



Industria, solo i migliori sopravvivono



Un'azienda di corsari nel mercato globale

Conegliano V. (dal nostro inviato) - Paolo Borsato ha un paio di stampelle con cui si aggira sicuro tra gli ambienti della sua azienda, "la Keyline, il cui nome campeggia anche sulla sua felpe blu, che indossa con orgoglio. Cinque anni fa, alle soglie dei 50 anni, gli viene diagnosticato un cancro allo stomaco. È l'inizio di un calvario fatto di operazioni e chemioterapia. Avrebbe potuto trascorrerlo protetto tra quattro mura domestiche, ma Paolo in fabbrica si trova come a casa e proprio nel lavoro trova la forza e la motivazione per combattere e sconfiggere la malattia. Paolo, con la sua determinazione e la capacità di stringere i denti, ha lo spirito della regione in cui è nato. E il Veneto di colpi ne ha presi. L'ultimo caso di cui ci siamo occupati sulle pagine di questo giornale è quello dell'Electrolux, ma di aziende che hanno presentato il conto della crisi ai propri dipendenti ce ne sono un'infinità. Dal 2008 ad oggi - racconta Alessio Lovisotto della Fim Cisl di Treviso -

non c'è stata settimana in cui non siano stati messi lavoratori in cassa integrazione. "Pensavamo di aver toccato il fondo nel 2013, - aggiunge - ma dall'inizio di quest'anno sono già due le aziende della zona che hanno dichiarato fallimento e ogni giorno 120 lavoratori vanno ad aggiungersi nelle liste di mobilità". Per questo la Keyline della famiglia Bianchi, specializzata nella produzione di chiavi e macchine duplicatrici con due secoli e mezzo di storia alle spalle, fa notizia: negli anni della crisi ha puntato sulla conquista di nuovi mercati ed ha avuto ragione. Oggi la produzione, tutta rigorosamente made in Italy, è per l'85% destinata all'estero, con un fatturato salito nel 2013 a quota 18,6 milioni di euro (+11% rispetto al 2012). Una di quelle aziende all'avanguardia che per il sindacato rappresenta una nuova sfida: su circa un centinaio di dipendenti solo una ventina sono iscritti (una quindicina alla Fim ed i restanti alla Fiom). "In realtà, il consenso di cui godiamo - assicura Lovisotto -

è ben più ampio". Sicuramente un passaggio importante è stato il riconoscimento di un premio di risultato (750 euro nella busta paga di marzo per tutti i dipendenti) frutto di un accordo sottoscritto nel 2012 dalla sola Fim che tiene conto di indicatori come il fatturato totale, il fatturato pro-capite e le presenze. Accordo poi rinnovato per il 2013, questa volta anche con la firma della Fiom. "Abbiamo comunicato ai lavoratori in assemblea i risultati ottenuti ed abbiamo avuto il massimo consenso per confermare l'impostazione del premio anche per quest'anno", sottolinea Lovisotto. L'azienda, poi, che lo scorso anno ha ottenuto dalla Regione la certificazione Audit Famigliaelavoro, offre altri benefit ai propri dipendenti, come una mensa accogliente, una biblioteca con annesso spazio internet, un giornalino aziendale e diverse occasioni di socialità. Come spesso accade, però, là dove le cose funzionano si pensa che il sindacato serva meno. Da qui la riqualificazione della

propria strategia d'intervento avviata dalla Cisl del Veneto nelle aziende che oggi trainano la ripresa. Lovisotto cita anche il caso di un'altra azienda che ha saputo battere la crisi: Permasteelisa che opera a livello mondiale nel settore della progettazione, produzione ed installazione di involucri architettonici, facciate continue e sistemi di interni, acquisita nel 2011 dal colosso nipponico Lixil, e che a lasciare l'Italia non ci ha mai pensato. "Anzi - racconta il responsabile Fim - ci hanno annunciato l'intenzione di un disimpegno in alcune aree dell'Asia per ricollocare qui la produzione destinata al mercato americano". È la dimostrazione che c'è un valore aggiunto dato da questo territorio e dai suoi lavoratori. Eppure ai sindacalisti come Lovisotto manca il tempo per tirare il fiato, e delle volte anche per ingurgitare un panino tra un tavolo vertenziale e l'altro. L'ultimo, di cui mi accenna brevemente, è il caso dell'Irca di San Vendemiano (Gruppo Zoppas) che produce resistenze per elettrodomestici. Lo stabilimento occupa 250 lavoratori. In Romania, dove la produzione è già stata spostata, l'azienda ha 2mila dipendenti. Sul sito di San Vendemiano, dichiara 120 esuberanti che per Lovisotto potrebbero essere tutti ricollocati negli altri siti italiani. Ma la trattativa non è neppure ancora iniziata.

