

# imec

giornale metalmeccanico



**MENSILE DELLA FIOM-CGIL**

Iscritto al n. 118/2019 del Registro della Stampa  
Direttore responsabile: Gabriele Polo  
Redazione: Bernardino Andriani, Michela  
Bevere, Alessandro Geri, Claudio Scarcelli

Meta Edizioni Srl  
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma  
Tel: 0685262372 - email: imec@fiom.cgil.it  
www.fiom-cgil.it

**I**ntervista di Sara Quartarella a **Francesca Re David** dopo l'incontro con Carlos Tavares, Amministratore delegato del nuovo Gruppo Stellantis, nato dalla fusione di Fca e Psa.

**Che opportunità si delineano con la nascita di Stellantis?**

Nell'Automotive i player mondiali hanno, ormai, questo tipo di dimensione, indispensabile per competere in questo settore. Il nuovo gruppo italo-francese sarà il 4° gruppo al mondo per importanza, è, quindi, questa una condizione necessaria per avere un ruolo nel mercato del futuro.

Le opportunità che ci saranno dipenderanno molto dal piano industriale di questo nuovo gruppo, che ancora non conosciamo, considerando che in Italia ci troviamo da anni in una condizione difficile, dal passaggio da Fiat a Fca. Gli anni segnati da Fca hanno visto una politica difensiva per quanto riguarda gli stabilimenti che sono stati utilizzati per la metà della loro capacità produttiva e per l'altra metà riempiti di cassa integrazione. Noi ci presentiamo a questo «matrimonio» con gli stabilimenti francesi che lavorano a pieno ritmo e i nostri che lavorano per metà della capacità produttiva installata. È molto importante capire che cosa accadrà, se ci saranno sovrapposizioni o sinergie, se arriverà in Italia anche l'innovazione, se si utilizzeranno le competenze di progettazione, che relazioni si instaureranno con gli stabilimenti produttivi e con le realtà del resto dell'indotto. È quindi una fusione necessaria per stare sul mercato mondiale i cui effetti però li conosceremo solo dopo aver visto il piano industriale e ne capiremo le strategie.

**Che cosa avete chiesto a Tavares nel corso del primo incontro con tutti i sindacati?**

Innanzitutto abbiamo voluto sottolineare che consideravamo un atto di rispetto verso le lavoratrici e i lavoratori di questo Paese aver voluto immediatamente incontrare le rappresentanze sindacali. Noi abbiamo portato alla sua conoscenza quello che i delegati hanno raccolto dai lavoratori negli stabilimenti: un insieme di paure e timori riguardanti sia le eventuali sovrapposizioni fra siti produttivi, che le condizioni degli stabilimenti ita-

# SE SON STELLE, BRILLERANNO

**CHRYSLER, FIAT, PEUGEOT, CITROEN, OPEL : PIÙ DI UN SECOLO DI STORIA DELL'AUTOMOBILE IN UN SOLO NUOVO GRUPPO. DI FRONTE ALLA SFIDA DELLA SOSTENIBILITÀ E DEL DIGITALE CHE SI VINCE SUL RUOLO DEI LAVORATORI PRIMA CHE SUI MERCATI**

# STELLANTIS



liani rispetto a quelli francesi, ma anche la speranza di uscire da questa situazione di incertezza ed entrare in una fase positiva. Ovviamente, essendo un primo incontro, non siamo andati a fondo più di tanto, ma dato che Tavares ha voluto dirci che saranno valorizzate le capacità professionali, le competenze e la creatività delle lavoratrici e dei lavoratori, noi gli abbiamo chiesto, da una parte, di dare segnali riempiendo con prodotti e modelli gli stabilimenti italiani e, dall'altra, di dare valore a tutte le mansioni, dalla progettazione all'assemblaggio. Inoltre, gli abbiamo detto che un segnale forte, in grado di guardare davvero al futuro, sarebbe che dentro queste fabbriche entrino finalmente dei giovani, dato che sono anni che non ci sono più assunzioni, tranne che per i lavoratori in somministrazione che alla fine dei loro contratti vengono lasciati a casa. Il tema della staffetta generazionale è un tema importante su cui lavorare, bisogna incentivare l'ingresso di ragazze e ragazzi nelle fabbriche perché è quello che dà il senso dell'innovazione, del rinnovamento e dell'attenzione ai percorsi di digitalizzazione. Questo incontro ha visto partecipare la Fiom insieme agli altri sindacati, convocata da Fca, nonostante non sia firmataria del Ccsl. Riteniamo questo segnale importante, oltre che giusto, per andare avanti e guardare insieme al futuro, tenendo conto sia del ruolo significativo che abbiamo avuto, insieme alle altre organizzazioni sindacali, nella gestione dei protocolli per affrontare la pandemia che dell'impegno profuso in questi anni. Siccome Tavares ha detto che bisogna parlarsi, costruire e confrontarsi a tutti i livelli sul piano industriale, pensiamo che questo primo incontro sia di buon auspicio perché questo avvenga in tutti gli stabilimenti a livello nazionale per consentire il massimo del confronto.

## **La partecipazione della Fiom all'incontro fa ben sperare su un cambiamento in positivo delle relazioni sindacali con il gruppo?**

La Fiom c'è sempre stata per i lavoratori, noi non abbiamo firmato il Ccsl e sappiamo la storia che c'è stata.

Noi abbiamo firmato gli accordi in difesa dell'occupazione in questi anni, i contratti

sono in corso e bisogna anche guardare l'ambito europeo delle relazioni anche a livello sindacale perché la cosa peggiore che potrebbe succedere in una fase di cambiamento come questa sarebbe non ritrovarsi congiuntamente per difendere i lavoratori tutti insieme. Io penso che bisogna guardare al futuro, ognuno nelle sue coerenze, rispetto alle relazioni industriali e sindacali.



**Bisogna discutere e coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori nei cambiamenti che sono in corso. La cosa peggiore che potrebbe succedere sarebbe non ritrovarsi uniti**



di solidarietà, la cassa integrazione e abbiamo fatto tutto quello che era necessario per difendere i lavoratori. Abbiamo fortemente voluto i protocolli per salute e la sicurezza nel pieno dell'emergenza sanitaria, e l'azienda ci ha anche riconosciuto delle ore di agibilità sindacale ai nostri delegati nonostante non aderissimo all'accordo. L'incontro, da questo punto di vista rappresenta un ulteriore dato positivo. Bisogna discutere e coinvolgere il sindacato, le lavoratrici e i lavoratori nei cambiamenti che

## **Tavares ha detto che non chiuderà gli stabilimenti italiani. Che sentimento c'è tra i lavoratori?**

C'è un sentimento di preoccupazione, di cui abbiamo accennato prima, perché sappiamo tutti che c'è una sovracapacità produttiva in Europa, perché questi sono stati anni non espansivi in quasi tutti gli stabilimenti. Però è presente anche un sentimento di speranza che un cambiamento possa avvenire. C'è, quindi, una forte attesa di conoscere quali siano le intenzioni del piano industriale in una logica di valorizzazione. Noi vigileremo che le cose importanti, su cui si sono esposti, si realizzeranno e quindi, che non ci saranno chiusure, che tutto avverrà attraverso il massimo confronto e che si arriverà ad una effettiva concretizzazione delle intenzioni espresse fino ad adesso.

## **Qual è la situazione negli stabilimenti italiani? Si ricorre ancora alla cassa integrazione?**

Negli stabilimenti italiani si ricorre ancora alla cassa integrazione. Tranne alla Sevel, dove si realizza il Ducato, che dà tanto lavoro, negli altri stabilimenti continua a esserci tanta cassa integrazione, nonostante quest'anno Fca abbia rispettato abbastanza il piano industriale. La mancanza di modelli per tutte le dimensioni e tutti i segmenti porta al fatto che continua a esserci molto ricorso agli ammortizzatori

sociali. C'è bisogno di un piano che guardi avanti, che guardi soprattutto all'elettrificazione, visto che, tranne per il nuovo modello di 500 elettrica, non vengono prodotti in Italia modelli che guardino al futuro.

**Il governo francese è nel capitale di Stellantis, mentre quello italiano sta a guardare. Chiederete un'interlocuzione con Palazzo Chigi?**

Noi non facciamo altro, da anni, che chiedere al governo italiano di discutere su Fca prima e Stellantis adesso. Abbiamo chiesto al governo, sia con il prestito fatto a Fca, che con il Recovery Fund, che con questa fusione, di dare, anche in Italia, all'Automotive, quella centralità che ha in tutti i paesi industrializzati del mondo. In Francia è nella proprietà, in Germania il governo tedesco è molto attento a quello che succede perché l'Automotive oltre a impiegare molte persone fra aziende madri e indotto è anche il motore dell'innovazione e del mercato. Il fatto che in Italia, negli ultimi vent'anni, non ci sia stato un piano governativo sull'Automotive non è certo d'aiuto. E mentre il governo francese è nella proprietà, si spera che quello italiano almeno intervenga nel settore.

Se l'intenzione è quella di andare verso le nuove tecnologie che siano sostenibili a livello ambientale, ci si aspetta un investimento nazionale sulle infrastrutture necessarie e un impegno sul come si sostiene l'innovazione anche nell'indotto, su quali vincoli ci sono tra le risorse che vengono erogate e i vincoli occupazionali, su come si facilita l'ingresso dei giovani. Noi abbiamo un indotto che lavora moltissimo per Fca, una vera ricchezza per questo Paese, ma non stiamo facendo nulla per conservarlo. Noi pensiamo che ci voglia un ruolo attivo del governo in

una fase in cui si parla di rilancio, di Recovery Fund, di ambiente e di patto sociale. Non c'è dubbio che la mobilità delle persone e del Paese e le modalità con cui si intende progettare questa mobilità siano centrali in questo momento e, quindi, riteniamo che sia insostenibile un governo che stia solo a guardare quello che accade senza agire.

