa parte si è passati da lire 800 mensili a lire 5000 sulla tredicesima mensilità, con incrementi legati alla contingenza. Come sono spesi questi fondi? Non basta sapere che la FLM di Milano abbia un'entrata di 4 miliardi e una uscita di 4 miliardi. Vogliamo risposte più specifiche. E i sindacalisti debbono tornare a viaggiare in seconda classe e abitare alberghi più economici, quando ci sono i convegni. E come quota penso ad un giorno di lavoro all'anno.

0,50 — Già il 35% ci viene prelevato dal fisco e previdenza. Ma questo fondo temo che ci sarà anche se diremo di no. Troviamo almeno altre strade: ad esempio prestiti volontari alle cooperative con interessi normali. DISTACCHI E PERMESSI — E' sbagliato chiedere a permessa sindacale per tutti i delegati per discutere in un giorno lavorativo, sul terrorismo: è giusto farlo di sera, dopo cena. E' amaro sentire dire dai compagni di lavoro che i delegati non ci sono mai in catena.

ORARIO DI LAVORO — Non credo si possa andare sotto le 40 ore

settimanali. Sono per ridurre gli orari solo laddove si svolgono attività noive. Agli altri si dia la possibilità di fare, dopo accordi aziendali, orari ridotti. Occorre tener presente la più alta produttività di altri Paesi, non dovuta solo a macchine e impianti. Ci sono responsabilità anche per l'assenteismo (col rischio di vederci chiedere nei prossimi contratti di tornare indietro su certe conquiste come il pagamento mensile anche in caso di malattia, mentre prima l'Inam pagava dopo mesi) troppo spesso condannato a parole e difeso nei fatti in caso di contestazione, per i troppi permessi, per troppi scioperi per banalità aziendali. Il sindacato può uscire dalla sua crisi, lo non sono più iscritto alla CGIL e lo ammetto con dispiacere. Spero che non mi si giudichi un qualunquisto: so che è dall'interno che bisogna cambiare. Io però credo che le montagne non si muovono, ma gli uomini sì, invece in questi anni il sindacato ha perso iscritti eppure molti dirigenti sempre più in alto sono andati, senza mai interpellarli.

L. BENEVENTI
Modena

Si può tener conto dei giudizi della «base»?

I consigli di fabbrica sono nati sull'onda di un movimento di massa e come espressione democratica di base. Quali erano i terreni sui quali i Consigli cominciarono a muoversi? Essi nacquero da un dato di fatto generale: la classe operaia da troppi anni era sfruttata da un sistema capitalistico che mirava essenzialmente al profitto, senza tener minimamente conto della dignità e delle esigenze dei lavoratori. Perciò i CdF si impegnarono a contestare nello specifico l'organizzazione del lavoro, i tempi di lavoro, la mancanza di professionalità, i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Da questa spinta unitaria si arrivò in seguito ad una tappa importante nel processo di unità sindacale, con la costituzione del Patto Federativo tra le varie correnti prima divise. A partire da quel momento importanti si costituirono i vari organismi dirigenti partitici, che dovevano avere il ruolo di «cinghia di trasmissione» dalla base al vertice, per giungere ad una vera unità organica.

Questo processo però non andò in crescendo, ma si rallentò al punto da entrare in crisi negli ultimi tempi. I motivi essenziali di ciò, a nostro avviso, sono: burocrazia, correnti politiche e interessi di parte, non ultimo il fatto che esigue minoranze si siano imposte prevaricando su tutto ciò che veniva deciso democraticamente. Lo scollamento tra base e vertice è diventato tale da dover accettare decisioni e mediazioni operate a livello verticistico, che i Consigli di fabbrica devono subire a scapito del loro rapporto con i lavoratori.

A tale proposito si potrebbe citare tutta l'evoluzione dell'ultima vertenza Fiat.

Un altro elemento negativo è che molto spesso le problematiche discusse al vertice non sono sufficientemente dibattute alla base per dare un contributo migliore alla soluzione dei problemi. La piattaforma dell'Eur è un esempio di come sia mancata la volontà e la capacità di gran parte del sindacato nel gestire quanto è stato deciso. Lo stesso esempio si può fare su tutta la questione del terrorismo.

