

GAZOLDO: L'INTERVISTA A FRANCHI (FEDERMECCANICA)



Stefano Franchi, Maurizio Dottino e Maurizio Migliarotti alla Marcegaglia

«Ora politiche industriali per innovare e crescere»

Giornata mantovana per Stefano Franchi, direttore generale di Federmeccanica, ieri in tour per incontrare una trentina di realtà produttive del settore in due momenti, in Marcegaglia e alla Zanotti Daikin, orga-

nizzati con Confindustria Mantova. «Occorrono politiche industriali che puntino sull'innovazione e sulla crescita anche dimensionale delle nostre imprese» ha detto in un'intervista alla Gazzetta. / PAGINA 12



Stefano Franchi, dg di Federmeccanica, alla Marcegaglia con l'Ir Maurizio Dottino e il dg di Confindustria Maurizio Migliarotti. FOTOS. SACCANI

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Il dg di **Federmeccanica** Franchi nel Mantovano per due incontri con le realtà del settore organizzati con Confindustria

Metalmeccanico: le ombre del 2022

«È ora di politiche industriali mirate»

L'INTERVISTA

Monica Viviani

«**P**artendo da una visione chiara di quello che vogliamo essere come sistema Paese e sistema industria occorrono politiche industriali che puntino sull'innovazione e sulla crescita anche dimensionale delle nostre imprese e che vadano di pari passo con politiche educative e politiche attive». Parte da qui, da quello che serve al comparto della metalmeccanica e della mecatronica uscito dal 2022 con un bilancio negativo, l'intervista alla Gazzetta del direttore generale di **Federmeccanica Stefano Franchi** ieri in visita nel Mantovano per incontrare una trentina di realtà produttive del settore in due momenti, in Marcegaglia e alla Zanotti Daikin, organizzati con Confindustria Mantova. Una giornata che è stata «un'utile occasione – ha dichiarato al termine Tommaso Sarzi Amadè, vice presidente sezione metallurgia siderurgica di via Portazzolo – di approfondimento e confronto sui temi più attuali e panoramica sulle prospettive del settore».

Federmeccanica ha appena presentato l'indagine congiunturale sul settore che fotografa nel 2022 un calo di attività produttiva e una riduzione dei margini a fronte di una tenuta degli investimenti. Lei ha parlato di necessità di sostegno all'industria: in che termini?

«La situazione della metalmeccanica e della mecatronica è fatta di luci e ombre lunghe tutto il 2022, con un bilancio finale che vede la produzione industriale a -0,4% a fronte di un ultimo trimestre dell'anno con segno positivo: una piccola luce, ma che non ci scalda

ancora. A questo si aggiunge che il rincaro dei prodotti energetici e delle materie prime ha portato in moltissime nostre aziende, più del 60%, una stretta sui margini, sulla profitabilità. E anche i costi di produzione sono aumentati per più del 70% delle imprese. Viviamo ancora una fase caratterizzata da incertezza, volatilità e nonostante questo le nostre aziende continuano a investire. Ciò è positivo anche se vediamo in fondo alla classifica gli investimenti in ricerca e sviluppo che sono fondamentali perché riguardano l'innovazione di prodotto e dei processi, il futuro. Per uscire da questa fase di incertezza, servirebbe un sostegno molto più forte e deciso attraverso politiche industriali affiancate da politiche educative e politiche attive: dovrebbero essere gambe che vanno alla stessa velocità».

Può spiegarci?

«Vuol dire avere una visione chiara di quello che vogliamo essere come sistema Paese e sistema industriale e costruirci delle politiche industriali coerenti a sostegno dell'innovazione di prodotto, di ricerca e sviluppo e della crescita dimensionale delle imprese. Ciò non significa che tutte le nostre piccole imprese devono diventare grandi, ma avere dei grandi rimorchiatori per poi aiutare la filiera delle piccole e medie imprese. Da questo punto di vista si può e si deve fare di più. Poi servono politiche attive, il tema delle competenze è ancora un problema perché le nostre aziende non trovano le persone di cui hanno bisogno. Inoltre serve rafforzare tutto il sistema dell'education, penso all'alternanza scuola-lavoro che è stata depotenziata nel 2018 e andrebbe invece rafforzata, per collegare di più le scuole alle imprese e creare quei profili e quelle competenze che servono alle aziende. Al-

trimenti ci troviamo nella situazione paradossale nella quale c'è disoccupazione ma le aziende non riescono ad assumere perché non trovano persone con i profili che servono. E anche le politiche attive devono essere coerenti con le politiche industriali perché oltre a formare i profili che servono alle imprese bisognerebbe iniziare a creare quelle competenze che serviranno alle imprese di domani, per nuovi lavori e nuove fabbriche. Dai dati si vede che ci sono più aziende che intendono assumere rispetto a quelle che prevedono una riduzione di posti di lavoro: il saldo è positivo, ma solo attraverso le politiche industriali si può far sì che laddove c'è una riduzione questa possa essere compensata attraverso nuovi posti di lavoro. Per questo è importante che le politiche industriali e le politiche attive siano viste dentro uno stesso disegno in modo che coincidano con i tempi di transizione e trasformazione dell'industria».

Tornerei sulla difficoltà delle imprese a trovare manodopera tra i giovani: come ve lo spiegate?

