

Economia Parma

CAMERA DI COMMERCIO PRESENTATO IL RAPPORTO ANNUALE DI UNIONCAMERE E.R.

Il 60% delle imprese parmensi ha innovato negli ultimi 3 anni

I progetti riguardano soprattutto i prodotti (23%) e i processi (16,5%)

Vittorio Rotolo

■ Nell'ultimo triennio il 60% delle imprese parmensi ha sposato progetti di innovazione. A farlo sono state principalmente quelle che operano nei settori trainanti della nostra economia: agroalimentare, chimico-farmaceutica e meccanica. Un dato, peraltro in linea con le tendenze espresse a livello regionale, che emerge dal Rapporto annuale sull'innovazione, realizzato da Unioncamere Emilia-Romagna ed illustrato alla Camera di Commercio di Parma.

Condotta su un campione di 188 aziende grandi e medio-piccole del nostro territorio (anche del terziario), l'indagine evidenzia come il 22,3% delle stesse abbia introdotto innovazioni legate al prodotto, mentre il 16,5% si è concentrato sul miglioramento dei processi.

Il 7,4% delle imprese della provincia di Parma, inoltre, ha puntato su un'innovazione radicale del prodotto. Ad 8 milioni di euro ammonta la somma investita per l'acquisto di nuovi macchinari ed attrezzature; 1,2 milioni di euro sono stati invece impiegati per lo sviluppo di prodotti finalizzati all'accrescimento del know-how



Cciao Un momento della presentazione.

+8,8%

LA CRESCITA del fatturato delle aziende parmensi che nell'ultimo triennio hanno introdotto progetti di innovazione

speciale della Camera di Commercio di Forlì-Cesena.

«Rispetto ai processi di innovazione - aggiunge - le imprese parmensi da noi interpellate hanno individuato i benefici maggiori nel generale miglioramento della qualità dei prodotti e del risultato economico». Innovazione fa rima con internazionalizzazione. «In effetti - sottolinea Vanelli - non è un caso che le imprese con maggiori sbocchi sui mercati esteri, siano anche quelle più innovative, ovvero l'86%. Se guardiamo invece alle realtà che operano a livello locale, il 56,3% di queste non ha puntato su processi di innovazione».

Le aziende che, nel triennio, sono riuscite ad innovarsi hanno registrato una crescita del fatturato (+8,8%), a fronte del -4,3% accusato da quelle non innovative. Il 22% delle aziende parmensi si è inoltre convertito alla green economy, con processi che hanno riguardato il tema dell'energia: dagli impianti fotovoltaici alle fonti rinnovabili. Per quanto concerne il terziario, nella nostra realtà, il 44,1% ha infine introdotto almeno un'innovazione, in particolare sotto il profilo organizzativo e del prodotto o servizio offerto. ♦

CENTRALE FIRENZE

Parmalat lancia un'offerta per Mukki

■ Anche Parmalat ha lanciato un'offerta per acquistare Mukki, la Centrale del Latte di Firenze, Pistoia e Livorno.

A renderlo noto è stato il Cda della società toscana che ha illustrato le proposte di acquisto. Oltre a Parmalat, sono i gara i dipendenti della Centrale, una cordata di 98 persone; tre cooperative di allevatori locali (Atz, Cooperlatte e Granducato); Sici Sgr; Alival; Centrale del Latte di Torino; Assegnatari Associati Arborea; Cooperativa Santangiolina Latte Fattorie Lombarde

intanto il Cda di Parmalat ha convocato per venerdì, in data unica, l'assemblea straordinaria per discutere e deliberare sull'aumento di capitale. «La convocazione dell'assemblea - spiega Parmalat - è finalizzata a prorogare il termine per la sottoscrizione dell'aumento di capitale riservato ai creditori opposti e tardivi e della conseguente delega per l'esecuzione, da parte del cda, ai fini dell'adempimento delle previsioni del concordato Parmalat in tema di assegnazione di azioni e warrants». Il Cda ha confermato la sussistenza dei requisiti di indipendenza dei componenti del board. Sono stati dichiarati indipendenti i consiglieri Chersica, Gualtieri, Lazzati, Mosetti e Perotta. ♦ **reco.**

