



FABER



GIOVANI | IMPRESE | TERRITORIO

«L'ape indaffarata non ha tempo per rattristarsi» WILLIAM BLAKE

«L'ALTERNANZA AIUTA I RAGAZZI CRESCONO COME INDIVIDUI»

Pierpaolo Triani, docente di Pedagogia sociale alla Cattolica, sottolinea il significato dello strumento nella didattica
«Il confronto con un ambiente nuovo e diverso è uno stimolo utile, ma va migliorato l'accompagnamento dei tutor»

MARIA G. DELLA VECCHIA

Sarà presentato in primavera il nuovo Rapporto dell'Osservatorio giovani dell'Istituto Toniolo dell'Università Cattolica che, in collaborazione con Ipsos, nella nuova edizione ha raccolto dati su un campione di 2mila giovani fra i 18 e i 34 anni. Oltre a ciò l'Istituto sta lavorando su un campione più ridotto di adolescenti. Sull'alternanza scuola-lavoro le risposte ancora in via di elaborazione rivelano che i giovani la considerano un'esperienza positiva ma da curare meglio nell'accompagnamento dei tutor.

Dopo gli incidenti mortali accaduti a giovani presenti in azienda per percorsi di stage e alternanza i ministeri del Lavoro e dell'Istruzione e del merito annunciano una riforma sul tema dei risarcimenti alle famiglie, visto che l'Inps non li riconosce non essendo i giovani percettori principali di reddito familiare. In proposito nello studio dell'Osservatorio Giovani i ragazzi considerano l'alternanza come un'opportunità ma con una preoccupazione sulla sicurezza.

Pierpaolo Triani, professore di Pedagogia generale e sociale, collaboratore del Rapporto Giovani ci parla del valore dell'alternanza e delle giuste risposte da dare ai ragazzi.



Pierpaolo Triani
Docente Cattolica

Professore, qual è ad oggi lo stato dell'alternanza scuola-lavoro in Italia?

Una valutazione definitiva è difficile, la pandemia ha condizionato molto la gestione dell'integrazione fra esperienze formative in aula e in contesti lavorativi. Ciò che registriamo nell'Osservatorio Giovani è il fatto che la maggior parte dei giovani legge in modo positivo il collegamento fra esperienza in aula e sul campo, ma chiedono anche che tali esperienze crescano in qualità.

Cosa significa?

Significa che c'è una richiesta di accompagnamento più accurato, i giovani chiedono di perfezionare meccanismi e qualità dell'alternanza scuola-lavoro. Certo, in proposito vediamo una sensibilizzazione e una posizione diversa a seconda del tipo di scuola. Ad esem-



L'alternanza scuola-lavoro, un'opportunità di crescita e confronto per gli studenti

pio nei licei, dov'è iscritto il 50% degli studenti italiani delle superiori, si rilevano delle perplessità in più rispetto all'alternanza, ma non vediamo una completa opposizione. Una criticità sta nel fatto che non sempre nell'esperienza sul campo i giovani trovano opportunità coerenti con i propri percorsi formativi.

Significa anche che la preparazione dei tutor va rivista?
In proposito nella nuova indagine annuale dell'Osservatorio abbiamo interpellato i ragazzi sull'accompagnamento dei tutor. Alla luce dei risultati raccolti la nostra istanza è che quando un giovane viene inserito in un contesto sia aiutato a riflettere sul senso di ciò che sta facendo. Un'attenzione non facile da applicare, in quanto in realtà di lavoro che accolgono diversi ragazzi per l'esperienza di alternanza non è semplice dare un accompagnamento personalizzato. Ma è necessario farlo, tanto più che attualmente l'alternanza scuola-lavoro coinvolge tutte le scuole secondarie di secondo grado.

Riguarda tutti e soprattutto i ragazzi delle scuole tecniche?
In una logica di orientamen-

to generale gli studenti che vivono un'esperienza positiva dell'alternanza scuola lavoro sono proprio quelli degli istituti tecnici, perché nella cultura dei tecnici il rapporto col mondo del lavoro è avvertito in modo più stretto. Un approccio positivo riguarda anche gli studenti degli istituti

professionali, che al loro interno hanno anche lo stage.

Con la legge di Bilancio 2019 l'alternanza ha cambiato nome e sta in una sigla; Pcto, percorsi competenze trasversali e per l'orientamento. L'alternanza introdotta con legge del 2015 è stata di fatto cancellata, con la forte riduzione di fondi, e depotenziata?

La nuova definizione ha precisato meglio la valenza formativa e di promozione delle competenze, oltre che dello sviluppo di un orientamento rispetto alla professione. Alternanza scuola-lavoro sembrava invece indicare, a differenza di ciò che voleva la norma, una sorta di separazione fra due componenti dell'istruzione e del lavoro. Quindi la nuova definizione mette al centro lo sviluppo delle competenze della persona e rilancia la centralità del processo formativo. Certo, qualcosa è cambiato: rimane l'obbligatorietà, ma le ore sono state ridotte. Ricordo tuttavia che la quantità di ore previste con l'alternanza risultavano complesse da gestire per i licei.

Prima erano troppe?

Rispondo con la pratica che con l'Osservatorio raccogliamo dalle scuole: ferma restando la difficoltà per i licei di gestire un monte ore elevato, in certi contesti aver previsto meno ore può inficiare la qualità dell'esperienza. Tuttavia il

problema non è la durata, ciò che conta è come aiutare i ragazzi a elaborare l'esperienza di alternanza. Bisogna fare di tutto affinché non la vivano come un obbligo fine a sé stesso bensì come qualcosa da integrare con quello che imparano a scuola. E ciò ha a che vedere con le capacità che abbiamo di aiutare i ragazzi a riflettere sul valore dell'iniziativa.

Qual è il modello giusto di applicazione dell'alternanza?

Con l'Osservatorio Giovani stiamo raccogliendo i pareri dei ragazzi sulle loro esperienze di alternanza, non stiamo perdendo occasione negli ultimi anni per ascoltare scuole e aziende allo scopo di capire quali sono i punti di forza e di debolezza per definire quale sia la forma migliore di alternanza. Per una definizione serve raccogliere una maggior quantità di dati.

La scuola, anche quella tecnica, ha una missione formativa complessiva sull'individuo, mentre le imprese insegnano a lavorare. Qual è la giusta dose di collegamento fra i due aspetti, per evitare che la scuola lavori per l'impresa impoverendo l'aspetto più pedagogico della crescita di un giovane?

In senso ideale il quadro è chiaro: al centro c'è lo sviluppo delle competenze della persona, che devono essere anche professionali. Tuttavia, almeno fino al compimento della

scuola di secondo grado è importantissimo che si sviluppino anche competenze di carattere culturale e di cittadinanza. Credo che l'esperienza sul campo, nelle aziende, non produca solo esperienza professionale, ma che comporti anche lo sviluppo di competenze sociali e culturali. Tutti questi elementi concorrono alla formazione complessiva della persona. In ciò la cultura tecnica ha bisogno di recuperare il valore della cultura umanistica e scoprire come la coltivazione dell'Uomo appartenga anche alla cultura tecnica, senza separazione. Così com'è importante che la cultura umanistica recuperi la formazione dell'«homo faber» come componente fondamentale dell'umanesimo. Sempre in logica formativa.

Mediante le imprese sono preparate a tutto ciò?

Dipende da caso a caso, ma penso serva un rinnovamento culturale. L'azienda deve mettersi nella logica di contribuire alla formazione di nuove generazioni in termini anche culturali e non solo perseguire l'aspetto immediato di necessità di manodopera. In tal senso c'è ancora molta strada da percorrere, ma ricordo che ci sono tuttavia aziende molto sensibili che partecipano all'impegno normativo e alle dinamiche sociali.

In azienda

Competenze e formazione continua



La fabbrica di Orsenigo

Produzioni sempre più green: attenzione al risparmio idrico

La produzione di cioccolato è fra quelle a più alto impatto di consumi idrici, sebbene «meno dello 0,01% sia attribuibile alla lavorazione del cacao svolta negli stabilimenti produttivi», come precisa Icam nel bilancio di sostenibilità. Alle strategie di risparmio di

acqua la fabbrica di cioccolato di Orsenigo dedica un focus e le colloca fra le iniziative prioritarie di «responsabilità verso l'ambiente».

Nel corso degli anni, l'azienda ha realizzato investimenti continui per trasformare in ciclo chiuso tutti

i circuiti di raffreddamento e riscaldamento ad acqua delle macchine di processo. In aggiunta a ciò, tutti gli impianti di condizionamento ambientale o produzione freddo sono stati sostituiti con macchine raffreddate ad aria o con acqua a circuito chiuso.

«PREMI SALARIALI A CHI VA A LEZIONE»

Adelio Crippa è il direttore generale di Icam: «Una voce retributiva variabile è legata al miglioramento delle competenze personali dei dipendenti»

GIANFRANCO COLOMBO

L Icam, l'azienda il cui nome è sinonimo di cioccolato di alta qualità, nel 2022 ha dato lavoro a 460 persone di cui 380 dipendenti e 80 interinali. Se pensiamo che nel 2018 i dipendenti erano 300, possiamo capire la crescita di questi quattro anni. Tutto questo si è anche riverberato su un bilancio in aumento rispetto all'anno precedente.

Ce lo conferma il direttore generale di Icam Adelio Crippa: «Nel 2022 abbiamo consolidato la nostra posizione sul mercato e siamo cresciuti in termini di vendite. Questi risultati sono stati ottenuti nonostante gli aumenti dei costi di cui abbiamo risentito in modo importante». Risultati notevoli per un'azienda che si caratterizza per la grande attenzione alle persone, che comprende sia i dipendenti, sia la comunità locale, sia i contadini che da sempre Icam affianca nella costituzione di cooperative per la produzione di cacao nei loro paesi di origine. Non parliamo poi dell'attenzione all'ambiente che per un'azienda alimentare è fondamentale e che è ben sintetizzata da due dati su tutti: il meno 10% di emissioni di Co2 e l'85% di energia autoprodotta. Di questo parliamo sempre con Adelio Crippa.

Uno dei punti saldi nella storia dell'Icam sono le persone. Cene vuole spiegare il motivo?

La ragione è semplice e vari-



Adelio Crippa è il direttore generale della Icam

cercata nei valori etici che hanno sempre caratterizzato questa nostra azienda. In un modello di business come quello del settore alimentare, dominato dai grandi gruppi, la nostra via è sempre stata quella della differenziazione qualitativa fondata sul fattore umano. Per noi il focus sono sempre state le persone e la loro formazione. L'Icam è un'azienda che ha al suo attivo 77 anni di esistenza vissuti prima in un comprensorio meccanico ed ora in quello della seta. Per questo l'attenzione alla formazione è prioritaria ed è un modello che abbiamo esportato in tutta la nostra filiera sino ai produttori.

Parliamo allora della formazione. Come portate avanti in azienda il

costante aggiornamento dei dipendenti?

La formazione è una parte integrante della nostra attività. Basti dire che ogni anno estendiamo a tutto il personale tra le 20 e le 25 mila ore di formazione, finalizzate al miglioramento delle professionalità. In particolare, puntano innanzitutto alla crescita delle competenze specifiche, in secondo luogo vogliono aumentare la capacità di lavorare insieme e, infine, sono dirette ad aumentare l'efficienza di fronte ai problemi. Questo vale per operai ed impiegati. A conferma dell'importanza che diamo a questo aspetto, abbiamo inserito un fattore retributivo variabile che premia non tanto i risultati quanto la crescita personale.

