

Stellantis, la nueva producción y la vieja explotación de los trabajadores

Elisabetta Della Corte

■ Doi: 10.54871/ct26ps26

Introducción

El objetivo de este capítulo es brindar al lector un análisis de los cambios ocurridos en las fábricas de uno de los sectores dominantes del sistema capitalista en las últimas décadas: el sector automotriz. Entre ellos, nos interesa detenernos sobre las consecuencias derivadas de las transformaciones en las condiciones de trabajo, en las relaciones internas de poder y en las estrategias implantadas por la dirección y por los trabajadores ante los procesos de concentración e internacionalización de los grandes fabricantes automotrices.

Por otro lado, consideramos necesario señalar que lo que sucede en los lugares de producción de automóviles también arroja luz sobre las características del capitalismo contemporáneo. Más allá de la retórica sobre el *giro ecológico* y las tan publicitadas innovaciones tecnológicas, que se suponía mejorarían las condiciones de vida y de

trabajo, o incluso liberarían a las personas del trabajo, lo que surge es que el capitalismo contemporáneo conserva sus viejos rasgos depredadores: la explotación intensiva de los trabajadores; la estructuración de una economía de dependencia en los lugares donde se crean las fábricas; la explotación de fuentes de energía así como una gran cantidad de fondos públicos solicitados y recibidos. Incluso las tan cacareadas innovaciones en la producción, anunciadas en vídeos que muestran ágiles robots trabajando en las líneas de producción en lugar de trabajadores o trabajadores con exoesqueletos, parecen responder a la necesidad de construir un mundo imaginario que oculta la realidad: la de decenas de miles de trabajadores del sector del automóvil que viven con daños permanentes a su salud causados por el trabajo extenuante. Las innovaciones, por tanto, no se traducen en una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, al contrario, las han empeorado drásticamente, tal como se desprende de los testimonios de quienes allí laboran, así como han aumentado el control empresarial y la explotación.

La competencia entre fábricas, centros de producción o naciones es otro aspecto —que tampoco es nuevo—, que juega con las ventajas competitivas y las oportunidades de mercado a nivel global. La apertura de fábricas en el sur de Italia, así como en el sur global, ha garantizado a las empresas automotrices una serie de ventajas: desde incentivos públicos para zonas subdesarrolladas hasta una mayor predisposición de los trabajadores del Sur a colaborar con los objetivos de la empresa, en comparación con los operarios de las plantas radicadas en Turín,¹ al menos en una fase inicial. Situada en un contexto agrícola, la planta de Melfi² ha alterado la economía local, el paisaje y ha producido efectos nocivos en la vida de los trabajadores y el medio ambiente debido a la contaminación; un caso ejemplar de extractivismo y economía de dependencia.

¹Turín se encuentra en el noroeste de Italia, es la capital de la región de Piamonte.

²Una ciudad situada en el sur de Italia, en la región de Basilicata, provincia de Potenza.

Este capítulo es producto de una investigación que aún no concluye, constituye un intento de reafirmar la idea de un método de investigación "artesanal", por parte de investigadoras e investigadores *descalzos*, que continúan trabajando sin fondos.

Unos meses antes de que estallara la pandemia, en noviembre de 2019, durante una investigación de campo en la fábrica de Stellantis en Melfi, surgieron de las historias de los trabajadores una serie de cuestiones críticas relacionadas con el empeoramiento de las condiciones laborales; el uso continuo de indemnizaciones por despedido con la consiguiente reducción de salarios; la intensificación del ritmo de trabajo y la insuficiencia de la respuesta de los sindicatos confederados del sector a lo que los trabajadores percibieron como abusos patronales.

Unos meses después, en 2020, al inicio de la pandemia, como ya no podíamos reunirnos presencialmente, creamos un chat transnacional que incluía a trabajadores, investigadores y sindicalistas de base, para discutir las transformaciones que estaba viviendo el sector automotriz en Italia, Argentina, Francia y otros países donde Stellantis estuvo presente. En los meses de confinamiento, y a pesar de las restricciones, las fábricas siguieron produciendo aunque con diversas interrupciones en el funcionamiento de las plantas por la falta de microchips, por problemas de suministros, por el bloqueo de la logística o de la producción en los países asiáticos, que son quienes fabrican los microchips. La pandemia había puesto de relieve la fragilidad de la producción globalizada y, mientras los productores desarrollaban nuevas estrategias para superar la crisis, a partir de las historias de los trabajadores italianos, argentinos y franceses, se podía registrar el surgimiento de un fuerte malestar por el drástico empeoramiento de las condiciones laborales, el aumento del desempleo, de la incertidumbre y la pasividad de los sindicatos.

En los últimos años, y a partir de la crisis sanitaria global, de la crisis económica alimentada por la pandemia y del estallido de la guerra ruso-ucraniana, los elementos centrales de la gran reestructuración de la industria automotriz -y sus límites- deben identificarse desde lo que se ha denominado “el punto de inflexión verde”, es decir, la producción de automóviles de bajo impacto ambiental. Un punto de inflexión impuesto por la Unión Europea con la prohibición —a partir de 2035— de la venta de coches de combustión endotérmica.³ Sin embargo, debido a la crisis de la demanda, los altos costes de los nuevos coches eléctricos o híbridos y los tiempos de carga, las ventas están teniendo dificultades para despegar. A ello hay que sumarle las dificultades para encontrar los materiales y componentes necesarios y el aumento de los costes energéticos vinculados al conflicto ruso-ucraniano.⁴ Los principales obstáculos están vinculados con problemas logísticos y de suministro de componentes, con el aumento del precio de los materiales y con la caída de las ventas debido también al coste de los coches eléctricos o híbridos⁵.

Producir coches “verdes”, menos contaminantes, supuso incorporar innovaciones de productos y de procesos. Como explica el CEO de Stellantis, Carlos Tavares⁶, esta innovación de productos —parti-

³ A fines de 2019, la Unión Europea firmó el “Pacto Verde Europeo”, que estuvo enmarcado en la preocupación por el cambio climático, el deterioro del medio ambiente y la búsqueda de una alternativa económica orientada hacia la sustentabilidad y al respeto del medio ambiente. Se espera que la transición verde posibilite nuevas oportunidades de crecimiento económico y puestos de trabajo en sectores como las energías renovables, la eficiencia energética y las tecnologías limpias.