**Quale pensi che sia il ruolo del sindacato europeo per una possibile lotta comune per la salvaguardia dell'occupazione?**



**L'azienda ragiona in maniera globale, se noi ragioniamo in modo solo locale non saremo all'altezza di quel tipo di confronto**



Purtroppo il movimento sindacale nel suo insieme nel corso di questi ultimi decenni non è stato all'altezza della sfida che le imprese, attraverso l'internazionalizzazione prima e la globalizzazione poi, hanno mosso al movimento dei lavoratori. E quindi si è creata una concorrenza fra i

lavoratori e le lavoratrici che sono stati messi gli uni contro gli altri. Da sempre la Fiom sostiene la necessità di un sindacato europeo che si trasformi e che evolva dall'essere l'insieme dei sindacati, a un modello di vera rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, ma siamo ancora molto lontani da questo traguardo. In questi ultimi anni abbiamo rafforzato l'azione comune su singole tematiche, su singoli settori, sulle singole aziende, anche attraverso incontri specifici bilaterali con le delegate, i delegati e le organizzazioni sindacali.

È chiaro che la questione di Stellantis, in primis, è una sfida anche per noi sulla capacità di interlocuzione fra le parti. Io credo che noi dovremmo svolgere un ruolo cardine e metterci in positivo, dentro una logica in cui ci si difende insieme che, al di là di alcune affermazioni di principio, è tutta da costruire.

Noi abbiamo già iniziato un'interlocuzione informale con i sindacati coinvolti in questo processo e pensiamo che questa interlocuzione vada ulteriormente strutturata e che sia un elemento importante. L'azienda ragiona in maniera globale, se noi ragioniamo in modo solo locale non saremo all'altezza di quel tipo di confronto. In generale, io penso che l'innovazione tecnologica pone un tema che riguarda la riduzione dell'orario di lavoro e la redistribuzione del lavoro che di sicuro non si riesce a fare in un solo Paese.

Da sempre questi sono stati obiettivi sovranazionali, quindi, io penso che in generale il tema dell'orario di lavoro e la valorizzazione del lavoro contro la precarietà e per dei salari degni, siano elementi che devono essere dibattuti a livello internazionale oppure si è molto deboli ad affrontarli territorio per territorio, nazione per nazione.



## Chrysler

# IL PERCHÉ DEL NERVOSISMO AMERICANO

Traduzione di Valentina Orazzini, Fiom nazionale, dell'articolo di Breana Noble pubblicato sul magazine americano «The Detroit news»

**O**ra che sono dipendenti di Stellantis NV, i lavoratori automobilistici che costruiscono pickup Ram e Suv Jeep dicono di essere nervosi per il futuro sotto la nuova gestione estera.

I lavoratori statunitensi hanno meno di cui preoccuparsi rispetto ai loro omologhi europei in seguito alla fusione tra Fiat Chrysler Automobiles NV e la casa automobilistica francese PSA Groupe, dicono gli esperti.

È all'estero dove la nuova società ha marchi in segmenti sovrapposti, capacità degli impianti sottoutilizzata in più di un paese e più centri di ingegneria di quanti ne avrà probabilmente bisogno quando condenserà le sue piattaforme. Tali problemi devono essere affrontati per ottenere i 5,9 miliardi di dollari previsti di risparmi sui costi annuali, affermano gli analisti.

Con informazioni limitate su come ciò sarà raggiunto, tuttavia, i dipendenti di Fca sono lasciati a chiedersi se tali stime verranno realizzate, come il matrimonio di DaimlerChrysler AG nel 1998 non è riuscito ad affrontare, lasciando Chrysler finanziariamente in pericolo nel divorzio. Nel frattempo, vedono il Ceo di Stellantis, Carlos Tavares, venire dalla parte di Psa portandosi dietro una reputazione sul taglio dei costi, compresi i licenziamenti, l'utilizzo di manodopera temporanea e la costruzione di nuovi impianti in luoghi come la Namibia.

«Sono cauto», ha detto John Barbosa, 50

anni, team leader presso lo stabilimento di Dundee Engine di Fca. «Non mi fido del Ceo di Psa e del suo record di outsourcing. Un leopardo non cambia le sue macchie.»

Mentre Tavares guiderà Stellantis, il Ceo di Fca, Mike Manley, rimarrà a bordo per dirigere le operazioni della società in Nord e Sud America. Psa attualmente non ha una presenza al dettaglio negli Stati Uniti o in Canada.

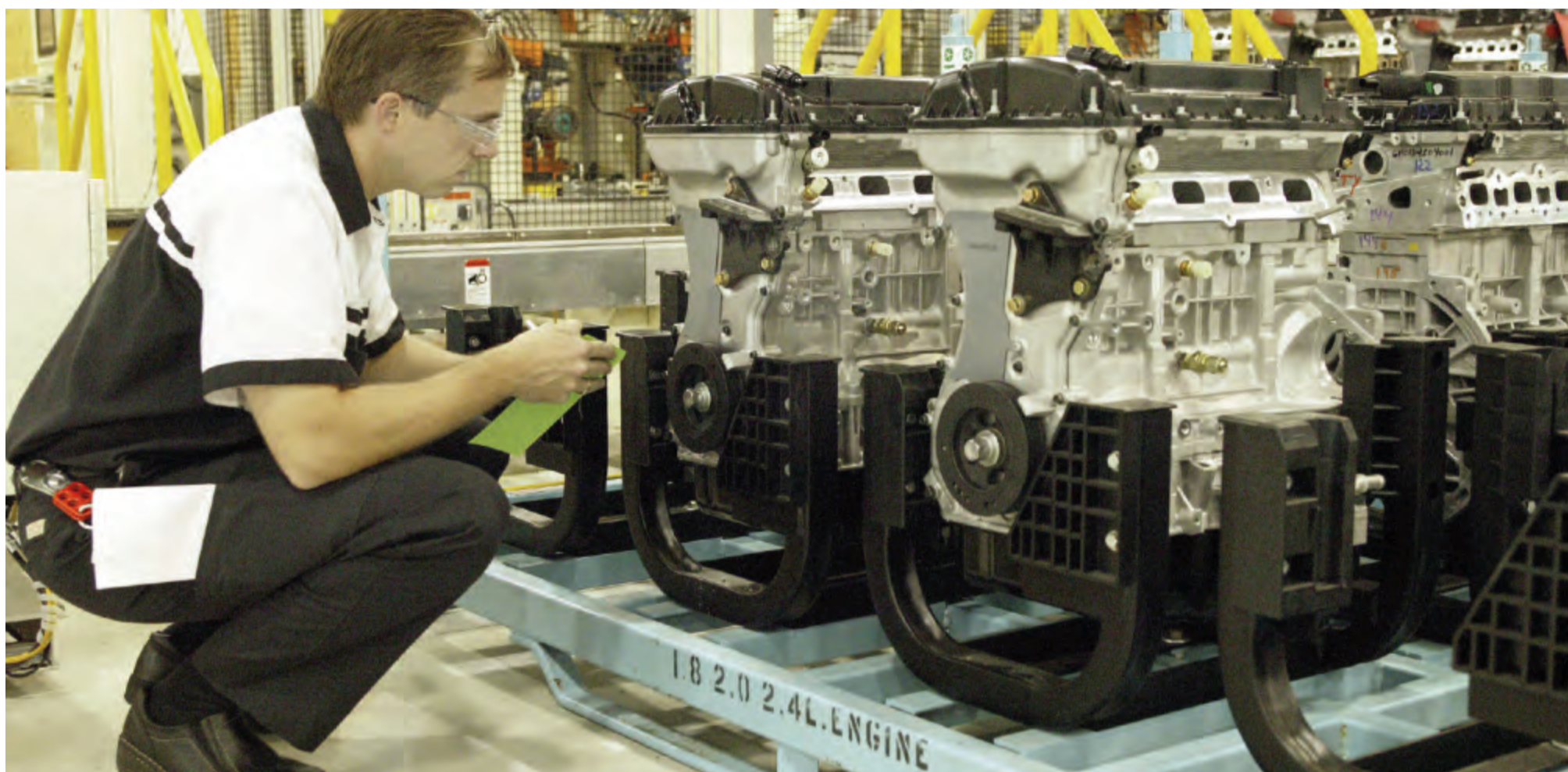
Questa è una buona notizia per i lavoratori statunitensi, ha affermato Kristin Dziczek, vicepresidente del lavoro, dell'industria e dell'economia presso il Center for Automotive Research di Ann Arbor: «Non credo che ci dovrebbe essere molta preoccupazione. La società combinata non vorrà ritirarsi da nessuno dei veicoli più venduti e altamente redditizi in Nord America», ha detto. Questa è la comprensione anche del sindacato UAW United Auto Workers: «In questo momento la direzione di Fca North America ha costantemente comunicato che non vedremo alcun cambiamento nelle nostre strutture rappresentate da Uaw o impatto sulla nostra iscrizione a causa della fusione con Psa», il vice presidente Cindy Estrada ha detto in una dichiarazione.

E se Stellantis si muovesse per portare negli Stati Uniti marchi di Psa come Peugeot, potrebbe scegliere di produrre veicoli nella regione, ha detto Dziczek. L'attuale presenza di Fca in Nord America vendendo redditizi Suv Jeep e pickup Ram, tuttavia, ha già spinto Fca a registrare guadagni ante imposte nel terzo trimestre del 2020. Al contrario, ha costantemente perso denaro nel mercato europeo dove Psa ha i migliori margini rispetto ai suoi concorrenti.



**«Sono cauto», ha detto John Barbosa, 50 anni, team leader presso lo stabilimento di Dundee Engine di Fca. «Non mi fido del Ceo di Psa e del suo record di outsourcing. Un leopardo non cambia le sue macchie.»**





### Differenze di capacità

Tra le prime priorità di Stellantis ci sarà la razionalizzazione della sua presenza in Europa. I dirigenti dell'azienda hanno ripetutamente affermato che non chiuderà alcun impianto a seguito della fusione. Ma gli stabilimenti di Fca funzionano in media al 55% della capacità in Europa e quelli di Psa al 68%, secondo i dati di Lmc Automotive Ltd. In Nord America, gli stabilimenti di Fca funzionano a un sano 75%, ha affermato Katelyn Drake, analista di Lmc.

«Per qualsiasi azienda», ha detto Drake, «non importa se sei il nuovo Stellantis o Fca o Psa, devi guardare gli impianti che sono sottoutilizzati per vedere se puoi inserire un nuovo prodotto qui, annullare il prodotto, o chiudere completamente l'impianto. Non è un interruttore. Queste cose richiedono tempo».

Si prevede che un terzo dei risparmi sui costi derivanti dalla fusione deriverà dal consolidamento di piattaforme e propulsori, nonché dalla scala di acquisto, ha affermato in precedenza Manley. Il resto proverrà dall'integrazione di marketing, vendite, logistica e altre eccedenze.