STRATEGIA PIÙ
ASSICURATI IL MIGLIORE DEI FUTURI POSSIBILI
INSEDIATI NEL MERCATO ASSICURATIVO CON LA GARANZIA
DEL CAPITALE INVESTITO NELLA GESTIONE SEPARATA

Cisita Parma Informa



SVILUPPO RISORSE PER LAZIEDA
CISITA
PARMA

Cisita Parma srl
via Girolamo Cantelli 5
43121 Parma
telefono: 0521 226500
fax: 0521 226501
www.cisita.parma.it
cisita@cisita.parma.it

Presentazione domani dei Cataloghi 2015

■ Si terrà domani, alle 17.30, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali, la presentazione dei nuovi Cataloghi Cisita 2015 (catalogo corsi e catalogo sicurezze). All'evento interverranno: Francesca Santini - RP Santini Srl e Gianmario Falzi - consulente. La partecipazione è libera, si chiede di confermare la a Lucia Tancredi, via-mail (tancredi@cisita.parma.it) al numero telefonico 0521.226500.

Check-up gratuito in azienda

■ Partecipando all'presentazione dei nuovi Cataloghi Cisita 2015, che domani alle 17,30 all'Upi chi lo desidera potrà prendere i contatti per usufruire gratuitamente di un check-up approfondito per la formazione in

azienda. Un referente di Cisita, assieme a un consulente, si recheranno direttamente in azienda per analizzare le esigenze formative. Lucia Tancredi, via-mail (tancredi@cisita.parma.it) al numero telefonico 0521.226500.

Tecnico specializzato in lean six sigma

■ Sei esperto nel gestire la produzione industriale e la qualità dei processi produttivi? Sei interessato alle metodologie Lean Manufacturing e Six Sigma? Se sei un laureato in cerca di nuova occupazione sono aperte anche per te fino al 16 marzo le iscrizioni al corso (300 ore di cui 100 di stage aziendale) finanziato dalla Regione tramite il Fse che si svolgerà dal 23 marzo fino a luglio. Info: Francesco Bianchi, bianchi@cisita.parma.it

Attrezzature di lavoro: scadenza 12 marzo

■ L'Accordo Stato Regioni del 22 febbraio 2012, individua le attrezzature per le quali è necessaria una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi e i requisiti minimi di validità della formazione. Cisita ricorda che tutti coloro che hanno frequentato un corso di abilitazione della durata inferiore a quella prevista dalla nuova normativa hanno l'obbligo di frequentare un corso di aggiornamento della durata di 4 ore entro il 12 marzo. A coloro che non frequenteranno invalidata la formazione progressiva. Info: Chiara Ferri, ferri@cisita.parma.it

NOTIZIE in BREVE

CREDITI DALLA P.A.
Al via la piattaforma creditificati.it

■ Ha raggiunto la piena operatività la piattaforma Creditificati.it di Office che offre a pmi e professionisti la possibilità di cedere pro soluto i crediti vantati nei confronti della Pubblica Amministrazione.



FACOLTA' DI ECONOMIA
Ciclo di seminari sul marketing

■ Prende il via oggi alle 14, al dipartimento di Economia (via Kennedy) il ciclo di seminari «Un marketing generativo» organizzato da Maura Franchi (Sociologia dei consumi) e Maria Grazia Cardinali (Shopper marketing) del corso di laurea magistrale in Trade marketing e Strategie commerciali. Tema di oggi: «Perché il marketing nel tempo della povertà?», relatore Luca Vercelloni (Ceo&Founder Brandvoyant).

FACOLTA' DI INGEGNERIA
Due giorni di corso con Federmanager

■ Domani e venerdì, alla facoltà di Ingegneria industriale si terrà un corso di Federmanager Parma che rientra nell'ambito di una serie di iniziative avviate con l'Università, in particolare con la facoltà di Economia e Ingegneria alimentare, con l'obiettivo di diffondere la conoscenza della impresa fra gli studenti che stanno per laurearsi.