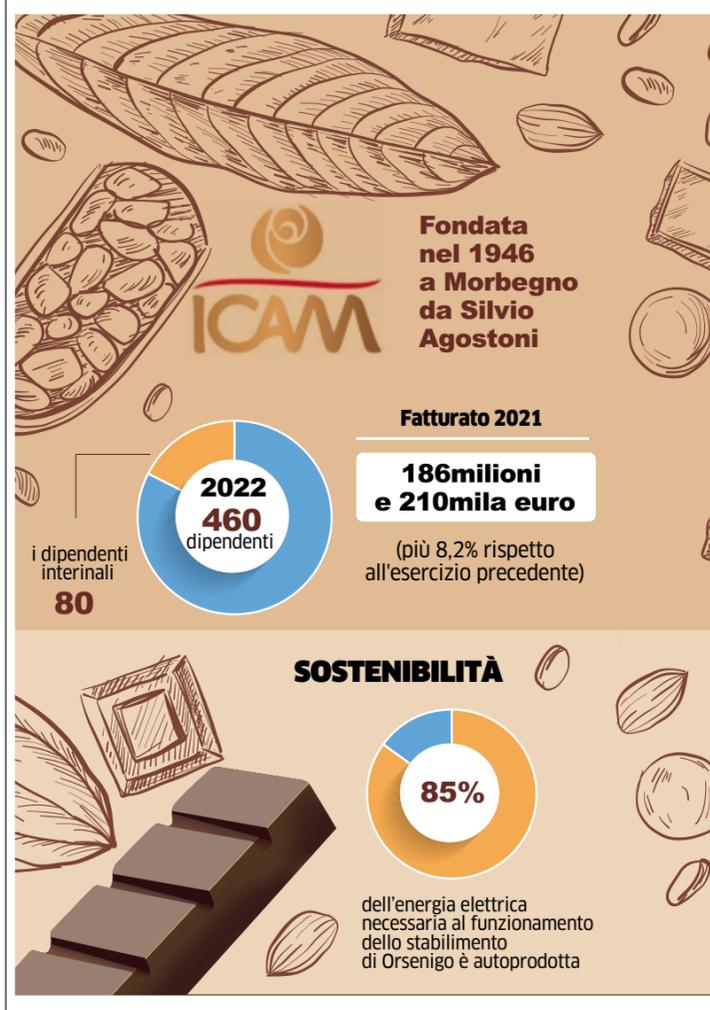
Oltre a questo ci sono altre strategie legate alla crescita delle competenze?

Per i livelli impiegatizi abbiamo avviato anche una formazione esterna per aiutare i giovani talenti a crescere. Per fare un esempio, ad uno dei nostri abbiamo fatto frequentare un master alla Bocconi. Ci sono poi corsi diffusi come quelli dedicati alle lingue estere o alla informatizzazione. Infine, non sono mancati corsi di formazione su specifiche tematiche come quella, per noi importante, degli imballaggi.

Avete incontrato difficoltà nel reperimento di nuovi occupati?

Ultimamente sì. Negli ultimi cinque anni abbiamo assunto circa 150 persone sia per un normale turn over sia per la nostra crescita. Le difficoltà dell'ultimo anno sono dovute ad un mercato del lavoro più fluido. Noi facciamo un prodotto molto buono, ma la nostra produzione ha un ciclo continuo che prevede una fermata il sabato alle 22 e la ripresa la domenica alle 22. Questo tipo di orario crea problemi soprattutto ai giovani. Per questo abbiamo cercato di aumentare la comunicazione per ampliare la conoscenza dell'azienda nel territorio, abbiamo iniziato a lavorare con società specializzate ed abbiamo intensificato i contatti con le scuole, le università e gli enti territoriali. Ci siamo impegnati anche nell'alternanza scuola-lavoro affinché gli studenti imparino a conoscerci dal di dentro. Qual-

La fabbrica del cioccolato



«Sono importanti anche le capacità di lavorare in gruppo e di problem solving»



«L'alternanza è uno strumento per farci conoscere dai ragazzi»

che risultato l'abbiamo ottenuto, ma per assumere alcune figure abbiamo trovato delle difficoltà.

Tra i vostri dipendenti il 50% è costituito da donne. Questa elevata presenza femminile ha contribuito a determinare un orario che consenta di armonizzare il lavoro con la vita privata?

Icam si è sempre impegnata a concedere e a offrire gli strumenti per rispondere alle esigenze delle proprie lavoratrici consentendo una conciliazione tra vita privata e lavorativa. Quando abbiamo inaugurato il ciclo continuo di lavorazione siamo stati molto attenti a questo aspetto. Noi applichiamo quello che chiamiamo il 6+2 ov-

Idee, assistenza e molti corsi Un aiuto ai produttori di cacao

Crescita

Da sempre Icam sostiene gli agricoltori dell'Africa e del Centro America

A proposito di sostenibilità e dell'appartenenza alla filosofia di un'azienda come l'Icam, è esemplare il caso della Coop di Conacado nella Repubblica Dominicana.

Purtroppo col passare del

tempo si era persa la tradizione della fermentazione e la produzione era così di scarsa qualità. Nel 1989 in Repubblica Dominicana sorse la Cooperativa di Conacado (Confederation nacional da cacao cultores dominicanos), una realtà piccola che produceva circa 200-300 tonnellate all'anno di cacao dei vari soci, ma di una qualità molto dequalificata. La Coop di Conacado aveva però l'idea di dare maggior introiti ai contadini fa-

cendo un buon cacao, un cacao fermentato che fosse vendibile anche nei paesi europei. Per questo Icam dal 1988 ha affiancato la coop per mettere a punto la fermentazione del cacao.

Icam è stata la prima ditta a comperargli il cacao e ad assicurargli l'acquisto di tutto quello che producevano per diversi anni. In questo modo i soci di Conacado hanno potuto lavorare con soddisfazione e professionalità. Ciò ha determina-

to una rapida aggregazione di contadini alla cooperativa e aumentato la qualità del cacao lavorato e prodotto. La qualità del cacao è migliorata al punto di ottenere l'inserimento nel "Fine of Flavour" da parte di Icco (International cocoa organization) e certificazioni biologiche. L'accesso al mercato dei prodotti di alta qualità ha permesso di migliorare il riconoscimento economico nella vendita del raccolto.

La cooperativa di Conacado ha voluto riconoscere a Icam i suoi meriti in questa crescita il 27 ottobre del 2008. Davanti a diecimila contadini la cooperativa ha voluto consegnare ad Angelo Agostoni un targa in cui si sottolinea "l'eterna gratitu-



Una linea della Icam

dine per aver aiutato Conacado in qualità di primo partner commerciale e per l'appoggio determinante per il posizionamento del cacao Dominicano nel mercato mondiale».

«Conacado resta uno dei nostri principali fornitori - sottolinea il direttore generale Adelio Crippa - ma la storia è andata avanti e mi piace ricordare come oggi Icam sia presente in Uganda con una sua società che occupa cento persone. La storia dell'Uganda è molto simile a quella di Conacado. Grazie ai nostri esperti abbiamo perfezionato la fermentazione del cacao ed oggi il cioccolato dell'Uganda è entrato a far parte della nostra linea premium Venini». **G. Col.**

5%



Un taglio agli scarichi di lavorazione

In Icam, il 2021 è stato l'anno di avviamento di un nuovo progetto per la sostituzione dell'impianto di addolcimento dell'acqua del pozzo a Orsenigo, «con l'obiettivo di azzerare lo scarico di cloruri nelle acque reflue e di ridurre del 5% il consumo di acqua»

«Con il web tutto più facile Anche nella formazione»

L'imprenditore. Giovanni Pastorino guida la Deltacolor di Calolziocorte
«Con i social i giovani possono conoscerci, e usiamo molto i corsi a distanza»

LECCO

Il problema legato al reperimento di nuova "forza" lavoro, interessa anche la Deltacolor di Calolziocorte.

«In questi ultimi mesi abbiamo verificato un turn over importante - precisa l'amministratore delegato Giovanni Pastorino - nel senso che abbiamo avuto degli avvicendamenti rilevanti. Insomma, in molti ruoli c'è stato molto dinamismo. A questo fa da contraltare una certa difficoltà nel trovare alcune figure professionali».

Panorama

Anche per la Deltacolor, dunque, trovare nuovi occupati non è facile. La Deltacolor nasce a metà degli anni Novanta e nel 2002 si trasforma in una realtà industriale all'avanguardia, a seguito dell'acquisizione da parte di un importante gruppo nel panorama del settore termoidraulico guidato dall'amministratore delegato Giovanni Pastorino, che decide di rilanciare l'azienda rinnovando la gamma dei prodotti. Deltacolor è caratterizzata da un approccio a 360° che ingloba tecnologia, funzionalità ed estetica.

La produzione, realizzata nello stabilimento di Calolziocorte, inaugurato nel 2005, si avvale di moderne tecnologie, dalla saldatura alla verniciatura fino ad un sistema di controllo della qualità strutturato con i più elevati standard di mercato. La capacità produttiva è un punto di forza Deltacolor: l'azienda è in grado di realizzare un elevato numero di pezzi attraverso sistemi automatizzati; inoltre ha



Lo showroom della Deltacolor a Calolziocorte

la capacità di soddisfare i diversi gradi di personalizzazione richiesti dal mercato, con una meticolosa attenzione per il controllo della lavorazione eseguito da esperti professionisti. La Deltacolor ha 75 dipendenti di cui 20 stagionali; l'esportazione della sua produzione riguarda tutti i mercati europei ed è l'80% del totale.

Ma torniamo al problema occupazionale: «Abbiamo verificato - continua Giovanni Pastorino - che professionalità medie, come i magazzinieri o il responsabile logistica, facciamo fatica a trovarle nonostante gli stipendi interessanti. Prima della pandemia impiegavamo quattro-cin-

que mesi per individuarle, ora ci vuole almeno un anno».

Altro discorso riguarda i tecnici a cui sono richieste specifiche competenze: «Ai tecnici che abbiamo bisogno di inserire in azienda non chiediamo conoscenze diffuse. Non abbiamo macchine sofisticatissime dal punto di vista tecnologico; le competenze che chiediamo riguardano, ad esempio, la termoidraulica e in questo campo facciamo fatica a individuare le persone adatte. Le troviamo, ma spesso vengono da fuori provincia con il rischio di perderle a breve. Del resto chi abita a Monza preferisce Milano rispetto a Calolziocorte e questo mette a rischio

la permanenza da noi». Un altro aspetto sono gli strumenti per farsi conoscere e cercare nuovi occupati: «Noi ci affidiamo a strutture esterne molto organizzate. Da qualche tempo abbiamo constatato che sono utili i social: è molto efficace perché le richieste di lavoro girano e va detto che per diversi ruoli abbiamo avuto riscontri positivi. È ancora sporadico il rapporto con le scuole, ma non escludiamo di intensificarlo».

Ricerca

Il mondo dei social sta cambiando anche il mondo della ricerca del lavoro ed è un fatto che molti, soprattutto giovani, si affidano alle varie piattaforme per il proprio futuro lavorativo. E a proposito di cambiamenti, il modo di lavorare ha subito un'evidente modificazione anche dopo i mesi del lockdown. L'irruzione del Covid ha lasciato il segno ed ha cambiato molte abitudini che sembravano consolidate: «Ci siamo abituati a fare tante cose perdendo meno tempo. - sottolinea Giovanni Pastorino - Grazie alla tecnologia, alle video conferenze e via di questo passo, non c'è più bisogno di andare a Madrid o a Parigi tutte le settimane. Ma anche la formazione può avvenire a distanza e questa è un'acquisizione a cui ci ha portato l'emergenza degli ultimi mesi. Insomma, grazie al web sono state abolite le distanze e si arriva ovunque. Il cliente lo si vede due volte l'anno invece di dieci il che ha i suoi vantaggi anche se rischiamo di perdere il rapporto umano». **G. Col.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



vero sei giorni di lavoro e due di riposo. In questo modo tutti possono gestirsi al meglio avendo lo spazio per dedicare alla famiglia il tempo necessario. È stato un ottimo accordo, che abbiamo portato avanti con i rappresentanti dei lavoratori e che ha permesso di raggiungere un buon equilibrio tra i ritmi di lavoro e il tempo libero.

Un altro aspetto fondamentale per Icam è sempre stata la sostenibilità. Possiamo dire che fa parte del vostro dna?

