

LE TECNOLOGIE AGROALIMENTARI NEL PARMENSE

Quaderno

Cultura d'Impresa

Lavoro – Mercato – Capitale

INTRODUZIONE

CAPITOLO I - L'IMPRESA

- 1.1 Lo spirito di impresa
- 1.2 Ruoli nell'ambito dell'impresa
- 1.3 La responsabilità all'interno dell'impresa
- 1.4 Cultura d'impresa secondo le norme UNI EN ISO

CAPITOLO II - IL LAVORO

- 2.1 Cos'è la Costituzione italiana e gli articoli sul lavoro
- 2.2 Importanza del lavoro
- 2.3 Remunerazione del lavoro
- 2.4 Il lavoro e gli immigrati
- 2.5 Il lavoro e i giovani
- 2.6 La disoccupazione
- 2.7 Lavoro e formazione
- 2.8 Centri di formazione – lavoro
- 2.9 Rappresentanze sindacali e imprenditoriali

CAPITOLO III - IL CAPITALE

- 3.1 Il capitale umano
- 3.2 Partecipazione al capitale sociale

CAPITOLO IV - IL MERCATO

- 4.1 Mercato e concorrenza
- 4.2 La cooperazione internazionale

CONCLUSIONE

BIBLIOGRAFIA E NOTE

Introduzione

Di capitale, di lavoro, di impresa, di mercato la letteratura è ampia, sia per quanto riguarda i contenuti, sia per quanto riguarda le epoche storiche in cui i vari argomenti sono stati trattati ma non ultimo la provenienza dei loro autori da settori diversi di carattere religioso, economico, sindacale, sociale, storico eccetera.

Per quanto sopra con questo quaderno non è mio intendimento aggiungere un altro documento che potrebbe essere un ennesimo doppione, ma sviluppare un insieme di riflessioni ed esperienze vissute e di citazioni di eminenti personalità del passato e del presente.

Nell'ambito del progetto di costituzione dell'Associazione Territoriale di Filiera "Parma Food Technology" in fase di elaborazione e destinato al potenziamento e rilancio del Comparto, questo quaderno è auspicabile possa porsi come strumento di supporto destinato a divulgare notizie di carattere tecnico ed economico ma particolarmente i principi etici e morali per rafforzare quello spirito di appartenenza che ogni individuo deve scolpire nel proprio animo per poter contribuire al meglio al successo dell'azienda in cui lavora.

Prima di procedere alla stesura di riflessioni maggiormente approfondite è bene ricordare che per "Comparto delle tecnologie agroalimentari" ho inteso l'insieme dei seguenti settori:

- macchine e apparecchi per il processo di lavorazione
- macchine ed apparecchi per il confezionamento e l'imballaggio
- imballaggi (contenitori, chiusure, accessori e materiali)
- macchine e attrezzature complementari
- servizi specifici.

Il Comparto delle tecnologie agroalimentari, e particolarmente del settore della trasformazione della materia prima proveniente dal campo, ha avuto avvio a fine Ottocento con il passaggio dal sapere empirico al sapere teorico rivolto all'attività, alla pratica e con il passaggio dalla tecnica alla tecnologia.

Il territorio parmense è stato il primo in Italia a impegnarsi in tale processo di sviluppo, in quanto a Parma lo sviluppo agricolo si è affermato più velocemente che in altre province. È proprio da questa posizione privilegiata del territorio parmense che per necessità di avviare un processo di industrializzazione di tutte le operazioni che si sviluppavano nella famiglia, particolarmente contadina o in modesti laboratori, si è reso indispensabile l'avvio dello studio di macchine e apparecchi che, pur mantenendo intatta o migliorando la qualità dei prodotti, ne aumentasse viceversa la quantità.

Di questa evoluzione è stato dato ampio spazio da Giovanni Ballarini ⁱ nel suo capitolo "Dall'agricoltura allo sviluppo industriale", da Roberto Massini ⁱⁱ nel capitolo "L'evoluzione tecnologica delle macchine" e dal sottoscritto nel capitolo "La genealogia delle aziende del parmense"; capitoli tutti inseriti nella "Ricerca Scientifica", sviluppata dal Centro studi "Città e Democrazia", la cui seconda edizione è stata edita nel maggio 2010.

Stante i miei settantacinque anni ricordo perfettamente gli ultimi anni della Seconda Guerra '44-'45 e il decennio successivo '45-'55. Gli anni della guerra hanno portato distruzione e miseria e la popolazione in massima parte ha sofferto la fame abituandosi alla rinuncia non solo dei beni superflui ma anche di quanto indispensabile per vivere in modo dignitoso. Nonostante questo uomini e donne particolarmente in seno alla famiglia si sono sorretti basandosi sui valori primari che erano il rispetto, il dovere, la dignità e la fede.

Nel decennio successivo, che è coinciso con la ricostruzione non soltanto dello Stato, con la stesura della Costituzione Italiana ancora oggi vigente ma particolarmente con la ricostruzione materiale del Paese, in pochi anni, stante la necessità e anche il desiderio di miglioramento in particolare del tenore di vita, della tutela della salute eccetera si è avviato un percorso di potenziamento della tecnologia e di conseguenza del settore industriale e manifatturiero in genere che ha portato a un consistente sviluppo economico e anche a un consumismo che, particolarmente oggi, non è difficile definire eccessivo e non sostenibile. Dal 1955 in poi la mia generazione e la precedente sono state certamente le artefici del risultato di cui sopra e moltissimi, pensando ai propri figli, si rallegravano affermando che stante la situazione in atto erano certi che loro avrebbero vissuto una vita meno faticosa basata su un benessere maggiore rispetto a quello che avevano vissuto negli anni della loro gioventù.

Tutto questo all'inizio si è verificato in forma positiva ma paradossalmente si è fatta strada nell'animo dei figli l'illusione che per loro, a diversità dei loro padri, la vita avrebbe riservato minori sacrifici e questo purtroppo ha inciso profondamente sul cambiamento dei valori a cui ho fatto cenno in precedenza. La diminuzione della predisposizione al sacrificio, la disponibilità sempre crescente di beni di consumo e una vita che offriva opportunità di svago e di divertimento anche fuori dalle regole hanno contribuito al venir meno dei valori negli ambiti della famiglia, del lavoro, dell'economia eccetera.

La convinzione che traguardo importante fosse quello di far crescere i valori materiali ha fatto sì che i valori etici e morali venissero sempre più ignorati e oggi ne vediamo il risultato e le conseguenze.

Oggi a Parma, con l'avvio dell'Associazione "Parma Food Technology" si presenta l'opportunità di un banco di prova per cogliere certamente maggiori successi in campo economico ma particolarmente per creare all'interno delle imprese quelle basi spirituali e di comportamento determinanti per contribuire in modo positivo a questo sviluppo.

Personalmente e con me Angelo Scivoletto ⁽ⁱⁱⁱ⁾ che mi supporta in questo grande impegno ma anche Giovanni Ballarini ⁽ⁱ⁾, Roberto Massini ⁽ⁱⁱ⁾ e altri siamo convinti che con il successo di questo progetto contribuiremo all'aumento di ricchezza del territorio e alla costituzione di un punto di riferimento e di esempio da imitare da altri comparti, anche al di fuori della provincia di Parma.

Attraverso la divulgazione del presente quaderno presso tutte le aziende del Comparto delle tecnologie agroalimentari del parmense, mediante la consegna ad ogni persona presente in azienda di una copia a cui potrà fare seguito un intervento del sottoscritto, di Angelo Scivoletto ⁽ⁱⁱⁱ⁾ e di altri per fornire delucidazioni e facilitarne l'interpretazione, si può essere fiduciosi che l'opera possa costituire un punto di riferimento importante per poter contribuire con entusiasmo al successo dell'azienda che costituisce per ognuno in essa occupato la seconda casa e la seconda famiglia. Se lo spirito di appartenenza e il miglioramento dei rapporti ad ogni livello miglioreranno e si consolideranno, si può essere certi di aver contribuito al rafforzamento di quel "capitale sociale" che ritengo il patrimonio più importante che un'azienda ha inserito nella propria gestione.

Mario Gelati

Capitolo I

L'Impresa

L'impresa è la forma di aggregazione di vari elementi che assieme concorrono alla produzione di beni o servizi, e a generare ricchezza da distribuire agli attori partecipanti. Gli elementi che sono o dovrebbero essere determinanti per lo sviluppo dell'impresa sono il capitale investito, il lavoro dell'uomo, il mercato, la concorrenza, ma non ultimo gli enti pubblici (enti locali e Stato), gli enti privati (associazioni imprenditoriali e di categoria), che dall'attività dell'impresa traggono i mezzi per soddisfare le esigenze di tutti. Come si vede gli obiettivi e le risultanze della gestione di un'impresa sono importantissimi e per questo, per essere raggiunti, è indispensabile mettere in campo un comportamento etico, di responsabilità, di rispetto e di fede da parte di chi agisce e opera all'interno dell'azienda. Anziché impegnarmi in una elaborazione di concetti sui quali si dovrebbe fondare la gestione aziendale, mi sembra interessante riportare quanto recita Papa Benedetto XVI nella sua enciclica *Caritas in Veritate* e Monsignor Pompeo Piva ^{iv} nel suo libro *Sogno un imprenditore cristiano*.

Ecco il pensiero di Papa Benedetto XVI:

“[...] è utile osservare che l'imprenditorialità ha e deve sempre più assumere un significato plurivalente. La perdurante prevalenza del binomio mercato-Stato ci ha abituati a pensare esclusivamente all'imprenditore privato di tipo capitalistico da un lato e al dirigente statale dall'altro. In realtà, l'imprenditorialità va intesa in modo articolato. [...] L'imprenditorialità, prima di avere un significato professionale, ne ha uno umano. [...] Proprio per rispondere alle esigenze e alla dignità di chi lavora, e ai bisogni della società, esistono vari tipi di imprese, ben oltre la sola distinzione tra <<privato>> e <<pubblico>>. Ognuna richiede ed esprime una capacità imprenditoriale specifica. Al fine di realizzare un'economia che nel prossimo futuro sappia porsi al servizio del bene comune nazionale e mondiale, è opportuno tenere conto di questo significato esteso di imprenditorialità”.

Dall'analisi critica di Pompeo Piva ^(iv) del concetto di impresa in riferimento all'etica emerge che

“L'impresa è un organismo che compete, che si misura con le altre imprese, sulla base di un prodotto che deve essere in linea con il prezzo e con i servizi che incorpora. [...] Il vantaggio, infatti, di servizi-utilità, incorporato nel prodotto, perviene dalla dedizione del personale, al quale è chiesto di produrre idee e capacità di organizzazione per fare crescere il valore intrinseco del prodotto. Ma quali sono gli strumenti per ottenere la dedizione del personale?”

Ne indico uno essenziale: l'ascolto di tutti gli attori della vita dell'azienda, quelli interni e quelli esterni da parte del management”.

Anche un imprenditore illuminato come Adriano Olivetti ^v, in *Città dell'uomo*, riguardo ai fini dell'impresa così recita:

“Può l'industria darsi dei fini? Si trovano questi semplicemente nell'indice dei profitti? Non vi è al di là del ritmo apparente qualcosa di più affascinante, una destinazione, una vocazione anche nella vita di una fabbrica? [...] La fabbrica di Ivrea pur agendo in un mezzo economico e accettandone le regole ha rivolto i suoi fini e le sue maggiori preoccupazioni all'elevazione materiale, culturale, sociale del luogo ove fu chiamata ad operare”.

Le imprese, particolarmente del Comparto dell'impiantistica agroalimentare parmense, si sono sviluppate seguendo politiche individuali, mal sopportando il concetto di collaborazione con altre aziende rinunciando a sinergie che ne potevano derivare.

Il mercato diventa sempre più globale e raggiungerlo è sempre più impegnativo e dispendioso anche in termini economici; è per tale motivo che le aziende dovrebbero aumentare di dimensione combattendo quel nanismo ancora oggi molto presente.

Il Progetto sulle Tecnologie Agroalimentari dovrebbe svilupparsi attraverso l'Associazione “Parma Food Technology”, che fra gli altri, avrà anche gli obiettivi di cui sopra, pur coscienti di non facile raggiungimento stante la predisposizione dei parmigiani a un alto grado di individualismo.

Con molta convinzione mi sento di affermare che per il consolidamento e il rilancio del Comparto l'avvio di questo progetto sarà determinante.

1.1 Lo spirito di impresa

Per una corretta gestione dell'impresa e comunque tale da generare ricchezza per remunerare al meglio sia il lavoro che il capitale, ma anche effettuare investimenti, ricerche sul prodotto, espansione dei mercati è richiesto un rinnovato spirito di impresa mai come oggi a livelli minimi.

Valerio De Luca ^(vi), curatore del libro *Capitalismo prossimo venturo. Etica regole prassi*, presenta l'opera con questa premessa:

“La profonda crisi morale ed economica ha evidenziato l'esigenza di un investimento più deciso e coraggioso nel campo del sapere e della prassi, quale via per rispondere alle numerose sfide aperte e per preparare le giovani generazioni a costruire un futuro migliore, occorre allora lanciare una sfida educativa per formare le nuove classi dirigenti alle quali trasmettere un pensiero forte e solide regole di comportamento. Di qui l'esigenza di appellarsi ai valori fondamentali da trasmettere e di interrogarsi insieme sul quali siano tali valori e le questioni etiche più urgenti. Alle istituzioni politiche ed economiche e alle università si pongono, in modo pressante, questioni di carattere etico. Occorre, pertanto, creare legami di pensiero promuovendo la collaborazione tra discipline diverse per imparare gli uni dagli altri. Questo libro rappresenta una riflessione sui valori, le regole e le pratiche di business al fine di raggiungere un consenso etico di fondo su cui orientare

un nuovo modello di sviluppo economico e sociale al servizio dell'uomo, attento alle esigenze di giustizia e solidarietà, rispettoso della dignità umana e promotore di una libertà integrale, creativa e responsabile. Solo su queste solide basi è possibile elaborare una visione dell'economia dal volto umano rispettosa dei diritti dei più deboli e bisognosi, capace di coniugare crescita e sostenibilità, innovazione e solidarietà, efficienza ed equità, combattere la povertà, le disuguaglianze e le ingiustizie sociali”.

Quanto sopra esprime perfettamente i concetti a cui si deve ispirare lo spirito di impresa, non solo da parte dei massimi responsabili della gestione ma anche di ogni individuo operante all'interno dell'azienda.

Lo spirito di impresa dovrebbe essere la luce dell'anima a supporto della mente affinché da esso possano essere avviati comportamenti etici volti allo sviluppo di progetti e della loro applicazione a beneficio di chi opera all'interno dell'azienda ma molto anche, e in molti casi si può dire in particolare, per gli altri; ecco il “per voi” di cui parla Pompeo Piva ^(iv).

Il citare lo spirito di impresa in un quaderno come questo destinato particolarmente a chi opera all'interno delle aziende facenti parte del Comparto delle Tecnologie agroalimentari del Parmense non è casuale in quanto l'impiego della tecnologia agroalimentare in particolare nei Paesi in via di sviluppo in cui è presente ancora oggi la piaga della fame, mi sembra un esempio concreto, più di altri, di attività sviluppata “per gli altri”.

