

«Stage obbligatori per i laureandi L'Italia acceleri sulle aggregazioni»

CINZIA ARENA
Milano

Le crisi aziendali con il loro spinoso corollario di esuberanti da un lato, con gli elettrodomestici di Beko e le auto di Stellantis in forte ridimensionamento, la difficoltà a reperire personale denunciata da due imprenditori su tre dall'altro. L'industria italiana si trova bloccata in questo paradosso occupazionale mentre i livelli di crescita nel 2024 sono vicini allo zero. A soffrire di più, con la Germania in recessione, è il settore della metalmeccanica. I dati del terzo trimestre 2024 sono "inesorabili" con un calo della produzione dell'1,6% che sale al 4% a livello tendenziale. Per il presidente di **Federmecanica Federico Visentin** che dal 2016 è alla guida della Fondazione Cuoà (Consorzio universitario per gli studi di organizzazione aziendale) di Vicenza, bisogna cambiare prospettiva. E lavorare soprattutto su due fronti: il confronto con le istituzioni e la formazione, con una riflessione generale sul sistema scolastico.

Quanto impatta la crisi dell'auto tedesca sull'industria italiana?

Molto, considerando che le nostre imprese sono fortemente collegate a quelle tedesche. L'auto in Germania non è un settore qualsiasi perché vale il 20% del Pil. L'Italia produce componenti e "a catena" risente della contrazione. È stato calcolato che ogni posto di lavoro perso nella produzione diretta di auto si traduce in cinque posti in meno nell'indotto. In questo caso si tratta di una congiuntura determinata non solo dal mercato, ma anche da decisioni politiche, una crisi largamente annunciata e legata alla transizione verso l'elettrico.

Concretamente cosa possono fare le aziende italiane per diventare più competitive?

C'è un tema dimensionale che

non si può più rimandare: il 90% delle nostre imprese ha meno di 50 dipendenti. Le aggregazioni sono un fenomeno che dobbiamo mettere in agenda e che non si risolve con le tecniche, ma supportando gli imprenditori non solo dal punto di vista strategico, ma anche nel confronto con altri imprenditori come ci impegniamo a fare al Cuoà. Anche il private equity, se ben governato, può accelerare il processo di crescita.

Queste competenze manageriali non si apprendono nelle università italiane?

Ancora in piccola parte. Serve un dialogo costante tra università e imprese. Con Cuoà facciamo un summit annuale con i rettori e nell'ultimo incontro si è sottolineata l'importanza dell'introduzione di uno stage obbligatorio in impresa durante il percorso universitario. Abbiamo Politecnici che formano ingegneri molto preparati in ambito tecnico, ma ancora molto poco dal punto di vista manageriale.

La difficoltà nel reperire personale viene indicata sempre di più come un freno alla crescita, è così?

Bisogna fare delle distinzioni perché ci sono problematiche diverse tra loro. Da una parte c'è la difficoltà nel reperire i talenti, molti dei quali vanno all'estero e c'è il tema delle competenze del management, talvolta in difficoltà nell'affrontare le nuove sfide, anche tecnologiche, spesso inadeguato dal punto di vista tecnico, come quella dell'intelligenza artificiale. Dall'altra parte, sul fronte dei tecnici, abbiamo gli ITS che rappresentano una grandissima leva. I numeri stanno finalmente crescendo. E infine c'è il tema di genere. C'è molto da lavorare per creare le condizioni per una maggiore e migliore occupabilità.

Intercettare i giovani forse è la vera sfida, indossare la tuta blu è diventato disdicevole?

Il problema del reperimento de-

gli operai è indubbio, anche a causa di un calo demografico importante. Occorre lavorare con impegno sui flussi migratori. Dobbiamo considerare che abbiamo sempre meno bisogno di "manodopera" e sempre più di "teste d'opera": di personale che sappia interagire con le automazioni; dunque, serve una buona formazione di base prima dell'inserimento in azienda. Il modello avviato da Confindustria di formazione dei giovani in Ghana è un messaggio alla politica: si deve partire da lì, i flussi migratori devono essere preparati. Con basse competenze la crescita è destinata a rimanere ferma: nel triennio 21-23 il costo del lavoro è cresciuto del 7,7% e la produttività dell'1,2%.

L'intelligenza artificiale sta rivoluzionando il lavoro, come viene vissuta nelle aziende metalmeccaniche?

Diciamo che per ora sta creando molte aspettative e già sta facendo emergere alcune preoccupazioni dal personale di staff, ma io penso che sia un falso problema. L'ia dovrà ridurre il lavoro d'ufficio ripetitivo come i robot hanno fatto nelle fabbriche, liberando le persone per attività a maggior valore. È un passaggio delicato perché può essere faticoso per qualcuno affrontare il cambiamento.

Lo scontro sul rinnovo del contratto ha ancora una volta alla base il tema dei salari.

Il contratto di **Federmecanica** riguarda 1,5 milioni di lavoratori che rispetto ad altre categorie, dal pubblico impiego al commercio, hanno avuto un recupero del potere d'acquisto maggiore in questi anni. Si parla del 40% in più rispetto alla media della manifattura, che a sua volta è stata ben superiore rispetto alla media nazionale. Comunque vadano le trattative a giugno scatterà in maniera automatica l'adeguamento salariale all'inflazione. Il problema non sono gli aumenti, ma innescare un migliora-

mento della produttività. Ed è per questo che nella nostra proposta prevediamo che tutte le aziende che chiuderanno con un Ebitda sopra il 10% dovranno distribuire 700 euro ai loro dipendenti, se non hanno già contratti integrativi in essere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INDUSTRIA

Il presidente **Federmecanica Visentin**: carenza di competenze manageriali oltre al problema del reperimento degli operai «I flussi migratori vanno preparati, abbiamo bisogno di teste d'opera»



Il presidente di Federmecanica Federico Visentin lancia l'allarme sul mismatch tra domanda e offerta di lavoro/ *Imagoeconomica*

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



125230