Senato della Repubblica XVI LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO n. 3

N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente.

11ª COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro, previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLE CONSEGUENZE OCCUPAZIONALI DERIVANTI DAGLI EFFETTI DELLA CRISI ECONOMICO-FINANZIARIA

248ª seduta: martedì 20 settembre 2011

Presidenza del presidente GIULIANO

IC 1261

TIPOGRAFIA DEL SENATO (108)

I N D I C E

Audizione di rappresentanti di Finmeccanica

* PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 3, 9, 12 | * *ORSI* . . . . . *Pag.* 3, 9

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Coesione Nazionale-Io Sud-Forza del Sud: CN-Io Sud-FS; Italia dei Valori: IdV; Il Popolo della Libertà: PdL; Lega Nord Padania: LNP; Partito Democratico: PD; Per il Terzo Polo (ApI-FLI): Per il Terzo Polo (ApI-FLI); Unione di Centro, SVP e Autonomie (Union Valdôtaine, MAIE, Verso Nord, Movimento Repubblicani Europei, Partito Liberale Italiano): UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-PLI; Misto: Misto; Misto-MPA-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MPA-AS; Misto-Partecipazione Democratica: Misto-ParDem.

Intervengono, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, in rappresentanza di Finmeccanica, l'ingegnere Giuseppe Orsi, amministratore delegato, accompagnato dal dottor Roberto Maglione, responsabile risorse umane, dal dottor Francesco Lalli, responsabile relazioni istituzionali, dal dottor Stefano Tagliani, funzionario media Italia e stampa finanziaria, dal dottor Carlo Musso, funzionario ufficio studi, e dal dottor Lorenzo Nardelli, funzionario relazioni istituzionali.

I lavori hanno inizio alle ore 16.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti di Finmeccanica

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulle conseguenze occupazionali derivanti dagli effetti della crisi economico-finanziaria, sospesa nella seduta del 12 luglio scorso.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo e della trasmissione radiofonica e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non vi sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

È oggi prevista l'audizione di rappresentanti di Finmeccanica, che ringrazio per la loro partecipazione. Sono presenti l'ingegnere Giuseppe Orsi, amministratore delegato, accompagnato dal dottor Roberto Maglione, responsabile risorse umane, dal dottor Francesco Lalli, responsabile relazioni istituzionali, dal dottor Stefano Tagliani, funzionario media Italia e stampa finanziaria, dal dottor Carlo Musso, funzionario ufficio studi, e dal dottor Lorenzo Nardelli, funzionario relazioni istituzionali.

Lascio subito la parola all'ingegner Orsi.

ORSI. Signor Presidente, onorevoli senatori, buongiorno a tutti e grazie per averci invitato.

Con la relazione che sarà proiettata fornirò indicazioni su ciò che fa Finmeccanica, soprattutto nel campo del lavoro e del personale.

Finmeccanica svolge attività nei seguenti settori: elicotteri, elettronica per la difesa e sicurezza, aeronautica, spazio, sistemi di difesa, energia e trasporti. Elicotteri, elettronica per la difesa ed aeronautica sono i tre *core business*, ai quali si agganciano difesa e spazio. Infine, c'è il settore civile, rappresentato da energia e trasporti.

Nel 2010 ci sono stati ricavi per 18 miliardi di euro, 3,79 dei quali realizzati in Italia (il 20 per cento).

I dipendenti del gruppo, al 30 giugno 2011, sono 71.933, 40.766 dei quali in Italia (il 56,7 per cento).

Il numero degli addetti è passato dai 41.093 del 2001 ai 71.933 del 2011, un aumento legato ad una crescita organica e, soprattutto, a tante acquisizioni, segnalate nella relazione anno per anno. Tanto per fare un esempio, nel 2004 nel Regno Unito abbiamo acquisito il controllo totale di AugustaWestland, con 4.400 addetti; nel 2005, sempre nel Regno Unito, c'è stato il consolidamento di Selex, con 4.000 dipendenti, e di Datamat, con 1.300; nel 2008 abbiamo acquisito la DRS negli Stati Uniti, con circa 10.000 dipendenti, e nel 2010 la PZL e la Lasertel in Polonia, con circa 4.800 dipendenti.