Fracasso: e ora tutti a casa grazie alla Fiom

Fiesso (dal nostro inviato) - Non bastava la crisi. Se oggi da queste parti ci sono oltre un centinaio di disoccupati in più il merito - si fa per dire - è anche della Fiom. A dimostrazione che in situazioni critiche il sindacato può giocare un ruolo fondamentale. Nel bene ma anche nel male. La storia del fallimento della Fracasso in questo senso è esemplare. Una vicenda che inizia un anno fa quando l'azienda, dopo oltre sessant'anni di storia, si arrende alla crisi, avvia la procedura concorsuale e chiede di poter affittare i rami d'azienda. Percorso da subito osteggiato dalla Fiom che in azienda ha la maggioranza degli iscritti. "Come Fim - spiega Alberto Gomiero, responsabile delle tute blu della Cisl - ritenevamo difficile che un imprenditore potesse essere interessato a rilevare tutte le attività dell'azienda (stradale, stoccaggio e ponteggi) in blocco e per questo, per il bene dei lavoratori, pensavamo che dividere l'azienda agevolasse l'individuazione di imprenditori interessati a rilevare i diversi rami. Su questo ci siamo divisi con la Fiom che riteneva che l'azienda dovesse essere ceduta in blocco". Uno dei rami più importanti è quello

dello stoccaggio (i silos), che è anche quello più redditizio e per il quale si fa avanti un imprenditore di Mestrino. Un'offerta inizialmente non ritenuta idonea ma che l'azienda decide comunque di approfondire. Alla fine l'intesa viene raggiunta e circa 42 dipendenti Fracasso passano sotto la Frame in affitto di ramo d'azienda. Restano fuori circa 160 lavoratori. Nel frattempo, però, arriva l'offerta di un'azienda tedesca, la Volkman & Rossbach per il ramo stradale. In prima battuta propongono di assumere subito 31 persone e, nel giro di 8 mesi, durante il periodo di cassa integrazione straordinaria, arrivare ad inserire altre 20 persone. "Da parte nostra - racconta Gomiero - c'era stato all'inizio il tentativo di convincere l'azienda a prendere tutti, ma probabilmente la scarsa conoscenza di come funziona in Italia ed una certa diffidenza aveva reso i tedeschi fermi su questa proposta. In seguito, parlando con i lavoratori, ci eravamo rafforzati nell'idea di avviare una trattativa ed entrare nel merito, posizione, per posizione, con l'obiettivo di spuntare qualche numero in più. Si poteva arrivare anche a 60-65, con l'impegno, nel momento in cui i volumi di attività

fossero aumentati, ad andare ad attingere tra i lavoratori rimasti fuori". Diversa l'impostazione della Fiom, secondo cui i lavoratori andavano presi in blocco. Punto. E pazienza se non c'erano neppure le macchine sufficienti per tutti. Peccato che davanti all'aut aut "o tutti o nessuno" i tedeschi abbiano deciso di ritirarsi lasciando tutti a piedi. "Io sono stato 35 anni iscritto alla Cgil - commenta amaro Moreno Coin, uno dei 42 ex dipendenti della Fracasso assunti in Frame - ma dopo l'ultimo anno mi sono iscritto alla Cisl. Quello che ho visto io, da lavoratore che ha pagato per 35 anni la tessera alla Cgil, è un sindacato ancorato alla demagogia che ha contribuito a lasciare per strada del personale che forse avrebbe potuto continuare a lavorare qui". I lavoratori avevano anche messo in piedi un referendum per convincere la Fiom a tornare al tavolo. Ma la Fiom non ha accettato l'esito di quella consultazione, vinto a larga maggioranza da quanti volevano riaprire la trattativa. "Io non ero iscritto a nessun sindacato e per me potevano andare bene sia la Fim sia la Fiom - aggiunge Paolo Mariani, uno dei lavoratori della Fracasso oggi destinato alle liste di mobilità - ma le opportunità si devono cogliere quando si presentano e salvarne in pochi è pur sempre meglio che non salvarne nessuno". Al referendum segue anche una raccolta di firme tra i lavoratori a favore della trattativa con la Volkman. Tutto inutile. La Fiom resta sulle sue posizioni e oggi sulla riviera del Brenta ci sono oltre cento disperati in più.



