

BOLLETTINO DEL COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI



GIUGNO 2018

America first, made in China 2025 e Industry 4.0

QUALI I RIFLESSI PER I TECNICI PRODUTTORI

CAMBIAMENTI EPOCALI

Affari & Finanza del 9 aprile riflette sulla notevole crescita economica di paesi come India e Cina che, con una popolazione complessiva di oltre due miliardi di persone, hanno sostenuto la domanda mondiale. *“Come è facile comprendere, si tratta di cambiamenti epocali che, non a caso, hanno ridisegnato la cartina dell’economia mondiale”*. Cambiamenti in atto nel mondo che aprono conseguenze inedite su ogni fronte: economico, politico, diplomatico, e non escluso anche quello militare.

Emblematica è l’uscita unilaterale Usa dall’accordo sul nucleare iraniano. Un groviglio che chiama in causa tutto il Medio Oriente, con epicentro la guerra civile siriana, il ruolo degli attori regionali e i rapporti tra grandi potenze in primis proprio la relazione tra America ed Europa. L’Europa è il terzo partner commerciale dell’Iran con 20 miliardi di dollari e l’Italia prima fra gli europei. Con l’accordo NUKE e la fine delle sanzioni gruppi europei avevano realizzato forti investimenti in energia, auto e aerospaziale, quindi ora il futuro delle commesse è a rischio. Va considerato che lo spazio lasciato aperto dai gruppi europei potrebbe essere colmato da altri competitori: russi, cinesi e indiani. (Il Sole 24 Ore 10/05/18).

Ancora più importante per i grandi gruppi europei sono le ripercussioni, rispetto alle eventuali sanzioni, nel mercato americano. Al **vertice di Sofia** di maggio i governi europei hanno dato mandato alla Commissione per difendere gli interessi delle società comunitarie anche utilizzando il regolamento del 1996 per contrastare gli effetti extraterritoriali delle sanzioni USA. Pesa in questo frangente il deficit di centralizzazione politica nel vecchio continente; Macron l’ha definito un *“test di sovranità europea”*. (Il Sole 24 Ore 18/05/18). Si intrecciano i due piani: lotte tra gruppi economici e lotte tra Stati.

DAZI: ACCORDI O GUERRA COMMERCIALE?

Le manovre sul fronte delle barriere commerciali innescate dall’amministrazione Trump stanno creando attriti e oscillazioni a livello internazionale. Abbiamo assistito prima ad una escalation di minacce, poi ad una selettiva esenzione dai dazi di alcuni paesi e ora alle trattative in corso, vedremo se raggiungeranno un punto di equilibrio momentaneo.

Va notato che i dazi protezionistici hanno effetti ambivalenti in una economia così interdipendente come quella attuale. Le catene di valore rendono meno semplice colpire solo i gruppi esteri. Ad esempio, se fosse aumentato il prezzo di alluminio e acciaio, i gruppi americani che utilizzano questi materiali ne sarebbero stati danneggiati.

Nel momento in cui scriviamo sembra che, dopo il vertice di due giorni terminato il 18 maggio, USA e CINA abbiano sospeso i dazi reciproci e sia in corso una tregua con trattativa. Un accordo che produce una ulteriore pressione

verso l’Europa le cui esenzioni ai dazi su alluminio e acciaio vengono prorogate di mese in mese, e sono in vista nuove minacce sulle auto.

Sono partite aperte, ma il punto da rilevare è che la competizione e lo scontro a livello mondiale sono saliti di un gradino, e si stanno inasprendo. Le istituzioni che hanno regolato il mondo dalla fine della 2° guerra mondiale come FMI, ONU, WTO, WORLD BANK, ecc sono messe alla prova e faticano ad esercitare il loro ruolo di fronte ai cambiamenti epocali. È aperta una lotta per ridefinire questi organismi, perché si sono modificati i presupposti di forza economica su cui questi si reggevano.

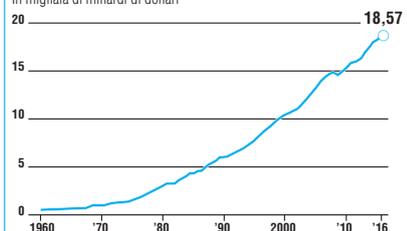
Nell’annuncio di protezionismo di Trump ci sono anche un occhio rivolto alle elezioni di mid-term e una postura aggressiva per affrontare la trattativa con le altre potenze. Per questo i lavoratori non devono farsi trascinare a rimorchio di interessi che non sono i loro.

Osservando con attenzione, la concorrenza cinese nell’alta tecnologia è presente nella discussione sui dazi più o meno esplicitamente. La Cina, non da ora, è accusata di appropriazione forzosa della proprietà intellettuale di imprese occidentali perché obbliga le aziende straniere alle joint-venture con aziende locali. Per questa via acquisiva il know-how necessario.

(segue alle pagg. 2 e 8)