La diminuzione di addetti tra il 2010 ed il 2011 è dovuta al deconsolidamento del 45 per cento di Ansaldo energia, in quanto i dipendenti sono riprorpozionati a seconda della quota di partecipazione Finmeccanica.

Vengo alla distribuzione geografica dei dipendenti. I tre Paesi che presentano i numeri più alti sono l'Italia, con 40.766 dipendenti (56,7 per cento), gli Stati Uniti, con 11.038 dipendenti (15,3 per cento), e il Regno Unito, con 9.560 dipendenti (13,3 per cento). Poi c'è la in Polonia, dove, dopo una forte riduzione, dai circa 4.000 dipendenti siamo scesi a 3.296 dipendenti. Ripeto, l'organico consolidato è di 71.933 dipendenti, di cui 59.138 in Europa. I dipendenti non italiani rappresentano il 43,3 per cento del totale.

In Italia la suddivisione regionale vede circa 18.579 dipendenti al Nord, soprattutto tra Piemonte, Lombardia e Liguria, 11.350 dipendenti al Centro e 10.837 dipendenti al Sud, soprattutto tra Campania e Puglia, le Regioni dagli sviluppi più recenti.

Finmeccanica dal 2002 al giugno 2011 ha assunto in Italia oltre 19.000 persone. Di queste risorse, oltre il 20 per cento sono ingegneri ed oltre il 30 per cento sono operai; circa il 30 per cento sono state inserite nelle regioni del Sud, soprattutto in Campania e in Puglia, come anzidetto.

Altro dato fondamentale è che il 30 per cento dei dipendenti ha meno di 35 anni. Dall'inizio della crisi, nel 2009, Finmeccanica ha continuato ad assumere in Italia. Sono state inserite, infatti, oltre 3.000 persone.

Come potete vedere dall'immagine, la dinamica dell'occupazione del gruppo Finmeccanica (linea rossa) evidenzia un *trend* positivo rispetto al settore di riferimento (linea blu).

Finmeccanica ha un altissimo livello di contenuto tecnologico. Vi chiedo scusa in anticipo, ma oggi insisterò molto sulla tecnologia, che sarà il *leimotiv* della mia presentazione, perché è il cuore del discorso. Abbiamo la volontà di rafforzare professionalità ad altissimo livello e una solida base operaia, composta di circa 18.700 operai (25,9 per cento dell'organico del gruppo) e 177 stabilimenti produttivi in tutto il mondo. Noi facciamo cose. Mi è capitato di dirlo molte volte. L'Italia è il secondo paese industriale, in termini di industria *manufacturing*, a livello europeo. Siamo quelli che esportiamo *pro-capite* più di tutti in Europa, anche più

della Germania. Siamo un Paese manifatturiero: non mi stancherò mai di dirlo; dobbiamo continuare a «fare fabbrica», dobbiamo continuare a fare cose, a farle tecnologicamente più sofisticate possibile e a dare il massimo del valore aggiunto. Chi vede un'Italia fatta di servizi ha una visione antistorica del nostro Paese.

In Finmeccanica ci sono 2.200 dirigenti, 8.200 quadri e 42.800 impiegati; gli operai, come detto, sono 18.700. Vediamo chi sono questi operai. Circa 6.000 giovani operai (41,5 per cento al di sotto dei 36 anni e 36 per cento in possesso di diploma tecnico o di un diploma di scuola professionale) sono stati inseriti in Italia negli ultimi 10 anni. Dunque gli operai nelle linee di montaggio e gli addetti alle macchine sono tutti ad alta scolarizzazione. Come dicevo, il 41,5 per cento ha meno di 35 anni, quindi abbiamo basi piuttosto solide per affrontare il futuro.

