

Quaderni

rassegnasindacale



Lavori
2026

1 Sindacati e relazioni industriali nella transizione verde e digitale dell'automotive

- Il gruppo Stellantis in Italia e Francia
- I casi Lamborghini e Marelli
- Formazione, *reskilling*
e nuove competenze

Quaderni

rassegnasindacale

Massimo Amato
Davide Bubbico
Sara Caria
Guido Cavalca
Giuseppe D'Onofrio
Béla Galgóczi
Francesco Gentilini
Laura Guazzone
Gabriela Julio-Medel
Laura Leonelli
Clelia Li Vigni
Camilla Macciani
Angelo Moro
Pierpaolo Mosaico
Bruno Perez Almansi
Domenico Perrotta
Fabrizio Pirro
Katarzyna Rakowska
Matteo Rinaldini
Devi Sacchetto
Nathan Weis
Francesco Zirpoli

ISSN 1590-9689
euro 22,00



Quaderni rassegna sindacale

Ideata da Aris Accornero

Lavori

92 Sindacati e relazioni industriali nella transizione verde e digitale dell'automotive

- Il gruppo Stellantis in Italia e Francia
- I casi Lamborghini e Marelli
- Formazione, *reskilling*
e nuove competenze

QUADERNI RASSEGNA SINDACALE - LAVORI
RIVISTA QUADRIMESTRALE - ANNO XXVI
N. 1/2026

www.futura-editrice.it

PROPRIETARIO ED EDITORE

Futura s.r.l.
Corso d'Italia 27
00198 Roma
Tel. 06 44888229
E-mail: segreteria@futura.cgil.it
E-mail: qrs@futura.cgil.it

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Rossella Basile
Tel. 345 7011231

TARIFFE ABBONAMENTO ANNUO

Italia: 50,00 euro
E-mail: abbonamenti@futura.cgil.it

GRAFICA

Futura editrice s.r.l.

Iscritto al n. 110/2021 del Registro Stampa
del Tribunale di Roma in data 23 giugno 2021

*Il numero è stato chiuso in redazione
nel mese di settembre 2026*

Egregio Abbonato, ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne a essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla nostra attività. La informiamo inoltre che Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i Suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione del suddetto decreto legislativo.

Q
Quaderni rassegna sindacale Lavori

COMITATO EDITORIALE

*Mimmo Carrieri (coordinatore),
Gabriele Ballarino, Vincenzo Bavaro,
Luigi Burroni, Antonio Cantaro,
Bruno Caruso, Gian Primo Cella,
Paolo Feltrin, Francesco Garibaldi,
Donata Gottardi, Fausta Guarriello,
Salvo Leonardi, Liborio Mattina,
Guglielmo Meardi, Enrica Morlicchio,
Laura Pennacchi, Adolfo Pepe,
Anna Ponzellini, Ida Regalia,
Marino Regini, Mario Ricciardi,
Annamaria Simonazzi,
Paolo Terranova, Tiziano Treu*

COMITATO SCIENTIFICO
INTERNAZIONALE

*Lucio Baccaro, Pere J. Beneyto,
Reinhard Bispinck, Colin Crouch,
Roland Erne, Richard Hyman,
Maarten Keune, Philippe Pochet,
Valeria Pulignano, Udo Rehfeldt,
Wolfgang Streeck*

COMITATO DI REDAZIONE

*Adolfo Braga (caporedattore),
Maria Concetta Ambra,
Andrea Bellini, Davide Bubbico,
Andrea Ciarini, Eliana Como,
Maria Paola Del Rossi,
Luisa De Vita, Daniele Di Nunzio,
Francesca della Ratta-Rinaldi,
Lisa Dorigatti, Silvia Lucciarini,
Simona Marchi, Marina Mastropierro,
Alberto Mattei, Edmondo Montali,
Angelo Moro, Marcello Pedaci,
Fabrizio Pirro, Andrea Signoretti,
Paolo Tomassetti, Micaela Vitaletti*

DIRETTORE RESPONSABILE

Stefano Milani

La Rivista si avvale della procedura
di valutazione e accettazione degli articoli
double blind peer review

INDICE

TEMA: LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI FRONTE ALLA TRANSIZIONE ELETTRICA E DIGITALE NEL SETTORE AUTOMOTIVE

a cura di Davide Bubbico, Guido Cavalca e Devi Sacchetto

Davide Bubbico, Guido Cavalca, Devi Sacchetto

Presentazione. Il sindacato europeo nella transizione del settore automotive tra processi di ristrutturazione e tentativi di innovazione nelle relazioni industriali 5

Bruno Perez Almansi, Francesco Zirpoli

L'industria automobilistica europea e il caso italiano nella transizione in corso 19

Béla Galgóczi

Il ruolo del dialogo sociale nella promozione della mobilità elettrica «made in Europe» 29

Clelia Li Vigni, Angelo Moro

Just Transition o ristrutturazione permanente? La transizione elettrica nel gruppo Stellantis in Francia e in Italia e le conseguenze sulle condizioni di lavoro 49

Gabriela Julio-Medel, Katarzyna Rakowska

I sindacati polacchi nell'industria automotive contemporanea: ingabbiamento normativo, turnover e strategie operaie 65

Nathan Weis

La rappresentanza dei lavoratori nella transizione all'elettrico: la ristrutturazione corporativista dell'industria automobilistica tedesca 77

Davide Bubbico, Guido Cavalca, Giuseppe D'Onofrio

Il sindacato metalmeccanico italiano di fronte all'incerta transizione del settore automotive e il nodo della formazione 91

Sara Caria, Matteo Rinaldini, Francesco Gentilini, Laura Leonelli

Contrattazione innovativa nella trasformazione digitale: il caso Automobili Lamborghini 105

Camilla Macciani, Domenico Perrotta

La transizione e il ruolo dei modelli di relazioni industriali: gli stabilimenti Marelli e Bosch di Bari 117

Pierpaolo Mosaico, Fabrizio Pirro	
<i>Questione ambientale e relazioni industriali. Alcuni spunti dal caso Marelli</i>	129

CONFRONTO

La fine di Israele. Il collasso del sionismo e la pace possibile in Palestina
di Ilan Pappé [Fazi, 2025]

Massimo Amato	
<i>Ilan Pappé e il tempo conteso del progetto sionista</i>	143

Laura Guazzone	
<i>Pensare l'impensabile: il percorso per la Palestina decolonizzata</i>	151

TEMA

***Le organizzazioni sindacali di fronte alla transizione elettrica
e digitale nel settore automotive***

a cura di Davide Bubbico, Guido Cavalca e Devi Sacchetto

Presentazione.

