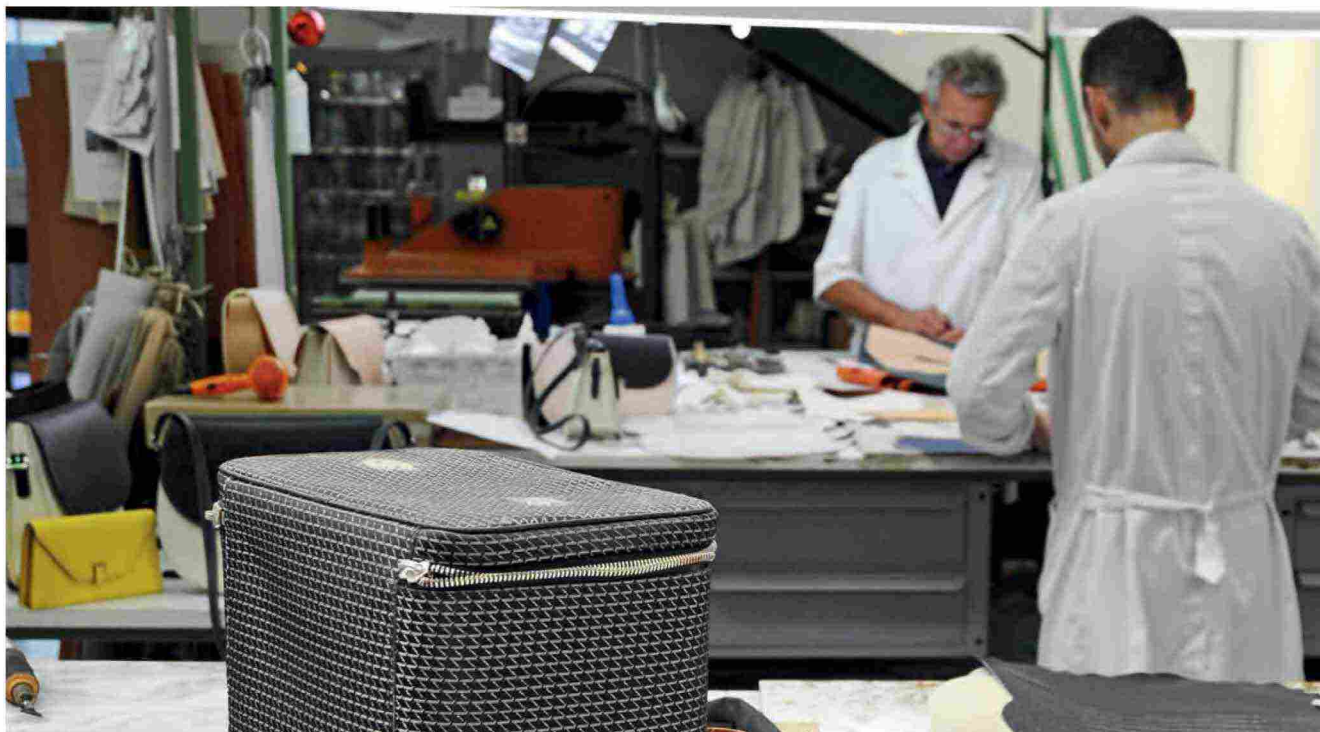


UNITI NELLA SCARSITÀ

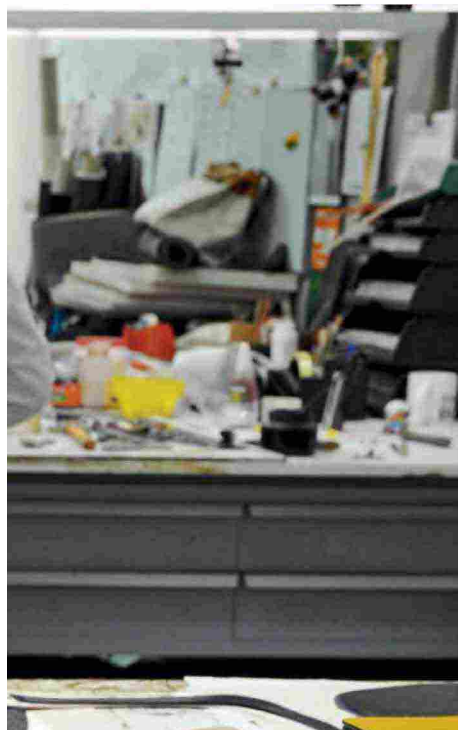


SOLO IL CASO SALVA DALLA LOTTA PER LA MANODOPERA. LA PELLETERIA ITALIANA AFFRONTA LA CRISI CON INIZIATIVE DELLE SINGOLE AZIENDE. MA C'È CHI INVoca RISPOSTE COLLETTIVE

Reggello, come **Scandicci**, è in provincia di Firenze. Le due località sono a una 50ina di chilometri l'una dall'altra (circa un'ora di viaggio auto, secondo Google Maps). Grosso modo, si tratta della stessa distanza e dello stesso tempo di percorrenza che separano Reggello da **Arezzo**. A volte nel modo in cui macro-fenomeni si ripercuotono sulle esperienze singolari, molto influiscono i dettagli (anche casuali). E il caso vuole che la pelletteria Pratesi, borse di lusso per il mercato internazionale, si trovi in un'ansa riparata dalle tensioni che investono il mercato del lavoro dei due poli manifatturieri toscani: «Nel nostro comune di laboratori di pelletteria ne sono rimasti pochissimi - commenta **Edoardo Pratesi** -. Sappiamo che da altre parti, come il Valdarno, la concor-

renza è altissima. Ma nel nostro caso, per gli operai la scelta è più difficile: o fanno i pendolari con località lontane, o si trasferiscono».

