

Vicenda FIAT e sviluppi delle relazioni industriali

Lorenzo Gallo

Introduzione

Da qualche tempo la casa automobilistica Fiat è diventata oggetto di un'attenzione straordinaria da parte degli organi di informazione e dell'opinione pubblica nazionale e, in buona misura, anche internazionale. Nell'anno in corso è stato piuttosto raro che sia passata una settimana senza che stampa e mass media sia siano interessati alle vicende riguardanti la Fiat. Le ragioni di tanta attenzione sono legate a diversi recenti sviluppi che hanno riguardato il settore auto che ha conosciuto, e sta ancora conoscendo, trasformazioni radicali di mercato, fusioni societarie e ristrutturazioni organizzative senza precedenti. Più recentemente la vicenda Fiat ha portato alla ribalta un altro aspetto, l'assetto delle relazioni con il sindacato e delle Relazioni Industriali –RI– più in generale. Protagonista di rilievo in queste vicende si è posto, senza dubbio, l'attuale amministratore delegato della casa automobilistica, Sergio Marchionne.

L'attivismo della nuova amministrazione Fiat

Da quando Sergio Marchionne si è insediato come Amministratore Delegato –AD– a Torino nel 2004 la Fiat ha conosciuto continui sviluppi ora in campo societario, ora organizzativo ed ultimamente nel rapporto con i sindacati. A prescindere dalle opinioni che le parti si sono fatte e attualmente hanno sul super attivismo di Marchionne, certamente le scelte finora compiute dalla sua amministrazione,

avranno un impatto di lungo periodo che è opportuno valutare da un punto di vista che non sia solamente legato al quotidiano ma anche al medio-lungo periodo. Vale la pena ricordare gli eventi principali occorsi immediatamente prima e durante l'amministrazione di Marchionne.

La Fiat auto, azienda in profondo declino, sembra avviata al fallimento dopo che la General Motors si svincola dell'assetto di compartecipazione nel 2005 (1). La General Motors stima che l'azienda Fiat è troppo compromessa per poter tentare un salvataggio per un futuro prossimo ritorno alla redditività e al profitto. Il destino della Fiat auto sembra destinato a fare la fine di altri illustri Gruppi quali la British Leyland a metà degli anni 80.

Il settore auto internazionale rimane in una crisi senza precedenti. La ragione strutturale di fondo è che nel pianeta vi è una sovrapproduzione di auto stimata tra il 35 e 40%. Inevitabile nel prossimo futuro la chiusura di impianti e/o delle case automobilistiche più in difficoltà. La situazione già di per sé preoccupante, pone gravi problemi occupazionali e sociali. Diversi governi intervengono per sostenere finanziariamente le case automobilistiche ora quasi tutte in difficoltà. Tra le poche eccezioni vi è la Fiat che riesce ad uscire dalla crisi senza interventi diretti da parte del governo, se si escludono gli incentivi introdotti che però sono andati a sostenere il mercato auto in generale e non una particolare azienda. Tra le case automobilistiche

più in sofferenza ci sono le americane General Motors e Chrysler. Per quest'ultima la sorte sembra segnata: la bancarotta e la chiusura di tutte le fabbriche. L'amministrazione Obama che nel frattempo decide di salvare la General Motors senza ricorrere a partner internazionali, vuole dare alla Chrysler un'ultima possibilità consistente in aiuti economici a condizione che una casa automobilistica solida sia disposta ad affrontare i rischi di un'operazione di recupero. È a questo punto che avviene la più grossa opportunità per la Fiat che nel frattempo aveva già concluso numerose joint ventures con altre case automobilistiche: la Fiat di Sergio Marchionne si fa avanti con un piano di salvataggio della Chrysler. L'amministrazione Obama stima il piano credibile e giunge ad un accordo con la Fiat secondo il quale una parte degli assetti proprietari pari al 20%, ma destinato ad aumentare fino sopra il 50% una volta riavviata l'azienda, passa a Fiat che poco tempo prima era sull'orlo del fallimento. Un'operazione spettacolare in cui la Fiat non sborsa un centesimo per l'acquisto della Chrysler. Certamente la credibilità Fiat è legata al fatto che Marchionne, cresciuto e formatosi in Canada, conosce bene il sistema e il mercato americano, notoriamente difficile da capire da parte degli Europei. (Vedi il precedente fallimento della joint venture tra la Daimler Benz tedesca proprio con la consociata Chrysler). Molti osservatori economici rimangono scettici giacché l'assetto finanziario, societario, della produzione e della distribuzione della Chrysler si trova in una situazione fallimentare.

A complicare le cose si pone la crisi della finanza internazionale innescata dalle note vicende dei mutui sub prime negli USA del 2008 e anni successivi. L'impatto più vistoso della crisi finanziaria a livello societario è che, come noto, la superbanca di investimento USA "Lehman & Brothers" viene lasciata fallire. Non così per le altre banche di investimento che però hanno bisogno di massicci aiuti pubblici a dispetto dei principi del liberalismo economico americano. Ma la crisi diventa internazionale e

l'Europa rimane anch'essa invischiata nella crisi della finanza e dell'economia.

Nonostante questo difficile scenario, nel giro di pochi anni la Fiat, riesce a portare in attivo il Gruppo e, nel caso della Chrysler, ora guidata da Marchionne, restituisce, tra l'altro in anticipo rispetto ai tempi previsti, una parte dei fondi pubblici ricevuti dall'amministrazione Obama al momento del salvataggio dell'azienda americana. Nell'ultimo rapporto di bilancio di luglio 2010 Marchionne annuncia il ritorno alla redditività del Gruppo automobilistico Fiat (2).

In questo dinamico scenario, a molti apparso quasi inverosimile, la Fiat esce con nuovi progetti, questa volta che riguardano più direttamente l'Italia. Di fronte alla preoccupazione di politici, sindacati e lavoratori che vedono la Fiat diventare un'azienda sempre più internazionalizzata, Marchionne annuncia un coraggioso piano di investimenti che privilegia appunto l'Italia. La Fiat programma di investire in Italia 20 Miliardi entro il 2014 (3).

Le ripercussioni sociali e sindacali

Sul fronte problematico le criticità più rilevanti appaiono i 1400 dipendenti dello stabilimento di Termini Imerese in Sicilia che, a detta della Fiat, non ha la possibilità di sopravvivere come produttore d'auto. Ma le ripercussioni maggiori sul fronte sindacale emergono con l'accordo separato di Pomigliano d'Arco (5200 dipendenti) tra azienda e i sindacati Fism-Cisl, Uilm-Uil, Ugl e Sismic, con esclusione quindi della Fiom-Cgil che si rifiuta di sottoscrivere l'accordo.

