

«L'altro mondo» di Chrysler

Il confronto con il contratto Usa: salari d'ingresso dimezzati e premi più alti

Francesco Gaeta
MILANO

Se come dice Marchionne il mondo Fiat-Chrysler è un «mosaico» tra due mondi, a guardare le cose da Torino sembra essere quella di Auburn Hills la tessera che misura le altre. Almeno dal punto di vista dei contratti di lavoro. A studiare l'accordo firmato il 12 ottobre dal Lingotto e dalla Uaw di Bob King, e ratificato dal 55% dei 26 mila uomini Chrysler, potremmo riassumere la questione più o meno così: investimenti in cambio di flessibilità. Si dirà: non è che il «modello Pomigliano». Vero solo a metà. Perché quello di Auburn Hills è appunto un altro mondo. Diversi sono i sistema Paese, il quadro delle relazioni industriali, compiti e regole di ingaggio del sindacato. Prima spia della distanza: salari e costo del lavoro.

Salari minimi e anzianità

In cambio di 4,5 miliardi di dollari di investimenti, Torino ha ratificato nel suo contratto statunitense il doppio canale del salario d'ingresso già avviato a partire dal 2009, al momento dell'uscita di Chrysler dall'amministrazione controllata. I nuovi assunti percepiranno un salario di 15,78 dollari, che aumenta a 19,28 a fine vigenza, nel 2015. La differenza rispetto ai vecchi operai è di quasi il 50%: per questi ultimi infatti il minimo orario è di 28 dollari, che arrivano a 33 per gli specializzati (elettrici e idraulici, per esempio) e toccano quota 50 comprendendo i benefit. Se tra quattro anni saranno davvero 2.100 le nuove assunzioni, come programmato dall'azienda, il «secondo canale» riguarderà circa il 20% degli addetti. Una quota molto alta. Non a caso Marchionne, par-

lando a fine novembre a Toronto, ha chiesto ai lavoratori degli stabilimenti canadesi - costo medio del lavoro di 60 dollari all'ora, 10 in più che negli Usa - «sacrifici per diventare competitivi» come i colleghi statunitensi. Come dire: anche per Toronto, come per Pomigliano, è Auburn Hills la frontiera.

Il peso della quota variabile

In un sistema di relazioni industriali in cui il contratto nazionale non esiste, non c'è vincolo a derogare al

PUNTI SALIENTI

Per i 2.100 assunti da qui al 2015 paghe più basse del 50%, visite mediche a 25 \$ anche per i familiari, niente copertura per le assenze

ribasso sui minimi salariali, e sulla turnistica - che tanto ha fatto penare azienda e sindacati nel caso di Pomigliano - si fissa un minimo annuo di 1.850 ore lasciando alla contrattazione individuale (quasi) tutto il resto, è anche naturale che molte pagine di un contratto siano dedicate ai bonus. Per le tute blu di Chrysler sono 3.500 i dollari di una tantum, divisi in due tranches da 1.750: la prima al momento della ratifica dell'accordo, la seconda al raggiungimento della «stabilità finanziaria dell'azienda». Ammonta poi a 2.000 dollari il monte-premi annuale per il periodo 2012-2015 così suddiviso: 500 dollari in «bonus di performance»; altri 500 in «premio qualità» da calcolare su parametri definiti con il sindacato; fino a 1.000 dollari con riferimento agli «standard

del World Class Manufacturing», la metodica di lavoro volta a ridurre gli sprechi e innalzare la produttività nei singoli stabilimenti. Se si aggiunge il piano di profit sharing, legato al fatturato e ai profitti della casa statunitense, si ottiene un variabile legato alle performance ben superiore al 3/5% del modello italiano.

Nel contratto Chrysler non c'è traccia del recupero d'inflazione che il nostro sistema assegna alla contrattazione nazionale. Negli Usa tutto si gioca a livello aziendale sulla produttività, attraverso una rilevante quota variabile del salario modulabile in base alla prestazione e alla congiuntura.

Il welfare formato azienda

Ma un dato più di ogni altro misura la distanza tra il modello Pomigliano e quello Auburn Hills. Sono le pagine che nel contratto Usa vengono dedicate alle prestazioni sanitarie, da noi totalmente assenti. Il primo obiettivo dell'Uaw è stato infatti garantire una copertura sanitaria a tutti i dipendenti al minor costo possibile. Un esempio che spunta tra le clausole è il costo standard, cofinanziato da impresa e dipendente, di 25 dollari per ogni visita medica (per il lavoratore o familiare a carico). «In un sistema Paese a Welfare minimo - spiega Stefano Liebman, docente di diritto del Lavoro all'università Bocconi di Milano - è il contratto aziendale a farsi carico di versanti assistenziali che nel contesto europeo sono di competenza pubblica».

In Chrysler come in altre grandi aziende Usa, lo stesso vale per la Cassa integrazione, espressione che a dire il vero negli Usa non esiste ma che di fatto compare tra le righe del contratto del 16 ottobre.

L'azienda stabilisce che il lavoratore riceverà dall'azienda una somma pari al 74% del salario settimanale normale, ridotto di 30 dollari in caso di sospensione della lavorazione per riduzione di commesse. La durata massima del sussidio varia tra le 13 settimane per i neo assunti e le 52 per i lavoratori con più di 20 anni di anzianità. Anche qui, come per il salario orario, un doppio "mercato interno" che è un ulteriore effetto collaterale, e per tanti aspetti problematico, dell'assenza di contrattazione collettiva nazionale.

Esigibilità non pervenuta

Infine la voce assenteismo. Qui il confronto tra il travaglio tutto italiano del contratto Fiat - con le parti tese a dosare nel dettaglio sanzioni e verifiche - e la realtà di Chrysler diventa impossibile. Negli Stati Uniti la quasi totale mancanza di copertura economica da parte degli organismi assistenziali locali minimizza l'impatto dell'assenteismo. Recenti studi dell'Unione industriali di Torino mostrano che l'assenteismo medio negli Usa è complessivamente inferiore al 5% con un impatto della malattia di circa 2 punti percentuali. In Italia su 8 punti di assenteismo, la metà circa sono imputabili a questa causale. Il contratto Chrysler non fa menzione di sanzioni sul tema. Né si pone il problema dell'esigibilità degli accordi. Con la sua firma in calce al contratto il sindacato partecipa alle sorti dell'azienda. E il lavoratore - che ha l'obbligo di iscrizione al sindacato perché "paga" così il "servizio della contrattazione" - partecipa alle sorti del sindacato. Può piacere o no, ma è di certo un altro mondo.

francesco.gaeta@ilssole24ore.com

L'accordo Chrysler del 12 ottobre

L'intesa tra il Lingotto e il sindacato Usa ratificata dal 55% dei dipendenti

ORARIO DI LAVORO ANNUALE

1.850 ore
(232 giorni ad 8 ore circa)