Nell'ultimo bilancio di sostenibilità il nostro presidente, Angelo Agostoni, ha espresso un concetto chiarissimo in questo senso: «La scelta di una sosteni-

bilità globale per noi non è solo un fatto estetico o morale, bensì un vero fattore identitario e, speriamo un fattore critico di successo. Per questa ragione nell'anno 2021 abbiamo voluto esplicitare e comunicare a tutti i nostri stakeholders i caratteri fondanti la nostra identità basata su 4 pilastri: filiera, persone, ambiente, innovazione». Queste parole sono esplicite, la sostenibilità è qualcosa di intrinseco alla nostra storia, è un concetto che è nostro da sempre e per questo non abbiamo fatto fatica ad applicarlo ad ogni aspetto del nostro lavoro per il semplice motivo che era già nelle nostre corde.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sono le competenze diffuse il patrimonio del territorio

La trasmissione

Il tessuto imprenditoriale è costruito su capacità tecniche e tecnologiche di tante persone

L'ingegner Giovanni Pastorino è anche consigliere della Fondazione Badoni, che è una sorta di collegamento tra il mondo imprenditoriale leccese e le scuole.

«La Fondazione Badoni è un

attivatore di progetti finalizzato alla crescita delle competenze in ambito giovanile. - precisa Giovanni Pastorino - Per questo si preoccupa di reperire finanziamenti per progetti che vengono dal mondo della scuola. La Fondazione vuole consentire ai giovani studenti di crescere professionalmente e inoltre si pone anche come uno strumento di orientamento».

La Fondazione Badoni è nata a Lecco nel dicembre 2011 grazie

alle sinergie attivate fra soggetti pubblici e privati e le aziende del territorio. Si propone come obiettivo la valorizzazione e il sostegno all'istruzione tecnica, che riveste un ruolo strategico per la crescita e la competitività delle imprese del territorio.

Scopo dell'iniziativa è, inoltre, quello di dare un segnale forte agli stakeholder per avviare una strategia di rilancio nei confronti dell'istruzione tecnico industriale. Il territorio della pro-

vincia di Lecco trova alcune delle sue più importanti leve competitive nel forte radicamento dell'impresa e nelle competenze diffuse, che sono un patrimonio strategico da conservare e accrescere. Tuttavia, le imprese leccesi del sistema manifatturiero hanno oggi un fabbisogno cronico di diplomati ad indirizzo tecnico che non trova risposta.

È questo un paradosso che la Fondazione vuole contribuire a risolvere anche rafforzando il legame fra industria e istituti tecnici e professionali del territorio e in particolare l'istituto Badoni, che rappresenta un esempio di eccellenza nel campo della istruzione tecnica. Favorire l'incremento delle iscrizioni



Giovanni Pastorino

zioni alle classi prime degli istituti tecnici e professionali diviene quindi uno degli obiettivi strategici della Fondazione.

La Fondazione Badoni si propone di coordinare, promuovere, sostenere e realizzare ogni genere di iniziative idonee a favorire il raggiungimento di vari obiettivi, tra i quali: il mantenimento di stretti rapporti di collaborazione tra il mondo produttivo e gli istituti di formazione tecnica; l'approfondimento e l'aggiornamento della formazione tecnico-professionale dei docenti e degli alunni, da ricercare anche mettendo a disposizione della scuola macchinari e strumenti di interesse tecnico-scientifico eventualmente ricevuti in donazione. **G. Col.**

Le scuole

Dall'aula all'impresa



Il documento

Nella carta dei diritti e dei doveri il regolamento dell'alternanza

La carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza è un regolamento in sette punti.

La Carta sottolinea la necessità di informare studenti e genitori, in un'ottica di dialogo e condivisione che deve sempre accompagnare il rapporto scuola-famiglia. Prevede

che i ragazzi, impegnati in Alternanza, siano accolti in ambienti di formazione adeguati e sicuri che favoriscano la crescita della persona e coerenti con l'indirizzo di studio seguito.

Gli studenti avranno diritto ad esprimere alla fine del percorso

una valutazione sull'efficacia e sulla coerenza del percorso di alternanza. E dovranno essere supportati da tutor dell'azienda ospitante in rapporto al rischio delle attività svolte. Ampio spazio, nel testo, viene dato al capitolo relativo a "Salute e sicurezza"

«Piani formativi su misura sono costruiti con i tutor»

La scuola. Catia Caterina Baroncini, dirigente del Marco Polo di Colico «Prima dell'ingresso in azienda ci sono diverse attività propedeutiche»

LECCO
STEFANO SCACCABAROZZI

«Per noi l'alternanza scuola-lavoro e i percorsi trasversali per le competenze e l'orientamento sono un reale contesto di apprendimento sia dal punto di vista tecnico-professionale, sia dal punto di vista personale con le cosiddette soft skill e life skill che sempre più le aziende richiedono e ricercano».

Catia Caterina Baroncini, dirigente scolastica dell'istituto d'istruzione superiore Marco Polo di Colico, inquadra in questi termini l'importanza del rapporto, ormai consolidato, fra scuola, aziende e territorio.

È questa una realtà che oggi conta 470 studenti, con una prevalenza maschile, punto di riferimento per tre province, con un bacino di utenza che non è soltanto quello dell'Alto Lago, ma anche della Valtellina e Valchiavenna.

Classico

«La nostra offerta - spiega la Dirigente - è suddivisa fra istituti professionali e percorsi di tipo tecnico. Particolare attenzione viene data all'innovazione, alla tecnologia e a uno stretto collegamento con il mondo delle imprese. I nostri corsi di studio vanno da offerte ormai divenute classiche come informatica e telecomunicazioni, a indirizzi consolidati dalla grande richiesta del tessuto produttivo all'insegna quindi della meccanica, dell'automazione e della mecatronica, a nuove proposte che rispondono all'esigenza del territorio come il



Catia Caterina Baroncini, dirigente del "Marco Polo" di Colico

corso di agraria, agroalimentare e agroindustria che sta avendo un notevole successo».

Sul versante professionale il Marco Polo propone il percorso quinquennale statale di manutenzione e assistenza tecnica: «C'è una declinazione elettrica, elettronica e automazione per la quale si differenzia da altre proposte simili. È un percorso riformato, cioè che segue la riforma che ha rilanciato l'istruzione professionale: questo significa essere una scuola dell'innovazione con un forte legame del territorio, come voluto dallo spirito delle normative. Un modo per rispondere alla domanda di un tessuto produttivo a prevalenza meccanica, micro e macro, con industrie manifatturiere e con un numero importante di aziende che hanno reparti produttivi dove

l'automazione è l'elemento distintivo».

Al Marco Polo è presente anche il percorso di operatore meccanico come Iefp regionale (istruzione e formazione professionale): tre anni più un quarto di specializzazione per ottenere la qualifica di tecnico dell'automazione industriale.

Tre, invece, le proposte tecniche con un taglio tecnologico: l'indirizzo di Informatica e telecomunicazioni, Meccanica e mecatronica partito da quattro anni e la novità di agraria-agroalimentare-agroindustria. «Con quest'ultimo indirizzo - prosegue la Dirigente scolastica - siamo partiti quest'anno con una classe prima di 26 studenti. È una proposta unica in tutta la provincia di Lecco. Proprio le aziende del territorio sono state le prime a sostenere

questo corso e sono già pronte ad accogliere i ragazzi in tirocinio nei prossimi anni. Intanto sono già al fianco della scuola per le visite aziendali».

Registrazione

Sul lato tecnico-economico c'è poi l'indirizzo Turismo, quello dove viene registrata una maggiore presenza femminile.

«Stiamo vedendo i primi risultati del progetto "Tecnica è femminile" che abbiamo avviato da tre anni con Fiocchi e Bandoni, Politecnico e aziende. Quest'anno, per la prima volta, abbiamo studentesse nella mecatronica e nella manutenzione. Le iscrizioni del prossimo anno per agraria sono per il 50% di ragazze».

La proposta formativa del Marco Polo punta sullo strumento dell'alternanza scuola-lavoro, ormai esperienza consolidata: «Fra il secondo e terzo anno, a seconda degli indirizzi, vengono svolte tutte quelle attività propedeutiche affinché gli studenti siano pronti il più possibile per un ingresso consapevole nelle aziende. In primo luogo sul versante della sicurezza: formazione generale e specifica richiesta al contesto che si andrà ad affrontare, con il conseguimento dei relativi attestati. Poi esperti aziendali vengono a scuola per parlare con i ragazzi e le visite aziendali sono sempre più frequenti per conoscere caratteristiche degli impianti produttivi del territorio. Per quanto riguarda il settore statale-professionale: puntiamo ad avere almeno tre, ma spesso quattro, settimane con-

Il "Marco Polo" di Colico

Offerta formativa:



Indirizzi Professionali

Corso quinquennale statale di manutenzione e assistenza tecnica con una declinazione elettrica, elettronica e automazione

Corso Iefp di operatore meccanico (tre anni + un quarto)



Indirizzi Tecnici - Tecnologici

Informatica e telecomunicazioni

Meccanica e Meccatronica

Agraria-agroalimentare-agroindustria.



Indirizzo Tecnico-economico

Turismo

470
studenti

«È fondamentale il capitolo legato alla sicurezza sul lavoro»



«Le visite aziendali risultano frequenti Per gli studenti sono uno stimolo»

secutive del tirocinio aziendale. Dal confronto con le aziende è infatti emerso che la prima è prettamente di conoscenza, affiancamento e osservazione».

Per ogni studente c'è un progetto formativo specifico, preceduto dai contatti fra tutor scolastico e aziendale. Lo stesso tutor scolastico effettua sopralluogo in azienda per accertarsi che l'esperienza formativa e la sicurezza sia adeguata e raccogliere le impressioni degli studenti.

«I ragazzi - sottolinea la dirigente Baroncini - vivono questa esperienza con attesa e grande aspettative. Il rimando delle aziende è molto positivo. Per noi l'alternanza è un contesto di

«È un'occasione per i ragazzi Le aziende li possono misurare»

Alternanza

Claudio Lafranconi racconta l'esperienza alla guida del Fiocchi: «Un percorso positivo»

Per cinque anni alla guida dell'istituto Fiocchi e un'esperienza come reggente del liceo scientifico e musicale Grassi.

Per Claudio Lafranconi, dirigente scolastico ora in pen-

sione, un duplice osservatorio su come l'alternanza scuola-lavoro, ora ridenominata Pcto (Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento), possa essere uno strumento importante per la crescita dei ragazzi.

«Per i ragazzi del Fiocchi e quindi dei professionali e degli istituti tecnici è, questo, uno strumento che giudico essere assolutamente indispensabile, quando viene fatto bene. E nel-

la mia esperienza a Lecco posso dire che viene organizzato molto bene, con la massima sicurezza, massimo coordinamento fra azienda e scuola, con i ragazzi che hanno modo di entrare nelle aziende e imparare. Anche perché questa esperienza è un biglietto da visita che gli studenti lasciano all'interno delle realtà in cui svolgono l'alternanza. Molto spesso, infatti, capita che ci sia una sorta di fidelizzazione nel corso degli an-

ni e in quel caso il futuro del ragazzo è assicurato».

E in questo quadro la sicurezza e la preparazione prima di entrare in azienda è certamente delicato e decisivo: «Alla base è molto importante che sia un'esperienza organizzata bene. Nei miei anni al Fiocchi è sempre stato così, anche perché in quella scuola c'è ormai una esperienza quasi decennale che permette di sapere come fare al meglio. Il versante della sicurezza è fondamentale. Nella mia esperienza non ho mai avuto problemi come quelli che purtroppo si sono sentiti da altre parti. La vita di un ragazzo è quanto di più sacro esista, ma non butterei mai un'esperienza così generalizzando. I nostri



Claudio Lafranconi

ragazzi arrivavano assolutamente più che preparati, addirittura con una formazione maggiore rispetto a quella prevista dalla normativa».

Da rivedere, invece, questo genere di esperienza in altri tipi di scuole: «Nei licei andrebbe pensata meglio. In certi momenti ho avuto l'impressione che sia stata poco approfondita. Ci sono state esperienze molto valide e altre meno significative per i ragazzi. Fare un lavoro d'ufficio, per esempio, se da una parte può avvicinare al mondo del lavoro e può aiutare capire com'è la realtà fuori dalla scuola, dall'altra non so fino a che punto possa avere una reale utilità nella crescita dei ragazzi». S. Sca.