⁴ <https://www.firstonline.info/ue-non-cambia-strada-stop-alle-auto-termiche-nel-2035-ecco-la-roadmap-per-le-auto-green/>

⁵ En Ucrania, por ejemplo, antes del conflicto, había 17 fábricas para la producción de mazos de cables para coches eléctricos. Más allá de los problemas de disponibilidad de materias primas, por ejemplo níquel. <https://www.tuvsud.com/it-it/risorse-e-pubblicazioni/tuv-italia-blog/mobilita/gli-effetti-della-guerra-nel-settore-automotive> Para aprender más sobre esto cfr. <https://www.stellantis.com/it/news/comunicati-stampa/2024/febbraio/risultati-dell-esercizio-2023#:~:text=ha%20comunicato%20oggi%20i%20risultati,12%2C9%20miliardi%20di%20euro.>

⁶ Carlo Tavares fue CEO de Stellantis de 2021 a 2024, con una larga experiencia en grandes fábricas de automóviles francesas, como Renault, donde comenzó trabajando como ingeniero de pruebas y luego ocupó varios roles gerenciales. Se convirtió en CEO de Peugeot en 2014 y fue el arquitecto de la fusión entre Fiat Chrysler y el grupo

cularmente el salto hacia los coches eléctricos— implicó, además de inversiones y presiones para incentivos y ayudas estatales, la reorganización de la producción global, el cierre de algunos centros de producción y una fuerte reducción de la fuerza laboral en las fábricas, así como la reestructuración de la cadena de valor global.

Ante este escenario, y dado el deterioro de las condiciones laborales en el sector del automóvil, las preguntas que volvieron con frecuencia durante nuestras reuniones se refirieron a las reacciones de los trabajadores y de los sindicatos con respecto a los recortes de personal previstos y al empeoramiento de la métrica laboral, los posibles escenarios de conflictos y la pasividad o reactividad de los obreros.

Por lo tanto, nos pareció apropiado abordar estas cuestiones y conectarlas con distintas teorías para extraer información para la praxis, y sobre todo nos pareció esencial comprender lo que estaba sucediendo y está sucediendo en las fábricas a partir de la experiencia de quienes allí trabajan. Este intento de investigación, con sus limitaciones, nos ha llevado hasta aquí.

Acerca de Stellantis

Stellantis es una empresa global nacida en 2021 de la fusión entre dos grupos económicos y sus familias industriales pioneras en el sector metalmeccánico: la familia Peugeot, de Peugeot S.A.⁷ y la de la familia Agnelli⁸ de Fiat Chrysler Automobiles (FCA). Emplea a más

automovilístico francés. <https://www.ilsole24ore.com/art/carlos-tavares-manager-ambizioso-la-passione-dell-auto-e-marchi-salvare-AGXMRMVB>

⁷ Peugeot, fundada en 1897 por Armand Peugeot, produce automóviles y motocicletas. En 1976, adquirió el 90% del capital de otra empresa en crisis, Citroën, y se convirtió en el grupo Peugeot S.A. Desde 2021 forma parte del grupo Stellantis.

⁸ La fundación de Fiat, Fabbrica Italiana Automobili Torino, se remonta a 1899. Fue creada por Giovanni Agnelli y otros socios que pronto fueron desbancados. Giovanni Agnelli se convirtió repentinamente en presidente y director general de la fábrica de automóviles, orgullo nacional de la producción industrial. A lo largo de los años fue ampliando sus intereses, del automóvil a otros sectores estratégicos: aeronáutica, na-

de 300.000 trabajadores en todo el mundo y está en el sexto lugar en el ranking de los mayores grupos automovilísticos con aproximadamente 5,5 millones de coches vendidos en todo el mundo en 2023.⁹

La fusión se sustenta en la lógica de la internacionalización que se consolida desde mediados de los años 70 y que supone la mundialización de los procesos productivos, la interconexión comercial y financiera, la coordinación de las acciones productivas del capital y la formación de cadenas globales de valor. Con una progresiva marginación de los poderes de los estados nacionales, la inversión productiva tiende a darle a la reproducción capitalista un carácter global y una cierta externalidad respecto a los estados nacionales y a su capacidad para regular los procesos de acumulación en los territorios nacionales, y respecto a la respuesta que debería dar a las preguntas populares necesarias para su legitimación (Piva, 2022).

La lógica que guía la acción, como explica el director general de Stellantis, Carlos Tavares,¹⁰ es la de la "rentabilidad", disipando el falso mito de la responsabilidad social corporativa, un argumento retó-

vegación, ferrocarriles y medios de comunicación. La empresa también se vio impulsada gracias a la economía de guerra y a los pedidos realizados por el ejército italiano durante la Primera Guerra Mundial: camiones, vehículos pesados, etc. Después de la Segunda Guerra Mundial, fue el sobrino Gianni Agnelli quien tomó las riendas del negocio familiar. Fiat se convierte en una empresa que se expande internacionalmente y en otros sectores como los medios y las finanzas. En el espacio de una década, desde finales de los años 50 hasta finales de los 60 del siglo pasado, también gracias al éxito del Fiat 500, la producción de automóviles casi se cuadruplicó, pasando de menos de medio millón de automóviles a más de 1 millón 700 mil.

⁹ El ranking de los mayores grupos manufactureros de 2023, sitúa a Toyota en primer lugar con más de 11.097.836 coches, seguido del Grupo Volkswagen con más de 9.240.000, Hundai-Kia 7.080.563, General Motors 6.200.000, Nissan-Renault-Mitsubishi 5.649.999, Stellantis 5.602.268, Ford 4.246.000, Honda 3.854.000, Suzuki 3.072.824, BYD 2.885.066. <http://www.alvolante.it>

¹⁰ Carlo Tavares fue CEO de Stellantis de 2021 a 2024, con una larga experiencia en grandes fabricantes de automóviles franceses, como Renault, donde comenzó trabajando como ingeniero de pruebas y luego ocupó varios roles gerenciales, se convertirá en CEO de Peugeot en 2014 y arquitecto de la fusión entre Fiat Chrysler y el grupo automovilístico francés. Cfr.

<https://www.ilssole24ore.com/art/carlos-tavares-manager-ambizioso-la-passione-dell-auto-e-marchi-salvare-AGXMRMV>

rico del que se abusa mucho en los discursos que la empresa produce sobre sí misma y en la literatura de propaganda corporativa.

Desde este punto de vista, el director general presenta una serie de solicitudes a los estados nacionales donde se encuentran radicadas las fábricas: ayudas estatales para fomentar la compra de coches ecológicos, para infraestructuras, para indemnizaciones por despido, para la modernización de plantas e investigación, así como también se nutre un amplio asesoramiento de los sindicatos. En resumen, el papel del Estado, como subraya Piva (2022), se reduce al de “articular y coordinar” la ofensiva del capital en la gran reestructuración en curso.

El objetivo de conciliación “sostenible” con el sindicato, sin embargo, es contribuir a impulsar la productividad y los beneficios, como explicó el propio el director ejecutivo de Stellantis en 2017, durante la fusión entre el grupo PSA Peugeot Citroën y Opel:

Tenemos que abandonar las opiniones preconcebidas. No peleamos con los sindicatos, ese no es nuestro plan. Una empresa que lleva diez años en números rojos (...) es naturalmente un problema que hay que resolver. (...) Y creo que los dirigentes sindicales son sabios y entienden que la situación actual no es sostenible” (...) Lo único que nos protege es el desempeño (Carburando.com 6/3/2017).