La portata di questa integrazione è estremamente complessa, ha scritto la scorsa settimana Vittoria Ferraris, analista di S&P Global Ratings, in un rapporto che aggiorna Fca a investment-grade dallo status spazzatura che aveva. Trovare punti in comune tra il marchio Jeep e i prodotti di Psa potrebbe essere una sfida e, data la tempistica di sviluppo del prodotto di nuovi veicoli come la minicar Fiat 500 elettrica a batteria, la tecnologia a condensazione potrebbe richiedere tempo.

La mancata integrazione e condivisione corretta di parti e componenti ha portato alla scomparsa di DaimlerChrysler nel 2007. Quella storia è al primo posto per alcuni dipendenti: «Sono davvero dedicati a noi?» ha chiesto Ken Memmford, 59 anni, che



**«Senza un chiaro piano di sviluppo del modello e l'assegnazione di nuovi modelli ai vari stabilimenti, è solo una dichiarazione formale senza molta sostanza»**



lavora in qualità nel reparto verniciatura di Warren Truck. «Saranno in grado di unire i veicoli, o sarà un'altra cosa tipo con Mercedes? Avranno i soldi, o una volta che i soldi si esauriranno, diranno: «Siamo fuori di lì?»»

### Nessuna garanzia

Quando i cervelli di Stellantis saranno in grado di integrare la tecnologia e le piattaforme, gli stabilimenti di Fca in Italia avranno maggiori probabilità di essere a rischio, poiché sono meno saturi, ha affermato Francesco Zirpoli, direttore del Center for Automotive and Mobility Innovation dell'Università Ca' Foscari di Venezia, Italia.

«Senza un chiaro piano di sviluppo del modello e l'assegnazione di nuovi modelli ai vari stabilimenti, è solo una dichiarazione formale senza molta sostanza», ha detto Zirpoli dell'impegno a non chiudere gli impianti. «Nello specifico, non è una garanzia che l'attuale forza lavoro non venga ridotta».

Dopo che Psa ha acquisito i marchi Opel e Vauxhall da General Motors Co. nel 2017, ha tagliato 9.000 posti di lavoro attraverso pensionamenti anticipati e licenziamenti volontari. La più grande preoccupazione di Zirpoli, tuttavia, è il potenziale impatto sui talenti e sui fondi di ingegneria, progettazione, gestione e ricerca. Stellantis avrà la sua sede nei Paesi Bassi e i marchi avranno sede nei loro paesi di origine. Avrà centri di design a Parigi; Rüsselsheim, Germania; e Torino, Italia, così come Auburn Hills.

«Ovviamente ha senso per Detroit», ha detto Zirpoli. «Quando è stata costituita Fca, era evidente che con Chrysler e Fiat, dovevano mantenere una situazione a due teste perché le competenze per sviluppare auto per l'Europa sono diverse. Non ha senso avere centri di Parigi e Torino.»

La holding della famiglia Agnelli, fondatrice di Fiat, Exor SpA, è il principale



azionista di Fca e sarà il più grande singolo investitore di Stellantis con una quota del 14,4%. Ma Psa ha nominato sei degli 11 membri del consiglio di Stellantis, tra cui Tavares, e il governo francese avrà una partecipazione del 6,2% attraverso la banca pubblica BPI France.

«Per l'Europa, questa è una buona notizia, ovviamente», ha detto Zirpoli del tie-up. «Avrà un'altra grande casa automobilistica. Non sono sicuro che sia una buona notizia per l'Italia».

La produzione auto resta una parte fondamentale dell'economia italiana, rappresentando circa il 6% dell'economia del Paese e circa il 7% dell'occupazione nel settore manifatturiero. La perdita di un centro per la ricerca, il design e l'ingegneria automobilistica potrebbe essere devastante per l'industria in Italia poiché questo talento richiede tempo per svilupparsi. La produzione può essere eseguita ovunque.

Un programma statale italiano offre una retribuzione parziale ai dipendenti in congedo forzato per rimanere sui libri paga dell'azienda, una situazione che in alcuni casi può durare anni. Ciò potrebbe aiutare a spiegare perché Stellantis dovrebbe avere una forza lavoro di 400.000 membri che produrrà 8,7 milioni di veicoli all'anno. In confronto, la General Motors Co. impiega 180.000 persone per produrre 8,4 milioni di unità.

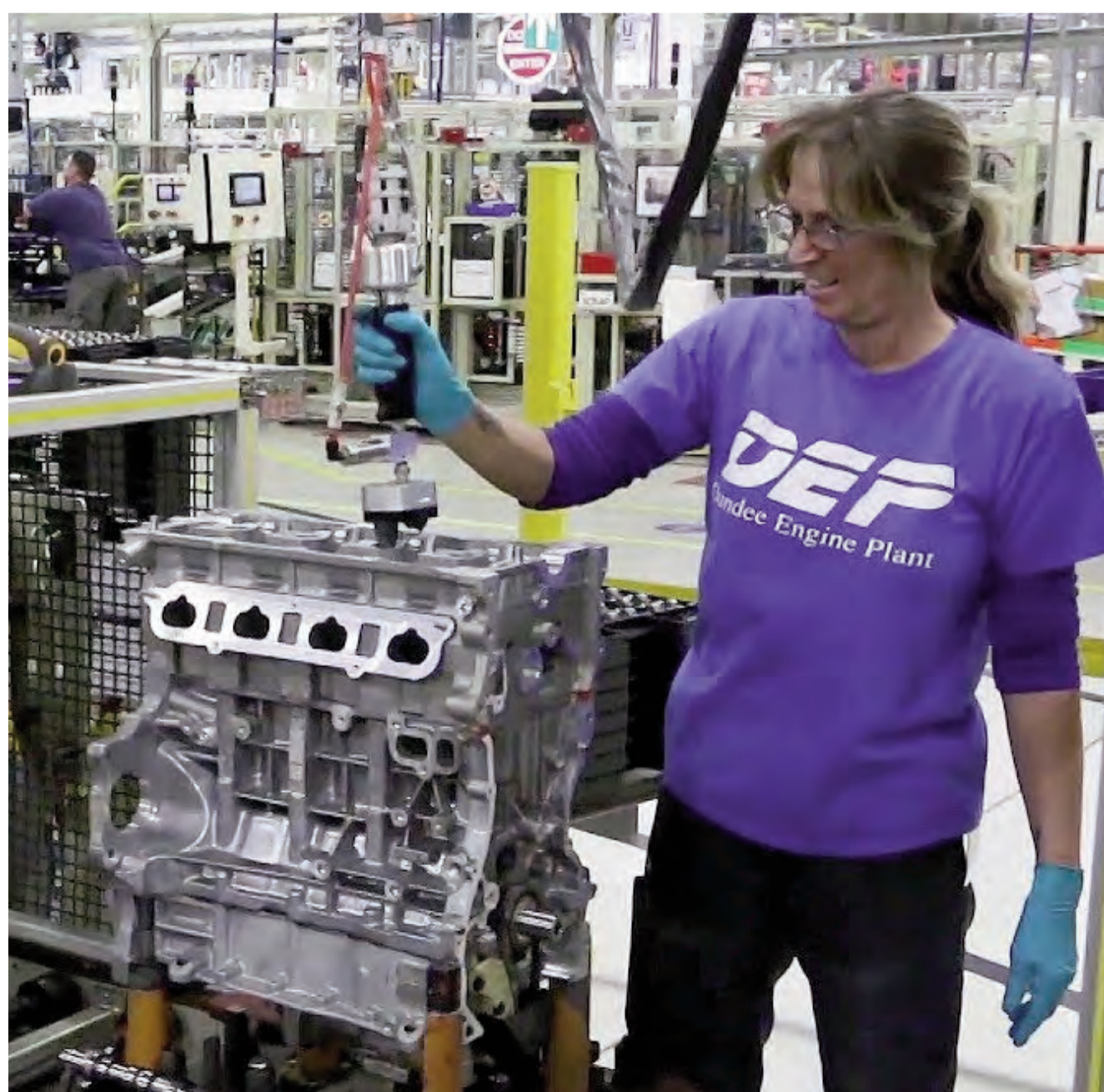
La ristrutturazione in Europa, tuttavia, potrebbe limitare la capacità di Stellantis di apportare miglioramenti in Cina, il più grande mercato automobilistico del mondo in cui sia FCA che PSA sono deboli, ha affermato Ferraris di S&P.

«Concentrarsi sulla fusione in Europa potrebbe comportare la perdita di opportunità in Cina e una posizione competitiva più debole», ha affermato. «Dato che i concorrenti più stretti del gruppo, Volkswagen e Toyota, stanno lottando per consolidare la loro quota di mercato, l'inazione a breve termine potrebbe rendere difficile per il gruppo ricostruire una posizione nel più

grande mercato unico del mondo».

Tavares ha affermato che lo sviluppo di una strategia in Cina sarà al centro dell'attenzione dopo la fusione. In combinazione con il lavoro in Europa, Stellantis potrebbe lasciare il Nord America intatto per ora.

«Quello che possiamo fare è stare seduti e aspettare», ha detto Barbosa, dipendente di Fca, «e vedere se spostano il nostro lavoro».



Fca

# LAVORARE IN FABBRICA OGGI

Davide Bubbico \*

**N**el mese di ottobre le edizioni della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli hanno dato alle stampe il volume *Lavorare in fabbrica oggi*. Inchiesta sulle condizioni di lavoro in Fca/Cnh. Si tratta della pubblicazione di una voluminosa ricerca (i cui primi rapporti sono stati pubblicati da Meta Edizioni con il titolo «Il mestiere dell'auto» e distribuiti come materiali di approfondimento in occasione dell'ultimo Congresso della Fiom-Cgil) promossa dalla Fiom e dalla Cgil con il supporto delle Fondazioni Claudio Sabattini e Di Vittorio, che ha avuto avvio nell'autunno del 2017 ed è terminata nei primi mesi del 2018. L'inchiesta ha visto coinvolti circa una ventina di ricercatori, provenienti da diverse università italiane e dalle due Fondazioni, che sono nella maggior parte dei casi anche autori dei saggi che appaiono nel volume.

L'analisi delle condizioni di lavoro negli stabilimenti italiani di Fca, Magneti Marelli e Cnh aveva l'obiettivo, da un lato, di illustrare le principali criticità dell'organizzazione del lavoro, e dall'altro, di fornire elementi utili ai fini della stesura della piattaforma contrattuale per il rinnovo del Contratto specifico collettivo di lavoro (Ccs) che a partire dal 2011 ha preso il posto del Ccnl Federmeccanica.