Il grafico mostra la distribuzione categoriale degli operai comparata con il gruppo FIAT. La concentrazione del 37 per cento dei nostri operai è al livello 5 della categoria metalmeccanica, alla quale si aggiunge un 16,5 per cento al livello 5 super (il più alto per la categoria) e ciò evidenzia l'elevata specializzazione degli addetti alle attività industriali del Gruppo; in FIAT il 60,4 per cento è invece concentrato nel livello 3.

A fine 2010 i dipendenti del gruppo con laurea in ingegneria erano 15.800 (intendo ingegneria con dottorato, quindi di università italiana o equivalente estera, ma in quel caso con il livello di PH), vale a dire il 21 per cento del totale. Inoltre, il 46 per cento dei nostri dipendenti è in possesso di diploma o di altri titoli di studio. La distribuzione percentuale dei laureati del gruppo Finmeccanica vede il 67 per cento con laurea in ingegneria, il 15 per cento in altre discipline tecniche e il 17 per cento nelle altre. A questo proposito, quando parlo alle scuole o ai giovani in genere cerco di fare un'altra raccomandazione: dobbiamo tutti spingere i nostri ragazzi verso le scuole tecniche, perché spesso incontriamo delle difficoltà a trovare bravi ingegneri o bravi tecnici. Con «bravo» intendo che i giovani che ambiscono ad entrare nelle nostre aziende devono esserlo molto, perché l'asticella che noi mettiamo all'ingresso è molto alta; tuttavia, una volta all'interno, il percorso che si trovano davanti è assolutamente protetto e supportato. Si riscontra una evidente crescita degli addetti alla ricerca e sviluppo (5.250 nel 2010, il 60 per cento dei quali sono ingegneri), così come degli addetti alla progettazione. Il significato di questi andamenti è che ci stiamo sempre più spingendo verso attività di ricerca, sviluppo e progettazione.

L'anzianità media aziendale è di circa 16 anni, con una distribuzione bicuspidale: il 30 per cento circa dei dipendenti ha un'anzianità fino a 5 anni e circa il 25 per cento tra i 21 e i 30 anni. C'è stata una fase, negli anni Novanta, in cui non abbiamo effettuato assunzioni, ma ciò ha avuto risvolti estremamente interessanti per i giovani che sono entrati, i quali si vedono davanti una via molto libera e quindi hanno la possibilità di avanzare all'interno del gruppo; peraltro, i più anziani hanno la possibilità di trasferire esperienza e *know-how* ai giovani senza aver paura che qualcuno li insidi da vicino.

Finmeccanica si occupa molto dei giovani con tutta una serie di attività. Parlando di precari mi è capitato spesso di dire che i veri precari siamo noi e non i giovani che vengono a lavorare nelle aziende del nostro gruppo; intendo dire che una volta superata l'asticella (che, ripeto, noi posizioniamo molto in alto) per poter entrare nel nostro Gruppo, i giovani selezionati incominciano a seguire un percorso (che vi illustrerò): quindi, se lasciano l'azienda il problema è tutto nostro. Il problema, dunque, non è la precarietà, ma riuscire a tenere queste risorse in azienda, perché investiamo talmente tanto su di loro che se ci lasciano il danno è nostro. Il problema della precarietà, pertanto, si capovolge.

Noi iniziamo con l'ascoltare i nostri giovani attraverso la definizione di piani di formazione e sviluppo, assicurando la crescita e la valorizzazione dei talenti; successivamente, dopo questo sistema di ascolto, passiamo ad un programma articolato in varie realtà quali il Finmeccanica master in international business engineering (Fhink), il master Business education strategic tank (BEST), il Future life, il Finmeccanica learning induction programme (FLIP), il CHANGE 3 e un'iniziativa denominata «Tecnici superiori per Finmeccanica». Il master Fhink è rivolto ai ragazzi che selezioniamo in tutto il mondo (quelli che entrano ce li teniamo stretti, perché facciamo un investimento di un anno di studi presso di noi per prepararli al meglio); FLIP è un *preassessment*; poi passiamo alle altre iniziative, BEST e CHANGE. In questo percorso di 72 mesi, attraverso una selezione di merito, tutti i nostri ragazzi vengono supportati con questi corsi. In seguito si passa alla formazione manageriale. Dal 2004 al 2010 sono stati interessati 2.373 giovani, con un impegno di più 340.000 ore.