Sul fronte delle prospettive di sviluppo, il piano di investimento di 20 Miliardi di euro prevede l'espansione delle produzioni in Italia con ricadute positive sull'occupazione. Lo stabilimento più coinvolto in questo piano di ristrutturazione e sviluppo è appunto Pomigliano D'Arco. In questo sito la Fiat prevede di spostare la produzione Panda, uno

dei maggior punti di forza della gamma Fiat, dalla Polonia a Pomigliano lanciando un nuovo modello più aggiornato e completo. Una decisione che segna una svolta: invece di delocalizzare, la più grande azienda italiana decide che vale ancora la pena di investire in Italia, nonostante l'attrazione delle zone a basso costo della manodopera.

Ma, per garantire una prospettiva di successo, la Fiat di Marchionne ha bisogno di riportare la produttività delle aziende italiana a livello delle consociate internazionali. Pomigliano si offre come il sito ideale, secondo la Fiat, per iniziare una nuova produzione a condizione di migliorare l'utilizzo degli impianti che richiedono, tra l'altro, una revisione di alcune norme contrattuali precedenti. La Fiat spinge per una maggiore flessibilità della manodopera, attraverso l'aumento della turnazione e il ricorso agli straordinari a fronte degli andamenti alterni dei mercati da una parte e ad avere maggiori garanzie sulla continuità del lavoro soprattutto attraverso il contenimento dell'assenteismo considerato anomalo, dall'altra. In breve la Fiat vuole flessibilità della manodopera, assenteismo limitato, meno interruzioni collettive dovute a pause o a scioperi durante la vigenza dei contratti. Dopo una non facile trattativa la Fiat raggiunge un accordo, come già ricordato, con la maggioranza delle sigle sindacali: Fim-Cisl, Uilm-Uil, Ugl e Fismic. Ma qui arriva la problematicità, la Fiom-Cgil, guidata dal nuovo segretario Landini in sostituzione del dimissionario Rinaldini, rifiuta di sottoscrivere il nuovo accordo. La ragione addotta dalla Fiom-Cgil è che il nuovo accordo intacca diritti intangibili dei lavoratori, garantiti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoratori -CCNL- Metalmeccanici e dalle stesse leggi, quali il diritto allo sciopero e al libero esercizio dei lavoratori in quanto cittadini di usufruire dei permessi garantiti per legge, quali ad esempio le assenze durante le elezioni.

La Fiat insiste che un consenso di massa è necessario per avventurarsi in un investimento ritenuto strategico e fa presente che, in caso di assenso, le prospettive di sviluppo dello stabilimento Fiat e soprattutto dell'indotto porterà benefici più che positivi non solo per i lavoratori Fiat, ma anche per tutto il tessuto socio economico della zona. Di fronte al ripetuto rifiuto della Fiom-Cgil a sottoscrivere l'accordo, la Fiat punta su un referendum tra i lavoratori. La Fiom protesta indicando che il referendum è illegittimo perché indetto sotto il "ricatto" del ritiro degli investimenti. L'opposizione della Fiom su questo punto non appare del tutto sostenuta dalla segreteria generale della CGIL che, pur sostenendo le ragioni della Fiom, non assume posizioni rigide contro il referendum, anzi invita i lavoratori a partecipare e votare sì all'accordo.

Ma l'esito del referendum non dà il risultato sperato dalla Fiat. "Solo" il 63% è a favore del nuovo accordo. Significa che una buona quota di lavoratori non iscritti alla Fiom-Cgil, che sulla carta rappresenta meno del 20% dei lavoratori di Pomigliano, vota a favore della posizione della Fiom. Passano alcune settimane di riflessione in cui tutti i protagonisti interessati si aspettano un pronunciamento della Fiat. Cosa farà l'amministrazione Marchionne? Rivedrà il piano di investimenti con gravi ripercussioni future sociali e occupazionali nella zona, o manterrà intatti i piani originali?

Le pressioni politiche aumentano perché la Fiat mantenga le promesse iniziali, visto che il referendum ha comunque espresso una maggioranza a favore del nuovo accordo. Finalmente la Fiat rompe il silenzio e decide di andare avanti con i piani di investimento previsti dicendo di voler ottemperare alle promesse e lavorare con i sindacati che hanno sottoscritto l'accordo (4). La Fiom insiste che la Fiat deve riprendere il negoziato ex novo e protesta per non essere più stata convocata agli incontri successivi con l'azienda.

I toni si inaspriscono. La Fiom accusa direttamente l'AD Marchionne di voler sconvolgere leggi e contratti intaccando diritti inalienabili dei lavoratori e di voler umiliare il sindacato oltre che penalizzare oltremodo i lavoratori sottoposti a ritmi di lavoro più che severi. Più prudenza nei toni viene usata dalla segreteria generale della CGIL e dei politici sia locali che nazionali, che insistono sulla bontà e necessità degli investimenti Fiat. Risalta soprattutto la linea più cauta, rispetto a quella della Fiom, della Segreteria generale della Cgil che si rende conto del serio rischio di isolamento della Fiom e della stessa confederazione.

La Fiat fa sapere che non ci sono alternative all'accordo sottoscritto con la maggioranza delle sigle sindacali: l'azienda ha bisogno di riportare la produttività ai livelli internazionali. La tensione si acutizza allorché l'AD Marchionne annuncia poco dopo, che una importante produzione prevista a Torino Mirafiori, la Fiat 0, sarà spostata in Serbia (5). A questo punto l'allarme diventa generale e le voci che si oppongono alla delocalizzazione Fiat si fanno più numerose. Alcuni commenti appaiono severi e suonano in questi termini: "Marchionne vuole far pagare ai sindacati e lavoratori il mancato assenso di massa sperato da parte dei lavoratori Fiat e soprattutto vuole umiliare il sindacato. Le scelte di Marchionne sono inaccettabili. Il governo deve intervenire. La Fiat non può ricevere aiuti finanziari dall'Italia (riferimento alle gestioni precedenti degli Agnelli) e poi abbandonare i siti italiani per un maggior profitto. Marchionne non si interessa dei lavoratori e delle loro famiglie. La Fiat fa scelte unilaterali, non coinvolge più il sindacato".

