

CONFERENZA STAMPA

Roma, 5 giugno 2018

TALKINT POINTS

L'INDUSTRIA METALMECCANICA

Sulle prospettive a breve, che appaiono tuttora positive, pesano le incognite relative alle dinamiche geo politiche internazionali che generano un clima di incertezza (dazi e possibili guerre commerciali, brexit, Medio Oriente e Iran etc).

A livello nazionale con la formazione del nuovo Governo dovrà essere garantita stabilità e l'adozione di misure efficaci per favorire la crescita e lo sviluppo.

Nel Verbano Cusio Ossola – Cosa si esporta. Nel 2017 si è verificata la presenza delle industrie manifatturiere in misura superiore alla media nazionale (in Italia il 9,4% delle imprese totali sono rivolte al comparto manifatturiero). Le aziende manifatturiere costituiscono poco meno del 12% del tessuto produttivo del VCO. Ecco in termini di esportazione i numeri:

<i>Merce</i>	<i>2016 (euro)</i>	<i>2017 (euro)</i>	<i>Var. %</i>	<i>Quota % 2017</i>
Prodotti in metallo	183.934.677	185.285.059	0,7%	29,2%
Macchinari e apparecchi	98.149.779	105.746.449	7,7%	16,7%
Altre manifatture	11.887.921	10.820.731	-9,0%	1,7%

A livello provinciale non sono disponibili dati statistici ufficiali sul PIL ma solo quelli del valore aggiunto, che viene dunque utilizzato quale proxy del PIL per l'analisi aggregata territoriale.

Il VCO segna, rispetto agli altri territori alpini e alla media nazionale, risultati inferiori. Il totale del valore aggiunto generato nell'area alpina supera i 73 miliardi di euro, il 4,7% della ricchezza complessiva generata a livello nazionale. Bolzano, Trento e Cuneo vantano sistemi economici di maggiori dimensioni e generano rispettivamente il 28%, il 23,8% e 23% del valore aggiunto totale. Seguono Belluno, Aosta, Sondrio e il VCO con meno del 5% di valore aggiunto prodotto.

Nel 2016 le Forze Lavoro nel VCO risultano 72mila unità, di cui 39mila uomini e 33 mila donne. Gli occupati nella nostra provincia nel 2016 sono 67.800, 1.500 in meno rispetto al 2008.

Il tasso di occupazione nella classe di età 15-64 anni sfiora il 67%, in aumento rispetto agli anni passati e in linea con la media piemontese (64,4%) e superiore a quella italiana (57,2%). Più basso il tasso di occupazione femminile: nel VCO si attesta al 61% (era il 53% nel 2012) in linea col dato piemontese 58,5%.

Nel Verbano Cusio Ossola il tasso di disoccupazione (6,3%) aumenta rispetto al 2015, ma rimane inferiore alla media regionale (9,3%) e nazionale (11,6%). Il tasso di disoccupazione femminile nel VCO è stabile e fisso a 6,4% (sfiorava il 9% nel 2012).

Nel VCO il tasso di occupazione dei giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni nel 2016 è pari al 26%, dato migliore di quello piemontese (18%) e di quello italiano (17%), e in leggera diminuzione rispetto a quanto registrato nel 2015 (28%); per la fascia di età 25-34, nel VCO il tasso di occupazione è pari al 79%, meglio che nel Piemonte (70%) e in Italia (60%).

(elaborazione CCIAA VCO su dati Istat)

Il tasso di disoccupazione dei giovani in età compresa tra i 15 e i 24 anni è nel 2016 nel VCO pari a 24,3%, valore più basso rispetto a quello registrato in Piemonte (36%) e in Italia (38%).

(elaborazione CCIAA VCO su dati Istat)

LE ISTITUZIONI

Le istituzioni nazionali e locali sono chiamate a sostenere la marcia di chi va velocemente e a supportare il recupero di chi è rimasto indietro.

La competitività del Paese passa anche attraverso azioni coordinate a livello nazionale e locale

Le politiche industriali devono contemplare sinergie tra centro e periferia e la convergenza di politiche economiche, dell'istruzione e del lavoro.