Il sistema di ascolto si è articolato in 38.000 questionari, i cui risultati sono i seguenti. Ha risposto di essere fiero di lavorare in Finmeccanica il 79,8 per cento e in particolare il 79,9 per cento dei giovani lavoratori. Quest'ultimo dato stupisce, perché se una persona che lavora da tanti anni si sente fiero di lavorare nel gruppo significa che ha acquisito la fidelizzazione, ma se un ragazzo con un'età inferiore ai 35 anni o dopo cinque anni dal suo ingresso si sente estremamente fiero di lavorare nel gruppo significa che ha ricevuto qualcosa in poco tempo. La percentuale dei giovani che ha risposto di aver fiducia nel futuro di Finmeccanica è superiore a quella della media del gruppo. Questi due dati ci hanno fatto molto piacere e indicano che, con quanto stiamo facendo, probabilmente siamo sulla strada buona.

Ho già accennato al master Fhink, ma vorrei precisare che esso è rivolto ai giovani neolaureati in discipline ingegneristiche ed economiche, provenienti da tutto il mondo, di cui abbiamo bisogno per inserire persone di varia cultura nei nostri stabilimenti. Nel master BEST i giovani laureati già impiegati nelle aziende del gruppo, ma con un'anzianità massima di tre anni e una buona padronanza della lingua inglese, girano nelle nostre aziende con il compito di contribuire al lavoro, ma anche di assorbire conoscenza dalle varie tipologie di azienda. Il programma FLIP è rivolto ai neolaureati di prima assunzione nelle aziende del gruppo, con un'esperienza lavorativa al massimo di un anno, i quali sono chiamati a passare

nelle nostre imprese attraverso varie esperienze; è previsto un programma avente l'obiettivo di seguirli e farli crescere nelle nostre aziende all'interno del gruppo. Il progetto CHANGE 3 è rivolto ai giovani talenti del gruppo ad alto potenziale, che noi chiamiamo *rockets*: ce ne «appropriamo» e individuiamo per loro dei percorsi selezionati prima formativi e poi di carriera.

L'iniziativa denominata «Tecnici superiori per Finmeccanica» è qualcosa che abbiamo voluto con molta forza insieme al Ministero dell'istruzione ed al Ministero dello sviluppo economico, perché ci siamo resi conto di avere carenza di tali figure professionali. I periti non ci sono e purtroppo la laurea triennale non aiuta in questo senso, perché gli studenti che hanno superato i primi tre anni del corso di laurea si sentono già dottori/ingegneri anche se in realtà non lo sono; inoltre, la maggior parte prosegue gli studi per cinque anni e solo in pochi si fermano; per questo abbiamo deciso di riproporre con forza la specializzazione dei periti. Peraltro, in questi anni ho sempre sostenuto che appena un buon perito fa un colloquio viene assunto. Essendoci accorti che alcuni istituti tecnici danno delle conoscenze non immediatamente applicabili alle nostre industrie, abbiamo cercato di condividere dei programmi in modo che nell'ultimo triennio del corso di studi questi istituti potessero dare conoscenze, informazioni e nozioni immediatamente applicabili alla nostra attività. Mi riferisco quindi a nozioni di *program management,* cioè a conoscenze non soltanto ed esclusivamente tecniche o manuali, ma anche di più ampio respiro e quasi premanageriali. Tuttavia, ci siamo accorti che vi erano delle difficoltà, perché i professori non erano preparati a questo; quindi abbiamo fatto un accordo e abbiamo tenuto noi dei corsi ai docenti degli istituti coinvolti. C'è stata una rispondenza estremamente positiva e abbiamo portato molti insegnanti anche in fabbrica, dove abbiamo svolto un corso: ad esempio, ne abbiamo tenuto uno presso di noi, cui hanno accettato di partecipare 30 professori (tra l'altro in orario *extra* lavorativo, quindi aggiungendo ore a quelle normali di insegnamento), che hanno conosciuto la fabbrica e hanno messo in atto un travaso quasi immediato agli studenti di una diversa attitudine, che ritengo sia molto importante.