La fortuna geografica del comune di Reggello, però, è unica. In un'Italia lacerata da divisioni e campanilismi, c'è un argomento che mette d'accordo tutti gli operatori della pelletteria, indifferentemente dal territorio d'origine: la **disponibilità di manodopera qualificata**. Lavoratori a basso costo ce ne sono, chi sappia usare (o sappia imparare in tempi brevi a farlo) i software di modellazione e disegno pure. Chi manca, chi è conteso tra le aziende o è attratto inesorabilmente dai grandi gruppi, è **l'artigiano**, l'addetto dotato di quella sapienza manuale, interiorizzata nel corpo, che non si inventa dall'oggi al domani, ma si forma col tempo e con



l'esperienza. In questo senso, anche la sostituzione della forza lavoro che va in pensione è un problema. «Non c'è rinnovamento generazionale - osserva **Anna Bonfanti**, che di Bonfanti (Varese) rappresenta la terza generazione -. Noi formiamo i giovani in azienda. A rischio c'è il mantenimento del know-how, bisogna riportare le nuove leve ai mestieri».

«I ragazzi vogliono fare tutti lavori di tipo manageriale - osserva **Mariano Di Lillo**, ceo della napoletana MyChoice Bags - e noi ci troviamo in produzione senza manodopera». L'iniziativa, allora, rimane alle aziende. «Con l'alternanza scuola-lavoro abbiamo avviato un progetto di recruitment dei giovani che si dimostrano più interessati al settore - continua Di Lillo - mentre collaboriamo con l'Istituto Marangoni per lo stile». MyChoice

Bags viene da un 2017 positivo (+15%) e ha progetti di crescita: «Ma questo della difficoltà di trovare lavoratori è un problema recente, che si pone **da una decina d'anni** - conclude il ceo dell'azienda -. Ormai è difficile trovare il modellista tradizionale, mentre ci sono quelli che sanno lavorare con i nuovi strumenti digitali». In un settore dall'alto tasso di artigianalità, non è un arricchimento.

«Il problema è concreto: i grandi gruppi stanno costruendo grandi fabbriche da 500 o 600 addetti, un **modello industriale** assolutamente nuovo per la tradizione italiana. Hanno bisogno di manodopera formata e specializzata. Inevitabilmente il bacino di pesca è quello delle piccole e medie imprese. C'è grande preoccupazione, siamo tutti con le antenne puntate». **Andrea Calistri**, di Sapaf Atelier (Scandicci), non nasconde i timori che attraversano il tessuto produttivo toscano. Ma ha anche qualche motivo per essere scettico sul clima che si è creato e, soprattutto, sui meccanismi mediatici che hanno animato la discussione: «L'impressione è che le griffe, soprattutto francesi, approfittino di certi titoli giornalistici **per far parlare di sé** - continua Calistri -: è una forma di pubblicità indotta». Il titolare di Sapaf conclude con un invito alla prudenza: «Quello del lavoro è un tema sul quale bisogna essere cauti - dice -: non sarebbe né utile né corretto far passare l'idea che servano migliaia di modellisti, per dire, quando magari ne bastano centinaia. I corsi di formazione vanno tarati in base **alle esigenze reali**, con la supervisione di Aimpes, ad esempio». Risposte collettive a problemi comuni.

Il botta e risposta

Ad essere onesti, i due interventi non sono venuti uno in risposta all'altro. Ma il **sincronismo** con cui sono emersi in rassegna stampa è rivelatore: da qualsiasi punto di vista si guardi la faccenda, da quello della multinazionale del lusso o dell'azienda territoriale, la penuria di manodopera **comprime** la capacità produttiva delle aziende proprio quando il mercato chiede di più. Le ostilità le ha aperte a fine gennaio **Bernard Arnault**, numero uno di LVMH, con un'intervista all'inserto economico de La Repubblica (Affari & Finanza): «Abbiamo un unico problema, in verità: quello di non riuscire a soddisfare interamente la domanda - le sue parole -: Non abbiamo manodopera **sufficiente** nel nostro polo moda e pelletteria». Il giorno dopo Aldo Cappetti, presidente di CNA Federmoda Arezzo (lo abbiamo conosciuto a pagina 9) lamentava con valdarnopost.it: «Anche se non è il caso ancora di parlare di una vera e propria emorragia, registro comunque episodi che stanno mettendo **in allarme** imprese del comparto moda come la mia: ci sono gruppi che tornano a investire o riportano la produzione in Italia e, in carenza di manodopera qualificata, sottraggono al tessuto economico locale le figure più **preparate** a suon di aumenti contrattuali». Il dibattito ancora non è finito.