Quindi le istituzioni nazionali e locali devono operare in maniera coordinata per:

- Sostenere gli investimenti privati produttivi, in tecnologia e innovazione e gli investimenti pubblici (infrastrutture)
- Creare sistemi educativi che consentano di rispondere ai fabbisogni delle imprese di oggi e di domani
- Avere un mercato del lavoro flessibile (in entrata e in uscita) e inclusivo (che rafforzi le tutele sociali con le politiche attive) con anche un sostanziale abbattimento del costo del lavoro.

LA METALMECCANICA

La metalmeccanica è la spina dorsale dell'economia italiana e dei singoli territori. Per non tornare indietro ma anzi espandersi è necessario che si recuperino livelli di produttività in linea con quelli dei nostri principali concorrenti.

Nel Paese ci sono più di 100 mila imprese metalmeccaniche che occupano più di 1.600.000 lavoratori. Il nostro settore è il più importante in Italia e si colloca in Europa in seconda posizione alle spalle della sola Germania.

L'industria metalmeccanica con circa 120 miliardi di valore aggiunto contribuisce per l'8% alla formazione della ricchezza nazionale misurata con il PIL. Con circa 216 miliardi di euro rappresenta circa il 50% delle esportazioni complessive del paese, generando un attivo dell'interscambio pari ad oltre 50 miliardi di euro. La nostra vocazione all'export deve vederci impegnati nel sostenere lo sviluppo della dimensione internazionale delle imprese. Anche nei territori la metalmeccanica è di gran lunga il comparto di maggiore dimensione e rilevanza

La Metalmeccanica nel Verbano Cusio Ossola - Il settore metalmeccanico di riferimento per Unione Industriale del VCO comprende 59 imprese con 1937 occupati. Un settore che, nel secondo trimestre 2018, registra una crescita dei valori dei principali indicatori oggetto di analisi per occupazione, produzione, ordinativi totali, ordinativi export e redditività, con un posizionamento generale su valori positivi, un ricorso alla cassa integrazione su livelli piuttosto bassi ed una propensione agli investimenti nei successivi 12 mesi di circa il 75% del totale.

L'INNOVAZIONE

Preservare la metalmeccanica e stimolare la sua crescita deve essere quindi la priorità per la politica nazionale e locale, nell'interesse generale.

Continuare sulla strada delle riforme è indispensabile, così come stimolare la creazione di un eco sistema 4.0

I finanziamenti degli investimenti funzionali a Industry 4.0 (compresa la formazione) devono essere strutturali e sempre maggiori. Allo stesso tempo occorre rafforzare le infrastrutture e gli organismi abilitanti (come i Digital Innovation Hub e i Competence Center).

Federmeccanica ha attivato un progetto chiamato Ricomincio da 4 attraverso il quale con una piattaforma on line sono stati affrontati tre ambiti: le tecnologie abilitanti, l'organizzazione del lavoro funzionale a Industry 4.0 e le competenze/conoscenze richieste da industry 4.0. Per ciascuno di questi ambiti sono state condivise esperienze di imprese, contributi di studiosi e indicazioni pratiche per l'utilizzo degli strumenti finanziari disponibili.

Nel mese di marzo-aprile ci sono stati più di undicimila accessi alla piattaforma da circa cinquemila utenti. Più di 500 utenti sono registrati.

L'obiettivo dell'iniziativa è far acquisire la consapevolezza di Industry 4.0 e creare una cultura 4.0, vero e proprio fattore abilitante.

L'innovazione nel Verbano Cusio Ossola – In termini di innovazione il territorio affronta molteplici criticità per il comparto industriale. Un territorio che ha conosciuto periodi di grande sviluppo e la crescita di eccellenze ancora riconosciute a livello internazionale oggi riconosce iniziative Industry 4.0 su comparti industriali di maggiori dimensioni, mentre nel PMI Unione Industriale del VCO ha attivato iniziative su imprese associate con Digital Innovation Hub Piemonte e con proposte di analisi e sviluppo con EVO-VCO, il programma di affiancamento per le imprese in termini di innovazione tecnologica.

L'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Le nostre imprese svolgono una funzione decisiva in ambito economico ma hanno anche un fondamentale ruolo sociale.

