
Una storia industriale di condivisione e di successo

Autore: Giustino Di Domenico

Fonte: Città Nuova

Può resistere nella crisi un'azienda che segue l'esempio di Adriano Olivetti e l'economia di comunione proposta da Chiara Lubich? Intervista a Giovanni Arletti a partire dalle scelte concrete che hanno fatto crescere il gruppo Chimar specializzato in imballaggi industriali. L'impegno in Aipec, Associazione italiana imprenditori per un'economia di comunione

Un recente incontro promosso dall'associazione Città per la fraternità ha fatto emergere alcuni tratti di un legame ideale tra l'esperienza imprenditoriale di [Adriano Olivetti](#) e la realtà delle imprese che promuovono [l'Economia di comunione](#) seguendo l'intuizione di Chiara Lubich. Nell'appassionato e competente contributo offerto dall'imprenditore **Giovanni Arletti** sono emerse alcuni tratti di attualità che merita approfondire dato che come ha sottolineato lo stesso Arletti «Il caso Olivetti è interessante per le sue implicazioni nella storia industriale italiana del dopoguerra». Arletti, vice presidente di Confindustria Modena, è il fondatore e l'attuale presidente del gruppo [Chimar](#), specializzato in imballaggi industriali, con 19 stabilimenti diffusi in Italia, 40 milioni di fatturato annuale e 350 dipendenti.

Possiamo partire da un fatto emblematico della storia di Adriano Olivetti?

« L'Olivetti è stata come lo specchio della Costituzione in fabbrica, immagine esemplare di convivenza e di rapporti civili. Adriano Olivetti non ha mai chiesto a nessuno in quale fede religiosa credesse, in quale partito militasse. Nel 52/53 la direzione manda una lettera ai dipendenti chiedendo di non scioperare, per non aggravare la situazione aziendale. È lo stesso periodo in cui la Fiat istituisce la fabbrica confino dove manda i militanti sindacali più attivi, e, per motivi politici, licenzia duemila persone. Il giorno dopo l'attentato a Togliatti del 48, fabbrica occupata, Adriano si informa, e dispone di mandare brande per gli occupanti e si preoccupa che non gli manchi il cibo».

Che senso ha la fabbrica in questa visione di impresa?

«La fabbrica è stata al centro dell'attenzione di Adriano, anzi è da essa che proviene lo stimolo per una riforma globale. Il fine è, conciliare l'uomo e le macchine Tema di estrema complessità, per il quale non esiste una ricetta ma la sua idea è socializzare senza statizzare, superare la contrapposizione fra capitalismo privato e collettivismo utilizzando uno strumento, le industrie sociali autonome, dove lavoratori e comunità, partecipano insieme alla proprietà e alla gestione, così come ha fatto la Zeiss fabbrica di lenti tedesca proprietà comune che distribuisce parte dei profitti all'università e ai lavoratori, senza intaccare l'espansione».

Come si può vivere in tal modo in questo tempo di crisi?

«Parto dalla mia esperienza. Nel settembre del 2008 si è fermato tutto, non arrivava più una telefonata, un ordine. È stato l'inizio di una crisi annunciata, ci eravamo già preparati riorganizzando la rete commerciale reimpostando i programmi informatici e l'amministrazione con contabilità industriale e controllo di gestione in modo da avere un controllo più veloce e dati più dettagliati».

E cosa avete fatto?

«Abbiamo chiamato tutti i lavoratori e messi al corrente di quello che poteva accadere, impegnandoci noi a fare tutti i sacrifici rinunciando al margine e con loro a vivere insieme le difficoltà, magari riducendo gli orari. Inoltre visto che una delle difficoltà era accedere al credito abbiamo deciso di raddoppiare il capitale sociale in tutte le società del gruppo. Questo ha aumentato la fiducia degli istituti di credito e dei fornitori nell'azienda. Ad oggi non abbiamo perso un'ora di lavoro, non abbiamo licenziato nessuno, la crisi non è finita, però siamo ancora qui e siamo cresciuti in numero e fatturato».

Ma alla crisi si è aggiunto il terremoto. Come ne avete affrontato le conseguenze per la produzione?

