

L'accordo che cambiò le relazioni sindacali alla Fiat

Adriano Serafino - Intervento al Convegno del 13 dicembre al Polo 900

A distanza di cinquant'anni e con più elementi di valutazione, ritengo ancor oggi che l'accordo integrativo aziendale del luglio/agosto 1971 rappresentò la più importante conquista della storia sindacale alla Fiat. Consentì l'accettazione ed il riconoscimento della presenza sindacale in fabbrica definendo regole e procedure per il confronto e la contrattazione su materie, allora, considerate di esclusiva competenza delle Direzioni aziendali come, ad esempio, i tempi di lavorazione ed i cottimi, l'ambiente e l'organizzazione del lavoro, le qualifiche. Per i lavoratori dei grandi stabilimenti Fiat torinesi che fin dalla metà degli anni '50 erano sottoposti alla repressione padronale con regimi da caserma - soprattutto con sindacati divisi! - quella piattaforma e quell'accordo rappresentarono anche un significativo punto di arrivo di un difficile e impegnativo processo di unità sindacale faticosamente avviato a metà degli anni '60 da Fim e Fiom, con un centinaio di militanti guidati allora da valenti sindacalisti membri delle Commissioni Interne. Quel manipolo di uomini, ben conoscendo i contratti ed avendo capacità di elaborare proposte e mediazioni, ebbe un ruolo determinante nell'allargare il processo di unità d'azione delle tre Confederazioni: seppe cogliere il momento del risveglio sindacale a Mirafiori (piattaforme e accordi delle primavere '68 e '69), si raccordò alla rivolta operaia dell'autunno caldo e contribuì alla costruzione dei Consigli di Fabbrica che sostituirono le Commissioni Interne¹.

L'accordo del 1971 conquistò un considerevole monte ore retribuito (3 ore per il numero dei dipendenti Fiat) per consentire agli Rsa e esperti di svolgere l'attività sindacale. Era trascorso un anno dall'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori, con quell'accordo si raddoppiò il numero dei rappresentanti sindacali aziendali -rispetto quanto indicato in quella Legge- introducendo la figura dell' "esperto sindacale", a sostegno delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Un'invenzione lessicale imposta dalla Fiat che rifiutava il termine "delegato". Definì la costituzione dei Comitati cottimo, qualifiche e ambiente pur senza trasferire ad essi poteri di contrattazione integrativa che rimase accentrata al livello nazionale e provinciale ma consentendo un rilevante potere d'iniziativa e di controllo ai rappresentanti sindacali, prerogative da sempre negate. C'è da chiedersi se sono tutt'ora in vigore e attive oppure si sono perse a metà degli anni '90 con il nuovo modello produttivo avviato a Melfi.

Dopo 5 mesi di trattative iniziate il 16 aprile e con oltre 2 milioni di ore di sciopero, il 5 agosto del 1971 la Fiat e i sindacati metalmeccanici firmarono l'accordo destinato a regolamentare le relazioni industriali per alcuni decenni². Un complesso accordo di ben 84 cartelle che conteneva anche alcune enunciazioni imprecise, come ad esempio le saturazioni delle singole operazioni di linea, che alimentarono la conflittualità nella fase applicativa³.

Per un'informazione approfondita sulla piattaforma, sulla difficile trattativa e l'altalenante lotta sindacale e sull'accordo segnalo tre fonti che, a parer mio, hanno valore storico poiché ricostruiscono i fatti avvenuti negli anni dal 1970 al 1985 in Fiat, scritti da chi ha vissuto la vertenza del '71 nel ruolo di delegato.

¹ L'ultima elezione delle Commissioni Interne Fiat è stata nel 1968, poi furono "congelate"

² I firmatari dell'accordo: Aldo Baro - Unione Industriale di Torino - in rappresentanza delegata S.p.Az. FIAT; FML-FIM-CISL Alberto Gavioli; FLM - FIOM-CGIL Antonio Lettieri; FLM UILM-UIL Antonio Guttadarro (seguono molte altre firme) Il FISMIC-SIDA firmò in secondo tempo con Luciano Clementi. Inserire altri nomi torinesi e nazionali? Negli anni '90 seguirono nuovi accordi collegati al nuovo modello WCM (nuova metrica per i tempi e le cadenze), al modello produttivo di Melfi e poi la "rivoluzione" di Sergio Marchionne che azzerò i contratti per riscriverne altri..