Imprese impegnate nel perseguire strategie di crescita sostenibile.

Alcuni esempi:

I rapporti con le istituzioni educative (scuole e università) sono da tempo diventati parte integrante dei processi di integrazione nel territorio e di sviluppo delle comunità locali.

Federmeccanica ha lanciato il progetto pilota di alternanza scuola-lavoro Traineeship che ha visto la partecipazione di 50 scuole e più di 100 aziende partner in tutta Italia. Un'alternanza di qualità basata sulla collaborazione tra scuola e impresa sia nella progettazione che nella valutazione.

Ancor di più e ancor prima Federmeccanica ha lanciato il progetto sull'educazione all'imprenditoria, e di orientamento allo studio delle materie STEM, Eureka funziona!, ormai giunto alla sesta edizione destinato ai bambini delle scuole elementari chiamati a progettare e costruire giochi in piccoli gruppi. Un modo per far emergere valori e attitudini come lo spirito di squadra, la creatività, il saper fare. In questa edizione sono stati coinvolti 41 territori e 15 mila bambini in tutta Italia.

L'alternanza scuola-lavoro nel Verbano Cusio Ossola – il programma di alternanza scuola-lavoro in base alla legge 107 del 13 luglio 2015 (La Buona Scuola) e s.m. e i., pone tra gli obiettivi formativi la valorizzazione dell'Alternanza Scuola-Lavoro (A.S.L.) nel secondo ciclo di istruzione, per tutti gli studenti delle classi terze con una differente durata rispetto agli ordinamenti.

L'Unione Industriale del VCO ha attivato – nel corso del 2016/2017 – un programma di alternanza scuola/lavoro, con un impegno annuale anche diretto con gli studenti del territorio: l'obiettivo è quello di promuovere un processo formativo nel mondo del lavoro sotto il profilo associazionistico e di impresa (anche con riferimento al processo di innovazione tecnologica in atto a livello globale) in conformità con le modalità del Piano Didattico Triennale dell'Offerta Formativa ed in accordo con il profilo culturale, educativo e professionale degli indirizzi di studio. Le imprese del territorio sollecitano l'approccio e la disponibilità ad un rapporto concreto e costruttivo con il mondo della scuola. L'utilità e l'opportunità di realizzare un percorso formativo sinergico tra il mondo del lavoro e la scuola, per avvicinare e sensibilizzare gli studenti all'esperienza professionale in conformità con gli obiettivi di legge, è una priorità assoluta.

WELFARE

Grazie a progetti di welfare sempre più evoluti è possibile non solo creare un virtuoso collegamento tra il lavoro e la vita privata ma anche tra le aziende e il territorio, generando valore aggiunto per effetto del rilevante impatto sociale e della ricaduta sull'economia reale locale.

Welfare nel Verbano Cusio Ossola – sono stati conclusi nell'ultimo anno 7 contrattazioni di secondo livello tutte con l'opzione di trasformazione del valore premio in welfare aziendale. Accanto a queste aziende dove ci sono state delle trattative sindacali, chiarita recentemente da parte dell'Agenzia delle Entrate la possibilità di utilizzare il regolamento per istituire policy unilaterali di welfare, alcune Associate con il supporto dell'Unione Industriale del VCO hanno creato una struttura di welfare aziendale.

LA SICUREZZA

La protezione della salute dei lavoratori e dell'ambiente è un obiettivo primario delle nostre aziende. Troppe tragedie sono accadute, anche un solo infortunio mortale sarebbe stato troppo. Dobbiamo impegnarci insieme perché questo non accada più. La sicurezza sul lavoro è cultura ed è responsabilità di tutti. Agire sulla prevenzione è il nostro obiettivo e per far questo è necessario diffondere le buone pratiche, agire sulla in-formazione e sui quasi infortuni come anche previsto dal Nuovo Contratto Collettivo Nazionale.

La sicurezza nel Verbano Cusio Ossola – I corsi organizzati ai sensi del Decreto Legislativo n. 81/08 hanno interessato 926 lavoratori, di cui 631 uomini e 295 donne, oltre ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza RLS che ha visto 16 interessati ai relativi corsi. I corsi di formazione continua per operai, impiegati e quadri di Fondimpresa (Confindustria con CGIL-CISL-UIL) hanno annoverato 580 lavoratori.