Grazie al nostro sistema di formazione e sviluppo abbiamo ottenuto riconoscimenti e certificazioni. Per quanto attiene alle nostre *partnership,* abbiamo accordi con oltre 100 università nel mondo, 60 delle quali situate all'estero. L'Insead, l'università Sapienza, l'università Luiss, il Politecnico di Milano, la Georgetown university, la Scuola superiore Sant'Anna di Pisa, l'Imperial college di Londra, e la Columbia business school sono i principali *partner* principali presso i quali ci appoggiamo per fare i corsi e i cui studenti hanno un accesso privilegiato nell'azienda.

Noi non creiamo solo valore economico e finanziario con i prodotti, ma stiamo anche cercando di creare un capitale umano che effettivamente sia al servizio del Paese. È una delle azioni più importanti: ai nostri giovani dobbiamo dare delle prospettive che altrimenti non avrebbero. Dico sempre, tema che in questa Commissione può risultare importante, che i nostri giovani non competono più con i loro coetanei italiani. Oggi, ad

esempio, l'India laurea migliaia di ingegneri al mese, che conoscono l'inglese meglio dei nostri e la tecnica quanto i nostri. La Cina ed il Brasile stanno sfornando fior di ingegneri. Se noi non spingiamo perché anche i nostri continuino a popolare le università tecniche e le stesse università tecniche non si adegueranno, qualche problema lo avremo. I nostri ragazzi hanno come competitori i ragazzi di tutto il mondo. Sta a noi dargli strumenti perché possano effettivamente competere con gli altri. Noi ci mettiamo del nostro.

L'impatto della crisi sull'occupazione. Vado oltre le cose note, perché è inutile ripeterle. La recessione ha causato una riduzione dei posti di lavoro in tutta l'UE. In media nei Paesi OCSE il tasso di disoccupazione è aumentato di tre punti. Nel 2010 la tendenza negativa ha iniziato ad attenuarsi. In Italia la situazione non è molto diversa della media UE: in confronto alla caduta del reddito l'impatto sul mercato del lavoro è stato relativamente modesto ed è avvenuto con un certo ritardo.

L'impatto in Italia è stato poi accentuato dal maggior utilizzo della cassa integrazione, in varie forme, che però si sta stabilizzando. Secondo dati Cisl, le ore autorizzate mensilmente sono scese sotto a 100 milioni. A luglio ci sono stati circa 492.000 «lavoratori equivalenti in cassa integrazione».

Nel periodo 2007-2010, in totale si sono persi 508.000 posti di lavoro, con 260.000 lavoratori in cassa integrazione, 174.000 dei quali con incerte prospettive di rientro. La diminuzione degli occupati dovrebbe proseguire, a ritmo meno sostenuto, fino al 2012. Nell'immagine vedete le curve dell'andamento dei tassi di disoccupazione e le cuspidi, vale a dire i momenti in cui si sono invertite: in Germania si è invertita prima; in Italia si sta invertendo; nel Regno Unito, dove la disoccupazione continua ad essere estremamente significativa, si invertirà un po' dopo.

Vengo all'impatto della crisi sull'occupazione nel comparto aereospazio e difesa. Considerando solo le prime venti industrie per riduzioni di personale, nel 2010 si sono persi circa 36.500 posti di lavoro. Negli Stati Uniti l'industria aereospazio e difesa impiega oggi circa 800.000 lavoratori ed il settore ha generato il maggior *surplus* commerciale (51.2 miliardi di dollari nel 2010).