Por lo tanto, se espera que el sindicato actúe como un socio necesario para lograr una mayor productividad y rentabilidad.

Si tenemos en cuenta que en el mundo hay 1.300 millones de coches matriculados y cada año se venden unos 80 millones, el cambio ecológico es un riesgo y al mismo tiempo una gran oportunidad para los grandes grupos automovilísticos.

Según los datos sobre los resultados “récord” de 2023 publicados en el sitio web oficial de Stellantis:

Los ingresos netos crecieron un 6% anual, alcanzando los 189,5 mil millones de euros. El beneficio neto aumentó un 11% hasta los 18,6 mil millones de euros. El flujo de caja industrial neto aumentó un

19% interanual hasta los 12.900 millones de euros. Las ventas globales de BEV aumentaron un 21% y las ventas de LEV un 27%. En Estados Unidos(3), los PHEV ocupan el primer lugar y los LEV el segundo. Los resultados están en línea con los objetivos del plan estratégico Dare Forward 2030 y están respaldados por las siguientes acciones concretas.¹¹

En síntesis, la estrategia de Tavares y del grupo Stellantis ha dado sus frutos pidiendo a cada Estado el máximo de contribuciones, coleccionando nuevos incentivos públicos, sobre todos en los países en desarrollo del Sur del mundo; adoptando la estrategia de salidas económicamente incentivadas, reduciendo drásticamente el número de obreros; reorganizando la producción a nivel global.

Por ejemplo, se puede señalar que la magnitud de la reducción de trabajadores en las fábricas de Stellantis fue significativa. En 2021, el grupo Stellantis contaba con 52.700 empleados, pero la planta fue reducida a 42.500 personas en diciembre de 2023 y a menos de 40.000 en 2024, año en el que se marcharon otros 3.000 trabajadores. Para cada despido, el incentivo económico varió en función de los años de antigüedad y la capacidad de negociación sindical osciló entre los 40 mil hasta el máximo de 130 mil euros.

De Fiat a Stellantis en Italia

La historia política y económica italiana está estrechamente relacionada con el desarrollo de Fiat. El fabricante de automóviles es una de las mayores empresas italianas, capaz de influir en la vida política y económica del país, así como en las relaciones laborales. La *Fabbrica Italiana Automobili Torino*, nació a finales del siglo XIX. Entre los treinta empresarios fundadores se encontraba Giovanni Agnelli pa-

¹¹ Para profundizar, ver <https://www.stellantis.com/it/news/comunicati-stampa/2024/febbraio/risultati-dell-esercizio-2023#:~:text=ha%20comunicato%20oggi%20i%20risultati,12%2C9%20miliardi%20di%20euro>

dre, un terrateniente piemontés que en poco tiempo se convirtió en el accionista mayoritario. A principios del siglo XX, en 1901, nació el sindicato de los trabajadores metalúrgicos, la *Federazione Impiegati Operai Metallurgici* (FIOM), y aquí la historia se entrelaza con Gramsci, influido por Sorel, y con la revista *L'Ordine Nuovo*,¹² quien alimentará y apoyará las luchas fabriles con resultados significativos, como la reducción a 48 horas del trabajo semanal.

Desde sus orígenes la empresa Fiat ha disfrutado de financiación estatal y de contratos públicos para la fabricación de automóviles y vehículos militares. Y además del mercado nacional, Fiat ha impulsado una política de internacionalización, primero con exportaciones a países con un nivel de vida e infraestructuras adecuadas, posteriormente, y para superar las barreras aduaneras, ha promovido la construcción de plantas de producción en los mercados exteriores más importantes. Desde finales de los años 1950 y 1960, se ha expandido a mercados emergentes, como los de América Latina.

La Fiat del siglo XX también es recordada y estudiada por la impronta paternalista (Camuffo, 2000) y autoritaria conferida a las relaciones laborales por Vittorio Valletta, presidente de la firma durante veinte años (1946-1966). Este período es considerado como la fase expansiva del sector automotriz (Rieser, 1997; Bigazzi, 2000). La “tradicción paternalista” perpetuada en el tiempo fue rota sólo durante las grandes protestas estudiantiles y obreras que se extendieron desde los años sesenta hasta finales de los setenta (Giachetti y

¹² *L'Ordine Nuovo* es el periódico fundado el 1 de mayo de 1919 en Turín por Antonio Gramsci y otros intelectuales socialistas, entre ellos Palmiro Togliatti, Angelo Tasca, Umberto Terracini y Battista Santhià. En pocos meses la revista se convirtió, sobre todo a instancias de Gramsci, en un motor, como se desprende del artículo del 21 de junio de 1919 titulado “Democracia obrera”, esto debería haberse visto impulsado por la creación de nuevas instituciones de autogobierno, como los consejos de fábrica, siguiendo el modelo de los soviets. La experiencia editorial influirá en el movimiento obrero y, en general, alimentará el debate político y sindical y terminará en el último mes de 1920, para dar vida a otros periódicos animados por el espíritu crítico de Gramsci. En el año 1921 fue fundador con Amadeo Bordiga del Partido Comunista de Italia y en agosto de 1924 fue secretario del Partido. En febrero de 1924 funda el periódico *L'unità: Quotidiano degli operai e dei contadini*.

Scavino, 1999), momento en el que aumentó la conflictividad dentro y fuera de la fábrica, se produjeron altos índices de ausentismo así como huelgas y protestas que paralizaron la producción. Este último período se corresponde con el Modelo de Conflicto (Camuffo, 2000). Hyman (1981) considera que este momento da cuenta de la unidad del movimiento obrero, lo que le permite enfrentarse a los empleadores y al Estado por el control de los procesos de trabajo.

Fiat también ha sido lugar de rebeliones, de conflictos organizados, de huelgas. Es necesaria una breve reconstrucción para comprender el alcance de las renovaciones posteriores.

Como ya se mencionó, la producción de automóviles fue uno de los pilares del capitalismo en el siglo XX. La producción para el consumo masivo, a partir de la segunda posguerra, supuso la contratación de cientos de miles de trabajadores fabriles. Si bien el empleo cayó en el sector primario, creció progresivamente en el sector de la industria. En el norte de Italia, en las ciudades industriales, la población aumentó en algunas décadas. Entre 1958 y 1963, llegaron a Turín alrededor de 1,3 millones de sureños, quienes se emplearon en la pequeña y mediana industria, en el sector de la construcción, en los servicios, en las filas de las clases bajas urbanas. Durante las décadas de 1960 y 1970, Fiat empleó a 170.000 trabajadores, incluidos aquellos que abandonaron el sur de Italia en busca de un trabajo estable. Estas personas son las que se convertirían en las protagonistas de los conflictos durante los años siguientes.