Anche notevoli esponenti della cultura quali, il noto sociologo Luciano Gallino, denunciano la Fiat di Marchionne di incoerenza e opportunismo con il risultato di deteriorare il clima delle Relazioni Industriali con il "pretesto di voler portare l'utilizzo degli impianti a situazioni non paragonabili come l'Est europeo

e/o paesi in via di sviluppo" (6). La Fiat rassicura che lo spostamento della produzione della linea Fiat 0 in Serbia non comprometterà l'occupazione a Mirafiori perché esistono altre opportunità per lo stabilimento torinese. E comunque non cede alle nuove pressioni politiche, sindacali e del mondo della cultura, anzi si spinge ancora più in là ipotizzando la disdetta del CCNL metalmeccanici per lo stabilimento di Pomigliano d'Arco alla scadenza naturale del contratto prevista per la fine del 2011, svincolandosi così dagli impegni contrattuali precedenti su la Fiom ha fatto uno dei suoi punti di forza.

Interrogativi e riflessioni

A questo punto vale la pena fare una riflessione il più possibile obbiettiva e svincolata da posizioni pre-costituite di parte. Alcune domande si pongono in maniera stringente.

L'amministrazione Fiat guidata da Marchionne non segue più una prassi consolidata da anni e cioè quella di informare preventivamente ed eventualmente contrattare con il sindacato e con i Poteri Pubblici i piani di investimento e sviluppo occupazionale in Italia. Significa che la Fiat vuole emarginare il sindacato e trascurare le proprie responsabilità sociali?

Di fronte alle insistenze Fiat di migliorare la produttività degli impianti il sindacato si è diviso. Chi sta facendo o non sta facendo i veri interessi dei lavoratori, dell'occupazione e dello sviluppo socio-economico locale? La Fiom Cgil che resiste su punti ritenuti irrinunciabili per i lavoratori e denuncia l'accordo come incostituzionale o il resto dei sindacati che comunque giudica positivo l'accordo in vista degli sviluppi futuri che propone?

Quali saranno le ripercussioni sullo sviluppo delle Relazioni Industriali in Italia

soprattutto dei grandi gruppi industriali a seguito delle innovazioni proposte e conseguite dal Gruppo Fiat?

Questi ed altri interrogativi si pongono per chiunque si interessi di Relazioni Industriali e ripercussioni occupazionali e sociali. La Fiat infatti rappresenta il più grande gruppo industriale privato del paese. Inevitabili saranno le conseguenze sui rapporti sindacali e delle relazioni industriali in senso lato, comprendendo quindi i poteri pubblici sia locali che nazionali.

Riguardo al primo punto, è innegabile che l'amministrazione Fiat guidata da Marchionne sta segnando una nuova prassi rispetto al recente passato. Ma l'impresa ha la libertà e il diritto di fare le proprie scelte, in materia di investimenti senza subire preventivi veti né da parte politica né da parte sindacale. È la logica delle aziende che competono nel libero mercato a livello globale. Questo principio, di per sé evidente in un'economia a libero mercato nel contesto della globalizzazione, non è tanto evidente se si considera la peculiarità del capitalismo italiano riferito alle grandi aziende e soprattutto alla Fiat. È innegabile che nel passato la Fiat abbia goduto di sostegni politici e finanziari non indifferenti a scambio di investimenti più orientati ad un ipotetico sviluppo di aree considerate depresse. È significativo a questo riguardo che, quattro dei cinque stabilimenti auto in Italia sia collocato nel Mezzogiorno. Questi precedenti che cosa significano? Che se la Fiat ha goduto per tanti anni di sostegni vari da parte dei Poteri Pubblici e anche dalle forze politiche sostenute e a loro volta favorevoli al sindacato, ora deve assecondare aspettative non compatibili con le logiche economiche e industriali?

Ma non sono soltanto gli investimenti e conseguentemente i piani di sviluppo ad essere in questione ma la stessa Organizzazione Del Lavoro - ODL - che più da vicino tocca i lavoratori attuali. È legittimo per l'azienda

spingere le riforme dell'ODL ipotizzando, in caso di un mancato consenso, il ritiro degli investimenti? La minaccia della ricollocazione degli impianti non è forse un'arma contrattuale non corretta perché costringerebbe la controparte ad accettare condizioni di lavoro troppo gravose per i lavoratori coinvolti?

Ambedue le argomentazioni appaiono di per sé legittime specie in riferimento alle prassi passate.

Ma l'amministrazione Marchionne ha altrettanto punti di forza. I numeri sembrano darle ragione. Da quando Marchionne ha adottato questo metodo "unilaterale" di decidere, l'azienda si è trasformata da un'impresa improduttiva ad una azienda dinamica che produce ricchezza, occupazione e sviluppo in diverse parti del mondo. D'altronde, il contesto internazionale in cui la Fiat si muove è cambiato radicalmente rispetto alle vecchie gestioni Agnelli: il mercato è diventato ancora più globalizzato e a fronte di una riconosciuta sovrapproduzione di automobili del 35-40% a livello mondiale, solo le aziende più dinamiche e virtuose riusciranno a sopravvivere ed eventualmente a svilupparsi (7). D'altra parte, l'amministrazione Marchionne si sente del tutto svincolata dalle vicende politico-sindacali del passato. Marchionne in questo senso gode di una posizione che altri amministratori delegati (pensiamo alla figura storica di Romiti a cui Marchionne è stato paragonato dal ben noto ex sindacalista di spicco Cofferati) non avevano. Marchionne è un manager diverso che viene dalla diaspora degli italiani all'estero. Si è formato a Toronto, all'ombra di Detroit, la sede storica dell'industria automobilistica Nord americana. Ragiona in termini globali svincolati dalle atipiche complessità italiane ritenute estranee alle logiche industriali da parte di molti osservatori economici internazionali che vedono l'Italia un territorio a dir poco problematico per gli investimenti. Chi ha vissuto per un tempo considerevole all'estero,

difficilmente dissente da tali preoccupazioni. In Italia tutto sembra più difficile o perlomeno più complesso per decidere e realizzare, specie in campo imprenditoriale. Marchionne si presenta con le carte in regola. Lui, con le amministrazioni precedenti non ha nulla a che vedere. Anzi, dalla recente crisi 2008-09, che ha investito in modo senza precedenti il settore auto, la Fiat, uno dei rari casi tra le case automobilistiche mondiali, non ha ottenuto né chiesto nessun intervento diretto a suo esclusivo favore da parte dello Stato. Non altrettanto si può dire delle aziende francesi, tedesche e soprattutto americane (GM e Chrysler), alcune delle quali sarebbero andate in sicuro fallimento senza l'intervento dei Poteri Pubblici.