90



Uno strumento introdotto nel 2015-2016
A partire dal 2015-2016 le attività di alternanza sono state rese obbligatorie dalla legge 107, prima per 200 ore e poi per 90 ore nei licei. Le attività di alternanza possono essere svolte all'interno del monte ore annuale delle lezioni o durante la sospensione delle attività didattiche

Sondrio, i licei precursori Esperienze avviate dal 2015

Polo in città. Per la dirigente Bruno bilancio positivo, ma serve un correttivo
«Il personale impegnato nei percorsi deve essere adeguatamente pagato»

Anno scolastico 2022-23
Prime ragazze iscritte ai corsi meccatronica e manutenzione



Alternanza scuola-lavoro (Pcto)
Secondo/terzo anno: visite aziendali, corsi sulla sicurezza, incontri con esperti
Quarto anno: quattro settimane di tirocinio aziendale
Quinto anno: una settimana in gruppo su progetti assegnati dalle aziende



SONDRIO
DANIELA LUCCHINI
Non ha dubbi Giovanna Bruno. Giudica positivo il bilancio dell'alternanza-scuola-lavoro, in cui i sette licei dai lei diretti, dal 2021 radunati tutti nel polo liceale "Città di Sondrio", sono stati precursori, iniziando questa esperienza formativa già prima della legge 107 del 2015, che la istituì ufficialmente.

D'altro canto, però, la dirigente scolastica auspica che il personale docente della scuola, che si impegna in questi percorsi di durata triennale, venga adeguatamente retribuito. Il che non accade oggi. «Sicuramente il bilancio dei Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento - Pcto, come oggi viene definita l'alternanza - è positivo, in quanto i ragazzi hanno avuto modo di conoscere realtà produttive del territorio altrimenti poco note e cimentarsi in esperienze di job shadowing e stages formativi, che hanno sicuramente favorito una maggiore consapevolezza delle proprie attitudini e competenze».

Punti di debolezza
Non è però semplice organizzare, scolasticamente parlando, gli stage per tutti gli studenti: «I punti di debolezza dei Pcto - prosegue la dirigente del polo, frequentato da circa 1.200 studenti -, risiedono certamente nella fatica organizzativa della scuola, che conta su ottime professionalità che, però, andrebbero retribuite in maniera più consona all'impegno profuso e alla difficoltà, a volte riscontrata,



Giovanna Bruno, alla guida del polo liceale "Città di Sondrio"

nel trovare per ogni studente la giusta esperienza formativa».

Le attività di alternanza scuola-lavoro ufficialmente partono con la legge cosiddetta della Buona scuola, «ma alcuni progetti pilota erano già stati attivati dai licei Donegani e Piazzini Lena Perpentini in precedenza e riguardavano, per esempio, il progetto "Scuole Aperte" per gli alunni delle scienze umane, stage nelle biblioteche del territorio per gli alunni del liceo classico, lo studio delle tavole dell'ingegner Donegani per gli alunni dello scientifico».

A partire dall'anno 2015-2016 le attività sono state rese obbligatorie dalla legge 107, prima per 200 ore e poi per 90 ore nei licei. Di conseguenza, «le due scuole separatamente e poi come polo liceale, nato nel settembre 2021, hanno proceduto

ad implementare le convenzioni con enti e aziende del territorio».

Dalla Fondazione Fojanini agli enti locali, dalla Prefettura agli ordini professionali. Ma anche con le società sportive, soprattutto per il liceo sportivo, e «a programmare project work di classe», per esempio collaborando con l'associazione Coraggio di Frida, con Anffas, con il Politecnico di Milano. Con un obiettivo, che è stato quello di «orientare gli studenti verso scelte universitarie, ma anche lavorative, che sapessero sviluppare i talenti di ciascuno».

Il legame con gli Industriali

Dagli esordi dei Pcto, il polo liceale collabora in modo proficuo anche «con Confindustria Sondrio per favorire la conoscenza della realtà produttiva del terri-

torio; abbiamo altresì aderito ai protocolli ministeriali con il Fai, con le Camere penali, con gli enti del terzo settore in modo da offrire un ventaglio di opportunità vario che consentisse a ogni studente di approfondire aspetti più vicini ai bisogni orientativi di ognuno».

Tutti gli studenti inoltre sono stati formati «sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D. L.vo 81/2008) e sulle prime nozioni di primo soccorso già a partire dalla classe terza» assicura la preside.

L'area biomedica

Una menzione a parte, evidenzia Bruno, per il «percorso di potenziamento-orientamento del liceo con curvatura biomedica, che è stato attivato al Donegani dal 2019-2020, a seguito di un avviso ministeriale per la partecipazione ad una sperimentazione nazionale con valenza orientativa, che mira a formare i nuovi medici».

Gli alunni della prima triennale «hanno conseguito il titolo lo scorso giugno e tutti gli studenti che hanno sostenuto il test di medicina sono stati accolti nelle varie facoltà in diverse zone d'Italia - pone l'accento Bruno -. Ciò ci ha ripagato del grande lavoro fatto dai docenti del polo liceale e dai medici dell'Ordine dei medici di Sondrio, nella persona del presidente Alessandro Innocenti e di Leonardo Manca, in qualità di referente. Questo ci ha dato conferma della bontà del percorso, che prosegue con grande successo di adesioni e di risultati».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

apprendimento, per i ragazzi è un'occasione di mettersi alla prova in termini di autonomia, responsabilità e affidabilità. Permette anche di costruire un legame importante per lo sviluppo di quello che potrebbe essere un possibile rapporto di lavoro».

L'alternanza è uno strumento che si è ormai consolidato nel tempo, ma che evolve a seconda delle esigenze formative: «Durante il lockdown abbiamo sperimentato la forma di alternanza scuola-lavoro protetta, dove l'azienda commissiona ai ragazzi, organizzati in piccoli gruppi, dei progetti da sviluppare. Questa modalità riteniamo sia utile ancora oggi, soprattutto per

percorsi come quello di Informatica e Telecomunicazioni, anche perché ha un approccio simile a quello che i ragazzi potrebbero trovare all'esame di Stato. E quindi ogni anno facciamo oltre al classico tirocinio di quattro settimane in quarta, anche una settimana di lavoro in quinta secondo questa modalità. Per le aziende è una conferma della qualità degli studenti, alle prese con le soft skill necessarie per lavorare in team. I ragazzi hanno la possibilità di dialogare con i referenti tecnici, docenti e tutor aziendali, ponendo domande e quesiti, ottenendone un arricchimento e mettendosi alla prova».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In un anno all'Itt Mattei hanno aderito 475 studenti

L'esperienza
Il dirigente Celesti: «A volte il rapporto instaurato con l'azienda è sfociato in un contratto»

L'alternanza scuola-lavoro è un biglietto da visita per una futura occupazione. Lo sostiene Massimo Celesti, dirigente dell'istituto tecnico tecnologico Mattei di Sondrio, unico in provincia con oltre 900

iscritti. «L'incontro tra scuola e lavoro offre occasioni reciproche per focalizzare i bisogni di formazione post diploma». E in alcuni casi, dall'attività di stage «è nata tra studente ed azienda un'intesa, che si è poi concretizzata in un rapporto di lavoro». Della serie, da un'esperienza scolastica a un contratto a tempo determinato, talvolta anche indeterminato.

«Gli studenti del triennio, che nello scorso anno hanno parte-

cipato alle diverse attività di Pcto (Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento come oggi viene definita l'alternanza) sono stati 475». Di questi, snocciola dati Celesti, «172 hanno preso parte a stage aziendali in 96 aziende diverse». Tra queste A2A, Bieffe Medital, Carcano, CLA, Edison, Galbusera, Ghelfi, IMI Fabi, Latteria sociale di Chiuro, Latteria sociale Valtellina, Noratech, Secam, Valtecte, Webtek. Portata alla ri-

balta dalla legge 107, che l'ha resa obbligatoria per tutti gli studenti di tutti gli indirizzi della scuola secondaria di secondo grado, l'alternanza scuola-lavoro «in realtà è attuata al Mattei, così come in tutta l'Italia, da molti più anni, con modi, forme e durate diverse» ricorda il preside. Prima che diventasse obbligatoria, «il nostro istituto aveva avviato una serie di collaborazioni con le aziende del territorio». L'obbligatorietà ha esteso a tutti gli studenti e reso curricolare questa esperienza, istituzionalizzando una pratica già diffusa.

Non semplice è stato gestire un progetto tanto importante quanto qualificante come questo durante la pandemia: «Dopo il difficile periodo del Covid, che



Il dirigente Massimo Celesti

ci ha costretti prima ad interrompere e poi a sostituire gli stage con un'attività laboratoriale interna, si è potuti tornare alle consuete attività di alternanza, che dal 2018 entrano a far parte dei Pcto».

Con grande gioia degli studenti che li gradiscono: «Gli studenti da subito hanno apprezzato le attività di alternanza, perché hanno permesso loro di mettere in pratica quanto appreso in classe o in laboratorio e di entrare in contatto con la realtà lavorativa attraverso esperti e stage. Alle aziende che già da anni sostenevano l'iniziativa se ne sono aggiunte molte altre, che hanno compreso la bontà dei Pcto ed i possibili risvolti anche a loro beneficio». **D.Luc.**

Università

Da marzo

Riparte la caccia ai talenti
Open day per le matricole

Il Polo di Lecco del Politecnico di Milano riapre la propria "caccia ai talenti": il campus di via Previati si prepara infatti ad aprire le porte alle future matricole, invitate a raggiungere e visitare la sede lecchese in occasione degli Open day programmati per

il mese di marzo. L'ateneo, nella propria articolazione territoriale, presenterà ufficialmente non soltanto la propria offerta didattica e formativa, ma anche le moderne strutture che lo caratterizzano, arricchite lo scorso anno dall'ultimo tassello, costituito

dall'ex padiglione maternità. Il primo appuntamento è in programma per mercoledì 1 marzo, quando i riflettori si accenderanno sulla quinquennale in Ingegneria Edile - Architettura. A seguire, venerdì 17 marzo, la presentazione sarà dedicata a

Ingegneria della produzione industriale, per concludere, il 23 marzo, con Ingegneria civile per la mitigazione del rischio. In tutti e tre i casi, l'open day si terrà dalle 8.45 alle 12.30. Per maggiori informazioni è possibile scrivere a roberta.castelnuovo@polimi.it.

Ricerca e tecnologia Nuove applicazioni per i laser "ultracorti"

Innovazione. Lo sviluppo della startup nata nei laboratori del campus. Sono numerosi gli usi nell'industria che potranno venir perfezionati

LECCO

CHRISTIAN DOZIO

Ha preso forma negli ambienti della ricerca universitaria e del Cnr lecchese, grazie all'iniziativa del professor Marco Marangoni, docente del Politecnico di Milano, e di Alessandro Greborio, che oggi è il Ceo della startup di Polihub. Lithium Lasers è ormai un riferimento nel settore dei laser a impulsi ultracorti, utilizzati in numerosi prodotti tecnologici, dagli smartphone agli stent coronarici fino agli iniettori diesel.

Rilevanza

Dopo aver chiuso un round con Poli360, raccogliendo finanziamenti per 700mila euro per sviluppare un prodotto che promette di rivoluzionare l'industria manifatturiera, lo spin-off Polimi ha assunto ancora più rilevanza in ambito deep tech.

Nata nel 2019 con l'idea di rinnovare la tecnologia ad impulsi ultracorti per venire in-

contro alla crescente esigenza dell'industria manifatturiera di una sempre maggiore precisione e velocità di lavorazione, Lithium Lasers alla straordinaria precisione tipica dei laser ultracorti unisce una tecnologia caratterizzata anche dalla velocità di lavorazione che soddisfa le esigenze di alta produttività imposta dal mondo industriale.