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Ci sono ancora molti stereotipi nell'opinione pubblica sulle nostre aziende. Troppo spesso sono considerate ambienti non adatti alle donne. Non è così.

Federmeccanica da tempo è attiva per diffondere una cultura inclusiva che affermi e riconosca il ruolo delle donne. E' stata creata Fabbrica4D che oggi collega quasi 800 donne in tutta Italia tra studentesse, lavoratrici manager e imprenditrici. Un impegno comune per sfatare luoghi comuni.

Creare una rete tra chi opera in azienda, chi studia e la società civile e condividere, diffondere modelli di successo è di fondamentale importanza per il superamento degli stereotipi esistenti.

NEL CASO DI DOMANDE SUL CONTRATTO

Siamo a metà del secondo anno di applicazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro dei metalmeccanici. Stiamo quindi percorrendo la strada del Rinnovo non solo contrattuale ma anche culturale.

Sono stati introdotti nuovi ed innovativi strumenti di welfare che consentono di soddisfare i bisogni delle persone con costi ragionevoli per le imprese:

- L'assistenza sanitaria gratuita per i dipendenti con meta salute
- I flexible benefits che danno la possibilità di rispondere alle più diverse esigenze dei lavoratori
- La previdenza complementare che agendo sulle future pensioni dà più sicurezze ai lavoratori.

Per la prima volta in un CCNL è stato previsto il diritto soggettivo alla formazione, un importante investimento sulle persone. Investimento per i lavoratori che grazie all'acquisizione di competenze e conoscenze potranno crescere professionalmente ed essere occupabili nel tempo, un investimento per le imprese che con risorse umane qualificate potranno essere più competitive.

Sono state fornite garanzie salariali a tutti i dipendenti con l'adeguamento all'inflazione ex post, lasciando ampio spazio al livello aziendale dove si può realmente ed effettivamente collegare i salari alla produttività.

Anche materie importantissime come la sicurezza sul lavoro e le politiche attive sono state regolate per considerare tutti gli aspetti legati alla tutela ed allo sviluppo della persona.

Nei territori è grande l'impegno per l'attuazione del Contratto e la diffusione della nuova cultura che ne è alla base.

Molte sono le iniziative per assicurare la massima efficacia dei nuovi strumenti utili ad una gestione moderna del personale.

Il cambio di paradigma, il salto culturale è proprio questo: passare da un concetto di "amministrazione" a quello di "gestione".

Strumenti come la formazione, che non deve essere una formazione qualunque, fine a se stessa, ma deve essere mirata, e strumenti come i flexible benefits che se personalizzati, se cioè rispondono ai diversi bisogni delle persone che cambiano da lavoratore a lavoratore, aumentano la loro motivazione, sono esempi di strumenti di gestione del personale che richiedono un grande sforzo di informazione nel Sistema. Analogamente per la diffusione di premi di risultato legati ad obiettivi aziendali che consentano un effettivo collegamento tra salari e produttività.

Flessibilità nel Verbano Cusio Ossola – Il rapporto delle aziende locali con il sistema welfare, nonostante i flexible benefits garantiti dal CCNL di categoria, metasalute (ancora poco utilizzato), cometa (rafforzamento della quota a carico del datore di lavoro) è ancora del tutto embrionale. E' necessaria una reale rivoluzione culturale che è già iniziata con il CCNL 26 novembre 2016 ma andrà ulteriormente perseguita nelle prossime contrattazioni, partendo dalla convinzione che in futuro la contrattazione di secondo livello sarà sempre più necessaria viste le sempre maggiori peculiarità delle singole aziende. Un corretto sistema di incentivazione passa attraverso un processo di individuazione con un giusto connubio tra costi e benefici. Nelle trattative relative ai premi di risultato si è da sempre considerato fondamentale individuare un sistema incentivante collegato al buon esito dell'attività e alla soddisfazione dei lavoratori.

Per quanto sopra, il premio, al fine di essere detassato al 10%, nasce non determinabile a priori e con le caratteristiche di totale variabilità ai sensi dell'art. 2 comma primo del Decreto 25 Marzo 2016 inerente la "Detassazione dei premi di produttività".

