

«La sostenibilità vuol dire creare valore nel tempo»

Franceschetti (Gefran) a «Orizzonti impresa»: «L'azienda va gestita bene per garantirne l'esistenza»



Al tavolo. Da sinistra Kuhn, Franceschetti e Marseguerra

L'intervento

Giuliana Mossoni

BRESCIA. La sostenibilità secondo il verbo di Gefran. L'imprenditorialità declinata, in maniera antesignana, un tempo ma anche oggi, tra investimenti, formazione, innovazione, ricerca, welfare, talenti, università. Maria Chiara Franceschetti, presidente di Gefran, è intervenuta ieri nella sede di Ubi Banca, in città, nell'ambito del ciclo «Orizzonte impresa: paradigmi di sostenibilità» promosso dall'OpTer della **Cattolica** con Ubi e Associazione industriale.

Ha raccontato il modo singolare del gruppo di declinare

la sostenibilità in azienda attraverso tre paradigmi: economico-finanziario (presenza nei prossimi trent'anni e governance), ambiente e persone (welfare). Al suo fianco c'erano Stefano Vittorio Kuhn, direttore macro area Brescia e Nord Est Ubi Banca, e Giovanni Marseguerra, direttore OpTer.

Il punto. «La sostenibilità fa parte dei nostri pilari - ha esordito Franceschetti -, per noi vuol dire creare valore nel tempo: un'azienda va gestita bene, garantendone l'esistenza nel breve ma anche nel lungo periodo. In questo senso è fondamentale la governance, con le regole e le strategie con cui si decide di controllare l'azienda». La presidente ha superato il termine di passaggio generazionale parlando piuttosto di

convivenza generazionale: leader del gruppo da un anno, per lei la presenza del padre in azienda è un vantaggio «perché l'illuminazione vale ancora oggi». La prima «ricetta» per gli universitari presenti in sala è «cercare sempre persone più brave di noi».

Gefran non ha attività operative inquinanti, produce senza utilizzare materiali pericolosi per uomo e ambiente, ma «nel rispetto delle regole monitora tutto quanto avviene nelle aziende». Dal punto di vista ambientale il gruppo sta investendo molto nell'efficienza energetica con due progetti, uno nel 2019 e uno nel 2020, sull'area produttiva di Provaiglio d'Iseo.

Il Welfran. Il fiore all'occhiello è il «Welfran», il sistema di welfare aziendale, con un pacchetto di benefit flessibili e l'accesso alla piattaforma di circa la metà dei dipendenti (la media nazionale è del 20%). Ma non solo, sono ci sono anche progetti di flessibilità oraria, smart working e team building, oltre a tantissima formazione sia sulle soft sia sulle hard skill (una decina di manager Gefran sono iscritti a mba, master del Politecnico e Oxford), anche attraverso una Talent academy. «Abbiamo undici differenti lingue e dieci religioni, con quattro generazioni tra nativi analogici e digitali ha continuato Franceschetti -: uno dei modi con cui creiamo ricchezza nella diversity è facendo lavorare insieme due persone di generazioni diverse». Impossibile non toccare il tema delle donne (il 31% della forza lavoro è donna): «È una questione di cultura: da noi si tratta solo di merito, quanto uno ha studiato e quanto vuole fare fatica. Poi in Italia servirebbe una politica fiscale a supporto della famiglia». //