I tagli annunciati al bilancio della difesa americana sono importanti per noi, non tanto perché potremo vendere meno negli Stati Uniti, quanto perché forzano le imprese americane (visto che diminuisce il mercato domestico), a diventare più aggressive sull'estero. Quindi abbiamo il doppio maleficio, quello di vedere ridotta la possibilità di vendere negli Stati Uniti e quello di avere maggiore concorrenza sui mercati internazionali, inclusi quelli di Italia e Regno Unito, in cui siamo presenti.

In Europa gli occupati nel settore sono 675.000 ed il calo è iniziato con circa un anno di ritardo rispetto agli Stati Uniti.

Vi do alcuni dati sul mercato della difesa. Il mercato negli Stati Uniti è di 135,8 miliardi, con 86,6 miliardi dedicati a ricerca, sviluppo e tecnologia (il 63,8 per cento). In Italia il mercato è di 4 miliardi, con 0,6 miliardi dedicati a ricerca, sviluppo e tecnologia (il 15 per cento). Già c'è

tanta differenza tra i 135 miliardi Usa e i 4 miliardi italiani, ma è ancora più eclatante la differenza tra gli 86 e gli 0,6 miliardi dedicati alla ricerca. La Francia ha valori rispettivamente di 10,3 miliardi e 4 miliardi; la Russia di 10,6 miliardi e 3,7 miliardi; l'UK di 18,8 miliardi e 5,3 miliardi. Tutti hanno un *procurement* della difesa più alto dell'Italia; tutti hanno un rapporto tra *procurement* e ricerca e sviluppo molto più alto dell'Italia. Ciò deve costituire un motivo di riflessione. Siamo tutti *aware* dei tagli. Siamo tutti *aware* di quel che deve succedere. Vorrei però che ci rendessimo conto che quando si parla di tagli alla difesa, non è che si dà qualche elicottero o qualche carro armato in meno all'esercito, ma si riduce la capacità di ricerca e sviluppo in un settore che noi riteniamo (e i dati confortano questa tesi) cruciale per il Paese.

Vediamo le prospettive del *procurement* della difesa nel periodo 2010-2015. Il Regno Unito ha una previsione di riduzione del 27,1 per cento (il *procurement*, però, è di 18,8 miliardi di dollari). Prima dell'ultima manovra l'Italia aveva una previsione di riduzione del 4,9 per cento. La Francia ha una previsione di riduzione del 2,9 per cento. La Germania ha una previsione di riduzione fortissima delle spese militari (meno 24 per cento), avendo peraltro un bilancio doppio rispetto a quello italiano, ma ben più basso di altri grandi Paesi, perché sta assumendo delle decisioni drastiche nel settore, così come l'Austria. Chi cresce? La Polonia e i Paesi BRIC (Brasile, Russia, India, Cina), questi ultimi con un più 92,1 per cento.

A parte ogni considerazione politica, che non spetta a me, su quanto stanno facendo questi Paesi è chiaro che queste sono le aree in cui noi cerchiamo di essere più presenti e di esportare, viste le disponibilità finanziarie iscritte nei bilanci della difesa.

PRESIDENTE. La Spagna non è in controtendenza rispetto alla situazione attuale?

ORSI. la Spagna ha sempre destinato forti investimenti alla Difesa, anche a sostegno delle sue industrie del settore, come Indra ed altre, e con la Spagna crescono anche Emirati Arabi e Arabia Saudita, con circa un più 30 per cento.

Due parole su Finmeccanica, con i dati 2010: 18,7 miliardi di ricavi; 22,4 miliardi di ordini; 48,7 miliardi di portafoglio ordini (circa tre anni di produzione); 2,03 miliardi di ricerca e sviluppo; 75.197 dipendenti (71.933 nel 2011).

Abbiamo dunque un solido *backlog* di ordini. Nel 2010 abbiamo acquisito ordini per 22.453 milioni di euro, con un *backlog* a fine anno di 48.668 milioni e un *book to bill ratio* di 1.2. Questo è ciò che piace agli analisti: noi portiamo a casa più ordini rispetto all'*output*, quindi ci garantiamo comunque un futuro. Il 67 per cento degli ordini è nei tre pilastri, mentre energia, trasporti, spazio e sistemi di difesa fanno il resto.