Superiore di oltre 100 ore rispetto a quella teoricamente consentita dalle normative italiane



RETRIBUZIONE

Prima del 2007 2007 dopo il 2007



28 \$/h



33 \$/h
Per specializzati come elettricisti e idraulici



Fino a 50 \$/h
calcolando i benefit



15,78 \$/h



19,28 \$/h
dopo 4 anni

PREMI

UNA TANTUM

1.750 \$
alla ratifica
del contratto

1.750 \$
al raggiungimento
della stabilità finanziaria
dell'azienda

ANNUALI (dal 2012 al 2015)

500 \$
di bonus
di performance

500 \$
di bonus qualità
da calcolare su
parametri definiti
con il sindacato

Fino a 1.000 \$
di bonus al raggiungimento
degli standard del WCM
più elevati in base
a parametri valutati
stabilimento per stabilimento

AMMORTIZZATORI SOCIALI

In caso di sospensione
per riduzione di commesse,
il 74% del salario settimanale
normale, ridotto di 30\$

Durata del sussidio:
tra 13 settimane per i neo assunti
e le 52 settimane per i lavoratori
con più di 20 anni di anzianità

Pomigliano riparte da cento robot

Mario Cianflone

NAPOLI. Dal nostro inviato

800. Ottocento milioni di euro investiti in macchine e uomini, in robot e in "capacità di fare". Ecco il rinnovato stabilimento Fiat di Pomigliano d'Arco che avviato negli anni settanta per l'Alfasud, adesso ospita le linee di produzione della nuova Panda, terza generazione dell'iconica utilitaria che non viene più costruita in Polonia, e debutta oggi con una presentazione internazionale dopo essere stata svelata staticamente a settembre al salone di Francoforte.

Per l'occasione l'impianto, al centro della cruciale revisione dei rapporti di lavoro descritta in queste pagine, e che ha visto la costituzione della newco battezzata Fabbrica Italia Pomigliano, è stato radicalmente riattrezzato in soli 12 mesi con uno sforzo tecnologico considerevole e l'adozione di sistemi produttivi all'avanguardia.

Dal punto di vista tecnologico l'impianto è altamente automatizzato, come è testimoniato dal centinaio di robot Comau di ultima generazione (a polso cavo) capaci di effettuare oltre 500 punti di saldatura in pochissimi minuti.

Degne di nota le linee modulari per le fiancate, dal peculiare schema "a farfalla" che permettono di aggiungere e togliere elementi in base alle esigenze produttive e di costruire fino a 4 modelli anche di segmenti diversi.

Rinnovate integralmente le linee di lastratura con un esercito di robot (600) nonché l'intero processo di verni-

ciatura ora automatizzato.

Inoltre, Fabbrica Italia Pomigliano è dotata di un impianto ultramoderno per lo stampaggio di materiali plastici in modo da realizzare in loco parti come i paraurti.

Ma a Pomigliano non ci sono solo "macchine che costruiscono macchine". La fabbrica è popolata dalle persone per la cui formazione sono state svolte oltre 200 mila ore di "lezione" con l'obiettivo di migliorare addestramento e capacità al fine di aumentare la qualità anche attraverso il know-how e la motivazione. È stato messo a punto un programma teso a individuare le professionalità giuste per la corretta mansione. La decisione di puntare sulle risorse umane è una delle primarie linee strategiche che hanno guidato il rinnovamento di Pomigliano e tutta l'operazione "Panda 2012". Il personale è stato coinvolto in molte fasi: dalla industrializzazione alla messa a punto dei cicli produttivi, fino all'organizzazione delle postazioni di lavoro. Dai lavoratori sono giunti migliaia di suggerimenti tesi a migliorare le condizioni di lavoro, l'efficienza delle operazioni, la riduzione delle possibilità di errori di montaggio con benefici diretti sulla qualità finale dell'auto. Sono state escogitate soluzioni atte a prevenire gli eventuali difetti. Non a caso gli uomini della ricerca e dello sviluppo di Fga sono fisicamente presenti nello stabilimento e lavorano a contatto con i cosiddetti tecnologi di linea.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Per Fiat un «contratto ponte»

Ieri la firma a Torino: intesa valida per un anno per gli 86.200 addetti del gruppo

Cristina Casadei

Una riga di penna su vecchie voci, come quella sorta di quattordicesima di 480 euro, presente nella maggioranza degli stabilimenti e spalmata sulla paga base, e antichi usi, come la contrattazione degli straordinari oltre le 40 ore. Molte novità, in parte ereditate dal modello Pomigliano come il tema degli straordinari, in parte dal modello Mirafiori, come il tema delle pause e dell'assenteismo. E qualche atto straordinario in una fase difficile per l'auto. Come quel premio una tantum per tutti di 600 euro. O l'aumento dello 0,5% del contributo previdenziale. Il nuovo contratto degli 86.200 lavoratori del gruppo Fiat è una «svolta storica» e incarna «una sfida», dice l'amministratore delegato Sergio Marchionne. E cioè «il coraggio di cambiare le cose», con «una mentalità innovativa in grado di costruire una base solida per il futuro, per crescere e progredire».

Allontanandosi «dai modelli del passato, gli stessi che hanno portato i nostri stabilimenti italiani ad allontanarsi negli anni dagli standard del resto del mondo». Per Marchionne si centra l'obiettivo di creare «un percorso che premi i lavoratori per il successo dell'azienda e garantisca, allo stesso tempo, a Fiat e Fiat Industrial di diventare più competitive».

È un accordo separato. Porta infatti la sigla di tutte le organizzazioni, Fim, Uilm, Fismic, Ugl, Associazione Capi e Quadri Fiat, tranne quella della Fiom che non essendo firmataria, dal primo gennaio non potrà più avere rappresentanza nei singoli stabilimenti. Le rsu verranno infatti sostituite dalla rsa, elette secondo il metodo proporzionale, dalle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto l'intesa. Maurizio Landini, segretario nazionale dei meccanici della Cgil, dice che «il Governo non può stare a guarda-

re» e considera l'accordo come «un peggioramento delle condizioni di lavoro, un'estensione, di fatto, dell'accordo di Pomigliano, un attacco ai diritti, alle libertà e alla democrazia». Il segretario della Cgil Susanna Camusso, esprime la sua critica al testo soprattutto perché «imponesse e proponesse la modifica dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori». Dura la reazione della Cisl. Il leader Raffaele Bonanni risponde: «Non ci possono essere norme à la carte. Il problema è essere un sindacato che fa accordi e che rispetta la libertà della maggioranza».

Il contratto entrerà in vigore

TEMPI E OBIETTIVI

In scadenza con l'accordo dei meccanici del 2009 Marchionne: svolta storica, premiati i lavoratori e gettate le basi per più competitività

dal primo gennaio e durerà un anno: la scadenza coincide quindi con la quella del contratto dei metalmeccanici. Per i firmatari non può considerarsi l'estensione del modello Pomigliano perché «si tratta di un'intesa ampia che non riguarda solo il settore auto ma anche Fiat industrial. Quindi mette insieme diverse specialità produttive e diversi modelli di organizzazione del lavoro», interpreta il segretario generale della Uilm, Rocco Palombella. Al di là del risultato economico e normativo, i rappresentanti dei lavoratori hanno sottolineato di aver respinto «il tentativo di procedere anche con un regolamento proprio, che la Fiat aveva fatto attraverso le disdette», spiega Bruno Vitali (Fim).

Dal punto di vista economico l'accordo prevede un premio straordinario di 600 euro per tutti i dipendenti Fiat, compresi quelli in cassa integrazione, da erogarsi

nel 2013. L'aumento della paga base mensile con le nuove regole arriverà al 5,2%, mentre la maggiorazione straordinaria al sabato passa dal 50 al 60%. Infine in applicazione del modello Wcm, World class manufacturing, negli stabilimenti dove si raggiunge il livello silver ai lavoratori viene riconosciuto un premio di 200 euro in più, che sale a 500 quando lo stabilimento raggiunge il livello gold.

Dal punto di vista normativo a caratterizzare questo contratto è la stretta dell'azienda sull'assenteismo. L'obiettivo del tetto massimo del 3,5% di ore perdute sarà raggiunto anche con sanzioni severe. Se a fine anno non sarà centrato, l'azienda potrà sanzionare coloro che non si sono presentati al lavoro per più di tre volte a ridosso delle festività e delle domeniche, fino a tre giorni, coprendo in altre parole l'intera "carezza", il periodo di malattia a carico dell'azienda. È stato aumentato

dello 0,5% il contributo aziendale ai fondi pensione integrativi di operai, impiegati e quadri, mentre è stato aggiunto un sesto scatto di anzianità quadriennale ai cinque biennali già previsti. «Abbiamo aggiunto uno scatto di anzianità che premia tutti i dipendenti, non come avviene in Chrysler: significa che in Italia non c'è differenza tra anziani e giovani», interpreta il segretario generale della Fismic Roberto di Maulo. Le ore di straordinario senza trattativa saranno 120, le pause vengono ridotte da 40 a 30 minuti. A regime in tutti i siti ci saranno 18 turni, 3 al giorno per 6 giorni a settimana. Infine la clausola di responsabilità prevede sanzioni per i sindacati firmatari che non rispettino l'accordo. Adesso la parola passa ai lavoratori. Tra dicembre e febbraio testo al vaglio dei lavoratori. Prima di Natale sarà sottoposto all'approvazione delle Rsu.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I punti chiave

1 ORARI



A regime in tutti gli stabilimenti Fiat ci saranno 18 turni, 3 al giorno per 6 giorni a settimana. Le pause saranno ridotte da 40 a 30 minuti. I 10 minuti eliminati verranno monetizzati in busta paga. Le ore di straordinario senza trattativa diventano 120 all'anno. Per lo straordinario del sabato la maggiorazione sale dal 50 al 60%

2 SALARIO



La paga base mensile viene parificata per tutti gli stabilimenti. Per quelli fin qui sprovvisti della "quattordicesima" di 480 euro (come nella Fma di Avellino e alla Sata di Melfi) la retribuzione mensile sale fino al 5%. Per gli stabilimenti che ne godevano, viene spalmata sulle 13 mensilità.

3 PREMI



Previsto un premio straordinario di 600 euro per il 2012 per tutti i dipendenti, compresi quelli in Cassa Integrazione. In applicazione del modello Wcm (World Class Manufacturing) vengono riconosciuti 200 euro all'anno per i lavoratori in stabilimenti classe silver, che salgono a 500 per la classe gold

4 ASSENTEISMO



L'obiettivo è quello di scendere sotto il livello del 3,5% di ore perse. Se a fine anno l'obiettivo non sarà centrato l'azienda potrà sanzionare chi si è assentato per più di tre volte a ridosso di festività o domeniche. La sanzione: mancato pagamento fino a tre giorni di malattia, in altre parole l'intera "carenza" a carico dell'azienda.

5 RAPPRESENTANZA



Al posto delle Rsu, sono introdotte Rsa (rappresentanze sindacali aziendali) i cui esponenti provengono dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'intesa. I componenti delle Rsa verranno eletti con sistema proporzionale. La Fiom, che non ha firmato l'accordo, non avrà rappresentanti nelle Rsa degli stabilimenti Fiat.

6 SCATTI E PREVIDENZA



Nel contratto - che è bene ricordare avrà vigore per un anno - è stato aggiunto un sesto scatto di anzianità quadriennale ai cinque biennali già previsti dal precedente contratto. Viene inoltre aumentato dello 0,5% il contributo aziendale ai fondi pensione integrativi di operai, impiegati e quadri.

LA LEZIONE DEL LINGOTTO

Quello scambio salari-produttività

di Carlo Dell'Aringa

Con la firma di ieri è stato fatto un altro passo nella direzione di dare certezza alla Fiat sia sull'organizzazione del lavoro sia sull'esigibilità degli accordi sindacali. Forse non è l'ultimo passo: l'accordo dovrà calarsi nei diversi stabilimenti dell'azienda. Dopo l'uscita di Fiat da Confindustria questo è il contratto cosiddetto di "primo livello". La fonte primaria delle norme contrattuali sta infatti nel testo che è stato firmato ieri.

Al punto cui si era giunti, è stato un passo obbligato. Non c'era alternativa, se si voleva concedere alla Fiat la possibilità di avere un ritorno dai propri investimenti e di programmare la futura attività produttiva. Non c'erano motivi per frappare ulteriori ostacoli ad una multinazionale che non può non fare i propri calcoli di convenienza quando deve decidere dove localizzare le proprie iniziative. La decisione di restare in Italia non poteva essere considerata come irreversibile. Come ha detto, qualche giorno fa, il Ministro dello Sviluppo, il nostro Paese deve sapere attirare gli investimenti delle grandi multinazionali. Cominciando, evidentemente, a trattenere gli investimenti che già ci sono.

Il nodo della rappresentanza era fra quelli più delicati. Era scontata la applicazione delle norme dello Statuto dei lavoratori. Con le rsa che devono essere costituite dai rappresentanti dei sindacati che hanno firmato i contratti. La soluzione trovata lascia la porta aperta ad un eventuale ripensamento delle sigle che non hanno firmato il contratto. Se sarà così, sarà quella la soluzione migliore, per tutti.