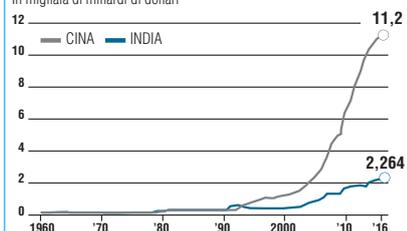
ANDAMENTO DEL PIL USA

In migliaia di miliardi di dollari



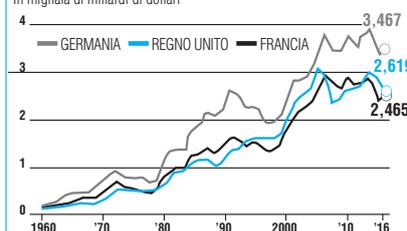
ANDAMENTO DEL PIL DI CINA E INDIA

In migliaia di miliardi di dollari



ANDAMENTO DEL PIL DI GERMANIA, REGNO UNITO E FRANCIA

In migliaia di miliardi di dollari



Sommario

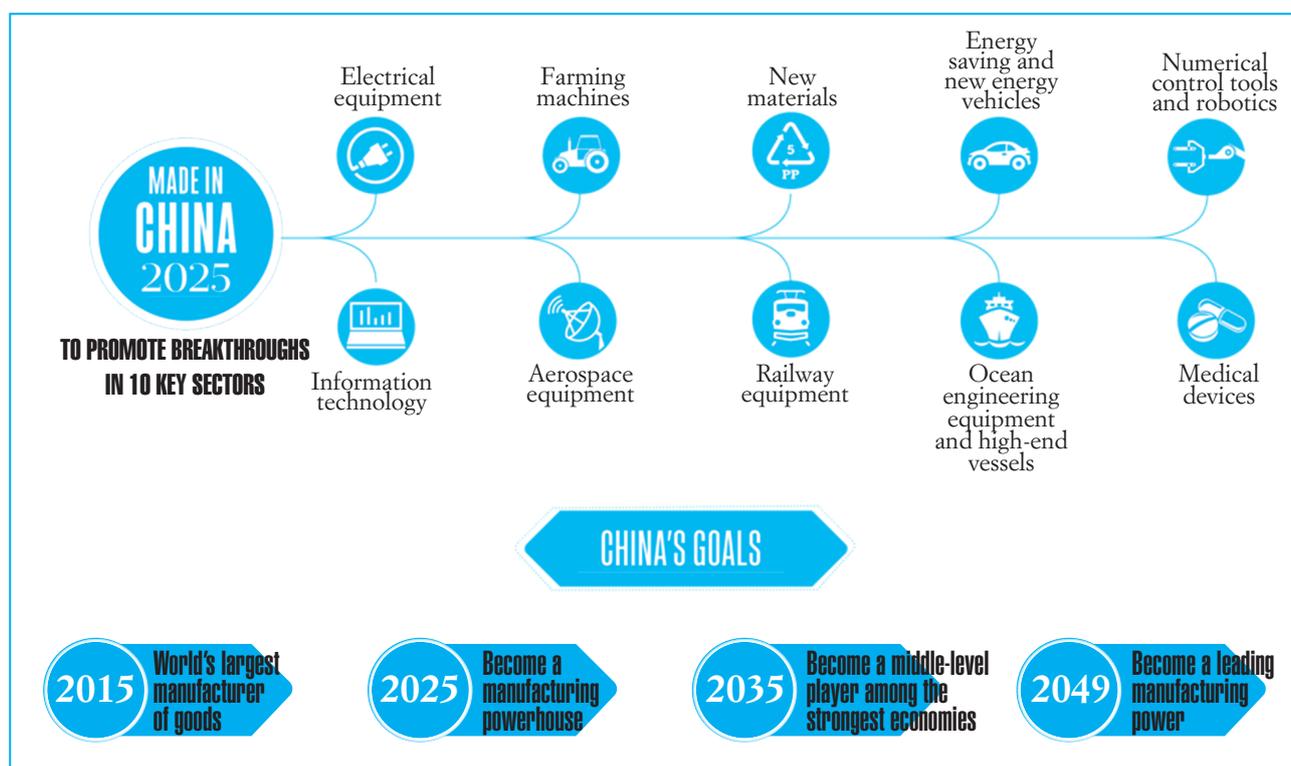
America first, made in China 2025 e Industry 4.0 pp. 1, 2 e 8

Incontro del coordinamento europeo della siderurgia p. 3

Occupazione globale e tendenze future pp. 4 e 5

Le grandi Oil Company mutano pelle pp. 6 e 7

Ingegneri di serie a e di serie b La stratificazione tra i tecnici p. 7



In questo campo la minaccia americana può anche avvenire con barriere non tariffarie. Un esempio riguarda il gruppo **ZTE**: azienda cinese nata nel 1985 da una costola del ministero aerospazio. Ora è quotata in borsa, fattura 14 miliardi di dollari e ha 85 mila dipendenti: quarta al mondo nelle reti di telecomunicazioni dietro a Huawei, Ericsson e Nokia.

Il Dipartimento del commercio americano ha vietato alle aziende americane di fare affari con la ZTE per 7 anni, perché accusata di violazione embargo Iran e Corea del Nord, quindi per motivi di sicurezza nazionale (ecco una forma di protezionismo senza dazi diretti). A metà maggio Trump ipotizza una revoca del bando contro ZTE, vedremo gli sviluppi che di certo sono connessi alla più ampia trattativa tra America e Cina.

Per rispondere alle accuse di acquisizione della proprietà intellettuale la Cina annuncia nei prossimi anni la fine di obbligo di joint-venture in diversi settori: **auto, cantieristica, aerospaziale**.

Il gigante asiatico si sente sufficientemente forte da attirare ancora più capitali in settori strategici. (Il Sole 24 Ore 26/04/18). Del resto, sono anni che la crescita del paese avviene con investimenti statali, incentivi ai privati ma anche formazione; alfabetizzazione universale e oltre 1 milione di studenti che hanno frequentato università americane. La Cina ha presentato 1,5 milioni di domande di brevetti nel 2017 (contro

le 500 mila del 2007) ossia metà del totale mondiale (Les Echos 27/04/18)

MADE IN CHINA 2025

Il piano MADE IN CHINA 2025, come riportato nella info-grafica, punta a fare della Cina la prima potenza mondiale facendo leva prevalentemente sui settori ad alta tecnologia. **Nella ristrutturazione in corso, molti settori sono in trasformazione, le potenze emergenti più forti entrano in concorrenza direttamente al massimo livello spesso "saltando" stadi precedenti.**

Al recente MOTOR SHOW di Pechino sono stati presentati 174 modelli di auto elettrica di cui ben 124 sviluppati in Cina. Per il settore auto nei prossimi anni potrebbe ripetersi quanto accaduto con gli smartphone. La Cina ha sfruttato il cambiamento tecnologico da telefonini a smartphone grazie alla sua industria e in breve tempo ha superato i produttori di Finlandia, Svezia, USA, Canada e Giappone; nel 2017 tre dei primi 5 produttori smartphone sono cinesi. Oltre a ZTE e Huawei è **Xiaomi** la novità: nata appena 7 anni fa si quoterà in luglio alla borsa di Hong Kong con una IPO dal valore di 10 miliardi di dollari.

INDUSTRY4.0

Sul fronte della lotta economica la risposta del vecchio continente è un processo di ristrutturazione che è di fatto il vero contenuto racchiuso dal termine **Industry 4.0**. Come abbiamo già documentato, una ristrutturazione che ha come caratteristica prevalente la ten-

denza a creare dei "campioni europei" con la stazza adatta per competere.