L'ampiezza dell'inchiesta è spiegata dal numero di stabilimenti coinvolti (55) nella fase di somministrazione del questionario – di fatto tutti gli stabilimenti produttivi di Fca, Magneti Marelli, Cnh, compresi i siti di logistica – e dal numero di questionari raccolti (circa 10 mila).

Il questionario era rivolto esclusivamente alla componente operaia (tra diretti e indiretti di produzione) che in quel momento contava circa 50 mila unità sulle 65 mila

complessive (al netto dunque degli impiegati). In questo modo, pertanto, i questionari raccolti hanno coperto il 20% della componente operaia, anche se sono stati solo circa 8 mila i questionari utilizzati ai fini dell'analisi statistica. L'inchiesta si è inoltre avvalsa di circa 170 interviste qualitative con i lavoratori dei vari stabilimenti, di cui circa 60 tra Rsa o Rls della Fiom, e di due «gruppi di discussione» con lavoratori degli stabilimenti Fca di Pomigliano e dell'Iveco di Suzzara.

L'inchiesta, come scritto in precedenza, aveva come obiettivo di analizzare lo stato delle condizioni di lavoro anche in conseguenza dell'introduzione a partire dalla prima metà del decennio scorso di un nuovo modello organizzativo, il Wcm (World class manufacturing), e in alcuni stabilimenti (principalmente quelli di Fca maggiormente dediti ad attività di assemblaggio) di una nuova metrica del lavoro associata a un nuovo sistema ergonomico, l'Ergo-Uas.

Va detto che si tratta di un'inchiesta che ha indagato condizioni di lavoro molto differenziate in ragione della diversità degli stabilimenti dal punto di vista produttivo (assemblaggio di auto, veicoli commerciali, motori, componenti, ecc.) e che dunque presentavano situazioni diverse sul piano dei carichi di lavoro e dell'applicazione effettiva sia del Wcm sia dell'Ergo-Uas.

Tuttavia, l'indicazione di un peggioramento delle condizioni di lavoro negli ultimi anni è venuta dal 60% del campione a fronte di circa un 30% che ha indicato una situazione invariata e del rimanente 10% che ha indicato, invece, un miglioramento (un dato segnalato prevalentemente da team leader e indiretti di produzione).

Dipartimento di Studi Politici e Sociali,  
Università di Salerno

**L'indicazione di un peggioramento delle condizioni di lavoro negli ultimi anni è venuta dal 60% del campione a fronte di circa un 30% che ha indicato una situazione invariata e del rimanente 10% che ha indicato, invece, un miglioramento**

Fca-Psa

# STELLANTIS GIORNO ZERO

Fabio Di Gioia

**I**n questi tempi di frenesia da elettrificazione non sarebbe un brutto esercizio considerare Stellantis come il risultato del collegamento (se in serie o in parallelo lo vedremo prossimamente) di due batterie: Fca e Psa. Uno dei metodi utilizzati per monitorare lo stato di salute di un pacco batterie è quello di misurarne la temperatura in alcuni punti significativi. Se provassimo ad applicare questo metodo alla «batteria Fca» (quella che conosciamo meglio, per ora) scopriremmo che alcuni di essi registrerebbero temperature anomale. Vediamo quali, perché e cosa ci si può attendere per vedere diminuire la temperatura.

## I «FONDAMENTALI» (BILANCIO E MERCATO)

Fca arriva in Stellantis con i libri contabili in buono stato, ma lo sforzo sostenuto per renderli presentabili al partner attraverso una campagna pesantissima di contenimento dei costi (soprattutto in Europa) ha generato una stasi decennale delle attività e un impoverimento del prodotto, sia esso in esercizio sia quel poco che è andato in sviluppo. I dati di mercato 2010-2019 riferiti all'Europa (EU15+EFTA - fonte ACEA) parlano chiaro: per le sole «passenger cars» Fca passa dalle 1.000.030 immatricolazioni di fine 2010 alle 881.358 di fine 2019 (interessante notare che il marchio Jeep nello stesso periodo balza da 13.000 a 150.000 immatricolazioni), mentre Psa chiudeva il 2019 con 2.303.853 immatricolazioni a fronte delle 1.776.433 di fine 2010.

La gamma di prodotto dei marchi Fca ha perso di organicità e riconoscibilità. La focalizzazione sul marchio Jeep ha pagato, ma a scapito del resto. A livello di quote di mercato per il marchio Fiat la presenza europea (tra l'altro una regione in cui l'azienda ammette di vendere a margine zero) è

garantita principalmente da un paio di eccellenze riconosciute quali Panda e Cinquecento. Il resto sono briciole.

In questo campo sarebbe auspicabile vedere la cessazione della campagna di contenimento dei costi e ridisegnare la gamma assegnando missioni precise e modelli nuovi a tutti i marchi.

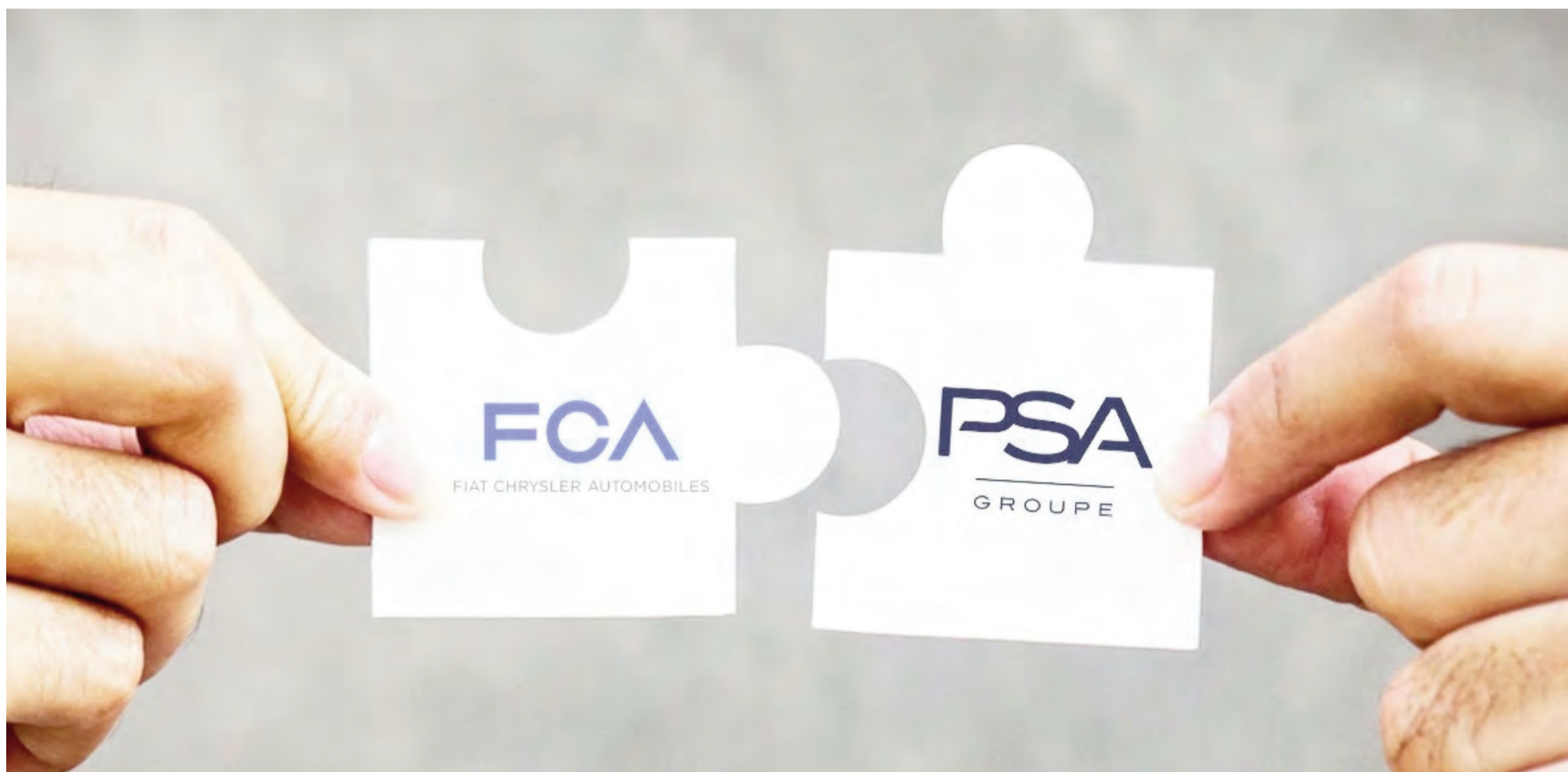
## LA FORZA LAVORO E L'ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

In Europa l'età media degli organici Fca è superiore alla media continentale. L'Italia, in particolare, è notevolmente «anziana» e lo è anche nei settori produttivi dove l'età porta spesso con sé patologie tali da generare l'inidoneità al lavoro in linea e l'impossibilità di riallocare presso lavorazioni a bordo linea, che con la nuova organizzazione sono scomparse ovunque. Sarebbe paradossale avere nuove vetture da realizzare e non avere gli operai che possono farlo.

In area impiegatizia la situazione è molto simile. Chi esce per raggiunti limiti di età non viene sostituito ormai da molti anni e spesso, in settori cruciali, il tanto citato (spesso a sproposito) «patrimonio di conoscenza», necessario a lavorare bene, scompare con queste uscite e si perde nei mille rivoli della consulenza o dell'appalto a ditte esterne di attività altrimenti svolte all'interno. A questo si deve aggiungere che da molti anni l'azienda ha perso molto fascino anche tra i giovani. I pochi che entrano hanno elevata scolarità e spesso abbandonano l'azienda dopo pochi anni, non vedendovi alcuna prospettiva di crescita su base meritocratica. In Polonia, dove c'è una notevole presenza di stabilimenti produttivi dell'automotive, questo fenomeno interessa anche gli operai i quali abbandonano Fca per trovare migliore retribuzione.