La crisi battuta a colpi di accordi aziendali

Lonigo (dal nostro inviato) - Nell'area industriale di Lonigo, nel Basso Vicentino, sorge uno dei sei stabilimenti italiani di Verallia (Gruppo Saint Gobain) che produce bottiglie in vetro. Qui la crisi è stata affrontata a colpi di premi di produttività e welfare aziendale. E da quest'anno l'azienda ha comunicato ai sindacati anche l'intenzione di mettere a disposizione dei propri dipendenti un piccolo budget a sostegno delle spese a carattere sanitario, d'istruzione e ricreativo per sé o per la propria famiglia. Uno strumento nuovo che si affianca ad una tradizione di contrattazione aziendale consolidata a partire da un premio di produttività che tiene conto dei risultati del gruppo, dello stabilimento e anche del singolo dipendente con un indice di valutazione denominato "Coro" (contributo operaio raggiungimento obiettivo), frutto di una valutazione che nasce da un colloquio tra il lavoratore ed il suo capo diretto volto a valutare la prestazione dell'anno appena trascorso sulla scorta di una serie di parametri come la competenza, la responsabilizzazione, l'integrazione, il miglioramento, l'efficienza e la disponibilità. Più di recente, sono stati introdotti elementi di innovazione contrattuale molto significativi, specialmente in una fase di negoziazione difensiva come quella che la crisi economica ha imposto in questi ultimi anni. Un esempio molto interessante è costituito dal capitolo della "Gestione delle pluralità", che introduce il riconoscimento delle diversità nel contesto aziendale, estendendo le flessibilità per le maternità, promuovendo programmi di medicina per lavoratori più anziani, regolando la maturazione di ferie aggiuntive a partire dai 60 anni di età, prevedendo la riconversione in ruoli di tutor dei lavoratori più anziani verso i neo-assunti. "Noi apparteniamo ad un grande gruppo che ha un grosso impegno sul fronte dei lavoratori, anche se rispetto alla casa-madre restiamo tre gradini sotto", sottolinea Antonio Gava, delegato della Femca Cisl che in questa azienda ci lavora da 28 anni. "Qui non è mai arrivato uno stipendio in ritardo - aggiunge - e fino ad oggi abbiamo un consolidato di abitudini che ci ha risparmiato situazioni traumatiche sul fronte occupazionale. Qui una lettera di licenziamento non è mai stata scritta". Neanche la concorrenza cinese fa paura. "Il mondo oggi è cambiato, - sostiene Gava - chi parla di pericolo cinese è legato ad una visione antica. Oggi i pericoli hanno cambiato faccia. Il vetro - spiega - è un prodotto povero su cui il costo del trasporto incide moltissimo. Produrlo in Cina per imbottigliare i vini e gli spumanti prodotti qui non avrebbe senso".



Conegliano V. (dal nostro inviato) - "Il Veneto ha pagato un caro prezzo: abbiamo avuto un'esplosione negli anni 60 e 70, quando abbiamo costruito le aree industriali o quando tiravamo su le fabbriche dietro le case. Quello che è mancato è far seguire questa esplosione da una crescita culturale". Maria Cristina Gribaudi, alla guida della Keyline - ruolo in cui si alterna, di tre anni in tre anni, con il marito Massimo Bianchi - spiega così il malessere ed il disagio diffuso tra la gente di questo territorio. "Cos'è che ti aiuta nei momenti di difficoltà? Sembra assurdo, ma ti aiuta la cultura e la capacità di metterti in discussione. E questo non c'è stato. Un imprenditore, però, lo vedi in tempi di crisi, quando è costretto anche a reinventarsi. E io credo che le donne da questo punto di vista siano più attrezzate".

In che senso?
Perché noi nel nostro dna abbiamo il concetto di sopravvivenza della stirpe. E dunque siamo più adattabili. Una donna, se deve dare da mangiare a suo figlio, si tira su le maniche e va a fare qualunque lavoro, anche il più umile. Un uomo viene toccato nella sua dignità: il perdere la propria azienda

Una donna sul ponte di comando. Il caso Keyline

significa perdere anche la propria immagine." E questo spiega il maggiore disagio.

Traduciamo questo in politiche aziendali...
Alla Keyline siamo passati dal 17 al 25% di presenza femminile tra il personale. Assumiamo donne e non solo giovani donne, ma anche giovani donne mature che secondo me possono fare la differenza.