Il sindacato europeo nella transizione del settore automotive tra processi di ristrutturazione e tentativi di innovazione nelle relazioni industriali

Davide Bubbico, Guido Cavalca**, Devi Sacchetto****

Questo numero di Quaderni di Rassegna Sindacale prende spunto dall'attualità dei temi che stanno interessando il settore automotive negli ultimi anni e dalla conclusione di quattro Progetti di rilevante interesse nazionale (Prin) che hanno visto coinvolti altrettanti gruppi di ricerca composti da ricercatori di differenti università italiane, a cui si aggiungono contributi di ricercatori, non solo italiani, che hanno svolto attività di ricerca al di fuori di essi. Questi quattro progetti si sono confrontati con il tema della transizione tecnologica verso l'elettrico, ma non solo, alla luce delle conseguenze che questa sta avendo sulle relazioni industriali, sull'occupazione e più in generale sulla filiera dell'automotive. I progetti sono stati elaborati all'interno di un contesto industriale che si basava sulla direttiva europea del 2019, la cosiddetta *Green Deal*, che stabiliva il divieto di vendita di veicoli endotermici in Europa dal 2035. La direttiva, contenuta all'interno del pacchetto di riforme *Fit for 55*, mirava a ridurre le emissioni del 55% al 2030 rispetto ai livelli del 1990. Questa normativa è stata in parte rivista, alla fine del 2025, poiché a partire dal 2035 le case automobilistiche dovranno rispettare un obiettivo di riduzione delle emissioni allo scarico del 90% (e non più del 100%), mentre le restanti emissioni del 10% dovranno essere compensate mediante l'uso di acciaio a basse emissioni di carbonio prodotto nell'Unione europea o da carburanti elettronici e biocarburanti. Si è trattato di una decisione che ha risentito delle pressioni provenienti da più parti, a partire dalle case costruttrici, che tuttavia, seppure prefiguri un parziale salvataggio dei motori endotermici dopo il 2035, rappresenta al momento una retromarcia solo parziale rispetto alla transizione elettrica. Questa decisione rischia di determinare, in ogni caso, un'ulteriore incertezza tra i consumatori ma anche tra gli stessi lavoratori e lavoratrici, rappresentando un'incognita in relazione al tipo di investimenti che saranno realizzati da qui in avanti e alla natura dei processi di ristrutturazione in atto nell'industria automobilistica.

* Davide Bubbico è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso il Dipartimento di Studi politici e sociali dell'Università di Salerno.

** Guido Cavalca è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso il Dipartimento di Studi politici e sociali dell'Università di Salerno.

*** Devi Sacchetto è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia, Psicologia Applicata dell'Università di Padova.

Nell'ambito delle implicazioni più generali della transizione tecnologica che il settore auto sta conoscendo e in particolare delle ripercussioni che questa sta avendo sui sistemi produttivi nazionali e sull'occupazione, gli articoli contenuti in questa *special issue* mostrano, da diverse angolature, le difficoltà, le strategie ma anche le innovazioni in campo contrattuale che le organizzazioni sindacali stanno cercando di mettere in campo in Italia, così come in Francia e più diffusamente in Germania, per contrastare la crisi del settore. Alcuni contributi, data la diversità di posizioni sull'argomento tra le organizzazioni sindacali, in special modo in Italia, illustrano in modo diretto la varietà dei punti di vista tra gli stessi lavoratori, spesso iscritti a uno dei tre principali sindacati metalmeccanici e, in molti casi, impegnati anche come rappresentanti sindacali in fabbrica¹.

Se la letteratura descrive il sindacato come un attore chiave della regolazione in questa fase cruciale dell'industria automobilistica, questo ruolo in realtà dipende o trae forza soprattutto dal modello di relazioni industriali esistenti e dunque dalle specificità nazionali. In questo senso, se nel caso tedesco il sindacato rimane un attore centrale, in quello francese e italiano questo assunto risulta discutibile. Ma, la considerazione del ruolo del sindacato nel sistema di relazioni industriali tedesco, come i casi di Lamborghini di Sant'Agata Bolognese, da un lato, e quello della Bosch di Bari, dall'altro, mettono per alcuni versi in evidenza, permette di comprendere come, pure al di fuori della Germania, è il caso dell'Italia, le relazioni sindacali a livello di stabilimento siano in grado di predisporre un terreno di confronto più permeabile alle istanze sindacali e più attento da parte delle aziende alle ricadute negative sull'occupazione². Si tratta di una risultanza non certamente nuova, che conferma come il modello della codeterminazione, anche nel contesto di una profonda ristrutturazione e riduzione dell'occupazione come nel caso della Bosch di Bari, consenta anche fuori dalla Germania di operare nel quadro di un confronto più negoziale con il sindacato. Queste evidenze secondo il contributo di Domenico Perrotta e Camilla Macciani qui ospitato, incentrato sull'osservazione del punto di vista di lavoratori e delegati sindacali degli stabilimenti della Bosch e della Marelli di Bari in relazione al tema della transizione, contribuiscono, ad esempio, a comprendere alcune differenze nelle valutazioni tra gli stessi su una questione che è alla base della crisi che ha investito i due siti, ma anche a intendere la diversa agibilità sindacale nel confronto con le due aziende, la prima un colosso dell'industria tedesca, la seconda di proprietà di un fondo di investimenti statunitense.

L'industria dell'auto in Europa si ritrova oggi nel pieno di una tempesta perfetta (Zirpoli 2024), dovuta, da un lato, alla riduzione delle immatricolazioni (per ragioni diverse, ivi inclusa la minore propensione all'acquisto dell'auto da parte dei più giovani e all'aumento generalizzato del prezzo delle vetture), e dall'altro, alla necessità di procedere verso rilevanti investimenti non solo per

¹ Va citata, a questo riguardo, una recente pubblicazione dell'Alleanza Clima Lavoro che nel gennaio 2026 ha realizzato attraverso l'istituto di ricerca Youtrend un'indagine su un campione di lavoratori e lavoratrici del settore automotive intervistati rispetto al tema della transizione. Le risultanze dell'indagine restituiscono una valutazione più articolata rispetto a questo tema solitamente rappresentato come una minaccia, considerando che il 52% ritiene che un'economia a zero emissioni avrà effetti positivi o neutri sul proprio lavoro, a fronte del 43% che ne percepisce invece un potenziale rischio.

² Questo dato, tuttavia, non può prescindere dall'esistenza nei territori che ospitano gli investimenti tedeschi di un soggetto sindacale altrettanto forte e con una solida tradizione nella contrattazione, come ad esempio è quella della Fiom Cgil in special modo in alcune regioni italiane, l'Emilia-Romagna in primo luogo.

rispondere alla normativa europea in materia ma anche per fronteggiare l'accesa concorrenza della produzione cinese di veicoli elettrici (Byd in testa), così come di veicoli ad alimentazione ibrida o endotermica.