**Fca arriva in Stellantis con i libri contabili in buono stato, ma lo sforzo sostenuto per renderli presentabili al partner attraverso una campagna pesantissima di contenimento dei costi ha generato una stasi decennale delle attività e un impoverimento del prodotto**





A livello organizzativo occorre trovare il coraggio per dire che mentre c'è stato (con luci e ombre) un processo di revisione e armonizzazione delle attività di manifattura, le attività impiegate sono generalmente abbastanza allo sbando senza processi semplici, certi e condivisi. In questo pesano la mancanza di investimenti per un approccio più moderno ed efficiente e una scarsa chiarezza negli obiettivi a medio-lungo termine. Anche il tentativo di importare in Europa processi organizzativi americani si scontra, dove questo avviene, con difficoltà che hanno (anche) a che fare con una forte disillusione e un notevole sfibramento delle addette e degli addetti, ai quali, negli anni, è stato chiesto di performare spesso al di sopra delle proprie possibilità, ma soltanto per ovviare all'assenza di processi e comunque in completa assenza di ritorni, sia in termini di riconoscimenti professionali sia economici. Indicativo il fatto che la stragrande maggioranza di impiegati e impiegate sia fortemente critico nei confronti del sistema valutativo praticato e abbia finito con «non crederci più» (con tutto quello che ne deriva).

### LO STILE

Riconoscendo agli italiani capacità congenite in questo campo, anche questo è un ipotetico punto di forza che spesso viene sbandierato senza dire che il «vecchio» Centro Stile Fiat è pressoché inoperoso e al suo interno si sono perse (vedi sopra i motivi) professionalità ad alto valore aggiunto quali i modellatori e che anche quelle che in gergo si chiamano «le matite» a causa della contrazione generale degli investimenti hanno sofferto l'impossibilità di muoversi con il margine di autonomia necessario a creare il bello.

Sarebbe opportuno veder ripartire le attività di Stile senza limitarsi alla semplice manutenzione della patina di presentabilità che Fca ha dedicato all'edificio in cui esse avrebbero dovuto avere corso, ad esempio iniziando a lavorare il carbonio dal momento che per i nuovi modelli le scocche prototipali in questo materiale le stiamo attualmente facendo realizzare in Turchia.

### LE RELAZIONI SINDACALI

Il buon funzionamento di vere relazioni sindacali, nel rispetto dei differenti ruoli, sono un ingrediente necessario alla buona riuscita di Stellantis. I primissimi segnali sono incoraggianti, ma occorrono sforzi da ambo le parti: dal lato sindacale occorre abbandonare la narrazione delle divisioni portate dal Ccsl, mentre dal lato aziendale è necessario innovare radicalmente l'approccio alle relazioni sindacali, abbandonando il modello paternalistico sabauda volto a garantire il «controllo» fine a se stesso della forza lavoro, che considera i sindacati un'entità da rispettare nelle forme, ma da non coinvolgere nei contenuti.

Probabilmente sono maturi i tempi per un modello sindacale che veda, in fabbrica, un'interlocuzione diretta tra sindacati, attraverso i loro rappresentanti, e gli «operativi» aziendali, non più con un ente «risorse umane» fortemente (e forse giustamente) subordinato alle decisioni degli «operativi» appunto.

A livello generale è necessario adeguare le normative alla modernità che ormai ci sta travolgendo per restituire ai lavoratori salario, tutela della salute psicofisica e reali possibilità di conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro.

### IL RUOLO DELLA POLITICA

In un momento in cui le politiche europee stanno indirizzando un cambiamento di paradigma nel campo della produzione di mezzi di trasporto, è paradossale che il governo nazionale di un Paese in cui esiste un solo produttore (che comunque, bene o male, garantisce alcuni punti di Pil) si limiti a essere «spettatore» o a «sorvegliare» quanto stia accadendo.

Sulla politica odierna pesano, tra gli altri, due fattori: l'aver considerato residuali in termini elettorali le lavoratrici e i lavoratori (nella fattispecie dell'auto) e aver accettato ideologicamente, quindi acriticamente, la prevalenza dell'iniziativa privata incontrollata fino ad attribuirle, di fatto, una sovranità assoluta.

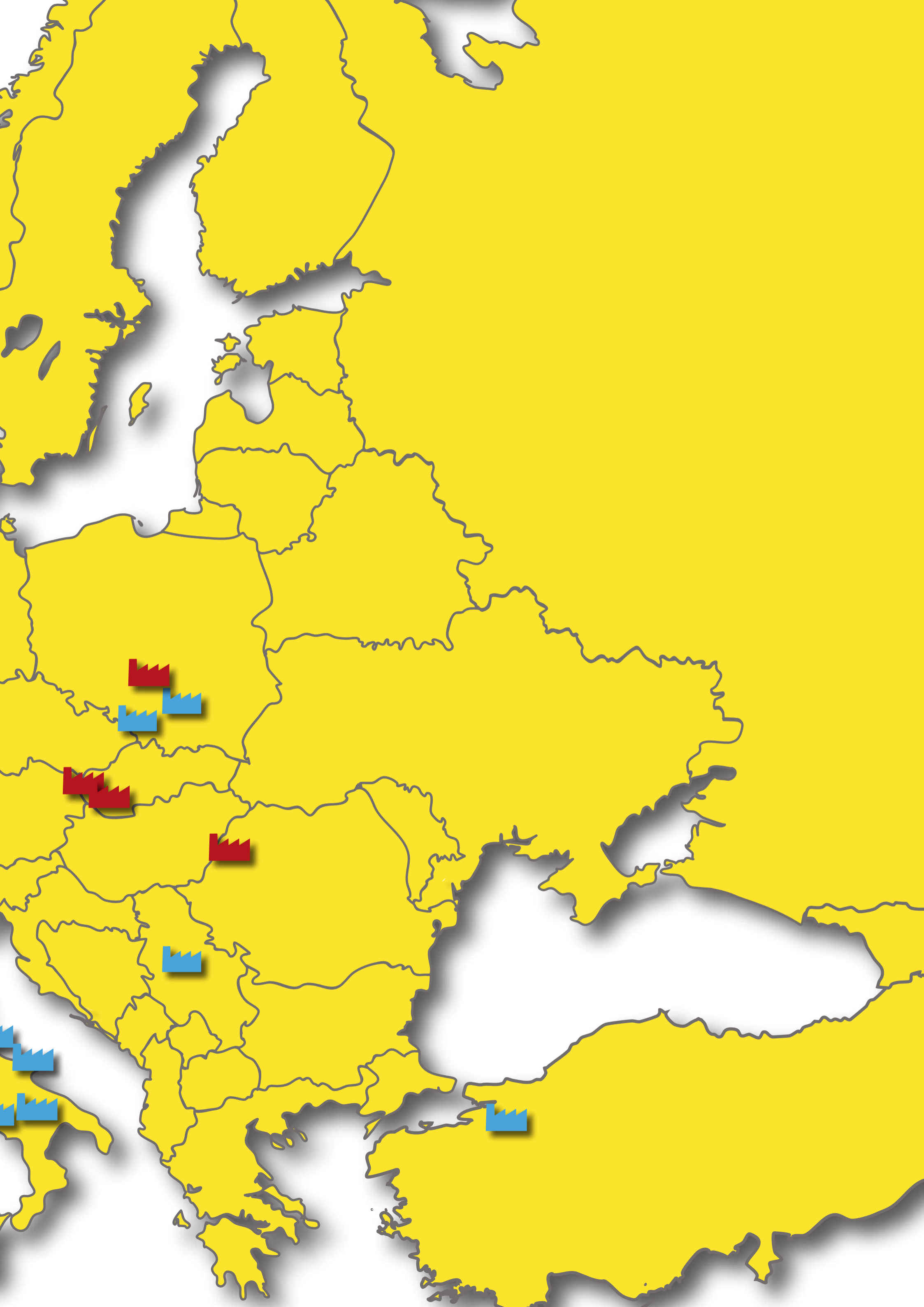
Due fattori falsi. Se solo la politica tornasse ad ascoltare le necessità dei lavoratori scoprirebbe con stupore quanti di essi sarebbero disponibili a sostenere chi possa, ad esempio, garantire loro maggior stabilità e un reddito migliore.

Mentre la sovranità assoluta dell'impresa privata smentisce se stessa attraverso la continua pulsione alla capitalizzazione dei profitti e alla socializzazione delle perdite. Se la cassa integrazione da un lato è una ciambella di salvataggio per molti lavoratori, dall'altro sta diventando un alibi (costoso per la collettività) per nascondere incapacità manageriali che la politica non vede o non vuole vedere perché non sa porvi rimedio. Piuttosto che «sorvegliare» in questo modo, sarebbe preferibile che la politica intervenisse preventivamente per creare condizioni atte a evitare successivi interventi emergenziali. Il Paese di costruttori da molti invocato deve saper esprimere politiche industriali che sarà cura degli imprenditori attuare nel rispetto di vigenti leggi e normative.

 **Stabilimenti Psa**

 **Stabilimenti Fca**





## Automotive

# SMART WORKING O COTTIMO 4.0?

Diego Petrolo

**L**a pandemia ha prodotto un test di massa, globale, sull'uso dello «smart working» (SW). Da un'attività che riguardava meno del 20% degli addetti in Europa, coinvolti per pochi giorni al mese, si è passati a un telelavoro di fatto, 5 giorni su 5, in tutte le metropoli europee. In Italia l'introduzione è avvenuta in un vuoto normativo in cui l'unica legge presente è la n. 81 del 2017 derogata dal Dpcm del 1° marzo 2020.

A un anno di distanza, tra i colleghi iniziano a emergere i primi dubbi ed effettivi disagi. Elenchiamone alcuni trasversali ai diversi settori: difficoltà a separare la vita privata dall'attività lavorativa con l'invasione/sovrapposizione del lavoro retribuito negli spazi e orari normalmente riservati alla vita personale; la tendenza a orari di lavoro più lunghi, con una intensificazione dei ritmi e lavoro in multitasking (faccio il mio lavoro mentre seguo una riunione); straordinario non retribuito; difficoltà a garantire periodi minimi di riposo; ricezione di mail con richieste a tutte le ore; criticità nel controllare gli ambienti di lavoro al di fuori del proprio ufficio; uso di postazioni di lavoro non a norma per lunghi periodi di tempo; eccessivo e «invasivo» controllo da parte dei superiori; picchi di lavoro nella fasce dalle 18:00 alle 22:00 oppure nei fine settimana per «raggiungere gli obiettivi»; mancanza di relazioni professionali e sociali «faccia a faccia» con crescente isolamento sociale per alcuni o acuirsi di problematiche familiari, quali la violenza domestica, per altri, in ragione

della forzata convivenza. Di fatto l'idea romantica di un lavoro a misura delle proprie esigenze si sta trasformando in uno slalom fra gli impegni personali e l'agenda delle riunioni seduti al tavolo in cucina.