En el año 1962, para la renovación del contrato de los metalúrgicos se convocaron varias huelgas y estos jóvenes inmigrantes, como se desprende del análisis desarrollado por el grupo Quaderni Rossi, estuvieron entre los protagonistas de los acontecimientos de Piazza Statuto: tres días de enfrentamientos entre manifestantes y fuerzas policiales, frente a la sede de la Unione Italiana del Lavoro (UIL).¹³ Este

¹³ Unione Italiana del Lavoro (UIL) es un sindicato nacido en Roma en el año 1950 luego de que se produjo la ruptura con la CGIL, de carácter socialdemócrata. Para profundizar, ver [https://www.treccani.it/enciclopedia/uil_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)](https://www.treccani.it/enciclopedia/uil_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza))

sindicato, junto con el SIDA¹⁴, fue el primero que firmó un acuerdo independiente con Fiat, rompiendo efectivamente el frente sindical. Esos días de lucha marcaron el renacimiento del movimiento obrero en Turín y en las grandes ciudades industriales. Un clima de acalorado conflicto marcaría las siguientes dos décadas, con la participación -entre los años 1968 y 69- del movimiento estudiantil que apoyó al movimiento obrero. Esta participación contribuyó a modificar el equilibrio de poder entre los trabajadores y el capital (Tronti, 1966) e inició un proceso de transformación del patrimonio cultural de la sociedad italiana. Después del otoño caliente de 1969 y de años de conflictos y luchas colectivas, el final de marzo de 1973 es uno de los momentos de mayor conflictividad y poder de los trabajadores. Su símbolo es la revuelta interna de los obreros combativos en la fábrica Fiat de Turín, quienes vestían pañuelos rojos para cubrirse el rostro y evitar ser reconocidos y despedidos. Ellos son quienes tuercen las relaciones de poder con violencia y ocupan la fábrica Fiat de Mirafiori el 29 de marzo de 1973. Al día siguiente bloquean el Lingotto, la Bertone y otras fábricas del grupo Fiat.¹⁵ En las fábricas, los obreros de los distintos sectores reaccionan en respuesta al poder de los jefes de turno y de los controladores, incluso con actos violentos.

Los primeros signos de la crisis, luego acelerados por el aumento de los precios del petróleo, trajeron a escena nuevos actores: inflación, desempleo, marginación de sectores enteros, expansión del circuito de mano de obra negra: estos fueron los aspectos de un proceso de metropolización que iba tomando forma. Los gritos sin sentido, no más consignas, no más amenazas ni promesas de los jóvenes trabajadores con el pañuelo rojo atado a la frente, los primeros indios metropolitanos, esos gritos anunciaban que se abría una nueva temporada para el movimiento revolucionario en Italia. Una fase sin ideologías progresistas ni confianza en el socialismo, sin ningún afecto por el

¹⁴ El SIDA es un sindicato amarillo. Cfr. Fissore, (2001), Dentro la Fiat. Il SIDA FISMIC. Un sindacato aziendale, Edizioni Lavoro, Roma.

¹⁵ Para profundizar, ver <https://www.machina-deriveapprodi.com/post/con-la-forza-si-vince-un-estratto-da-marzo-1973-bandiere-rosse-a-mirafiori>

sistema democrático, pero también sin respeto por los mitos de la revolución proletaria, mostró sus perspectivas. Fue en este cambio de escenario que tomó forma el nuevo fenómeno político-cultural de la "autonomía de los trabajadores" (Tassinari, 2020 – traducción propia).

En 1975, la Confederación General de la Industria Italiana (Confindustria)¹⁶, encabezada por Gianni Agnelli, firmó un acuerdo sobre el "punto único de contingencia" con los sindicatos confederados, ajustando los salarios al coste de la vida; una "concesión" inevitable para contener las luchas.

En las elecciones de 1976, el Partido Comunista de Italia (PCI) alcanzó el 34,4% de los votos, obteniendo 228 escaños en la Cámara, frente al 27% de los votos que había conseguido en las elecciones de 1972. Los democristianos (DC), debido a los efectos del escándalo Lockheed y la guerra interna dentro del partido, ganaron las elecciones por sólo cuatro puntos porcentuales, obteniendo 262 escaños. La distancia entre los dos partidos en el Senado era del 5%. Aunque no fue una victoria del Partido Comunista, Enrico Berlinguer, el líder del PCI, había logrado catalizar una parte del consenso de una fracción de la clase burguesa progresista, presentando al PCI como una fuerza de izquierda moderada dispuesta a apoyar a la Democracia Cristiana para salir de la crisis económica y democrática, la estancación, y la conflictividad con los grupos armados.¹⁷ En los años siguientes, con la política de unidad nacional, apoyada por Berlinguer y Aldo Moro, figura destacada de la DC, más el "punto de inflexión del EUR"¹⁸ de la

¹⁶ La Confindustria es la confederación italiana de pequeñas, medianas y grandes empresas. Está constituida por 222 asociaciones que nuclean entre ellas a más de 150 mil empresas. Para profundizar, ver <https://www.confindustria.it/home/chi-siamo/storia>

¹⁷ Para profundizar, ver <https://archivioautonomia.it>

¹⁸ El famoso "punto de inflexión Eur", fue llamado así porque la reunión del sindacato se celebró en el Centro de Congresos Eur, uno de los distritos de Roma. <https://contro-maelstrom.com/2011/07/01/la-politica-dei-sacrifici-e-la-svolta-delleur-1977-78/>

Confederación Italiana del Trabajo (CGIL)¹⁹ en 1978, se trabajó en la represión y pacificación del conflicto social.

En octubre de 1979, la Fiat despidió a 61 trabajadores, su motivación estaba contenida en la siguiente declaración: "la continuación de la relación laboral se ha vuelto imposible". La empresa acusa a los trabajadores de ejercer la violencia y de tener cercanía o estar implicados directamente con grupos clandestinos. Con posterioridad, el poder judicial condena sólo a cuatro de los trabajadores despedidos y reintegra al resto a sus puestos (Ghezzi, 1981).

El conflicto volvió a estallar en septiembre de 1980 con 35 días de huelgas, piquetes, bloqueos y ocupaciones en respuesta al anuncio hecho por el director general de la automotriz, Cesare Romiti, de despedir a más de 14.000 trabajadores durante ese año y a 24.000 más en 1981. Frente a miles de trabajadores movilizados que llenaron las plazas, organizaron asambleas, ocuparon las fábricas, bloquearon la producción, la respuesta ideada por Romiti y su brazo derecho Carlo Callieri, fue lo que se recuerda como la "marcha de los 40.000", de la que participaron principalmente empleados y directivos, directivos que a finales de octubre de 1981 desfilaron por la ciudad de Turín pidiendo el fin de las protestas y la reanudación de la producción. La marcha marca simbólicamente un cambio de rumbo en la relación entre la empresa y el sindicato y constituye la primera etapa en la reanudación del control patronal sobre los trabajadores y el sindicato. Esto es lo que Camuffo (2000) caracterizó como "participación individual y unilateralismo gerencial" (p.8) y para Hyman es la reanudación del control del proceso de trabajo por parte de los jefes: "Una reversión lograda con la lógica del aniquilamiento de quienes se oponían al régimen fabril" (Hyman, 1981), con la "criminalización de los trabajadores combativos" y con la deslegitimación de las luchas también mediante el uso indebido de categorías como la de terrorismo.