A nostro avviso è quindi importante oggi più che mai far fronte a questo stato di cose, tenendo particolarmente conto dei giudizi e delle critiche che vengono dalla base. Riteniamo altresì importante andare ad un superamento degli attuali criteri e metodi di adesione al sindacato, come il rinnovo automatico del tesseramento. Per superare questa fase a tempi brevi (una o due anni) occorre stabilire non solo di avere un contatto reale con i lavoratori, ma fare un'analisi vera e propria di bilancio di tutta la nostra attività, cogliendo in pieno quello che deve essere realmente il ruolo della classe operaia e del sindacato.

DOMENICO BAZZAN, ARISTIDE GERARCO, MARIO IORNESE, FRANCESCO FORCU, GIOVANNI ACCIARDI, GIANNFRANCO MANGUZZI, ANGELA COLUSSI, SILVANA CORPINO, ORONZO CINIERO, ANTONIO GUARNIERI, BRUNO FABBRO, COSTANTINO BALBO, ALESSANDRO SABBATINI, MARIO MERLANTI, ROCCO

Delegati e operai della Meccanica di Mirafiori, officine 74 e 93

Per tre ore botta e risposta tra i lavoratori e Luciano Lama

Tante facce nuove al dibattito organizzato dalla Camera del lavoro di Roma

ROMA — Il sindacato è in crisi? Forse, ma una cosa è certa: la volontà di uscire dalle «serche» di questi ultimi anni, da una riconosciuta difficoltà del ruolo della organizzazione nei confronti dei lavoratori e nella società, è prepotente. E un'«teriore dimostrazione è venuta — l'altra sera — dall'affollatissimo incontro nella sede della CGIL del Lazio (un vero e proprio «botta e risposta») con Luciano Lama.

Dove andrà il sindacato negli anni 80, cosa dovrà cambiare e cosa, invece, dovrà conservare? Questa è stata l'occasione «del parlar chiaro» (come ha sollecitato lo stesso Lama) di decine e decine di lavoratori, quadri sindacali e semplici cittadini («tante facce nuove», si è detto anche nel dibattito).

«Oggi ci troviamo in una situazione economica che se non riusciamo a controllare e a modificare profondamente non darà nessun margine di manovra al sindacato». Il tempo appena di una breve introduzione e poi una raffica di domande, di precisazioni ed anche di polemiche.

Questa unità sindacale — ad esempio — quanto è stato un fenomeno di vertice, e quanto, invece, un moto spontaneo e reale dei lavoratori in fabbrica o nei posti di lavoro? E non è diventata per caso, un freno alla rivendicazione per diventare solo un riflesso di altri «giochi»? Si chiedeva un lavoratore della Fatme.

«Ma quante volte nelle assemblee ci siamo visti arrivare sindacalisti alla ricerca solo del consenso? In questo modo l'unità sindacale diventa solo formale e non serve a nessuno!».

A tutto questo fiume di domande Lama ha risposto senza trincerarsi dietro un lessico tutto sindacale, da addetto ai lavori, ma con parole chiare, e molto spesso autentiche, a tutti.

Anche a quella studentessa universitaria che chiedeva «ma il sindacato che cosa ha fatto per la scuola secondaria o per la riforma degli atenei? E per la disoccupazione giovanile, dopo che tutto era stato puntato sulla "285", oggi che cosa propone la CGIL; e non pensi tu Lama, che le rivendicazioni salariali

degli occupati siano un modo come un altro per togliere possibilità di lavoro a noi disoccupati?».

Subito dopo, quasi un filo leghesse gli interventi, è la volta di un'altra ragazza, lavoratrice precaria delle Finanze che è occupata solo tre mesi all'anno, vivendo sempre con la paura di essere cacciata dal ministero.

E che dire di quel lavoratore («emigrato in patria») perché non ha accettato a suo tempo l'invito di De Gasperi di andarsene all'estero? napoletano, oggi a Civitavecchia, ieri in Sicilia e ieri l'altro in qualche sperduto paese del Mezzogiorno che denunciava la poca sensibilità dei vertici sindacali sulle piccole realtà di lavoro nel sud («c'era sempre una scusa pronta per non venire da noi: l'aereo non parte, è malato, altri più importanti appuntamenti al nord»).