La chiusura di questo numero della rivista avviene a pochi giorni dalla presentazione dell'ultimo piano industriale del gruppo Stellantis (2026-2030) che riconferma ormai la marginalità dell'Italia in termini di investimenti, produzioni e ricerca e sviluppo (R&S), rispetto alla Francia e agli Stati Uniti. Questo dato si accompagna alla rilevante caduta dei volumi produttivi registrati negli ultimi anni in Italia e al largo ricorso agli ammortizzatori sociali finanche in quegli stabilimenti che avevano mantenuto una certa capacità produttiva (Pomigliano, da un lato, e Atessa con la produzione dei veicoli commerciali, dall'altro)³. A questa riduzione hanno concorso e continuano a concorrere fattori ormai ampiamente noti che vanno dalla riduzione degli investimenti (e quindi minor offerta di prodotti innovati), all'aumento del decentramento delle produzioni (e dunque degli investimenti) nell'Europa centro orientale⁴ ma ormai sempre di più in Nord Africa sulla scia di quelli intrapresi anni fa da Psa. Sono i continui investimenti produttivi all'estero, la ridotta innovazione di prodotto e la riduzione della capacità produttiva installata più che la transizione all'elettrico le ragioni che hanno condotto Stellantis a promuovere un drastico taglio dell'occupazione attraverso il massiccio ricorso alle dimissioni incentivate. Dal 2021 a oggi ciò ha significato in Italia la riduzione di circa 20 mila dipendenti portando l'intero gruppo Stellantis intorno ai 35mila addetti complessivi rispetto ai 65 mila ancora presenti nel 2014 (Bubbico 2014). Si tratta di un processo che riguarda anche gli stabilimenti Stellantis in Francia, dove il numero degli occupati è simile all'Italia e dove la riduzione dell'occupazione è avvenuta attraverso le *ruptures conventionnelles collectives*, uno strumento relativamente analogo alle dimissioni incentivate. A differenza dell'Italia, tuttavia, Stellantis in Francia ha realizzato investimenti per la riconversione di alcuni stabilimenti di motori in nuove unità produttive per la produzione di motori elettrici e di una gigafactory, assicurando un numero maggiore di modelli elettrici in produzione⁵.

Questo dato è tanto più rivelatore se si considera che in Italia l'azienda non ha provveduto contestualmente a promuovere nuove assunzioni in ragione dei profili e delle competenze richieste dalla transizione. Si tratta di un dato tanto più importante se si considera che in un primo momento durante la gestione Tavares il piano industriale *Dare Forward 2030* aveva anticipato la scadenza fissata dalla Commissione europea addirittura di 5 anni, prospettando la produzione di soli veicoli elettrici in Europa da parte del gruppo già entro il 2030.

Sono almeno quattro le questioni che emergono con più o meno evidenza negli articoli raccolti in questa sezione: a) il tema della *just transition*; b) la transizione come processo di ristrutturazione

³ Il caso più eclatante qui è probabilmente quello di Melfi, soprattutto dopo l'accordo sindacale del giugno 2021 che prevedeva il passaggio integrale alla produzione di soli veicoli elettrici entro il 2030 (Bubbico 2026).

⁴ Si tratta ormai di quei paesi divenuti ormai una periferia integrata nella produzione automobilistica (Pavínek 2022), qualificazione che potrebbe presto assumere anche l'area del Nord Africa come la stessa Turchia.

⁵ Va osservato che attualmente il governo francese detiene una quota del 6,1% nel capitale di Stellantis attraverso l'istituto finanziario pubblico Bpifrance (Banque Publique d'Investissement). Questa partecipazione rende lo Stato il terzo azionista dell'azienda, garantendogli un peso decisionale importante e un seggio all'interno del consiglio di amministrazione.

più che di adeguamento tecnologico (inclusa la strategia dei gruppi di mettere in concorrenza tra loro gli stabilimenti); c) la diversa capacità dei modelli di relazioni industriali di attenuare o meno le ricadute negative sul piano occupazionale; d) il ruolo dei governi nazionali (e dell'Unione Europea) e dunque delle politiche industriali.

Rispetto al primo punto una delle domande ricorrenti in diversi dei contributi è se si stia andando effettivamente verso una «just transition» nel settore automotive. Le indicazioni che provengono dalla lettura dei diversi saggi mettono effettivamente in dubbio un esito di questa natura. Va detto che ad oggi mancano lavori di ricerca in questo ambito. Alcuni accordi, come quelli che hanno riguardato Volkswagen sono recenti, ma se guardiamo al caso di Stellantis sia in Francia sia in Italia, la fuoriuscita dall'occupazione è avvenuta unicamente sulla base del riconoscimento di un incentivo, senza alcun tipo di impegno da parte dell'azienda come di altri organismi pubblici preposti alle politiche attive del lavoro nella direzione del reinserimento occupazionale. Del resto, risulta difficile stabilire anche in assenza di riscontri empirici di qualche rilievo, ad esempio, rispetto al caso italiano, quanti dei circa 20 mila dipendenti del gruppo Stellantis nel frattempo dimissionati – al netto dei lavoratori prossimi alla pensione –, si siano poi ricollocati in altri impieghi dopo i due anni di Naspi e quanti siano rimasti disoccupati. Né d'altra parte risultano programmi nazionali che abbiano indirizzato o messo a valore le competenze dei lavoratori espulsi dal settore automotive per reindirizzarli verso altri⁶. Problemi analoghi si pongono per i lavoratori della componentistica, dove si sta assistendo oggi, anche se in modo molto circoscritto e in presenza di processi di riconversione, alla ricollocazione della forza lavoro nelle produzioni destinate al settore della difesa⁷. In realtà molto più di frequente gli ex dipendenti del gruppo Stellantis maggiormente qualificati hanno avuto modo di ricollocarsi più facilmente in altre aziende del settore o in aziende affini, oltre che tra le imprese della componentistica meno dipendenti dalle commesse di Stellantis. Lo stesso dicasi per i lavoratori espulsi delle aziende fornitrici che nel frattempo hanno chiuso o che hanno ridimensionato pesantemente gli organici. La probabilità di questi lavoratori, soprattutto tra i più qualificati, di ricollocarsi nel mercato del lavoro è probabilmente oggi elevata, considerata la carenza di personale in altri comparti manifatturieri.

Riguardo all'effettiva natura dei processi in atto, se si prende ad esempio il caso di Renault ma anche di altri accordi sottoscritti in Francia, secondo Galgóczi il processo di elettrificazione sembrerebbe dimostrare che si sia in presenza più di uno strumento nelle mani delle case costruttrici (Oem) per gestire il declino dell'industria automobilistica francese piuttosto che di un'opportunità sul piano della reindustrializzazione. Del resto, anche Li Vigni e Moro, sempre con riferimento al caso francese e all'operare di Stellantis e Renault, non esitano a utilizzare il termine di «green restructuring» o di «declino organizzato» per descrivere le strategie aziendali. Come sottolineano i due autori, a questo riguardo, «la transizione tende a essere governata attraverso logiche che

⁶ Di segno diverso sono le iniziative sviluppate dalle singole Regioni lì dove sono state autorizzate misure come quella dell'area di crisi complessa, che, come nel caso dell'indotto automotive di Melfi, hanno portato all'avvio di nuove produzioni (non automotive) dopo la dismissione dell'attività da parte del gruppo Mubea, e che similmente potrebbero riguardare altre due aziende dello stesso indotto rimaste prive di commesse da parte di Stellantis (Brose e Pmc).