³ Un approfondito sulla vertenza 1971 e sull'accordo si può leggere alle pagine 150-164 in "Dopo lunghe e cordiali discussioni" di Cesare Damiano e Piero Pessa, libro che raccoglie la storia della contrattazione sindacale alla Fiat in 600 accordi dal 1921 al 2003. Un libro di grande valore. Una cronistoria non più aggiornata in questi ultimi vent'anni.

- **Il libro di Cesare Damiano e Piero Pessa** *Dopo lunghe e cordiali discussioni*, edito nel 2003 da Ediesse (l'editrice della Cgil) che narra la storia di 589 accordi alla Fiat, dal 1921 al 2003. Peccato che nessuno abbia ancora pensato ad aggiornarla ai nostri giorni. Spero che sia l'IsmeI a programmare tale attività magari affidando il compito agli stessi autori.
- **Il libro *Contrattare alla Fiat* a cura di Carlo De Giacomi** edito nel 1987 da EL (l'editrice della Cisl) con interviste a Tom Dealessandri ed a Maurizio Magnabosco che riguardano gli anni 1970-1985.
- Il sito <http://www.mirafiori-accordielotte.org> costruito per iniziativa di Gianni Marchetto che contiene documenti (molti testi di Cesare Cosi), video, contratti, cronaca e testimonianze. Sito che ora è installato sui server del Polo '900.

L'anima della vertenza del '71 veniva da molti anni precedenti, quando a Mirafiori⁴ si iniziarono i primi passi di unità d'azione con messaggi (volantini-cartelloni) alternativi e antagonisti alle condizioni di lavoro, a quel modello fabbrica-caserma che il gergo operaio traduceva in "*lavoro alla Feroce*", un sistema di sfruttamento che trasformò per lungo tempo il lavoratore in una sorta di robot⁵, abbinando al controllo del processo produttivo un archivio segreto di schedature personali nel tentativo di identificare i potenziali portatori di idee innovative e libertarie nei luoghi di lavoro; quelle schede servirono per individuare, demolire e umiliare la persona in quanto tale. Ho ancora indelebili le testimonianze di alcuni militanti della Fim-Cisl degli anni '60, di membri di C.I. che hanno scelto l'impegno sindacale come reazione all'aver assistito a fatti di rappresaglia e di umiliazione di iscritti alla Fiom, non per mancanze o negligenza sul lavoro ma per essere semplicemente comunisti.

Il nostro linguaggio, i nostri volantini⁶ che descrivevano le condizioni e i carichi di lavoro facevano costante riferimento ai 4 fattori⁷ di una dispensa elaborata sotto la guida di Ivar Oddone, che ci insegnò un metodo di analisi per contestare con cognizione di causa -e con valore scientifico- le tabelle con le soglie di rischio definite a tavolino o in laboratorio da esperti Fiat che le Direzioni aziendali presentavano come un riferimento assoluto e fuori discussione. Quei 4 fattori erano indicati in quattro cerchi di colore verde, rosso, giallo, blu. E' possibile che siano tutt'ora validi per analizzare, nell'era digitale, il lavoro che cambia. Con la consapevolezza che quei fattori debbono modificarsi per valutare la differente condizione lavorativa odierna.

Una breve sintesi di quella vertenza

La piattaforma e la sua definizione - La piattaforma sindacale fu definita da un Coordinamento nazionale che rappresentava 38 stabilimenti e 16 filiali; il risultato fu una serie articolata di rivendicazioni che riguardavano l'organizzazione e le condizioni di lavoro, l'aumento salariale e il rafforzamento dei diritti sindacali conseguiti nel '69 con la regolamentazione delle linee di montaggio e la grande e innovativa richiesta del riconoscimento dei Consigli di fabbrica come soggetto sindacale aziendale. «Cottimo, qualifiche, ambiente» furono le parole d'ordine che ebbero una particolare accentuazione nella vertenza del 1971⁸.

Il vasto dibattito che accompagnò la preparazione, la lotta sindacale e la conclusione della vertenza 1971, vide molti protagonisti: il nucleo dei militanti degli anni '60, i tanti neo-delegati (eletti circa 800) molti ancora senza tutela e anche senza tessera sindacale, i giovani assunti dalla Fiat tra il

⁴ Fim e Fiom avevano circa 1.000 iscritti in uno stabilimento di circa 50.000 dipendenti.