«Il nodo fondamentale — ha detto in conclusione Lama — è la reale programmazione dell'economia attraverso i piani di settore, e ci vuole una democratizzazione dell'economia e per far questo anche noi, nel nostro interno, ci dobbiamo attrezzare con più democrazia, bandendo dalle nostre abitudini verticismi e false interpretazioni dell'unità». E ancora di nuovo «botta e risposta».

«Ma la professionalità come si può conciliare con le scelte di introduzione in alcuni contratti — si chiedeva un lavoratore del pubblico impiego — delle anzianità pregresse? Questo vuol dire solo appiattirsi su di un inutile egualitarismo. La professionalità ha un senso quando poi la si vede nella busta paga».

Insomma un decennio di lotte si è concluso e se ne sta aprendo un altro pieno di incognite e che parte da zero? «Non è proprio così — ha detto Lama — per la prima volta difatto, sindacati e imprenditori, nella vertenza Alfa Romeo, hanno concordato un aumento della produttività attraverso la modifica della organizzazione in fabbrica. Questo, anche se piccolo, è un primo passo verso il controllo democratico dell'economia».

Renzo Santelli

PCI: liquidazione e salario, unica riforma

Una nota del dipartimento economico della direzione - I comunisti contrari al referendum proposto da Democrazia proletaria - Proposte delle modifiche alla legge del 1977 - E' importante riparare a ingiustizie e sperequazioni

In tutte le fabbriche c'è da tempo un vistoso fermento fra i lavoratori per gli effetti sulle indennità di quiescenza della legge del 1977, che stabilisce il congelamento dell'indicizzazione sulle liquidazioni. «Democrazia Proletaria» si è fatta promotrice di una raccolta di firme per un referendum abrogativo della legge del 1977, che in questi giorni dovrebbe avere concreto inizio: a questa iniziativa di «Democrazia Proletaria» si sono affiancati i sindacati autonomi.

Il Dipartimento per i problemi economici e sociali della Direzione del PCI ha più volte, nelle ultime settimane, esaminato e discusso la questione in tutti i suoi aspetti. La legge del 1977 risponderà a una giusta esigenza, non solo in relazione alla gravissima situazione economica e finanziaria di quel periodo, ma soprattutto perché avrebbe dovuto inquadarsi in un più complessivo disegno teso ad eliminare ingiustizie e sperequazioni nei trattamenti salariali, di quiescenza e pen-

sionistici, e avviare una più generale riforma della struttura del salario. Come è noto, tutto questo non è avvenuto, e così i lavoratori avvertono come una ingiustizia gli effetti, rimasti isolati, della legge del 1977. D'altra parte, una pura e semplice abrogazione di questa legge, oltre ad avere conseguenze assai pesanti nella vita economica complessiva del Paese, non eliminerebbe squilibri, contraddizioni, ingiustizie nel seno stesso delle classi lavoratrici e non risponderebbe alle esigenze di riforma che sono sul tappeto.

Per questi motivi, il Dipartimento economico e sociale del PCI — condividendo la giusta posizione del movimento sindacale contraria al referendum — ritiene che si debba modificare l'attuale legislazione in materia di indennità di anzianità, cioè la legge del 1977, e che tali modifiche debbano essere contestuali a innovazioni profonde per quanto riguarda il salario diretto, la indennità di liquidazione e la pensione.

È necessario cioè attenuare il più possibile i danni che i lavoratori hanno subito con la legge del 1977 e al tempo stesso sviluppare gli elementi di riforma che avevano spinto ad appoggiare, a suo tempo, quella legge.

Per il salario diretto, la sua struttura, la sua dinamicità in rapporto alla professionalità, si tratta di un compito specifico e peculiare del movimento sindacale che sta discutendo, in questi giorni, attraverso una consultazione di massa, le impostazioni e i contenuti delle prossime lotte contrattuali.