SPUNTI SULL'IMPEGNO - NEL CASO DI DOMANDE E/O SE RITENUTI UTILI PER SOTTOLINEARE ALCUNI MESSAGGI

Recentemente Federmeccanica ha pubblicato il libro-documento Impegno, una scelta di campo contro l'indifferenza. E' il momento dell'Impegno.

Con il Rinnovamento abbiamo iniziato a cambiare, con impegno e con l' "Impegno" cambieremo.

E' una parola che racchiude in se una componente etica: impegno morale. Ed ha una valenza operativa: impegnarsi a raggiungere risultati.

Pensiamo che oggi ci sia bisogno proprio di questo: di valori etici, morali e di un approccio pragmatico.

Nel nostro documento in 10 punti affrontiamo temi che hanno un impatto immediato, concreto sulle imprese, sulle persone e sul Paese e che allo stesso tempo hanno un grande valore culturale.

Dalla competitività delle imprese, ai rapporti con l'Europa.

Dal ruolo delle donne ai giovani.

Dal collegamento tra salari e produttività, al coinvolgimento dei lavoratori nella vita d'impresa.

Dalla tutela della salute e benessere dei lavoratori alla promozione della sicurezza sul lavoro e della tutela ambientale.

Tutti argomenti di grande attualità che riguardano il nostro presente ma anche il nostro futuro.

Il nostro Impegno ha come obiettivo la creazione di aziende capaci di essere di successo e allo stesso tempo a "misura d'uomo".

Per costruire giorno dopo giorno il nuovo Umanesimo Metalmeccanico.

Pensiamo sia giunto, per tutti, il momento dell'Impegno, di un impegno morale e fattivo per avere non solo nuove norme ma anche una nuova cultura.

Ogni cambiamento normativo che sia contrattuale, come quello che abbiamo avviato il novembre 2016, o legislativo se non si "poggia" su una nuova e rinnovata cultura è destinato ad essere effimero.

Crediamo che si possa tornare a parlare di crescita solida e stabile del Paese soltanto se saremo in grado di proseguire sulla strada delle riforme e se riusciremo a perseguire un vero e proprio rinnovamento culturale.

Noi ci impegniamo proprio a far questo:

Portare avanti un Rinnovamento contrattuale e culturale.

Fungere da stimolo verso l'intera Società.

NOTA INTEGRATIVA, DAZI USA SU ACCIAIO ED ALLUMINIO

L'imprenditoria italiana non può che essere favorevole al libero mercato e per tale motivo l'introduzione di qualsiasi dazio a difesa della propria economia confligge con tale principio e mina la corretta competitività tra le imprese dei diversi Paesi.

L'introduzione da parte degli USA di dazi sulle importazioni di acciaio e alluminio, oltre a mettere in discussione il principio di libera concorrenza, preoccupa per l'impatto che gli stessi potranno avere sulle nostre esportazioni verso quel Paese ma anche il pericolo che possano essere indirizzate al mercato interno quote di produzione di Paesi terzi non più allocate sul mercato Statunitense.

Nel 2017 l'Italia ha esportato verso gli USA prodotti dell'acciaio pari circa 800 milioni di euro rispetto ai 17 miliardi complessivamente esportati mentre le esportazioni di alluminio verso quel Paese sono ammontati a circa 70 milioni di euro su un totale di 3 miliardi di esportazioni complessive.

Una ulteriore fonte di preoccupazione per il nostro sistema produttivo è rappresentata dalla possibile *escalation* di una guerra commerciale con esiti imprevedibili per tutti.

Si sottolinea inoltre che la questione deve essere affrontata dall'Unione Europea con posizioni condivise da tutti i paesi membri.

ESPORTAZIONI IN VALORE ITALIA DI ACCIAIO E ALLUMINIO – ANNO 2017

Classi	USA	MONDO	%
Acciaio	808.217.212	17.198.393.624	4,70
Alluminio	70.589.289	3.097.472.971	2,28
Totale	878.806.501	20.295.866.595	4,33
Fonte: Elaborazioni su dati Istat			

Valori assoluti in Euro e % USA su Mondo