⁵ Il film "Tempi moderni" (1936) di Charlie Chaplin

⁶ Alle porte 1 e 2 delle Carrozzerie di C.so Tazzoli transitavano sui tre turni circa 20.000 persone.

⁷ Il primo gruppo comprende: luce, rumore, temperatura, ventilazione, umidità, (verde) -Il secondo comprende: polveri, gas, vapori, fumi (rosso) - Il terzo comprende un solo fattore; l'attività muscolare o lavoro fisico (colore giallo). Il quarto comprende gli effetti stancanti: monotonia, ripetitività, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, posizioni disagiati, ansia, responsabilità, stress, alienazione.(colore blu).

⁸ Per sostenere le tre parole d'ordine della piattaforma i sindacati stamparono decine di migliaia di 18 tipologie di adesivi con una grafica efficace anche verso chi non lavorava alla Fiat, esempio: Basta! La tuta si lava, i polmoni no! Oppure il cronometro Fiat non misura la fatica,, per visualizzare con immagini e frasi.

68-70 senza poter ricorrere per urgenza di tempo alla selezione con il filtro delle schedature⁹; e poi la novità dei molti lavoratori ritornati da esperienze di lavoro in Europa e quella di giovani che avevano completato la scuola dell'obbligo fino alla terza media¹⁰. Un dibattito appassionante e di grande impegno. Il sindacato si confrontò con slogan e parole d'ordine promosse da gruppi extraparlamentari tra i quali spiccava Lotta Continua in particolare alle linee di montaggio, che venivano fatte proprie dai lavoratori spesso contrapponendole a quelle del sindacato. Qui ricordo quelle che a mio avviso ci impegnarono a rincorse, come: *“Siamo tutti delegati”*, *“100 lire d'aumento, con il delegato non pago il salumiere”* e poi quella dilagante *“la seconda categoria per tutti”* e *“la salute non si vende ma nemmeno si regala”*.¹¹

Fim Fiom Uilm: adesivi di propaganda sui temi della vertenza Fiat del 1971

Questi adesivi sono stati stampati in decine di migliaia di copie durante la pre-parazione della vertenza del Gruppo Fiat nella primavera del 1971.

Rappresentavano la visualizzazione delle principali rivendicazioni di quella vertenza, che furono riconosciute con l'accordo del 5 agosto 1971; come si può osservare erano presenti in particolare i temi dell'orario di lavoro, della prestazione lavorativa, delle qualifiche, della tutela della salute sul posto di lavoro, dei diritti sindacali in azienda (la grafica degli adesivi è stata realizzata da Paolo Grasso).



caso Fiat di massima coincideva con la squadra. In linguaggio politico si può dire che si trattava di un sistema elettorale maggioritario con piccoli seggi elettorali senza presentazione di liste, con il solo vincolo di voto del 50+1.

Una rivoluzione copernicana rispetto al tradizionale riferimento sindacale alle Commissioni Interne elette da tutti i lavoratori su liste bloccate presentate dalle singole organizzazioni sindacali, e alle Sezioni sindacali aziendali elette dai soli iscritti. Una rivoluzione organizzativa e di strategia rivendicativa (in gran parte recepita nell'accordo del 71) che poteva esistere e perfezionarsi solamente in una prospettiva di unità organica che invece già nell'anno successivo iniziò il suo declino.

La difficile trattativa e l'altalenante lotta sindacale - L'inizio della trattativa fu lento e faticoso. La Fiat pose la pregiudiziale della presenza del Sida allo stesso tavolo negoziale. Fim-Fiom-Uilm si opposero e l'incontro fu sospeso. Cinque giorni dopo si iniziò nuovamente con la presenza del Sida che aderirà al primo sciopero di quattro ore del 28 aprile che riuscì con percentuali elevate e con una piccola quota di impiegati. Nel proseguimento con scioperi articolati interni la Fiat iniziò la sua lunga serie di *“mandate a casa per mancanza di lavoro”* dei lavoratori che si trovano a valle e a monte dove si effettuavano scioperi spontanei e improvvisi sulle linee di montaggio. Una strategia che logorerà molto l'unità dei lavoratori. Il Sida progressivamente si sganciò con dichiarazione di ore di sciopero

⁹ L'incalzare dell'aumento della produzione costrinse la Fiat ad assunzioni veloci rinunciando al controllo di sempre

¹⁰ 1961 estensione dell'obbligo scolastico alla scuola media unificata

¹¹ Richiesta principalmente formulata alle Carrozzerie dove la maggioranza era di terza categoria. Ricordo anche che i primi delegati a Mirafiori si costituirono nelle lotte della primavera 69 alle Officine Ausiliarie di Via Settembrini per iniziativa dei militanti dello Psiup torinese.

dimezzate rispetto a quelle proclamate da Fim-Fiom-Uilm. Le Direzioni Aziendali iniziarono l'invio di lettere di diffida e di ammonimento a lavoratori della Carrozzeria e della OM di Brescia, 4 operai vennero licenziati con accuse di violenze in occasione di cortei interni. A Maggio la Fiat convocò i tre segretari confederali annunciando che doveva licenziare 50 lavoratori ma si sarebbe limitata a sette per consentire il proseguimento della trattativa che invece venne sospesa. Si intensificò la lotta: il 18 Maggio ci fu a Torino una grande manifestazione cittadina in piazza San Carlo con sciopero di sei ore. Alla fine di Maggio un corteo di gruppi extraparlamentari a sostegno della vertenza Fiat si scontrò con le forze dell'ordine e vennero arrestati 56 manifestanti. A Giugno la Fiat sospese altri lavoratori all'OM di Brescia e minacciò altri 4 licenziamenti. Seguì un nuovo blocco della trattativa e il Ministro del Lavoro Donat Cattin convocò le parti a Roma, mentre Fim-Fiom-Uilm dichiarano uno sciopero nazionale della categoria per il 22 giugno; il problema dei licenziamenti venne momentaneamente congelato e la trattativa ripartì a Roma, con tavolo separato per il Sida.



Come già nel contratto nazionale dell'autunno caldo ebbe un ruolo rilevante la mediazione del Ministro del Lavoro Carlo Donat Cattin. A fine Luglio, con per l'approssimarsi delle ferie, gli scioperi ebbero una flessione, in particolare a Mirafiori. Nella stretta finale della trattativa il ministro sollecitò - con il suo noto brusco garbo - la delegazione Fiat a non fare proprio quel proverbio "*chi non piscia in compagnia è un ladro o una spia*" al fine di accettare la richiesta sindacale di trasformare l'unica pausa fisiologica di 10 minuti con fermo linea con più pause personali e sostituzione del lavoratore che si allontanava con un collega-jolly. Una delle conquiste che contribuì a cambiare la condizione di

lavoro.

Il 19 luglio dopo una notte di intense trattative, con il Ministro Donat Cattin che pressava le parti annunciando una propria proposta di mediazione, si raggiunge l'accordo.

Sintesi dell'accordo - Tra le 84 pagine di quell'accordo c'è una frase che cambia radicalmente il modo di concepire la democrazia diretta di fabbrica "*...viene stabilito che i lavoratori hanno il diritto di discutere attraverso i Comitati cottimi i tempi ed i carichi di lavoro che appaiono contestabili sulla base delle osservazioni dei lavoratori..*" sintetizzano il balzo più significativo della rappresentanza del sindacato in fabbrica, già materializzatasi e sperimentata in numerosi contenziosi e scioperi a livello di squadra e di reparto fin dalla primavera del 1969.

Non venne riconosciuto il Consiglio di Fabbrica, la Fiat escogitò la soluzione dei Comitati, composti da due rappresentanti sindacali per ogni sindacato firmatario, per cottimo, qualifiche, ambiente.

Per i comitati cottimi (uno ogni mille dipendenti) fu accolta la richiesta di controllare e contestare i tempi, anche nella fase di assestamento di una nuova lavorazione, controllare le pause, le saturazioni, i rimpiazzati. L'innovazione più rilevante era contenuta nella frase sopra richiamata. La modifica del regolamento dei cottimi ¹², in vita da 25 anni, determinò nel breve tempo un sensibile miglioramento

¹² Regolamento sui cottimi del 1955 sottoscritto dalle Commissioni Interne Fiat ma non dai membri della Fiom

della vita lavorativa sulle linee di montaggio. Quel regolamento prevedeva procedure di verifica e di contestazione di un tempo di lavoro e annessi ma era indispensabile che pervenisse la prima istanza dal singolo lavoratore, poi in un secondo tempo poteva intervenire la Commissione Interna. Di fatto fino all'avvento dei primi delegati nella primavera del 69, ai membri di C.I. non risultava che qualche operaio in attività avesse attivato quella procedura.. forse qualcuno ci aveva provato e si era trovato poche ore dopo in un'altra officina o stabilimento oppure anche fuori Fiat.