Ad avviso del Dipartimento economico e sociale del PCI, una nuova legge dovrebbe contenere insieme i seguenti elementi:

1) superare, per i nuovi rapporti di lavoro (nuovi assunti), tutte le disegualianze in atto fra i diversi settori, e fra operai e impiegati: non si tratterebbe di un appiattimento dei trattamenti dato che resterebbero comunque le differenze di livello degli stipendi e dei salari che si rifletterebbero anche sulle indennità di anzianità, oltre che sulle pensioni.

2) salvaguardare i diritti acquisiti dai lavoratori per i quali è già in atto un rapporto di lavoro, garantendo una rivalutazione delle indennità di anzianità maturate dopo il 1° febbraio 1977 e da liquidare al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ad esempio attraverso il pagamento di un interesse annuo composto;

3) calcolare le pensioni dei lavoratori dipendenti del settore privato sulla base delle retribuzioni indicizzate degli ultimi anni di lavoro, in modo che le pensioni corrispondano al 70 per cento del salario reale, dopo 35 anni di lavoro, e all'80 per cento dopo 40 anni. Oggi, l'attuale normativa, a causa dell'inflazione, consente, a chi va in pensione dopo 40 anni di lavoro, di ottenere solo il 64,65 per cento della retribuzione;

4) adottare tale calcolo più favorevole, sia pure in modo forfettario, anche per i lavoratori che sono andati in pensione dal 1977 ad oggi, in modo che essi non risultino doppiamente puniti da una indennità di anzianità decurtata e da una pensione altrettanto decurtata;

5) garantire una cadenza trimestrale per la scala mobile sulle pensioni del settore privato e di quello pubblico. Gli elementi in discussione riguardano in sostanza il salario diretto, la liquidazione, la pensione: per risolvere in modo giusto la questione è necessario affrontare, contemporaneamente, tutti e tre questi aspetti. Da qui l'appello del PCI ai lavoratori perché discutano congiuntamente tutte le questioni che stanno sul tappeto, e lottino per una soluzione che assicuri realmente il superamento di ingiustizie, squilibri, sperequazioni. L'obiettivo deve essere quello di una soluzione equa del problema del trattamento economico per l'intero arco della vita lavorativa e anche per il periodo della pensione.

6) l'abolizione dello SCAU (previdenza agricola) e il passaggio delle competenze all'INPS.

7) invalidità pensionabile: due gradi di pensionamento (parziale, totale) e l'adozione di criteri più obiettivi, che eliminino ogni margine di discrezionalità e ogni spazio a manovre clientelari, per l'accertamento della invalidità.

8) parità di trattamento tra i lavoratori agricoli e i lavoratori dipendenti degli altri settori;

9) l'abolizione dello SCAU (previdenza agricola) e il passaggio delle competenze all'INPS.

10) invalidità pensionabile: due gradi di pensionamento (parziale, totale) e l'adozione di criteri più obiettivi, che eliminino ogni margine di discrezionalità e ogni spazio a manovre clientelari, per l'accertamento della invalidità.

Termosifoni «ridotti» come nel '79 (nonostante il gelo)

ROMA — Meno riscaldamento nelle case, da oggi. Già da ieri, infatti, il ministro Pandolfi avrebbe provveduto a far pubblicare sulla Gazzetta Ufficiale un decreto che è l'esatta copia di quello varato nell'inverno '79-'80 (stagione, però, certamente più mite di quella attuale). L'Italia è quindi di nuovo divisa in 6 «zone climatiche», da Sud a Nord, dal mare alla montagna.

Nessuna limitazione all'accensione di termosifoni e stufette solo per Tarvisio, Sestola, Amatrice, Auronzo, Bormio, Dobbiaco e Poppo; dalle 6 alle 14 ore di caldo quotidiano e «concesse», invece, alle altre cinque fasce d'Italia. Anche la fine del periodo di riscaldamento, per queste cinque, è regolamentata: si va dal 15 marzo (Messina, Reggio Calabria) al 31 marzo (Napoli, Palermo, Bari), al 15 aprile (da Ancona e Roma fino a Bologna e a Milano).

pagano pretestuose richieste di rinvio e di riflessione da parte delle forze antiriformatrici.