Un contratto nazionale per l'auto, anche se sarà fuori dal sistema generale delle relazioni sindacali, potrà essere, nei fatti, un contratto non molto distante dal contratto nazionale dei metalmeccanici, sia nelle forme che nei contenuti. Non è un caso che il contratto firmato ieri, abbia validità di 12 mesi, giusto un ponte verso la stessa scadenza del contratto nazionale dei metalmeccanici.

Vi è solo da augurarsi che lo

scambio virtuoso tra produttività e salario, previsto nell'accordo della Fiat possa "contaminare" in termini positivi, lo stesso futuro contratto nazionale dei metalmeccanici. Avremo un primo banco di prova nel negoziato sull'indotto Fiat che si aprirà tra breve.

Il che non significherà accettare da parte dei sindacati peggioramenti delle condizioni dei lavoratori. Anche il confronto serrato di questi giorni tra Fiat e sindacati, dimostra che nessuno è interessato ad "addomesticare" le relazioni industriali alla Fiat. Sui turni e sull'assenteismo lo scontro è stato particolarmente duro. E le soluzioni trovate sono dei compromessi utili e non rappresentano sconfitte per nessuno. Lo scambio, come è giusto che sia, è tra flessibilità e salario. E non è un caso che sino all'ultimo si sia discusso di straordinari e di premi.

Il sindacato italiano deve prepararsi ad un cambiamento di regime che, di fronte a una concorrenza internazionale sempre più agguerrita, non è più dilazionabile. Nei dieci anni di vita dell'euro il nostro Paese ha perso diversi punti percentuali di competitività nei confronti della media dei Paesi dell'area monetaria. Ha perso quasi trenta punti percentuali nei confronti della Germania. La produttività è rimasta ferma mentre quella degli altri Paesi cresceva. Da questo torpore tutto il Paese deve svegliarsi. Cominciando da quelle imprese che si trovano in trincea. Da questa trincea deve venire il buon esempio, per tutti.

Carlo Dell'Aringa

© RIPRODUZIONE RISERVATA

C'ERA UNA VOLTA

Loris Campetti

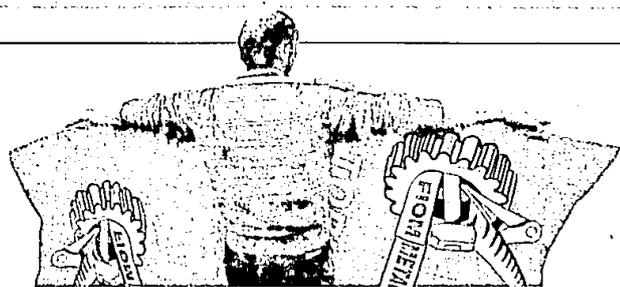
C'era una volta il contratto nazionale di lavoro, una delle più importanti conquiste democratiche del nostro secondo dopoguerra. Da ieri non c'è più, grazie allo strappo di Sergio Marchionne e al cambiamento di natura della Cisl e della Uil che da sindacati generali hanno scelto di regredire al rango di sindacati aziendali corporativi. Fim e Uilm, insieme ad altri addentellati padronali e di destra, hanno firmato l'estensione del cosiddetto «contratto Pomigliano» a tutti gli 86 mila dipendenti della Fiat. Senza alcuna delega da parte dei lavoratori ai quali sarà negato, oggi e per sempre secondo il diktat di Marchionne e grazie all'articolo 8 della manovra agostana Berlusconi-Sacconi, di giudicare con un voto quel che è stato deciso sulla loro pelle.

C'erano una volta anche le Rsu, figlie più o meno legittime degli antichi consigli di fabbrica, che comunque rappresentavano le volontà e il voto dei lavoratori. I delegati eletti democraticamente saranno ora sostituiti da ascari nominati dai sindacati firmatari degli accordi. Non si potrà più conoscere il consenso delle singole sigle perché i lavoratori sono stati retrocessi a pura mano d'opera, privi di diritti e di rappresentanza. Appendici delle macchine, variabili dipendenti del mercato, della globalizzazione e dei capricci dei padroni.

In Fiat, come in tutte le aziende italiane, c'era una volta la Fiom, 110 anni di vita, lotte, sconfitte e conquiste, il sindacato dei metalmeccanici più rappresentativo quando le rappresentanze venivano elette. Dal 1° gennaio del 2012 non ci sarà più nelle fabbriche dell'Eroe dei due monti Sergio Marchionne. Perché no? Perché la Fiom non ha accettato il ricatto «lavoro in cambio dei diritti» della Fiat dopo Cristo, rifiutandosi di firmare il contratto di Pomigliano.

C'era una volta il diritto di sciopero. E ad ammalarsi, a contrattare organizzazione del lavoro e straordinari. La firma di ieri ha cancellato in blocco questi diritti. Se vogliono lavorare gli operai dovranno accettare queste regole. Neanche questo è vero perché la Fiat sta andando a rotoli e viene chiuso uno stabilimento dopo l'altro. L'unica cosa che si può dire è che, grazie alla complicità dei sindacati di complemento, il padrone si è ripreso in mano tutto il potere. E' la vendetta rispetto alle conquiste del '69 e degli anni Settanta. Una vendetta preparata lungamente con la complicità dei governi e della politica quasi in blocco. La manovra di Marchionne si affianca a quella di Monti e insieme rappresentano i pilastri di una nuova era basata sulla dittatura della finanza e dei padroni. Il terzo pilastro è l'insieme del sindacato confederale, con l'eccezione della Cgil se finalmente sceglierà di schierarsi con la «sua» Fiom senza se e senza ma. Il quarto pilastro è il Partito democratico, diviso, incapace persino di leggere i passaggi epocali.

Il voto separato di ieri ha spazzato via il fantasma della nuova unità sindacale materializzato per un sol giorno, anzi per tre ore. E oggi un Marchionne ringalluzzito da una vittoria costata appena trenta danari, potrà raccontare nuove bugie sull'italianità della Fiat parlando dalle linee di montaggio di Pomigliano liberate dai delegati e dagli iscritti della Fiom. Che pure ci saranno, ma fuori dai cancelli. *E il manifesto* insieme a loro.



Il segno del comando

Mauro Ravarino

TORINO

Tutto come da copione o quasi. Solo con qualche giorno di ritardo. I sindacati del «sì» hanno firmato con il Lingotto, ieri all'Unione Industriale di Torino, il nuovo contratto del gruppo, che prevede - dal primo gennaio - l'estensione dell'accordo di Pomigliano a 86 mila e 200 dipendenti di oltre sessanta stabilimenti di Fiat Auto e Fiat Industrial. Una firma senza la Fiom, estromessa dalla trattativa e, ben presto, anche dalla rappresentanza nelle fabbriche. L'intesa, come quella già siglata per Mirafiori, prevede, infatti, che le Rsa siano elette solo tra i sindacati firmatari (Fim, Uilm, Fismic, Ugl e Associazione Capi e Quadri). «Con questo accordo cambia la natura del sindacato confederale in Italia - commenta Maurizio Landini, segretario generale Fiom - Chi ha firmato, ha accettato di ridursi al ruolo di sindacato aziendale e corporativo. Fim e Uilm hanno agito contro la loro natura confederale».