Bersaglio

«Il laser è un fascio di luce coerente che permette di colpire il bersaglio concentrando molto l'energia; tuttavia, prima dell'avvento dei laser ad impulsi ultracorti, la precisione di lavorazione era limitata a causa del calore che veniva prodotto sul punto di lavorazione, che finiva con il danneggiare il materiale. Questo nuovo tipo di laser - ha spiegato Greborio, che ha fondato la startup con Marangoni, Roberta Ramponi e Franco Pagani, mentre oggi nel team operativo oltre al ceo figurano Martina Pagani e Simone Tac-

La rete

Un progetto finanziato dall'Ue



Lithium Lasers fa parte del progetto Marie Curie Itn finanziato dall'Ue LaslonDef. Il consorzio LaslonDef, composto da partner di sei paesi europei, mira a sviluppare un'efficiente rete di formazione su piattaforme fotoniche e microfluidiche integrate, contribuendo a soddisfare la domanda europea di competenze nel campo delle tecnologie quantistiche applicate.

Nel 2018 Lithium Lasers ha vinto Switch2Product, programma che promuove soluzioni innovative, nuove tecnologie e idee imprenditoriali proposte da studenti, ricercatori e docenti del Polimi.

chini - permette di tagliare e modellare i materiali prima che si generi calore. Questa tipologia di sorgenti ha la caratteristica di concentrare la luce in pacchetti molto piccoli, capaci di generare elevatissime intensità ottiche di picco, permettendo di studiare e modificare la materia con una precisione non ottenibile altrimenti. Di fatto, questi laser aprono la strada a moltissime nuove possibilità applicative in vari campi come l'imaging, la spettroscopia e la microlavorazione dei materiali».

Nel 2018 Lithium Lasers ha vinto Switch2Product, programma che promuove soluzioni innovative, nuove tecnologie e idee imprenditoriali proposte da studenti, ricercatori e docenti del Polimi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lithium Lasers è ormai un riferimento nel settore dei laser a impulsi ultracorti. Nell'immagine una fase di lavorazione

Pensare l'ospedale del futuro Il Next Generation Hospital

Guardare avanti

La pandemia ci ha messo di fronte alla necessità di progettare strutture più moderne e resilienti

L'ospedale del futuro prende forma grazie a Polimi e Fondazione Politecnico di Milano. Sono proprio questi due soggetti a guidare il Joint Research Platform Healthcare Infrastructures, la community che ha messo in sinergia le aziende e le istituzioni leader nel settore Healthcare per progettare il futuro dell'ospedale nei prossimi anni.

Il 70 per cento degli edifici ospedalieri ha superato il ciclo di vita e la pandemia ci ha messo di fronte alla necessità di progettare strutture sanitarie più moderne e resilienti, con spazi accoglienti e rassicuranti e un'architettura flessibile e sostenibi-



Il rendering dell'ospedale del futuro

le. Il costo dell'investimento per ospedali più performanti sarebbe già ripagato grazie ai risparmi ottenuti nel primo anno di attività per la riduzione di infezioni, eventi avversi, cadute, stress e incremento di soddisfazione e produttività.

Se ne è discusso durante la prima milestone del Joint Research Platform Healthcare Infrastructures, la piattaforma guida-

ta dal Politecnico di Milano - Dipartimento ABC, Design & Health Lab e dalla Fondazione Politecnico di Milano che propone una nuova vision di ospedale di nuova generazione insieme alle imprese e alle istituzioni della filiera. La piattaforma di ricerca, coordinata dal prof. Stefano Capolongo, ha l'ambizione di rispondere alla domanda: come sarà l'ospedale del futuro?

Questo, con la sua molteplicità di utenti (personale sanitario e tecnico, pazienti e caregiver) è un organismo complesso ed energivoro, una sorta di "città nella città" per questo necessita di un'attenta analisi per il rilancio di un settore che ha bisogno di un profondo cambiamento per affrontare le sfide dei prossimi anni.

Il Next Generation Hospital si propone come modello di riferimento per il miglioramento delle architetture per la salute del futuro e quindi prevalenza di camere singole per combattere in modo più efficace le infezioni, presenza di molte aree verdi perché il benessere dei pazienti aiuta il recupero. Camere dotate di sensori digitalizzati che possano supportare la cura e il controllo del paziente. Un'architettura aperta e permeabile alla comunità con spazi collettivi e di accoglienza, coinvolgendo attività non solo di carattere ospedaliero, ma anche con funzioni commerciali, d'intrattenimento e culturali.

Un altro aspetto molto importante riguarda la digitalizzazione. **C. Doz.**

Celle a combustibile Obiettivo la lunga durata

Il progetto Permanent

Un investimento di 3,4 milioni di euro e tre anni di ricerche per un obiettivo ambizioso

Il Politecnico di Milano è protagonista in "Permanent", progetto che, con la collaborazione di diversi partner di alto livello, affronterà le maggiori cause di limitazione (in termini di durabilità e stabilità) della tecnologia delle celle a combustibile ad elettrolita polimeriche alimentate a idrogeno.

Con un investimento di 3,4 milioni di euro in 36 mesi si lavorerà per comprendere a fondo i meccanismi di degradazione nelle reali condizioni di esercizio per applicazioni di mobilità e proporre soluzioni basate su un approccio radicalmente innovativo: la strutturazione multi-scala dei compo-

nenti. Il progetto prevede attività di ricerca fondamentale, basate sulla disponibilità da parte dei proponenti di Key Enabling Technology relative a sviluppo, sintesi e caratterizzazione di materiali avanzati e materiali strutturati alla nano e micro scala, nanotecnologie e processi innovativi di produzione.

L'ambito tecnologico di applicazione dei risultati della ricerca è il trasporto sostenibile, che determina condizioni di funzionamento dinamiche particolarmente gravose.

I risultati attesi di incremento di durabilità e stabilità saranno direttamente trasferibili in celle a combustibile polimeriche per applicazioni stazionarie e successivamente implementabili anche in elettrolizzatori per la produzione elettrolitica di idrogeno verde (e in batterie a flusso per accumulo di energia da fonti rinnovabili).

Corso gratuito per gli studenti

Italiano per stranieri Lezioni online per 40 ore



La Unit "Community Life and Merchandising" organizza corsi di italiano per gli studenti stranieri regolarmente iscritti al Politecnico di Milano, compresi gli studenti exchange. Si tratta di 40 ore di lezioni online dedicate a diversi livelli (principiante,

elementare e intermedio). Per chi ha l'Ofa in italiano si tratta di una proposta gratuita. In mancanza di una tra le certificazioni ufficiali ammesse dall'ateneo, la frequenza al corso assegnato in base al risultato del test di livello preliminare nella misura di

almeno 75% e il superamento del relativo test di uscita consentono l'azzeramento del debito formativo in italiano. Il test di livello preliminare tramite il "Catalogo corsi di lingua" può essere svolto fino al 21 febbraio 2023.

Chi invece non dispone della certificazione Ofa dovrà versare un contributo di 100 euro. Questi corsi sono finalizzati esclusivamente all'arricchimento culturale personale. Per ottenere ulteriori informazioni: www.polimi.it.

Bacheca

SILICON EUROPE

E' in programma nei prossimi giorni il nuovo "Incontro con l'autore" promosso dal Politecnico di Milano nell'ambito delle iniziative culturali dell'ateneo. Il 2 marzo arriva infatti Marco Bardazzi, che con il giornalista Mario Calabresi presenterà - alla presenza anche della rettrice Donatella Sciuto e del presidente del consiglio di sorveglianza di Stmicroelectronics Maurizio Tamagnini - il libro "Silicon Europe - La grande avventura della microelettronica e di un'azienda italo-francese che fa girare il mondo".

Attraverso la storia di ST e della microelettronica europea, il giornalista e scrittore Marco Bardazzi guida il lettore in un viaggio sorprendente che documenta le idee, le invenzioni, le storie e le persone dietro le tecnologie e gli oggetti che in questi decenni hanno trasformato la vita di tutti noi.

FARMACI GREEN

Formare un gruppo di dottorandi europei specializzati nello sviluppo di metodi sostenibili di produzione farmaceutica: è questo l'obiettivo di GreenDigiPharma ("Green and digital continuous-flow pharmaceutical manufacturing"), la nuova "doctoral network" finanziata dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Marie Skłodowska-Curie, e coordinata dal prof. Gianvito Vilé, ricercatore del Dipartimento di Chimica, Materiali e Ingegneria Chimica "Giulio Natta" del Politecnico di Milano. Lo scopo di GreenDigiPharma, dunque, è quello di creare un gruppo di dottori di ricerca altamente qualificati che, inserendosi sia in ambienti accademici che industriali, vi apportino le nuove competenze necessarie per guidare la trasformazione verde e digitale della produzione farmaceutica. "GreenDigiPharma formerà i futuri leader dell'industria farmaceutica, proponendo soluzioni innovative in grado al contempo di aumentare la produttività.

Ragazze e ingegneria Borse di studio in palio

Girls@Polimi. Il progetto per far aumentare le iscrizioni. Previsto un aiuto economico a venticinque studentesse

LECCO

In occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, il Politecnico di Milano ha ufficialmente lanciato la nuova edizione di Girls@Polimi, l'iniziativa nata per sostenere le ragazze che decidono di intraprendere un percorso di studi e di carriera nel campo delle discipline Stem (Science, technology, engineering and mathematics), dove ancora sussiste il gender gap.

Specifico

Nell'anno accademico 2023-2024 verranno assegnate venticinque borse di studio Girls@Polimi, ciascuna del valore di 24mila euro (ottomila euro all'anno), a studentesse che studieranno Ingegneria al Politecnico frequentando corsi con una bassa presenza femminile.

Nello specifico, si tratta di Ingegneria Aerospaziale, Ingegneria dell'Automazione, Ingegneria Elettrica, Ingegneria Elettronica, Ingegneria Informatica, Ingegneria Meccanica e della "lecchese" Ingegneria della Produzione Industriale.

Anche quest'anno, il contributo "esterno" si è rivelato sentito e consistente. Infatti, hanno deciso di partecipare al pro-



Le ragazze premiate con la borsa di studio

getto, finanziando le borse, ben 12 aziende: Gruppo Autostrade per l'Italia, Energy Dome, Esselfunga, Fastweb, Hitachi Energy, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Gruppo Lutech, Mediobanca, Gruppo Nestlé in Italia, Reply, Siae Microelettronica. A queste si affiancano la Fondazione r.e.act Ets, con il sostegno di sei borse di studio, l'ateneo e gli Alumni Politecnico di Milano.

Incentivo

Girls@Polimi rappresenta un'opportunità per incentivare le aspiranti ingegnere a iscriversi al Politecnico: il progetto infatti si rivolge alle studentesse che stanno ancora frequen-

tando il quarto e quinto anno delle scuole superiori e stanno pensando al loro futuro universitario. Il progetto è stato lanciato all'interno del programma Pop-Pari opportunità politecniche, attraverso il quale l'ateneo si impegna a creare un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e rispettoso dell'unicità di tutte e tutti, e rientra oggi tra le iniziative che il Politecnico promuove per favorire pari opportunità e inclusione.

La domanda di partecipazione andrà presentata entro il prossimo 20 luglio alle 12. Per ulteriori informazioni è possibile visitare il sito www.polimi.it. **C. Doz.**

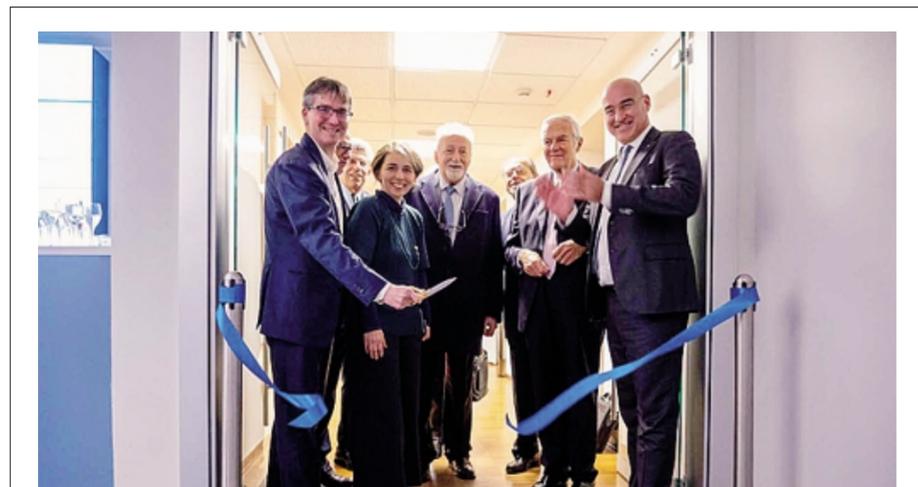
© RIPRODUZIONE RISERVATA



I partecipanti al progetto "Permanent"

«Permanent - ha spiegato il professor Andrea Casalegno, coordinatore del progetto del Dipartimento di Energia - si fonda sull'esperienza e sulla complementarità di un consorzio italiano d'eccellenza, che saprà inizialmente comprendere e quindi mitigare la degradazione delle celle a combustibile per i trasporti, sviluppando mate-

riali e componenti fortemente innovativi». Partner del progetto, coordinato dal Politecnico di Milano, sono Consiglio Nazionale delle Ricerche, Università degli Studi di Milano Bicocca - Dipartimento di Scienza dei Materiali, Università degli Studi di Padova - Dipartimento di Ingegneria Industriale, Solvay Specialty Polymers Italy.