La creazione almeno di un Centro di formazione-lavoro specializzato nelle attività legate alla meccanica e all'elettronica, che si auspica venga avviato in provincia di Parma, potrà accogliere un alto numero di persone appartenenti a una fascia disagiata e fra queste gli immigrati giunti sul nostro territorio nella speranza di trovare un'occupazione ma anche per specializzarsi in attività concrete che, per esempio, potrebbero essere legate alle tecnologie agroalimentari. È questo un caso particolare del “per gli altri” che può avere doppia importanza in quanto “gli altri” può essere riferito proprio agli immigrati che vivono a Parma che potrebbero ritornare al proprio Paese di origine una volta specializzati sulle tecnologie agroalimentari nel momento in cui verrà avviato concretamente il processo di cooperazione previsto nel sottocapitolo 4.2 *La cooperazione internazionale*.

1.2 Ruoli nell'ambito dell'impresa

Per il successo dell'impresa è determinante sia l'operato degli imprenditori – dirigenti, sia l'apporto di tutti quelli che operano al suo interno che dovrebbero essere legati all'azienda da un solido senso di appartenenza e di responsabilità.

A tutti deve essere affidato un ruolo e a questo proposito Pompeo Piva ^(iv) ha indicato i quattro azioni che il leader dell'azienda deve mettere in atto:

- *porre attenzione a tutti i collaboratori, dando risposta agli specifici bisogni, un sostegno emotivo e fiducia. È necessario valorizzare il lavoro di ogni singolo dipendente, fornendogli supporto*
- *incoraggiare a vedere i problemi in una luce nuova; favorisce la creatività e sollecita l'utilizzo delle facoltà intellettuali; spinge a esaminare le prassi operative e la funzionalità organizzativa*
- *incitare l'individuo e il gruppo, incrementare l'ottimismo e l'entusiasmo, trasmettere fiducia, creare un'atmosfera positiva*
- *porsi come punto di riferimento per i suoi collaboratori; guadagnarsi rispetto, fiducia; promuovere ed ottenere forte identificazione individuale dal personale, creando negli individui la capacità di essere leader di se stessi, e di porsi in maniera analoga verso il “basso”.*

Per quanto riguarda le sue doti personali, esse sono sintetizzabili, sempre secondo Piva^(iv), come segue:

- *realizzazione: capacità di finalizzare le proprie azioni verso i risultati, mantenendo un elevato livello di coinvolgimento verso il loro raggiungimento*
- *risolutezza: capacità di prendere decisioni rapidamente e tempestivamente, di assumere rischi e sperimentare nuove soluzioni*
- *visione: capacità di rimanere localizzati su obiettivi di lungo periodo, immaginare scenari futuri e definire chiaramente le proprie ambizioni, adottando piani di lungo periodo e un'ottica integrata*
- *apertura: curiosità e disponibilità al dialogo e alle idee nuove. Richiede anche la capacità di avere fiducia negli altri e di sviluppare stima e rispetto reciproci*
- *coerenza: è un aspetto fondamentale dell'allineamento delle proprie azioni e comunicazione con i valori personali. questo allineamento è alla base dell'etica e dell'integrità personale.*
- *motivazione: è il desiderio di fare, di "esserci" e di coinvolgersi, e nasce dalla capacità di condividere la volontà di spendersi, in modo che il lavoro venga svolto con passione*
- *generosità: significa dedicare tempo e coinvolgimento per contribuire allo sviluppo del potenziale delle altre persone. Richiede la capacità di promuovere gli obiettivi individuali di crescita attraverso la fiducia e la partecipazione attiva di tutti.*

Per quanto riguarda i principi che devono regolare l'attività in azienda dei dipendenti, sintetizzando quanto dicono anche Papa Benedetto XVI, Pompeo Piva^(iv) e Giorgio La Pira^(vii) e l'esperienza personale, sicuramente, tra i tanti, sono fondamentali:

- la dedizione al lavoro
- la consapevolezza dell'importanza del proprio apporto, anche se minimo, nella gestione dell'impresa e nel raggiungimento del profitto
- il senso di appartenenza alla "famiglia" aziendale
- il rispetto dell'ambiente di lavoro e di tutti i membri dell'azienda in modo da contribuire a creare e mantenere un clima lavorativo sereno e produttivo
- la capacità di ascolto
- il senso di responsabilità.

Secondo Adriano Olivetti^(v), a proposito dei ruoli nell'ambito dell'impresa, nel suo libro *Società, Stato, Comunità. Per una economia e politica comunitaria* così si esprime:

“La fabbrica è un organismo vivente che possiede in se stesso una fisionomia, un carattere, una possente volontà interiore di perfezionamento sistematico dei processi tecnologici, di miglioramento continuo dei suoi prodotti considerati non come merci ma come oggetti scientifici. Questa natura della fabbrica quale organismo si manifesta nel continuo esercizio dello spirito di fantasia e di immaginazione dei tecnici per lo scoprimento di nuovi ritrovati e nuovi procedimenti nella spontanea negazione del principio che ad ogni istante debba intervenire un concetto esclusivo di calcolo economico per introdurre detti perfezionamenti, nell'eliminazione incessante della fatica e del disagio, nell'allietare il lavoro, nel sostituire una macchina antiquata con una moderna, nel sopprimere dei vecchi locali antiigienici per costruire impianti moderni, nell'osservare e incitare, infine, nella vita

interna ed esterna di tutti i partecipanti, il rispetto e il perfezionamento della persona umana”.

1.3 La responsabilità all'interno dell'impresa

Nell'ambito dell'impresa per “responsabilità” non si intende solo assumersi le conseguenze del proprio agire; qui il concetto è potenziato in quanto investe una rete di relazioni molto ampia e articolata, in cui ogni azione comporta una reazione che si ripercuote sull'intero insieme dei membri dell'azienda; a tale proposito Pompeo Piva^(iv) scrive:

“La radice dell'imperatività dell'etica sta nel cuore della responsabilità: solo dove si percepisce la responsabilità personale per gli altri, si coglie il contenuto imperativo della responsabilità. [...] Solo la coscienza responsabile può dire: io devo rispondere all'altro che mi mette in questione. Nessun'altra istanza ha tale autorità morale”.

Nella dimensione comunitaria del sistema azienda imprenditori-dirigenti e dipendenti devono quindi operare ispirati da un comune senso di responsabilità: i primi mostrando “capacità di ascolto delle esigenze delle varie componenti umane dell'azienda” e “attenzione per la gratificazione di tutti gli operatori, dai dipendenti, ai fornitori e ai clienti” oltre che ponendo attenzione alle varie strategie per migliorare e mantenere nel tempo la piena attività dell'azienda; i secondi dando il proprio massimo apporto per il bene dell'organismo di cui fanno parte, non come meri salariati ma come cellule importantissime, senza le quali l'organismo non potrebbe funzionare.

1.4 Cultura d'impresa secondo le norme UNI EN ISO

Di cultura d'impresa se ne parla sotto forma di norme ufficiali per ottenere la certificazione nei vari ambiti della gestione.

Norma UNI EN ISO 9000:2005

Principi di Gestione per la Qualità

Per guidare e far funzionare con successo un'organizzazione è necessario dirigerla e tenerla sotto controllo in maniera sistematica e trasparente. Il successo può derivare dall'attuazione e dall'aggiornamento di un sistema di gestione progettato per migliorare con continuità le prestazioni tenendo conto di tutte le parti interessate.

Sono stati identificati otto principi di gestione per la qualità che possono essere utilizzati dall'alta direzione per guidare l'organizzazione verso il miglioramento delle prestazioni.

a) Orientamento al cliente

Le organizzazioni dipendono dai propri clienti e dovrebbero pertanto capire le loro esigenze presenti e future, soddisfare i loro requisiti e mirare a superare le loro stesse aspettative.

b) Leadership

I leader stabiliscono unità di intenti e di indirizzo dell'organizzazione. Essi dovrebbero creare e mantenere un ambiente interno che coinvolga pienamente le persone nel conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione.

c) Coinvolgimento delle persone

Le persone, a tutti i livelli, costituiscono l'essenza dell'organizzazione e il loro pieno coinvolgimento permette di porre le loro capacità al servizio dell'organizzazione.

... omissis ...

h) Rapporti di reciproco beneficio con i fornitori

Un'organizzazione ed i suoi fornitori sono interdipendenti ed un rapporto di reciproco beneficio migliora, per entrambi, la capacità di creare valore.

Norma UNI EN ISO 9001:2008

Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti.

Specifica i requisiti di un sistema di gestione per la qualità che possono essere utilizzati sia per applicazioni interne alle organizzazioni, sia per la certificazione, sia per scopi contrattuali. Essa focalizza l'attenzione sull'efficacia del sistema di gestione per la qualità nel soddisfare i requisiti del cliente. (N.B. questa è la norma della serie ISO 9000 più conosciuta perché è in base ad essa che le imprese chiedono ad un Organismo accreditato la "certificazione di conformità" del loro Sistema di gestione per la qualità. Nella stragrande maggioranza dei casi, l'allestimento di un tale sistema risponde ad esigenze commerciali connesse alla certificazione, anziché alla volontà dell'impresa di darsi uno strumento organizzativo razionale.)

Norma UNI EN ISO 9004:2009

Gestire un'organizzazione per il successo durevole.

L'approccio della gestione per la qualità.

Fornisce una prospettiva di gestione per la qualità più ampia rispetto alla ISO 9001; essa si rivolge alle esigenze ed aspettative di tutte le pertinenti parti interessate e fornisce una guida per il miglioramento sistematico e continuo delle prestazioni complessive dell'organizzazione.

(Questa norma, praticamente sconosciuta alle imprese perché non interessa il "business" della certificazione, è quella più importante perché costituisce una linea guida per gestire "in qualità" una impresa in termini di efficienza competitiva, oltre che di efficacia, e con riferimento effettivo a tutte le parti interessate, compresa la tutela ambientale e sociale del territorio; perseguendo così benefici durevoli, in quanto sostenibili e condivisi.)

Nella presente norma, fra le tante precisazioni emergono le seguenti:

*"Le **persone** costituiscono una risorsa importante per un'organizzazione ed il loro pieno coinvolgimento accresce la loro capacità di creare valore per le parti interessate. L'alta direzione, utilizzando la propria leadership, dovrebbe creare e mantenere una vision e valori condivisi ed un ambiente interno in cui le persone possano sentirsi completamente coinvolte nel conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione. Poiché le persone sono tra le risorse più preziose e più critiche, è necessario assicurare che il loro ambiente di lavoro incoraggi la crescita personale, l'apprendimento, il trasferimento di conoscenze ed il lavoro di gruppo. La gestione delle persone dovrebbe essere condotta attraverso un approccio pianificato, trasparente, etico e socialmente responsabile. L'organizzazione dovrebbe assicurare che le persone comprendano l'importanza del loro contributo e del loro ruolo".*

*"I **partner** possono essere fornitori di prodotti, erogatori di servizi, istituzioni tecnologiche e finanziarie, organizzazioni governative e non governative o altre parti interessate. I partner possono contribuire con qualsiasi tipo di risorsa, secondo quanto concordato e definito in un accordo di partnership. L'organizzazione ed i suoi partner sono interdipendenti ed un rapporto di reciproco beneficio accresce le loro capacità di creare valore. L'organizzazione dovrebbe considerare la partnership*

come una forma specifica di relazione con i fornitori, dove questi hanno la possibilità di investire e condividere i profitti o le perdite nel settore di attività dell'organizzazione stessa".

Orientamento al cliente *Le organizzazioni dipendono dai propri clienti e dovrebbero pertanto capire le loro esigenze presenti e future, soddisfare i loro requisiti e mirare a superare le loro stesse aspettative [...]*

Leadership *I leader stabiliscono unità di intenti e di indirizzo dell'organizzazione. Essi dovrebbero creare e mantenere un ambiente interno che coinvolga pienamente le persone nel conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione [...]*

Coinvolgimento delle persone *Le persone, a tutti i livelli, costituiscono l'essenza dell'organizzazione ed il loro pieno coinvolgimento permette di porre le loro capacità al servizio dell'organizzazione [...]*

Rapporti di reciproco beneficio con i fornitori *Un'organizzazione ed i suoi fornitori sono interdipendenti ed un rapporto di reciproco beneficio migliora, per entrambi, la capacità di creare valore [...].*

È importante rilevare che la cultura d'impresa in tutte le sue componenti non è più lasciata alla libera interpretazione di chi guida l'azienda e oggi è disciplinata da norme internazionali, come è giusto che sia, nel rispetto delle persone che operano al suo interno ma anche della clientela e di tutte le realtà che hanno a che fare con l'azienda stessa. Le Aziende del Comparto, per essere meritevoli di essere incluse in progetti di fornitura attraverso la cooperazione internazionale, dovranno rispettare le norme UNI e altre eventuali ed essere meritevoli del marchio "Parma Qualità" della Camera di Commercio di Parma, che sarà bene venga riattivato, pur con i dovuti aggiornamenti.

Capitolo II

Il Lavoro

Il lavoro è l'applicazione di energie manuali e intellettuali volte al conseguimento di un fine determinato ed è anche fonte di reddito individuale comunitario.

Il lavoro rende l'uomo libero e rafforza la sua dignità.

Sul lavoro si possono sviluppare moltissime riflessioni e citare le regole che lo disciplinano e per questo, prima di addentrarmi nei particolari, mi sembra importante citare che anche la Costituzione italiana include vari articoli sul lavoro.

2.1 Cos'è la Costituzione italiana e gli articoli sul lavoro

La Costituzione della Repubblica italiana è la legge fondamentale e fondativa dello Stato italiano.

Con la fine della Seconda Guerra mondiale e il crollo del regime fascista riprese l'attività in Italia dei partiti antifascisti, preesistenti e quelli nati allora, fortemente decisi a modificare gli assetti istituzionali per fondare uno Stato democratico; essi stabilirono insieme al re di rimandare la risoluzione della "questione istituzionale", ovvero la scelta fra la conservazione della monarchia sabauda e l'instaurazione di una Repubblica, alla fine della guerra di liberazione. Nel frattempo venne attuata la cosiddetta "tregua istituzionale", il che prevedeva che le funzioni regie fossero affidate a un Luogotenente del regno, carica provvisoria attribuita a Umberto II figlio del re Vittorio Emanuele III, mentre le funzioni di governo vennero affidate ai Gabinetti provvisori formati dai partiti antifascisti riuniti nel Comitato di liberazione nazionale (CLN). Un decreto legge luogotenenziale del 1944 stabilì che un'Assemblea costituente sarebbe stata eletta a suffragio universale mentre, parallelamente, un ulteriore decreto legislativo del 1946 impose la risoluzione della "questione istituzionale" attraverso un referendum; esso, il 2 giugno 1946, vide la maggioranza dei voti a favore della Repubblica. L'Assemblea costituente eletta lo stesso giorno e composta per i tre quarti dei suoi membri da rappresentanti dei tre maggiori partiti del Comitato di liberazione nazionale (Democrazia Cristiana, Partito socialista italiano e Partito comunista italiano) avviò quindi i lavori di preparazione della Costituzione, in primo luogo nominando la Commissione per la Costituzione, detta "dei settantacinque" dal numero dei suoi componenti tra i quali, fra gli altri, Giorgio La Pira, Aldo Moro, Antonio Giolitti, Palmiro Togliatti, Umberto Tupini, Gustavo Ghidini, Umberto Terracini e presieduta da Meuccio Ruini, con il compito di redigere il progetto della nuova Costituzione. Elaborato e approvato il progetto da parte dell'Assemblea e superate le diverse controversie interne che dividevano le varie forze politiche su alcune questioni, si giunse il 22 dicembre 1947 all'approvazione finale del testo costituzionale con 453 voti favorevoli, 62 contrari e nessun astenuto su 515 votanti totali. La Costituzione definitiva venne quindi promulgata dal capo provvisorio dello Stato Enrico De Nicola il 27 dicembre 1947 ed entrò in vigore il 1° gennaio 1948.

Articolo 1

L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro.

La sovranità appartiene al popolo che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

Articolo 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia

nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Articolo 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Articolo 35

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Articolo 36

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Articolo 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Articolo 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

Articolo 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Articolo 40

Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

Articolo 41

L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

Articolo 46

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

2.2 Importanza del lavoro

Del lavoro si tiene conto particolarmente nell'impresa il cui obiettivo principale è quello di produrre beni e servizi da offrire al mercato e generare profitto. Alla base dell'obiettivo di cui sopra, nell'impresa sono messi in campo due grossi valori: il lavoro e il capitale, che nell'ambito della gestione sono da considerarsi di pari importanza.

Affinché il lavoro possa contribuire a generare ricchezza ai massimi livelli è importante che sia sorretto da regole scritte e non scritte; fra le scritte si può citare lo Statuto dei Lavoratori e i contratti di lavoro nei quali sono contenuti particolarmente i diritti e i doveri del lavoratore. Fra le regole non scritte è bene che ogni individuo si ispiri ai principi della correttezza, dell'etica e della fede di cui la religione è ricca di citazioni. A tal proposito si può citare l'appello di Papa Giovanni Paolo II del 1° maggio del 2000, in occasione del Giubileo dei Lavoratori, a "una coalizione mondiale a favore del lavoro decente". Proprio a tale appello ha fatto riferimento l'attuale pontefice Benedetto XVI nella sua enciclica sociale *Caritas in Veritate*; ci sembra significativo riportare qui il suo pensiero come sintesi efficace dei principi indispensabili e fondamentali che dovrebbero essere alla base di ogni lavoro.

“Che cosa significa la parola <<decenza>> applicata al lavoro? Significa un lavoro che, in ogni società, sia l'espressione della dignità essenziale di ogni uomo e di ogni donna: un lavoro scelto liberamente, che associ efficacemente i lavoratori, uomini e donne, allo sviluppo della loro comunità; un lavoro che, in questo modo, permetta ai lavoratori di essere rispettati al di fuori di ogni discriminazione; un lavoro che consenta di soddisfare le necessità delle famiglie e di scolarizzare i figli

[...]; un lavoro che lasci uno spazio sufficiente per ritrovare le proprie radici a livello personale, familiare e spirituale; un lavoro che assicuri ai lavoratori giunti alla pensione una condizione dignitosa”.

Una volta definiti i principi indicati nell'enciclica è necessario stabilire le finalità nell'ambito del lavoro fra le quali la principale è sicuramente quella di consolidare e creare nuova occupazione; tuttavia ciò oggi non è più sufficiente. Pompeo Piva ^(iv), nel suo libro *Sogno un imprenditore cristiano*, scrive che la finalità del lavoro oggi è duplice:

da un lato

“la novità della nuova civiltà del lavoro consiste nella necessità di ripensare in maniera creativa l'alternanza dei tempi di lavoro e formazione. È in ciò il fondamento del discorso sulla formazione continua. Quando il flusso delle innovazioni tecnologiche ha la rapidità che conosciamo, non c'è specializzazione che tenga; si rende necessario un processo continuo di apprendimento” ;

dall'altro

“affrettare i tempi per la realizzazione di una società del lavoro e del tempo libero deve essere l'obiettivo da perseguire. È ormai evidente che la difesa del posto fisso non ha più senso, e chiunque continui a farlo, anche in buona fede, tende a generare effetti contrari rispetto alle attese. È necessario affrettare, invece, il passaggio dalla società del posto fisso di lavoro alla società delle attività lavorative. [...] Occorre sostenere l'idea secondo cui il lavoro non è solo quello retribuito in maniera salariale. [...] Si tratta di far comprendere, con le dovute mediazioni, che il lavoro è l'insieme delle attività necessarie alla crescita dell'uomo, inteso nella globalità delle sue dimensioni, e non solo di alcune di esse. Il lavoratore va messo a servizio dell'agire e dell'essere, superando l'ossessione del suo accaparramento individualistico e liberando in tal mondo energie e tempi da destinare ad attività volontarie, collocate al di fuori del circuito monetario in senso proprio”.

Adriano Olivetti ^(v) nel suo libro *Città dell'uomo* in riferimento al lavoro cita:

“Il lavoro dovrebbe essere una grande gioia ed è ancora per molti tormento, tormento di non averlo, tormento di fare un lavoro che non serva e non giovi a un nobile scopo.”

“Lavorando ogni giorno tra le pareti della fabbrica e le macchine e i banchi e gli altri uomini per produrre qualcosa che vediamo correre nelle vie del mondo e ritornare a noi in salari che sono poi pane, vino, casa, partecipiamo ogni giorno alla vita pulsante della fabbrica, alle sue cose più piccole e alle sue cose più grandi, finiamo per amarla, per affezionarci e allora essa diventa veramente nostra, il lavoro diventa a poco a poco parte della nostra anima, diventa un'immensa forza spirituale.”

2.3 Remunerazione del lavoro

Ogni lavoratore, a qualsiasi livello, deve essere cosciente che il proprio apporto in termine di quantità e di qualità viene retribuito mensilmente, indipendentemente dal risultato di gestione dell'impresa in cui opera; attraverso la retribuzione equa e dignitosa si assicura non solo il mezzo per la sopravvivenza quotidiana per sé e la propria famiglia ma crea anche le condizioni per contribuire al rafforzamento dei servizi sociali da parte della pubblica amministrazione e anche per assicurarsi i mezzi di sussistenza nel periodo in cui per limiti di età dovrà abbandonare il lavoro ed entrare nella fase del pensionamento.

Se nell'ambito dell'impresa è importante il capitale sociale e tutti gli altri capitali apportati dall'imprenditore, non è di minore importanza il lavoro e il modo e lo spirito con cui viene affrontato da parte di chi opera al suo interno. È convinzione infatti che il merito del conseguimento del reddito o del profitto dell'azienda vada riconosciuto in parti uguali al lavoro e al capitale.

Se ho citato che lavoro e capitale hanno pari importanza è indispensabile che chi lavora veda con grande rispetto chi apporta il capitale nell'azienda, con la convinzione che, mentre il lavoro ha come contropartita un compenso immediato, il capitale investito dovrebbe generare sempre un ritorno economico che purtroppo nell'ambito dell'impresa non è assolutamente scontato; molto spesso il capitale per l'investitore non genera reddito e se lo genera non sempre viene portato all'esterno e molto più frequentemente viene reinvestito nell'azienda aumentando nuovamente il capitale investito.

Se malauguratamente l'azienda dovesse fallire chi ha investito non solo perderebbe il giusto ritorno ma perderebbe oltretutto lo stesso capitale. Su questo punto ci soffermeremo in forma maggiormente particolareggiata nei capitoli *Il Capitale e L'Impresa*.

2.4 Il lavoro e gli immigrati

Il problema dell'immigrazione dovrebbe essere affrontato anche leggendo la storia dell'evoluzione economica italiana particolarmente nei primi cinquant'anni del Novecento, anni coincidenti con due guerre mondiali che hanno costretto milioni di persone, particolarmente del sud, del Veneto ma anche di altre regioni, a emigrare in Europa, in America e in altre parti del mondo alla ricerca di lavoro mancante in Italia.

Quante problematiche hanno dovuto superare i nostri migranti in quel periodo! Prima di tutto l'accettazione da parte della popolazione ospitante e la faticosa integrazione con la stessa. Questo certamente ha comportato sacrifici, molto spesso anche scoraggiamento ma alla fine, grazie alla sua capacità lavorativa e volontà, l'emigrante italiano si è inserito nella società ospitante arrecando beneficio a sé e alla sua famiglia in Italia ma anche e particolarmente al paese ospitante.

Oggi avviene in Italia lo stesso fenomeno al contrario: da tutti i Paesi del Sud del mondo milioni di persone da venti-venticinque anni a questa parte arrivano in Italia in vari modi per cercare attraverso il lavoro una soluzione ai problemi non risolti nei loro paesi.

Gli stranieri in Italia oggi hanno raggiunto circa il 10% della popolazione di cui i due terzi perfettamente integrati e altri ancora alla ricerca di una soluzione dignitosa. Faticosamente l'opinione pubblica sta considerando in forma positiva questo inserimento per vari motivi ma principalmente per i seguenti: in primo luogo la natalità in Italia è sempre in diminuzione, in secondo luogo gli italiani non vogliono più impegnarsi in lavori umili preferendo addirittura rimanere disoccupati; ben vengano quindi gli immigrati per sopperire alle due deficienze di cui sopra. Ma la nota negativa a riguardo è la difficoltà di gestione degli immigrati da parte degli Enti Locali e dello Stato.

A proposito degli immigrati Benedetto XVI, nella già citata enciclica *Caritas in Veritate*, così scrive:

“il fenomeno, com'è noto, è di gestione complessa; resta tuttavia accertato che i lavoratori stranieri, nonostante le difficoltà connesse con la loro integrazione, recano un contributo significativo allo sviluppo economico del Paese ospite con il loro lavoro, oltre che a quello del Paese d'origine grazie alle rimesse finanziarie. Ovviamente, tali lavoratori non possono essere considerati come una merce o una mera forza lavoro. Non devono, quindi, essere trattati come qualsiasi altro fattore di produzione. Ogni migrante è una persona umana che, in quanto tale, possiede diritti fondamentali inalienabili che vanno rispettati da tutti e in ogni situazione”.

Ancora oggi, nonostante le varie leggi, non esiste un progetto vero di integrazione degli immigrati che sono sul nostro territorio e che secondo le leggi, senza permesso di soggiorno od occupazione, dovrebbero essere espulsi; se questo non avviene essi devono essere assolutamente utilizzati e integrati nella società mediante il lavoro. Ecco allora la necessità di rivedere quanto avviene nel campo della formazione professionale, che pur beneficiando di notevoli finanziamenti non ha ancora raggiunto sufficienti risultati sia per quanto riguarda la quantità che la qualità delle persone formate.

Con l'attivazione dei Centri di formazione-lavoro in tutto il territorio nazionale si fornirebbe un grande contributo per risolvere il problema anche degli immigrati, oltre che di tutti quelli che non lavorano che oggi sono circa l'8% della popolazione; di questo se ne parla in modo più esplicito nel sottocapitolo 2.8 *Centri di formazione-lavoro*.

Un'opinione molto diffusa è che immigrati vuol dire problemi di ordine pubblico ma, a conferma che questo non è vero, dai dati rilevati dalla Provincia di Parma risulta che su cento immigrati che lavorano e cento italiani che lavorano la percentuale di gente che delinque è superiore nella fascia di italiani rispetto alla fascia di stranieri.

Nell'ambito dello sviluppo del progetto relativo alle tecnologie agroalimentari si auspica venga avviato al più presto uno studio per la creazione, anche a scopo sperimentale, di un Centro di formazione-lavoro destinato ad attività specifiche di interesse del Comparto.

2.5 Il lavoro e i giovani

L'occupazione giovanile è diventata oggi un grosso problema per il quale non si vedono soluzioni tali da poter prospettare un futuro sereno e dignitoso particolarmente per coloro che sono in possesso di diplomi di scuola superiore e università e che oggi si affacciano al mondo del lavoro.

La mancanza di programmazione che dovrebbe tener conto delle reali necessità delle funzioni da impiegare nel mondo del lavoro, siano queste di servizi, di commercio o di industria, sta portando al paradosso che molti giovani non vengono utilizzati per mancanza di richiesta delle loro specializzazioni, mentre per altre funzioni c'è molta richiesta ma insufficiente disponibilità di manodopera.

Il fenomeno di cui sopra è causato dall'inadeguatezza dei rapporti fra il mondo del lavoro e il mondo della formazione (scuola); in sostanza sembrano due mondi diversi che solo per caso si incontrano e collaborano per l'impiego dei giovani di oggi. Alla situazione di cui sopra però va aggiunta un'altra riflessione: i giovani di oggi psicologicamente e mentalmente solo uguali a quelli della mia generazione e cioè degli anni Cinquanta e Sessanta? Certamente no.

La gioventù di quei decenni aveva “fame”, non solo di cibo ma particolarmente di successo attraverso il lavoro anche se questo comportava sacrifici per procurarsi i mezzi non per il superfluo ma per il necessario a una vita dignitosa per sé e per la propria famiglia.

Il rapido sviluppo dell'industrializzazione, dell'evoluzione tecnologica e il consumismo sfrenato hanno progressivamente cambiato tale spirito e modo di pensare e di conseguenza di comportamento, in quanto ai giovani veniva data la possibilità di risultati e

traguardi con meno impegno e sacrifici, illudendoli che tutto poteva essere ottenuto con facilità.

Le norme sull'apprendistato vigenti negli anni Cinquanta, Sessanta e Settanta prevedevano un periodo di cinque anni per poter giungere a una formazione professionale e aver diritto alla categoria di qualificato, mentre occorre altri anni per giungere alla categoria di specializzato; erano quelli gli anni in cui la formazione era vera sia sotto l'aspetto professionale che sotto l'aspetto morale e psicologico.

Purtroppo le conquiste sindacali che su molti punti sono state positive per i lavoratori, nel caso dell'apprendistato sono state negative in quanto da cinque anni si è passati a quattro e anche meno e inoltre l'assunzione dei giovani avviene a condizioni economiche di poco inferiori agli operai già qualificati.

Con le attuali leggi sull'occupazione la quasi totalità delle assunzioni dei giovani di primo impiego viene effettuata a tempo determinato, creando in loro i problemi che conosciamo; questa è una situazione certamente da rivedere se vogliamo il loro bene.

Con la creazione dei Centri di formazione-lavoro (sottocapitolo 2.8) si potrebbe giungere all'eliminazione delle assunzioni tempo determinato nelle sue varie forme, mantenendo solo le assunzioni a tempo indeterminato con la modifica delle regole che le disciplinano.

Ai giovani di primo impiego si darebbe la possibilità di programmare un loro futuro con maggiore serenità e tranquillità creandosi una famiglia, mettendo al mondo figli, acquistando la casa e quant'altro sarà nelle loro possibilità.

Se questo avverrà, anche nel primo periodo di occupazione, nell'animo e nella mente di ogni giovane si consoliderà il senso di responsabilità e altri valori a tutto vantaggio dell'impegno professionale.

2.6 La disoccupazione

Sulla disoccupazione non serve una interpretazione personale del fenomeno in quanto può essere sufficiente leggere quanto scrive in merito Angelo Scivoletto⁽ⁱⁱⁱ⁾ nel suo libro *Giorgio La Pira. La politica come arte della pace* dal quale emergono citazioni validissime ancora oggi nonostante siano state espresse oltre quarant'anni fa.

“Il <<pieno impiego>> è l'imperativo categorico fondamentale di un governo che sia consapevole dei compiti nuovi affidati agli Stati moderni. Ma volere seriamente la massima occupazione e, al limite, il pieno impiego, significa accettare alcune premesse e volere alcuni strumenti, senza l'uso dei quali non è possibile raggiungere quel fine. C'è, anzitutto, una premessa di natura squisitamente cristiana: è vano – per un governo - parlare di valore della persona umana e di civiltà cristiana, se esso non scende organicamente in lotta al fine di sterminare la disoccupazione ed il bisogno che sono i più temibili nemici esterni della persona. [...] Vi sono disoccupati? Bisogna occuparli. La parabola dei vignaioli è decisiva in proposito: tutti i disoccupati che nelle varie ore del giorno oziavano forzosamente nella piazza - perché nessuno li aveva ingaggiati – furono occupati: esempio caratteristico di <<pieno impiego>>. Nessuno fu lasciato senza lavoro”.

La premessa cristiana ma, anche più in generale, il principio essenziale che tutti gli uomini di governo dovrebbero tenere a mente, secondo La Pira^{vi} è

“<<dar lavoro a tutti, dare il pane quotidiano a tutti>>: sopra queste finalità prime, improrogabili, elementari, deve essere costruito l'intero edificio dell'economia, della finanza,

della politica, della cultura: la libertà medesima, respiro della persona, è in certo modo preceduta e condizionata da queste primordiali esigenze di lavoro e del pane”.

Oltre alla premessa cristiana, bisogna considerare anche la non meno importante premessa economica:

*“la disoccupazione è un consumo senza corrispettivo di produzione: è, perciò, uno sperpero di forze produttive (oltre che essere un disastro morale e spirituale della persona. [...])
Consumare senza produrre: è questo il paradosso economico della disoccupazione”.*

La Pira cita poi Beveridge che riporta da Keynes una frase emblematica:

“è meglio occupare gente a scavare buche e a ricolmarle che non occuparla affatto: le persone occupate inutilmente daranno occupazione ad altre con quello che guadagnano e spendono. È meglio occupare gente, comunque venga trovato il danaro per pagarle, che non occuparle affatto: l’ozio forzato è uno spreco di risorse naturali e di vite umane che non potrà mai essere rimediato e che non può difendersi con ragioni di ordine finanziario”

e La Pira, in merito alla disoccupazione, ancora precisa:

“La disoccupazione è spesa non fatta: la spesa infatti determina occupazione e quindi produzione, carenza di spesa invece determina deficienza nella domanda dei beni e quindi disoccupazione e carenza di produzione. Questa spesa può essere di due tipi: di consumo o spesa per l’investimento; ciò che non viene speso in beni di consumo crea occupazione solo se viene investito, speso cioè in attrezzature, macchinari, fabbriche eccetera”.

Condividendo le riflessioni di cui sopra e con la certezza che “proporzionare la spesa – e quindi la produzione – all’occupazione” sia un obiettivo da raggiungere, con molta brutalità mi sento di affermare che la disoccupazione è un “lusso” che la società non può sostenere. È un “lusso” perché la società, cioè i cittadini a qualsiasi livello contribuiscono al mantenimento di un 8% circa di persone che non produce ricchezza investendo ingenti risorse economiche che, in qualsiasi caso, non sono sufficienti per assicurare una vita dignitosa alle persone che non lavorano; di conseguenza molto spesso a questi ultimi viene fornito l’alibi per avviare percorsi illeciti e moralmente sbagliati facendo ricorso alla prostituzione, allo spaccio di droga, agli scippi o ai furti ma anche l’accattonaggio creando quindi quel senso di insicurezza in tutti i cittadini che le forze dell’ordine, nonostante il massiccio impiego di personale, di telecamere e quant’altro, non riescono e non riusciranno mai a debellare.

Allora bisogna essere fiduciosi che la soluzione al problema possa avvenire solo attraverso la piena occupazione; per raggiungerla è indispensabile cambiare completamente l’attuale sistema ricorrendo a nuove soluzioni, ed è per questo che a seguire viene sviluppato il sottocapitolo 2.8 *Centri di formazione-lavoro*.

2.7 Lavoro e formazione

Parlando di giovani ho citato come la formazione professionale negli anni Cinquanta e Sessanta avveniva presso le aziende, nel rispetto delle leggi sull'apprendistato che prevedevano fino a cinque anni di formazione a seconda dei titoli di studio di cui ognuno era in possesso. Lo scopo dell'apprendistato era duplice: il primo era quello di formare personale professionalmente capace e il secondo quello di portare benefici a favore delle aziende attraverso la riduzione dei contributi, la riduzione del compenso all'apprendista rispetto alle persone qualificate e una detassazione sulla remunerazione sia a carico dell'azienda che a carico dell'apprendista. Questo aspetto di carattere economico ha agevolato l'assunzione di giovani presso le aziende di un certo livello ma anche presso aziende artigianale. Chi formava le persone in azienda erano i capi reparto e i capi ufficio di aziende di una certa dimensione ma anche gli stessi titolari, particolarmente delle aziende artigiane, che trasmettevano ai giovani la loro esperienza maturata sul campo, trasformandosi in figure quasi paterne e arricchendo i giovani certamente sotto l'aspetto professionale ma anche sotto l'aspetto morale, etico e della responsabilità.

La formazione professionale, portata all'interno delle aziende dall'esterno, ha preso avvio agli inizi degli anni Ottanta per merito di ex dirigenti provenienti da aziende che hanno fatto la storia dell'imprenditoria italiana come la Pirelli, la Fiat, l'Olivetti e altre ancora, che per necessità avevano maturato negli anni precedenti una cultura aziendale basata sul comportamento, sulla formazione, sull'organizzazione interna e di conseguenza sui risultati.

Quale presidente di COMACO Montecchio mi fa piacere riportare un'esperienza personale vissuta agli inizi degli anni Ottanta, periodo in cui avevamo deciso di accorpare in una sede unica tre realtà produttive raggiungendo un organico di centodieci persone circa che fino a quel momento avevano vissuto in realtà operative separate e organizzate in forma approssimativa, particolarmente sotto l'aspetto dei ruoli delle persone e delle rispettive responsabilità.

Ogni reparto, fosse questo di carattere amministrativo, commerciale, tecnico e produttivo, occupava varie persone e quindi era indispensabile ufficializzare le responsabilità dei vari capi reparto e capi ufficio e dei dirigenti.

Rendendomi conto della difficoltà per cogliere l'obiettivo e non accontentandomi di quello che avevo appreso dai trattati di organizzazione aziendale, ho richiesto l'assistenza di un tecnico proveniente dalla Fiat, l'Ingegnere Massimo Bruscazioni, al quale ho chiesto in veste di consigliere delegato di guidarmi nell'organizzare e dirigere l'azienda con i numeri e le deleghe, e non "con il cuore" e con l'improvvisazione come avvenuto nei primi anni di vita dell'azienda.

L'Ingegnere Massimo Bruscazioni ha accettato di buon grado tale invito anche perché era desideroso di vederne il risultato, in quanto poche aziende percepivano queste necessità e non era certo che la sua scelta professionale potesse avere successo nel tempo.

Abbiamo messo le basi per organizzare due corsi: uno per capi intermedi e uno per dirigenti.

Messe al corrente le varie persone interessate della decisione presa, il compito primario dell'Ingegnere Bruscazioni è stato quello di agire psicologicamente sulle stesse per farle entrare nello spirito del ruolo a cui ciascuno era chiamato.

Inizialmente si è incontrato smarrimento e scetticismo, ma più il corso avanzava più le persone apprezzavano il percorso intrapreso in quanto lo spirito positivo entrava nel loro animo e dopo una decina di incontri tutti erano pronti ad assumere il ruolo affidatogli.

Nella stessa forma è stato sviluppato il corso per dirigenti dal quale l'Ingegnere Bruscazioni mi ha escluso, nonostante fossi un dirigente, perché ero qualcosa di più: ero il consigliere delegato che aveva la massima responsabilità per la guida dell'azienda.

Entrambi i corsi sono stati un successo ma il progetto di formazione non si è concluso con questi; io stesso desideravo sottopormi a un corso di perfezionamento, chiedendo in modo

specifico all'Ingegnere Brusciaglioni di indicarmi gli strumenti per guidare l'azienda senza ricorrere prioritariamente alla sensibilità personale che mi aveva guidato fino ad allora. L'Ingegnere ha accettato l'invito e con lui ho trascorso varie giornate per apprendere tecniche di guida aziendale ma la raccomandazione che mi ha fatto alla fine è stata questa: d'accordo la tecnica di gestione, d'accordo l'interpretazione dei numeri che ne sono la conseguenza ma per cortesia continui ad ascoltare la "voce del cuore", in quanto pochi purtroppo, anche ai vertici aziendali, sono dotati di tale sensibilità e per ottenere i massimi risultati è sempre indispensabile rispettarla e trasmetterla a tutti i collaboratori a qualsiasi livello.

Questa è stata l'esperienza che ha creato decine e decine di professionisti che ancora oggi dislocati in varie aziende della provincia ricordano quei tempi pieni di positività e che purtroppo oggi non si riscontra più nella vita aziendale.

Questa è soltanto una piccola testimonianza ma se leggiamo le storie degli Olivetti, dei Pirelli, del nostro Pietro Barilla per non andare lontano e anche di stranieri come Michelin, incontriamo lo stesso spirito insito nei numeri uno che guidavano le loro aziende e che le hanno portate ai livelli che la storia ci tramanda.

Quindi la formazione non è soltanto un problema delle prime fasce professionali ma anche della fasce alte che comprendono i dirigenti e gli amministratori unici o consiglieri delegati che si voglia.

Con l'avvio dei Centri di formazione-lavoro (sottocapitolo 2.8) per moltissime fasce professionali si raggiungerebbe un grado di formazione generale e non specialistico, mentre con l'assunzione da parte delle aziende attingendo dai Centri di formazione-lavoro, si completerebbe la formazione, specializzandola per la produzione dei propri prodotti e servizi.

2.8 Centri di formazione–lavoro

Nel sottocapitolo 2.5 *Il lavoro e i giovani* ho citato la formazione attraverso l'apprendistato che oggi è quasi inesistente, il che ha portato a creare un numero elevatissimo di giovani disoccupati (25-30% del totale della popolazione giovane). Se a questa fascia di popolazione non impiegata nel lavoro aggiungiamo i disoccupati pur professionalmente preparati, i diversamente abili, le prostitute, i carcerati ed ex carcerati, i mendicanti, gli zingari, gli immigrati, ex-tossicodipendenti, dovremo convincerci che si tratta di un esercito di persone i cui problemi gravano sulla comunità, e quindi devono essere risolti in un unico progetto.

Questo progetto si dovrebbe concretizzare con la messa in funzione di Centri formazione-lavoro impostati di massima come segue:

- **costituzione di un ente provinciale senza fini di lucro** a cui potranno partecipare enti pubblici (Comune, Provincia, Regione), associazioni imprenditoriali, sindacati, Camera di Commercio e aziende private e pubbliche che dai centri potranno trarre beneficio. Compito dell'ente sarà quello di definire gli scopi, gli obiettivi e seguire la gestione, in tutte le sue fasi, dei Centri di formazione-lavoro avviati nel territorio.

- Ogni centro dovrà prevedere:

- una scuola per l'apprendimento della lingua italiana, dei valori umani condivisi e della Costituzione

- strutture da adibire ad alloggi di 1° grado per i lavoratori occupati nel centro a tempo indeterminato

- strutture da adibire ad alloggi di 2° grado per ospitare a tempo limitato lavoratori in fase di formazione in attesa del loro trasferimento, perché richiesti, presso realtà esterne al centro sia pubbliche che private
- strutture da adibire a laboratori destinati ad attività di vario genere come l'agricoltura, la lavorazione dei prodotti della terra, la lavorazione del legno, officine eccetera.
- strutture da adibire ad attività di servizio quali: l'elaborazione dati, scuole per badanti e domestiche ed altri
- strutture da adibire ad attività varie, al servizio di tutti gli abitanti del centro, comprendenti: supermercato, mensa, bar e sala giochi eccetera
- strutture da adibire a centri di culto come moschea e chiesa
- centri sportivi comprendenti: campo da calcio, campo da tennis, palestra, piscina
- caserma dei Carabinieri
- guardia medica
- centro culturale e biblioteca
- struttura da adibire a centro direzionale nel quale saranno concentrate le funzioni oltre che della direzione generale, quelle della programmazione, progettazione, contabilità generale e finanza, acquisti e forza vendita, gestione del personale occupato eccetera.

Nei Centri di formazione-lavoro potrà essere impiegato anche personale con diritto di pensione o già in pensione e pienamente efficiente dal punto di vista psicofisico; ciò significa in primo luogo impiegare persone ricche di anni di esperienza e disposte a impartire insegnamenti preziosi a chi ne ha bisogno e, secondariamente ma non di minore importanza, permettere di evitare di tenere occupate presso le aziende lavoratori aventi diritto di pensione, occupando al loro posto un numero maggiore di giovani, particolarmente di primo impiego.

Le finalità dei Centri di formazione-lavoro saranno quelle del recupero e reintegrazione al lavoro delle fasce sopra citate (giovani di primo impiego, disoccupati pur professionalmente preparati, i diversamente abili, le prostitute, i carcerati ed ex carcerati, i mendicanti, gli zingari, gli immigrati, ex-tossicodipendenti).

In particolare, per quanto riguarda gli stranieri, obiettivo primario sarà quello di formare professionalmente tutti gli immigrati provenienti da Paesi in via di sviluppo e desiderosi di ritornare al loro Paese di origine per esportare la conoscenza acquisita in Italia.

I Centri potranno produrre sia beni e prodotti da destinare gratuitamente a chi ne ha bisogno (sia in Italia che nei Paesi in via di sviluppo) che beni e servizi commissionati da terzi e quindi remunerati, oltre che servire da bacino di manodopera per le aziende del territorio che ne fanno richiesta.

In modo più specifico si può pensare di produrre beni e attrezzature da distribuire gratuitamente o a prezzi agevolati a tutte le realtà pubbliche come enti locali (Comune, Provincia, Regione), scuole, ospedali, enti per la tutela dell'ambiente, ma anche comunità di assistenza per i poveri eccetera.

Ipotizzando l'avvio dei Centri di formazione-lavoro nella provincia di Parma, ciascuno con la presenza media di 4.000 persone, potrebbero essere tre:

un primo da destinare ad attività legate all'agricoltura, alla lavorazione dei prodotti ortofrutticoli, all'allevamento del bestiame, alla lavorazione della carne, alla lavorazione del legno, potrebbe essere collocato nella zona confinante con il fiume Po;

un secondo da destinare ad attività meccaniche, elettriche ed elettroniche, lavorazione del ferro e acciaio e montaggi vari, andrebbe collocato nella zona a maggior vocazione meccanica di Sala Baganza e Collecchio;

un terzo da destinare ad attività di servizi quali formazione di badanti, colf, baby sitter, infermieri, autisti di autoveicoli e di macchine movimento merci ecc. da collocare tra il fiume Enza e il fiume Parma nella zona pedemontana.