L'UE annuncia un piano di investimenti in intelligenza artificiale di 20 miliardi di euro entro il 2020. *"Bisogna creare una industria IA dell'Europa in grado di recuperare il gap con USA e CINA e poi sfidarle"*. Il "machine learning" funziona meglio se si hanno più dati e la Cina fa progressi grazie ai suoi 1,3 miliardi di abitanti mentre Google Facebook hanno dati di miliardi di utenti. *"Davanti a questi colossi i paesi UE da soli possono fare poco, senza un cambio di ritmo la UE diventerà irrilevante nelle nuove tecnologie che plasmeranno il futuro"*. (Il Sole 24 Ore 26/04/18)

Gli esempi sono innumerevoli e riguardano tutti i settori: cantieri navali, produzione di treni, acciaio, telecomunicazioni. Il cambio al vertice di **Vodafone** dopo 10 anni probabilmente chiude un ciclo di consolidamento della società che rappresenta bene questo processo di concentrazione: il gruppo ha acquisito **C&W** (GB) nel 2012, la **KABEL DEUTSCHLAND** (GE) nel 2013, **ONO** (Spa) nel 2014 e ora gli asset **LIBERTY GLOBAL** in Germania, Rep. Ceca, Polonia e Slovacchia.

In pochi anni assistiamo anche a notevoli trasformazioni del core business di grandi gruppi. **PHILIPS** ha cambiato pelle dopo lo scorporo delle TV nel 2012 e lampadine nel 2016, ora è un gruppo concentrato su home entertainment, domotica e tecnologie per la salute. (Affari e Finanza 21/05/18)

(segue a pag. 8)

COORDINAMENTO EUROPEO dei Consigli di fabbrica della SIDERURGIA



Il 14 aprile, a Genova, si è riunito il Coordinamento europeo dei consigli di fabbrica della siderurgia. Il nostro bollettino di novembre aveva già riportato dell'avvio di questo importante collegamento.

A seguito delle vicende che hanno visto **Arcelor Mittal** cercare di acquisire l'**ILVA** (una partita ancora in corso e dall'esito più che mai incerto), operai e ingegneri della **FIOM** dell'**ILVA** di Genova hanno lavorato per allacciare rapporti con i colleghi tedeschi di **IG METALL** e far nascere un coordinamento di delegati che organizza incontri periodici e si doti di un bollettino in due lingue: italiano e tedesco. In questi mesi vi è stato un importante lavoro di contatti e scambio di informazioni che ha portato il coordinamento ad estendersi ad altri delegati ed a diventare un organo permanente. Si sono aggiunti colleghi di **ThyssenKrupp**, poi altre realtà Italiane, **Piombino** e **Marcegaglia**, ma soprattutto si sono collegate al coordinamento anche importanti impianti di Arcelor Mittal francesi (**Fos-sur-Mer** e **Dunkerque**) e belgi (**Liegi**), quindi del sindacato francese **CGT** e del sindacato belga **MetallosMWB**. Un altro passo è stato compiuto verso la costituzione effettiva di un sindacato Europeo (con l'aggiunta del francese il bollettino è ora in tre lingue). **Un sindacato fatto non di burocrazie ma di delegati che entrano in rapporto diretto tra di loro e iniziano a impostare una contrattazione a livello europeo.**

Sono moltissimi gli spunti emersi nei vari interventi susseguiti durante l'incontro del 14 aprile. Riportiamo una sintesi degli argomenti trattati.

Innanzitutto, la consapevolezza che non è possibile fermare il processo di ristrutturazione in corso ma che si può intervenire rafforzando il sindacato per contrattare al meglio

le condizioni di lavoro in questo processo.

Importante è il tema della sicurezza sul lavoro: le vite dei lavoratori valgono più dei profitti!

Quindi rivendicare la dignità di produttori di acciaio e alzare la testa fieri del proprio lavoro.

Negli anni Settanta la ristrutturazione della siderurgia in Europa ha visto un piano sviluppato e messo in pratica dalle direzioni dei gruppi europei, i sindacati sono invece rimasti ancorati ad una visione limitata solo a livello nazionale. Oggi sono passati 40 anni, resta un grande ritardo ma il coordinamento rappresenta la consapevolezza della giusta direzione di marcia necessaria, e dei passi che si possono compiere assieme.

La nuova ristrutturazione in corso produce effetti nuovamente su tutto il continente, quello che avviene a Genova ha ripercussioni per i lavoratori della Romania, della Rep. Ceca e quello che avviene lì ha riflessi in Italia.

Il coordinamento tra stabilimenti europei è una necessità pratica, basti un solo esempio. L'azienda mette a confronto i salari dei diversi siti produttivi, mettendoli in concorrenza e puntando al ribasso. **Il sindacato, fin dalle sue origini, nasce proprio per contrattare al meglio il prezzo con cui i lavoratori devono venderci.** Ma occorre definire e conoscere bene il panorama, vanno comparati con attenzione livelli di stipendi, ferie, contributi e imposte tra vari paesi; quindi lavorare per rivendicazioni comuni.

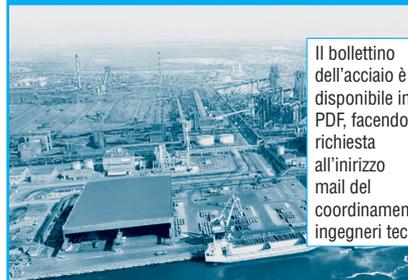
Impiegati e operai, lavoratori italiani e immigrati uniti da un comune interesse.

Le lotte di Brema, di Liegi, di Fos Sur Mer e di Genova dimostrano che senza difesa pagano i lavoratori. Se Mittal è un gruppo mondiale che ha strategia mondiale, occorre

BOLLETTINO ACCIAIO NUMERO 3



stahlbulletin
bulletin de l'acier
bollettino dell'acciaio



Il bollettino dell'acciaio è disponibile in PDF, facendone richiesta all'inirizzo mail del coordinamento ingegneri tecnici

Coordinamento Europeo dei Consigli di Fabbrica della siderurgia
Europäischen Koordinierung der Betriebsräte der Stahlindustrie
Coordination Européenne des Conseils d'Usine de l'acier

un coordinamento tra delegati di vari stabilimenti per non ritrovarsi ad affrontare la lotta isolati uno alla volta in ordine sparso. Bisogna anche andare oltre al singolo gruppo economico e guardare a tutto il settore.