Sepolto e disdetto il contratto nazionale, salutata Confindustria, il Lingotto ha plasmato per tutto il gruppo un contratto su misura e senza l'intenzione di interpellare i lavoratori con un referendum. Sulle materie regolate dal contratto, i sindacati hanno il divieto di indire scioperi; a questo, si affianca l'ormai famosa «clausola di responsabilità»: chi non rispetta gli accordi verrà sanzionato in termini di contributi e permessi sindacali. Tra le novità dell'intesa ci

*Divieto di sciopero
e sanzioni per chi non
rispetta gli accordi.
La Fiat monetizza
i diritti con un premio
di risultato che gli operai
non vedevano da due
anni. A Torino, la firma
che «cambia la natura
del sindacato».
Senza la Fiom*

sono la maggiorazione dal 50% al 60% dello straordinario al sabato, l'aggiunta ai cinque scatti di anzianità biennali di un sesto scatto quadriennale, un aumento dello 0,5% del contributo aziendale ai fondi pensione integrativi. E, poi, il decantato premio straordinario di 600 euro (da notare che per due anni consecutivi la Fiat non ha saldato il premio di risultato), che tutto i lavoratori, compresi quelli in cassa integrazione, riceveranno nella busta paga di luglio.

Si lavorerà su 18 turni (3 al giorno su 6 giorni), con una settimana di 6 giorni lavorativi e la successiva di 4 giorni. Salgono a 120, rispetto alle attuali 40, le ore di straordinario a disposizione dell'azienda, senza bisogno di contrattazione. Alla fine, sono rientrati anche i dubbi della Uilm sull'assenteismo, pure in questo caso, le volontà dell'azienda non sono state incrinata: più o meno ricalcano lo schema Mirafiori (il Lingotto non pagherà, infatti, i primi due giorni di malattia se l'assenteismo supererà il 3,5 per cento), seppur Rocco Palombella, leader Uilm, ribadisca: «Abbiamo condiviso una formulazione che garantisce i malati veri con delle norme stringenti utili a dissuadere quelli "finti"».

Secondo i firmatari, in seguito all'intesa i lavoratori del Gruppo beneficeranno di un incremento salariale medio del 5,2% sulla paga base. «Ora che abbiamo chiuso il capitolo contratto, dobbiamo aprire il capitolo lavoro» sottolinea Bruno Vitali, Fim. Ma la firma è arrivata senza nessuna promessa della Fiat e, per ora, di modelli nuovi non se vedono.

Esulta l'ad Sergio Marchionne, che parla di svolta storica nelle relazioni sindacali, e lancia un messaggio ai fedelissimi: «A quei sindacati che hanno abbracciato con noi questa sfida va riconosciuto il coraggio di cambiare le cose, va dato atto della mentalità innovativa che è l'unica in grado di costruire una base solida per il futuro». E bolta la Fiom come rappresentante dell'«antagonismo per professione». Per Susanna Camusso «si impone il tema della modifica dell'Articolo 19 dello Statuto dei lavoratori» per recuperare la rappresentanza Fiom.

«L'accordo firmato a Torino peggiora le condizioni di lavoro e limita le libertà sindacali per i lavoratori del Gruppo. Il governo non può stare a guardare» tuona Landini. «La Fiat - spiega Giorgio Airaud, responsabile Auto Fiom - ha costretto alla resa una parte del sindacato imponendogli l'uscita dal contratto nazionale nella più importante azienda metalmeccanica privata italiana. Noi continueremo la nostra vertenza e vedremo se avranno il coraggio di far votare i lavoratori». Per Federico Bellono, Fiom Torino, «si sono limitati a registrare le volontà dell'azienda. I 600 euro sono pochi se si pensa a che i lavoratori non percepiscono premi da due anni». Infine, Mimmo Pantaleo, Flc: «È un grave attacco ai diritti costituzionali e alla democrazia perché esclude il diritto dei lavoratori a poter essere rappresentati dalla Fiom».

LE REAZIONI

Governo in silenzio. La Fiom: direzione nazionale venerdì per decidere le iniziative

Nessun commento ufficiale del governo, almeno fino alla serata di ieri, sul contratto separato firmato a Torino. Scarse in generale le reazioni politiche. Cesare Damiano del Pd non commenta direttamente l'intesa ma dice: «La conclusione dell'accordo Fiat ripropone il tema della presenza delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nei luoghi di lavoro, anche se non sono firmatarie degli accordi» afferma l'ex ministro del lavoro. Secondo il governatore del Piemonte, il leghista Cota, «l'accordo dimostra la voglia di tutti di vedere nel Piemonte un futuro produttivo». Peccato che Marchionne non abbia speso una sola parola sul piano industriale. Quanto alle tute blu Cgil, la Fiom riunirà venerdì la direzione nazionale per valutare iniziative nel gruppo Fiat, da proporre all'assemblea nazionale dei delegati che sarà convocata prima di Natale o subito dopo.

Fabbrica Italia / OGGI IL BATTESIMO DELLA NUOVA LINEA

Pomigliano, torna la Panda ma non ci sono gli operai

Francesco Paternò

Al battesimo della nuova Fiat Panda a Pomigliano, oggi ci saranno proprio tutti. A cominciare dagli esclusi, i lavoratori e i sindacalisti della Fiom che hanno detto no al nuovo contratto aziendale. Nemmeno uno di loro è stato riassunto ma in molti saranno questa mattina fuori dalla fabbrica a un presidio, per discutere in assemblea «con chi vuole», su dove va la Fiat di Sergio Marchionne. «Il fatto grave - ci dice Andrea Montanaro, della Fiom di Napoli - è che saranno fuori quelli che hanno fatto di tutto perché Pomigliano non chiudesse, ricordo che questo era scritto nel piano dell'acquisizione della Opel da parte della Fiat. Mentre dentro ci sono quelli che non hanno mosso un dito perché questa fabbrica non chiudesse».

Se fuori ci saranno anche i centri sociali e i movimenti con slogan e cartelli molto all'americana tipo «Marchionne Go Home», dentro ci sarà la stam-

pa italiana al gran completo e la dirigenza Fiat. L'amministratore delegato prenderà la parola, mentre ieri con i colleghi stranieri era assente. Intorno, è prevedibile molta polizia e carabinieri, come si è già visto in una situazione molto più tranquilla a Torino durante l'ultima presentazione della Lancia Thema. A Pomigliano non verrà il presidente Giorgio Napolitano, perché la visita non è mai stata messa in agenda dal Quirinale, ma solo buttata lì da un importante giornale locale e rilanciata ad arte fino alla smentita. Anche se il Lingotto, certo, avrebbe assai gradito.