¹⁹ Confederación General del Trabajo de Italia (CGIL), organización sindical fundada en 1944 en Roma. <https://www.treccani.it/enciclopedia/cgil/>

Por otro lado, la industria pesada se preparaba a principios de los años 80 para una importante reestructuración (Polo y Sabattini, 2000):

"Después de la marcha, las relaciones de poder cambiaron". En este clima, durante la tarde del día 14, los sindicatos confederales y los del FLM se reúnen para hacer balance en la sede de la UIL en Roma. Lama, Carniti y Benvenuto ya no tienen dudas, ha llegado el momento de fichar, aceptando la movilidad externa y renunciando al paro de cero horas. Lo que importa ahora es salvar al sindicato de una ola de protestas inesperadas y agudas, por lo que el acuerdo debe firmarse incluso sin el consentimiento de los delegados de Turín y sin haber consultado al Consejo. Durante la noche, en la sede del Ministerio de Trabajo, las delegaciones se reúnen y los sindicatos comunican su rendición incondicional " (Cerusici y Storici, 13/10/2020).

Las similitudes con la fase actual son evidentes, e incluso en ese caso se trataba de despedir a más de 14.000 trabajadores de las fábricas del norte de Italia, en particular de Mirafiori en Turín.

Fiat vuelve al Sur y al fracaso del *green field*

El aterrizaje de Fiat en Melfi en los años 90 del siglo XX es también el resultado de los acontecimientos ocurridos en Turín: lo que se busca es evitar los conflictos.

La nueva planta en el verde césped de Melfi fue también una manera de "ejercitar" esa fase viva del conflicto obrero, a menudo independiente de las decisiones de los sindicatos. La reestructuración en la organización productiva basada en la lógica de fabricación de calidad total con reducción de costos y mejores productos, implicó también nuevas formas de regulación, además del empeoramiento de las condiciones laborales al reducir los tiempos de ejecución, acortar los tiempos muertos y adoptar el ciclo de producción

continua y de cadenas de suministro denominado *just in time* (Cavazzani, 2001).

La planta de SATA (Advanced Technologies Automobile Company) radicada en San Nicola di Melfi, en la región de la Basilicata, inició su producción en 1994; el capital invertido ascendió a 4.800 mil millones de liras, de los cuales 1.300 mil millones fueron de financiación estatal. La capacidad media de producción era de 450.000 unidades, contaba con 7.000 empleados - de ellos 1.800 mujeres-, otros 3.000 empleados contratados en empresas proveedoras radicadas en la zona de la planta, y otros 5.000 por fuera, en las industrias relacionadas al sector automotriz. Se creó una nueva empresa para la gestión, SATA (Automobile Society of Advanced Technologies). Como explica Cavazzani (2001): "Esta 'innovación institucional' ha permitido, entre otras cosas, una mayor libertad en la organización y gestión de las relaciones laborales. En particular, Fiat pudo negociar nuevos contratos, parcialmente liberados del convenio colectivo nacional y de los contratos vigentes en sus demás fábricas (Ver Acuerdo de 11 de junio de 93 y 18 de marzo de 96)" (p.15).

La huelga en Melfi

En esta planta, Fiat había experimentado una nueva lógica organizativa de producción: la fabricación de calidad total, destinada a reducir los costes de producción y mejorar la calidad del producto. En particular, el asentamiento en un contexto rural, donde no había ningún conflicto comparable al de las grandes fábricas del norte de Italia, apoyado por financiación pública para las zonas subdesarrolladas, fue también una manera de evitar el conflicto laboral vivido en las décadas anteriores en Turín, en las plantas de Rivalta, Mirafiori donde, en la década de 1980, habían sido despedidos miles de trabajadores. Diez años más tarde, en Melfi, a pesar del *green field* y de ser un lugar de baja conflictividad, hubo 21 días de huelga - con miles de trabajadores exigiendo: el ajuste de sus salarios a los de las

otras plantas; mejores condiciones laborales; la eliminación de la "réplica", que suponía la repetición del turno de la noche durante dos semanas consecutivas; un clima menos autoritario, etc. (Della Corte, 2004; Caputo, 2001; Rieser, 1997).

Independientemente del bajo nivel de conflicto del *green field* (Vitale 2001), de la retórica corporativa de modernización y de la mejora de las condiciones de trabajo, los trabajadores habían recibido, en el transcurso de un año, más de 2.000 notificaciones disciplinarias. Sumado a ello, entre los años 1994 y 2001, alrededor de 1.800 trabajadores habían abandonado la SATA para recibir incentivos: 1118 personas habían renunciado, 167 habían sido despedidas y 562 quedaron desvinculadas por vencimientos de contratos (Della Corte, 2004).

Stellantis 2021-2024, el "punto de inflexión verde" y las consecuencias de la superexplotación y los despidos voluntarios para los trabajadores

Desde el año 2021, en Stellantis, el actual director general Tavares ha remarcado en repetidas ocasiones que el llamado *giro verde* impuesto por Europa implica, además del aumento de costes, una importante reducción de puestos de trabajo, la reestructuración de la producción y de la organización del trabajo para aumentar la productividad. Este "punto de inflexión", en poco más de una década -de aquí a 2035-, debería conducir a la sustitución de los coches endotérmicos (gasolina, diésel, gas) por otros propulsados por fuentes menos contaminantes. Tavares había declarado ya en diciembre de 2021, en una conferencia de Reuters que: "La electrificación forzada pone en riesgo los puestos de trabajo... Lo que se ha decidido es imponer una electrificación a la industria del automóvil que implica un 50% de costes adicionales en comparación con un vehículo convencional". Y continúa "No hay manera de trasladar ese 50% al consumidor final, porque la mayor parte de la clase media no podrá pagar". Sin

embargo, los gobiernos y los inversores piden una mayor aceleración, "desafiando los límites de la industria del automóvil". "En los próximos cinco años tendremos que lograr un aumento de la productividad del 10% anual, mientras que el sector está acostumbrado a una mejora del 2 al 3%". "El futuro nos dirá quién podrá negociar esta situación y quién fracasará" (Reuters, 2021).

Fondos públicos para empresas y reducción de plantilla

La transformación del sector automotriz en los últimos diez años se ha traducido en una importante reducción de trabajadores, aunque se mantiene la producción en varias áreas. Esto implica intensas jornadas laborales y largos retrasos en la producción, provocados en gran parte por el tipo de microchips que se utilizan. Si miramos los últimos años, en parte afectados por la crisis desatada primero por la pandemia y luego por la guerra, los datos muestran cómo en Italia se pasó de una planta de 52.740 trabajadores en 2021 a una de 42.700 hacia finales de 2023. En ese lapso, cerca de 10.000 personas se marcharon de estos empleos con incentivos que oscilan entre los 30.000 y los 130.000 euros (Bubbico, 2024).