⁷ Sui rischi di un'eccessiva enfasi a riguardo di questi processi e circa il rischio di un'eccessiva semplificazione di uno sviluppo di competenze tra il settore auto e quello della difesa si veda Zirpoli (2026, in part. pp. 180-181).

rafforzano la subordinazione del lavoro alle esigenze di competitività, flussi e redditività, riproducendo asimmetrie di potere già sedimentate nella ristrutturazione dell'industria automobilistica». Una ristrutturazione che tra l'altro presenta sempre di più, secondo Li Vigni e Moro, un carattere permanente. Se dunque resta l'interrogativo di fondo circa l'operare effettivo della just transition, un'altra domanda attiene alla reale capacità da parte delle istituzioni europee di traghettare la forza lavoro espulsa dal settore, a causa della transizione e della riduzione dei volumi, verso un impiego comunque di qualità e con quei trattamenti contrattuali che sono stati tipici dell'industria automobilistica.

Il terzo aspetto attiene alla capacità, da un lato, delle relazioni industriali di attenuare le ricadute negative connesse all'elettrico e, dall'altro, del sindacato di farsi agente dell'innovazione rispetto alle resistenze delle aziende verso la transizione. Da questo punto di vista possiamo dire fin da subito – e anche qui senza grandi sorprese – che è il modello tedesco di relazioni industriali, nonostante la pesante riduzione degli organici prevista da Volkswagen, a mostrare una tenuta maggiore sul piano negoziale. Ciò è stato reso possibile anche grazie a un ciclo rilevante di scioperi, che ha consentito di definire un quadro più ampio di tutela dei lavoratori considerati in esubero (senza la chiusura di stabilimenti). Allo stesso modo il comportamento della Bosch a Bari, seppure anche qui in presenza di una drastica programmata riduzione dell'occupazione, indica un percorso negoziale più attento alle ricadute finali nella gestione della forza lavoro. Il dato probabilmente che merita più attenzione, come mostra Weis attraverso l'analisi dell'esperienza dei comitati di gestione, è che il sindacato tedesco ha svolto un ruolo di spinta ulteriore verso gli investimenti nell'elettrico. L'Ig Metall si è posta in prima fila rispetto alla scelta dell'elettrico e da questo punto di vista la posizione assunta dalla Fiom in Italia risulta simile. Quello che muta è il posizionamento delle aziende in cui i due sindacati operano. Nel caso di Stellantis l'opposizione più recente alla regolamentazione europea sulla transizione all'elettrico (compresa la vicenda dell'Euro 7) ha di fatto condizionato negativamente gli investimenti di questa azienda, trovando consenso in una parte del sindacato, oggi maggioritaria, che rispetto alla Fiom ha sempre manifestato perplessità sulla transizione. Il recente piano industriale, pur prevedendo investimenti sull'elettrico, non fa sicuramente di questo il driver della crescita del gruppo, condividendo, va detto, il posizionamento di diversi altri costruttori.

Allo stesso tempo non dobbiamo pensare a una posizione egemonica dell'Ig Metall. Come scrive ancora Weis, sebbene non abbia sfondato in termini di voti nelle recenti elezioni, Zentrum, la lista di destra presente in alcuni comitati aziendali, ha assunto posizioni critiche sull'elettrico. Risulta del resto difficile sintetizzare il posizionamento del sindacato metalmeccanico in Europa rispetto al tema della transizione. Come osservano Andretta e Imperatore (2025) riprendendo i lavori di Kalt (2022) e di Pulignano et al. (2023) dedicati ad alcuni confronti internazionali tra sindacati sul tema della transizione verde, questi mostrano che le strategie variano in base alla dipendenza settoriale dal settore dei combustibili fossili, dal grado di intervento statale, dall'ideologia interna e dalle strutture democratiche nei sindacati, fattori che contribuiscono a spiegare l'allineamento dei sindacati con diversi modelli di transizione. Anche la maggiore autonomia sindacale sul piano della produzione e della conoscenza favorisce strategie proattive e a lungo termine, mentre una partecipazione più limitata e risorse di conoscenza più scarse sono associate ad approcci reattivi e di breve orizzonte.

Questa interpretazione consente per molti versi, ad esempio, di comprendere la diversità delle

posizioni interne al sindacato metalmeccanico italiano come mostrato nel contributo di Bubbico, Cavalca e D'Onofrio⁸. Si tratta di una varietà di posizioni che rischia, tra l'altro, di indebolire ulteriormente il confronto sindacale con Stellantis, in particolare rispetto alla sua riottosità a investimenti nell'elettrico e in Italia in particolare.

Ritornando alla rilevanza del modello di relazioni industriali tedesco, va evidenziato come nell'altro caso esaminato fuori dai confini tedeschi, quello di Lamborghini, la capacità di intervento e di mobilitazione del sindacato ha prodotto delle innovazioni significative. È il caso dei lavoratori più qualificati, sostenuti dalle Rsu e dal sindacato, che hanno stimolato l'implementazione delle tecnologie digitali, portando ad un confronto tra le parti sui temi dei cambiamenti organizzativi. Non casualmente Rinaldini, Caria, Gentili e Leonelli, parlano a tale riguardo di un «potere epistemico» del sindacato. In un contesto completamente diverso, in quanto il tema era la chiusura di uno stabilimento (l'ex Magneti Marelli di Crevalcore), la capacità di mobilitazione del sindacato è stata ugualmente decisiva. L'aver scongiurato la chiusura del sito costituisce un risultato rilevante seppure la reindustrializzazione sia rimasta nell'alveo delle produzioni degli stessi componenti per l'endotermico. In quest'ultimo caso il valore aggiunto della mobilitazione, come evidenziano Pirro e Mosaico, è venuto anche dalla costruzione a livello locale di una coalizione sociale più ampia al cui interno hanno svolto un ruolo importante le associazioni ambientaliste.