Esiste un ritardo da colmare ma c'è la consapevolezza che il sindacato deve europeizzarsi pena diventare irrilevante.

Serve contrattazione europea e per questo occorre ripartire dall' "ABC": salario e difesa del posto di lavoro. Solo questo può unire i lavoratori.

Più salario è parola d'ordine dirompente perché:

- Più salario e il commercio sarà più giusto per i lavoratori
- Più salario per costringere a fare investimenti per aumentare la produttività
- Più salario e ci sarà meno spazio per speculatori e parassiti

Quindi ricominciare dai punti fondamentali: salario e posti di lavoro. Non vale solo per i siderurgici.

OCCUPAZIONE GLOBALE E TENDENZE FUTURE

I riflessi sull'occupazione



Il rapido progresso tecnologico, dall'automazione delle fabbriche alla diffusione dei robot intelligenti, alla crescita della digitalizzazione, fino all'intelligenza artificiale, è percepito da molti commentatori, e quindi dalla opinione pubblica, come una minaccia al futuro dei posti di lavoro. Viene prospettato un mondo inquietante in cui le macchine sostituiranno gli esseri umani nelle fabbriche e negli uffici. Osservare alcune dinamiche nei tempi lunghi e per estensione continentale consente di relativizzare alcune tesi a nostro parere un po' affrettate. **Il lavoro umano non scomparirà ma più verosimilmente subirà profonde trasformazioni nel corso del secolo scorso.**

Enrico Moretti della **California Berkeley** ha scritto su Repubblica del 2 febbraio 2018: "messo in prospettiva storica, il cambiamento tecnologico che stiamo attraversando in questi anni non è uno dei più profondi. Nel 1918 esattamente un secolo fa, il 60% della manodopera italiana era impiegata in agricoltura. Oggi in questo settore resta solo il 5% degli occupati. Nuove tecnologie che fanno risparmiare manodopera, dai trattori ai fertilizzanti chimici, hanno decimato l'occupazione nel settore che un secolo fa era quello principale dell'economia italiana. Queste tecnologie permettono ad un numero piccolissimo di operai agricoli di fare oggi il lavoro che milioni di persone facevano un secolo fa". Negli anni successivi nuove industrie e nuovi mestieri sono stati creati e hanno assorbito i milioni di persone che altrimenti avrebbero lavorato in agricoltura.

Per l'Italia, il settore manifatturiero nel 1985 impiegava un terzo della

manodopera totale. Oggi l'occupazione in questo settore si è ridotta di più della metà. Vale per tutte le economie più avanzate, a seguito delle profonde trasformazioni il numero dei posti di lavoro non sta diminuendo, anzi la percentuale di occupati sulla popolazione è più alta che un secolo fa.

Negli anni Cinquanta un operaio della **General Motors** produceva 7 auto all'anno, ora grazie alle nuove

dal titolo "*Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time of Automation*" illustra come la tecnologia abbia determinato un ampio spostamento tra settori e creato nuovi lavori. Il grafico che riportiamo in figura mostra come è cambiata la composizione percentuale delle occupazioni negli Stati Uniti nell'arco di oltre 150 anni.

Quindi anche la ristrutturazione in corso comporterà scossoni, squilibri e trasformazioni del lavoro ma non la scomparsa del lavoro umano. **Ciò significherà la necessità maggiore di coalizione tra lavoratori, lotte di difesa per il posto di lavoro e condizioni di lavoro.** In un tempo più lungo è verosimile aspettarsi lavori persi e lavori guadagnati.

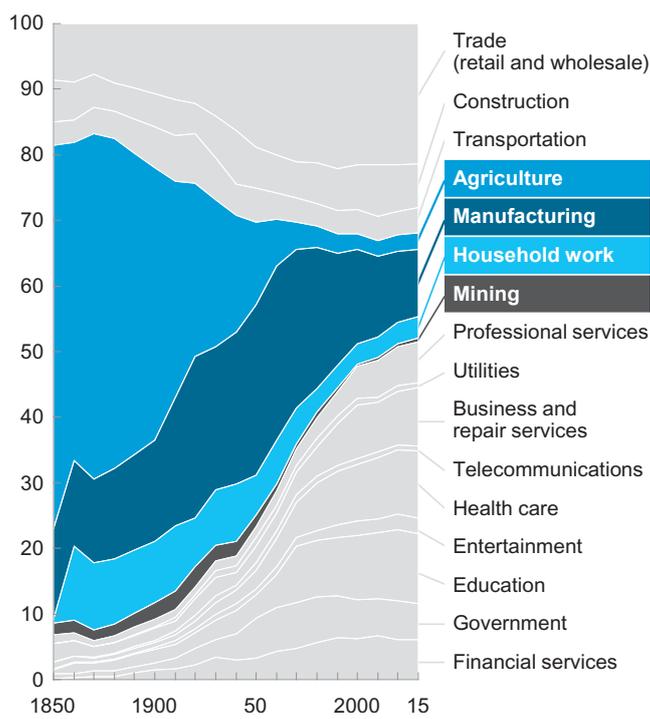
In Germania recentemente proprio lo sviluppo dell'e-commerce ha creato, ad esempio, una carenza di camionisti per il trasporto delle merci dai centri di smistamento fino al cliente. (Italia Oggi 16/05/18)

A proposito di paradossi, il Sole 24 Ore del 29 marzo, ha riportato un commento degli analisti di Wall Street riguardo alla robotizzazione di **Tesla**. Secondo questi analisti Elon Musk (CEO di Tesla) ha

esagerato nell'automazione della catena di montaggio, infatti la quasi totale automazione dell'impianto californiano di **Freemont** (potremmo dire l'eccesso di robot) gli si sta ritorcendo contro generando scarsa flessibilità e un eccesso di costi inversamente proporzionali alla qualità. Sempre secondo il sole "il risparmio derivante dalla riduzione della mano d'opera è più che bilanciato dalla necessità di assumere ingegneri qualificati che gestiscono il processo robotico".