Anche la controparte padronale si interroga sulla «produttività» dello SW: secondo il centro studi francese Rexecode a fronte della maggiore distrazione dovuta agli impegni casalinghi, aumenta l'orario di lavoro che, unito a una riduzione dei costi fissi di gestione, potrebbe portare a guadagni di produttività.

Un altro dibattito riguarda la maggior efficacia per l'innovazione del lavoro in ufficio. Nell'ultimo decennio i gruppi high-tech (Yahoo, Google, ecc.) hanno introdotto dei benefits per riportare gli addetti in ufficio: dal pasto gratis, alle palestre, fino a servizi dedicati per la famiglia. L'obiettivo è di focalizzare i dipendenti «solo» sul lavoro senza le distrazioni della vita familiare in un ambiente favorevole allo scambio di idee necessarie allo sviluppo di progetti innovativi.

Come sindacato si apre una fase nuova e complessa in cui è necessario riflettere sul come difendere al meglio le conquiste fatte dal Dopoguerra, considerando oltre alle problematiche già elencate, che:

1. lo SW è gradito ai nostri colleghi perché va incontro ad esigenze familiari che i bassi salari italiani rendono ancor più complesse;
2. si profila come un Cottimo 4.0 in cui non vengono pagate le ore di lavoro ma il raggiungimento degli obiettivi come era nel lavoro a domicilio lasciando all'azienda mano libera;



**Da un'attività che riguardava meno del 20% degli addetti in Europa, coinvolti per pochi giorni al mese, si è passati a un telelavoro di fatto, 5 giorni su 5, in tutte le metropoli europee**





3. bisogna essere consapevoli che nelle ristrutturazioni un'attività «remotizzata» è terziarizzabile con «un click».

I filoni su cui agire sono 3:

1. l'orario deve avere dei paletti fissi sulle fasce e sul diritto alla disconnessione, che altrimenti in ambiti fortemente globalizzati (Usa/Asia) rischia di portare a una pericolosa frammentazione della prestazione lavorativa;
2. vanno riviste ed estese le normative legate alla sicurezza a partire dalla certificazione della postazione di lavoro a oggi lasciata al dipendente, alla definizione dei confini tra infortunio sul lavoro o casalingo, fino ad una specifica rivisitazione dello stress lavoro correlato che come è impostato oggi è inadeguato all'analisi delle problematiche;
3. benefits.

Gli scogli da affrontare sono molti a partire dal basso livello di sindacalizzazione degli impiegati.

A nostro favore giocano alcuni aspetti unificanti: le problematiche sono comuni a tutti i lavoratori europei e, indipendentemente dai settori, le problematiche sono comuni a tutti i settori impiegatizi.

Tenendo conto di questi aspetti, dialogando con i sindacati europei che le hanno già affrontate, si possono impostare delle richieste trasversali ai diversi settori per avere più forza contrattuale per la definizione di standard minimi da applicare nei diversi contratti di lavoro togliendo spazio ai contratti individuali!

È un lavoro urgente in cui la controparte si sta già muovendo con un semplice e chiaro obiettivo: massimizzare i profitti!

## PILLOLE FRANCESI

*Pubblichiamo di seguito una breve intervista che Valentina Orazzini, responsabile Europa per la Fiom nazionale, ha fatto a Jean-Pierre Mercier, delegato sindacale centrale della Ftm-Cgt (sindacato francese dei metalmeccanici) nel Gruppo Psa.*

**Puoi parlarci un pò della situazione in termini di saturazione/occupazione o disoccupazione parziale nei siti francesi?**

Gli stabilimenti di Psa in Francia sono vicini o addirittura superano il 100%. Quelle di Repubblica Ceca, Spagna e Portogallo superano il 100% (dal 110 al 130%).

**Qual è la sensazione dei lavoratori sull'acquisizione di Fca da parte di Psa?**

La sensazione della maggioranza dei dipendenti è di preoccupazione. L'esperienza dell'acquisto di Opel da parte di Psa ha portato a 10.000 tagli di posti di lavoro sul lato Opel ma con delle ricadute anche in Francia.

I dipendenti sono convinti che Tavares utilizzerà il matrimonio per attaccare l'occupazione ma anche i diritti collettivi.

**Si discute molto in Italia del ruolo dello Stato, diciamo che lo Stato francese è coinvolto nel fascicolo e che lo Stato italiano è nullo, come funziona questa presenza e che rapporto c'è tra voi e le istituzioni su Psa e sull'automotive in generale?**

Il ruolo dello Stato francese: la famiglia Peugeot è una famiglia molto ricca e molto influente tra i politici di sinistra e di destra.

Il governo ha un rappresentante nel consiglio di sorveglianza che convalida tutte le decisioni di Tavares. I dipendenti hanno un rappresentante nominato da Tavares.

**Quali sono gli aspetti positivi e negativi su Stellantis e nella catena di fornitura?**

Il matrimonio consentirà a Tavares di risparmiare denaro sulle spalle dei dipendenti e aumentare il proprio peso sui fornitori. Stellantis sarà una vera dittatura su fornitori e subappaltatori.

**Cosa ne pensa del ruolo del sindacato europeo e di una possibile lotta comune dei lavoratori per la tutela del lavoro e per il futuro dei due gruppi?**

Il ruolo di un sindacato europeo dovrebbe incoraggiare gli scambi e le informazioni tra i diversi Paesi per promuovere le lotte sociali. Dovrebbe pensare sistematicamente in termini di interessi dei dipendenti e non del management e degli azionisti.

Fca

# DAGLI STABILIMENTI

## #GRUGLIASCO #MIRAFIORI

**G**rugliasco, in provincia di Torino è la sede di AGAP (Avvocato Giovanni Agnelli Plant). Lo stabilimento ex Bertone in cui dal 2013 si producono le Maserati, Ghibli e Quattroporte.

Uno degli stabilimenti Stellantis.

1.400 donne e uomini con un'età media di 50 anni, lavoratrici e lavoratori provenienti dalla galassia Fiat, Lancia, ex Bertone, Itca.

Lavoratrici e lavoratori che durante i lunghi periodi di cassa integrazione hanno chiesto e accettato di essere occupate e occupati in altri stabilimenti del gruppo anche con mansioni diversissime da quelle svolte a Grugliasco.

Il nuovo «Chief» Tavares ha dichiarato che Maserati sarà uno dei marchi iconici ad essere rilanciato. Bene! Da anni chiediamo di poter lavorare con continuità, lavorare un prodotto che onora l'Italia nei confronti del mondo, un prodotto costruito con mani, teste e cuori, ma deve essere fatto anche con tempi più larghi, con riconoscimenti professionali, con ingressi di giovani da affiancare a chi ha accumulato 30 o 40 anni di fatica ed esperienza preziosa.

I risultati ci sono. La nostra parte, anche nel pieno di una pandemia terribile l'abbiamo fatta e continueremo a farla, Stellantis ora faccia la sua, senza lasciare nessuno indietro. Lo stabilimento di Mirafiori è un pezzo di storia dell'automobile in Italia e un pezzo di storia dei lavoratori e del sindacato. Una storia che però negli anni 2000 inizia il suo declino, fino ad arrivare al 2010, con Marchionne, dove ci siamo trovati con la responsabilità di votare per il lavoro o i diritti e senza che nessuno si opponesse, tranne la Fiom.

Nel 2016 arriva il primo Suv Maserati Levante e finalmente torniamo a vedere un lumicino, una speranza, dopo anni di cassa integrazione a zero ore.

Uno stipendio pieno e si ritorna alla routine dei turni. Il lavoro è pesante e tutti ingoiano il boccone amaro del Ccsl applicato. La ripresa dura poco ed ecco che si ritorna in cassa integrazione. Giungiamo così al 2020 che ci porta una pandemia globale ma anche un cambiamento per l'auto, arriva l'elettrico e la Nuova 500. Noi stiamo andando avanti con l'età e il lavoro ci pesa sulla schiena, mentre i pochi nuovi giovani arrivati con



### TASSO DI UTILIZZAZIONE DELLA CAPACITÀ INSTALLATA

	FCA	PSA
<b>GLOBALE</b>	<b>58%</b>	<b>59%</b>
<b>America del Nord</b>	<b>85%</b>	<b>Non presente</b>
<b>America del Sud</b>	<b>42%</b>	<b>17%</b>
<b>EMEA</b>	<b>46%</b>	<b>73%</b>
<b>Asia-Pacifica</b>	<b>21%</b>	<b>14%</b>
<b>Stabilimenti area EMEA FCA – PSA</b>		



## FCA IN ITALIA

Dipendenti	Auto	Maserati	PCM	Teksid	Comau	Service/H&D
46.915	39.196	1.439	1.013	1.079	1.065	3.123

«l'Agenzia» sono precari, con contratti di un mese. Questi giovani devono essere assunti e continuare a portare avanti la storia di Torino e l'innovazione dell'auto. Noi, come lavoratori, la nostra parte l'abbiamo fatta e la facciamo, adesso tocca a Stellantis, adesso è giunto il momento di cambiare rotta!

**Giacomo Zulianello, Ivan Finotello e Guido Cappello**

## #CASSINO

**S**u Cassino molto è stato detto in questi anni, tante promesse che, ci sembra doveroso sottolineare, non sono state mantenute. Ma procediamo con ordine. Nel novembre del 2018 presso l'Unione industriali di Torino, Fca incontrava la Fiom illustrando il piano industriale che doveva portare la «piena occupazione entro il 2021». Le perplessità dell'epoca erano palesi ed evidenti in quanto attraversavamo un periodo di brusca flessione nei dati di vendita del gruppo, con pochissimi marchi che riuscivano a reggere il mercato (il marchio Jeep triplicava le sue vendite) ma allo stesso tempo lasciava il vuoto dietro di sé. Ed è proprio in questo vuoto che troviamo lo stabilimento Fca di Cassino, che, producendo solo ed esclusivamente vetture a marchio Alfa si collocava nei peggiori dati

ETÀ MEDIA		GENERE	
Operai	Impiegati	Donne	Uomini
47	46	19%	81%

STABILIMENTI PRODUTTIVI	DIPENDENTI
Polo produttivo Torino	4.095
Mirafiori presse	446
Mirafiori motori	1.104
Mirafiori stampi	170
Verrone	602
Cento	955
Maserati (modena)	1.335
Sevel	5.940
Cassino	3.594
Termoli	2.574
Pomigliano	4.486
Pratola Serra	1.785
Melfi	7.201

di vendita dell'area Emea.

