



Quattro chiacchiere con... Alberto **Bombassei**

di Paolo Beducci

La priorità è **crescere**



*Nato a Vicenza nel 1940
Nel 1961 fonda insieme al padre e allo zio la
Brembo che ha sede a Curno (Bg)
All'interno dell'azienda ricopre cariche crescenti:
responsabile commerciale (1964), direttore
commerciale (1970), direttore generale (1976)
Nel 1984 per aiutare la crescita dell'azienda
nell'azionariato entra la Kelsey-Hayes,
multinazionale statunitense e Alberto Bombassei
diviene amministratore delegato della società
Nel 1993 il marchio Brembo rientra completamente
sotto la guida azionaria di Bombassei che ne
diventa anche Presidente.
1995 Brembo è quotata alla Borsa di Milano.
Dal 2004 Bombassei è vice presidente di Confindustria
per le relazioni Industriali e gli Affari Sociali*

La priorità è **crescere**



Occorre affrontare i nodi della riforma della pubblica amministrazione

TM – Recentemente il presidente di Confindustria Montezemolo, ha lanciato una "sfida" al Governo sul tema delle riforme e sulla reale capacità della politica di innovare il paese. Quali a suo parere i temi più urgenti da affrontare?

La grande priorità è crescere. Solo crescita e aumento del prodotto pro capite permettono di migliorare stabilmente i livelli reali di reddito e retribuzione, aumentare la disponibilità di beni e servizi privati e pubblici, in una parola migliorare il benessere collettivo. Far crescere di più l'economia italiana richiede innanzitutto liberalizzazioni e concorrenza, che stimolano le imprese all'efficienza. Occorre affrontare i nodi della riforma della pubblica amministrazione, della semplificazione burocratica, della riforma del welfare e degli ammortizzatori sociali, dell'energia, del potenziamento infrastrutturale, delle normative ambientali, dell'orario di lavoro. Sono i temi su cui con governo e sindacati occorre comporre un grande patto per la produttività. Su questi temi il Governo intende avviare presto un confronto, e questo ci sembra un fatto positivo. Così come fatti positivi ci sembrano il recente decreto che liberalizza alcune attività economiche, la riforma che è stata proposta per le Authority, il disegno di legge in tema di liberalizzazione sul territorio dei servizi pubblici locali.

TM – Se da una parte viene incontro alle aziende con il taglio del cuneo fiscale, dall'altra, la Legge finanziaria vi toglie la disponibilità del TFR. Carota e bastone si sarebbe detto in altri tempi. Ma Lei che pensa: più carota o più bastone?

La riduzione dell'IRAP è un fatto importante e - dato che è prevista una adeguata compensazione del costo finanziario della perdita della disponibilità del TFR - non sarebbe corretto dire che la significatività della riduzione del cuneo fiscale è erosa o vanificata dall'operazione TFR. Di cui, è bene precisare, abbiamo criticato (e continuiamo a criticare) la parte che riguarda la destinazione forzata alle casse dello Stato, non certo la parte Fondi Pensione. Il problema è che la finanziaria non si riduce a queste due sole partite. Vi sono molte altre misure di natura fiscale che, secondo le singole situazioni delle imprese, possono arrivare a ridurre di molto la dimensione della riduzione di costi fiscali operata sul fronte del cuneo retributivo. Io credo che in Italia, anche a fronte della scarsa efficienza della spesa pubblica, occorre ridurre quest'ultima e di conseguenza la pressione fiscale complessiva su imprese e lavoratori.

TM – Una delle questioni "calde" che deve essere affrontata al più presto è la riforma delle pensioni. Abolizione dello scalone ma

anche revisione dell'età minima per percepire la pensione di anzianità. Quale il suo punto di vista in materia?

Il problema che abbiamo davanti è far fronte al cambiamento della durata della vita umana e alla riorganizzazione dei processi produttivi, cambiamenti che portano grandi benefici ma anche nuovi problemi e bisogni sociali, ai quali va data una risposta. Nuove necessità di servizi soci-assistenziali ma anche di ridisegnare i tradizionali sistemi di ammortizzatori sociali.