Large-scale sector employment declines have been countered by growth of other sectors that have absorbed workers

Share of total employment by sector in the United States, 1850–2015



tecnologie ne produce 29 all'anno. **Significa che ci sono meno operai ma aumentano gli ingegneri e si sono sviluppati molti altri settori:** componentistica, autofficine, commercio, assicurazioni, strade e infrastrutture per distributori di benzina, telecomunicazioni, settore dei media in generale, intrattenimento, ristorazione, estetica, industria farmaceutica, industria della salute, e così via.

Uno studio del **McKinsey Global Institute** di dicembre 2017

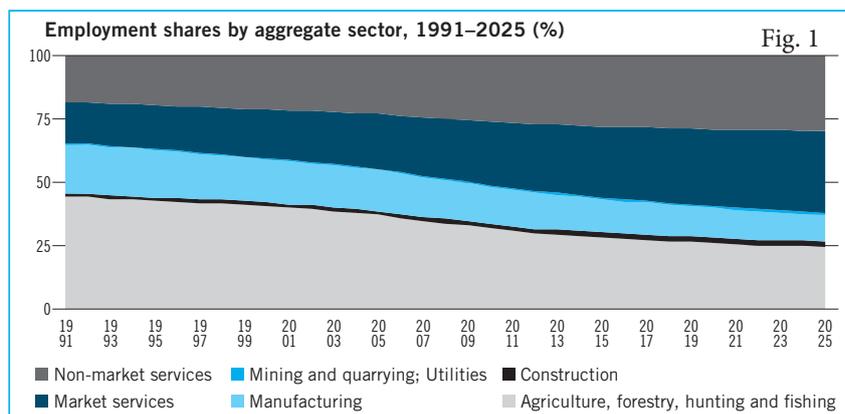
Un rapporto dell'**International Labour Organization (ILO)** dal titolo "World Employment Social Outlook 2018" mostra delle tendenze significative a livello mondiale che possiamo riassumere nelle tabelle a fondo pagina.

Nel mondo cambia profondamente il settore in cui gli uomini sono impiegati, anche se guardiamo solo agli ultimi 30 anni (Fig. 1). Ma il numero di occupati mondiali cresce significativamente. Gli attivi sono oltre 3 miliardi e i salariati oltre i 2 miliardi (Fig. 2).

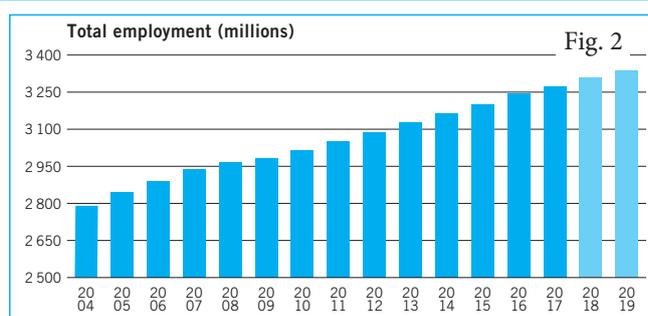
Cambia per continenti la percentuale della localizzazione della forza lavoro. Tra il 1990 e il 2030 la quota di forza lavoro globale si sposterà sempre di più verso l'Asia. (Fig. 3 - Eastern Asia comprende la Cina- Southern Asia comprende l'India)

Inoltre, aumenterà significativamente la quota percentuale di popolazione attiva oltre i 65 anni di età rispetto al totale della forza lavoro impiegata. (Fig. 4). Da questo punto di vista gli esoscheletri che già vengono testati in molte aziende saranno funzionali a supportare lavoratori sempre più anziani nella catena di montaggio...

Un invecchiamento della popolazione che ha effetti dirompenti sui bilanci degli Stati e che si intreccia con fenomeni migratori, oggi generati dallo sviluppo economico, destinati



a crescere nei prossimi anni. Sono evidenti gli squilibri e le conseguenze delle trasformazioni in atto a livello mondiale. Sono



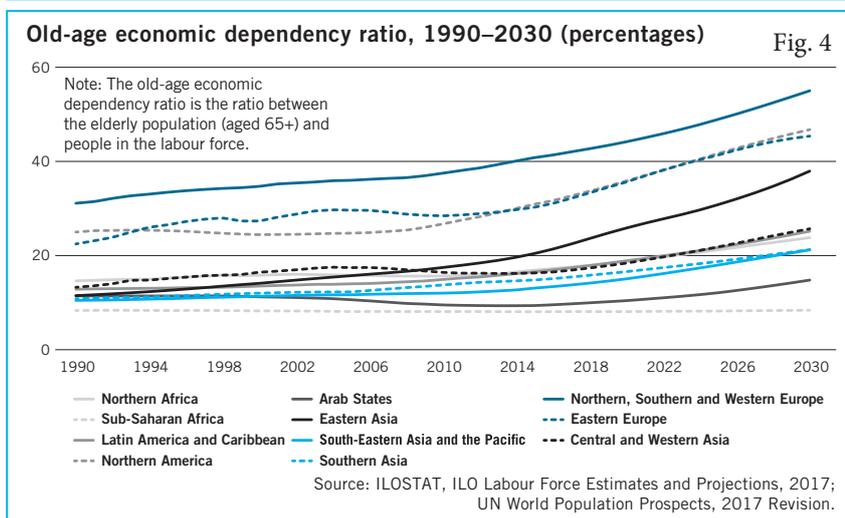
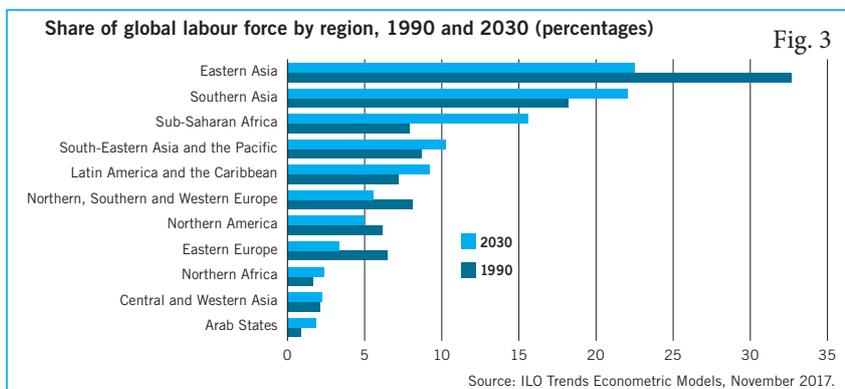
aspetti su cui torneremo, ma possiamo fare una prima riflessione. Come già altre volte avvenuto nella storia, proprio l'aumento di produttività pone all'ordine del giorno il tema dell'orario di lavoro. Le importanti lotte di altre generazioni di lavoratori, e non certo gentili concessioni, hanno consentito di passare dalle 16 ore al giorno