Sul piano della ODL e dell'utilizzo degli impianti, vale la pena citare alcuni numeri. In Italia la Fiat ha cinque stabilimenti industriali nel solo settore auto (Mirafiori-Piemonte; Cassino-Lazio; Pomigliano d'Arco- Campania; Melfi-Basilicata; Termini Imerese-Sicilia) con un'occupazione complessiva pari a 22.000 addetti. La produzione annuale dei cinque stabilimenti si aggira attorno alle 650.000 vetture. Ebbene, in Brasile la Fiat ha un solo stabilimento a Betim che con 9500 addetti, meno della metà di tutti gli occupati in Italia del settore auto, produce una media di 730.000 vetture l'anno, ossia più dell'insieme degli stabilimenti italiani. Lo stabilimento a Trychy in Polonia con "soli" 6100 dipendenti produce una media di 600.000 vetture l'anno, tra cui la Panda che ha riscosso risultati veramente interessanti. Altrettanto si può dire di altri stabilimenti Fiat all'estero come a Bursa in Turchia.

Questi dati fanno veramente riflettere sul futuro degli utilizzi degli impianti. Come non migliorare la produttività negli stabilimenti italiani? Quale interlocutore serio può ignorare queste a dir poco anomalie italiane? O i lavoratori e sindacati accettano di portare la produttività se non a pari ma almeno vicina ai livelli degli stabilimenti esteri, o l'azienda avrà ben poche possibilità di continuare le

produzioni in Italia. Un irrigidimento su questo punto da parte sindacale andrebbe a contraddire proprio le aspettative più pressanti a quanti stanno a cuore punti vitali come l'occupazione e lo sviluppo. È che seguendo logiche sindacali orientate a tutelare i vecchi diritti si ottiene il risultato esattamente opposto a quello sperato: meno occupazione e meno sviluppo!

In altre parole l'azienda per essere socialmente utile deve essere in condizione di creare vera ricchezza e non fittizia sostenuta da logiche assistenziali, come spesso è accaduto nel passato. E storicamente l'Italia, troppo abituata ad un capitalismo di comodo, che pretendeva i benefici della libera impresa ma non voleva assumersene i rischi propri dell'imprenditoria di libero mercato sostenuta com'era da un rapporto privilegiato e assistito con i Poteri Pubblici, ha difficoltà ad accettarlo. Vedi in proposito l'autorevole studio di Guido Baglioni (8). Su questo punto "non esiste sì ma, ma soltanto un chiaro sì o un chiaro no", sostiene Marchionne. Se non riceviamo un sì convinto, dobbiamo ridimensionare gli investimenti in Italia, sostiene ora la Fiat.

La recente decisione di spostare la produzione della Fiat in Serbia si poggia su argomentazioni simili. In Serbia, non solo la Fiat non trova ostacoli ma viene accolta a braccia aperte. Tutti sono pronti a collaborare. Bella forza, replicano alcuni, lì la tradizione sindacale non esiste. Ma è proprio vero? La Serbia, parte della ex Jugoslavia dove si applicava la co-gestione, era a suo tempo considerato un luogo ideale per i lavoratori. Ora i lavoratori colà sono disposti a salari più bassi e a condizioni più severe nell'ODL rispetto al passato. Hanno capito che la Fiat non vuole penalizzare lavoratori e sindacato ma promuovere un'investimento sano e con esso, occupazione e sviluppo. E che dire dei sindacati United Auto Workers - UAW- Usa, e Canadian Auto Workers - CAW - che hanno accettato condizioni ampiamente più restrittive rispetto al passato e che hanno, allo stesso tempo, ben accolto la nuova logica aziendale

dettata da Marchionne per il gruppo Chrysler, oramai amministrata da Fiat. I sindacati USA e Canadesi hanno consentito a concessioni straordinarie alla Chrysler pur di salvare l'azienda e l'occupazione sia in termini di stipendio, per alcune categorie sceso addirittura al 50% da \$ 28 a \$ 14 l'ora, di classificazioni del personale e di numerosi "fringe benefits" (9). Eppure tutto si può dire eccetto che UAW (United Automobile Workers) e CAW (Canadian Automobile Workers) siano sindacati accomodanti, per chi conosce un poco la storia del sindacato Nord americano dell'auto. I loro dirigenti hanno visto la situazione di criticità dell'industria americana dell'auto ed hanno accettato ben volentieri la cura Marchionne, più volte applaudito dagli stessi lavoratori Chrysler e lodato dallo stesso Obama (10). I risultati di tale collaborazione non si sono fatti aspettare. In poco più di un anno la Chrysler, da una situazione disperata, ha ricominciato a crescere in produzione ed occupazione ed ha ora buone possibilità di sviluppo sia in Nord America che all'estero. Simile cosa si può dire dei sindacati della Polonia dove la Fiat ha un punto di forza.

Ma con queste argomentazioni siamo già passati alla seconda riflessione: la reazione sindacale. Come noto la vicenda Pomigliano ha diviso seriamente il sindacato. Fim-Cisl, Uilml-Uil, Ugl e Fismic hanno accettato e firmato l'accordo giudicato come anti contrattuale e anti costituzione dalla Fiom-Cgil. Tale accordo non sarebbe legittimo perché intacca diritti inalienabili quali il diritto del ricorso allo sciopero e i permessi per distacchi per onorare incombenze pubbliche garantite per legge. La Fiat dice che non esiste nessun sopruso contrattuale né di legge ma solo la garanzia di non sospendere la produzione per troppo assenteismo o conflittualità anomala, comportamenti non estranei in passato tra le maestranze di Pomigliano e riconosciuti anche da autorevoli esponenti del PD, notoriamente più vicini alle posizioni sindacali, tra i quali l'On. Veltroni (11). Inoltre, deroghe ai contratti sono una prassi normale specie nel settore

metalmecanico dove esistono situazioni di settori e di dimensioni aziendali molto differenziate per cui, porre dei limiti allo sciopero peraltro contenuti, non significa affatto eliminarne il diritto, quanto piuttosto di regolarlo, come è prassi comune in numerosi accordi contrattuali (vedi settore trasporti) e in molti altri paesi di vecchia tradizione sindacale. Ma quello che fa riflettere maggiormente non è tanto la polemica dell'interpretazione dell'accordo tra Fiat e Fiom-Cgil, quanto piuttosto la spaccatura sindacale. Se le argomentazioni della Fiom-Cgil sono fondate e le severe accuse di illegittimità sono veritiere, come mai gli altri sindacati hanno deciso di non accettarle? Forse che a Cisl, Uil, Ugl e Fismic non interessano i diritti inalienabili dei lavoratori o forse hanno condiviso la preoccupazione aziendale che i lavoratori di Pomigliano non lavorino abbastanza e si assentino troppo? O forse, più semplicemente hanno ceduto alle pressioni aziendali dimenticando la missione del sindacato di difendere i lavoratori e la classe operaia più in generale? Queste accuse non sono state così esplicitate dalla Fiom-Cgil, ma sono chiaramente implicite nella scelta dei loro dirigenti di rifiutare la firma del contratto e nella serietà delle motivazioni addotte. Più serie sono le motivazioni addotte per il rifiuto dell'accordo, di riflesso più profonde si pongono le spaccature sindacali.

Un punto che è stato non del tutto sottolineato dai commentatori e mass media è che i sindacati, al di fuori della Fiom-Cgil, sottoscrittori dell'accordo con Fiat hanno accettato una sfida notevole che si pone controcorrente rispetto ad un certo populismo che cerca un facile consenso dei lavoratori. Secondo questa impostazione Cisl-Uil-Ugl, Fismic hanno fatto una scelta che non significa affatto la rinuncia dei propri diritti. Anzi, riflette una delle tradizioni più autentiche del sindacalismo italiano più maturo. E mi spiego. È risaputo dagli osservatori più attenti che la contrattazione collettiva ha diverse

connotazioni. Essa consiste, tra l'altro, in uno scambio tra continuità del lavoro e benefici presenti e/o futuri per la classe operaia, richiamando alla memoria il celebre teorema sullo scambio politico di Alessandro Pizzorno (12). È nella tradizione del sindacato italiano fare concessioni, ad esempio sul campo salariale e delle condizioni di lavoro in senso lato, a fronte di benefici non immediati ma futuri, vedi politiche dei redditi. È questo un sindacalismo di grande responsabilità anche se rischia di alienare temporaneamente i propri iscritti che vedono compromessi alcuni dei cosiddetti diritti acquisiti. Non solo la posizione Cisl, Uil, Ugl, Fismic è un cedimento di fronte ai presunti ricatti dell'azienda, ma è una scelta motivata, piena di consapevolezza che altra via all'accordo non esiste se si vuole davvero salvare l'occupazione e lo sviluppo. Altro che cedimento alle posizioni padronali!

Secondo questa ultima interpretazione viene spontaneo chiedersi: ma allora è la Fiom a essere miope e legata a schemi ideologici del peggiore passato che non permettono le scelte più coerenti con i veri interessi dei lavoratori? Ad attenuare della posizione Fiom, si pongono i precedenti secondo i quali dissidi seri tra Cgil e gli altri sindacati maggiormente rappresentativi, sono diventati prassi recente nella relazioni tra i sindacati. Negli ultimi paio d'anni la Cgil ha indetto azioni, proclamato scioperi generali e rifiutato di sottoscrivere contratti che gli altri sindacati hanno ritenuto non solo legittimi ma positivi per i lavoratori e che comunque sono stati applicati anche agli iscritti della Cgil. Vedi gli accordi interconfederali tra cui quello storico del Febbraio '84 conosciuto come l'accordo di San Valentino sulla scala mobile, l'accordo Quadro del 22/1/09 conosciuto come patto per il lavoro, per arrivare all'ultimo rinnovo CCNL dei metalmeccanici dell'ottobre 2009 non firmato dalla Fiom-Cgil (13). Senza questi precedenti, difficilmente il gruppo dirigenziale Fiom avrebbe preso una simile decisione che ha messo a rischio l'intero investimento di Pomigliano e che ha innescato prospettive

preoccupanti per i lavoratori non solo della Fiat. È anche questo un atteggiamento che fa riflettere. Comprensibile appare la reazione di esponenti degli altri sindacati. La Fiom «è fuori dal mondo» per il leader della Cisl, Raffaele Bonanni, che giudica l'accordo di Pomigliano sul solco di altre intese. «Saranno 20 anni – sottolinea – che ogni nuovo investimento al Sud viene effettuato con accordi di start up in deroga, siglati da Cisl, Cgil e Uil, pur di far partire l'occupazione». Soddisfatto Rocco Palombella (Uilm): «Abbiamo creato le condizioni per l'investimento della Fiat – spiega – se i lavoratori non saranno d'accordo ne trarremo le conseguenze, altrimenti andremo a ratificare l'intesa». Per Roberto di Maulo (Fismic) «con l'intesa si afferma la possibilità di sviluppare l'industria manifatturiera nel paese e soprattutto nel Mezzogiorno, capace di attrarre investimenti per sviluppo e occupazione» (14).

Una considerazione di fondo che si può trarre da questi eventi ora accennati, è che l'intransigenza della Fiom dimostra come l'ideologia di stampo marxista, a cui la Cgil si è ispirata nel passato, non sia ancora morta come alcuni hanno da tempo sostenuto. Il crollo del socialismo reale e in primo della caduta del muro di Berlino e la susseguente disgregazione della Unione Sovietica, sembrava a molti coincidere con la cancellazione definitiva dell'eredità ideologica marxista che tanto ha influito sui rapporti sociali, politici e sindacali dell'Italia del dopoguerra. Ma le recenti divisioni sindacali dimostrano che esistono fasce importanti nella società e cultura italiani ancora legate, ad esempio all'interpretazione marxista della storia e del conflitto di classe, seppure con tonalità e differenziazioni semantiche diverse rispetto al passato. Difficilmente si sente ancora parlare di "tracotanza, ricatto, provocazione, intimidazioni" "padronali e di forze legate al capitale che non possono che fare gli interessi comunque contrari alla classe operaia a prescindere dalle doti personali e delle buone intenzioni di alcuni manager, perché condizionati dalle "logiche perverse del capitalismo". Tali linguaggi