Si può facilmente pensare si tratti di un progetto ambizioso ma sono comunque convinto che, se avviato, porterà concretamente alla soluzione dei problemi derivanti dalla disoccupazione, che influisce in modo preoccupante anche sull'ordine pubblico.

I finanziamenti per la sua realizzazione dovrebbero giungere da parte di:

- Fondo Monetario Internazionale;
- Stato, attraverso il versamento del 5 per mille previsto per le associazioni senza fini di lucro;
- Stato, attraverso l'impiego delle risorse destinate al finanziamento degli ammortizzatori sociali;
- Stato, mediante una parte dello 0,7% del PIL come previsto dagli accordi ONU in merito alla cooperazione internazionale per il sostegno dei Paesi in via di sviluppo;
- Enti e realtà pubbliche e private;
- Fondazioni bancarie e altre;
- Associazioni imprenditoriali e privati cittadini che desiderano contribuire al miglioramento dell'ordine pubblico togliendo dalla strada molte persone bisognose di ricorrere a espedienti o attività illecite per sopravvivere;
- Aziende che per assicurare un equilibrio gestionale in riferimento ai costi e ricavi, in periodi di crisi sono nelle necessità di ridurre il personale; l'azienda deve essere libera di licenziare il personale in esubero versando, ai Centri di Formazione Lavoro che occuperà la persona licenziata, un contributo del 20% del costo per il primo anno e del 10% per il secondo anno.
Questo contributo verrebbe sospeso in caso di riassunzione del lavoratore licenziato.
- Aziende, attraverso contributi da versare al Centro a seguito dell'assunzione di personale correttamente formato; tale contributo è pienamente giustificato in quanto assumere personale già formato costituisce per l'azienda un risparmio in termini economici e di problematiche di inserimento;
- Attraverso la vendita di prodotti e servizi derivati dalle attività del centro.

I Centri di formazione-lavoro raggiungerebbero fra gli altri anche l'obiettivo di una piena integrazione fra le persone che in esso operano e costituirebbe un vero campo di applicazione di iniziative tendenti al coinvolgimento nelle attività produttive di tutte le comunità straniere presenti sul territorio.

In pratica, pensando ai Centri di formazione-lavoro come sopra descritti, non inventeremmo proprio nulla in quanto per altre finalità esistono da anni altri centri destinati al recupero dei tossicodipendenti attraverso l'occupazione degli stessi in attività vere e proprie. A riguardo basta conoscere come si sono evoluti i centri di San Patrignano creato da Muccioli, il centro Exodus guidato da Don Mazzi, il centro Papa Giovanni XXIII e a Parma la Comunità Betania di Don Valentini.

Mi sembra interessante riportare alcune notizie in merito al Centro di San Patrignano: San Patrignano è una comunità che accoglie ragazze e ragazzi con problemi di droga senza discriminazioni ideologiche, sociali e religiose e in modo completamente gratuito, cioè rifiutando rette e contributi economici dagli interessati, dai loro familiari, dallo Stato. Dal 1978 ad oggi ha ospitato circa 20.000 persone, offrendo loro una casa, l'assistenza sanitaria e legale, la possibilità di studiare, una solida formazione professionale, la possibilità di cambiare vita e rientrare a pieno titolo nella società.

Attualmente accoglie 1600 ragazzi, la maggior parte dei quali nella struttura principale di Coriano di Rimini e gli altri nelle sedi distaccate di Trento e di Novafeltria nelle Marche. Il nucleo centrale della comunità è composto da 140 operatori volontari cui si aggiungono 350 tra dipendenti, collaboratori, consulenti, molti dei quali ex-tossicodipendenti.

Della struttura organizzativa fanno parte una fondazione i cui beni appartengono esclusivamente ai ragazzi di volta in volta accolti e un consorzio che riunisce tre cooperative sociali senza scopo di lucro, attive nella formazione professionale orientata al pieno recupero e reinserimento sociale dell'emarginazione e della tossicodipendenza.

La comunità inoltre ospita 100 bambini, figli di ragazzi che stanno svolgendo il percorso di recupero e di operatori, numerosi nuclei famigliari e circa 30 minorenni con gravi problemi di disagio e consumo di droga.

*La comunità è dotata di un centro medico con 50 posti letto, specializzato nelle malattie correlate alla tossicodipendenza, di un asilo, di strutture abitative, scolastiche e per lo sport, di un teatro e di **oltre 53 laboratori e centri di formazione professionale**, di un villaggio con 60 villette per le famiglie degli operatori e per ragazzi che stanno ricostruendo il proprio nucleo familiare.*

È interessante evidenziare che i vari laboratori destinati all'agricoltura, alla lavorazione dei prodotti, all'allevamento del bestiame e anche ad attività manifatturiere come falegnameria, meccanica, elettromeccanica, il centro di San Patrignano è riuscito a dotarsi di attrezzature di tecnologia avanzatissima e questo ha permesso di elevare al massimo la qualità dei prodotti e ha contribuito, nel contempo, a formare ex-tossicodipendenti in persone pienamente recuperate sotto l'aspetto professionale.

In questi anni, San Patrignano ha accolto moltissime persone in regime di arresti domiciliari e di affidamento in prova ai servizi sociali, sostituendo i loro anni di carcere in percorsi riabilitativi orientati al pieno recupero e al reinserimento sociale e lavorativo.

Secondo ricerche sociologiche e tossicologiche svolte negli ultimi tredici anni dalle Università di Bologna, Urbino e Pavia, su campioni di ex ospiti della comunità la percentuale di persone totalmente recuperate dopo aver completato il percorso a San Patrignano supera il 72%.

I fondi necessari al mantenimento dei ragazzi, al fabbisogno e alle strutture derivano, per il 50% dall'attività e dai beni e servizi prodotti secondo il principio dell'autogestione, e per il restante 50% da donazioni e contributi privati.

Il risultato di San Patrignano, al di là dell'importanza etica e morale, va apprezzato in quanto si è reinserita nella società che produce ricchezza una fascia di persone il cui mantenimento era principalmente a carico della famiglia.

L'avvio di più Centri di formazione-lavoro potrebbe portare a grandi benefici di carattere economico ed etico ma anche a una vera rivoluzione delle leggi sull'occupazione e sul lavoro. Questo ultimo obiettivo si basa sulle seguenti riflessioni:

- l'azienda non deve essere considerata un luogo di assistenza in quanto per sua definizione tende a utilizzare il risultato del lavoro e del capitale al meglio delle possibilità per generare ricchezza a favore di tutti (interni ed esterni all'azienda); per tale motivo se il mercato è cedente, e per affrontarlo è indispensabile mettere in campo iniziative di ristrutturazione, non è possibile mantenere personale non pienamente utilizzato che non farebbe altro che gravare sui costi di gestione
- se quanto sopra è vero, è indispensabile creare una vera alternativa di occupazione per chi perde il lavoro in azienda sia questa pubblica o privata ed ecco l'avvio di Centri di formazione-lavoro che hanno il compito, fra gli altri, di occupare immediatamente le persone sopra citate.

- Chi perde il lavoro in azienda può essere occupato nei Centri di formazione-lavoro con la stessa specializzazione professionale ma potrebbe anche impegnarsi per una nuova formazione in altri ruoli, a seconda delle proprie aspirazioni o richieste del mercato.
- Operando come sopra si creerebbero due ambiti di assoluta efficienza e cioè l'ambito aziendale e l'ambito della formazione e lavoro, indipendenti ma complementari nell'ottica di una sana economia.
- Se questo avvenisse si potrebbe non parlare mai più di assunzioni a tempo determinato nelle sue varie forme oggi presenti (a contratto, a progetto eccetera) in quanto ogni azienda potrebbe assumere a tempo indeterminato, con la possibilità di sospensione di un rapporto di lavoro, per fondati motivi di gestione, in accordo con i rappresentanti delle parti sociali, in quanto il personale a cui ci si riferisce sarebbe impiegato immediatamente nei centri di formazione-lavoro presso i quali continuerà a percepire in vario modo quanto percepiva in azienda; tutto questo arrecherebbe assoluta tranquillità, serenità e dignità a chi è in grado di lavorare e risolverebbe quei grandi conflitti sociali che oggi sono presenti nel mondo del lavoro.

Il progetto dei Centri di formazione-lavoro come sopra concepito si riferisce ai vari settori e segmenti delle attività di servizi e attività manifatturiere e il primo Centro che si potrebbe costituire in provincia di Parma è quello legato alle attività meccaniche, elettriche ed elettroniche, al servizio anche delle aziende del Comparto delle tecnologie agroalimentari. Dal questionario compilato dalle centoventi aziende inserite nel Repertorio del Progetto sulle "tecnologie agroalimentari nel parmense" è emersa chiaramente la mancanza di personale preparato nelle varie funzioni della meccanica (torneria, fresatura, lavorazione delle lamiere, saldatura, eccetera) e anche in quelle elettriche, elettroniche e pneumatiche e per questo l'attivazione di un Centro di formazione-lavoro per queste funzioni avrebbe come finalità la risposta a queste esigenze e a queste richieste.

È ovvio che con la costituzione di un solo Centro non si fornirebbe la soluzione per l'intera occupazione ma servirebbe in qualsiasi caso come test per fornire indicazioni e suggerimenti in vista dell'avvio di centri successivi.

Il Centro di formazione-lavoro legato particolarmente all'impiantistica agroalimentare contribuirebbe a risolvere il problema della manodopera del comparto e metterebbe le basi per formare personale immigrato che in maggioranza nutre nel proprio animo la speranza di ritornare al proprio paese di origine nel momento in cui si saranno create le condizioni di occupazione e di lavoro, anche per merito della cooperazione internazionale che la futura associazione territoriale di filiera "Parma Food Technology" farà il possibile per rilanciare, particolarmente per quanto riguarda la fornitura di tecnologie di lavorazione e confezionamento dei prodotti agroalimentari.

Nella provincia di Parma molto si è investito nella formazione in generale, particolarmente utilizzando contributi da parte della Regione, della Provincia, delle fondazioni bancarie, dai fondi europei eccetera ma il risultato è ancora altamente insufficiente; per questo impiegando nei Centri di formazione-lavoro le risorse economiche indicate in precedenza e tante altre, in una gestione totalmente diversa da oggi, si potrà raggiungere un risultato notevolmente superiore.

2.9 Rappresentanze sindacali e imprenditoriali

Di rapporti fra rappresentanze sindacali e imprenditoriali se ne parla da fine Ottocento, ma gli episodi più significativi di lotte sindacali si verificarono in Italia dal Primo Dopoguerra, sia nel campo industriale che nel campo agricolo.

La Seconda Guerra Mondiale ha mitigato molto il fenomeno in quanto tutta la società era impegnata per anni nel conflitto diventato mondiale. Ultimata la Seconda Guerra Mondiale tutto il sistema economico ha ripreso la sua normale fisionomia; le iniziative per la ricostruzione sono state innumerevoli e quindi il rapporto fra chi lavorava e l'imprenditore, sia questo pubblico o privato, era al centro di questo processo.

Nel primo decennio del Secondo Dopoguerra sono nate le prime associazioni sindacali in rappresentanza dei lavoratori ma anche le associazioni imprenditoriali in rappresentanza delle imprese. L'inizio dei rapporti non è stato facile in quanto in quel periodo prevaleva il concetto della "lotta di classe" e ogni rappresentanza cercava di proteggere l'area di interesse dei propri assistiti in uno spirito quasi di contrapposizione, come se le due realtà fossero impegnate a cogliere i propri obiettivi, ignorando che questi dovevano essere raggiunti solo con pieno rispetto reciproco.

Era il tempo in cui si parlava con disprezzo dei "padroni" da parte di chi lavorava, mentre gli imprenditori consideravano i lavoratori come una classe di persone da utilizzare a volte anche senza rispetto dei più elementari diritti. Non per nulla le due rappresentanze erano denominate "le controparti" proprio per i motivi sopra indicati.

Nei decenni successivi questi rapporti sono andati migliorando, per merito particolarmente della crescita di una cultura sindacale sia di vertici che di fabbrica che si è venuta a formare acquisendo sempre più una coscienza d'impresa che è la sola fonte che può generare ricchezza. Non tutto purtroppo si è evoluto e risolto in modo positivo in quanto ancora oggi non si è raggiunto l'ottimale di questi rapporti nonostante l'utilizzo di strumenti come lo Statuto dei Lavoratori e altri che hanno e ancora oggi indicano le regole che disciplinano questo difficile rapporto.

Purtroppo, e sottolineo purtroppo, i rapporti fra le parti sociali si sono evoluti anche attraverso la proliferazione delle associazioni in rappresentanza di una e dell'altra parte; in campo sindacale, e quindi a tutela degli interessi di chi lavora, è nata la CGIL, la CISL, la UIL che a loro volta hanno generato le rappresentanze di settore e oggi queste realtà sono alcune decine.

Parallelamente si è evoluta la rappresentanza dell'imprenditoria sia per il settore agricolo che per il settore manifatturiero-industriale che nel settore servizi: per esempio nel settore industriale è nata Confindustria, API e Confartigianato nelle sue varie diramazioni.

Questo panorama non ha certamente agevolato i rapporti anche perché, allora come oggi, non esiste identità di intenti proprio nei rapporti fra le varie associazioni di parte; per esempio oggi CILS e UIL si trovano molto spesso in disaccordo con la CGIL.

Anche nell'ambito delle rappresentanze imprenditoriali non ci sono mai stati rapporti idilliaci in quanto ogni associazione cercava di aumentare il proprio numero di associati contendendoli alle altre, molto spesso distinguendo anche gli associati per fede politica; penso che solo in Italia esista questa situazione enormemente dispersiva e gli effetti si vedono in forma negativa molto più che in altri paesi.

L'auspicio è di giungere nel campo sindacale alla fusione di CGIL, CISL e UIL mantenendo la suddivisione per rappresentanze di settore, mentre nel campo industriale si dovrebbe giungere a un'associazione unica in rappresentanza delle imprese agricole, una unica in rappresentanza dei servizi e del commercio e una unica in rappresentanza del settore manifatturiero – industriale.

All'interno di ogni nuova associazione si possono formare le unioni o associazioni di comparto. Se questo avverrà, e bisogna fare il possibile perché avvenga, tutto il sistema economico ne beneficerà attraverso lo snellimento dei rapporti, l'eliminazione di contrapposizioni anche per motivi ideologici e di carattere politico.

A Parma fino a sette mesi fa esistevano le associazioni UPI, API, APLA, GIA e CNA; per fortuna a gennaio 2010 è stato raggiunto un accordo di fusione fra UPI e API facendo intravedere l'inizio di un nuovo corso.

Questo sottocapitolo lo ritengo di vitale importanza in quanto è solo attraverso il miglioramento dello spirito e di conseguenza dei rapporti fra le parti, e per parti intendo le

rappresentanze sindacali e imprenditoriali, che si potranno cogliere grandi obiettivi e migliorare il tenore di vita di ogni singolo cittadino indipendentemente dalla fede politica, religiosa e dal paese di provenienza.

Nel progetto in evoluzione sulle Tecnologie agroalimentari nel parmense si sta tracciando un percorso che tende a mettere le basi per la costituzione dell'associazione territoriale di filiera "Parma Food Technology" che includa le aziende del Comparto per affrontare problematiche comuni, pur lasciando libere le aziende di rimanere iscritte alle proprie associazioni imprenditoriali.