I 307,5 milioni di dollari negli Stati Uniti come risarcimento a circa 100.000 clienti che hanno acquistato o noleggiato veicoli della Ram e della Jeep dotati di software truccati per il controllo delle emissioni e gli 1,8 miliardi sborsati in Europa per la cessione dei crediti verdi da parte di Tesla, non facevano altro che rallentare volutamente la ricerca e soprattutto lo sviluppo della mobilità green di cui l'automotive aveva bisogno e costringeva quindi Fca a dover rincorrere i competitors.

In Italia davano la «colpa» all'ecotassa, ma sappiamo che erano ben poche le motorizzazioni che afflitte da questo tipo di handicap e la realtà era ben altra.

I piani per Cassino erano le versioni ibride di Giulia/Stelvio e un ancor non ben definito Suv Maserati, mentre Giulietta (unica vettura mass market di segmento C) non riusciva da sola a reggere il mercato.

Per lo stabilimento «premium» di Cassino non c'era altra via al di fuori della cassa integrazione. Strategie di marketing fallimentari e ritardi sullo sviluppo di motori ibridi/elettrici sono la conseguenza di un piano industriale completamente inadeguato e non all'altezza delle aspettative. La piena occupazione di pieno ha portato soltanto gli ammortizzatori sociali. Nel frattempo le aziende del gruppo che possie-

dono il «know how» sullo sviluppo delle tecnologie della componentistica vengono vendute e i dividendi ripartiti tra gli azionisti (vedi Magneti Marelli), il gruppo rimane sempre più immobile. A pagarne sono comunque i lavoratori, afflitti da una crisi sempre più profonda che per quanto riguarda lo stabilimento di Cassino vede decrescere sempre di più il suo numero di dipendenti e nel 2019 «sfondare» i 113 giorni di cassa integrazione.

Dopo una fusione «saltata» con Renault, nel tentativo di rimanere a galla, il 2020 si apre all'insegna della fusione con Psa, ma che subito viene ridimensionata dalla grande pandemia mondiale del Covid-19. La crisi sanitaria si infila nelle crepe profonde che la crisi industriale aveva già segnato (lo dimostrano gli oltre 150 tavoli di crisi industriale al Mise) mai affrontate dal governo, lo stesso governo che è stato altrettanto assente nella fase di fusione con Psa, a differenza di quello francese che è partecipe per il 6,2% nelle azioni del gruppo.

Nel frattempo nel sito di Cassino si scende di quasi 900 unità (siamo sotto la

**ANDAMENTO MERCATO EUROPEO 2020 (EU 27+ EFTA + UK)  
IMMATRICOLAZIONI MARCHI FCA/PSA (DICEMBRE 2020 FONTE ACEA)**

	2020 %	2019 %	Unità 2020	Unità 2019	Variazione
<b>PSA</b>	<b>14.4</b>	<b>15.6</b>	<b>1.718.656</b>	<b>2.467.268</b>	<b>-30.3</b>
<b>Peugeot</b>	<b>6.2</b>	<b>6.1</b>	<b>741.498</b>	<b>964.993</b>	<b>-23.2</b>
<b>Opel</b>	<b>4.1</b>	<b>5.2</b>	<b>485.778</b>	<b>815.707</b>	<b>-40.4</b>
<b>Citroen</b>	<b>3.7</b>	<b>4</b>	<b>448.352</b>	<b>636.861</b>	<b>-29.6</b>
<b>DS</b>	<b>0.4</b>	<b>0.3</b>	<b>43.028</b>	<b>49.707</b>	<b>-13.4</b>
<b>FCA Group</b>	<b>5.9</b>	<b>6</b>	<b>700.534</b>	<b>946.586</b>	<b>-26</b>
<b>FIAT</b>	<b>4.1</b>	<b>4.2</b>	<b>492.101</b>	<b>659.666</b>	<b>-25.4</b>
<b>jeep</b>	<b>1</b>	<b>1.1</b>	<b>124.315</b>	<b>167.062</b>	<b>-25.6</b>
<b>Lancia</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>43.109</b>	<b>58.940</b>	<b>-25.9</b>
<b>Alfa Romeo</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>36.526</b>	<b>53.573</b>	<b>-32.2</b>
<b>Dodge/Maserati</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4.483</b>	<b>7.045</b>	<b>-36.4</b>

soglia dei 3.500) e i ritmi di lavoro diventano sempre più insostenibili, in quanto a parità di uscite non c'è mai stato un turnover.

E mentre i volumi produttivi scendono, quello che segna la fine del 2020 nello stabilimento di Cassino è la fine del modello Giulietta. Dopo 10 anni la cessata produzione del modello sancisce la «morte

del segmento C» e di quella porzione di mercato mass market che aveva garantito la saturazione degli impianti fino a quel momento.

In questo scenario lo stabilimento va verso i 600 esuberanti temporanei e la Fiom sigla l'accordo per il contratto di solidarietà che blinda i lavoratori su una rotazione equa e nominativa e che garantisce la maturazione dei ratei mensili e la maturazione quindi di ferie e tredicesima.

Arriviamo così a oggi, al 2021, con la «fusione» con Psa conclusasi nella nascita di Stellantis.

Dopo gli incontri nazionali, la Fiom di Cassino ha potuto incontrare il nuovo A.D. Carlos Tavares e dalla discussione è emerso che oltre al Grecale (suv Maserati) c'è un futuro elettrico per lo stabilimento e che la società

non intende mollare il sito produttivo, ma allo stesso tempo però viene fatto notare quanto si sia già investito sullo stabilimento e che si dovrà procedere a una maggiore efficienza per rendere lo stesso competitivo al pari di altri stabilimenti che finora hanno fatto meglio.

**Andrea Di Traglia**







## #POMIGLIANO

**I**l cielo del 19 gennaio 2021 è apparso immediatamente «illuminato di stelle» al termine della prima giornata in Borsa del nuovo gruppo Stellantis, nato dalla fusione tra Fca e Psa: due gruppi la cui centenaria vita è raccontata attraverso gli innumerevoli modelli che hanno fatto la storia dei loro oltre 14 marchi venduti in tutto il mondo. Modelli di auto che, ci piace ricordarlo, sono stati il sogno di milioni di persone e di intere generazioni anche grazie a registi e attori cinematografici che, senza mai separare l'arte dalla vita reale, hanno lasciato un segno indelebile nel nostro immaginario. Ma è soprattutto grazie al contributo collettivo – fatto di forza, intelligenze, competenze e immensi sacrifici – degli oltre 400.000 dipendenti che tutto questo è stato possibile ed è per questo che un nuovo inizio non può assolutamente prescindere dalla reale e attiva partecipazione dei lavoratori alla programmazione del primo piano strategico industriale del gruppo Stellantis.

Bene ha fatto il neo Amministratore delegato Carlos Tavares in Italia a convocare subito tutte le organizzazioni sindacali, superando, al momento, lo steccato contrattualistico vigente, per un primo incontro interlocutorio, che può portare a relazioni industriali più aperte al dialogo e al confronto anche con la Fiom-Cgil, che nella sua altrettanta centenaria storia è stata da sem-

pre attenta e disponibile al confronto, soprattutto quando si tratta di coniugare insieme progettualità, innovazione, piena occupazione e sicurezza di tutti le lavoratrici e lavoratori.

La sfida dinanzi a noi è troppo alta e la strada è piena di imprevisti per percorrerla a compartimenti stagni. Azienda, parti sociali, governo e imprese (anche di altri settori) devono dare il proprio contributo in un unico tavolo permanente e programmatico.

dura prova la loro tenuta psico-fisica. Le decine e decine di premi alle vetture prodotte in questi anni ci dicono che è grazie all'enorme disponibilità, sacrificio, versatilità e creatività delle operaie e degli operai che sono stati possibili questi traguardi.

Ma questi successi sono anche la dimostrazione che in questi anni, di fronte a gravi momenti di crisi aziendale, decisivo, per consapevolezza e maturità, è stato il ruolo svolto in fabbrica dal nostro sindacato:

soprattutto in questo drammatico periodo, dove si è continuato a produrre grazie ad un articolato protocollo di intesa sul contrasto al Covid-19, recepito come modello di sicurezza anche in altri contesti lavorativi.

Gli ultimi dieci anni hanno visto un continuo ricorso a ogni forma di ammortizzatori sociali che ha comportato enormi perdite salariali per chi è rimasto, anche se parzialmente, ai margini del processo

produttivo; nel contempo, non dobbiamo dimenticare che chi invece è stato al centro del progetto produttivo della Panda ha contribuito al conseguimento di livelli di produttività mai raggiunti prima.

Questa asimmetria ha generato rapporti difficili sia tra gli stessi dipendenti che tra i lavoratori e l'azienda, determinando anche con le organizzazioni sindacali momenti di difficoltà e incomprensione.

Per questo, al momento, si registra nei reparti un misto tra speranza e preoccupazione: da una parte il desiderio di uscire

### IL MERCATO EUROPEO: IMMATRICOLAZIONI ELETTRICO, IBRIDO E DIESEL (FONTE ACEA) DATI OTTOBRE 2020 (EU+EFTA+UK)

	Gennaio/Ottobre 2020	Gennaio/Ottobre 2019	Variazione %
<b>Diesel</b>	<b>2.296.445</b>	<b>3.696.051</b>	<b>-37.9</b>
<b>Full Electric (BEV)</b>	<b>418.142</b>	<b>253.824</b>	<b>64.7</b>
<b>Plug in (Phev)</b>	<b>350.772</b>	<b>125.580</b>	<b>179.3</b>
<b>Ibridi (HEV)</b>	<b>981.296</b>	<b>688.222</b>	<b>42.6</b>

Il futuro della mobilità non sarà più quello conosciuto fino a oggi. Non è solo una questione di mercato, clienti, aree, opportunità e altre voci tipiche del mondo delle merci e dei consumi, è il pianeta che ce lo chiede dal punto di vista ambientale, sono i milioni di cittadine e cittadini con le loro lotte a dirci che desiderano agire, che non vogliono essere spettatori passivi del cambiamento. Lo stabilimento di Pomigliano nella sua storia ha sempre risposto alle sfide con assoluta professionalità, anche in presenza di ritmi elevatissimi che hanno messo a



definitivamente dal tunnel degli ammortizzatori sociali e dall'altra l'apprensione per il timore che questa fusione possa trasformare gli attuali esuberanti congiunturali in licenziamenti, a causa delle sovrapposizioni commerciali tra i vari modelli dei 14 marchi della Stellantis presenti nel continente europeo.