nell'ottocento via via fino alle 8 ore. Negli anni Novanta del secolo scorso in Germania ci si mobilitava per la conquista delle 35 ore settimanali. Oggi da una parte il quadro legislativo in termini di orario di lavoro a livello europeo è molto diversificato, dall'altra è aumentata flessibilità negli orari, incrementano le fasce notturne, i sabati, i festivi (per adeguarsi ai mercati internazionali operativi 24 ore su 24) ed emerge anche il tema della disconnessione.

Circolano anche nuove teorizzazioni (Vedi il Libro Bianco di Assolombarda "Il futuro del lavoro"), che vorrebbero "scardinare l'idea dell'ora-lavoro come parametro della misurazione del valore della prestazione", o che sostengono che i "contratti e l'orario non saranno più il paradigma per il lavoro del futuro". Posizioni di parte che non possiamo condividere, che, anzi, vanno combattute perché nascondono la richiesta di massima flessibilità e hanno l'obiettivo di smantellare le tutele contrattuali esistenti. Presentate come un passo in avanti mascherano un ritorno alle condizioni del passato...

Riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario è la parola d'ordine che oggi come ieri può unire e dare risultati a tutti i lavoratori compresi i tecnici e gli ingegneri.

Una rivendicazione che potrebbe permettere di tradurre gli immensi incrementi di produttività non solo come vantaggio per le aziende ma anche come risposta all'occupazione ed alle nostre condizioni di vita e di lavoro.



LE GRANDI OIL COMPANY MUTANO PELLE



Il recente rally dei prezzi petroliferi sta provocando reazioni a cui siamo abituati: da un lato gli allarmi dei paesi importatori per l'aumento dei prezzi; dall'altro la soddisfazione dei paesi produttori e delle grandi compagnie petrolifere internazionali. Il 2017 aveva già mostrato segnali di miglioramento dei profitti delle major petrolifere. I prezzi al rialzo delle ultime settimane dovrebbero ulteriormente consolidare la loro ripresa, i loro bilanci e i conseguenti dividendi.

Tuttavia, queste performance non possono modificare il profondo ripensamento strategico che le stesse grandi compagnie petrolifere internazionali stanno portando avanti da qualche tempo. **Questo potrebbe mutare la loro struttura di business da quella che viene definita una struttura verticale, cioè in cui è predominante un prodotto (il petrolio) e tutta la filiera ad esso collegata (esplorazione, produzione, trasporto, raffinazione, distribuzione) a un modello orizzontale, in cui cioè sono presenti più prodotti nel portafoglio offerto.**

La spinta a questa diversificazione è ovviamente la prospettata rivoluzione del mix energetico conseguenza soprattutto della sempre maggiore diffusione dell'auto elettrica e delle politiche di decarbonizzazione per la produzione di energia.

I segnali in questa direzione si moltiplicano.

Il CEO della **Total**, Patrick Pouyane intervenuto all'Abu Dhabi Sustainability Week a gennaio ha annunciato che nei prossimi 20 anni il portafoglio dell'offerta energetica di Total conterrà per un 20% energie rinnovabili. Inoltre, per venire incontro alle esigenze delle politiche di decarbonizzazione, il mix gas-petrolio muterà a favore del gas con un rapporto 50-30.

In effetti, come riportato nella rivista specializzata NRG dell'aprile

2018, gli investimenti di Total nel solare hanno superato quelli nel carbone, gas e nucleare aggregati nell'intero 2017. Inoltre il gruppo ha acquisito il 23% dell'operatore di energie rinnovabili **Eren** e per 1 miliardo di dollari il costruttore di batterie **Saft Group**.

È evidente che le scelte strategiche, soprattutto quando sono nella fase iniziale, si muovono tra spinte in avanti e contropinte che sembrano contraddirle. E infatti, all'inizio del 2018, Total ha annunciato l'acquisizione della **AP Moeller Maersk**, la sussidiaria Oil & Gas del gruppo **Maersk** per 7,5 miliardi di dollari.

Un'altra big del settore, la **Shell**, si muove nella stessa direzione. La rivista Euroil del 18 aprile 2017 commenta il report pubblicato dalla compagnia anglo-olandese in cui si danno le linee guida per il futuro della compagnia in un mondo a bassa emissione di CO2. Secondo tale report la domanda di petrolio aumenterà almeno fino al 2030. Questo renderà la ricerca e gli investimenti in nuovi giacimenti essenziali nella politica di Shell. Al contempo però essa intende ridurre del 50% l'impatto in termini di CO2 dell'energia che mette sul mercato entro il 2050. Questo comporterà un passaggio graduale a un mix di offerta che, dal punto di vista degli idrocarburi, si sposta dal petrolio al gas e che implica un forte investimento nel settore delle rinnovabili, oltre ad altre soluzioni come l'implementazione della tecnologia di Carbon Capture. Secondo il report, Shell intende investire da 1 a 2 miliardi di dollari all'anno in energie rinnovabili entro il 2030.

Anche nel caso di Shell ci sono dei passi concreti nella direzione tracciata come l'interessamento per il gruppo olandese **Eneco** specializzato nella produzione di energia elettrica da eolico e solare.

Il passaggio a un nuovo modello di business passa anche at-

traverso contorsioni ideologiche per giustificarlo, al di fuori della normale logica della massimizzazione del profitto.