Solo attraverso questo processo si potranno avviare iniziative concrete anche per agevolare rapporti con le istituzioni che devono essere impegnate a recepire le necessità del comparto per giungere a un suo consolidamento e rilancio che può essere molto consistente.

Ancora una volta richiamo gli obiettivi che sono alla base dello sviluppo del Progetto dell'Associazione in quanto, nel momento in cui saranno raggiunti, avremo dato risposta, almeno a livello esemplificativo, di come tutto quanto auspicato possa essere possibile se si mette in campo etica, rispetto, fede, senso di responsabilità e altri valori. Chi opera nel comparto delle tecnologie, partecipando fattivamente a questo processo, non può che aumentare, migliorare e consolidare il proprio spirito di appartenenza, dimostrando a qualsiasi altro settore che, proprio attraverso questo spirito, ogni traguardo è raggiungibile. Con l'intento di portare un contributo positivo per avere fiducia in quanto sopra esposto, mi permetto di riportare una esperienza personale quale titolare di COMACO Montecchio Emilia.

Siamo alla fine degli anni Sessanta e l'organico della COMACO non raggiungeva le quindici unità; ho capito che per consolidare i rapporti con i singoli era indispensabile venisse eletto almeno un loro rappresentante che potesse seguire più di altri lo sviluppo dell'azienda in rappresentanza di tutti tenendo sempre presenti i loro diritti e doveri.

È stata quella l'iniziativa che ha messo le basi di un felice rapporto fra le maestranze e la direzione contribuendo in modo determinante al rapido sviluppo e successo dell'azienda. Ricordo che erano gli anni in cui la zona di Montecchio sotto l'aspetto industriale era dichiarata depressa e quindi poche erano le imprese che si impegnavano in questo campo.

All'inizio degli anni Settanta era aumentato il numero delle aziende presenti nel territorio montecchiese raggiungendo in pochi anni la quota di dieci unità, operanti quasi tutte nei settori delle macchine per il confezionamento e l'imballaggio e degli imballaggi.

Nelle altre aziende non era presente lo stesso clima venutosi a creare in COMACO ma in poco tempo questo si è esteso a tutte le altre aziende anche per merito di Mario Bronzoni che mi ha affiancato per raggiungere tale risultato.

Per vent'anni le aziende montecchiesi hanno usato rispetto reciproco, non sottraendosi personale e rinnovando contratti aziendali unitariamente. Le rappresentanze sindacali, sia interne che esterne, non hanno mai ravvisato la necessità di ricorrere a scioperi aziendali per far accettare le loro richieste e, anzi, queste erano sempre esaminate con obiettività da parte delle direzioni aziendali e molto spesso arricchite da proposte e offerte positive a favore delle maestranze; il risultato è stato il raggiungimento di una pace sociale assoluta e la vita aziendale si sviluppava con pieno rispetto reciproco e questo ritengo sia stato la forza determinante per raggiungere lo sviluppo industriale nel comune di Montecchio allargato anche agli altri paesi della Val d'Enza, che oggi vantano la presenza di circa trentacinque aziende oltre a un consistente indotto.

La partecipazione alla vita aziendale del Consiglio di fabbrica era costante al punto che da più parti veniva espresso il seguente giudizio: in COMACO sono presenti due Consigli di amministrazione, uno in rappresentanza delle maestranze e uno in rappresentanza degli azionisti. In più occasioni il Consiglio di fabbrica, di fronte a programmi di sviluppo e quindi di aumento di occupazione, richiamava l'attenzione di tutto il Consiglio di amministrazione

a mettere in campo molta prudenza per non gravare in forma non sostenibile sui costi di gestione, a salvaguardia della solidità dell'azienda e della tranquillità delle maestranze in essa occupate.

Con il mio abbandono di COMACO, avvenuto nel 1988, i rapporti fra le maestranze e la direzione sono immediatamente mutati in negativo e anche presso le altre aziende di Montecchio si è ricreato quel clima conflittuale, presente ancora oggi anche nella provincia di Parma.

Perché allora non fare tesoro di questa positiva esperienza nell'ambito dello sviluppo del progetto sulle Tecnologie agroalimentari del parmense e del conseguente progetto di costituzione dell' "Associazione Territoriale di Filiera - **Parma Food Technology**"?

Capitolo III

Il Capitale

Per capitale nell'impresa si intende normalmente l'apporto dei soci (capitale sociale) e la somma del capitale sociale più le riserve derivanti dagli utili non distribuiti che assieme formano il capitale netto.

Nel capitolo *Il lavoro* abbiamo dato molta importanza all'apporto del lavoro ma molta importanza va data anche all'apporto del capitale sociale da parte dei soci dell'impresa. L'imprenditore, nel conferire il capitale sociale dell'impresa, ha effettuato una scelta importante per il suo futuro e la sua famiglia non dimenticando gli altri, siano questi occupati all'interno dell'azienda o all'esterno di questa, con l'intento di far beneficiare tutti del risultato dell'attività aziendale. In molti affermano, e fra questi il sottoscritto, che fare impresa sia una missione purché il comportamento per la sua gestione sia ispirato a concetti etici e di responsabilità. La citazione di Einaudi ^{viii} è sempre valida:

“Migliaia, milioni di individui lavorano, producono e risparmiano nonostante tutto quello che noi possiamo inventare per molestarli, incepparli, scoraggiarli. È la vocazione naturale che li spinge; non soltanto la sete di guadagno. Il gusto, l'orgoglio di vedere la propria azienda prosperare, acquistare credito, ispirare fiducia a clientele sempre più vaste, ampliare gli impianti, costituiscono una molla di progresso altrettanto potente che il guadagno. Se così non fosse, non si spiegherebbe come ci siano imprenditori che nella propria azienda prodigano tutte le loro energie ed investono tutti i loro capitali per ritirare spesso utili di gran lunga più modesti di quelli che potrebbero sicuramente e comodamente ottenere con altri impieghi”.

Da quanto sopra può derivare la seguente riflessione già riportata nel capitolo *Il lavoro*:

“Se ho citato che lavoro e capitale hanno pari importanza è indispensabile che chi lavora veda con grande rispetto chi apporta il capitale nell'azienda, con la convinzione che, mentre il lavoro ha come contropartita un compenso immediato per chi lo percepisce, il capitale investito dovrebbe generare sempre una ricompensa che purtroppo nell'ambito dell'impresa non è assolutamente automatica; molto spesso il capitale per l'investitore non genera ricchezza e se la genera non sempre viene portato all'esterno ma molto più frequentemente viene reinvestito nell'azienda aumentando nuovamente il capitale investito. Se malauguratamente l'azienda dovesse fallire e chiudere i battenti chi ha investito non solo perderebbe il giusto ritorno ma perderebbe oltretutto lo stesso capitale”.

Adriano Olivetti ^v, nel suo già citato libro *Città dell'uomo*, così si esprime:

“L'impresa deve essere associata a una vera comunità, divenendo così un centro di cooperazione e partecipazione di tutti coloro che vi sono interessati in un modo o nell'altro, e che hanno in definitiva lo stesso fine: la libera e armoniosa crescita della fabbrica e della comunità in modo tale che il lavoro di ogni giorno serva

*consapevolmente a un nobile interesse umano.
Così i fini materiali e spirituali saranno conciliati.
A questo scopo noi pensiamo che la proprietà e il controllo
della azienda debbano essere affidati a una compartecipazione
organica di tutte le forze vive della comunità, rappresentative
di enti territoriali, sindacali e culturali”.*

3.1 Il capitale umano

In azienda esiste anche e non con meno importanza un altro tipo di capitale: il capitale umano. Nonostante l'organizzazione aziendale, a volte spinta a livelli massimi, l'utilizzo di altissima tecnologia in tutte le fasi del lavoro, il valore e l'apporto dell'uomo è determinante in tutte le fasi della gestione aziendale; è per questo che la buona gestione delle risorse umane deve essere un obiettivo primario in quanto dal suo apporto dipende il risultato quantitativo e qualitativo dei prodotti, il loro costo e particolarmente la quantità di ricchezza che l'azienda è in grado di generare.

L'apporto del capitale sociale e del capitale umano devono avere pari importanza e per questo, come già meglio esplicitato nel capitolo // *Lavoro*, un richiamo forte deve essere rivolto ai rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori che nell'affrontare le varie problematiche si vedono molto spesso contrapposti.

Gli interessi nell'ambito dell'azienda sono comuni, quindi è solo attraverso il dialogo e il rispetto fra le parti che ogni problema può essere risolto incidendo positivamente sul risultato di gestione.

3.2 Partecipazione al capitale sociale

La nascita di ogni azienda nella fase della sua costituzione si basa sull'apporto di un capitale sociale da parte di uno o più soci definiti normalmente fondatori. Tale capitale sociale, molto spesso conseguentemente allo sviluppo dell'attività dell'impresa, ha necessità di essere rafforzato in quanto la ricchezza generata (il profitto), pur accantonata negli anni, non è sufficiente e di conseguenza la gestione viene sorretta con l'indebitamento, particolarmente verso gli istituti di credito. È questo un fenomeno che va assolutamente tenuto sotto controllo in quanto è destinato a generare difficoltà anche psicologiche per eccessiva ansia e fatica dei soci fondatori presi dal senso di insicurezza, particolarmente in chi ha la responsabilità primaria della direzione generale. Se a questo si abbina l'insufficiente apporto dei figli dei fondatori che, presenti in azienda, molto spesso manifestano scarso attaccamento e impegno, si giunge al pensiero da parte di molti di cedere l'azienda.

Questo purtroppo è un fenomeno che anche presso molte aziende dell'impiantistica alimentare a Parma si è verificato concretamente negli ultimi venticinque anni, portando a quella modifica del comparto altamente negativa tuttora presente.

Molte aziende acquisite da gruppi nazionali e internazionali hanno chiuso i battenti o comunque non sono più presenti nel nostro territorio; ricordiamo la Vettori&Manghi, la ABM, la Parmasei, la SARCOMI, la Bronzoni, la Tecnindustria, la Luciani, mentre per altre una parte della loro produzione viene ancora tenuta in vita all'interno di gruppi nazionali o internazionali; fra queste posso citare la Dall'Argine&Ghiretti, la Gherri, la Manzini, la Rossi&Catelli, la FBR, la B.C., la COMACO, la ELPO, la Berchi, la PROCOMAC, la Levati, la SIMA e la Parma Tec.

Anche il Comparto dell'impiantistica agroalimentare, in questo periodo di crisi mondiale, ha subito una notevole riduzione di ordinativi, ma più che altro ha costretto i titolari delle aziende ad affrontare una gestione pesantissima mai verificatasi nel passato. Questo ha generato pessimismo e mancanza di fiducia in molti di essi e questi, siano titolari di piccole

o grandi aziende, manifestano costantemente il pensiero di cedere l'azienda se qualche realtà fosse disposta a subentrare.

Tale situazione dovrebbe essere assolutamente gestita assistendo le aziende attraverso il rafforzamento della compagine societaria applicando agevolazioni fiscali e mettendo in atto due tipi di operazione a seconda dei casi:

–per aziende di piccole dimensioni, con produzioni non concorrenti ma complementari, si dovrebbe ricorrere alla fusione vera e propria aumentando di conseguenza le potenzialità e lasciando piena libertà ai vecchi titolari di partecipare o meno alla vita aziendale.

–per aziende di medie o grandi dimensioni si potrebbe ricorrere al potenziamento attraverso il mantenimento di una parte del capitale (per esempio di un terzo) da parte dei soci fondatori e con la cessione (per esempio di due terzi) ai dipendenti e a un istituto di credito già molto coinvolto nell'attività dell'azienda.

In entrambi i casi si verificherebbe un miglioramento della gestione aziendale in quanto l'obiettivo comune sarebbe sorretto dallo spirito di appartenenza di tutti, compreso chi non detiene quote sociali, anche per merito del clima positivo che si genererebbe a qualsiasi livello e ambito.

Convinto di quanto sopra esposto penso sia interessante conoscere l'esperienza di rafforzamento aziendale avvenuta in COMACO Montecchio, di cui ero socio di maggioranza relativa, attraverso la partecipazione al capitale sociale dei dipendenti e collaboratori esterni.

Il periodo era l'inizio degli anni Ottanta in cui l'azienda contava un organico di circa centodieci persone e il capitale sociale era detenuto per il 40% dai tre soci fondatori, fra i quali il sottoscritto, e per il 60% dalla famiglia Gentili di Bologna, titolari della Wrapmatic, della Panigal Saponi e della Pecori-marchio Santarosa.

Il rapporto fra vecchi soci e la famiglia Gentili nell'arco di quattro-cinque anni si era deteriorato causa la non condivisione dei concetti gestionali e di sviluppo della società dell'azienda; questo ha portato a una scelta chiarificatrice: o l'acquisto del 40% delle quote da parte della famiglia Gentili o la riacquisizione del 60% delle quote sociali da parte dei tre vecchi soci fondatori.

I dipendenti, e particolarmente chi era cresciuto con l'azienda ed è stato artefice del suo successo, sono intervenuti sull'operazione dimostrando un attaccamento verso l'azienda che pur manifestato anche in precedenza, non avrei mai pensato potesse raggiungere certi livelli.

In poche parole venti di questi mi hanno manifestato il proposito che se i vecchi soci avessero ceduto le proprie quote sociali, loro avrebbero abbandonato l'azienda in quanto non nutrivano fiducia nel futuro che gli si presentava. Mi hanno viceversa manifestato il pensiero che, anziché vendere il 40% da parte dei tre soci fondatori, non fosse possibile acquisire da parte loro e di altri dipendenti il 60% in possesso della famiglia Gentili; si trattava di costituire una forma societaria non cooperativistica ma una vera società di capitali con tutti i rischi che poteva anche comportare.

La famiglia Gentili, pur con molto rammarico, manifestando grande rispetto per chi è stato artefice del successo dell'azienda, al corrente di questa situazione ha preferito abbandonare l'investimento e cedere il suo 60%.

Con l'appoggio di tre istituti di credito, attraverso le loro fidejussioni si è potuta realizzare l'operazione facendo entrare in società quarantacinque soci, dipendenti e collaboratori esterni, eleggendo un nuovo Consiglio di amministrazione comprendente i tre soci fondatori e quattro nuovi soci dipendenti.

È stato quello il periodo in cui la COMACO inizia il proprio decollo, imponendosi in pochi anni all'attenzione del mercato mondiale per la bontà degli impianti forniti ma

particolarmente per il clima che si era creato in azienda nei rapporti interni ed esterni alla stessa.

Quale riconoscimento di tale risultato nel 1983 alla COMACO è stato assegnato il “Prix de Promotion Internationale de l’Industrie” da parte dell’Institut International de Promotion et de Prestige di Ginevra, riconoscimento unico al mondo per il settore “macchine per il confezionamento automatico di prodotti liquidi e semidensi in barattolo”.

Purtroppo questo periodo felice e di successo si è interrotto nel 1985 proprio per colpa dei tre soci fondatori, ed in particolare del sottoscritto, che ritenendo di consolidare ulteriormente lo sviluppo della COMACO, che nel frattempo era diventata Gruppo COMACO, comprendente le società controllate COMACO Food, COMACO Chemicals, COMACO System, COMACO Sud, Luciani Parma, hanno accettato la proposta dei fratelli De Benedetti di acquisire tutte le quote del Gruppo tramite la loro controllata Sasib di Bologna.