Ai lavoratori che sin dalle fasi iniziali di questa fusione hanno seguito con attenzione tutti i complessi e vari passaggi, non è sfuggita la composizione della struttura societaria, in cui al di là delle dinamiche di quotazione di mercato, colgono una preponderante presenza del governo francese insieme a una importante «partecipazione» sindacale tedesca; di fronte a questo così evidente «dominio politico» in Stellantis, la presenza del nostro paese appare del tutto inadeguata e marginale: tra l'altro con un'azienda la cui sede legale resta in Olanda, quella fiscale nel Regno Unito, il know how progettuale sempre più spostato in America e quello ibrido sempre più verso la Francia, a causa dei ritardi accumulati in questi anni sull'elettrico poco amato dall'ex Ceo Sergio Marchionne.

Il nostro governo dunque in questa partita così rilevante per il futuro industriale del nostro paese è incredibilmente assente, mentre, lo diciamo con rammarico, non lo è affatto quando si tratta di prestare ingenti somme di denaro senza chiedere un minimo di impegno in cambio.

Insomma, l'impressione è che questo governo, che a parole sostiene di andare verso una strategia green che consenta una crescita equilibrata ed ecosostenibile del nostro paese, in realtà si comporti come

quelli che in questi anni lo hanno preceduto, non comprendendo che siamo dinanzi ad un passaggio epocale: la transizione dai carburanti fossili a quelli sostenibili in un nuovo orizzonte digitale e che, dunque, solo una netta inversione di tendenza nelle scelte di politica industriale, sempre salvaguardando i fondamentali diritti dei lavoratori, può rivelarsi decisiva per lo sviluppo economico del nostro paese dentro una nuova concezione di mobilità pubblica e privata.

**Antonio Di Luca**

## #VM CENTO #PRATOLA SERRA

**N**ello stabilimento di Cento (Ferrara) di VM Motori Fca si producono propulsori diesel di grossa cilindrata (3000/4000 cc) destinati in prevalenza al mercato nord americano. Ram, Jeep e Maserati sono i veicoli di destinazione per i motori automotive; Cnh, spazzatrici, trattori, furgoni, per i motori industriali; Mercury e altri per i motori marini.

Con una capacità produttiva di 100mila motori/anno, dal 2016 vengono utilizzati in maniera continuativa ammortizzatori sociali, con un calo drastico delle produzioni, scese nel 2019 e 2020 a 40 mila motori.

La mancanza di nuovi prodotti per saturare gli impianti, la mancanza di una riconversione verso l'elettrico e l'ibrido, un massiccio utilizzo degli ammortizzatori sociali e un drastico calo della forza lavoro tra progettazione e produzione (a oggi VM vede impiegate 950 persone di età media 45/50 anni, contro le oltre 1.400 registrate nel 2015) sono i fattori che preoccupano per il futuro di VM.

Infatti, la presenza non solo della produzione, ma anche del centro tecnico, in diretta relazione con gli Enti Centrali di Torino, e della divisione dei ricambi, in diretta dipendenza da Mopar, dovrebbero rappresentare il volano per la riconversione e la crescita del sito di Cento.

Sotto il profilo operativo, l'applicazione del metodo di lavoro Wcm (World class manufacturing) ha completamente stravolto l'organizzazione del lavoro e fortemente

MODELLI IBRIDI, ELETTRICI	
FCA	PSA
Mild Ibrid	
Fiat Panda	
Fiat 500	
Lancia Ypsilon	
Full elettric	
Fiat 500	Peugeot 208
	Opel Corsa
	DS 3
Plug-in	
Jeep - Renegade	Peugeot 3008
Jeep - Compass	Peugeot 5008
	Citroen C5
	DS 7
	Opel Grandland



peggiolato la condizione dei lavoratori, che si vedono parcelizzare e comprimere azioni, per saturarne i tempi.

Queste difficili condizioni hanno visto nell'autunno del 2019 l'avvio di un importante percorso di mobilitazione, sostenuto dalla Fiom e dalle lavoratrici e dai lavoratori con numerose azioni di sciopero, fino ad una parziale revisione dell'organizzazione del lavoro.

Focalizzando l'attenzione sulla fusione ultimata con il gruppo Psa e sulla nascita del gruppo Stellantis non si vede all'orizzonte nessun progetto di riconversione del prodotto, in quanto, come dichiarato più volte dal responsabile Emea, Pietro Gorlier, ibridizzare un motore diesel rappresenta un'operazione costosa, e la valutazione che se ne fa al momento non porta verso questa direzione.

Passando, poi, all'altro stabilimento che produce motori diesel, quello di Pratola Serra, non cambia molto lo scenario. I motori sono destinati a modelli Fiat, Alfa Romeo, Jeep e motori commerciali per la Sevel.

La capacità produttiva impostata è di circa 570 mila motori/anno, produzione raggiunta solo nell'anno 2001. Per uno stabilimento nato nei primi anni Novanta da un progetto di Fiat, che ha visto un investimento non soltanto in termini di sensibili

risorse finanziarie, ma anche di immagine di gruppo manifatturiero, la crisi inizia da lontano, più precisamente dal 2008. Da allora si contano 1.500 giornate di ammortizzatori sociali per ogni lavoratore, con una perdita salariale che ha raggiunto la rag-

gardevole cifra di 60.000 euro di media pro capite.

A oggi, tra addetti alle aziende terziarizzate e Fca si contano circa 400 posti di lavoro in meno, con un numero degli addetti nel solo stabilimento Fca pari a 1.775.

Per quanto riguarda la prospettiva, a differenza di quanto avviene nello stabilimento VM di Cento, Fca sta procedendo con la linea di ibridizzazione di alcuni modelli di vetture, che causerà ulteriori cali produttivi per Pratola Serra. Unico investimento riguarda l'allocatione a Pratola del motore euro 6 Final D, anch'esso con alimentazione diesel, che andrà montato sui veicoli commerciali Ducato prodotti alla Sevel. Tuttavia, si ritiene questa produzione insufficiente alla completa saturazione dei lavoratori, considerato che la produzione prevista si fermi 150mila motori. Lo scenario è molto preoccupante, per cui diventa indispensabile costruire un progetto industriale lungimirante di riconversione produttiva, in grado di valorizzare le competenze e le economie di sistema per il rilancio della produzione, la garanzia dell'occupazione e la tutela delle condizioni lavorative di Pratola Serra.

**Pamela Fiorini e Giuseppe Morsa**

### ASSEMBLAGGI

	FCA	PSA
<b>Italia</b>	7	-
<b>Spagna</b>	1	3
<b>portogallo</b>	-	1
<b>Francia</b>	-	5
<b>UK</b>	-	2
<b>Germania</b>	-	-
<b>Polonia</b>	1	1
<b>Svolacchia</b>	-	1
<b>Serbia</b>	1	-
<b>Turchia</b>	1	-
<b>Marocco</b>	-	1

### MOTORI E CAMBI

	FCA	PSA
<b>Italia</b>	5	-
<b>Francia</b>	-	4 (di cui 1 parti elettriche)
<b>Polonia</b>	1	1
<b>Austria</b>		1
<b>Ungheria</b>		1

## Lavoro

# QUANDO LA CONTRATTAZIONE È DAVVERO COLLETTIVA

Simone Marinelli

**L'**emergenza sanitaria causata dal Covid-19 ci ha obbligato ad affrontare nuovi problemi per la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Abbiamo dovuto lottare per chiudere le fabbriche e avere il tempo necessario per individuare le migliori condizioni possibili per diminuire il rischio di contagio.

Si è fatto uno straordinario lavoro collettivo con le delegate e con i delegati degli stabilimenti che hanno messo a disposizione tempo e conoscenza, sperimentando le riunioni «a distanza» (modo di dire ormai entrato nel gergo di ognuno).

A partire dalle tre regole: distanziamento, uso corretto delle mascherine e igienizzazione delle mani, si sono individuate una serie di azioni per diminuire il rischio di trasmissione del virus nei posti di lavoro, affrontando temi come il diritto alla mensa, l'uso degli spogliatoi, l'esercizio dei diritti sindacali.

L'accordo ci ha permesso di tornare a fare le assemblee in sicurezza e le abbiamo svolte sia in spazi aperti che chiusi, con partecipazione e responsabilità da parte delle lavoratrici e dei lavoratori e a breve sarà possibile farle anche con le lavoratrici e i lavoratori in smart working.

Un lavoro collettivo che prosegue senza

sosta proprio a partire dai comitati aziendali dove sono presenti le delegate e i delegati della Fiom e dall'azione quotidiana messa in campo per il rispetto di quanto contrattato con l'azienda.

L'accordo sulle linee guida di contrasto al Covid-19 in Fca (oggi Stellantis) è stato, ed è ancora, un punto di riferimento ed è in continuo aggiornamento.

Con l'ultimo rinnovo di dicembre si è iniziato ad allargare il tracciamento dei contatti andando oltre quello che è stato previsto dal Ministero della Salute, prevenendo alcuni casi in cui l'azienda deve mettere a disposizione la possibilità di fare tamponi antigenici rapidi.

È necessario mantenere alta l'attenzione con la consapevolezza che per diminuire le occasioni di contagio ognuno deve fare la sua parte rispettando quanto previsto nell'accordo, e nei Dpcm, per la tutela della salute di tutte e tutti.

La Fiom è al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori, c'è stata per difendere l'occupazione e per la tutela della salute e della sicurezza e a partire dall'esperienza maturata nei comitati nazionali e in quelli aziendali è necessario avviare una nuova fase di confronto con Stellantis, per affrontare al meglio le sfide del prossimo futuro.



**Si è fatto uno straordinario lavoro collettivo con le delegate e con i delegati degli stabilimenti che hanno messo a disposizione tempo e conoscenza**