La quarta questione della *special issue* è il ruolo degli Stati nazionali, dell'Unione europea e delle politiche industriali. Va detto che questo non è uno dei temi principali affrontati nei contributi, ma è emerso il più delle volte indirettamente. La politica del *Green Deal*, come abbiamo visto, è intesa da alcune organizzazioni sindacali e da una parte dei lavoratori, in particolare in Italia, come il motivo della crisi dell'industria dell'auto e non come il tentativo, probabilmente tardivo, della Commissione di adottare per il settore automotive una politica industriale in grado di combinare i necessari investimenti nell'innovazione di prodotto (per far fronte alla concorrenza cinese) e le altrettanto necessarie misure di protezione ambientale e di tutela della salute. Nel complesso, e senza significative differenze tra i paesi osservati, i contributi di questa *special issue*, evidenziano come l'azione sindacale si sia focalizzata nella difesa dell'occupazione senza particolari confronti con i governi nazionali sulle poche misure da questi adottate a supporto delle imprese e dei lavoratori, al netto di paesi come la Spagna che continuano ad attrarre significativi investimenti esteri, anche per il diverso posizionamento del governo socialista sulla questione dei dazi nei confronti della Cina⁹. Come sottolineano Zirpoli e Perez Almansi, è evidente l'assenza di una governance a livello europeo mentre la politica industriale europea risulta frammentata e poco coerente rispetto, ad esempio, a quella cinese. Questo risulta tanto più grave perché, secondo gli stessi autori, «il vantaggio competitivo dipende sempre meno dalla sola eccellenza manifatturiera dell'assemblaggio finale e sempre di più dalla capacità di coordinare ecosistemi tecnologici intersettoriali, investimenti di lungo periodo e accesso a input strategici».

Se finora abbiamo descritto un quadro in cui l'azione sindacale fa fronte al processo di ristrutturazione

⁸ A questo riguardo le valutazioni finali di Pirro e Mosaico, partendo dalla vicenda dell'ex Marelli di Crevalcore, suggeriscono di valutare una posizione invece più dinamica tra i sindacati.

⁹ Sulle politiche nazionali in Europa a supporto del settore, inclusa la Spagna, si veda Bubbico (2023). Con riferimento alle traiettorie degli investimenti avvenuti in quest'ultimo paese si vedano in particolare Aláez-Aller *et al.* (2013) e Jacobs (2019).

turazione in corso nelle aziende europee, i nuovi investimenti cinesi in Europa legati alle gigafactory e ai futuri impianti di assemblaggio o quello di Tesla in Germania rappresentano scenari del tutto nuovi. L'esperienza tedesca mostra in proposito che, nonostante le sue resistenze, l'azienda statunitense ha dovuto alla fine cedere alla presenza di rappresentanti sindacali. Più complesso il caso delle aziende cinesi che probabilmente presenteranno livelli differenziati di confronto con le organizzazioni sindacali sulla base del contesto nazionale e del modello di relazioni industriali in essere, passando da un contesto molto regolamentato come quello tedesco, alla debolezza dell'attore sindacale in Spagna che pure si è prefisso la sindacalizzazione delle gigafactory della Catl che in un primo momento impiegherà principalmente maestranze cinesi (Anonimo 2026).

In conclusione, i contributi di questa *special issue* lasciano aperta più di una domanda come quella relativa allo svolgersi di una transizione effettivamente equa e in grado di garantire occupazioni di qualità per lavoratrici e lavoratori del settore automotive. Allo stesso modo, una certa solitudine dell'attore sindacale, in particolare nel rapporto con i livelli di governo, appare altrettanto evidente. Sta di fatto che la capacità di risposta e di mobilitazione del sindacato, se si fa eccezione per quelle che hanno fatto seguito all'annuncio dei 35 mila licenziamenti di Volkswagen, appare alquanto in sordina perlomeno in quei paesi con una più consolidata tradizione sindacale e conflittuale. Il caso italiano mostra da questo punto di vista una debolezza ancora maggiore, se si considera che dopo lo sciopero unitario di tutto il settore automotive del 18 ottobre 2024 e l'incedere del ridimensionamento di Stellantis in Italia, l'iniziativa sindacale ha ripreso ad agire ancora all'interno di una sostanziale divisione di valutazioni e di azione, nonostante le preoccupazioni espresse da più parti circa la tenuta complessiva del comparto. In effetti, la drastica riduzione di circa 20 mila dipendenti da parte di Stellantis e tra questi di molti delegati di più lunga esperienza costituisce un oggettivo elemento di debolezza nella promozione delle mobilitazioni. Non deve sorprendere, dunque, la constatazione di una sostanziale rassegnazione rispetto all'evoluzione del settore in Italia, nonostante la permanenza di condizioni di criticità nell'organizzazione del lavoro anche in questa fase¹⁰. Non che altrove in Europa, al netto di quanto accaduto in Germania, siano evidenti i segni di una mobilitazione sindacale più ampia. In molti paesi dell'Europa orientale, che pure hanno beneficiato fin qui della maggior parte dei nuovi investimenti, l'azione sindacale permane debole. Ne è la dimostrazione più evidente il caso polacco, di cui discutono Julio-Medel e Rakowska, se si considerano sia i vincoli imposti dalla regolamentazione stessa dei contratti collettivi sia la farraginosità delle procedure previste per la proclamazione degli scioperi che, di fatto, ne costituiscono un oggettivo blocco.

Se è dunque del tutto evidente che il sindacato europeo dell'auto si trova di fronte per la prima volta al tema della sostenibilità ambientale di un modello di capitalismo fossile che ha in qualche modo definito anche il suo profilo (Flanagan, Goods 2022), esso è chiamato oggi a predisporre strategie di resistenza ai processi di ristrutturazione aziendale, ma anche a costruire processi di innovazione della sua stessa azione. In questo contesto occorre considerare che un ridimensionamento, anche in termini di competenze tecnologiche e di mercato dei produttori europei, rischia di indebolire la capacità stessa della contrattazione e del ruolo delle relazioni industriali.

Il percorso di analisi appena descritto si struttura in nove articoli, due tradotti dall'inglese (quelli

¹⁰ Nel caso italiano, ma non solo, non va poi dimenticato che la filiera dell'industria automobilistica si poggia su numerose Pmi e aziende subfornitrici che hanno livelli di sindacalizzazione molto bassi.

di Galgóczi e Weis), che ricostruiscono l'articolato quadro di una parte dell'automotive europeo. Vediamo in breve i temi trattati da questi contributi.

Bruno Perez Almansì e Francesco Zirpoli tracciano il quadro del settore automotive in Europa e in Italia mettendo in risalto che si tratta di una ridefinizione strutturale della divisione del lavoro industriale. Questo rappresenta l'effetto congiunto di diverse dinamiche, l'integrazione produttiva dell'Europa centro-orientale, la transizione verso la mobilità elettrica e la rapida crescita della Cina sostenuta da una politica industriale continuativa e coordinata che ha permesso di costruire vantaggi competitivi nei segmenti chiave della nuova filiera: batterie, materiali, elettronica, software e capacità di innovazione. In questa situazione i costruttori europei scontano una forte inerzia organizzativa e strategica e una frammentazione istituzionale.

