

# L'elettrico non decolla Ondata di esuberi nel settore dell'auto

*Scenari. Tra annunci delle case e stime si arriva a 130mila uscite entro il 2030 contando licenziamenti, dimissioni incentivate e mancati rinnovi di contratti*

Alberto Annicchiarico



Sono molte migliaia i posti di lavoro a rischio per la bassa crescita del mercato dell'auto e la frenata della domanda per le vetture a batteria. Le big globali cercano soluzioni a conti sempre meno profittevoli rispetto al biennio d'oro, finito nel 2023. La soluzione consiste, in questa fase, in piani di uscite incentivate o periodi di cassa integrazione, prima ancora che di licenziamenti veri e propri. Alla fine, tra programmi pluriennali concreti o annunciati, indiscrezioni e stime, entro la fine del decennio il conto (con i dati disponibili) potrebbe arrivare approssimativamente a circa 130mila addetti. Meno dell'8% della forza lavoro, tra costruttori e fornitori, includendo i 100-150mila posti stimati a rischio nella componentistica Usa. Le previsioni al termine dello scorso decennio parlavano di un conto dell'elettrificazione pari al 20%-30% degli occupati entro il 2030. Anche se in realtà le ragioni attuali sono diverse da quelle ipotizzate.

Le ripercussioni si stanno facendo sentire soprattutto sui componentisti. I tre big tedeschi – Bosch, Continental, ZF Friedrichshafen – hanno il programma più drastico, con tagli che possono arrivare, diluiti nei prossimi tre o quattro anni, fino al 10% della forza lavoro. È proprio il caso di ZF: si prospettano 14mila uscite entro il 2028. Tremila in Bosch, entro due anni. Oltre 7mila per Continental. E l'Italia? Nel suo recente Global

Automotive Outlook, la società di consulenza globale AlixPartners ha stimato gli effetti su filiera e indotto del passaggio dall'auto tradizionale all'auto elettrica: un rischio di 7 miliardi di perdita di valore al 2030 e 40mila posti in potenziale esubero. Siamo nel bel mezzo di un passaggio critico, che fotografa il cambiamento in atto, strutturale, dell'idea fordista dell'automobile.

### **Il rischio di decisioni affrettate**

Alcuni esperti spiegano perché i licenziamenti non sono sempre la risposta giusta. La frenata della domanda dell'elettrico puro, a batteria, potrebbe essere temporanea (oggi la quota delle nuove immatricolazioni in Europa è il 13% ma le stime per il 2030, pur corrette al ribasso, parlano di un 30-40%). Una ripresa dal 2026-7 non è esclusa. I tassi di interesse potrebbero pesare meno sui finanziamenti, la tecnologia potrebbe essere più matura e convincere più consumatori (oggi sono meno di 1 su 5, secondo McKinsey) dopo avere conquistato gli entusiasti della prima ora, l'infrastruttura di ricarica dovrebbe essere più capillare. E soprattutto i prezzi dovrebbero essere più accessibili (attualmente tra modelli raffrontabili il delta di prezzo si attesta tra il 20 e il 35%). Ecco perché privarsi di forza lavoro specializzata, per poi cercarla di nuovo, potrebbe non essere la cosa più opportuna. Del resto se la crescita del mercato resterà moderata nei prossimi 5 anni (intorno all'1%, in Europa, dove i volumi al 2030 potrebbero essere ancora sotto i livelli pre Covid) una parte degli addetti potrà tornare, per il tempo necessario, a mansioni destinate alla produzione di auto tradizionali.

### **Il lato positivo**

E poi, non tutti i mali vengono per nuocere. «Paradossalmente – si legge in uno studio S&P Global di fine maggio – un rallentamento del mercato dei veicoli elettrici potrebbe essere incrementalmente positivo per le case automobilistiche tradizionali, nella misura in cui prolunga la vita delle piattaforme esistenti, massimizzando così il flusso di cassa dei modelli storici. La maggior parte dei produttori ha accusato un calo della redditività nel primo semestre e un processo di elettrificazione più prolungato. Un termine del 2035 (lo stop Ue alla vendita di vetture con motore termico, Ndr) non ultimativo rappresenterebbe un'opportunità».

I costruttori ragionano in termini di redditività, risultati trimestrali e attese degli investitori. Nei primi sei mesi dell'anno solo la pattuglia giapponese guidata da Toyota, grazie anche al calo dello yen, ha registrato un crescita dei profitti. E gli andamenti in Borsa (in positivo solo Toyota, Hyundai-Kia e Renault, Mercedes sulla parità) sono la spia degli equilibri. Sulle finanze delle case pesano gli investimenti in tecnologia, digitalizzazione, nuovi impianti. Ed ecco arrivare, con le correzioni in corsa dei piani (che includono l'allungamento della vita del motore termico), anche le notizie di licenziamenti, incentivi all'uscita anticipata, cassa integrazione. Partiamo dall'Europa.

### **Le ricette dei big tedeschi**

Il Gruppo Volkswagen, primo produttore continentale, si declina in 680mila dipendenti, 114 stabilimenti nel mondo (oltre un quinto in Cina) e ricavi per oltre 300 miliardi di euro. Il ceo, Oliver Blume, ha messo nel conto un programma di risparmi senza

precedenti per 10 miliardi di euro entro il 2026. Tra gli strumenti c'è la riduzione dei costi del personale amministrativo fino al 20%. Un obiettivo da realizzare principalmente sfruttando la curva demografica, ovvero partendo dai baby-boomer. Per questo sono stati stanziati incentivi per 900 milioni di euro. In Vw esiste un accordo sindacale che garantisce i posti di lavoro fino al 2029. Il deciso intervento sui costi è necessario per migliorare competitività e margini.