appaiono oggi attenuati o usati in modo sporadico, ma rimane il fatto che l'ideologia marxista non è morta e che trova ancora un certo appello presso una parte dei protagonisti sindacali e della culture per cui le scelte padronali vanno viste con sospetto e scetticismo che si possono esprimere nei seguenti termini: "Dal padrone ci si può aspettare poco di buono perché strutturalmente legato agli interessi del capitale e dell'azienda che sono opposti a quelli dei lavoratori". Inevitabile lo scontro tra un'ideologia sviluppatasi in un contesto sociale conflittuale permanente e un sindacato moderno che guarda con realismo alla complessità dei problemi, tenendo presente il contesto internazionale del settore. Invece, gli schemi marxisti, quali la dittatura del proletariato, l'esercito industriale di riserva, la necessità per gli imprenditori di mantenere salari a livelli di mera sussistenza, sono assolutamente insufficienti per interpretare la complessità e la frammentazione della realtà attuale. Arroccandosi su posizioni di principio più di carattere pseudo-morali che riferiti alla realtà attuale, la Cgil, il maggiore sindacato italiano, rischia di isolarsi dal movimento sindacale nell'attuale contesto nazionale ed internazionale e di fare battaglie contro l'evidenza dei fatti. Forse che gli altri sindacati italiani e quelli americani, per citare l'esempio Chrysler ora parte della Fiat, hanno meno a cuore i diritti dei lavoratori? Sono tutti gli altri sindacati diventati irresponsabili e insensibili verso i diritti dei lavoratori? Chiaramente non la pensano così gli altri sindacati sottoscrittori dell'accordo di Pomigliano e della Chrysler. In occasione dell'ultimo rinnovo del contratto Metalmeccanici non sottoscritto dalla Fiom e dalle successive polemiche innescate dalla Cgil, il segretario generale della Cisl, Raffaele Bonanni, si esprimeva in questi termini: «L'accordo sul contratto dei metalmeccanici è davvero ottimo e rappresenta un fatto positivo per il clima generale del paese...Fare sindacato non è solo protestare o porre veti, ma sapersi assumere le proprie responsabilità, soprattutto in un momento di grave crisi economica,

conciliando le proprie posizioni culturali con quelle degli altri, sempre nell'interesse generale». E il segretario della Uil Luigi Angeletti sottolineava come sia «la prima volta che rinnoviamo un contratto prima della sua scadenza. Il fatto che la Fiom non abbia firmato non è una notizia. In dieci anni hanno firmato un solo rinnovo accampando ogni volta pretesti diversi» (15)

Per quanto riguarda le possibili influenze di queste vicende sul futuro delle relazioni industriali, è difficile immaginare che le tensioni tra la più grande azienda italiana e tra i sindacati stessi su argomenti considerati di primaria importanza dalle parti sociali, Poteri Pubblici inclusi, rimanga senza conseguenze nel futuro. Alcuni osservatori hanno intravisto tale possibilità allorché più di un autorevole esponente politico ha espresso parere favorevole all'accordo di Pomigliano, purché non diventi un precedente applicabile ad altre realtà industriali. (16)

Le prime avvisaglie che l'accordo di Pomigliano rappresenti una svolta per le RI le si possono intravedere meglio se si considerano i successivi sviluppi seguiti alle polemiche sull'accordo stesso. L'amministrazione Marchionne, di fronte alla opposizione della Fiom e della tiepida reazione dei lavoratori a favore dell'accordo, ha deciso non solo di modificare il piano di investimento della Fiat 0 portandola in Serbia, ma ha prospettato l'idea di ritirarsi limitatamente, per ora, allo stabilimento di Pomigliano (che sarà conglobato in una nuova società "NewCo") dalla Associazione industriale di Napoli associata alla Confindustria (l'associazione imprenditoriale che firma i contratti nazionali dell'industria) alla naturale scadenza del CCNL prevista per la fine del 2011, svincolandosi quindi dagli obblighi contrattuali ivi contenuti. Se una parte del sindacato non è disposta a firmare facendosi forza sul vigente CCNL allora, dice la Fiat, facciamo uscire Pomigliano dal contratto nazionale. Tale prospettiva, impensabile solo

qualche tempo fa, sarebbe veramente un fatto dalle conseguenze inimmaginabili. Marchionne ha osato toccare uno dei santuari sacri delle Relazioni Industriali sviluppatasi in Italia nell'ultimo dopoguerra. Significherebbe dare il via ad una contrattazione aziendale in sostituzione e non più a complemento del CCNL. Tale prospettiva potrebbe essere piena di sviluppi, sfide ed anche insidie. Ma tocca un punto non più rinviabile nello scenario del rapporto industria-sindacati. È da tempo che aziende industriali vedono nel CCNL un ostacolo più che uno strumento di lavoro e non perché, come alcuni insinuano, i padroni non vogliono il sindacato, ma piuttosto per adeguare la contrattazione alle situazioni diversificate di settore, di problematiche locali di territorio e di esigenze aziendali e delle maestranze che sono spesso diverse dalla media degli altri stabilimenti. L'accordo di Pomigliano ha messo in risalto anche tale aspetto, ossia la necessità di accordi aziendali ad hoc. Ciò costituisce un problema per il CCNL secondo un sindacato sottoscrittore del CCNL? Allora usciamo dal contratto, sostiene ora la Fiat. Per la verità, vie alternative ci sarebbero alla fuoriuscita dal CCNL. Una di queste è di inserire nel CCNL una normativa diversa per il settore auto, il che permetterebbe il mantenimento del contratto, oppure, far esercitare alla contrattazione aziendale la possibilità di patti in deroga al contratto. In realtà tali situazioni già esistono e le parti ne fanno ampiamente uso. Si tratterebbe solo di espandere tali comportamenti senza per questo disdire i contratti. Ma non è solo da parte imprenditoriale che si invoca una riforma contrattuale in tal senso. Anche i sindacati, almeno alcuni e notoriamente la Cisl, da tempo invocano una preponderanza degli accordi locali limitando le normative del CCNL alle garanzie di base per poi lasciare più mano libera alla contrattazione aziendale e di territorio. Il segretario generale della Cisl, Raffaele Bonanni, così si esprimeva nel corso del recente congresso Cisl sulla contrattazione: "Si apre per la Cisl una 'nuova fase' della contrattazione: sempre più sentita è la necessità di percorrere