L'Italia risulta un paese in transizione che ha ormai perso la posizione centrale muovendosi verso la semi-periferia a causa di una forte contrazione della produzione di veicoli, della perdita di controllo sulle strategie aziendali connessa all'internazionalizzazione di Fca/Stellantis e della minore capacità di investire in ricerca e sviluppo rispetto ai paesi centrali in questo settore. L'Italia mostra però una notevole differenziazione interna tra l'assemblaggio in profonda crisi e la componentistica costituita da aziende fornitrici capaci di buon adattamento alle trasformazioni in atto, ben strutturate, orientate all'export e all'innovazione.

Dall'analisi di Perez Almansì e Zirpoli emerge il bisogno di una politica industriale coordinata a livello europeo, nazionale e territoriale che sia in grado di governare la transizione senza disperdere il patrimonio esistente di aziende produttrici nell'intera filiera automotive.

Il contributo di Béla Galgóczi delinea il quadro delle politiche europee sulla mobilità, che sta vivendo in questi ultimi anni una profonda ridefinizione che potrebbe rallentare la spinta a investimenti e strategie complessive dei costruttori europei, mettendo ancora più a rischio la capacità di competere e di mantenere posti di lavoro nel continente. Il trasporto su strada dell'Ue si trova ora nel mezzo di un lungo processo di decarbonizzazione, guidato da un quadro normativo mal funzionante in base al quale non è stata ottenuta alcuna riduzione delle emissioni in 30 anni. Il recente *Industrial Accelerator Act* sembra essere un'iniziativa volta a limitare i danni più che a soddisfare le aspettative iniziali di un approccio più strategico.

Nell'analizzare il ruolo che il sindacato e del dialogo sociale assumono in questa fase di trasformazione Galgóczi mette a confronto i casi di Germania e Francia, due dei paesi centrali del settore automotive, che stanno percorrendo strade divergenti – la prima mantiene una posizione relativamente forte, mentre la seconda (insieme all'Italia) mostra un ridimensionamento produttivo rilevante. L'analisi evidenzia come le organizzazioni sindacali di questi due paesi si siano in qualche modo adattate a queste dinamiche. Nel caso tedesco i sindacati svolgono un ruolo propositivo grazie non solo allo specifico assetto istituzionale che li vede partecipare ai processi decisionali, ma anche alla scelta, in particolare dell'Ig Metall, di sostenere la transizione all'elettrico, accompagnandola attraverso accordi sindacali strategici che favoriscono investimenti nei siti produttivi in Germania.

Il dialogo sociale in Francia invece risulta centrato nella difesa dei posti di lavoro a scapito del trattamento retributivo. Gli accordi sindacali sperimentati in questa fase tentano, infatti, di arrestare il declino più che di accompagnarlo o gestirlo. Questo tipo di contrattazione collettiva si basa su imperativi economici, diventando uno strumento di riduzione dei costi e di competitività a scapito dei lavoratori nei paesi sia centrali sia periferici. I sindacati hanno assunto posizioni difensive di

fronte a questi accordi, sistematicamente presentati dal management come una condizione necessaria per «salvare» le aziende dal fallimento. In questo contesto appare probabile un deterioramento delle condizioni di lavoro anche per i dipendenti che operano nei nuovi stabilimenti e nella produzione delle batterie.

L'articolo di Clelia Li Vigni e Angelo Moro si concentra proprio sul mutamento delle condizioni di lavoro nei processi di ristrutturazione della produzione nell'automotive, legato non solo alla transizione verso la mobilità elettrica, analizzando gli stabilimenti Stellantis in Francia e Italia. In particolare vengono presentati i risultati di una ricerca sul campo che confronta, da una parte, le politiche aziendali di massimo efficientamento e i meccanismi di allocazione delle produzioni all'interno del gruppo e, dall'altra, il sistema di organizzazione del lavoro, l'intensificazione dei ritmi di produzione e i cambiamenti nella composizione della forza lavoro.

La fusione tra Psa e Fca del 2021 ha coinvolto gruppi già caratterizzati da processi di ristrutturazione, contrazione dei volumi e ridimensionamento occupazionale, estendendo tali dinamiche sia sull'Italia sia sulla Francia, anche se in scala minore. Il processo di transizione all'elettrico ha messo in evidenza la posizione relativamente più forte della Francia rispetto all'Italia. Una quota significativa dei veicoli elettrici del gruppo viene prodotta in Francia, dove sono inoltre concentrate attività strategiche legate alle batterie e dove sono solitamente prodotti modelli di fascia medio-alta o premium. In Italia, invece, si assiste a un crescente rischio di marginalizzazione industriale con una transizione caratterizzata dalla riduzione dei volumi, dal sottoutilizzo degli impianti e dalla crescente dipendenza dagli ammortizzatori sociali. Li Vigni e Moro ipotizzano che la transizione ecologica nell'automotive stia assumendo i contorni non di una *just transition*, quanto di una ulteriore fase di «*green restructuring*», che si legittima attraverso la necessità della trasformazione ecologica ma che riproduce e amplifica processi e disuguaglianze strutturali già in essere.

Gabriela Julio-Medel e Katarzyna Rakowska propongono un'analisi specifica sui sindacati polacchi nell'automotive. La Polonia, seppure non ospiti un numero elevato di Oem e di stabilimenti di assemblaggio di auto, ha attratto nel corso degli anni numerose aziende della componentistica e aziende dedite alla produzione di autobus e altri veicoli commerciali (tra cui la stessa Stellantis), sviluppando anche un'attività di R&S in ragione di un'offerta di forza lavoro in campo ingegneristico di buona qualità e a minor costo. In tal senso questo paese rappresenta un esempio di «periferia integrata» nella produzione automobilistica europea.

Le due ricercatrici mettono in evidenza come il quadro normativo e le relazioni industriali decentrate configurino una «gabbia della regolazione del lavoro». In un contesto nel quale la segmentazione della forza lavoro è una caratteristica centrale dell'industria automotive polacca e al contempo una strategia di *labour fix* per le imprese, i sindacati operano con strumenti limitati a causa di accordi collettivi siglati per periodi indefiniti e procedure di sciopero estremamente vincolanti. In questo contesto la resistenza operaia si realizza attraverso il turnover, che non è considerabile un mero indicatore di flessibilità del mercato del lavoro, ma una forma tacita ma politicamente significativa di agency. Il sistema di relazioni industriali è fortemente decentrato, con una contrattazione collettiva pressoché inesistente a livello nazionale e limitata quasi esclusivamente a livello aziendale. I tassi di sindacalizzazione sono tra i più bassi dell'Unione europea e il turnover della forza lavoro è da oltre un decennio stabilmente intorno al 20% annuo. Non si tratta però semplicemente di un retaggio culturale dell'individualismo post-socialista o di una risposta a condizioni salariali poco competitive. Dalle interviste qualitative condotte tra il 2023 e il 2025 il turnover

risulta una possibile risorsa per i lavoratori, specialmente quando altri strumenti di pressione sono preclusi o fortemente limitati. In contesti di debolezza sindacale e di contrattazione collettiva inefficace, la minaccia credibile di abbandonare l'impresa diventa una leva negoziale individuale, e talvolta collettiva.