Questo blocco della riforma previdenziale — sottolinea la segreteria della Federazione — non mette solo in gioco la credibilità del movimento sindacale, ma indebolisce il rapporto della gente con le istituzioni, mentre si assiste a continui «stralci», a provvedimenti parziali, al moltiplicarsi di richieste settoriali e corporative. A questo pun-

to, CGIL, CISL, UIL ribadiscono i punti su cui chiamano alla mobilitazione i lavoratori e i pensionati: 1) l'unificazione nell'INPS di tutto il sistema pensionistico, graduale e realistica, nel rispetto dei diritti acquisiti, ma con l'iscrizione all'istituto, dal 1° gennaio '82, di tutti i lavoratori nuovi assunti;

2) la trimestralizzazione della scala mobile per i pensionati, la rivalutazione delle retribuzioni da cui si ricava

l'importo pensionabile, la graduale fuoriuscita dai minimi dei pensionati con più di 15 anni di contributi, tra i quali, i lavoratori più giovani; 3) elementi unificati fra i vari regimi su: tetto, età pensionabile, cumulo (che deve garantire almeno il triplo del trattamento minimo), identico per tutti i regimi; 4) l'inclusione dell'INAIL nella riscossione unificata dei contributi;

5) parità di trattamento tra i lavoratori agricoli e i lavoratori dipendenti degli altri settori;

Pensioni: il 20 febbraio una giornata di lotta

ROMA — Il 20 febbraio sarà una giornata di mobilitazione e di lotta per la riforma pensionistica. Lo ha deciso la segreteria della federazione unitaria constatando i continui rinvii su un accordo — quello appunto sulla riforma — che, siglato nell'autunno del '78 tra governo e sindacato e ribadito nel luglio scorso dal ministro Foschi) non ha fatto sinora significativi passi avanti. La «giornata» vedrà iniziative e manifestazioni in tutti i capoluoghi di

regione e sarà preparata anche con assemblee nei luoghi di lavoro. CGIL, CISL, UIL, infatti, vogliono realizzare con questa mobilitazione il più ampio sostegno alla riforma.

«Disimpegno» e «lentezza», dicono i sindacati, ne hanno finora ostacolato e impedito l'approvazione, ed è ormai evidente — proseguono — che ci si trovi di fronte ad un disimpegno del governo e del ministero del Lavoro, al quale si accom-

pagano pretestuose richieste di rinvio e di riflessione da parte delle forze antiriformatrici.

Questo blocco della riforma previdenziale — sottolinea la segreteria della Federazione — non mette solo in gioco la credibilità del movimento sindacale, ma indebolisce il rapporto della gente con le istituzioni, mentre si assiste a continui «stralci», a provvedimenti parziali, al moltiplicarsi di richieste settoriali e corporative. A questo pun-

to, CGIL, CISL, UIL ribadiscono i punti su cui chiamano alla mobilitazione i lavoratori e i pensionati: 1) l'unificazione nell'INPS di tutto il sistema pensionistico, graduale e realistica, nel rispetto dei diritti acquisiti, ma con l'iscrizione all'istituto, dal 1° gennaio '82, di tutti i lavoratori nuovi assunti;

2) la trimestralizzazione della scala mobile per i pensionati, la rivalutazione delle retribuzioni da cui si ricava

l'importo pensionabile, la graduale fuoriuscita dai minimi dei pensionati con più di 15 anni di contributi, tra i quali, i lavoratori più giovani; 3) elementi unificati fra i vari regimi su: tetto, età pensionabile, cumulo (che deve garantire almeno il triplo del trattamento minimo), identico per tutti i regimi; 4) l'inclusione dell'INAIL nella riscossione unificata dei contributi;

5) parità di trattamento tra i lavoratori agricoli e i lavoratori dipendenti degli altri settori;

6) l'abolizione dello SCAU (previdenza agricola) e il passaggio delle competenze all'INPS.

7) invalidità pensionabile: due gradi di pensionamento (parziale, totale) e l'adozione di criteri più obiettivi, che eliminino ogni margine di discrezionalità e ogni spazio a manovre clientelari, per l'accertamento della invalidità.

Cicina® è tutta carica

Confetto con destrosio e succo di frutta. CICINA ti dà nuova energia ovunque ti trovi e al momento giusto. Scegli il tuo gusto: arancia, limone, liquirizia, menta, caffè.

Con CICINA alto fresco e profumato.