Anche in un ruolo di vertice come il suo? E come si concilia con la cura della famiglia?
Premetto che sono madre di sei figli e che questa straordinaria esperienza mi ha portato sempre alla necessità di guardare oltre l'asticella. Certo, quando io ho cominciato a lavorare in questa azienda, anche se avevo esperienza nel mio family business precedente, c'erano delle cose che mi sfuggivano. Tanto per cominciare questo è un family business di sette generazioni (ora c'è l'ottava) e per sette generazioni ha sempre parlato al maschile. E

sempre con uomini di famiglia, mentre io sono la moglie di... Per questo è stato importante che si affermasse la logica della meritocrazia. E che riuscissimo a spiegare ai nostri collaboratori che la differenza di genere in un'azienda fa la differenza, "sempre se c'è una meritocrazia alle spalle. Una cosa che ho cercato di trasmettere non solo ai vertici ma spiegando alle donne in produzione che potevano fare carriera, anche in un'azienda metalmeccanica.

Allora, ci dica, qual è la sua ricetta per il successo?

Le faccio un esempio per rendere l'idea. Immagino di essere su una spiaggia in cui si pratica il surf: i surfisti guardano l'onda che è ancora lontana e prima di arrivare a cavalcare l'onda devono nuotare controcorrente. Questa è una fatica che stiamo facendo tutti. Questa azienda è costantemente impegnata in questo nuoto controcorrente: sto pro-

ducendo un prodotto che devo portare a cavalcare sull'onda. Ma nel momento in cui l'onda giusta arriva e ci saliamo sopra, noi sappiamo già che non durerà per sempre. E mentre la cavalchiamo per tornare a riva, sfruttando al massimo l'allungo, dobbiamo già essere pronti a girarci e a riprendere a nuotare controcorrente. Voglio dire che non ci si può fermare sui successi, un termine che io non uso. Preferisco parlare di 'resilienza'. Questa è un'azienda 'resiliente'.

Cioè?
La resilienza è la capacità di un metallo di adattarsi all'esterno. Resiliente vuol dire la capacità di essere sempre pronti ad aggredire il mercato. Ecco perché noi abbiamo delle filiali commerciali all'estero: una in Germania, una in Inghilterra, una in Cina, una in America - oltre a quella in Italia - che ci permettono di comprendere quali sono le esigenze del mercato e di avere la consapevolezza, prima

degli altri, di ciò che il mondo ci verrà a chiedere.

Centra qualcosa la bandiera dei pirati issata davanti all'ingresso del vostro stabilimento?

Il concetto è sempre quello del mare. Noi ad un certo punto della nostra storia di piccola-media azienda a conduzione familiare abbiamo immaginato di andare oltremare a scoprire mondi nuovi. E quindi, anche in un momento di difficoltà, invece di avere paura abbiamo deciso di metabolizzare la paura immaginando di essere tutti insieme, con queste cento persone che lavorano qui, a bordo di questa nave che va alla conquista di mondi nuovi.

Molti imprenditori che, come lei, hanno puntato sul mercato estero oggi lamentano il dazio pagato ad una moneta forte come l'euro. Alla vostra azienda quanto sta pesando?

Ci pesa. Ma siamo europeisti. Quindi continuiamo ad andare avanti. Non possiamo pensare di essere fuori dall'Europa. Non possiamo pensare di non

avere l'euro. Punto. Non si può tornare indietro.

E la valutazione dà del rapporto con le organizzazioni sindacali all'interno della sua azienda?
I sindacati, come tutte le associazioni, sono fatte di persone. E devo dire che negli ultimi anni ho trovato persone molto ragionevoli con i quali ho instaurato un dialogo. Non che non lo avessi prima, ma io credo che in questo momento comprendano la nostra fatica, che abbiano messo a fuoco tutte le decisioni che abbiamo preso: dalla certificazione "conciliazione lavoro-famiglia" che ci ha attribuito la Regione al premio assiduità, al buono-spesa a Natale per tutti... Io credo che occorra sempre guardare alle persone e che anche loro siano alla ricerca di un modo nuovo di dialogare con l'imprenditore. Ciascuno, poi, porta avanti un pezzo del cambiamento. Noi non lo percepiamo, ma avendo alle spalle una storia di 250 anni, penso che questo crisi sia un battito di ciglia. Deve essere così. Io sento il profumo di rinascimento. Lo devo sentire, non solo per i miei sei figli ma per quella nuova generazione di uomini e donne che abbiamo in Italia. Io credo che tutti quanti stiamo facendo la nostra parte. Questo territorio ci ha dato tanto. Ora è il momento di restituire.