Ingegneria gestionale da 40 anni

Una mostra. Sono trascorsi quarant'anni dalla nascita del corso di Ingegneria gestionale in seno al Politecnico di Milano: alla sua storia è dedicata una mostra.

All'inizio degli anni '80 un gruppo di docenti inaugura il corso di laurea in "Ingegneria delle Tecnologie industriali ad indirizzo economico organizzativo", che poi avrebbe dato vita al corso di "Ingegneria gestionale". È l'inizio della storia

di un percorso che in questi decenni ha visto protagonisti tantissimi studenti lecchesi, e che è raccontata per intero nella mostra permanente "Made in Polimi - Storie di Ingegneria Gestionale". Il percorso espositivo - visitabile in Bovisa, all'edificio BL26/b - racconta la nascita e l'evoluzione dell'ingegneria gestionale al Politecnico di Milano, in una prospettiva temporale di oltre 50 anni. **C. Doz.**

A tutto campo

IN PROVINCIA

Sportello stage per i tirocini extracurricolari nelle imprese

La Provincia, attraverso lo Sportello stage promuove l'organizzazione di tirocini extracurricolari in imprese private e pubbliche, per favorire una migliore conoscenza del mondo del lavoro e/o l'acquisizione di competenze professionali.

I tirocini non sono un rapporto

di lavoro, ma uno strumento formativo, cioè una misura di politica attiva finalizzata agli obiettivi dell'orientamento, della occupabilità e dell'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

I tirocinanti possono essere individuati dall'azienda oppure, su richiesta, dallo Sportello stage attraverso la pubblicazione di una

ricerca sul sito internet www.leccolavoro.it.

I tirocini extracurricolari (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo) sono rivolti a soggetti in stato di disoccupazione e possono avere una durata massima di sei e dodici mesi a seconda del tipo di qualifica.



«Occupabilità è il valore da perseguire»

L'intervento. Angelo de Battista è stato preside dell'istituto Badoni: «Centrale il raccordo tra scuola e imprese. Ma la formazione non deve essere intesa come avviamento al lavoro: bisogna rafforzare tutte le competenze»

ANGELO DE BATTISTA *

Da ex preside di un importante istituto tecnico, ho avuto modo di approfondire il tema del raccordo tra scuola e lavoro e ho sempre cercato affrontare la questione in termini non di "avviamento al lavoro", ma di "occupabilità".

La differenza è chiara: nel primo caso, basta un po' di addestramento e rendersi disponibili alle richieste del mercato del lavoro; nel secondo caso è necessario dare agli studenti e alle studentesse le competenze utili ad esercitare con piena sicurezza il diritto costituzionale al lavoro.

Per riuscirci serve una scuola capace di rafforzare tutte le competenze, sia quelle che poggiano sui saperi tecnici, sia quelle che derivano da una salda cultura generale, rifuggendo dal rischio (e dai tentativi) di appiattire la formazione sulle necessità contingenti dei processi produttivi.

Contenuto

Con questa garanzia io credo sia giusto e utile che la scuola consideri l'occupabilità come contenuto integrante di un moderno concetto di diritto allo studio.

Concetto che, nel dopoguerra, ha avuto un'interessante evoluzione. Partito all'inizio come "semplice" diritto di accesso (tutti e tutte a scuola per un certo numero di anni), il "diritto allo studio", via via è diventato anche uno strumento per la promozione personale (il successo scolastico come "ascensore sociale"), una modalità di inclusione (la individualizzazione dei percorsi e la centralità dello/a studente/ssa) e oggi un possibile alleato delle politiche pubbliche di occupabilità.

Il terreno è scivoloso, perché vi convergono interessi diversi e non

sempre conciliabili, ma la scuola può esplorarlo facendosi guidare da una domanda sempre più attuale: come può il sistema dell'istruzione contribuire a rendere esigibile il diritto al lavoro, che è ancora il fondamento della Repubblica?

Nella mia esperienza ho intravisto due possibili strade, entrambe necessarie. La prima, interna alla scuola, si snoda tra innovazione curricolare connessa alle dinamiche del territorio e metodologie didattiche fondate sul laboratorio, ricerca cooperativa, problem solving e capacità di lavorare in team.

La seconda strada è esterna, ma collegata al sistema scolastico e porta (dovrebbe portare) a un raccordo non episodico tra scuola e mondo del lavoro.

Prima si chiamava "Alternanza scuola-lavoro"; oggi il Ministero la chiama Pcto (Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento), ma l'importante è che, sotto entrambe le definizioni, queste esperienze siano effettivamente orientate a sviluppare competenze di cittadinanza, tra cui quelle che maturano grazie all'esperienza del lavoro.

Reciproco

In questa logica, il rinforzo reciproco tra metodologie didattiche più laboratoriali e pratiche di raccordo scuola-lavoro può certamente offrire agli studenti occasioni di orientamento, di applicazione delle conoscenze alla soluzione dei problemi e, soprattutto, di crescita personale.

Perché questo "circolo virtuoso" si attivi, occorre però superare un doppio errore.

Da un lato, è necessario che la scuola si lasci alle spalle la diffidenza verso il potenziale formativo del mondo del lavoro e il timore



Angelo de Battista è stato preside dell'istituto Badoni di Lecco

che queste vie finiscano inevitabilmente per sottomettere l'istruzione alle logiche del mercato; dall'altro è indispensabile che il sistema delle imprese abbandoni le mire "estrattiviste", insite nelle aspettative di chi vede le scuole come bacino da cui attingere manodopera, meglio se già formata alle necessità dell'azienda.

Mondo scolastico e mondo del lavoro dovrebbero convergere su un punto: l'istruzione è una risorsa per la crescita delle persone e persone più istruite, più competenti, più creative, più capaci di collaborare, sono indispensabili a un modello di sviluppo sostenibile anche dal punto di vista sociale.

In questa prospettiva, il raccordo scuola-lavoro è utile in quanto rafforza i saperi specifici e le com-

petenze trasversali e offre ai/alle giovani qualche cartina più per inserirsi nel mondo del lavoro a condizioni accettabili.

Insomma, per dare fondamento al raccordo scuola-lavoro, la scuola della Repubblica e le imprese dovrebbero convenire che il lavoro regolare è lo strumento attuativo del diritto costituzionale di ogni persona a costruirsi una vita dignitosa; chi considera "eversivo" questo principio, dimentica ciò che molte ricerche sociologiche (e la realtà quotidiana) ci dimostrano: generazioni che non possono porsi il problema dei diritti, non si pongono nemmeno quello dei doveri.

* RIPRODUZIONE RISERVATA

* Ex preside dell'istituto Badoni

Lunedì 20



Servizio civile, termini prorogati

Servizio civile Prorogato il termine delle domande

È stato prorogato alle 14 di lunedì 20 il termine per presentare la domanda per operatore volontario in progetti di Servizio civile universale. Con decreto del Capo del dipartimento per le Politiche giovanili e il Servizio civile universale 116 dell'8 febbraio 2023 è stata prorogata la scadenza del Bando per la selezione di 71.550 volontari da impiegare in progetti legati a programmi di intervento da realizzarsi in Italia e all'estero.

La Provincia di Lecco attuerà 3 programmi di intervento in co-partnership con Parco Nord Milano, Caritas italiana, Acli Aps e Focsiv Volontari nel mondo, declinati in quattro progetti, con l'attivazione di 28 volontari: Programma con Parco Nord Milano Articolo 9 - interesse

nelle nuove generazioni
Progetto ambiente - mobilità e protezione civile: Comuni, Parchi, Comunità montana e Provincia insieme per una nuova ripartenza.

Sedi e volontari: Provincia di Lecco 3, Parco Monte Barro 5, Pasturo 1, Primaluna 1, Villa Monastero 1, Ecomuseo Valvarone 1, Comunità montana Lario orientale e Valle San Martino 1
Programma con Caritas Italiana e Acli Aps Protagonisti dell'avvenire - Lombardia.

Progetto Intrecci educativi per i protagonisti di domani
Sedi e volontari: Montevicchia 2, Nibionno 2.

Programma con Caritas Italiana e Focsiv Volontari nel mondo Partecipare si può - Lombardia
Progetto Ali di farfalla: un battito per la vita e la non violenza
Sedi e volontari: Aido 2, L'altra metà del cielo 2.

Progetto Una vita no limits! Sedi e volontari: Calolziocorte Servizio assistenza domiciliare 2, Calolziocorte Centro diurno disabili 2, Garlate 1, Montevicchia 1, Viganò Brianza 1.

Gli operatori volontari selezionati sottoscriveranno con il Dipartimento un contratto che fissa l'importo dell'assegno mensile per lo svolgimento del servizio in 444,30 euro, che potrebbe essere incrementato sulla base della variazione accertata dall'Istat, per un periodo di 12 mesi.

Per informazioni: Provincia di Lecco, Direzione organizzativa II Organizzazione risorse umane, Servizio civile universale, telefono 0341 295332, e-mail servizio.civile@provincia.lecco.it.

I PARTNER



Mazzocato (CRM di Fino Mornasco)

«Per la componentistica un cammino tutto da rifare»

La CRM di Fino Mornasco produce utensili utilizzati per le lavorazioni meccaniche anche dalle aziende di componentistica per auto e già si osserva uno spostamento del mercato: «Fino a poco tempo fa il settore automotive era il nostro principale interlocutore - spiega Antonella Mazzocato, responsabile am-

ministrativo dell'azienda -, ora le imprese clienti si sono orientate verso l'elettrico o l'energetico, si sono riqualificate per altre lavorazioni e nuovi clienti sono entrati. Ma saranno migliaia le aziende che dovranno ripensare il proprio business e questo provocherà un'importante mobilità di persone. Le

aziende più grandi dovranno riconvertire le linee di produzioni. Per le piccole imprese a volte è meno difficile trasformarsi».

Alcune aziende sono quindi compatibili con il nuovo mercato che si profila, «ma non è affatto scontato resistere, perché altri cercheranno di

inserirsi e si scatenerà una corsa al nuovo business e alle nicchie di mercato - continua Antonella Mazzocato -. L'Italia è una grandissima produttrice di componentistica ma nell'elettrico questa è una parte residuale del prodotto auto nel suo complesso. Gli spazi saranno pochissimi».

Vanini: «Una strada pericolosa L'Ue viaggia fuori dalla realtà»

Le reazioni. Il presidente del Gruppo Autotorino critico verso tempi e modalità della svolta «Il ruolo dei concessionari resterà fondamentale per valutare le reali esigenze dei clienti»

COSIO VALTELLINO
MARIA GRAZIA GISPI

Il mercato dell'auto sta già cambiando e ha intercettato i nuovi trend il report di fine 2022 del Gruppo Autotorino, che in Lombardia, dove ha 34 filiali, ha venduto lo scorso anno oltre 34mila auto: il 42,5% del totale delle vetture vendute sono auto usate.

Importante crescita dell'ibrido
Tra gli ordini di auto nuove (il 57,5% del totale), l'ibrido ha inciso per il 38,7% superando le vetture a motore diesel (23,4%) e benzina (26,3%). Una tendenza in atto che ora è accelerata dal divieto posto dall'Ue di vendita di auto a motore endotermico dal 2035.