Il fondo di investimenti danese **PKA**, che gestisce 46 miliardi di dollari, ha annunciato che escluderà 35 società Oil & Gas dal suo portafoglio di investimenti per via del loro mancato adeguamento agli accordi di Parigi sulla riduzione di CO2. Secondo alcuni analisti in realtà la scelta non è tanto una questione etica, quanto una conseguenza nell'aver **individuato come maggiormente profittevoli gli investimenti nelle energie rinnovabili.**

O ancora, la norvegese **Statoil** che, dopo aver macinato profitti vertiginosi per decenni sul petrolio del mare del Nord gonfiando il fondo di investimenti statale norvegese fino alla cifra da capogiro di 1.000 miliardi di dollari, muterà il proprio nome in **Equinor** perché la presenza della parola petrolio in quello attuale (oil in inglese) potrebbe avere un effetto deleterio per il proprio business secondo il suo CEO Eldar Saetre.

Anche le società di servizio e ingegneria si trovano in una fase di transizione dopo aver sofferto negli anni scorsi il crollo degli investimenti nel settore petrolifero.

Ed esplorano nuove possibilità del mercato. È il caso del nuovo mercato del decommissioning (messa fuori servizio e smontaggio) delle infrastrutture petrolifere di giacimenti esauriti. Si tratta di un mercato potenzialmente gigantesco se è vera la valutazione di investimenti pari a 56 miliardi di dollari per il decommissioning di 400 campi petroliferi nel mare del Nord fino al 2026.

Nel frattempo, anche in virtù della rivalutazione dei prezzi, ripartono gli investimenti, le acquisizioni e le operazioni di mercato. **Saudi Aramco**, la società petrolifera statale saudita, fa la parte del leone. Da un lato fa partire il più grande progetto offshore del mondo per un investimento comples-

sivo di 15 miliardi di dollari; dall'altro, esplorando la possibilità di una collocazione sul mercato di una parte delle sue azioni lascia trapelare alcuni numeri. Nel primo trimestre il suo utile è di 34 miliardi di dollari, nettamente la migliore performance al mondo (la seconda è quella di Apple che segue con 27 miliardi) e gli esperti stimano il suo valore pari a 2.000 miliardi di dollari che la renderebbe di gran lunga la più grande società del mondo (World Oil aprile 2018).

In tutto ciò i lavoratori del settore vivono fra incertezza e contraddizioni. Mentre in Norvegia i sindacati del settore Oil privato ottengono aumenti del 2,8% dopo la minaccia di blocco delle attività, in Scozia **CocoPhillips** annuncia 450 esuberi nella sua base di Aberdeen e altri 90 ne annuncia la società di ingegneria **Petrofac** sempre ad Aberdeen. Di contro, **ExxonMobil** per un suo progetto sul mar Nero in Romania inizia la ricerca di personale altamente qualificato (ingegneri, geologi, geofisici, tecnici).

Tra le aziende del coordinamento ingegneri e tecnici **ABB** è ampiamente coinvolta nel settore Oil & Gas e continua nella sua politica di ridimensionamento del business. Dopo aver ceduto il settore **EPC** alla saudita **Arkad**, sta ristrutturando il settore che si occupa di sistemi di controllo dell'Oil & Gas e ha annunciato esuberi nelle sedi di Sesto San Giovanni e Genova. Si tratta di ingegneri, project manager, addetti agli acquisti.

La conoscenza dei giganteschi processi che modificano il mercato mondiale è il presupposto per un'azione di difesa collettiva e coordinata che diventa sempre più necessaria e non più rinviabile.

INGEGNERI DI SERIE A E DI SERIE B

La stratificazione tra i tecnici

Il 27 marzo presso il **Politecnico di Torino** si è tenuto l'incontro organizzato dal Coordinamento sul tema "*Le condizioni e le prospettive di ingegneri e tecnici 4.0*". L'idea di questo incontro, a cui hanno partecipato delegazioni di colleghi di alcune grandi aziende di Milano e Genova, è nato dalla situazione che vivono alcuni colleghi in **Thales Alenia Space**.

Abbiamo già riportato nel primo numero del nostro bollettino della situazione di divisione e di stratificazione dei tecnici in Thales, situazione che non è un'esclusiva di questa azienda, ma è abbastanza comune. **Esistono gli ingegneri di serie B, per lo più giovani, con contratti di somministrazione, a termine, o anche a tempo indeterminato, i consulenti, dipendenti di aziende che forniscono manodopera alle grandi aziende, che lavorano al nostro fianco ma con condizioni normative differenti e con la spada di Damocle della fine del contratto che viene rinnovato di tre mesi in tre mesi, e che rimangono in questa condizione di precarietà per anni.**

A gennaio Thales Alenia Space ha comunicato che intende gestire l'attuale situazione di mancanza di lavoro con blocco dello straordinario, smaltimento ferie, spostamenti e lasciando a casa una parte dei precari (oggi sono circa 350 su 2.200 dipendenti fissi).

Abbiamo osservato che se i giovani rappresentano il futuro, in uno stabilimento dove l'età media è di 54 anni, non assumere questi giovani oggi può significare non essere più in grado di assumerli domani, quando le

tensioni nel mercato del lavoro si faranno sentire in maniera prepotente in un'Europa che invecchia sempre più. Il numero delle nascite continua a calare e la popolazione nel suo complesso a diminuire, con una percentuale di giovani sempre più bassa. **Tra 15 anni in Italia mancheranno oltre 5 milioni di persone nella fascia di età tra i 20 e i 49 anni, il nerbo della forza lavoro.**

Di fronte a queste osservazioni l'azienda ha risposto che stanno pianificando di assumerne 30 in tutta Italia, e questo per non rimanere sotto nell'obiettivo di utili chiesto dagli azionisti.

Partendo da queste considerazioni, un gruppo di colleghi si è attivato con una serie di volantini distribuiti ai cancelli, e si è colta l'opportunità di un confronto proficuo che ha visto gli interventi di colleghi della **Leonardo** di Genova, **dell'ABB** di Milano e di **FCA** e **Thales Alenia Space** di Torino. Ha portato anche il suo contributo il NIDL-CGIL che si occupa dei lavoratori somministrati nell'industria torinese.

Un confronto utile perché ha mostrato come i problemi riscontrati in Thales Alenia Space sono diffusi in buona parte dell'industria, e che solo con la coalizione di tecnici si possono affrontare, evitando che tutto il costo della ricerca senza limiti del profitto ricada su questa categoria di lavoratori che sta diventando preponderante nei paesi più sviluppati.