I piccoli soci dipendenti intravedendo il pericolo di un nuovo cambiamento di clima all’interno dell’azienda, pur manifestando contrarietà all’operazione, hanno avuto rispetto nella mia convinzione che questo non sarebbe avvenuto e che anzi l’apporto di un gruppo di importanza mondiale non poteva che risultare positivo per tutti; per i detentori delle quote sociali vecchi e nuovi, poteva essere un momento felice in quanto veniva a monetizzarsi il valore di un patrimonio che fino ad allora avevano apprezzato solo sulla carta (gli utili non erano mai stati distribuiti ma sempre investiti nello sviluppo aziendale).

Purtroppo le cose non sono andate come previsto e tutto è cambiato radicalmente procurando quello sfacelo già descritto nel capitolo “Storia delle Imprese” incluso nel volume “Le tecnologie agroalimentari nel parmense” edito da Città e Democrazia.

Conseguentemente a questa disgregazione sono nate nuove aziende, mentre decine di persone sono andate a rafforzare altre aziende in buona parte concorrenti, apportando quello spirito di attaccamento aziendale maturato in tanti anni di presenza in COMACO.

Dopo oltre vent’anni, ancora oggi incontrando vari miei collaboratori di quel periodo, ricordiamo le esperienze vissute con molta nostalgia ma con la soddisfazione mia e loro di aver contribuito a innestare valori comportamentali positivi all’interno delle aziende in cui lavoravano, pur in presenza di una situazione notevolmente mutata in negativo rispetto al passato.

A mio avviso l’esperienza di cui sopra ci insegna due cose:

- prima: positività della partecipazione al capitale sociale dell’azienda da parte dei soci dipendenti;
- seconda: difficoltà di sviluppare l’azienda se il capitale sociale viene trasferito ad altre società di grandi dimensioni come le multinazionali, in cui un’azienda come quelle del parmense è poca cosa nel contesto delle strategie globali del gruppo, incentrate al massimo profitto anche a costo della riduzione della dimensione aziendale con effetti negativi sull’occupazione interna ed esterna; a quanto sopra si aggiunge un accentuato formalismo nei rapporti interni con conseguente indebolimento di quello spirito di appartenenza a cui si è fatto cenno in più parti.

È proprio tenendo presente quanto sopra illustrato che si può essere certi che consolidando il capitale sociale con la partecipazione dei soci fondatori, dei dipendenti e di un istituto di credito, il futuro dell’azienda può essere assicurato nonostante i pericoli di crisi di mercato che si potranno nel tempo ancora manifestare o la minaccia della concorrenza cinese, indiana e di altri Paesi che prepotentemente si sta affacciando sul mercato.

Capitolo IV

Il Mercato

Per mercato si intende l'ambito definito dello svolgimento e della portata dei rapporti tra operatori economici. Del mercato ne parla diffusamente un'ampia letteratura di carattere economico ed etico e per questo non desidero addentrarmi in un argomento così complesso. Qui di seguito mi limiterò a sviluppare riflessioni riferentesi al mercato a cui è destinata la tecnologia agroalimentare, particolarmente del nostro territorio.

Questo mercato si può affermare che è veramente globale in quanto non esiste paese sulla terra in cui non siano presenti macchine per la lavorazione dei prodotti alimentari costruite a Parma.

Da oltre cent'anni i parmigiani sono presenti in tutti i mercati per vendere e assistere l'impiantistica alimentare ma anche tutto il mondo riconosce in Parma la capitale mondiale della tecnologia per la lavorazione dei prodotti alimentari e di tutte le realtà ad essa collegate come le varie Facoltà universitarie, la Stazione sperimentale delle conserve, l'EFSA, i consorzi di tutela dei prodotti particolarmente del formaggio e del prosciutto; da non dimenticare la fiera internazionale Cibus Tec, sede espositiva delle tecnologie ma anche punto di incontro degli operatori provenienti da tutto il mondo.

Esaminando anche grossolanamente le tipologie di mercato interessate alle tecnologie agroalimentari, queste si possono riassumere in tre raggruppamenti:

- mercati dei Paesi industrializzati
- mercati dei Paesi in fase di sviluppo, fra i quali sono ancora inclusi Cina e India, anche se come sviluppo complessivo si sono enormemente evoluti, particolarmente nel corso degli ultimi cinque anni
- mercati dei Paesi del Sud del mondo che hanno raggiunto una modesta fase di sviluppo e fra questi, in particolare, l'Africa.

La crisi mondiale in atto, che ha origini finanziarie, ha coinvolto anche il settore industriale di cui fa parte il Comparto delle tecnologie agroalimentari del parmense che sta sopportando una crisi di mancanza di lavoro mai vissuta negli ultimi cinquant'anni.

Se il Comparto si fosse supportato meglio negli anni passati probabilmente gli effetti della crisi sarebbero stati meno pesanti; questo purtroppo non è avvenuto ma oggi, con l'avvio del Progetto sulle tecnologie agroalimentari e la costituzione dell'associazione "Parma Food Technology", si può nutrire una concreta fiducia che di crisi di lavoro nei prossimi anni non se ne parli mai più.

Su cosa si basa questa fiducia? Su vari elementi ma principalmente sulla considerazione che le tre tipologie di mercato sopra indicate, per motivi vari, si potranno rivolgere a Parma per affrontare i loro problemi legati alla lavorazione e al confezionamento dei prodotti alimentari con priorità assoluta rispetto a Paesi concorrenti dell'Italia:

- i Paesi industrializzati, per un aggiornamento degli impianti di cui sono già in possesso stante la rapidissima evoluzione della tecnologia delle macchine;
- i Paesi in via di sviluppo, che molto spesso dispongono di prodotti agricoli in abbondanza ma non dispongono di tecnologie di lavorazione, di confezionamento e di conservazione e quindi una grande quantità viene consumata;
- i Paesi del Sud del mondo, nei quali ci sono grandi opportunità per il comparto parmense ma principalmente per l'avvio delle attività agricole ancora oggi molto spesso insignificanti.

Particolare attenzione va posta alle macchine prodotte in Cina, India, Turchia e altri Paesi emergenti in quanto principalmente copiate dai costruttori italiani; i nuovi concorrenti si

stanno affacciando sui mercati mondiali con prezzi molto inferiori ai nostri e questa è una minaccia seria che non può essere contrastata che attraverso la qualità delle nostre tecnologie e l'esperienza dei nostri tecnici, entrambe da incentivare.

Per questo obiettivo è nuovamente indispensabile il supporto dello Stato, di cui si è evidenziato il ruolo determinante nel sottocapitolo *4.2 La cooperazione internazionale*.

4.1 Mercato e concorrenza

La concorrenza per definizione è la competizione tra imprese per aumentare la propria quota di mercato; è questa l'espressione usata dal vocabolario della lingua italiana ma a completamento mi fa piacere aggiungere che la concorrenza può essere corretta e scorretta a seconda delle azioni messe in atto dall'impresa.

I fattori che concorrono a definire la concorrenza corretta di massima sono:

- indicazione del giusto prezzo come conseguenza del valore del prodotto derivante dalle caratteristiche qualitative dei propri componenti, dai costi industriali e spese generali sostenuti per produrlo
- il rispetto delle leggi fiscali e delle leggi sociali (rapporti di lavoro)
- la corretta ed efficiente gestione dell'azienda
- un comportamento etico e rispettoso fra aziende concorrenti e verso i loro prodotti
- un rapporto con la clientela trasparente e responsabile nel tempo
- raggiungimento di un giusto margine di profitto per assicurare all'azienda la possibilità di distribuzione di utili ai soci, lo stanziamento di fondi per un'innovazione del prodotto sempre aggiornato e in linea con le esigenze del mercato, l'aggiornamento delle attrezzature di lavorazione, l'apertura di nuovi mercati e non ultimo il versamento allo Stato delle tasse da calcolarsi sugli utili.

I fattori che concorrono a definire la concorrenza scorretta sono tutti quelli opposti ai sopra indicati, ma in particolare la vendita dei prodotti a sconti sui prezzi di listino o di offerta superiori al consentito.

In economia normalmente si dice che il prezzo dei prodotti lo fa il mercato; penso che sia più corretto pensare che il mercato decide in base ai prezzi e che il prezzo deve essere il risultato della qualità complessiva dei prodotti offerti, il cui valore deve comprendere il valore intrinseco dei suoi componenti, delle sue prestazioni ma anche una serie di valori che l'azienda è in grado di fornire, per esempio servizi post-vendita puntuali, efficiente organizzazione interna, spirito di appartenenza all'azienda di tutte le persone in essa occupate, senso del rispetto per tutte le persone e realtà che hanno a che fare con essa.

In mancanza di molti elementi di cui sopra, il costo del prodotto è notevolmente inferiore e di conseguenza anche il prezzo di vendita è più basso.

In questo contesto l'etica applicata all'economia dovrebbe agevolare la scelta di un prodotto in base al prezzo e alle sue caratteristiche qualitative complessive come sopra indicato, senza costringere il fornitore ad applicare sconti sui prezzi di listino e di offerta oltre certi limiti in quanto questo, quando avviene e purtroppo avviene molto spesso, intacca il reddito dell'impresa, la copertura parziale e anche a volte totale delle spese generali e in certi casi anche il costo industriale del prodotto.

La conseguenza è l'indebolimento della gestione aziendale come indicato in altre parti.

Troppo spesso le aziende per battere la concorrenza vendono applicando sconti tali da eliminare il profitto e questo, pur in un mercato di libera concorrenza, non è ammissibile ed è da ritenere estremamente scorretto e addirittura si può affermare non etico, in quanto se il fenomeno supera certi limiti la gestione aziendale subisce un trauma tale da mettere in pericolo il futuro dell'impresa, facendo diminuire la solidità gestionale, che abbinata a una

diminuzione di fiducia interna ed esterna, non può che portare nel medio termine alla chiusura dell'azienda.

L'azienda che agisce in tale contesto è da considerarsi una "mina" sempre innescata che nel momento in cui scoppia procura danni per i soci, per i dipendenti, per i fornitori, per gli istituti di credito e anche per lo Stato ma non ultimo anche per la clientela che conseguentemente alla chiusura dell'attività del proprio fornitore non sarà più in grado di ricevere nel tempo assistenza tecnica il che, nel caso di beni strumentali di cui fa parte l'impiantistica alimentare, fa diminuire la resa produttiva degli stessi e nel tempo anche il loro valore.

Il fenomeno dello sconto sopra descritto è purtroppo molto presente nell'impiantistica agroalimentare infatti, particolarmente nel territorio parmense, questo ha portato a quei fenomeni di indebolimento che sono stati la causa di chiusura di molte aziende o il passaggio di proprietà a multinazionali di altre e alla nascita di nuove aziende per iniziativa di tecnici e commerciali provenienti dalle aziende stesse, molto spesso non rispettando i canoni di una corretta concorrenza.

Ecco allora che l'applicazione degli sconti oltre certi limiti non è assolutamente ammissibile come sistema per battere la concorrenza se si vuole assicurare non solo la sopravvivenza di ogni singola azienda ma anche dello stesso Comparto, a cui in questo caso va aggiunto il grande numero di aziende che lavorano nell'indotto.

Un rilancio e consolidamento del Comparto non può avvenire che attraverso l'elevazione della qualità del prodotto e la difesa del suo giusto prezzo, che sono le caratteristiche principali che la clientela deve individuare per le sue scelte di acquisto.

L'attestazione del giusto prezzo dovrebbe avvenire mediante l'attribuzione di un marchio, per esempio "Parma Qualità", per il raggiungimento del quale devono concorrere tutte le componenti aziendali e particolarmente chi opera in azienda a qualsiasi livello.

Giorgio La Pira ^(vii) in riferimento alla libera concorrenza si esprimeva così:

"Poiché essendo essa una forza cieca ed un'energia violenta, per diventare utile agli uomini ha bisogno di essere sapientemente frenata e guidata. Si devono quindi ricercare più alti e nobili principi da cui questa egemonia possa essere vigorosamente e totalmente governata e tali sono la giustizia e la carità sociale. Perciò è necessario che alla giustizia sociale si ispirino le istituzioni dei popoli, anzi tutta la vita della società e più ancora è necessario che questa giustizia sia davvero efficace, ossia costituisca un ordine giuridico e sociale a cui l'economia tutta si conformi".

La norma, che dovrà essere rispettata per meritare la certificazione di "Parma Qualità", dovrebbe ispirarsi anche alle norme UNI EN ISO indicate sommariamente nel sottocapitolo 1.4., arricchite da principi pertinenti il comparto delle tecnologie agroalimentari.

4.2 La cooperazione internazionale

La cooperazione internazionale per lo sviluppo è stata avviata circa cinquant'anni fa in sede ONU con l'obiettivo di tutti i Paesi industrializzati a impegnarsi per combattere la povertà, la fame, le tensioni sociali, l'esclusione, il degrado ambientale, la violazione dei diritti umani, la diffusione dei conflitti armati e della violenza, fenomeni presenti in molti Paesi del Sud del mondo e in particolare in Africa.

Sulla cooperazione si è espresso anche Papa Benedetto XVI nella già citata enciclica *Caritas in Veritate*:

“Nella ricerca di soluzioni della attuale crisi economica, l'aiuto allo sviluppo dei Paesi poveri deve essere considerato come vero strumento di creazione di ricchezza per tutti.[...] Il potenziamento delle diverse tipologie di imprese e, in particolare, di quelle capaci di concepire il profitto come uno strumento per raggiungere finalità di umanizzazione del mercato e delle società, deve essere perseguito anche nei Paesi che soffrono di esclusione o di emarginazione dai circuiti dell'economia globale, dove è molto importante procedere con progetti di sussidiarietà opportunamente concepita e gestita che tendano a potenziare i diritti, prevedendo però sempre anche l'assunzione di corrispettive responsabilità. Negli interventi per lo sviluppo va fatto salvo il principio della centralità della persona umana [...]. Le soluzioni vanno calibrate sulla vita dei popoli e delle persone concrete, sulla base di una valutazione prudentiale di ogni situazione. [...] La cooperazione internazionale ha bisogno di persone che condividano il processo di sviluppo economico e umano, mediante la solidarietà della presenza, dell'accompagnamento, della formazione e del rispetto.”

Benedetto XVI definisce inoltre quella che dovrebbe essere la natura degli aiuti ai Paesi bisognosi:

“I programmi di aiuto devono assumere in misura sempre maggiore le caratteristiche di programmi integrati e partecipati dal basso. Resta vero infatti che la maggiore risorsa da valorizzare nei Paesi da assistere nello sviluppo è la risorsa umana: questa è l'autentico capitale da far crescere per assicurare ai Paesi più poveri un vero avvenire autonomo. Va anche ricordato che, in campo economico, il principale aiuto di cui hanno bisogno i Paesi in via di sviluppo è quello di consentire e favorire il progressivo inserimento dei loro prodotti nei mercati internazionali, rendendo così possibile la loro piena partecipazione alla vita economica internazionale.”