La dimensione del mercato nazionale porta Finmeccanica a fatturare solo il 20 per cento in Italia e ben l'80 per cento all'estero, quindi siamo

una società che esporta quanto produce. L'aumento del fatturato è avvenuto sul mercato mondiale, essendo i ricavi maturati in Italia stabili se non diminuiti; al contrario, le attività manifatturiere sono concentrate in Italia; quindi abbiamo continuamente incrementato la nostra capacità di produrre in Italia, nonostante il mercato sia sempre più quello internazionale.

Il Compound annual growth rate (CAGR), vale a dire il tasso di crescita annuale composto, dei ricavi provenienti dall'Italia nel periodo 2008-2010 evidenzia una diminuzione dell'11 per cento, mentre quelli dell'estero, anno su anno, sono aumentati del 7 per cento; i ricavi per origine di produzione in Italia sono aumentati quasi con lo stesso incremento registrato all'estero. In questo contesto, il supporto in ricerca e sviluppo delle istituzioni nazionali e la continuità degli investimenti hanno un'importanza strategica per il gruppo e mi riservo di tornare sull'argomento.

Noi continuiamo a investire in ricerca e sviluppo in Italia il 66 per cento del totale, quindi con un livello d'investimenti costante negli anni, pari a 1,3 miliardi all'anno. Si consideri che un euro speso in ricerca e sviluppo produce sei-sette euro di PIL e che 10 milioni di euro creano 300 nuovi posti di lavoro. Il 3 per cento di spesa europea in ricerca e sviluppo può creare fino a 3,7 milioni di posti di lavoro entro il 2020 e generare una crescita del PIL europeo pari al 3 per cento. I Paesi che investono di più in ricerca e sviluppo registrano maggiori livelli nei salari reali, minori ore lavorate e migliori risultati in termini di competitività internazionale. Le imprese innovative hanno in media profitti più alti di quelle tradizionali; inoltre, investimenti in ricerca e sviluppo danno sbocco occupazionale ai laureati in materie scientifiche.

Il settore aerospazio, difesa e sicurezza, di cui Finmeccanica rappresenta il 75 per cento, ha un effetto trascinante sull'economia del Paese, ben superiore alle sue dimensioni; tale comparto investe in nuove tecnologie di prodotto e di processo, e presenta un attivo nel saldo commerciale a fronte di un *deficit* complessivo del Paese. L'industria nel settore dell'aerospazio, difesa e sicurezza, tra imposte dirette, indirette, IVA e costo del lavoro versa nelle casse dello Stato 4 miliardi di euro all'anno, una cifra paragonabile al *budget* complessivo dei Ministeri della difesa e dello sviluppo economico dedicato al *procurement*, quindi noi facciamo ritornare allo Stato più di quanto viene investito da questi due Ministeri in ricerca e sviluppo. Questo è un altro fattore su cui vorrei richiamare la vostra attenzione.

Giungendo alle conclusioni, rilevo che gli organici del gruppo Finmeccanica hanno avuto una piccola decrescita dopo il picco dello scorso anno, i principali motivi della quale sono la contrazione dei *budget* pubblici e dei mercati, la cancellazione e il rinvio di ordini, la sospensione e il rallentamento dei programmi in corso, la perdita di quote di mercato per una maggior competizione internazionale, calo di ricavi, flessione dei volumi produttivi e dei carichi di lavoro, squilibrio tra personale diretto e indiretto.

Finmeccanica sta gestendo l'impatto della crisi nei modi appropriati ai diversi settori di *business* attraverso la definizione di piani di ristrutturazione, riorganizzazione e rilancio, nonché di programmi per l'aumento dell'efficienza che passano, ovviamente, attraverso accordi sindacali che oggi sono definiti con tutte le sigle delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori.