«È un fenomeno che stiamo studiando e penso che ci siano varie cause. La prima è legata al tema dell'education in generale: oggi non c'è un rapporto abbastanza stretto e forte tra mondo della scuola e mondo delle imprese. Come le dicevo, in alcuni ambiti anziché fare dei passi avanti come per l'alternanza scuola-lavoro, abbiamo fatto passi indietro. L'alternanza è uno di quei pochi casi dove quantità coincide con qualità: se si riducono le ore di alternanza e le risorse per le scuole, allora è più difficile fare alternanza di qualità e creare questo collegamento virtuoso tra scuole e imprese. Poi da un nostro recente studio emerge che la maggior par-

te delle persone intervistate alla domanda «per lei industria cos'è?» rispondono «non lo so». C'è anche il problema di una percezione non sempre fedele dell'industria tanto che l'operaio è in classifica agli ultimi posti perché le persone non sanno che oggi questa figura non è più quella dei «Tempi moderni» di Chaplin. Non si ha idea di quello che è diventata e sta diventando la nostra industria. Sempre dalla stessa indagine risulta che la maggior parte delle persone si forma un'opinione sulle imprese sul sentito dire e non sull'esperienza diretta. La mancanza o poca conoscenza dell'industria e delle posizioni dentro l'industria porta poi a fare scelte nella vita che non vanno in quella direzione. Per questo giornate come oggi sono importanti: per far capire e conoscere al mondo la realtà delle nostre aziende dove si produce valore e si diffondono valori. Le nostre fabbriche sono ambienti per poter crescere personalmente e professionalmente, ma non tutti lo sanno».

Lei ha definito epocale il vostro contratto nazionale: quali i punti di forza?

«I nostri ultimi due contratti sono i contratti del rinnovamento. Quello del 2016 e quello del 2021 hanno un punto qualificante: sono animati da uno spirito riformatore. Siamo usciti dalla logica dello scambio dei vecchi contratti per entrare in un percorso riformatore che riguarda in particolare formazione, welfare, inquadramento. Ed è un messaggio che mandiamo: le riforme si possono fare e si devono fare perché portano fiducia e aiutano a gestire il cambiamento, a non subirlo. È su questa strada di riforme che dobbiamo continuare perché il welfare ha un valore economico e sociale e la formazione è un'opportunità per le imprese

di essere più competitive e per i collaboratori di essere occupabili nel tempo. Per la formazione nel 2021 abbiamo previsto, attraverso la piattaforma Metapprendo, di mettere a disposizione delle imprese servizi per la formazione di qualità quindi mirata, non fine a se stessa, basata sull'analisi del fabbisogno, sulla pianificazione, con anche pillole formative e la certificazione grazie a un dossier digitale realizzato con tecnologia blockchain. Altra riforma importantissima è quella dell'inquadramento che segna il passaggio dalla mansione al ruolo e da due a sei criteri di professionalità. Il nuovo inquadramento non si basa solo su competenze tecniche e livello di autonomia delle persone, ma anche sul contributo del singolo al miglioramento continuo, all'innovazione, sulle competenze trasversali, polifunzionalità e polivalenza. Sono concetti evoluti di organizzazione del lavoro e anche questi stimoli per la crescita di imprese e persone».

Il contratto prevede una clausola di salvaguardia per i salari per il recupero di una parte dell'inflazione. I sindacati hanno anticipato che in fase di rinnovo nel 2024 chiederanno un passo avanti ulteriore. E che punteranno sulla stabilizzazione dei precari. Cosa ne pensa?

«Il contratto del 2021 è la stella polare e il nostro riferimento. Ha reso strutturale il meccanismo di garanzia che nel 2016 era stato introdotto in via sperimentale. Mi auguro che da qui a un anno le cose migliorino per tutti perché questa crisi ha colpito tutti indistintamente. Per quanto riguarda i contratti temporanei: abbiamo più del 90% di lavoratori assunti a tempo indeterminato e oltre il 40% aveva iniziato con contratti temporanei. Quando assumi persone l'obiettivo è farle crescere, ma ci devono essere condizioni oggettive che consentano poi di passare a un contratto permanente».

Come vede la settimana lavorativa di 4 giorni?

«Il tema è talmente articolato che è impossibile affrontar-

lo in poche parole. Quello che posso dire è che ci sono tre paradigmi da tener presente in ogni ambito anche per affrontare tematiche così complesse come questa: la produttività delle imprese che deve essere preservata anzi incrementata, la sostenibilità economica e organizzativa, e le esigenze produttive e organizzative».

Federmeccanica torna dopo otto anni nel Mantovano: quale il termometro qui?

«Quello che abbiamo visto a livello nazionale è la somma di ciò che succede nei territori, ma qui ho trovato effervescenza, grande resilienza e voglia di crescere, di uscire da questa fase. È un territorio con tantissime eccellenze che dovrebbero essere conosciute di più per capirne l'importanza. Sono un valore incredibile per la comunità, riferimento importante da tutti i punti di vista: occupazionale, ambientale, di sostenibilità, dell'indotto. Quello che fanno le nostre aziende ha a che fare con la vita di tutti i giorni e aiuta le persone a vivere meglio». —



Franchi durante l'intervista

«Si fatica a trovare manodopera anche per poca conoscenza dell'industria»

«Servono sostegni per innovazione e crescita dimensionale delle nostre aziende»

«Gli aiuti vadano di pari passo con le politiche attive e quelle educative»

«Il nostro contratto è riformatore su welfare, formazione e inquadramento»