«Era il 29 Maggio del 2012 alle ore nove quando un grande boato ha annunciato il terremoto e abbiamo visto gli edifici ondeggiare. Un nostro stabilimento a Cavezzo (Modena) che produceva scatole di cartone è crollato. Vi lavoravano 15 persone. In un primo momento il Governo ha deciso di aiutarci mettendo in sospensione i contributi Inps, ma a dicembre dello stesso 2012 ha richiesto la restituzione totale in una unica soluzione. Era una somma che corrispondeva ad una mensilità dei lavoratori. Voleva dire pagare lo Stato o gli stipendi. Alla fine abbiamo deciso di esporci noi stessi come impresa e, inaspettatamente, si è subito attivata una catena di solidarietà dei nostri concorrenti»

In che modo?

«Si sono offerti di fare, a nome nostro, la produzione che non potevamo assicurare. Appena saputo dell'iniziativa la rete televisiva Rai ci ha contattato e così nel telegiornale della sera la prima notizia è stato questo esempio di solidarietà concreta. Per noi tutti è cresciuto l'orgoglio di lavorare in

Chimar».

Quale è un vostro punto di forza?

«Da sempre abbiamo dei docenti di varie specializzazioni che fanno percorsi di formazione mirati su ogni singola persona. Dal 2014 abbiamo esteso la formazione a tutti i dipendenti, nella convinzione che solo se crescono le persone, anche l'azienda può crescere. I nostri collaboratori si rendono conto che formarsi vuol dire crescere professionalmente ed economicamente mentre i clienti sanno che hanno a che fare con gente preparata».

Ci sono poi le forme di retribuzione non monetaria...

«Da qualche anno, l'azienda assicura una polizza sanitaria gratuita che stiamo pian piano estendendo a tutti i dipendenti. Abbiamo fatto una convenzione bancaria che prevede condizioni agevolate ai dipendenti perché ci siamo resi conto che le persone accedevano a prestiti con tassi usurari impegnandosi a restituire cifre che facevano perdere la tranquillità. Sponsorizziamo sport minori dove i figli dei dipendenti possono passare in modo sano il tempo fuori dalla scuola. Stiamo facendo corsi di lingua inglese a vari livelli. Presto inseriremo corsi in Italiano per Extracomunitari. Stiamo predisponendo borse di studio che vorremmo diventassero sempre più numerose per i figli dei dipendenti e stiamo allestendo una biblioteca interna all'azienda».

Non diventate così un problema per i vostri concorrenti?

«Questo è un altro capitolo da approfondire. Nel novembre 2013 abbiamo invitato a farci visita in azienda tramite Federlegno circa 40 concorrenti ai quali abbiamo spiegato la nostra organizzazione, e fatto visitare i vari stabilimenti. La nostra aspettativa è che conoscendoci cresca la stima e si giochi la concorrenza sulle capacità».

Può fare un esempio?

«Per rispetto dell'ambiente abbiamo deciso di acquistare solo legno che proviene da foreste gestite in maniera responsabile, pur in presenza di offerte convenienti. Ci siamo certificati Pefc sottoponendoci a visite a sorpresa, eliminando tutte le tentazioni. Per rimanere competitivi abbiamo fatto alcuni interventi a cominciare dai miglioramenti organizzativi, dall'adozione *della lean production*

all'unificazione disegni, dal minor consumo di energia elettrica, all'impianto di cogenerazione per produrre energia elettrica ed energia termica. È stata una scelta che ci ha permesso di qualificare il nostro lavoro».

Come sta proseguendo questo percorso che punta sulla condivisione come logica vincente dell'impresa?

«Con un gruppo di amici abbiamo costituito [l'Aipec](#), proprio per diffondere la cultura di Economia di Comunione e dialogare con gli altri imprenditori. È un impegno per crescere insieme, imprenditori non più soli, ma solidali nell'amare l'azienda altrui come la propria, consapevoli di creare valore non solo per noi ma per la società. Imprenditori che possono utilizzare risorse comuni, che mettono a disposizione, le loro capacità per attività, che consentano anche di assistere la crescita di nuove aziende, per assicurare un futuro ai nostri figli ed al nostro Paese. È un cantiere aperto anche perché possono iscriversi ad Aipec anche coloro che non sono imprenditori ma condividono il progetto»