Nathan Weis ci riporta in uno dei paesi *core* dell'automotive europea e mondiale, la Germania, esplorando la rappresentanza sindacale e l'evoluzione delle relazioni industriali nel processo di transizione all'elettrico. Weis sostiene che in Germania, a livello aziendale e di stabilimento, i sindacati e i comitati aziendali su loro impulso cercano di plasmare la transizione verso la mobilità elettrica attraverso impegni futuri di produzione utilizzando specifici «accordi collettivi orientati al futuro» che costituiscono una interessante innovazione nelle relazioni industriali finalizzata a migliorare la competitività, riqualificare i dipendenti e salvaguardare la continuità occupazionale, negoziando riduzioni socialmente compatibili laddove si verificano perdite di posti di lavoro. Il sacrificio salariale è sostanzialmente lo strumento attraverso cui i lavoratori cercano di persuadere le aziende a mantenere in loco posti di lavoro che in questo modo diventano «profittevoli». Parallelamente, di fronte all'ingresso di nuovi produttori (da Stati Uniti e Cina) nel segmento delle auto elettriche e delle batterie ostili alle pratiche delle relazioni industriali, le organizzazioni sindacali si impegnano in attività di *organizing* negli stabilimenti. Nel complesso le relazioni industriali dell'industria automobilistica tedesca, dentro il quadro della cogestione, tentano di costruire soluzioni costruttive e lungimiranti in un contesto in cui i piani di ristrutturazione aziendale pongono le organizzazioni sindacali di fronte a sfide senza precedenti. Ma va anche aggiunto che la forza lavoro ha subito un calo notevole a partire dal 2019 e ulteriori tagli e peggiori condizioni di lavoro sono all'orizzonte.

Davide Bubbico, Guido Cavalca e Giuseppe D'Onofrio analizzano le valutazioni del sindacato italiano di fronte alla transizione, partendo dalla constatazione comune del progressivo ridimensionamento della capacità produttiva e dell'occupazione, dovuti in buona parte al trasferimento di una quota significativa della produzione di Stellantis ai margini del mercato europeo. La valutazione delle misure adottate dall'Unione europea sono, tuttavia, differenti. In particolare, per alcune organizzazioni sindacali (Fim e Uilm), seppure con accenti diversi, la transizione all'elettrico è interpretata come una delle ragioni principali della crisi, mentre per la Fiom, i minori investimenti nella R&S e nei modelli elettrici, oltre al continuo processo di delocalizzazione (non ultimo quello in Nord Africa), sono le principali cause dell'attuale crisi.

Se la posizione sulla transizione all'elettrico è diversificata tra i sindacati, una preoccupazione comune riguarda il tema della formazione e dei programmi di riqualificazione della forza lavoro, che in questi anni è in realtà rimasto marginale nell'automotive a causa dell'assenza di investimenti e di innovazione di prodotto, con il risultato di sclerotizzare le competenze professionali presenti in azienda (o di disperderle attraverso il meccanismo delle dimissioni incentivate), considerato anche il blocco delle assunzioni e del turnover che hanno avuto per ultimo come risultato di far crescere ancor più l'età della forza lavoro.

In un quadro di mancanza di un progetto complessivo di riconversione produttiva emerge una divaricazione delle prospettive occupazionali e di riqualificazione della forza lavoro tra aziende più dinamiche e meno dipendenti dalle forniture Stellantis e quelle invece ancora strettamente legate all'ex gruppo Fiat.

Le aziende impegnate sul fronte della transizione riscontrano una sempre maggiore difficoltà

nel trovare personale specializzato, con competenze meccatroniche e disposto a lavorare nel settore automotive, nonostante il contributo formativo degli Istituti tecnologici superiori (Its). In particolare, il problema emerge tra le aziende della componentistica che spesso preferiscono assumere nuovo personale anziché intraprendere processi di riqualificazione della forza lavoro. Si tratta, tuttavia, di un processo complesso considerate le competenze richieste dai nuovi processi e i maggiori impegni richiesti dai programmi di reskilling.

Sara Caria, Matte Rinaldini, Francesco Gentilini e Laura Leonelli illustrano il ruolo della contrattazione collettiva nella trasformazione digitale dei processi produttivi attraverso l'analisi dello studio di caso su Automobili Lamborghini, impresa automotive di alta gamma, parte del Gruppo Volkswagen dal 1998. In questa azienda la trasformazione digitale è stata oggetto di una contrattazione innovativa, nella quale i sindacati partecipano alla definizione di scopi, modalità e impatti delle tecnologie introdotte. L'azienda è stata scelta come caso studio per esplorare come il cambiamento tecnologico possa essere negoziato, considerato che essa ha consolidato un modello di relazioni industriali che unisce le modalità di co-gestione tedesco con l'approccio conflittuale e partecipativo del sistema di relazioni industriali emiliano-romagnole.

In questa regione la transizione digitale sembra avere avuto effetti virtuosi su tutta la filiera automotive, incentivando processi di integrazione e cooperazione tra imprese e favorito dinamiche di «sgocciolamento» dell'innovazione dalle imprese di fascia alta a quelle di fascia bassa. La transizione elettrica, invece, ha determinato una situazione più critica per le Pmi e i fornitori di fascia bassa esposti ai rischi generati dalla transizione e le imprese di fascia alta, le imprese costruttrici e i marchi di alta gamma (come Lamborghini) si sono avvantaggiati attraverso consistenti investimenti in innovazione.

Dalla ricerca empirica qualitativa risulta evidente la capacità del sindacato di coinvolgere e mobilitare lavoratori tecnicamente qualificati con una conoscenza profonda dei processi produttivi e dei sistemi digitali, garantendosi in questo modo una forma di contrattazione innovativa, una forma di negoziazione collettiva attraverso la quale vengono allargati i confini della contrattazione tradizionale, partecipando attivamente all'implementazione delle tecnologie digitali e del cambiamento organizzativo.

Camilla Macciani e Domenico Perrotta analizzano l'approccio alla transizione ecologica di operai e delegati sindacali appartenenti a due grandi aziende della componentistica automotive, Bosch e Marelli, situate a Bari. Attraverso interviste qualitative nei due stabilimenti emerge che il giudizio sulla transizione è maggiormente legato all'esperienza di lavoro in uno stabilimento, costituita dalla storia delle relazioni industriali, delle produzioni, della composizione della forza lavoro e dei conflitti all'interno della fabbrica, rispetto all'appartenenza a una specifica sigla sindacale. Dalla ricerca sono emerse visioni diverse sul tema della transizione ecologica e, più nello specifico, sulla transizione nel settore automotive dalla produzione di auto a combustione interna a quella di auto elettriche. Da una parte, operai e delegati sindacali che esprimono una sostanziale contrarietà al tentativo di transizione all'auto elettrica e che vedono le aziende automotive come vittime delle politiche dell'Ue, piuttosto che attori attivi nel processo di transizione, mettendo in campo anche una posizione polemica sulla «neutralità tecnologica» e, quindi, contestando l'autorità delle istituzioni nel determinare il tipo di prodotto più adatto a realizzare la transizione. Dall'altra, si trovano operai e delegati sindacali che ritengono legittime le scelte dell'Unione europea a favore della transizione all'elettrico e che criticano, però, la gestione del processo di transizione, tanto dal punto di vista

istituzionale, considerato lo scarso coordinamento tra governo nazionale, istituzioni regionali e locali, quanto dal punto di vista aziendale in relazione alle ricadute negative in termini occupazionali.

L'iscrizione a un'organizzazione sindacale rappresenta un fattore comunque rilevante per gli operai e i delegati sindacali intervistati nel determinare le rappresentazioni sulla transizione e in diversi casi i delegati hanno fatto riferimento esplicito alla «linea» della propria organizzazione mettendo in luce le differenze tra i diversi sindacati presenti in azienda. Tuttavia, Macciani e Perrotta sottolineano come l'esperienza storica in uno stabilimento, con la sua peculiare caratterizzazione produttiva, il suo modello di relazioni industriali e la composizione della sua manodopera, siano fattori altrettanto importanti nel costruire opinioni e disposizioni nei confronti della transizione.

Pierpaolo Mosaico e Fabrizio Pirro chiudono i contributi della sezione speciale riassumendo il dibattito sulla questione ambientale e sulla *just transition* nelle relazioni industriali, guardando in particolare alla diversificazione delle posizioni all'interno dei sindacati e alle pratiche negoziali delle parti sociali relative alla transizione da adottare nelle imprese. Proprio in relazione a quest'ultimo punto i due autori analizzano il caso dell'ex stabilimento Magneti Marelli di Crevalcore (Bologna) che è stato oggetto di una lunga vertenza sindacale per evitarne la chiusura dopo la decisione assunta dall'azienda di chiudere il sito a causa della presunta riduzione della richiesta dei componenti prodotti destinati ai motori endotermici. Anche in questo caso, a dimostrazione della strumentalità del tema della transizione all'elettrico, in relazione ai processi di ristrutturazione delle imprese, lo stabilimento è stato rilevato da un nuovo soggetto imprenditoriale che di fatto continua la stessa produzione. Un caso, dunque, di salvataggio pur in assenza di una riconversione della produzione. Il caso presentato dagli autori evidenzia che quando la transizione ecologica si innesta dentro una crisi industriale preesistente, la negoziazione sindacale non può giocare su scenari alternativi e si limita a mero compito di amministrazione della crisi, rinunciando in partenza a tematizzare possibili processi innovativi anche sul piano della formazione della forza lavoro.

Nel complesso questa *special issue* cerca quindi di fare il punto sulla transizione nel settore automotive in un momento di forte incertezza che, al momento, non sembra venire meno. Nei prossimi anni si potrà vedere meglio se queste prime analisi siano state in grado di cogliere le trasformazioni di un settore produttivo che per un lungo periodo è stato centrale nelle economie europee.

Riferimenti bibliografici

- Aláez-Aller R., Gil-Canaleta C., Ullibarri-Arce M. (2017), *Fdi in the automotive plants in Spain during the Great Recession*, in P. Pavlínek, R. Aláez-Aller, C. Gil-Canaleta, M. Ullibarri-Arce, *Foreign Direct Investment and the development of the automotive industry in Eastern and Southern Europe*, Etui, Working Paper 03, pp. 36-46.
- Alleanza Clima Lavoro (2026), *L'auto in transizione. Il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori del settore in Italia*, I Rapporto, Roma, scaricabile all'indirizzo: https://sbilanciamoci.info/wp-content/uploads/2026/05/Auto_transizione_web-1.pdf
- Andretta M., Imperatore P. (2026), *Negotiating Green in Automotive Sector: A Comparative Framework for Stakeholder Approaches to Ecological Transition in Italy*, in *Industrial relation Journal*, vol. 57, pp. 195-204.
- Anonimo (2026), *Spanish unions determined to organise new battery factories*, 22 maggio, <https://news.industrial-europe.eu/Article/1513>.

- Bubbico D. (2023), *The Role of Institutions, Social Actors and Public Policies to Support Sustainability in the Automotive Industry in Europe*, in A. Cabigiosu, P. Lanzini (a cura di), *The Green Transition of the Automotive Industry. From Technological Sustainable Innovation to Mobility Servitization*, Londra, Palgrave Macmillan, pp. 203-234.
- Bubbico D. (2014), *Radiografiat. Indagine nazionale della Fiom-Cgil sugli stabilimenti italiani dei gruppi Fca e Cnh*, Meta Edizioni, Roma, <https://www.fiom-cgil.it/attachments/article/1464/RADIOGRAFIAT-TOT.pdf>.
- Bubbico D. (2026), *L'incerta transizione all'elettrico e le ricadute sull'indotto. Il caso dello stabilimento Stellantis di Melfi*, in G. G. Calabrese, F. Zirpoli, a cura di, *Osservatorio sulle Trasformazioni dell'ecosistema Automotive Italiano 2025*, Edizioni Ca' Foscari, Venezia, <https://edizionicafoscari.unive.it/it/edizioni4/libri/979-12-5742-019-2/12-lincerta-transizione-allelettrico-e-le-ricadute/>.
- Flanagan F., Goods C. (2022), *Climate change and industrial relations: Reflections on an emerging field*, in *Journal of Industrial Relations*, vol. 64, n. 4, pp. 479-498.
- Jacobs A. J. (2019), *The Automotive Industry and European Integration. The Divergent Paths of Belgium and Spain*, Londra, Palgrave Macmillan.
- Kalt T. (2022), *Agents of Transition or Defenders of the Status Quo? Trade Union Strategies in Green Transitions*, in *Journal of Industrial Relations*, vol. 64, n. 4, pp. 499-521.
- Pavlínek P. (2022), *Relative positions of countries in the core-periphery structure of the European automotive industry*, in *European Urban and Regional Studies*, vol. 29, n. 1, pp. 59-84.
- Pulignano V., Hauptmeier M., Frans D. (2023), *Determinants of Union Strategies Towards the Twin Digital and Green Transitions in the German and Belgian Automotive Industry*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 29, n. 1, pp. 121-138.
- Zirpoli F. (2024), *La tempesta perfetta sul settore auto*, in *Appunti – di Stefano Feltri*, 29 ottobre, <https://appunti.substack.com/p/la-tempesta-perfetta-sul-settore>.