CONFAGRICOLTURA
«Quote latte, si alla rateizzazione»

■ Confagricoltura, in attesa di valutare i dettagli tecnici esprime un parere favorevole alla proposta della commissione Ue, a cui l'Italia ha contribuito, con il ministro Martina, di permettere agli Stati membri di rateizzare le eventuali multe a carico degli allevatori che hanno superato la quota di produzione nella campagna lattiero casearia 2014-2015. La rateizzazione sarebbe per un massimo di tre anni e senza interessi.

Jobs Act Opinioni sulla riforma

«Al mercato del lavoro serve una politica industriale»

Il motivo dichiarato più volte dall'attuale governo per riformare il mercato del lavoro è l'allineamento del nostro paese ai partner comunitari onde elevare la produttività delle imprese e la competitività del sistema economico. La principale accusa che viene fatta al nostro mercato del lavoro riguarda la rigidità della gestione delle risorse umane. Interesse pertanto valutare come i provvedimenti possano raggiungere gli obiettivi indicati. A tal fine possiamo considerare i tre livelli della flessibilità del lavoro: in entrata, in uscita e all'interno delle strutture organizzative.

Flessibilità in entrata Attualmente, le imprese italiane hanno già diversi modi per attuare la flessibilità al momento delle assunzioni e la stessa sarà ulteriormente accresciuta dalla riforma. E' stata varata una deconcentrazione per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, un'azione in sé positiva, ma che potrebbe essere utilizzata dal management per rimpiazzare vecchi contratti più costosi e più vincolanti per le im-

prese. Nel maxi-emendamento dello scorso anno è contemplato il lavoro accessorio, che può essere retribuito con dei buoni lavoro per impieghi discontinui e occasionali: è una forma contrattuale applicata in Germania con le riforme Hartz, che ha dato luogo ai mini jobs, lavori di breve durata (pochi mesi), con tutele, prestazioni, retribuzioni molto ridotte; questi contratti sono sovente utilizzati dalle imprese tedesche per tenere le persone a tempo pieno, pagando le ore extra in meno ed eludendo le contribuzioni sociali ed obbligatorie dei contratti regolari. E' inoltre auspicata dal governo la liberalizzazione della contrattazione aziendale, ancora secondo il modello tedesco; si parla di un contratto nazionale con un salario minimo e di una contrattazione di secondo livello.

Flessibilità in uscita Le imprese non possono già usufruire, lo dimostrano i licenziamenti collettivi posti in atto a seguito di crisi aziendali negli ultimi anni. Da un recente rapporto dell'Ocse emerge che: la tutela dei lavoratori con

contratti standard in Germania è maggiore di quella esistente in Italia; i vincoli che le imprese incontrano in Italia per stipulare un contratto a tempo indeterminato non superano la media dei paesi dell'Ocse; in Italia il tasso di flessibilità è allineato al livello medio Ocse; l'indice delle tutele dei lavoratori a tempo indeterminato è inferiore a quello della Germania (2,51 contro 2,87). Ciononostante, il Jobs Act accrescerà fortemente la flessibilità in uscita. Viene introdotto il contratto a tutele crescenti, ovvero un contratto a tempo indeterminato per le nuove assunzioni, che si distingue da quello attuale per i licenziamenti, dato che solo in pochi casi è previsto il reintegro nel posto di lavoro: in tutti gli altri casi si farà ricorso al risarcimento economico. Con il nuovo decreto attuativo il dipendente potrà essere licenziato anche con un motivo economico che non esiste, previo risarcimento. La stessa cosa vale per il licenziamento collettivo.