Già nella seconda metà del 2023, il gruppo di Wolfsburg aveva deciso di non rinnovare 269 contratti a termine nel più importante sito europeo per auto elettriche del gruppo, Zwickau, a causa della diminuzione della domanda di auto elettriche. In più, l'impianto Audi di Bruxelles è andato incontro a periodi di fermo produttivo e cassa integrazione per la scarsa domanda dei due modelli a batteria prodotti. Secondo i sindacati si rischiano 2.600 licenziamenti entro il 2025. Un'altra mossa annunciata dal ceo Oliver Blume durante la presentazione dei risultati del semestre, tre settimane fa, è la riduzione della capacità produttiva del 25% in Germania. Oltre all'eliminazione dei turni di notte.

Tra le big tedesche va diversamente per Bmw e Mercedes-Benz. La casa di Monaco di Baviera vende le sue elettriche e in luglio ha raggiunto Tesla in Europa. Nel semestre ha ottenuto un +24,6% con i tre brand (Bmw, Mini, Rolls-Royce). Il ceo Oliver Zipse non ha parlato di riduzione del personale neppure nell'ultima trimestrale, complessivamente meno brillante. Già nel 2022 Zipse parlava di transizione senza impatto sul numero dei dipendenti. E gli ultimi investimenti in Ungheria, in Messico e in Germania (Regensburg e Monaco) comporteranno un'ulteriore espansione della forza lavoro. La casa della Stella a tre punte dopo il piano di ristrutturazione del 2019 (1.100 posizioni) presentato dal ceo Ola Kallenius come preparatorio per la nuova era dell'elettrico, nel Report annuale del 2023 ha presentato un accordo che garantisce l'occupazione fino al 2029.

### **Dubbi sulle uscite da Stellantis**

Stellantis punta a rinnovare la gamma per essere più competitiva in Nord America. Intanto sono a rischio 2.450 dipendenti. In Francia l'azienda guidata dal ceo Carlos Tavares ha avviato un piano di riduzione del personale da 2mila unità entro il 2024. In Italia, dove ha oltre 40mila dipendenti, Stellantis ha inviato nell'autunno 2023 migliaia di lettere per incentivare le uscite. Alla fine del processo avrebbero accettato oltre 2mila persone. Nel 2024 l'azienda ha fatto accordi con i sindacati circa un nuovo programma da 3.200 uscite. In parallelo, è stato avviato un calendario di cassa integrazione in vari stabilimenti, tra cui quelli di Mirafiori, Melfi e Atesa.

Il Gruppo Renault ha avviato un piano di riduzione del personale già nel quadro del profondo turnaround avviato quattro anni fa, la "Renaulution" voluta dal ceo Luca de Meo, che ha portato nei primi sei mesi del 2024 a una redditività dell'8%, record per la casa transalpina. Il programma del 2020 mirava a ridurre la forza lavoro globale di circa 15.000 unità entro il 2024, di cui circa 4.600 in Francia. Questo piano ha coinvolto una serie di stabilimenti e uffici, con l'obiettivo di migliorare la redditività e affrontare le sfide legate alla transizione energetica.

### **Stretta a stelle e strisce**

Capitolo Stati Uniti. Ford ha annunciato tagli per circa 3.800 dipendenti. Riguardano principalmente l'Europa, con il Regno Unito e la Germania tra i paesi più colpiti. Il piano include una combinazione di prepensionamenti, mancato rinnovo di contratti a termine e licenziamenti veri e propri. Prima dei tagli, Ford contava circa 173.000 dipendenti a livello globale. L'Ovale Blu ha stimato perdite per 5,5 miliardi di dollari nel 2024 a causa della divisione elettrica. E adesso sta cambiando strategia. In settimana ha detto di puntare su nuovi pick-up elettrici più leggeri, meno costosi dei full-size previsti (rinviati al 2027) e a maggiore autonomia. I grandi SUV a tre file saranno ibridi e non alimentati da costose batterie.

GM ha appena annunciato 1.000 licenziamenti nel suo team di ingegneri del software. Nel 2023, GM aveva già avviato una serie di riduzioni del personale, che includevano tagli di circa 500 posizioni a febbraio, principalmente legate al settore corporate e ad altre aree non produttive, come parte di un più ampio piano di riduzione dei costi. General Motors conta circa 167mila dipendenti in tutto il mondo.

## **Il caso Tesla**

Quanto alla big mondiale delle auto a batteria, Tesla, non è indenne ai fenomeni in atto, per la forte concorrenza cinese e il ritardo accumulato nel rinnovo della gamma. A cominciare dall'attesa Model 2, la Tesla da 25mila dollari. A metà aprile Tesla, che attraversa una fase difficile, con profitti e margini in caduta, e che per la prima volta nella sua storia ha inanellato due trimestri consecutivi con vendite in calo, ha annunciato licenziamenti per quasi il 15% della forza lavoro, circa 20mila persone secondo una stima di Bloomberg, inclusi ruoli manageriali. Coinvolto anche lo staff della rete di ricarica del brand texano, i Supercharger, e numerosi executive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA