

ECONOMIA

L'OCCUPAZIONE POSSIBILE

FONTANA (CONFINDUSTRIA)

«Le aziende pugliesi non sono seconde a nessuno e hanno grandi potenzialità di crescita. Bisogna sfruttare queste capacità»

IL PROBLEMA

Il modello da scardinare è da vecchio padrone della ferriera, con i dipendenti che eseguono a testa china e l'imprenditore che impone

Imprese: o si cambia, o si muore

Un ingegnere barese insegna alle aziende a facilitare i processi di innovazione

RITA SCHEMA

● Aziende ancorate a sistemi vecchi, spesso in mano ad anziani imprenditori che reggono talmente forte le redini da non aver permesso il passaggio generazionale ai figli. È uno dei problemi principali di cui soffrono le aziende del territorio. Quando si lamenta lo stato di crisi, il più delle volte non è congiunturale, ma per mancanza di innovazione.

«Le imprese pugliesi non sono seconde a nessuno e hanno grandi potenzialità di crescita - ha sottolineato recentemente in un incontro tra imprenditori, Sergio Fontana, presidente di Confindustria Bari Bat -. Bisogna sfruttare queste capacità, unendo il nostro capitale umano con l'aiuto di metodologie mirate all'innovazione e alla propensione al cambiamento».

E una azienda che aiuta le imprese avviandole verso il cambiamento è la Lenovys, società di consulenza dal cuore barese come il suo fondatore, Luciano Attolico, inserita dal Financial Times tra le 1000 aziende europee con il maggior tasso di innovatività e crescita organica.

Si ha presente il format televisivo «Cucine da incubo»? Ristoranti in crisi per motivi legati alla pessima gestione del personale, o perché legati a un sistema di ristorazione vecchio, che vengono salvati dal pluristellato chef Antonino Cannavaciolo? Ecco: Attolico con la sua società di consulenza è il Cannavaciolo delle aziende.

«Noi facciamo consulenza e formazione manageriale alle aziende per far crescere le persone e i risultati - spiega Attolico -, perché sono due fattori strettamente e inscindibilmente collegati. Una impresa non può crescere se si prescinde dal benessere dei propri dipendenti».

Il concetto non è molto seguito. Sono molti i dipendenti che vivono male la loro situazione lavorativa e questo malessere si ripercuote inevitabilmente nella resa.

«Quello che riscontro tra le imprese locali è una sorta di compiacimento nella fatica del lavoro - spiega Attolico -. Non si punta al risultato, ma a vivere la stanchezza del lavoro. Si deve dimostrare di lavorare a prescindere. Invece non è ben accettato chi riesce a raggiungere il doppio del risultato in metà tempo. Noi dimostriamo invece che se il dipendente non vive lo stress dell'impiego, ma lo fa con soddisfazione, rende di più. Come nello sport: chi ottiene le migliori performance? Chi mentalmente e fisicamente sta meglio. Nelle imprese dovrebbe essere uguale».

Il modello imprenditoriale che si cerca di scardinare è un vecchio sistema da padrone della ferriera. I dipendenti che eseguono a testa china, l'imprenditore che impone.

«Nelle aziende spesso si prendono decisioni come 20 anni fa, ma oggi non puoi più fare le stesse cose come 20 o 30 anni addietro. Noi insegniamo alle imprese che migliorando il benessere si cresce in risultati. Una azienda sana dovrebbe incrementare il suo fatturato di circa il 10% all'anno, se non succede non è semplicemente colpa della crisi, ma di dinamiche interne che pesano. Oggi si parla tanto di industria 4.0, noi puntiamo a un sistema "people 4.0" e a semplificare la complessità. Il problema è che quando parli con gli imprenditori sembrano tutti aperti e pronti, ma quando scendi nel concreto, pochi sono disposti a rivoluzionare il loro business, a ribaltare i dogmi con i quali hanno vissuto fino a quel momento. Salvo poi piangere quando si arriva al fallimento».



«Le metamorfosi fanno paura ma sono necessarie per crescere»

La storia di una società alle prese con il passaggio generazionale

● Parola d'ordine: crescere, coinvolgendo i dipendenti e puntando su una impresa che sceglie di dotarsi di una struttura manageriale valida. È quanto è accaduto alla Master Italy di Conversano, azienda che produce serramenti ed infissi, una impresa tradizionale ma con tanta voglia di innovazione e di crescere, tanto che tra poco potrebbe fare la scelta di quotarsi in borsa. Tra i motori di questo cambiamento la Lenovys, che con i suoi consulenti ne ha accompagnato la trasformazione.

«Master Italy è uno dei nostri case history più belli e che raccontiamo per spiegare cosa facciamo - spiega Luciano Attolico -. L'azienda ci ha chiamati perché era alle prese con un magazzino da dover smaltire, voleva capire come ottimizzare i processi produttivi ed eliminare gli sprechi. Fino a quel momento la Master Italy era stata retta dall'imprenditore e la mo-

glie, affiancati da figli, ma senza alcun manager che potesse impostare la produzione. Noi li abbiamo affiancati in questo, nel traghettarli da azienda padronale a manageriale. I figli avevano bisogno di assumere le loro responsabilità e portarle

RUOLI DIVERSI

«Fare l'imprenditore e fare il manager sono due competenze differenti»

avanti managerialmente».

Perché una delle sofferenze delle nostre imprese è l'incapacità di gestire il passaggio generazionale: da una parte ci sono imprenditori padre-padroni e dall'altra figli che si cullano troppo nell'essere solo figli.

«Quello che deve essere chiaro è che fare l'imprenditore e fare il manager sono due com-

petenze diverse - sottolinea Attolico -, guai confondere i due ruoli».

«Inoltre quando una impresa decide di cambiare deve coinvolgere i propri dipendenti - mette in evidenza Filippo Petrer, consulente Lenovys -. Il problema è che c'è molta paura del cambiamento, a parole si cerca, ma con i fatti si evita. Anche il rapporto con noi consulenti non è sempre semplice. Sia gli imprenditori, sia i manager si sentono sminuiti se seguendo le indicazioni di un consulente si dimostra loro che si può superare la crisi. Scatta un meccanismo del tipo: "Allora io non sono capace?". A questo si aggiunge un ulteriore rischio: tutto fila liscio finché siamo in azienda a seguire i percorsi di cambiamento, ma appena siamo fuori si ricade nelle vecchie abitudini. Ecco allora che l'insuccesso è dietro l'angolo, nel post consulenza».

(R. S.)

In palio tre bici realizzate con le lattine
Riciclo dell'alluminio, il concorso

■ Fino a domenica prossima i residenti della provincia di Bari potranno partecipare al quiz online sui temi della raccolta differenziata e del riciclo dell'alluminio sul sito www.nonsololattine.it. Il concorso è promosso dal CIAL - Consorzio nazionale per il riciclo dell'alluminio, in occasione degli «Aludays», l'evento itinerante che nell'ultimo anno ha già toccato 13 città italiane e che questa settimana sosterrà a Bari giovedì, venerdì e sabato. Per partecipare al concorso è necessario essere maggiorenni, risiedere nella provincia di Bari, rispondere a un paio di domande sulla raccolta differenziata o risolvere alcuni giochi semplici sul riciclo dell'alluminio. In palio tre «riciclette», le bici realizzate con il materiale in alluminio riciclato. A Bari l'evento è organizzato in collaborazione con l'assessorato all'Ambiente, con il quale il CIAL collabora da diversi anni in merito alle novità introdotte per la gestione dei rifiuti e la raccolta differenziata.

FACILITATORI
La Lenovys aiuta le imprese a cambiare e nei processi di innovazione
Nella foto il fondatore della società il barese Luciano Attolico alla sua sinistra il consulente Filippo Petrer

DE MATTEIS (CISL)

Allarme: agenzie per il lavoro come «caporali»

● Quando lo scopri spesso è tardi. Per mesi hai lavorato senza renderti conto che non eri un «vero» lavoratore, perché non ti sono stati versati i contributi, perché non ti arriva il Tfr dovuto, perché quando chiedi spiegazioni alla società che per prima ti ha arruolato, non ricevi mai risposte chiare. «C'è una specie di cancro nel mercato del lavoro somministrato con il quale siamo in guerra già da qualche anno - spiega Elena De Matteis segretario generale Felsa Cisl Puglia -, si tratta di società di intermediazione che operano senza autorizzazione, fornendo manodopera a basso costo alle aziende. Allettano con i loro prezzi molto bassi le imprese del territorio che cercano personale, salvo poi scoprire che questo "risparmio" è sempre sulla pelle dei lavoratori. "Vendono" persone come fossero aspirapolvere taroccate».

Potremmo parlare di «caporali in giacca e cravatta»... Ma come avviene l'arruolamento?

«Attraverso i loro siti web, dove si propongono come società che "terziarizzano i rami d'impresa". Oppure facendo volantinaggio poi, probabilmente, riescono anche a veicolare attraverso whatsapp e sfruttando il passaparola».

Come riuscite ad individuare queste agenzie?

«Le prime segnalazioni ci sono arrivate da parte delle agenzie per il lavoro che fanno intermediazione legale, con tanto di autorizzazione a norma di legge. Sono state le prime a rendersi conto che qualcosa non quadrava. Poi sono incominciate ad arrivare le segnalazioni da parte dei lavoratori che erano stati coinvolti. Svolgendo un controllo all'Inps non si trovavano contributi, oppure non ricevevano la tredicesima. Siamo stati noi su Bari tra i primi sindacati a lanciare l'allarme, raccolto poi dall'Ispettorato del Lavoro anche in altre sedi nazionali, tanto che alcune di queste società ora sono sotto indagine».

Quali sono i settori dove si muovono queste società fantasma?

«Nel Barese prevalentemente nel terziario, nel piccolo commercio, ma da qualche tempo abbiamo raccolto casi anche in aziende che si occupano di logistica e che assumono da queste società in maniera illegale. È un fenomeno difficile da intercettare ma che sta crescendo e sul quale è bene accendere i riflettori. Alcune di queste società si propongono come "fondazioni di intermediazione per il lavoro" una formula inesistente».

Il lavoratore come può difendersi?

«Sul sito del Ministero del lavoro c'è l'elenco delle agenzie legalmente autorizzate ad operare nell'intermediazione e somministrazione di lavoratori. Bisogna diffidare da chiunque altro».

[Rita Schema]