La Panda torna a essere costruita in Italia, come la prima serie nata nel

Ai cancelli il presidio di protesta di lavoratori (molti della Fiom) non riassunti dall'azienda, centri sociali e movimenti. «Marchionne go home»

1980 disegnata da Giugiaro e prodotta da allora in oltre due milioni di esemplari. Un successo a livello europeo del made in Italy, per una volta non nel celebrato settore del lusso. Marchionne ha portato via le linee della Panda da Tychy, in Polonia, dove era stata approdata nel 2003 per essere costruita poi a fianco della nuova 500 e della Ford Ka, in modo da dividere gli oneri di sviluppo. Il ritorno della Panda in Italia serve per dare un segnale concreto al progetto Fabbrica Italia, lanciato da Marchionne nell'aprile del 2010 insieme alla ricerca del nuovo contratto a ogni costo, rottura con parte dei lavoratori e con la Confindustria compresa. Di Fabbrica Italia, l'amministratore delegato del gruppo ha detto che non ne parlerà più per non essere «frinteso», ma qualcosa potrebbe tornare a dire, dopo aver sbattuto la porta in faccia persino alla Consob, che chiedeva lumi (al pari della Fiom) sul piano per le fabbriche italiane. Il

governo è stato finora piuttosto cauto. Se il premier Mario Monti ha fatto sapere di apprezzare la «modernità» di Marchionne, qualche segnale di insofferenza c'è stato da parte di alcuni ministri. Dalla telefonata del ministro dello Sviluppo Corrado Passera per convincere Marchionne a sbloccare 5 milioni di euro per chiudere la trattativa su Termini Imerese, alle parole del ministro per la coesione territoriale Fabrizio Barca, che l'altra sera in tv a La7 ha detto che il governo si attende di sapere di più sul piano Marchionne. Come dire, quel che è noto non basta.

Contemporaneamente all'arrivo della Panda a Pomigliano, l'azienda ha dovuto compensare governo e operai polacchi con il trasferimento in Polonia della linea della Lancia Ypsilon, dopo la decisione di chiudere lo stabilimento di Termini Imerese in Sicilia, ceduto al gruppo molisano Dr Motor. A Tychy, comunque, sarà ancora prodotta per un

po' la vecchia Panda, «una concorrente terribile della nuova», dice ancora Montanaro. E già, perché l'auto avrà pure i suoi annetti, ma la linea è fresca e soprattutto adesso costerà meno di quella di Pomigliano. Può essere il migliore degli argomenti di vendita possibili, in tempi di crisi. Anche i motori dei due modelli sono gli stessi, tranne che la nuova avrà in più il Twinair, il bicilindrico Fiat che in fondo è anch'esso un ritorno al passato, quando sotto il cofano della Panda di Giugiaro batteva un piccolo 652cc. Ma dietro la preoccupazione di avere due modelli sul mercato con lo stesso nome e con due fasce di prezzo, Montanaro non nasconde un altro timore: «A Pomigliano, la Fiat ha fatto un vero investimento sulle linee, una ristrutturazione profonda. Gli impianti sono però facilmente smontabili, ci vuole nulla a trasferirli e questa può essere una facile arma di ricatto: o si fa così, o via».

L'INTERVISTA • Il sociologo Gallino: abbattute le garanzie di base, e la Fiat emigra comunque all'estero

«È la fine del contratto nazionale»

Antonio Scotto

«L' accordo esteso a tutti gli stabilimenti Fiat è un passo verso la fine del contratto nazionale. Un fatto grave in un momento in cui i lavoratori sono divisi e frammentati, si perdono tutele fondamentali». Il professor Luciano Gallino, sociologo del lavoro molto attento al mondo dell'industria, non ha dubbi: l'intesa siglata ieri è tutta a perdere.

Dunque, professor Gallino, diciamo addio al contratto nazionale.

È perlomeno un passo verso la sua fine, a cui hanno contribuito gli ultimi governi, in particolare quelli di Berlusconi: hanno sparato a zero, trovando spesso riscontro nella Confindustria. Non credo che questo sia un buon segno, perché il contratto nazionale in Italia ha almeno un secolo di storia, è stato e dovrebbe essere uno strumento importante di difesa complessiva dei diritti dei lavoratori, ha l'importante funzione di redistribuire il reddito, mantenendo il contatto con l'aumento della produttività e del carovita.

Ma ha ancora senso difendere il contratto nazionale quando il lavoro è ormai sempre più diviso e figure come ad esempio le partite Iva non ci rientrano né mai ci rientreranno?

Io credo che abbia sempre e comunque un senso, per tutti quei lavoratori che cercano una garanzia di base e collettiva. Anzi, oggi ci sono ancora

maggiori ragioni per difenderlo. Quando c'erano le fabbriche con migliaia di lavoratori, per certi aspetti un contratto per un grande sito copriva la maggior parte degli addetti dell'intero settore, ma adesso che le fabbriche con migliaia di addetti non ci sono più, perché sono disperse sul territorio, il contratto nazionale funge da essenziale contrappeso alla frammentazione.

I lavoratori Fiat hanno aumentato gli straordinari comandati, la fatica alla catena con pause ridotte, perdono il diritto di sciopero. A fronte, però, sarebbe assicurata la permanenza della Fiat in Italia, e una monetizzazione con premi di produzione. È forse necessario in un momento in cui le buste paga sono sempre più sottili?

Non direi che è necessario. Ma è certo che un lavoratore messo alle strette, in preda al timore di perdere il posto, in una situazione in cui sono letteralmente milioni quelli che non hanno un'occupazione, o sono precari e malpagati, possa finire per dover scegliere il male minore. A me però questa non sembra una buona strada per relazioni industriali progressive. Mi pare piuttosto che vi sia un'ulteriore discesa, un arretramento, verso relazioni non dico pre-moderne ma quasi. Un regresso verso il modello statunitense, dove tanto le relazioni industriali nel complesso quanto la legislazione e la giurisprudenza sul lavoro, sono molto più arretrate che da noi, o meglio lo erano fino a ieri. Stiamo correndo indietro per raggiungere i parametri degli Usa.

Sembra approfondirsi la divisione tra Cgil-Fiom da un lato e Cisl-Uil dall'altro. Le Rsu Fiom sono escluse

perché si applicherà l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori. Aumenterà il conflitto dentro le fabbriche?

