

L'INTERVISTA

A tu per tu con il Presidente Gianpietro Benedetti

"Serve un nuovo progetto sociale"

Un progetto a medio-lungo termine con riqualificazione della spesa pubblica, famiglia, un'interfaccia attiva tra imprese, lavoro, scuola e merito: sono tra i temi con cui poter pianificare un'inversione del trend decadente in atto. Sembra un paradosso, ma per il management della più importante industria friulana le leve fondamentali per guardare con ottimismo al futuro non sono solo di carattere fiscale, o legate a incentivi, ma bensì riducendo i disequilibri della struttura sociale attuale.

Struttura sociale che va interpretata, non subita, progettando il Friuli del medio-lungo periodo.

Come vede oggi il Friuli Venezia Giulia?

Tra le cose che preoccupano c'è l'odierna struttura sociale: su una popolazione di 1,2 milioni di residenti, a fronte di 495mila lavoratori attivi, di cui 85mila nella pubblica amministrazione, sono 376mila i pensionati; 42mila i disoccupati, raddoppiati nel giro di tre anni; 24mila i Neet, cioè i giovani con meno di 29 anni che non studiano e non lavorano. Inoltre, l'anno scorso sono stati 7.000 i cittadini della regione che si

sono trasferiti all'estero, cioè emigrati, in gran parte giovani con una buona formazione, molto richiesti da Paesi europei che hanno saputo reagire per tempo alla crisi. In sintesi: oggi solo un residente su tre produce ricchezza. È intuibile da tutti che con questo stato di cose la disponibilità di risorse, non solo per i consumi, ma anche per i servizi andrà inesorabilmente calando.

Le leve fondamentali per guardare con ottimismo al futuro non sono solo di carattere fiscale, ma bensì riducendo i disequilibri della struttura sociale attuale

Infine, solo 76mila bambini da 0 a 6 anni e 114mila studenti dalle primarie alle superiori: un allenatore direbbe una panchina risicata per poter competere adeguatamente.

È probabile che in un paio d'anni avremo sollievo da una probabile ripresa europea, ma riprenderemo ancor

più deboli di quanto eravamo nel 2000. Strutturalmente deboli. Da qui l'evidenza che ci vuole un progetto che consideri anche la struttura sociale.

Quali sono, quindi, le priorità che le istituzioni, e in più in generale, la società civile dovrebbero avere?

"Oltre ai temi che menzionavo prima, è fondamentale creare le precondizioni affinché le imprese siano competitive e possano investire, che significa tra l'altro stabilità politica, credibilità, certezza del diritto, fiscalità, flessibilità sul lavoro, infrastrutture. Tra le altre cose si potrebbe valutare la possibilità di lavoro part-time dei pensionati, vantaggioso per tutti, cioè per i pensionati stessi, aziende, Stato".

Cosa pensa della recente querelle tra rappresentanze provinciali per l'elezione del presidente regionale di Confindustria?

"Ovviamente, il nome di chi eleggere è importante perché legato alle capacità personali, ma il tema è quale ruolo per la rappresentanza industriale, quale il suo programma produttivo, come organizzarsi per poter dare un'assistenza eccellente agli associati e in-terloquire positivamente con

l'amministrazione e la politica per forgiare un programma che possa invertire il trend decadente attuale.

È opinione diffusa che la Confindustria nazionale non stia dando esempio di innovazione di metodi e sistemi per quanto concerne la competitività del Paese. Ricalca, cioè, modelli passati che hanno fatto il loro tempo, forse validi prima, ma oggi pensare

La sfida del futuro: un'interfaccia attivo tra imprese, lavoro, scuola e merito

di concordare politiche basate sugli aiuti di Stato non spinge il settore produttivo verso un modello che deve reggersi, invece, su produttività e innovazione.

La Confindustria, poi, dovrebbe essere esempio nel riqualificare la propria spesa: attualmente la sua struttura costa troppo e così non investe in statistica, ricerca, elaborazione di idee da proporre.

Questa situazione si rispecchia anche in chiave locale,

dove, vale ricordare, esistono quattro associazioni provinciali e una regionale per un territorio di soli un milione e 200mila abitanti e, creando, non sono buon esempio di riqualificazione della spesa e vision per il futuro.

Il vostro piano strategico avviato, ormai, dieci anni fa, dove vi sta portando?

"Le controllate in Cina, Thailandia e Vietnam sono entrate nella fase 4, prossime ormai alla capacità di fare che abbiamo in Europa, vale a dire al 90% negli uffici tecnici e all'80% in fabbrica. In India e Russia, invece, siamo nella fase 1, cioè appena all'inizio. Sotto il punto di vista del personale, oggi il gruppo conta quasi 11mila dipendenti, di cui 4.800 in Europa, con circa un migliaio fuori d'Italia, soprattutto in Germania e Sve-

zia. In sostanza, stiamo consolidando la nostra presenza internazionale non soltanto nel fare, ma anche nel progettare. Questo ha permesso di ridurre i costi medi del gruppo e ridimensionare l'handicap di scarsa competitività del nostro Paese. La Metamorfoosi, però, non è finita. Per mantenere le aziende e gli uffici tecnici italiani che hanno un costo annuo di 67mila euro a persona, come in Germania, contro i 16mila delle consociate estere, dobbiamo migliorare il valore aggiunto, cioè la capacità media di performare in eccellenza.

Da qui il potenziamento della Danieli Academy e la collaborazione con le università regionali, di Torino, Milano, Trento ed estere. Questa è la sfida attuale, pena la riduzione dimensionale in Italia".

