

STELLANTIS ATESSA: “MORTE SILENZIOSA STABILIMENTO”, DOPO CONTRATTI SOLIDARIETA’ INCENTIVI A ESODO?

10 Maggio 2025



ATESSA - “C’è poco da esultare, all’orizzonte purtroppo cominciamo ad intravedere procedure di incentivazione all’esodo, come accaduto a Melfi, a Pomigliano e Termoli. Il ricorso massiccio agli ammortizzatori sociali e le richieste ai lavoratori di spostarsi all’estero, davanti a un crollo della produzione, non fanno altro che mostrarci più chiaramente la silenziosa morte degli stabilimenti ex Fiat”.

Un quadro poco confortante quello che emerge dall’analisi di Romeo Pasquarelli, responsabile USB Lavoro Privato Abruzzo e Molise, alla vigilia dei contratti di solidarietà che scatteranno, il 12 maggio, allo stabilimento Stellantis di Atesa, ex Sevel, dove sono già esaurite le 52 settimane di cassa integrazione ordinaria previste dalla normativa vigente.

Contratti di solidarietà che dureranno fino al 31 dicembre 2025 ma, nel frattempo, non si escludono esuberi.

In Val di Sangro, cuore produttivo d’Abruzzo, tra i più importanti del centrosud, con l’intero comparto dell’automotive che conta oltre 20mila lavoratori, cresce la preoccupazione nonostante le rassicurazioni arrivate negli ultimi tempi dopo i numerosi tavoli convocati.

Nei giorni scorsi, i sindacati Fim, Fiom, Uilm, Fismic, Uglm e Aqcf, insieme alle Rsa, hanno incontrato la direzione di Stellantis Atesa, per un confronto sulla situazione attuale e sull’individuazione di un nuovo strumento di gestione degli ammortizzatori sociali. Al termine dell’analisi, è stata condivisa la necessità di attivare i contratti di solidarietà, ritenuti lo strumento più idoneo per affrontare la fase attuale. Le organizzazioni sindacali, in maniera unitaria, hanno sottoscritto l’accordo, chiedendo e ottenendo dalla Direzione l’inserimento della clausola che garantisce la maturazione automatica dei ratei mensili per tutti i lavoratori interessati.

“Non c’era altra soluzione - spiega Pasquarelli ad AbruzzoWeb -, anche se ora bisognerà vigilare seriamente sull’utilizzo di questi ammortizzatori sociali perché, purtroppo, non tutti i lavoratori potrebbero affrontare lo stesso percorso. È un pericolo, perché potrebbe esserci anche chi viene penalizzato maggiormente, per molteplici motivi. È a discrezione dell’azienda decidere chi e quanto tenere ‘fuori’ e, anche se ci sono limiti imposti dalle normative, non esiste un criterio così stringente

da poter garantire questa equità di trattamento”.

Per quanto riguarda le retribuzioni, spiega ancora Pasquarelli, “con questo contratto verranno garantite all’80%. Di positivo c’è che matureranno ferie e permessi a prescindere dai giorni di presenza nello stabilimento”.

I dati registrati negli ultimi anni non forniscono comunque prospettive incoraggianti: “Negli ultimi 3 anni Stellantis ha perso circa 10mila lavoratori, se a questi aggiungiamo i precari il numero sale ancora di più”, evidenzia Pasquarelli.

E sono una magra consolazione le rassicurazioni sulla “centralità dello stabilimento di Atesa” fornite dall’azienda e gli annunci sulla produzione di due veicoli commerciali leggeri elettrici per il mercato europeo. Stellantis Pro One produrrà i furgoni nei propri stabilimenti di Atesa (CH), Gliwice (Polonia) e Hordain (Francia) per poi consegnarli a Iveco Group, il quale si occuperà della distribuzione sul mercato europeo – Regno Unito compreso – attraverso i suoi canali di vendita e assistenza.

“È marketing – taglia corto Pasquarelli – L’azienda non ha detto che verranno prodotti tutti in Val Di Sangro, ha annunciato che tra due anni potrebbe avviare produzioni furgoni tra gli stabilimenti di Val Di Sangro, Francia e Polonia, ma quello che effettivamente verrà prodotto qui nessuno lo sa, i numeri non ci sono. Fanno annunci di Marketing”.

“Abbiamo un dato sicuro, certo: che negli ultimi due anni abbiamo perso 2mila posti di lavoro in Val Di Sangro e il futuro non è dei più rosei. Con l’incentivazione all’esodo non si perderebbero ‘solo’ posti di lavoro, perderebbe tutto il territorio. Occorre affrontare Stellantis, lavorare al rinnovo dei contratti, chiedere una riduzione dell’orario di lavoro, per creare nuove opportunità e garantire la sopravvivenza delle aziende, e soprattutto bloccare i licenziamenti”, conclude.