«Il Parlamento europeo ha dimostrato di voler proseguire a occhi e orecchie chiusi lungo una strada potenzialmente dannosa per la filiera economica e occupazionale dell'automotive, in particolare quella dell'area europea - è il commento del presidente del Gruppo, Plinio Vanini -. Il provvedimento è totalmente disallineato con la realtà: il cambiamento passa attraverso percorsi di innovazione e di evoluzione che necessitano tempi che non sono quelli prospettati; inoltre, la transizione non può andare verso una sola e unica soluzione tecnologica, da cui far dipendere la mobilità universale di persone e merci».

Ora si tratta di immaginare cosa accadrà e quali saranno

le scelte dei consumatori, considerando anche il periodo di difficile congiuntura economica.

«Il provvedimento approvato dall'Europarlamento di fatto conferma una prospettiva in cui il consumatore sta cercando di orientarsi da tempo - continua il presidente del Gruppo con sede a Cosio Valtellino -, nel breve e medio periodo ci sarà ancora una convivenza dell'ampio ventaglio di motorizzazioni attuali: il nostro ruolo di concessionari continuerà a essere fondamentale per valutare le reali esigenze dei clienti, facilitandoli nell'orientarsi verso le scelte più rispondenti. Un ruolo consulenziale che sarà importante anche nell'informare le persone sull'evoluzione del mercato e circa la migliore gestione del periodico avvicendamento delle proprie vetture».

I punti di ricarica

Si teme infine la concreta applicazione della norma: «La capillarità dei punti di ricarica pubblica è un tema cruciale e ancora ampiamente aperto. È un aspetto che la Ue non può e non deve trascurare, poiché da questo dipende anche il mercato: laddove si sta imponendo un modello di mobilità esclusivamente elettrico, occorre che si supporti la soluzione di tutti i nodi infrastrutturali, specie in quei paesi che, come il nostro, scontano un gap di copertura da colmare» conclude Vanini.



Plinio Vanini, presidente del Gruppo Autotorino con sede a Cosio Valtellino

L'imprenditore Mario Gualco

«Ricadute negative per tutta l'economia»

In Lombardia è a rischio il lavoro di 20mila addetti diretti per il settore automotive, sono 100mila i lavoratori nella filiera dell'auto che, nella nostra regione, coinvolge 30mila imprese, di queste 13mila sono artigiane per la manutenzione e riparazione di autoveicoli. «Sono tra i 3 e i 4 milioni i posti di lavoro in tutta Europa nel settore automotive, persone che andranno riqualificate e ricollocate. Per la Lombardia la situazione è preoc-

cupante ma non drammatica, in termini di occupazione. Non è questo il peggio - osserva Mario Gualco, presidente regionale di Cna Produzione e titolare dell'Officina Meccanica Gualco di Erba -, sarebbe riduttivo considerarla solo una questione legata all'automotive: un'industria nevralgica come questa per i nostri territori e un cambiamento di paradigma dell'uso dell'auto privata hanno conseguenze sociali e su tutta

l'economia molto più ampie. Per l'industria europea questa decisione è un suicidio con delle contraddizioni evidenti: la rete elettrica non è sufficiente e produciamo ancora in gran parte elettricità da fonti fossili. Dipenderemo dalla Cina e non si tratta di mancanza di capacità o flessibilità, ma di materie prime fondamentali che loro per tempo si sono procurati e noi no. La mobilità privata e la relativa libertà di spostamenti torneranno a essere per una élite - conclude l'imprenditore -. Infine ci sono notevoli e sottovalutati problemi tecnici e di pericolosità legati ai motori elettrici».

ca, che in Italia si stanno diffondendo, ma sono tutt'altro che ramificati e numericamente sufficienti rispetto alla prospettiva di un passaggio in massa all'elettrico; e dodici anni sono pochi per progettare e realizzare una rete capillare, soprattutto nel nostro Paese.

«Non penso che si sarà in grado di creare un servizio completo per gli utenti, anche se andiamo sempre più verso città con pochi mezzi privati in circolazione. Vedremo se e come questo provvedimento potrà essere modificato prima dell'entrata in vigore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

WEBINAR GRATUITO

**Legge di bilancio 2023:
le novità per le imprese**

Martedì 21 Febbraio ore 20.15

Iscriviti gratis su artigiani.lecco.it

Per info: segreteria@artigiani.lecco.it

IMPRESA,
IL VALORE
CHE SI RINNOVA

Scegli il futuro
con noi

#NoiConfartigianato
#Costruttori di Futuro

Confartigianato
Imprese
LECCO

Unionservice Lecco srl
Servizi per le Imprese

Economia

ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0341 599064

ECONOMIASONDRIO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0342 211227

«L'auto elettrica? Sono a rischio migliaia di posti»

Rivoluzione. Possibili conseguenze degli obblighi Ue
Walter Fontana: «Gravi ripercussioni per tante realtà»

CHRISTIAN DOZIO
LECCO

La decisione del Parlamento europeo di mettere al bando, a partire dal 2035, le vetture con motore a scoppio ha suscitato proteste e perplessità in Italia, dove si auspica - e ancora ci si augura - che il provvedimento potesse essere o meno tranchant o quanto meno più dilazionato nel tempo.

Invece, nel giro di 12 anni le Case automobilistiche dovranno adeguarsi ai dettami della Ue, con tutte le conseguenze del caso anche per il relativo indotto, che investe in modo importante anche il tessuto produttivo lecchese. Destinati a scomparire, dunque, i veicoli a benzina e diesel, come pure quelli ibridi: quelli venduti e circolanti alla data di entrata in vigore del provvedimento resteranno regolarmente operativi fino a fine vita. Ma nessun mezzo nuovo potrà essere venduto se non dotato di motorizzazione elettrica.

Rigidità

Per quanto riguarda invece gli autobus, le prescrizioni sono ancora più rigide: entro

il 2030 dovranno essere ad emissione zero, mentre autocarri, pullman a lunga percorrenza e rimorchi avranno tempo fino al 2030 per tagliare del 90% le loro emissioni di Co2.

L'intervento ha suscitato prese di posizione decise e preoccupate nel mondo dell'industria, considerate le ricadute che questo provvedimento avrà anche



Walter Fontana
Presidente

in termini occupazionali, come ha rilevato lo stesso presidente di Acea, l'associazione delle imprese europee produttrici di auto, Luca De Meo.

Nel Lecchese sono numerose le aziende che operano in campo automotive e che temono che la scure dell'Ue abbia conseguenze negative anche su di loro.

«È una scelta che crea non pochi problemi all'industria automobilistica - commenta Walter Fontana, Ceo di Fontana Group, azienda con sede centrale a Calozio che produce stampi per le carrozzerie delle principali case automobilistiche del pianeta e che, in questo senso, non dovrebbe subire contraccolpi particolari -. Le imprese del settore dovranno affrontare

cambiamenti davvero importanti. Noi più che attenerci alle regole che verranno stabilite non possiamo fare, ma i nostri clienti in Germania sostengono che è più inquinante il processo di trazione elettrica nel suo complesso che il motore diesel tanto osteggiato e inviso in questo periodo. Noi comunque, come gruppo, non dovremmo avere ripercussioni negative, perché le carrozzerie vanno a "vestire" le auto a prescindere dalla loro motorizzazione».

Rilevante

Il tema è comunque rilevante anche per Walter Fontana, proprio perché andrà a sconvolgere un intero settore, che anche in Italia dà lavoro a decine di migliaia di persone. «A causa di questo provvedimento tanti posti di lavoro verranno meno ed è un elemento di cui è necessario tenere conto. Le ripercussioni sul tessuto sociale rischiano di essere davvero consistenti, per cui sarà necessario mettere in campo tutte le azioni del caso. Inoltre - prosegue Fontana - sarà difficile, in un lasso di tempo così ristretto, riorganizzare su larga scala tutti i servizi relativi a un prodotto come quello che si vuole sviluppare».

Il tema è infatti ampio. Basti pensare ai punti di ricari-



Il gruppo Fontana di Calozio produce le scocche in alluminio per le super car di marchi di lusso

Diego Riva (segretario Cgil)

«Formazione necessaria per garantire l'occupazione»

«Lo scenario complessivo richiede la messa in campo di azioni concrete. In questo contesto, bisogna garantire ai lavoratori percorsi di formazione che permettano loro di arricchire le loro competenze, restando sul mercato del lavoro anche nel momento in cui processi e prodotti cambieranno in modo radicale».

Diego Riva, segretario generale della Cgil Lecco, affronta il tema basandosi sulla consapevolezza

che il cambiamento climatico è un argomento da affrontare con determinazione.

«La transizione energetica è partita da tempo, a causa di una situazione grave di cui ormai tutti abbiamo consapevolezza e i cui effetti sono ormai ben visibili. Gli impegni assunti a livello internazionale sono precisi e richiedono interventi coerenti, perché il pianeta non regge più. Lo stesso Pnrr spinge in questa direzione,

mettendo a disposizione risorse importanti. Quindi, i processi produttivi cambieranno e in quest'ottica i lavoratori dovranno essere tempestivamente e adeguatamente formati».

Alla base del ragionamento di Riva c'è una convinzione precisa: «Bisogna fare in modo che non venga lasciato indietro nessuno, né chi ha già un lavoro, né chi ancora non ce l'ha. Oltre alla formazione servirà anche un aumento degli ammortizzatori sociali, che al momento sono insufficienti, per evitare la perdita di posti di lavoro e l'aumento della disoccupazione». C. DOZ.

«Così ci sarà meno lavoro anche per tutte le officine»

Autoriparatori

Maurizio Mapelli (Confartigianato) sottolinea la diversa usura dei motori

La decisione della Ue non avrà ripercussioni soltanto in termini di produzione, ma anche di manutenzione e assistenza.

Lo sanno bene gli autoriparatori, che hanno potuto con-

statare, nella gestione delle auto elettriche che già hanno iniziato a circolare, quanto le competenze attuali siano destinate a diminuire di importanza.

«L'aumento delle vetture a trazione elettrica comporterà per noi molto lavoro in meno, perché la manutenzione si limiterà di fatto all'usura dei pneumatici e poco altro, considerato il fatto che tutta la componentistica ora soggetta ad usura, dal motore al cambio,

non ci sarà più. Tra l'altro, nelle auto elettriche anche i freni si consumano meno - commenta Maurizio Mapelli, titolare dell'autofficina Mapelli autoservizi a Dolzago e presidente della categoria Autoriparatori di Confartigianato Imprese Lecco -. Nasceranno nuovi lavori legati a competenze relative alle nuove motorizzazioni? È tutto da vedere, perché al momento il pacco batterie è una scatola chiusa; magari in futuro sarà



Maurizio Mapelli

possibile, e necessario, effettuare interventi differenti. Sicuramente i tecnici dovranno tenersi aggiornati, perché stiamo per vivere un cambiamento epocale per il mondo della riparazione: potrebbero nascere specializzazioni sulla programmazione delle centraline, su aggiornamenti tecnici del software più che magari sulla vettura in sé».

Sul fronte più "politico", invece, la decisione assunta dall'Ue lascia qualche perplessità sotto più aspetti. «Non capisco perché l'unica alternativa indicata come possibile ai combustibili fossili sia l'elettrico quando risultati interessanti stanno arrivando anche dalle sperimentazioni che alcune Case

stanno facendo con l'idrogeno. Perché precludersi la possibilità di sfruttare questa possibile tecnologia, che garantisce un approccio forse anche migliore sotto il profilo ecologico?».

Tra l'altro, lo stesso prezzo che le auto elettriche hanno sono fuori budget per una bella fetta della popolazione. «Adesso sono vetture per pochi e non penso che i prezzi scenderanno in modo consistente nei prossimi 12 anni. Come diceva l'assessore regionale Guidesi in occasione di un recente incontro a Lecco, potrebbe anche esserci, dietro questa scelta, la volontà di ridurre le auto in circolazione per spingere i cittadini ad utilizzare di più e meglio i mezzi pubblici». C. DOZ.