Il primo grande banco di prova in questa direzione è l'avvio, in corso, della previdenza complementare. Questa si lega strettamente alla riforma del sistema pensionistico pubblico. Riguardo quest'ultima io credo che bisogna evitare di dare la sensazione che la questione, ogni volta che la si affronta, sia di fare la riforma della riforma. L'impostazione di fondo e il tracciato della riforma del 1995 sono infatti ancora pienamente condivisibili. Il difetto stava nell'aver delineato una transizione troppo lunga. L'innovazione principale fu di commisurare la pensione alla storia contributiva individuale e alla vita residua al momento del pensionamento. In tal modo si ottiene, a regime, un innalzamento dell'età effettiva di pensionamento, obbligato ma non imperativo. In tal modo erano anche disponibili tutti gli elementi necessari



Quattro chiacchiere con... Alberto Bombassei

Siamo presenti in nove nazioni e tre continenti con le nostre fabbriche, proprio per essere più vicini ai clienti, con siti produttivi all'avanguardia

per risolvere in modo soddisfacente la questione delle pensioni di anzianità, ma non se ne tirarono le somme. Quella logica è valida ancora adesso e, con la previsione di meccanismi che non inceppino il turn over aziendale, può essere usata per risolvere il problema del cosiddetto scalone. Non voglio qui proporre specifiche soluzioni al riguardo. Vorrei solo ricordare che più di un sondaggio di opinione mostra che i cittadini italiani sono molto consapevoli dell'esistenza del problema pensioni e sono in maggioranza d'accordo che vada affrontato al più presto.

TM - Paradossalmente però in determinate aree professionali sembra che il pensionamento non arrivi mai. Ci riferiamo ad esempio, ma non solo, alla politica o al mondo accademico in cui il turn over è quasi un miraggio. Non crede che se da una parte è, salvo casi particolari, impensabile andare in pensione a 57 anni in altri si dovrebbe costringere al ricambio?

A me pare che il problema principale rimane il limite inferiore dell'età pensionabile. I problemi che lei cita non sono creati e non si risolvono con le norme in materia di previdenza. Ad esempio nel mondo universitario la grande concentrazione di professori in una ristretta fascia di età relativamente elevata è dovuta al fatto che 20-30 anni fa furono fatti in pochi anni e spesso ope legis migliaia di professori e poi

per anni nuovi concorsi furono banditi con il contagocce. È chiaro che se si gestisce così l'ingresso in una qualsiasi organizzazione si creano blocchi notevoli al normale turn over.

TM - Anche l'aspetto del lavoro precario è davvero preoccupante. La cosiddetta "generazione mille euro" non solo è in difficoltà evidenti perché con mille euro è davvero difficile vivere, ma si prepara a una vecchiaia ancora peggiore in cui rischia di ricevere una pensione che è la metà di quello che percepisce oggi. Cosa si può fare?

Per la verità, l'esperienza documentata dalle imprese nostre associate e i dati ISTAT mostrano che è possibile coniugare stabilità nel rapporto e flessibilità nell'utilizzo delle tipologie contrattuali per lavoro subordinato o autonomo. Ricordiamoci innanzitutto che anche grazie alle norme che hanno reso più flessibile il mercato del lavoro, tra il 1996 e il 2005, gli occupati, nell'insieme dell'economia, sono cresciuti di circa 2 milioni e 300mila unità e il tasso di occupazione è cresciuto dal 52,1% del 1996 al 57,5% del 2005, e la disoccupazione è scesa dall'11,2 al 7,7% del forza lavoro. Per il 2006 il nostro Centro Studi stima al 58,4% la crescita del tasso di occupazione ed al 6,7% la diminuzione del tasso di disoccupazione. Nelle imprese associate a Confindustria circa il 96% dei lavoratori

complessivamente alle dipendenze ha un contratto a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda i flussi in entrata, se da un lato poco meno della metà delle persone assunte cominciano con un contratto "non a tempo indeterminato", dall'altro ogni anno si procede alla conversione a tempo indeterminato di una parte significativa di queste assunzioni. Dalle nostre indagini infatti risulta che oltre un terzo (36%) dei lavoratori dipendenti con contratto a termine (al netto dagli apprendisti) risulta essere stato trasformato a tempo indeterminato nel corso dell'anno. Ciò significa che mediamente un lavoratore assunto con un contratto temporaneo ha la prospettiva di diventare a tempo indeterminato - nella stessa azienda - entro tre anni. Dunque, a me sembra che la precarietà non è determinata dalla parte sana dell'economia che applica un insieme normativo che funziona. La vera precarietà è quella che deriva dalla disoccupazione e dal lavoro sommerso. Sono questi i due nemici da sconfiggere, e i dati mostrano che, almeno per quanto riguarda la prima, negli ultimi anni abbiamo registrato un notevole miglioramento.