E ancora prosegue:

“La cooperazione allo sviluppo non deve riguardare la sola dimensione economica; essa deve diventare una grande occasione di incontro culturale e umano. Se i soggetti della cooperazione dei Paesi economicamente sviluppati non tengono conto, come talvolta avviene, della propria ed altrui identità culturale fatta di valori umani, non possono instaurare alcun dialogo profondo con i cittadini dei Paesi poveri. Se questi ultimi, a loro volta, si aprono indifferentemente e senza discernimento a ogni proposta culturale, non sono in condizione di assumere la responsabilità del loro autentico sviluppo.”

Di cooperazione internazionale mi sono occupato personalmente in più occasioni: la prima volta nel 1985 invitato da Confindustria Bologna a portare un contributo quale titolare di COMACO a un convegno tenutosi in occasione di Tecnoconserva-Parma dal titolo **“Cooperazione e tecnologia agroalimentare dei Paesi in via di sviluppo”**; la seconda volta nel 2003 ancora in occasione di Cibus Tec, organizzando con la collaborazione del Dottor Mario Bertolini ^{ix} un convegno intitolato **“La tecnologia alimentare italiana di fronte alla triplice sfida: il mercato, la formazione, l'etica”**.

Fra i relatori sono intervenuti il Professor Giovanni Galizzi, già Ordinario di Economia e Politica Agraria presso l'Università S. Sacro Cuore di Piacenza; Padre Arnaldo De Vidi dell'Istituto Saveriano Missioni Estere di Brescia; la Dottoressa Cecilia Prezioso, rappresentante dell'UNESCO Roma; il Dottor Filippo Guarnieri dell'Ufficio ICE di Bologna; Sua Eminenza Cardinal Ersilio Tonini;

–la terza volta nel 2006, presentando su invito del Comune di Parma una relazione in occasione di una tavola rotonda sul tema **“Il problema della fame nel Sud del mondo - possibili soluzioni attraverso il trasferimento delle tecnologie di lavorazione e confezionamento dei prodotti alimentari”**.

A Parma è presente in sede universitaria il CUCI (Centro Universitario di Cooperazione Internazionale) a cui aderiscono centoventi docenti di varie Facoltà che vanno dalla Medicina all'Educazione, dall'Economia all'Ingegneria.

Come si può vedere della cooperazione se ne è parlato molto e se ne parla ancora molto; purtroppo però pochissime iniziative sono state attivate ma quel che è certo quasi nessuna in riferimento alla fornitura di macchine per la lavorazione dei prodotti alimentari particolarmente in quei Paesi in cui si soffre e molto spesso si muore di fame.

Della fame nel mondo se ne occupano centinaia di realtà, particolarmente presenti nel mondo del volontariato, ma essendo completamente distaccate l'una dall'altra non riescono ad avviare un progetto vero e proprio che viceversa è possibile unendo le forze per presentarsi al Governo italiano e anche oltre, come alla Comunità Europea e all'ONU, per assisterli nel raggiungimento di accordi bilaterali con i Paesi del sud del mondo.

Partendo dall'esame delle problematiche di ogni Paese, in particolare nell'ambito alimentare, dovrebbero concretizzarsi progetti veri e propri comprendenti la fornitura di tecnologia adeguata e corsi di formazione per impiegarla.

Alla realizzazione di questi progetti potrebbero contribuire anche molti immigrati presenti a Parma in possesso di lauree di vario tipo e molto spesso al corrente delle problematiche da risolvere nei paesi di origine. In questo senso potrebbe essere molto utile l'intervento del Presidente del movimento “Nuovi Italiani” Radwan Khawatmi, già attivo nei rapporti con i vertici dello Stato Italiano.

Particolare citazione va riservata agli immigrati impiegati nei futuri Centri di formazione-lavoro; molti di questi, raggiunta una specializzazione professionale, potrebbero ritornare nel Paese di origine nel momento in cui la cooperazione internazionale sarà riavviata, particolarmente con il trasferimento delle tecnologie agroalimentari prodotte nel nostro territorio.

Più volte in tal senso si è parlato in sede governativa di “Nuovo Piano Marshall” ma questo purtroppo non si è ancora concretamente avviato.

La provincia di Parma è certamente quella maggiormente preparata e attrezzata per affrontare il problema e fino ad oggi molte iniziative individuali sono state avviate ma con scarsi risultati.

Si presenta quindi l'opportunità di contribuire da parte della nostra provincia all'avvio di un nuovo progetto molto concreto in cui le aziende del Comparto potranno raggrupparsi sotto forma di associazione territoriale di filiera dal titolo “Parma Food Technology”.

Con le nostre specializzazioni di lavorazione e confezionamento del pomodoro, di tutti i prodotti vegetali (frutta e verdura ma anche frutti tropicali), del latte, della carne, della pasta e dell'imbottigliamento di prodotti liquidi alimentari, l'associazione “Parma Food Technology” sarà in grado di effettuare forniture di centinaia di impianti e macchine singole a vario livello tecnologico secondo le necessità del Paese preso in esame.

Se all'esame della situazione alimentare Paese per Paese si rendesse necessario avviare un processo di sviluppo agricolo vero e proprio partendo dalla semina e giungere alla raccolta di prodotti, la provincia di Parma ancora una volta è facilitata dalla vicinanza di altre due province specializzate in questo settore come la provincia di Reggio Emilia e la provincia di Modena; assieme potremmo affrontare in molti Paesi l'obiettivo dell'aumento

di prodotti alimentari e della loro lavorazione con la certezza di migliorare la situazione presente oggi che è la causa principale della morte di milioni di persone che nonostante l'assistenza sotto l'aspetto sanitario non riescono a ottenere grossi miglioramenti causa la malnutrizione.

L'obiettivo di cui sopra è certamente raggiungibile avendo la provincia di Parma e altre province emiliane tutte le potenzialità umane e tecnologiche indispensabili.

È ora giunto il momento di unire le forze eliminando pregiudizi ideologici di ogni tipo e utilizzare la "forza dell'insieme" i cui frutti sono già avvenuti proprio con l'elaborazione della seconda edizione dei volumi su "Le tecnologie agroalimentari del parmense" pubblicata e distribuita, anche ai vertici dello Stato, nel maggio 2010.

Apprezzamenti di tutta l'opera e l'auspicio che la cooperazione internazionale possa essere riavviata anche attraverso le tecnologie agroalimentari del parmense sono pervenuti da più parti, e fra queste cito con soddisfazione quelli del Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano, del Presidente del Consiglio Silvio Berlusconi, del Presidente della Camera dei Deputati Gianfranco Fini, del Pontefice Benedetto XVI, del Direttore dell'EFSA Catherine Geslain-Lanéelle, del Presidente Confindustria Bologna Anna Maria Artoni e del Senatore Franco De Benedetti.

Di fronte a tanta positività mi auguro che il prossimo futuro ci trovi tutti uniti per raggiungere questo importantissimo obiettivo.

Conclusione

Questo semplice quaderno auspico possa servire come strumento volto all'arricchimento culturale e morale, particolarmente di chi lavora a qualsiasi livello all'interno delle aziende, e anche come stimolo per avviare studi e approfondimenti su nuove strade da percorrere, particolarmente su temi del lavoro, della formazione, della partecipazione al capitale sociale in azienda e della cooperazione internazionale.

L'augurio è che i lettori apprezzino i contenuti che sono il riassunto di esperienze e riflessioni personali frutto di cinquant'anni di presenza all'interno del Comparto delle tecnologie agroalimentari ma anche le considerazioni citate di eminenti personalità come Papa Benedetto XVI, Giorgio La Pira ^(vii), Pompeo Piva ^(iv), Adriano Olivetti ^(v) e Valerio De Luca ^(vi).

Mi auguro inoltre che venga apprezzata la brevità dei testi e un linguaggio di facile comprensione che dovrebbe facilitare l'interpretazione e la conoscenza di argomenti in realtà molto complessi.

Con il completamento e la messa in atto del Progetto sulle Tecnologie agroalimentari tutti saranno artefici di un vero miracolo in termini economici e morali a beneficio dell'intero Comparto e del territorio parmense.

Questo dipenderà da tutti noi dando concretezza alla "forza dell'assieme" che ha permesso di raggiungere il risultato, per altro non scontato in partenza, della pubblicazione dei due volumi sulle "Tecnologie agroalimentari nel parmense".

Lo sviluppo del territorio parmense sarà assicurato se tutti saremo coscienti che fare impresa è una vera vocazione e a tale proposito Papa Benedetto XVI nella sua enciclica *Caritas in Veritate* così si esprime:

"La vocazione è un appello che richiede una risposta libera e responsabile. Lo sviluppo umano integrale suppone la libertà responsabile della persona e dei popoli: nessuna struttura può garantire tale sviluppo al di fuori e al di sopra della responsabilità umana. I «messianismi carichi di promesse, ma fabbricatori di illusioni» fondano sempre le proprie proposte sulla negazione della dimensione trascendente allo sviluppo, nella sicurezza di averlo tutto a propria disposizione. Questa falsa sicurezza si tramuta in debolezza, perché comporta l'asservimento dell'uomo ridotto a mezzo per lo sviluppo, mentre l'umiltà di chi accoglie una vocazione si trasforma in vera autonomia, perché rende libera la persona. Paolo VI non ha dubbi che ostacoli e condizionamenti frenino lo sviluppo, ma è anche certo che «ciascuno rimane, qualunque siano le influenze che si esercitano su di lui, l'artefice della sua riuscita o del suo fallimento». Questa libertà riguarda lo sviluppo che abbiamo davanti a noi ma, contemporaneamente, riguarda anche le situazioni di sottosviluppo, che non sono frutto del caso o di una necessità storica, ma dipendono dalla responsabilità umana. È per questo che i «popoli della fame interpellano oggi in maniera drammatica i popoli dell'opulenza». Anche questo è vocazione, un appello rivolto da uomini liberi a uomini liberi per una comune assunzione di responsabilità. [...] Solo se libero, lo sviluppo può essere integralmente umano; solo in un regime di libertà responsabile esso può crescere in maniera adeguata".

Concludendo sono fiducioso che attraverso la conoscenza della storia, della consistenza del Comparto e dei contenuti del presente quaderno si possa contribuire al consolidamento dello spirito di appartenenza di ognuno e di tutti per il miglioramento dei rapporti sociali interni ed esterni all'azienda.

Mario Gelati

Bibliografia e note

Citazioni tratte da:

1. *La Costituzione*, a cura di Valerio Onida
2. *Caritas in Veritate – Enciclica sociale*, di Papa Benedetto XVI
3. *Giorgio La Pira. La politica come arte della pace*, di Angelo Scivoletto
4. *Sogno un imprenditore cristiano*, di Pompeo Piva
5. *Capitalismo prossimo venturo. Etica Regole Prassi*, di Valerio De Luca
6. *Città dell'uomo*, di Adriano Olivetti
7. *Società, Stato, Comunità. Per una economia e politica comunitaria*, di Adriano Olivetti

Personaggi citati:

- ⁱ Giovanni Ballarini da settembre 2004 è Professore emerito dell'Università degli Studi di Parma e dal 2000 Presidente della SSICA - Stazione Sperimentale per l'Industria delle Conserve Alimentari. Dal 2008 è Presidente dell'Accademia Italiana della Cucina. In precedenza è stato Presidente dell'Opera Universitaria di Parma e assessore all'Agricoltura e Alimentazione della Provincia di Parma. La sua intensa attività di ricerca è testimoniata dalla oltre 600 pubblicazioni riguardanti anche la qualità degli alimenti, la salute del consumatore e l'impatto ambientale.
- ⁱⁱ Roberto Massini è, dal marzo 2000, Professore ordinario di Scienze e Tecnologie Alimentari dell'Università degli Studi di Parma, presso la Facoltà di Agraria, e aderisce al Dipartimento di Ingegneria Industriale nel quale è referente dell'area di Tecnologie Alimentari
- ⁱⁱⁱ Angelo Scivoletto proviene dal sodalizio con Giorgio La Pira, sindaco di Firenze. Dopo la laurea in filosofia e la libera docenza in filosofia teoretica, diviene ordinario di sociologia e svolge il suo intero iter accademico, dal 1965 al 2000, nell'Università di Parma, dove avvia e dirige l'Istituto di Sociologia ed è, per tre mandati, Preside di Facoltà. Oggi è Presidente dell'associazione A.P.S. Città e Democrazia (Centro di studi sociali e di cultura urbana).
- ^{iv} Pompeo Piva ha frequentato i corsi di Teologia presso l'Università Gregoriana di Roma, conseguendo la licenza in Teologia Dogmatica. Ha discusso la tesi di Dottorato presso il Pontificio Ateneo Antonianum, conseguendo il titolo di Dottore in Teologia, con specializzazione in Teologia Morale. È docente di Teologia Morale Ecumenica e autore del libro *Sogno un imprenditore cristiano*.
- ^v Adriano Olivetti, dopo aver conseguito la laurea in ingegneria chimica, entrò nel 1926 nell'azienda paterna dove, per volere del padre Camillo, fece le prime esperienze come operaio. Divenne direttore della Società Olivetti nel 1933 e presidente nel 1938. Alle sue capacità manageriali che portarono la Olivetti ad essere la prima azienda del mondo nel settore dei prodotti per ufficio, un instancabile sete di ricerca e di sperimentazione su come si potessero armonizzare lo sviluppo industriale con l'affermazione dei diritti umani e con la democrazia partecipativa, dentro e fuori la fabbrica. Fu autore di importanti pubblicazioni quali "L'ordine politico delle Comunità. Le garanzie di libertà in uno Stato socialista" (1945), "L'ordine politico delle Comunità dello Stato secondo le leggi dello spirito" (1946), "Società, Stato, Comunità. Per una economia e politica comunitaria" (1952), "Città dell'uomo" (1959)
- ^{vi} Valerio De Luca è professore di Law and International Finance presso l'Ateneo Pontificio Regina Apostolorum e coordinatore della ricerca e dell'insegnamento presso l'Istituto di Etica Sociale ed Economica "Fidelis". Già Visiting Fellow presso l'Information Society Project della Yale Law School (2000-2001), è attualmente Visiting Fellow presso il dipartimento di legge della London School of Economics, è presidente e fondatore dell'Accademia Internazionale per lo Sviluppo Economico e Sociale (AISES) e direttore del progetto GREEN (Global Rules Ethics and Economics Network).
- ^{vii} Giorgio La Pira (1904-1977). Laureato in Giurisprudenza, è stato membro dell'Assemblea Costituente che ha redatto la Costituzione Italiana. Sindaco di Firenze dal 1951 al 1957, e dal 1961 al 1965, ha svolto un intenso programma di governo della città e ha fatto di Firenze la sede dei cinque Convegni internazionali per la pace e la civiltà cristiana, del Convegno dei sindaci delle capitali del mondo e dei quattro "Colloqui mediterranei" tra il 1958 e il 1964

- ^{viii} Luigi Einaudi è stato un economista, politico e giornalista italiano, secondo Presidente della Repubblica Italiana. Intellettuale ed economista di fama mondiale, Luigi Einaudi è considerato uno dei padri della Repubblica Italiana. Vice Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro delle Finanze, del Tesoro e del Bilancio nel IV Governo De Gasperi, tra il 1945 e il 1948 fu Governatore della Banca d'Italia.
- ^{ix} Mario Bertolini è un noto commercialista di Parma, Presidente onorario A.I.D.A. Bruxelles e per vent'anni Presidente della Camera di Commercio di Parma.