Flessibilità interna Attualmente restano rilevanti lacune sul piano della flessibilità interna. Il primo

decreto attuativo prevede che in caso di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale l'impresa può modificare le mansioni del lavoratore, quindi un aumento della discrezionalità e dell'unitarietà del management. Nonostante la grande rilevanza per l'impresa odierna, al riguardo non si hanno proposte di realizzazione né dai sindacati né dalla Confindustria. Traspare che il traguardo più rilevante a cui mira il governo con la riforma del lavoro è - sul piano della competitività - l'aumento della flessibilità in uscita volta alla compressione del costo del lavoro. Invero, secondo le tabelle Eurostat del 2013 in Italia il costo del lavoro è inferiore anche a quello della Germania sia come retribuzione netta oraria e annua sia come costo totale (salario più altri costi). Il percorso della nuova riforma del lavoro per il rilancio della competitività è alquanto ridotto perché la crescita della competitività richiede un aumento della produttività aziendale e un miglioramento delle caratteristiche del sistema-paese. La produttività dei processi aziendali dipende, oltre che dal costo del lavoro, dall'intensità tecnologica, dal livello organizzativo, dalla politica aziendale di valorizzazione dell'offerta sul mercato domestico e su quello estero. L'attrattività del nostro paese e le condizioni operative che incidono sulla competi-

tività aziendale vanno migliorate attraverso un mix di azioni: riforma della giustizia e della pubblica amministrazione, adeguate infrastrutture, idonee reti di comunicazione, accesso al credito, politica energetica, lotta all'evasione fiscale e alla criminalità, ecc. La via imboccata dall'Italia si ispira chiaramente alla cultura liberistica che permea i vertici dell'Ue e diversi governi europei. Tuttavia, in altri paesi, a cominciare dalla Germania, la riduzione salariale è stata quantomeno accompagnata da politiche aziendali e nazionali che hanno favorito una costante crescita della competitività del lavoro, come è stato calcolato dall'Ocse sulla base della ponderazione dei tassi di cambio con i mercati esteri, diversamente da quanto si rileva in Italia. Nel governo sorprende soprattutto la carenza di politica industriale (da elaborare anche in contrapposizione a scelte europee) e di investimenti per le infrastrutture materiali e immateriali onde qualificare l'area-paese, prescindendo del tutto dalla gravità occupazionale. E' su questi fronti che va ricercata la difesa del capitale umano e dell'economia italiana, basi per la creazione di nuovi posti di lavoro e la crescita del Pil. ♦

Valentino Gandolfi
professore ordinario di economia e gestione delle imprese
Università di Parma

«E' sbagliato ignorare il parere delle Commissioni»

La decisione del governo di non tenere in considerazione i pareri approvati in modo convergente dalle Commissioni Lavoro di Camera e Senato, in particolare con la richiesta di modifica delle norme sui licenziamenti collettivi, è sbagliata nel merito e irrispettosa del dibattito parlamentare, oltre a travalicare il perimetro della delega conferita dal Parlamento. Questa scelta non porterà benefici reali all'economia e all'occupazione, ma anzi renderà strutturale la divaricazione delle tutele tra vecchi e nuovi assunti e presterà il fianco ad innumerevoli contenziosi che renderanno più incerta e complicata l'applicazione della normativa sul lavoro. Positiva è invece la semplificazione del sistema contrattuale che introduce una netta distinzione tra lavoro autonomo (per il quale sarebbero comunque necessari interventi ad hoc dal punto di vista fiscale e previdenziale) e subordinato, eliminando quell'area grigia che negli ultimi anni aveva rappresentato il lavoro paravolontario: cancellazione degli associati in partecipazione, del contratto coordinato e continuativo e di quello a progetto. Bene anche l'accogliamen-



to della nostra richiesta di consentire ai lavoratori in cassa integrazione di poter svolgere prestazioni di lavoro usufruendo di voucher di importo globale annuo non superiore ai 3.000 euro e la riorganizzazione dell'apprendistato che conferma la possibilità di assumere giovani che frequentano l'ultimo biennio degli istituti professionali per rafforzare l'alternanza scuola-lavoro. Dal governo ci aspettiamo però qualcosa di più: occorre anche lo stanziamento di risorse adeguate per gli ammortizzatori sociali che Al momento non ci sono, con il rischio, in alcuni casi, di avere protezioni inferiori a quelle attualmente esistenti. ♦

Patrizia Maestri
Parlamentare Pd, componente della Commissione Lavoro