Lo scenario sarà sempre più frammentato in una miriade di vertenze locali e puntiformi. Per certi aspetti è un contributo a una sorta di «giungla» delle relazioni industriali. Soprattutto se non si trovasse il modo di bloccare, se non addirittura di abolire, l'articolo 8 della manovra, che permette qualsiasi tipo di deroga alle leggi. Molti si soffermano solo sull'aggiramento dell'articolo 18, ma per certi versi direi che non è

nemmeno l'aspetto peggiore. Nel secondo comma dell'articolo 8 sono minuziosamente indicate tutte le materie su cui è possibile derogare: dalle assunzioni con contratti atipici alle paghe, fino agli orari e all'organizzazione del lavoro. E tutto questo, neanche con la maggioranza dei sindacati, ma basta quella delle Rsu. Altri gruppi potrebbero decidere di seguire l'esempio Fiat, disegnandosi un contratto di settore e uscendo da quello nazionale: aggiungendo questo aspetto alla esclusione delle Rsu e alle deroghe permesse dall'articolo 8, abbiamo un mix disastroso, un combinato disposto micidiale che alla lunga non gioverà neanche alle aziende. Perché le imprese hanno l'interesse di fondo ad avere un interlocutore relativamente unitario, che non cambia voce e faccia a seconda che sia laziale, siciliano o veneto. Quanto all'articolo 19 dello Statuto, credo dovrebbero pronunciarsi i giuristi, ma certo, se ce ne sono le ragioni, potrebbe essere necessario modificarlo.

Ma incassato questo accordo, alme-

no Marchionne resterà in Italia? O lei vede comunque una Fiat in fuga?

Se ragioniamo sui dati e sulla realtà attuale, è piuttosto preoccupante. A Pomigliano si parla non già di riassumere tutti i 5 mila operai, ma intanto solo un migliaio entro febbraio 2012: stanno facendo una selezione con aspetti che sembrano un po' strani, che mettono in difficoltà la Fiom. Termini Imerese ha chiuso e non si sa quale sia il suo futuro. A Mirafiori non so da quanto tempo lavorano una settimana al mese, e si annuncia una cassa integrazione fino a metà 2013, in vista di un nuovo modello che non si sa che cosa sia. Quest'anno la produzione di vetture Fiat toccherà il minimo storico, molto al di sotto delle 600 mila unità. Il che vuol dire meno della Francia, della Germania, del Regno Unito, della Spagna, perfino della Repubblica ceca e della Polonia. Il grande produttore europeo che se la batteva alla pari con la Volkswagen, è oggi al settimo/ottavo posto come produttore nazionale: la Volkswagen quest'anno arriverà a circa 5 milioni di vetture prodotte in Germania, più circa 2 milioni all'estero. E intanto il famoso piano «Fabbrica Italia» Fiat ancora nessuno lo ha visto.

Ma lasciare l'Italia per paesi più a basso costo, è almeno una scelta furba sul piano economico?

Io ribalterei la visione: mi chiederei cosa ci interessa come cittadini italiani. Credo innanzitutto i posti di lavoro, e le imposte pagate in Italia, per produzione fatta nel nostro Paese. Ci interessa la ricerca, e che l'industria nel suo complesso resti da noi. Che poi la Fiat abbia migliaia di lavoratori all'estero non ci riguarda più di tanto, sono posti di lavoro e imposte versate fuori.

87

MILA DIPENDENTI

Il variegato mondo Fiat, composto da 87 mila dipendenti, avrà da oggi in poi un contratto unico, mutuato su quello di Pomigliano, siglato l'anno scorso. La firma sull'intesa è stata posta da Fim, Uilm, Fismice e Ugl, con esclusione della Fiom, che perde così le sue Rsu

600

MILA AUTOMOBILI

Il gruppo che ha sede al Lingotto di Torino produce circa 600 mila vetture in Italia, un numero in costante calo, mentre si abbassano anche le vendite. In controtendenza gruppi come la Volkswagen, che produce nel paese di origine (la Germania), ben cinque milioni di automobili

FIRMATARI

Bonanni, lacrime di cocodrillo

Addio democrazia sui luoghi di lavoro, e quindi forse addio alla democrazia tout court. Il nuovo contratto di lavoro sarà sottoposto al vaglio dei lavoratori in assemblee tra dicembre e febbraio e prima di Natale sarà sottoposto all'approvazione delle Rsu (elette dai sindacati firmatari) e non dei lavoratori. Lacrime di cocodrillo quelle di Raffaele Bonanni che a quell'accordo ha lavorato alacremente: «Mi dispiace tantissimo che non ci sia la Fiom. Ora il sindacato dovrà riflettere moltissimo sulla propria funzione ed io ci spero perchè abbiamo bisogno anche della Fiom per gestire meglio i processi del lavoro». Quanto alla richiesta di Camusso di modificare l'articolo 39 della Costituzione, Bonanni chiude la porta: «Non è possibile che ognuno chieda modifiche per se stesso».

→ L'accordo firmato ieri da tutte le sigle sindacali tranne la Fiom

→ Oggi la nuova Panda. Landini: attacco alla democrazia

Dal 2012 tutta la Fiat «modello Pomigliano» Soldi (forse) senza diritti

C'è l'accordo. Tutti i lavoratori del gruppo Fiat avranno il trattamento «modello Pomigliano». Hanno firmato tutte le sigle sindacali ad eccezione della Fiom. Il segretario Landini: un attacco alla democrazia.

MASSIMO FRANCHI

INVIATO A NAPOLI

Tutto parte e riporta a Pomigliano. Alla vigilia della presentazione in pompa magna della nuova Panda nella cittadina campana, i lavoratori del gruppo Fiat in Italia da ieri sanno che dal primo gennaio avranno un contratto per buona parte uguale a quello dei loro antesignani alla Fabbrica Italia Pomigliano. Dopo una trattativa è stato sottoscritto a Torino il contratto di gruppo Fiat. Digerita l'uscita da Confindustria, i circa 86 mila lavoratori delle varie controllate escono dal contratto nazionale metalmeccanico utilizzando un accordo molto simile a quello adottato a Pomigliano.

A firmare il testo tutti i sindacati (Fim, Uilm, Ugl metalmeccanici, Fismic e Unione Quadri) tranne la Fiom. Già la scorsa settimana, dopo aver ribadito che non avrebbero mai sottoscritto «l'estensione del modello Pomigliano», i metalurgici della Cgil sono stati invitati a lasciare il tavolo dagli altri sindacati. La nuova intesa, che avrà durata di un anno, recepisce il testo dell'accordo di Pomigliano del 29 dicembre scorso, con nuove regole in materia di organizzazione del lavoro, straordinari, assenteismo, pause, diritto di sciopero e per quanto riguarda la rappresentanza dei lavoratori con l'introduzione delle Rsa. Proprio per non aver sottoscritto l'accordo, la Fiom non avrà rappresentanti sindacali ed è al momento fuori dalle fabbriche

Fiat. «Una svolta storica» per Sergio Marchionne, «un attacco ai diritti e alla democrazia», per Maurizio Landini.