Per i comitati ambiente impegno delle Direzioni a dare informazioni sui dati rilevati con tecniche di laboratorio, fornire l'elenco delle sostanze nocive presenti, rendere noti i programmi di investimenti per rinnovare impianti e locali.

Per i comitati qualifiche operai e i comitati qualifiche impiegati si precisò l'impegno per incontri almeno semestrale. Si abolì l'ultima categoria contrattuale (la 5°), si stabilì il passaggio dalla 4a alla 3a dopo 18 mesi di lavoro in linea di montaggio.. Poi l'impegno per definire insieme 16.000 passaggi di qualifica dalla 3a alla 2a, 2.200 dalla 2a alla 1a, 500 dalla 1a alla super.

Il guadagno di cottimo venne definitivamente garantito, stabilendo una banda di oscillazione molto stretta da un minimo di rendimento di 127 ad un massimo di 133. Gli aumenti retributivi furono di 30 lire orarie per gli operai, di 6.000 mensili per gli impiegati. L'organizzazione sindacale di fabbrica conquista, nel complesso Fiat, un totale di 700.000 ore di permesso per i componenti dei comitati¹⁵.

Dopo la consultazione dei lavoratori con parecchie assemblee nelle quali emersero contrarietà all'intesa, la firma formale dell'accordo fu posta il 5 agosto, alla vigilia della chiusura estiva degli stabilimenti perché la Fiat pose la pregiudiziale che cessassero gli scioperi a Rivalta per contrastare l'aumento di produzione.

L'accordo del 1971 consentì di definire nuove norme per regolare la prestazione di lavoro e per ridurre il conflitto sui carichi di lavoro, ma questo obiettivo non fu conseguito.

Sul surplus di conflittualità alla Fiat di quegli'anni molto si è scritto: in prevalenza si è attribuita la responsabilità principale alla strategia sindacale portatrice di una conflittualità continua nei luoghi di lavoro. Per come ho vissuto quel periodo e firmato anche quegli accordi ho un punto di vista alquanto diverso. Ricordo ben ancora quei capisaldi della strategia della Fiat che rendevano difficile la mediazione e la definizione di qualsiasi accordo, a volte anche su problemi di ordinaria amministrazione di vita aziendale:

- la contrattazione doveva rimanere accentrata a livello di gruppo nazionale, eccezionalmente a livello provinciale ma non essere praticata a livello aziendale; neppure nell'accordo del 1971 troviamo traccia formale di decentramento della contrattazione a livello di stabilimento o di officina. Quando si rompeva quello schema era a seguito di mobilitazione e conflittualità...;
- ricordo ancora le parole di un capo del personale Fiat che nella notte di una difficile trattativa giustificava la rigidità Fiat alla mediazione con queste parole: *"...se noi rendiamo semplice il percorso per un riconoscimento salariale, sui tempi o altro...di fatto incentiviamo i lavoratori a presentare altre richieste...se invece facciamo capire che è difficile ottenere qualcosa poniamo un freno per successive rivendicazioni...E poi, 1 lira di aumento sulla paga oraria di un lavoratore ci costa per l'insieme dei lavoratori Fiat ben 150 milioni... al lavoratore 1 lira in più serve a ben poco, a noi 150 milioni ben servono per investimenti..."*;
- nel corso della vertenza del 71 la delegazione Fiat affermava che: *"I tempi di lavorazione non sono materia che si possa trattare. Derivano da elementi tecnici per noi come per tutte le aziende automobilistiche del mondo"*. Ovvero, se la metrica definisce un movimento fattibile in tot secondi, non si discute, si prende atto come fosse...una tavola della legge.