vie negoziali nuove e di integrare ed aggiornare quelle esistenti. Bisogna spingere sugli accordi integrativi, aziendali e territoriali per legare di più i salari alla produttività e favorire le condizioni per l'accesso dei lavoratori dipendenti al capitale delle aziende. Sarà questo il vero banco di prova del sindacalismo italiano"(17). Altri si esprimono più o meno in termini simili. È chiaro che gli strumenti, e il CCNL è uno di questi, vanno modificati a seconda del contesto in cui lavoratori ed imprese vanno operando, pena l'uscita dall'attività produttiva e la riduzione dell'occupazione. La natura stessa della contrattazione collettiva è di per sé adattabile, flessibile, il che la differenzia dalla legislazione in senso stretto. Altrimenti si potrebbe regolare tutto per legge come fanno gli Stati autoritari. Ma se per questioni ideologiche o prassi legate al passato, si considera il CCNL immutabile, almeno nelle sue parti normative, alla stregua di un testo sacro, allora viene a cadere uno strumento fondamentale nei rapporti sindacati-imprese. Il CCNL può sopravvivere benissimo in presenza di un'autonomia più ampia della contrattazione locale ed aziendale. Che timore ha la Cgil in questo senso? La storia delle RI in Italia insegna ampiamente che le posizioni di rigidità non pagano, anzi sono dannose. Chi non ricorda le posizioni: "La scala mobile non si tocca", "I diritti costituiti non si toccano", slogan che hanno perso la loro efficacia di fronte all'evoluzione dell'industria e della società? Eppure spazi di convergenza tra imprese, lavoratori e sindacati per conseguire miglioramenti in campo occupazionale, salariale e normativo ci sarebbero. Eccome! Che senso ha arroccarsi su posizioni preconcepite passate quando ci sono elementi e possibilità di progresso per tutte le parti?

Sfide ed opportunità

Le recenti divisioni sindacali specie nel settore industriale, più degli altri coinvolto nel contesto della globalizzazione, mettono tuttavia in risalto alcuni problemi di fondo tra i quali: Fino a che punto è conveniente seguire la logica

della produttività e degli utilizzi degli impianti di fronte alla concorrenza dei paesi a basso costo di manodopera e dove è meno problematico il ricorso alle flessibilità? Forse che questa strada non porta prima o dopo ad una rincorsa a chi lavora di più e costa meno rinunciando a prassi e diritti consolidati da tempo? E ancora, come coniugare la responsabilità sociale dell'impresa con la necessità di essere competitivi in un mondo in cui la concorrenza è diventata esasperata?

Fino a che punto conviene diminuire il grado di conflittualità nelle RI a favore di uno spirito di cooperazione, vista la sfida a cui sono sottoposti lavoratori e aziende in un contesto globalizzato. Esistono questioni su cui le parti hanno interessi comuni?

Questi interrogativi sono strettamente legati l'un l'altro e possibili soluzioni soddisfacenti si dovranno forzatamente intrecciare.

Riguardo al primo interrogativo, le recenti divergenze tra sindacati proprio nel settore metalmeccanico pongono l'urgenza di una riflessione di medio e lungo periodo. Se l'unico modo per sopravvivere è stare al passo con la concorrenza straniera, allora aspettiamoci tempi duri per chi lavora nelle imprese che si trovano a competere nello scacchiere internazionale, specie nei settori a cosiddetta tecnologia matura come è il caso dell'auto. Ma questo problema senz'altro verosimile nel futuro più o meno prossimo, si pone con più stringenza nei paesi dove l'utilizzazione degli impianti e la flessibilità della manodopera hanno già raggiunto livelli difficilmente superabili. Le imprese italiane sono ancora ben lontane dagli standards di molti altri paesi concorrenti. Negli Stati Uniti, per citare un esempio di un paese non certo in via di sviluppo e dove la Fiat è ora presente con la consociata Chrysler, si lavora mediamente 200 ore all'anno in più rispetto all'Italia, la flessibilità del lavoro è più ampia, i turni non sono un problema (anzi,

creano occupazione), il costo lavoro non è il doppio della retribuzione netta come in Italia ma meno di un terzo e via dicendo. Tuttavia la questione dei limiti all'utilizzazione degli impianti e della manodopera bisognerà porli prima o dopo per non peggiorare la qualità del lavoro e della vita. E qui siamo di fronte ad un problema che prima o dopo Poteri Pubblici, sindacati e aziende che operano in campo mondiale devono porsi. Il libero mercato si è intensificato in modo esponenziale negli ultimi anni. Mentre le aziende si muovono con disinvoltura in un contesto globalizzato investendo, ricollocando produzioni e reti commerciali senza grossi problemi, i Poteri Pubblici e i rappresentanti dei lavoratori sono rimasti legati a schemi provinciali e nazionali, lontani da una logica globalizzata. Le legislazioni del lavoro, i contratti, le prassi sindacali sono assai diversificate e possono creare situazioni di ineguaglianza tra un paese e l'altro. Sarebbe logico tentare un coordinamento, certamente non facile da realizzare, ma che si prospetta necessario per evitare delocalizzazioni ingiustificate e il peggioramento della qualità del lavoro e della vita più in generale. Certo nell'area del Mercato Comune Europeo, questa prospettiva è già in atto ma i tempi sono lunghi per cui sono auspicabili iniziative ad hoc. Imprese internazionalizzate, come la Fiat, potrebbero cercare la cooperazione con i Poteri Pubblici e i sindacati dei vari paesi dove si trovano presenti, per creare condizioni di lavoro il più possibile tra loro compatibili.

Ma anche i sindacati possono fare la loro parte e qui passiamo al secondo punto. Anche il sindacato potrebbe e dovrebbe, se vuole mantenere forza contrattuale, accettare la sfida dell'internazionalizzazione nel contesto della globalizzazione trasformandola in opportunità. I sindacati presenti in Fiat ora hanno la possibilità di tentare un coordinamento con gli altri sindacati all'estero dove l'azienda è presente per concordare condizioni di lavoro comuni e magari legare una parte del premio di

produzione a livello di gruppo globalizzato. Invece, i contatti tra sindacati a livello internazionale per ora si sono prevalentemente limitati ad iscrizioni a sigle europee ed internazionali, a scambi culturali, a inviti ai congressi, a generici propositi di solidarietà, ma raramente hanno iniziato un'opera di coordinamento a livello contrattuale. Certo, questo richiede flessibilità mentale per accettare cambiamenti di comportamenti troppo anomali rispetto alle altre realtà estere.

E qui si può riflettere sulle anomalie del sistema italiano, in primo la struttura del salario. È risaputo che i lavoratori italiani dell'industria hanno i salari tra i più bassi se confrontati ai paesi dell'area Ocse eppure, e qui è il paradosso, il costo del lavoro si colloca su livelli tra i più elevati confrontati con gli stessi paesi. Perché il sindacato non preme più di tanto su questo punto che porterebbe un beneficio consistente e a breve termine sia per i lavoratori e che per le stesse aziende? Forse perché questo richiederebbe un'alleanza con la controparte padronale? Ma allora torniamo al discorso ideologico, per cui si preferisce penalizzare i lavoratori e aziende pur di non allearsi su specifiche questioni di comune interesse con il "nemico" padronale. Anche gli imprenditori hanno tutto l'interesse che il salario lordo venga snellito a favore dei lavoratori! Allevierebbe la conflittualità e le pressioni per continui legittimi aumenti del salario netto. E che dire dei giovani? I loro salari sono ancora più bassi. Perché? Perché i datori di lavoro sono avari? In parte può essere vero ma ci sono problemi strutturali che vengono costantemente ignorati. La verità di cui non si parla è che uno dei principali motivi per cui i salari sono ridotti al minimo è perché il grosso degli stipendi vanno a finanziare un sistema pensionistico arcaico che i sindacati hanno difeso alla stregua della scala mobile. E mi riferisco soprattutto alle pensioni di anzianità. Chi le sta pagando? I lavoratori attivi e le imprese! E qui si apre uno di quegli scenari che hanno pochi precedenti nei paesi concorrenti con l'Italia. Grazie ad un sistema

pensionistico anomalo, in Italia ci sono tanti pensionati quanti lavoratori attivi. Il che significa che, in media, ogni lavoratore attivo deve sostenere almeno un pensionato! È risaputo infatti che le pensioni pubbliche di tutti i paesi, compresa l'Italia, non hanno un fondo precedentemente costituito ma vengono finanziate dai prelievi previdenziali dei lavoratori stessi e dai datori di lavoro. Più alta è la quota dei pensionati, più alto sarà il prelievo contributivo per lavoratori ed imprese. Recenti interventi legislativi hanno apportato cambiamenti di tendenza in questo senso, ma troppo tempo è stato lasciato passare senza apportare una riforma strutturale. Ci si è limitati solo a continui ritocchi che non hanno trasformato i contenuti di fondo della materia, bensì hanno spesso contribuito a creare maggiori sperequazioni tra categorie di pensionati. L'occupazione attiva in Italia è anomala, troppo bassa se confrontata con gli altri paesi dell'area Ocse. Il tasso di attività, l'occupazione giovanile, la struttura del salario sono argomenti di comune interesse tra imprenditori, sindacati, Poteri pubblici, lavoratori, aspiranti lavoratori. Invece di mettere in atto comportamenti conflittuali sui punti di divergenza, perché non porre come priorità gli obiettivi di interesse comune come quelli ora accennati? Possibili soluzioni porterebbero ad aumentare le risorse disponibili e ad ottenere benefici concreti per tutte le parti in causa. O la logica dei sospetti e dissensi rimane più forte della necessità di cooperare? Chi ne risente di più sono le fasce più deboli, disoccupati, pensionati, salariati dipendenti proprio quelle categorie che il sindacato ha più a cuore.

C'è da augurarsi che la vicenda Fiat possa convincere i protagonisti più responsabili delle RI a mettere da parte interessi di parte, accettare le sfide della globalizzazione, trasformarle in opportunità al fine di allargare l'occupazione, facilitare lo sviluppo e migliorare la qualità del lavoro e della vita.

NOTE:

- 1) New York Times, "GM out of Fiat alliance", NY, Feb.15, 2005;
- 2) BBC Business News, London, July 2, 2010;
- 3) France 24 International, "Fiat must modernize or fail", Paris, 28/7/2010;
- 4) Rai News 24, "Avanti con chi é d'accordo", Torino, 23/6/10;
- 5) Il Sole 24 Ore, "Troppe incertezze: Fiat sposta in Serbia la monovolume L Zero, Roma, 22/7/10;
- 6) Luciano Gallino, "La globalizzazione dell'operaio", La Repubblica 14/6/10;
- 7) Fabio Sciarra, "Marchionne: L'Europa deve risolvere i problemi della sovrapproduzione nel settore auto", Auto Blog.it, 9/12/09;
- 8) Cfr. Guido Baglioni, L'ideologia della borghesia industriale nell'Italia liberale, Einaudi, 1997;

Cfr. Worforce Management , April 28,09; World Socialist Web Site, October 24, 07 L'accordo tra sindacati (UAW e CAW) e FIAT-Chrysler dell'Aprile 2009 approvato all'unanimità dai lavoratori che ha contribuito a salvare l'occupazione per 53.000 occupati, prevede, tra l'altro, un rilevante contenimento dei costi ed interventi in materia di orari e trattamenti economico tra cui:
- computo delle maggiorazioni di straordinario solo dopo la quarantesima ora;
- rinuncia, negli anni 2010 e 2011, alla festività successiva al giorno di Pasqua;

- riduzione dei minuti di pausa al giorno da 46 a 40;
- sospensione del pagamento dei bonus legati alla performance e quelli natalizi previsti nel 2009 e 2010;
- uso più estensivo del part-time;
- limitazioni dei periodi di integrazione salariale (50 per cento) in caso di disoccupazione temporanea;
- 9) uso di 2 settimane di ferie per periodi di chiusura decisi dall'azienda;
- riduzione del numero dei rappresentanti dei lavoratori eletti;
- 10) Auto New by Free Press Staff, "Obama's speech at Chrysler plant in Detroit", Detroit, July 30th, 2010;
- 11) Cfr. Il Corriere della Sera, "La Fiat di Pomigliano: non ci sono ricatti, sull'assenteismo bisogna dire la verità, come i 1600 permessi per le elezioni del 2008" in un'intervista all'On. Veltroni, Roma, 17/16/10;
- 12) Cfr. Alessandro Pizzorno, "Political Exchange and Collective Identity" in C. Crouch and A. Pizzorno, Industrial Conflict, vol.2, pp.277-298, Mc Millan, London, 1968;
- 13) Corriere della Sera, "C'è accordo separato: la Fiom non ha firmato", Roma, 15/10/09;
- 14) Giorgio Pagliotti, "Su Pomigliano resta il no della Fiom", Il Sole 24 Ore, 16/6/10;
- 15) Cfr. Il Sole 24 Ore, 16/10/2009;
- 16) Cfr. Asca: Notizie in tempo reale, Yahoo Notizie, 18/6/10;
- 17) Bonanni, "Le nuove vie della contrattazione", Congresso Cisl sulla contrattazione, Roma, 7/15/2010.