Los éxodos "voluntarios" continuaron también hasta 2024. Según datos de la empresa, además de las 2.510 salidas repartidas entre Mirafiori (1.560 salidas), Cassino (850) y Pratola Serra (100), se esperan otras 1.087: la cifra más alta es 500 en Melfi, 424 en Pomigliano, 121 en Termoli, 30 en Cento, 12 en Verrone. En total son 3.597 salidas teniendo en cuenta que al 31 de diciembre de 2024 Stellantis tenía 42.700 empleados en Italia.²⁰

²⁰ https://www.corriere.it/economia/aziende/24_marzo_27/stellantis-uscite-incentivate-per-1-085-lavoratori-il-totale-arriva-a-quasi-4-mila-7b06daa9-eee6-4dc0-ac2f-da3f19625xik.shtml?refresh_ce

Caída de la producción y redes de seguridad social

La caída de la producción en Italia fue significativa, en 2019 la producción fue de 818.880 (automóviles y vehículos comerciales); en 2022 se ensamblaron 685.753 unidades y en 2023 con un ligero aumento, se ensamblaron 751.384 unidades. Las 65 mil unidades adicionales corresponden a la producción en las fábricas de Pomigliano d'Arco y Atessa. Los analistas del sector creen que es poco probable que se pueda aumentar la producción hasta el millón de coches y vehículos, como propone Tavares y espera el Gobierno italiano quien, por un lado, sigue apoyando de diversas formas al grupo automotriz con fondos públicos y, por otro, ante los resultados y la vaguedad de los planes de desarrollo, empieza a evaluar la apertura a las industrias chinas para la producción de automóviles. Mientras tanto, muchas fábricas producen con limitaciones debido a la falta de pedidos o de componentes. Sin embargo, lo que se mantiene constante a lo largo de las décadas es la enérgica contribución de las ayudas estatales: de 1990 a 2019, 4 mil millones de euros; de octubre de 2016 a enero de 2024²¹ FCA y luego Stellantis recibieron 93 millones de euros en ayudas para la renovación de maquinaria para la industria 4.0; otros 7 millones de euros en incentivos de un total de 100 millones; en 2020 les otorgaron 6.300 millones de euros como un préstamo de dinero público que obligaba a Stellantis a salvaguardar los niveles de empleo. Luego se reembolsó el préstamo para poder proceder libremente con los despidos y las salidas incentivadas. .

El clima de incertidumbre sobre el futuro del trabajo en la automotriz está dictado por el hecho de que durante meses Stellantis navegó sin un plan de negocios y les demandó a los trabajadores viajes de trabajo a otras fábricas en Italia o en el extranjero —como en Francia—. Esto afecta profundamente la vida y la cotidianeidad de los trabajadores, pero las presiones ejercidas por la dirección y por los patrones les incitan a aceptar los imperativos de la empresa.

²¹ Datos del Registro Nacional de Ayudas Estatales.

De las entrevistas surge principalmente el descontento de los trabajadores, el deseo de dejar atrás la experiencia de la fábrica y también el miedo a perder el trabajo después de endeudarse para comprar la primera casa. En los relatos aparece la incertidumbre sobre el futuro —el propio y el de los hijos—. Entrar en la fábrica, para muchos de los entrevistados, había sido una elección obligada para acceder a un salario entonces percibido como "seguro", para un trabajo permanente, aunque fuera un trabajo agotador y repetitivo. Con el paso de los años, estas certezas han dejado de existir, miles de trabajadores abandonan las fábricas de Stellantis con los retiros voluntarios, que no son otra cosa que despidos encubiertos.

En la historia de una trabajadora de Melfi se observan los motivos de la 'fuga' propiciada por la fábrica:

Cuando fui a firmar la dimisión, de 20 personas (la administración procedió por etapas de 20 personas) había 19 mujeres y sólo un hombre. Puedo decirles que después de 25 años en la fábrica ya no puedo más, y no es sólo una cuestión física, trabajo con el cuerpo, con tensión continua, dolor en los huesos, tendinitis, además de esto hay tristeza, depresión porque ves que quienes trabajan a tu alrededor están enojados, pero pasivos. También en este caso esto fue difícil de aceptar, después de los 21 días de Melfi, los sindicatos cedieron a las demandas de la empresa. No hay democracia sindical. ¿Sabes cómo se llaman los sindicalistas aquí en la fábrica? Se les llama conserjes. Por trabajar para la empresa, mantienen el orden, en fin, lo contrario de lo que debe hacer un sindicato. Ya no tienen credibilidad, la han perdido y la empresa se beneficia de ello.

Muchos han preferido salir de fábrica con incentivos. Si se calcula todo, incluso la indemnización por despido, nos permite llevarnos casi 75.000 euros. Debí haber aguantado otros cinco años, pero ya no pude. Muchos de los que aceptaron los incentivos, unos 50.000 euros, pensaron que con ese dinero podrían haber hecho otra cosa, y en cualquier caso si miras este dinero, era mejor tomarlo ahora mis-

mo, ya en septiembre de 2022 la cosa cambiará. La empresa ofrecía diferentes sumas dependiendo de la antigüedad, el trabajo y el periodo en el que te vas, cuanto más esperes, menos dinero de incentivo tendrás. Para las mujeres en particular, también estaba el hecho de que tenían que conciliar las tareas del hogar, los niños, con las de la fábrica, y después de años es normal que simplemente quieras irte. Sólo en Melfi hay más de mil personas, pero tienen que recortar otros 2000-2500, para los coches eléctricos no se necesitan tantos trabajadores (Entrevista a Maria, 57 años, ex obrera Fiat, 2023, Melfi).

En otros casos, los trabajadores dicen que no tienen intención de dejar sus puestos de trabajo porque para ellos la jubilación anticipada significa tener que renunciar a parte del dinero de la pensión. Un trabajador relata que las condiciones psicofísicas de muchos de ellos se han visto comprometidas por años de trabajo: daños musculoesqueléticos, dolores insoportables por problemas en la columna, músculos, huesos, que se suman al estrés, depresión, etc. Aquellos que se resisten a salir con incentivos, afirma el mismo trabajador —que entró muy joven en la fábrica y padece diversas patologías laborales después de 27 años en la línea—, son sometidos a una serie de presiones-castigos, como sanciones disciplinarias, advertencias, traslados a otras fábricas lejanas en Italia o en el extranjero, insultos.

La inesperada reacción de los trabajadores de Stellantis a finales de mayo de 2022

Sin embargo, a pesar del clima fabril descrito anteriormente por la ex trabajadora de SATA de Melfi, hay casos en los que el descontento desencadena acciones colectivas.