Utile anche perché l'intera RSU dello stabilimento di Thales Alenia Space di Torino si è presa direttamente l'impegno di aprire un confronto con l'Azienda su questi temi.

LE PRIME 10 SOCIETÀ OIL & GAS

Società	Fatturato (MLD \$)	Addetti
Sinopec	267	713.288
CNP	262	1.512.048
Shell	240	89.000
Exxon	205	72.700
BP	186	74.500
Total	127	102.168
Chevron	107	55.200
Gazprom	91	467.400
Petrobras	81	68.800
Lukoil	70	105.500

(segue da pag. 2)

COALIZIONE NECESSARIA PER I TECNICI PRODUTTORI

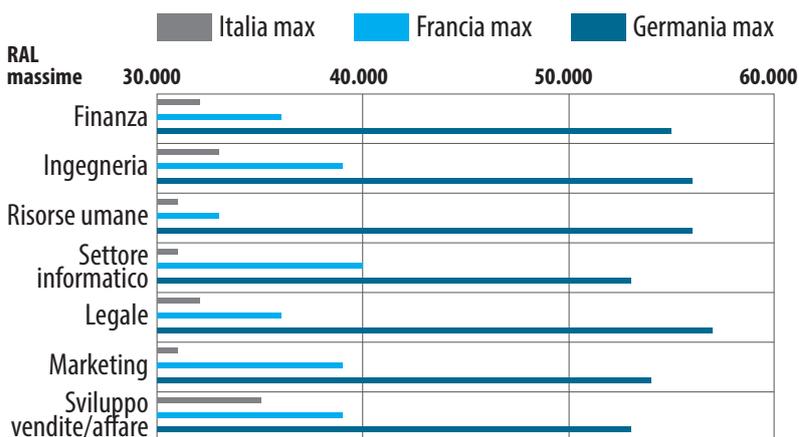
AMERICA FIRST, MADE IN CHINA 2025, INDUSTRY 4.0 sono le varie facce con cui si sta presentando la ristrutturazione e la lotta tra principali aree regionali del mondo. **I lavoratori sempre di più anche quelli altamente qualificati sono coinvolti in questi processi: incertezza, precarietà, esternalizzazioni, cassa integrazione e licenziamenti riguardano tutte le stratificazioni del lavoro salariato.** Anche la progressiva liberalizzazione delle forme di assunzione “atipiche” sta generando nelle stesse aziende forti penalizzazioni tra i giovani con ingegneri e tecnici di serie A e di serie B.

Di fronte alle tante novità in corso, al tempo del 5G e di industria 4.0 può sembrare paradossale ma occorre invece ripartire dai temi fondamentali per tutelare le nostre condizioni. **Non accettiamo di derubricare come “ottocentesca” la difesa collettiva del posto di lavoro o la rivendicazione comune per stipendi e orari.** Ragionare in termini “moderni” spesso significa subire una sudditanza psicologica, dando per buone o neutrali le campagne in corso, ovvero si finisce per essere isolati e disarmati di fronte appunto agli interessi dei colossi economici.

Occorre contrastare il modo di pensare diffuso che si presenta magari con neologismi inglesi (Smart Working, Gig Economy, Employee sharing, ecc.) e che finisce per calpestare con un “click” diritti e tutele sindacali. Un altro aspetto: è evidente che nel mondo della consulenza una gran parte di lavoratori “autonomi”, a partita iva,

ITALIA, FRANCIA E GERMANIA

(Retribuzioni Annuie Lorde)



(Fonte: Willis Towers Watson, da il Sole 24 ore, 7 dicembre 2017)

sono di fatto dipendenti “camuffati” senza un minimo di tutela.

Quindi certi strumenti, se non nella terminologia e nella presentazione, non sono affatto nuovi: le distanze economiche tra una qualifica e l'altra, le forme di incentivo al risparmio di tempo o gli straordinari non pagati. In una situazione di carenza contrattuale ovviamente varie forme di aumenti di stipendio individuale, presentate come concessioni, diventano surrogato alle rivendicazioni collettive.

L'obiettivo del coordinamento è appunto anche quello di fornire una visione autonoma ed effettiva dei processi in corso, avere un quadro reale e concreto di quello che avviene, incoraggiare e sollecitare ad un'azione comune. Poco più di un secolo fa, si poneva il problema di estendere le rivendicazioni, i diritti, i risultati e le stesse organizzazioni sindacali dal livello locale al livello nazionale. Oggi il “nuovo” è indicato nel dare maggior spazio al

contratto aziendale, noi del coordinamento non ci stiamo, la vera sfida, sempre più necessaria, è se mai porsi il problema di sindacati con **un orizzonte continentale.**

In questo senso è necessario impostare dei confronti che vadano anche oltre il nostro paese. La tabella che proponiamo in figura è un esempio che mostra le consistenti differenze che esistono sul fronte salariale. Si deve e si può approfondire il confronto, lo consideriamo un impegno da assolvere in futuro dal nostro coordinamento. Una premessa necessaria per rivendicazioni comuni.

Esistono grandi concentrazioni di uffici che sono le “fabbriche” del XXI secolo, con centinaia a volte migliaia di addetti. Vogliamo, con pazienza e costanza, mettere in cantiere un piano di lavoro per sviluppare una visione autonoma, arrivare ad un agire comune tra i nostri colleghi e allargare la nostra azione per radicare la coalizione.

Il coordinamento è nato perché ci accomuna la consapevolezza di lavorare in territori e aziende che sono “cuori pulsanti” dell'Europa. Per la nostra professione siamo i protagonisti dei successi delle società per cui lavoriamo, eppure poco rappresentati e riconosciuti. Operiamo in settori interconnessi eppure non esiste un ambito dove approfondire assieme le tematiche che, partendo dallo spirito del tecnico produttore, ci possono portare ad alzare lo sguardo sul mondo, per affrontare le contraddizioni che anche nelle nostre professioni sono sempre più evidenti.

Partecipa alle iniziative e per informazioni o contributi scrivi alla redazione:

coordinamento.ingtec@gmail.com

**coordinamento
ingegneri e tecnici**