LE NOVITÀ

Tra le principali novità dell'intesa un premio straordinario per il 2012 di 600 euro che sarà erogato (a luglio) anche ai lavoratori in cassa integrazione e la maggiorazione dal 50% al 60% dello straordinario al sabato. Il nuovo contratto prevede anche premi per l'organizzazione del lavoro dei singoli stabilimenti (200 euro l'anno per i "silver" e 500 per i "gold"). Secondo i sindacati firmatari le retribuzioni avranno un aumento del 5,2% in media. È prevista poi l'aggiunta di un sesto scatto di anzianità

600 euro

Premio anche per gli addetti in cig, tagli delle pause e sanzioni

Rappresentanza

Questo il punto più controverso del nuovo contratto

quadrennale.

Ma il punto più controverso è sicuramente il passaggio dalle Rsu (rappresentanze sindacali unitarie, votate dai lavoratori) alle Rsa, indicate dai sindacati in modo non proporzionale alla rappresentanza. Per ovviare alle critiche della Fiom, i sindacati firmatari hanno deciso di far votare comunque i lavoratori per indicare i loro rappresentanti in modo proporzionale, ma la Fiom (che non ne avrà) sostiene che la scelta «è una foglia di fico e viola l'accordo del 28 giugno che prevede il voto delle Rsu solo per gli accordi aziendali». Il passaggio è stato scelto dal-

la Fiat sfruttando l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, modificato da un referendum (ironia della sorte voluto da Rifondazione comunista).

Ieri Susanna Camusso ne ha subito chiesto la modifica: «L'accordo impone il tema della modifica dell'Articolo 19 dello Statuto dei lavoratori». Una modifica che dovrebbe prevedere una rappresentanza dei sindacati maggiori anche in caso di non ratifica dei contratti.

Ma a stretto giro di posta è arrivato il "No" di Cisl e Uil. «Mi dispiace tantissimo che non ci sia la Fiom, ma non è possibile che ognuno chieda modifiche per se stesso», ha spiegato il leader Cisl Raffaele Bonanni.

«Una trattativa dura con la casa torinese che ha confermato tutti gli investimenti per "Fabbrica Italia": accordo, quindi, positivo», commenta Rocco Palombella, segretario generale della Uilm.

Di tutt'altro avviso Maurizio Landini: «L'accordo sancisce la cancellazione del Contratto nazionale, senza aver ricevuto alcun mandato dai lavoratori. Pensiamo che il governo non possa stare a guardare perché l'accordo separato non dice nulla degli investimenti nel più grande gruppo industriale del Paese e mette in discussione le libertà sindacali garantite dalla Costituzione».

«Il contratto è una sintesi evoluta ed equilibrata delle specificità della galassia Fiat», specifica Antonio D'Anolfo, segretario dell'Ugl metalmeccanici.

Trionfante, invece, Sergio Marchionne che spiega che «il nuovo contratto è uno strumento moderno che rispecchia la realtà dell'industria a livello internazionale e che permetterà a Fiat di diventare più efficiente e creare le condizioni essenziali per continuare ad investire nel Paese». A partire, si spera, da oggi a Pomigliano con la nuova Panda. ❖

IL COMMENTO Rinaldo Gianola

«SVOLTA STORICA» CHE RIPORTA INDIETRO IL LAVORO

La regia del Lingotto ha fatto coincidere il battesimo della Nuova Panda assemblata a Pomigliano d'Arco (ma non ci sarà il presidente Napolitano) con la firma dell'accordo con i sindacati, tranne la Fiom-Cgil, per l'estensione a tutti i dipendenti Fiat del modello contrattuale sperimentato proprio nell'ex impianto campano dell'Alfa Romeo. La notizia non sorprende e fa piazza pulita delle illusioni di chi, compresi autorevoli esponenti del centro sinistra e del sindacato confederale, circa un anno fa pensava e garantiva che il modello Pomigliano sarebbe rimasto un'eccezione non replicabile altrove.

Invece Sergio Marchionne oggi a bordo della Panda parla di «svolta storica» e si gode il successo, perchè è bene dirlo senza ambiguità, di questo si tratta: è una vittoria della Fiat conquistata sul campo, grazie alla divisione sindacale, alle debolezze confindustriali, alla latitanza connivente della politica e dei governi (prima Berlusconi e oggi non casualmente Monti) incapaci di accompagnare senza strappi pericolosi e dannosi un necessario processo di riorganizzazione e, speriamo, di rilancio della più importante industria privata, in un'epoca in cui il capitalismo nazionale pare abdicare al suo ruolo storico,

abbandonandosi in una deriva autodistruttiva.

Con la firma del testo proposto dal Lingotto per tutti gli 86mila dipendenti del gruppo si chiude il primo capitolo di Fabbrica Italia. Dall'aprile 2010 a oggi Marchionne ha puntato sulla normalizzazione americana degli stabilimenti italiani perchè, nella sua logica, non è ammissibile che Fiat-Chrysler abbia modelli produttivi, organizzativi, di relazione industriale diversi tra Detroit e Mirafiori. Tutto deve essere uniformato e per raggiungere questo obiettivo Marchionne rompe i patti, compresi quelli con i suoi colleghi imprenditori, impone i suoi modelli organizzativi, giuridici, le sue sanzioni disciplinari. Questa linea è stata contrastata dalla Fiom-Cgil che oggi, di fatto, non è presente nelle fabbriche Fiat perchè non ha sottoscritto le offerte di Marchionne. La Fiom è il primo sindacato della Fiat. A livello nazionale il numero degli iscritti di Fim e Uilm non raggiunge quello della sola Fiom. Si può chiedere alle tute blu della Cgil di non essere tutelate? Quale accordo, quale sindacato aziendale, quale Marchionne possono impedire che una parte importante dei

dipendenti non sia rappresentata perchè in dissenso? Oggi, dopo il via libera al modello Pomigliano, si torna a parlare di un ritocco dell'articolo 19 sulla rappresentanza sindacale. Se ne discuterà, così come la Fiom continuerà la sue battaglie perchè nemmeno Valletta riuscì a buttare fuori il sindacato più forte e coerente dei metalmeccanici. E tuttavia, proprio oggi, proprio nel momento in cui la Fiom è di fronte a una dura battaglia, è necessario interrogarsi se il sindacato, la Fiom e la Cgil primi fra tutti, è attrezzato per sostenere culturalmente sfide dure, nuove, imposte dalla globalizzazione e non solo dal padrone cattivo con l'aiuto del governo venduto. Landini e i suoi hanno fatto davvero tutto il possibile per evitare questo risultato che rende oggi oggettivamente più deboli i lavoratori? I prossimi mesi saranno difficili nelle fabbriche Fiat, per la cassa integrazione, la crisi, la riorganizzazione. Da un anno e mezzo Marchionne in Italia parla solo della Fiom, chissà se ora darà qualche notizia sugli investimenti, i modelli, i lavoratori?