Del 27 al 28 de mayo de 2022, en tres fábricas de Stellantis —en Melfi Basilicata, en Pomigliano en Campania y en Mirafiori en el Piemonte— los operarios trabajaron en condiciones inhumanas debido al calor excesivo y el ritmo aumentó más allá de los límites per-

mitidos, se ensamblaron 450 coches por turno. A raíz de ello, el 27 de mayo de 2022, en Pomigliano (Nápoles) los trabajadores bloquearon la producción y convocaron a una huelga.

En Melfi fue el testimonio de un trabajador, difundido por el diario *Basílicata*, el que hizo públicas las condiciones de trabajo durante el turno noche del sábado 28 de mayo; mientras que en Mirafiori-Turín, el día 29 se convocó a una huelga después de una asamblea. Es interesante señalar que la primera acción, la de Pomigliano, comenzó en la cadena de montaje: los trabajadores fueron los primeros en detener la producción, luego intervino el sindicato para convocar la medida de fuerza.

Estas situaciones de tensión, explicó uno de los representantes sindicales, luego se reavivan y se debilitan en el contexto de la negociación, con estrategias de enfriamiento del conflicto. La segunda forma de contener el conflicto es la de la represión preventiva, las fuerzas "combativas" son marginadas y/o deslegitimadas, trasladando departamentos, colocando a los operarios en estaciones o departamentos de confinamiento, desacreditando las noticias difundidas, con el fin de aislar y debilitar a los trabajadores "potencialmente peligrosos" para el orden empresarial. Evidentemente, no se trata de nuevas estrategias, sino de perpetuar el viejo autoritarismo en la nueva organización "participativa".

Sin embargo, en los últimos días de julio de 2022, el INPS (Instituto Nacional de Seguridad Social) y el INAIL (Instituto Nacional del Seguro de Accidentes de Trabajo) emitieron una nota conjunta donde se destacaba que es posible pedir el cese de trabajo y de los despidos si la temperatura supera los 35 grados. El INPS reconoce los despidos ordinarios si el responsable de seguridad considera que existen riesgos o peligros para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Cerrar sin concluir

A la luz de lo que se ha informado, la “forma de producción de Stellantis” típica del capitalismo predatorio se traduce en producir más con menos trabajadores, reduciendo costos y aumentando las ganancias y la explotación de los trabajadores.

La reciente reestructuración, en parte impulsada por promesas bastante infundadas de llegar a un *capitalismo verde* y con una producción sostenible es, en realidad, lo que ha permitido una reducción drástica de la fuerza laboral y el aumento de los márgenes de explotación de los trabajadores en beneficio de un nuevo ciclo de acumulación capitalista.

Como se ve al analizar la historia de Fiat en Italia hasta la llegada de Stellantis, desde los años 60 y 70 del siglo pasado, los ataques patronales a los derechos de los trabajadores se enfrentaron al surgimiento de formas de lucha lideradas por la autonomía de los trabajadores que luego fueron reprimidos de diversas formas, desde diversas modalidades de despidos hasta acusaciones de terrorismo.

A raíz de la construcción de una nueva fábrica en el campo verde de Melfi, en el sur de Italia, en Basilicata —una región considerada rezagada respecto al desarrollo del norte—, a principios de los años 90, Fiat experimenta la nueva producción *just in time* y combina el modelo participativo-colaborativo basado en la inexperiencia en las luchas de los trabajadores del sur de Italia, con una mayor posibilidad de sumisión operaria. El modelo Melfi de flexibilidad, los bajos salarios y un convenio colectivo que reflejaba esas transformaciones luego se exportó, por su supuesta efectividad, también a otros lugares, como a la ciudad de Córdoba, en Argentina.

Aún así, durante el año 2004, en Melfi reapareció inesperadamente la rebelión, con 21 días de huelga histórica, donde se consiguieron victorias parciales, así como el redimensionamiento temporario del despotismo empresarial. Estas victorias se fueron erosionando lentamente con el “acuerdo de Pomigliano” de 2010, cuando el CEO de

la FIAT era Sergio Marchionne. Esto permitió la salida del convenio colectivo nacional y la introducción de cambios significativos en términos de condiciones de trabajo, reducciones de las pausas, aceleración de los ritmos y la incorporación de una métrica más sofisticada con controles computarizados generalizados.

Mirando los últimos años, no se puede decir que las fábricas sean lugares pacíficos, a pesar de las debilidades de los sindicatos confederados. Por el contrario, en Italia han aparecido momentos de conflicto en los últimos meses de 2024, también gracias a las acciones de los sindicatos de base para protestar contra las condiciones de trabajo inhumanas, la intensificación de los ritmos, la reducción de los descansos e, incluso, los problemas fisiológicos. Los sindicatos en Italia, sin ser combativos, hacen posible el proceso de reestructuración, pero esto no significa la ausencia total de resistencias, como sabotajes, ralentizaciones, ausentismo. Sería apropiado iniciar caminos de investigación sobre esas formas desorganizadas, como sugiere Stewart (2001), entre otros. Así como sería interesante mapear las luchas recientes en los sectores dominantes del sistema capitalista, captar las diferencias entre el centro y la periferia y repensar el par conceptual de individualismo y colectivismo, preguntándose cómo es posible superar esas luchas sectoriales, como ya ha ocurrido otras veces en la historia reciente, en un intento de construir un proyecto anticapitalista.

Bibliografía

Atzeni, Mauricio (2021). La organización de los trabajadores y el fetichismo de la forma sindical: desafíos teóricos y metodológicos. *Antagónica. Revista de Investigación y Crítica Social*. 2(3), 7-31. <https://www.antagonica.org/index.php/revista/article/view/26>

Atzeni, Maurizio (2022). *Acción colectiva, movilización y solidaridad en las fábricas Fiat y Renault de Córdoba (1996-1997)*. Córdoba: Editorial Universitaria Villa María.

Bigazzi, Duccio (2000). *La grande fabbrica. Organizzazione industriale e modello americano alla Fiat dal Lingotto a Mirafiori*. Milano: Feltrinelli.

Bonazzi, Giuseppe (1993). *Il tubo di cristallo. Modello giapponese e fabbrica integrata alla Fiat*. Il Mulino: Bologna.

Bubbico, Davide (2023). L'occupazione nel settore automotive in Italia. Un quadro diversificato di tendenze e di interventi nella riqualificazione delle competenze. *Osservatorio sulle trasformazioni dell'ecosistema automotive italiano 2023*. <https://edizionicafoscarì.unive.it/media/pdf/books/978-88-6969-792-0/978-88-6969-792-0-ch-07.pdf>

Bubbico, Davide (2022). "Stellantis Italia: I rischi di residualità industriale e occupazionale". *Critica Marxista, Vol I: 22-32*.