In questo scenario dobbiamo tutelare la competitività dell'industria nazionale e mantenere i livelli occupazionali, considerando che l'impatto sull'indotto è pari a 3-4 volte il personale dipendente di Finmeccanica, quindi a fronte di 40.000 dipendenti in Italia vi è un indotto pari a circa 130.000 persone.

È pertanto necessario confermare le previsioni di spesa triennali per il periodo 2012-2014 per i *budget* nazionale della difesa e del Ministero dello sviluppo economico, a fronte di una riduzione prevista e stimata in 1.200 milioni nel 2012 e 500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013 e 2014.

Vorrei invitarvi a fare un considerazione, se mi è consentito. È chiaro che questo è un momento in cui tutti avanzano richieste ed è quasi fastidioso sostenere tali posizioni. Un momento in cui è noto che dei tagli dovranno essere apportati e data la situazione economica finanziaria noi non chiediamo di incrementare l'acquisizione dei prodotti, poiché abbiamo dimostrato di essere in grado di andare a conquistare il nostro mercato nel mondo. Soprattutto dai settori di punta, come Agusta Westland, noi traiamo il 92 per cento dei nostri ricavi dal mercato internazionale. Chiediamo soltanto di sostenere la ricerca e lo sviluppo nel settore della difesa che, come ho mostrato prima, è in grado di rigenerare immediatamente l'importo investito e di garantire ai nostri giovani la capacità di ricollocarsi sul piano mondiale.

Prima dicevo che l'Italia è una fabbrica, sa fare fabbrica e deve continuare a farlo. Se ci chiediamo di cosa è fatto un prodotto, quali sono gli elementi che lo costituiscono, pensiamo a: capitale, lavoro e tecnologia. Il capitale ce lo siamo giocato: chi investe oggi sono i Paesi esteri. Il lavoro ce lo stiamo giocando, perché oggi molti Paesi sono grado di produrre con un rapporto qualità-costo migliore del nostro. Una volta si diceva che si andava nei Paesi emergenti per avere basso prezzo; oggi si va in quei Paesi per avere la migliore qualità a basso costo: ci stanno superando anche in qualità. Ci rimane, dunque, la tecnologia, che è l'elemento ancora distintivo tra ciò che sappiamo fare in Italia e in Europa e quello che i Paesi emergenti non sono ancora in grado fare. Dobbiamo quindi mantenere questo *gap* tecnologico attraverso i necessari investimenti, altrimenti col tempo andremo a prendere in Cina anche gli elicotteri, gli aeroplani e i missili perché gli investimenti che stanno facendo questi Paesi in tecnologia sono altissimi. Ripeto che l'unica cosa che possiamo fare è mantenere un *gap* tecnologico che ci consenta di essere comunque all'avanguardia e di andare a conquistare quei mercati, perché, dato che oggi i mercati sono in quei Paesi, se loro raggiungono la capacità di realizzare autonomamente

i nostri stessi manufatti, avranno prodotto e mercato, pertanto noi saremo estromessi. Questa è la realtà in cui oggi ci dibattiamo.

Noi stiamo facendo crescere i giovani, li stiamo assumendo, li vogliamo rendere competitivi, ma ricordo che Finmeccanica è un *assett* del Paese ed è uno dei pochi strumenti di politica industriale diretta che ha l'Italia, è una delle poche eccellenze esistenti: credo quindi che tutti insieme, in qualunque modo, dobbiamo cercare di preservarla e di portarla avanti.

PRESIDENTE. La ringrazio, ingegnere, per la sua analitica relazione che meriterebbe una interlocuzione con la Commissione maggiore di quella che ci è consentita dal tempo a nostra disposizione. In considerazione dell'andamento dei lavori dell'Assemblea e contando sulla sua disponibilità propongo di rinviare il seguito dell'audizione ad altra seduta, per avviare un dibattito sulla scorta delle interessantissime notizie che ha fornito e che meritano sicuramente un adeguato approfondimento.

Rinvio dunque il seguito dell'audizione e della indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16,40.

Licenziato per la stampa dall'Ufficio dei Resoconti

€ 1,00