



Ciro Beretta e Paolo Panigara

Innovazione fa rima con formazione

C.P. Stampi è un'azienda che da quarant'anni opera a Montichiari nel campo della progettazione e costruzione di stampi di materie plastiche. Il nome racconta già tutto: C.P. erano prima le iniziali dei cognomi di Crescini e Panigara, i fondatori e poi le iniziali dei nomi dei nuovi titolari Ciro Beretta e Paolo Panigara. Abbiamo incontrato Paolo Panigara che ci ha raccontato la storia di un'azienda che ha fatto dell'innovazione il tratto distintivo della sua storia. "Siamo stati fortunati – spiega - e non poco, perché l'eredità dei due fondatori, non tanto in termini economici ma in termini di esperienza, è stato un bagaglio non indifferente: chi ci ha preceduto ha sempre creduto nell'azienda, tenendola innovata".

C

he cosa ha contraddistinto la vostra nuova gestione?

Il nostro è un prodotto diffuso nel territorio bresciano, per questo abbiamo cercato di distinguerci specializzandoci in un settore di nicchia come quello della costruzione di stampi per medie e piccole dimensioni. Abbiamo rilevato le quote societarie nel 2014, e siamo subentrati dopo una decina di anni di affiancamento e dopo aver costituito un'altra società, la C.P.project, che si occupa di progettazione legata alla produzione di stampi. Ci ha contraddistinto negli anni il modo in cui abbiamo deciso di affrontare il mercato, in modo differenziato e diversificato, e anche la capacità di implementare la produzione e di lavorare a una doppia velocità, mettendo a frutto la maggiore dinamicità di chi si approccia al mondo del lavoro rispetto

a chi è ormai in dirittura d'arrivo. Abbiamo mantenuto e aumentato l'impronta imprenditoriale, cercando di andare nella direzione richiesta dal mercato, proponendo cioè un'offerta sempre maggiore di servizi rispetto a un'azienda meccanica vecchio stampo. Una volta bastava "essere dei bravi meccanici", fare bene il proprio lavoro e il gioco era fatto. Ora la piccola azienda è da un lato costretta e dall'altro chiamata a prestare servizi che sarebbero di competenza di un'impresa più strutturata.

Quante persone lavorano nella vostra azienda?

C.P. Stampi è composta da venti persone, strutturate secondo le diverse competenze: in questo modo i nostri collaboratori hanno assunto un ruolo all'interno dell'azienda più impegnativo e sono stati maggiormente responsabilizzati. Questo ha permesso a noi titolari di avere mansioni diverse, come quella di seguire di più la parte tecnica, commerciale o amministrativa, e di concentrarci sull'analisi del mercato, capire in che direzione sta andando e quali sono i passaggi importanti da fare per innovarci e dove è prioritario dirigere le nostre forze.

Al di là dell'innovazione tecnologica, secondo te, Paolo, qual è la vera innovazione?

Oggi un'impresa non può prescindere dall'innovazione tecnologica, altrimenti perde il passo. Già nel 2012, quando non c'erano incentivazioni, abbiamo affrontato tutti i passaggi per portare la nostra, che è un'azienda di piccole dimensioni, a una crescita tecnologica 4.0. Noi costruiamo stampi per materie plastiche, un pezzo è diverso da un altro e non facciamo produzioni in serie, ma nel 2013 abbiamo inserito una parte di automazione in azienda, mettendola al servizio delle persone che lavorano con noi. L'introduzione non ha ridotto il personale: le persone sono indispensabili, la tecnologia deve essere al loro servizio e la nostra ottica non è stata quella di innovarci per raddoppiare la fatturazione, piuttosto che la produzione, ma per migliorare le condizioni lavorative, per rendere il lavoro più sicuro e più competitivo. È una grande fonte di orgoglio far crescere i nostri collaboratori, la loro crescita ha fatto automaticamente aumentare la richiesta dei nostri clienti e la nostra capacità produttiva, cosa che ci ha permesso di ampliare le competenze dei dipendenti e di inserirne di nuovi.

Avete creduto molto nella formazione delle persone che lavorano con voi?

Sì, oggi ci sono molte offerte formative e incentivi, così ci siamo affidati a professionisti che ci hanno indirizzato verso le offerte migliori e nuove, come corsi inglese, Excell, controllo numerico, utilizzo software gestionale o amministrativo, cercando di aumentare la competenza in ogni settore. La vecchia generazione e anche molti nostri colleghi hanno la convinzione che è meglio non formare un dipendente perché poi se ne va, ma noi non la pensiamo così. Per carità può capitare, ma la persona formata è più stimolata e questi stimoli li riporta in azienda. E posso dire che fino ad ora questa mentalità è sempre stata vincente.

È una mentalità intelligente, che non guarda all'oggi, ma di ampio respiro.

Un'altra operazione innovativa è l'inserimento di persone giovani in azienda, nel 80-90% dei casi parliamo di ragazzi appena diplomati. Per noi è importante perché arrivano menti fresche che portano un po' di brio e perché sono davvero, come si dice, "delle spugne", soprattutto a livello tecnologico: sono velocissimi nell'assimilare mansioni e comandi. Noi dobbiamo però essere in grado di trasmettere l'esperienza. Per questo abbiamo fatto in modo di affiancare sempre figure che avessero esperienza a giovani nuovi, in modo tale che ognuno avesse bisogno dell'altro.

Secondo te in quale ambito del lavoro artigianale c'è bisogno di una trasformazione?

La partita si giocherà soprattutto nella formazione e nella capacità di convincere le nuove generazioni che il lavoro a ogni livello ha ancora un valore di gran lunga superiore rispetto all'assistenzialismo. È una battaglia difficile, ci scontriamo quasi quotidianamente con la ricerca di personale, e sembra assurdo in questo periodo dove ci si lamenta della disoccupazione. I posti ci sono, ma spesso non vogliono essere occupati. Per capire cosa sta succedendo basta un dato: per un contratto di assunzione standard, un ragazzo non formato, senza esperienza lavorativa, percepisce quanto l'assegno di disoccupazione. Così stiamo incentivando ragazzi a non lavorare. Noi siamo aperti alle scuole, credo sia importante creare questo legame: prima si potevano effettuare piccole esperienze lavorative, oggi i ragazzi trovano delle limitazioni fino ai 18 anni, dopo il diploma sono buttati in un mondo che non conoscono, e per questo l'alternanza scuola lavoro è stato un passo importante, permette ai ragazzi di capire se effettivamente la scuola scelta fa per loro.