Sul fronte sindacale è esistita la convinzione in larghi settori di sindacalisti e di delegati che la forza del sindacato alla Fiat dipendesse più dal livello di conflittualità messa in campo che non dalla forza conseguente al tasso di sindacalizzazione, dalla capacità negoziale. Più volte si è sottovalutato che un buon volantino o una riuscita assemblea, in grado di suscitare gran consenso tra i lavoratori, poteva suscitare una pressione verso la Direzione aziendale pari o anche di più di uno sciopero.

Ripropongo una riflessione di **Tom Dealessandri**¹³, a quei tempi delegato della Fim-Cisl, alla Fiat di Rivalta, ribadita in più occasioni “..una parte della gerarchia aziendale non ha mai accettato l'accordo del 1971 rifiutando il confronto con delegati e Comitati..” aggiungendo “..più volte mi sono reso conto che noi delegati conoscevano più cose, soprattutto sulle incongruenze, relative ai processi produttivi di quanto sapevano i capi del personale”. In quel periodo la gerarchia aziendale fu spesso messa in difficoltà - nelle discussioni sui tempi, sulle pause, sulle qualifiche, sull'ambiente - da operai e delegati che avevano acquisito una cultura - per esperienze di lavoro in più aziende anche in paesi europei, per l'allungamento della scuola dell'obbligo, per la sensibilità al vento del cambiamento - superiore a quella di tanti “mandarini” della Fiat, così definì molti capi Fiat un capo del personale Fiat.

Alla vostra attenzione pongo queste considerazioni:

la prima - quella “interferenza” del Comitato cottomo in assistenza al lavoratore per ridefinire i tempi attivi per una sequenza lavorativa; i relativi fattori di riposo e fattori fisiologici, le pause, è ANCORA una funzione essenziale oggi per definire un flusso di operazioni da tradurre in logaritmo con linguaggio digitale e linguaggio macchina. E' ancora in vita nella contrattazione aziendale?

La seconda - Il sistema di tutele e di norme per la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro hanno raggiunto un livello tanto ampio sul piano formale quanto ancora deficitario nell'attuazione. Troppo spesso si sacrifica la formazione dei lavoratori alla sicurezza, ignorando vecchi e nuovi rischi per infortuni e malattie professionali, non solo per i neo-assunti o quelli con contratti precari e a tempo. Quel metodo del '71 e quei 4 fattori sono ancora validi e presenti nella contrattazione aziendale? Nell'era digitale che indubbiamente ha migliorato l'ambiente e la sicurezza sul lavoro e messo in campo tante meraviglie s'indaga ancora su quanto costituiva il quarto fattore? (teneva conto dell'interazione tra monotonia delle operazioni, ansia e stress, parcellizzazioni alienanti con possibile conseguente depressione).

Quei 4 fattori possono - aggiornandoli - servire per l'ambiente esterno per indirizzare le azioni della riconversione energetica e della transizione climatica?

Per concludere - La fabbrica-caserma nell'estate 71 era già cambiata. Probabilmente quel sistema spionistico - con ben 350.00 schede utilizzate per isolare e demolire la persona in quanto tale, prendendo di mira quei lavoratori dotati di senso critico, di coraggio e di libertà per esprimerlo, per cambiare la fabbrica o il mondo intero - era stato congelato e aveva le ore contate. Infatti un coraggioso pretore, Raffaele Guariniello, nell'estate dello stesso anno pensò di fare visita agli archivi riservati della Fiat in C.so Marconi. E così anche la città venne a sapere ciò che allora, in fabbrica, molti già conoscevano o pensavano che fosse vero. Erano scheletri del passato quanto trovato negli armadi Fiat oppure un sistema ancora in vigore all'epoca della vertenza del 1971 che cambiò le relazioni sindacali?

Quelle schedature miravano non solo a controllare le idee politiche e sindacali dei lavoratori ma impedire che si esprimessero. Quell'era fa parte della storia, ora nel mondo di Internet, dei social, dei cellulari, dei singoli permanentemente connessi, si pone un diverso problema. Si controllano le abitudini, gli interessi consumistici, gli spostamenti delle persone, con i tanti cookie e altri micro-programmi che si ricevono navigando in rete. Che John Elkan, presidente di Stellantis e presidente di Gedi controlli ben 12 testate e molte di esse collegate ai media è o no un problema?

¹³ “Contrattare alla Fiat” Tom Dealessandri e Maurizio Magnabosco – Quindici anni di relazioni sindacali – a cura di Carlo De Giacomi Edizioni Lavoro 1987