Camuffo, Arnaldo (2000) Relazioni Industriali, competenze aziendali e globalizzazione: il caso Fiat, in Maggi B. (a cura di). *Le sfide organizzative di fine e inizio secolo. Tra post-fordismo e deregolazione*. Milano: Etas. <https://www.assioa.it/wp-content/uploads/2000-09.pdf>

Caputo, Paolo (2001). La pressione sociale all'autoattivazione nei team di lavoro, in Ada Cavazzani, Laura Fiocco, Giordano Sivini (a cura di). *Melfi in time: produzione snella e disciplinamento della forza lavoro alla Fiat* Consiglio Regionale della Basilicata.

Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) (2015). *Responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad*, Tomo II. Buenos Aires: Ministerio de Justicia de la Nación Argentina.

Cazzola, Giuliano (2015). *Scala mobile, ecco cosa è cambiato dal 1985*, <https://formiche.net/2015/06/scala-mobile-ecco-cosa-cambiato-dal-1985/>

Cavazzani, Ada (2001). *Processi di industrializzazione nel Mezzogiorno: la costruzione del territorio nel sistema di fabbrica integrata*. in Ada Cavazzani, Laura Fiocco, Giordano Sivini (a cura di). *Melfi in time: produzione snella e disciplinamento della forza lavoro alla Fiat*. Consiglio Regionale della Basilicata.

Cerusici, Tomasso (2020). “Cronaca di 35 giorni di lotta operaia”, 13 de octubre de 2020, FIOM-CGIL. <https://www.fiom-cgil.it/net/index.php/la-fiom/cenni-storici/7962-cronaca-di-35-giorni-di-lotta-operaia#sdfootnote22sym>

Della Corte, Elisabetta (2004). *Quando la fabbrica delude: Rifiuto del lavoro e comando sul lavoro, esodo e licenziamenti alla Fiat-Sata*. Potenza, Regione Basilicata: Osservatorio e Centro di documentazione sulla Fiat-Sata di Melfi.

Duval, Natalia (2013) *Los sindicatos clasistas: SITRAC (1970-1971)*. Buenos Aires: Razón y Revolución.

Falvo, Marina (2018) *Movilizaciones laborales del sindicalismo de base en el sector automotriz de Córdoba entre 2002 y 2015 en el contexto de la relación entre empresa, sindicato y Estado*. Tesis doctoral. Córdoba, Argentina: Centro de Estudios Avanzados, Facultad de Ciencias Sociales, UNC. Disponible en: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/92292/CONICET_Digital_Nro.8d955917-17c5-4748-87f2-87e0f164a4ae_A.pdf

Fissore Gianpaolo (2001). *Dentro la Fiat. Il SIDA FISMIC. Un sindacato aziendale*. Roma: Edizioni Lavoro.

Fofi, Goffredo (1975). *L'immigrazione meridionale a Torino*. Milano: Feltrinelli.

Giachetti, Diego y Scavino Marco (1999). *La Fiat in mano agli operai. L'autunno caldo del 1969*. Pisa: Edito da BFS.

Ghezzi, Giorgio (1981). *Processo al sindacato: una svolta nelle relazioni industriali. I 61 licenziamenti Fiat*. Bari: De Donato.

Gramsci, Antonio (1998). Análisis de las situaciones. Relaciones de fuerza, en *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*. Buenos Aires: Ed. Nueva Visión.

Hyman, Richard (1981). Una introducción marxista, en *Relaciones Industriales*. Madrid: Blume Ediciones.

Martínez, Lucio Miguel y Stewart, Paul (1997). The paradox of contemporary Labour Process Theory; the rediscovery of labour and the disappearance of collectivism, *Capital & Class*, 21(2): 49-77.

Musso, Stefano (1997). Gli operai di Mirafiori. Tra ricostruzione e miracolo economico. Un'analisi quantitativa, en Carlo Olmo (a cura di). *Mirafiori*. Torino: Alemandi.

Nicoli, Massimiliano (2009-2010) *Sorvegliare e produrre. Potere, filosofia e soggetto, nelle organizzazioni aziendali. Tesis doctoral. Università degli Studi di Trieste* https://www.openstarts.units.it/bitstream/10077/4535/1/nicoli_phd.pdf

Pinto, Geraldo Augusto, Guevara, Sebastián y Arteaga García, Arnulfo (Coord.) (2020). *La industria automotriz en América Latina: estudios de las relaciones entre trabajo, tecnología y desarrollo socioeconómico*. Curitiba/Ciudad de México: EDUTFPR/UAM. <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/23578>

Piva Adrián (2020). De la crítica de las teorías de la acción colectiva al estudio de la composición política de la clase. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*. 13(16): 87-111.

Piva, Adrián y Santella, Agustín (2022). Introduction, en *Marxism, social movements and collective action*. London: Palgrave MacMillan.

Piva, Adrián (2023). Las transformaciones en el capitalismo contemporáneo y los desafíos para la acción colectiva de los trabajadores. El caso argentino (1989-2019). *Trabajo y sociedad*, XXV(42): 250-275.

Polom Gabriele e Sabattini, Claudio (2000). *Restaurazione italiana: FIAT, la sconfitta operaia dell'autunno 1980: all'origine della controrivoluzione liberista*. Roma: Manifestolibri.

Rieser, Vittorio (1997). *Lavorare a Melfi. Inchiesta operaia sulla fabbrica integrata Fiat*. Rionero in Vulture: Calice Editori.

Robertini, Camillo (2022). *Érase una vez la Fiat en Argentina. Una cadena de montaje entre memorias e historias*. Buenos Aires: Prometeo

Roitman, Susana (2018). Conflictividad laboral en Córdoba entre 2013 y 2016: una propuesta analítica. *Revista Theomai* 37: 248-267. http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO_37/13._Roitman_37.pdf

Stewart, Paul, Richardson Mike, Dandford Andy, Murphy, Ken, Richardson Tony, y Vass, Vicki (2009). *We sell Our Time No More. Workers Struggles Against Lean Production in The British Car Industry*. London: Pluto Press.

Stewart, Paul (2001). L'operaio collettivo e la produzione snella, in Ada Cavazzani, Laura Fiocco, Giordano Sivini (a cura di). *Melfi in time: produzione snella e disciplinamento della forza lavoro alla Fiat* Consiglio Regionale della Basilicata.

Sthephenson, Carol & Stewart, Paul (2001). *The Whispering Shadow: Collectivism and Individualism at Ikeda-Hoover and Nissan UK*. *Sociological Research on line*, 6 (3): 72-82.

Tassinari, Ugo María (2020). 29 de marzo di 1973. I fazzoletti rossi occupano la Fiat di Mirafiori. Blog. <https://www.ugomariatassinari.it/fazzoletti-rossi/>

Vitale, Tomasso (2001). Governare la resistenza: la produzione sociale del Greenfield, in *Melfi in time: produzione snella e disciplinamento della forza lavoro alla Fiat*. Consiglio Regionale della Basilicata.