

## REINSEDIAMENTO NELL'AREA METROPOLITANA, L'ESPERIENZA DEL LAZIO

La Cgil di Roma e Lazio è reinsediata nell'area metropolitana di Roma (la Provincia di Roma) con 7 Camere del Lavoro Territoriali (Nord-Est-Sud-Ovest-Centro-Civitavecchia-Castelli) e nelle altre 4 province (Viterbo-Rieti-Frosinone-Latina).



L'attuale struttura è stata definita nel Congresso del 1996 e nella Conferenza d'Organizzazione della Cgil di Roma e del Lazio del 2000 anche la Fisac Cgil di Roma e del Lazio ha aderito al progetto con un proprio modello organizzativo che vede l'accorpamento di alcuni livelli territoriali. Dal 2001 la Fisac Cgil di Roma e del Lazio è composta da 4 Fisac Provinciali ( Viterbo – Rieti – Frosinone – Latina ) e 5 Comprensori Metropolitan ( Fisac Civitavecchia – Fisac Castelli – Fisac Roma Centro – Fisac Roma Nord Est – Fisac Roma Sud Ovest )

Ma perché la Cgil e tutte le categorie, compresa la Fisac, hanno adottato questo modello organizzativo ?

Alcune considerazioni sono di ordine politico istituzionale; il dibattito ancora non risolto sulla soppressione o meno delle Province, i nuovi poteri della Regione, i poteri dei Municipi metropolitani, la legge su Roma Capitale.

Altre considerazioni e motivazione sono invece prettamente economico – sindacali.

Facciamo parlare il nostro documento conclusivo della Conferenza d'Organizzazione del 2000:

“ .... E' nuovo il contesto istituzionale ed anche quello del mondo del lavoro, i due livelli di contrattazione non sono una conquista permanente, vanno difesi di volta in volta ..... Tutto questo in un contesto di globalizzazione dove l'economia, le transazioni finanziarie, i servizi interagiscono nel mondo virtuale. Dividendo e disorganizzando il mondo del lavoro.

La globalizzazione, si tramuta in competizione territoriali e le grandi aree metropolitane del mondo hanno ripreso in mano la sfida, perché nelle grandi metropoli si concentrano i livelli necessari di istituzioni, servizi, ricchezza.

Si aprono nuovi scenari dove mutano persino i “luoghi del conflitto” sino ad ora conosciuti. La Cgil del Lazio parte dal presupposto che per governare i processi occorre esserci, ed anche il più vicino possibile.

Da qui ne discende un modello organizzativo di un sindacato più vicino ai luoghi di contrattazione, con punti di aggregazione e riferimento generali vicini, che coinvolga, creando un'alleanza nel territorio, tutto il mondo di non garantiti e precarizzati che in questa fase sono quasi l'unico polmone occupazionale, con l'obiettivo di ricomporre il lavoro ed il diritto nel territorio e nell'impresa.

La situazione romana ha richiesto, inoltre, un intervento organizzativo straordinario anche in relazione alle caratteristiche produttive della città che racchiudendo il 70% del lavoro della regione, crea forti squilibri ed un dualismo esasperato tra le strutture sindacali di Roma e del Lazio “



Questo è il principio ispiratore comune di tutta l'organizzazione nel Lazio.

Negli anni che vanno dal 2000 ad oggi il processo di frammentazione del ciclo produttivo in tutti i settori si è accelerato, creando aziende sempre più piccole, specializzate solo su una piccola parte della filiera, sempre più lontane dai centri decisionali dei processi.

Se a questo aggiungiamo la precarizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici, abbiamo uno scenario in cui non basta più la semplice azione sindacale in azienda.

Occorre qualcosa di più perché le RSA non possono vivere questa fase nell'isolamento, e le strutture sindacali decentrate Confederali e Categoricali possono offrire una gamma di intervento completo (dai servizi legali, ai vertenziali, al supporto politico alle Ras, ai rapporti alle Istituzioni locali) che con un modello organizzativo accentrato era per lo meno più complicato effettuare.

E' evidente che per fare una operazione di reinsediamento abbiamo dovuto darci regole, sperimentare, cambiare, adattare. Ha significato da una parte dare autonomie e nello stesso tempo dare omogeneità alla linea politica.

Ecco alcuni principi base per un decentramento che abbia possibilità di successo.

Devono esserci alcune regole chiare su:

#### Poteri certi e definiti

- ❖ Una struttura a stella funziona solo se è chiaro e definito il rapporto di poteri centrali e periferici
- ❖ Occorre un bilanciamento tra i poteri dei vari livelli
- ❖ Deve esserci una sede di definizione dei conflitti tra i vari livelli

### Autonomie

- ❖ Ogni livello deve avere la rispettiva autonomia di intervento nell'ambito dei vincoli statutari e delle competenze che derivano dalle norme e convenzioni (ad esempio gli art.28 per attività antisindacale)
- ❖ Per avere autonomia occorre che venga garantito un settore specifico di intervento (come ad esempio le aziende locali)
- ❖ Occorre evitare che si incrocino i vari livelli di autonomia, altrimenti l'intervento sarà inefficace. Per le aziende che intrecciano più territori, fondamentale diventa il coordinamento del livello regionale.

### Risorse

- ❖ Senza risorse adeguate non esistono poteri certi ed autonomie
- ❖ Non c'è autonomia né poteri certi senza risorse di cui si è responsabili.

L'esperienza di questi anni ci porta a dire che il modello adottato nel Lazio ha permesso di intercettare molto lavoro diffuso e precario, di creare uno stile di lavoro congiunto con altre categorie, in particolar modo con Filcams – Fiom – Slic -.Nidil, di presidiare bene i CCNL dei nostri settori (in particolar modo l'Area Contrattuale), di offrire più servizi agli iscritti, di incrementare gli iscritti anche se a causa dei processi in corso le aziende Abi ed Ania nel Lazio diminuiscono gli addetti. Abbiamo anche dei nuovi problemi da affrontare. Infatti più strutture sindacali territoriali hanno bisogno di risorse aggiuntive che a volte stentiamo a trovare, abbiamo inoltre bisogno di integrare ed omogeneizzare meglio l'area servizi con quelli delle Cdl.

In conclusione riteniamo che il processo non può che andare avanti, ed anzi che ad otto anni dal nostro reinsediamento il modello si può definire irreversibile. Il documento Conclusivo della Conferenza di Organizzazione del 2008 sull'argomento è chiaro.

Il nostro si può definire un modello esportabile ?

Solo a certe condizioni, la presenza di una grande area metropolitana, la riunificazione del livello regionale con il provinciale capoluogo, una scelta congiunta della Confederazione e delle Categorie locali.

La nostra Conferenza del 2000 terminava con una slide che riportava una frase di Michael Hammer:

“ il solo modo per accogliere positivamente le forze del cambiamento è creare ed istituzionalizzare la capacità di cambiare. Il segreto del successo non è predire il futuro, ma costruire un'organizzazione che possa prosperare in un futuro imprevedibile.”

E' una frase di uno studioso di riorganizzazione aziendale, ma ci sembrava e ci sembra particolarmente “saggia” anche per una organizzazione come la Cgil, in fondo i nostri 100 anni non sono stati un continuo adattamento-cambiamento alla società che cambiava ?