TM - Gian Antonio Stella, scrittore e editorialista del Corriere della Sera, pochi giorni fa in un dibattito sosteneva che in alcuni casi anche i privilegi acquisiti in possano essere messi in discussione. Indipendentemente dalla praticabilità della specifica

La priorità è **scendere**



La precarietà non è determinata dalla parte sana dell'economia che applica un insieme normativo che funziona

proposta, non crede che comunque un segnale anche in questa direzione debba essere dato?

È vero il mantenimento dei cosiddetti diritti acquisiti è un grande freno agli effetti delle riforme. Basta confrontare le riforme pensionistiche fatte intorno al 1995 dall'Italia e dalla Svezia. Erano due riforme quasi identiche come meccanismi, salvo il fatto che la riforma svedese andava a regime in pochi anni, la nostra in quaranta. Bisogna però essere consapevoli che in un paese rigido e bloccato i diritti acquisiti sono forme di tutela di determinate categorie, a volte senza alternative concrete. Per questo è così complesso correggerli e, soprattutto, non è cosa che si possa fare a pezzi e bocconi.

TM - Brembo è una realtà di prestigio a livello internazionale. Un risultato così è frutto del mix di più elementi. A suo parere, dove deve essere ricercata la chiave del vostro successo?

È il frutto di alcuni fattori quali l'innovazione tecnologica, la percezione anticipata dei bisogni dei clienti e la veloce risposta alle loro richieste; la focalizzazione su un prodotto ad altissime prestazioni; l'eccellenza e la flessibilità produttiva. Sicuramente l'aver continuato ad investire fortemente in ricerca,

sviluppo e formazione, ci ha permesso di competere ai più alti livelli. Oggi l'azienda conta quasi 5000 dipendenti in tutto il mondo, di cui oltre il 9% è impiegato in ricerca e sviluppo.

TM - Percorrendo l'autostrada da Milano a Bergamo si costeggia il vostro Parco Tecnologico, una scelta di immagine, ma conoscendo Brembo soprattutto di sostanza: ce ne può parlare?

L Kilometro Rosso è un progetto che ho fortemente voluto, per sviluppare, assieme ad altre aziende, un parco scientifico di ricerca avanzata. Il Parco ospiterà i centri di ricerca di molte aziende, anche diverse tra loro per dimensioni, mercati e prodotti. L'idea è quella che i ricercatori di differenti discipline, operando in un unico campus, possano "contaminarsi" scambiando esperienze, problemi e soluzioni. Ad oggi hanno deciso la loro presenza alcune importanti aziende e organizzazioni: l'Italcementi, l'Istituto Mario Negri, l'Università di Bergamo, la DaimlerChrysler e la Brembo; entro il 2008 lavoreranno nel parco circa 1500 addetti alla ricerca e sviluppo. Ritengo che entro il 2010 ci saranno 3000 persone di 30 diverse società.

TM - Come è cambiato il modo di pensare e produrre sistemi frenanti da quando è nata la sua azienda a oggi?

In questi 40 anni di attività, l'azienda è mutata e cresciuta notevolmente, soprattutto negli ultimi decenni. Dal vecchio tecnografo siamo passati all'utilizzo dei più avanzati sistemi informativi, sino alla progettazione 3D; mentre per il sistema di produzione, da macchine ad azionamento elettroidraulico siamo giunti ad un parco macchine fatto di sistemi a controllo numerico. Questo ci ha permesso di raggiungere una maggiore flessibilità, produttività, affidabilità e precisione, che per noi sono elementi di eccellenza e distintivi rispetto allo standard di mercato.

TM - Per poter mantenere la competitività nei confronti delle nazioni che godono di manodopera a basso costo, le nostre aziende devono investire in automazione di fabbrica e nuovi impianti, come vi state muovendo su questi aspetti?

O rmai operiamo in tutto il mondo: siamo presenti in nove nazioni e tre continenti con le nostre fabbriche, proprio per essere più vicini ai clienti, con siti produttivi all'avanguardia. Attualmente Plug & Play è il nuovo punto cardine, che ci permette un salto di competitività, con una gestione in rete aziendale, che consente l'accesso semplificato agli impianti da remoto per attività di Controllo, Assistenza Tecnica, Rintracciabilità di Prodotto e Reportistica di Qualità.