Society Limonta, fiducia sul nuovo anno E si svela la collezione primavera-estate

Tessile. Il brand del gruppo Limonta ha presentato in anteprima a Milano la linea "Indefinito" Attese positive: «A frutto i contratti firmati lo scorso anno con grandi retailer cinesi e svizzeri»

SERENA BRIVIO

È stata presentata ieri in anteprima a Milano la nuova collezione primavera-estate 2023 di Society Limonta. «Entro fine mese - dichiara Davide Mazzarini, brand manager - i prodotti saranno presenti negli altri negozi di Roma, Londra, Ginevra, Parigi, Stoccolma, New York, Los Angeles, e online».

Il titolo della collezione "Indefinito", intriga e affascina proprio come accade nelle opere d'arte dove le rappresentazioni di realtà e fantasia si incontrano, creando finzioni e inganni.

Il concept

«Ci siamo cimentati in un esercizio di stile - spiega Mazzarini - che comprende al suo interno i pattern fluidi, vaghi, sfumati, da una parte, e la finitezza di una geometria dichiarata o sottintesa, dall'altra. Oltre ai colori e ai disegni che rinfrescano la proposta, due nuove qualità materiche interpretano al meglio i due significati della parola: sono le federe e lenzuola SCIN, materializzazione tessile dell'indefinito e il lenzuolo e le federe PAR, che con un pattern rigato, regolare e scandito, rappresentano la trasposizione del definito».

Altre novità riguardano la tavola, il bagno e gli accessori come i cuscini decorativi per la zona giorno, da usare su una chaise

longue in terrazza o in giardino, su divani e poltrone ma anche, per impreziosire il letto. Crespo di lino per i cuscini CREL, realizzati con un'armatura sablé, e fibra di abaca per i cuscini DIN.

Il luogo

Per lanciare la collezione, Society Limonta ha scelto una location d'eccezione: a fare da sfondo agli scatti della campagna pubblicitaria Solo Houses, un progetto che attraverso più abitazioni immerse nei 100 ettari della riserva di Los Puertos de Beceite della regione Matarraña in Spagna, esplora l'unione tra architettura, arte e natura. Nato dall'idea dell'imprenditore Christian Bourdais e della curatrice d'arte Eva Albarrán, Solo House comprende, tra le altre, Solo Office e Solo Pezo, due abitazioni e architetture diverse, scelte dal brand proprio come massima espressione dell'indefinito e del definito. Solo Office elimina il confine tra ambiente interno e ambiente esterno, grazie a una struttura circolare e alle pareti a scomparsa, che permettono di stabilire una relazione profonda con la natura circostante. Solo Pezo, progettata come una piattaforma sospesa tra cielo e terra, presenta un design simmetrico, in contrasto con la vegetazione che la circonda.

«Ogni stagione siamo alla ricerca di scorci, ambientazioni e



La tovaglia YER di Society Limonta

La campagna di lancio ambientata a Solo Houses in Spagna

luoghi giusti, spesso poco noti. È una fonte di investimento in cui crediamo molto, gli scatti verranno usati per il catalogo cartaceo, gli allestimenti nei flagship store e per il web».

Grazie all'attento processo di ricerca e di sviluppo, perfezionato all'interno di una filiera produttiva interamente locale, Mazzarini si dichiara fiducioso sulle previsioni d'acquisto.

«Siamo positivi perché nel 2022 abbiamo firmato dei contratti con big player internazionali del retail, in particolare in Svizzera e in Cina dove puntiamo a incentivare il nostro business, che frutteranno nel 2023. Inoltre prevediamo una crescita nell'e-commerce, che sta registrando ogni anno un incremento costante».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le tavolette Vanini Icam Solo zucchero made in Italy

L'iniziativa

L'azienda Icam ha stretto un accordo di fornitura con Italia Zuccheri - Coprob

Le tavolette di cioccolato Vanini, premium brand della Icam di Orsenigo, saranno prodotte con lo zucchero di Italia Zuccheri - Coprob, l'unico prodotto in Italia e con una filiera corta di coltivatori impegnati nell'agricoltura sostenibile. Le tavolette Vanini monorigine Bagua conterranno lo zucchero da agricoltura sostenibile, mentre le tavolette biologiche Vanini monorigine Uganda avranno lo zucchero da filiera certificata in qualità biologica, prodotto dalla cooperativa dopo un importante lavoro di sperimentazione.

I prodotti di Italia Zuccheri derivano dalla barbabietola da zucchero, fondamentale anche per la sostenibilità agricola e la rotazione delle colture grazie agli elementi nutritivi organici e minerali rilasciati nel terreno. È anche una delle colture più efficaci nell'assorbimento di gas serra: un ettaro di barbabietola assorbe la stessa quantità di anidride carbonica di un ettaro di bosco. A tutela della biodiversità inoltre l'azienda ha definito delle fasce di rispetto attorno alle coltivazioni biologiche con dei fiori per proteggere le api e allontanare naturalmente alcuni parassiti.

L'INTERVISTA GIOVANNI PERRONE. L'amministratore delegato di Acinque Energia spiega i contenuti della nuova rubrica del venerdì su La Provincia

UNO SPAZIO PER I LETTORI SUI TEMI DELL'ENERGIA

ENRICO MARLETTA

Una finestra a disposizione dei lettori per fare chiarezza su tutto ciò che concerne il tema dell'energia ed in particolare il prezzo di luce e gas. È il focus della rubrica "Luce e Gas. Acinque risponde" che il giornale ha deciso di promuovere in collaborazione con il gruppo Acinque. Uno spazio di dialogo, confronto e informazione che ritroveremo tutti i venerdì, per dieci settimane, a cominciare da venerdì 17 febbraio. I lettori hanno la possibilità di porre quesiti relativi all'emergenza energetica mandando un'email all'indirizzo lucegas@laprovincia.it (ovviamente si affronteranno tematiche di interesse generale mentre per tutto il resto i lettori hanno a disposizione i consueti canali attivati dal loro fornitore di luce e gas).

Perché Acinque è in prima fila nell'informazione ai cittadini?



Giovanni Perrone

Da sempre come gruppo abbiamo provato a mettere la nostra competenza al servizio non solo dei nostri clienti, ma di tutti i cittadini del territorio - risponde Giovanni Perrone, amministratore delegato di Acinque Energia - Già da tempo abbiamo superato la logica cliente-ven-

ditore secondo cui il venditore è più contento se il cliente compra di più, anche quello che non gli serve. Noi riteniamo che così facendo non facciamo un buon servizio a nessuno: al cliente perché compra qualcosa che non gli serve e all'ambiente perché si usano inutilmente risorse

preziose. Da qui i nostri consigli, già raccolti dal giornale La Provincia in varie occasioni, a ridurre gli sprechi e i consumi non necessari.

Vista la situazione c'era la possibilità di non riuscire a garantire la continuità della fornitura di energia. Anche i cittadini hanno fatto la loro parte?

Quest'anno un po' ci ha aiutato il meteo, è vero, ma secondo alcuni studi autorevoli vi sono anche dei comportamenti virtuosi da parte dei consumatori che un po' spaventati dai prezzi alti un po' per il martellamento che c'è stato sui media, hanno rivisto i loro consumi. Quello che è successo dopo, ovvero l'esplosione dei prezzi dell'energia elettrica e del gas a seguito dell'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, per certi versi ci ha avvicinato ancora di più al cliente perché ci ha fatti scoprire tutti dallo stesso lato della barricata.

Come azienda come avete affrontato la necessità di trasferire ai

clienti l'aumento vertiginoso dei prezzi?

In una metafora che uso spesso paragono Acinque al fruttivendolo che al mattino presto (nel nostro caso, qualche mese prima) va sui mercati all'ingrosso per approvvigionare la merce per i propri clienti. Se una mattina ci si sveglia che i prezzi all'ingrosso sono aumentati di 10 volte (è quello che è successo quest'estate) quei prezzi sono decuplicati per tutti, per il cliente e per il "fruttivendolo" che dovrà sborsare 10 volte quello che sborsava prima per portare la merce sui propri banchi, ma il suo guadagno per tenere aperta l'attività sarà quello di prima.

In quel frangente, ovvero nel picco dei prezzi all'ingrosso che grossomodo è stato nei 6 mesi successivi allo scoppio della guerra, abbiamo sentito una forte responsabilità nei confronti dei nostri clienti e abbiamo deciso di sospendere qualunque proposta a prezzo fisso. Non aveva senso proporre ai nostri clienti di bloccare per 12 o 24 mesi dei prezzi irrazionali e irragionevoli che in quel momento stavano riflettendo le tensioni e le paure dei mercati internazionali di fronte ad un conflitto bellico. E quindi abbiamo suggerito e proposto di optare per un prezzo variabile perché era l'unico modo per non incorporare quei prezzi folli.

Una previsione che si è dimostrata corretta?

La storia ci ha dato ragione. Og-

gi i prezzi variabili sono scesi considerevolmente rispetto ai picchi di quest'estate. Quindi i clienti che hanno accolto la nostra proposta pagano quattro o cinque volte in meno rispetto ai clienti che hanno fissato il prezzo l'estate scorsa. È chiaro che rispetto a oltre un anno fa il prezzo è raddoppiato o triplicato, ma rispetto ai prezzi che avremmo fissato al cliente questa estate stiamo parlando di tre o quattro volte meno. Insomma, credo che abbiamo reso un buon servizio ai nostri clienti nei limiti di quanto ci era possibile.

Siete riusciti a mantenere gli impegni già assunti con i clienti?

Ci sarebbe piaciuto non riflettere i rincari, ma purtroppo nemmeno noi riusciamo a trovare sui mercati all'ingrosso le condizioni di un tempo. Abbiamo mantenuto le condizioni pattuite pre-rincari coi nostri clienti fino all'ultimo giorno di validità delle condizioni, nonostante tutti i nostri costi siano saliti. Sappiamo bene che ormai viaggiamo su tassi di inflazione elevati e quindi anche i nostri costi sono saliti, ma finché avevamo un contratto col cliente che prevedeva un prezzo fisso, lo abbiamo mantenuto tale. Cosa che non tutti hanno fatto. Tanti operatori hanno cambiato le condizioni economiche in corso di validità del contratto, con una semplice lettera, invocando l'eccessiva onerosità sopravvenuta. Ma non noi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Salone del mobile, protagonista la luce

L'evento. Con l'edizione numero 61 la biennale dedicata all'illuminazione torna all'interno della manifestazione Format profondamente rivisto con un solo livello espositivo e un importante contenuto culturale multidisciplinare

MILANO

MARIA GRAZIA GISPI

È la luce la protagonista della 61esima edizione del Salone del Mobile Milano. Torna la biennale EuroLuce all'interno della manifestazione milanese, orgogliosamente internazionale, punto di riferimento per il settore dell'arredo e del progetto, in calendario in primavera, come da tradizione, dal 18 al 23 aprile, presso Fiera Milano Rho.

Evoluzione

Il format è profondamente rivisto con un importante contenuto culturale multidisciplinare: il Salone nell'edizione 2023 è progettato su un unico livello espositivo per venire incontro alle esigenze dei visitatori che hanno poco tempo ma chiedono, ed è una necessità anche delle aziende, di vedere tutte le proposte.

Lo ha spiegato Maria Porro, presidente del Salone, nella conferenza stampa di ieri al teatro Franco Parenti: «Una delle caratteristiche del Salone del Mobile è la sua capacità di evolvere per rispondere alle sfide più urgenti della contemporaneità. Lo abbiamo fatto nel 2021 inventando Supersalone, primo evento globale dopo i mesi durissimi della pandemia, con l'edizione dello scorso giugno, quando siamo tornati al format tradizionale accogliendo la sfida della sostenibilità, e continuiamo a farlo con l'edizione del 2023. Dopo tre

anni, non era pensabile ritornare ad aprile, la nostra tradizionale posizione nel calendario, come se nulla fosse avvenuto. Abbiamo lavorato per dare forma alle suggestioni e alle visioni emerse in questi anni a partire da domande fondamentali: qua-

Legno arredo

Produzione in crescita del 12,7%

La filiera legno arredo ha chiuso il 2022 a +12,7% sul 2021, ma il saldo commerciale arretra del 10%. Il sistema del made in Italy per il mondo del mobile e design ha raggiunto un valore di produzione di circa 57 miliardi di euro, nel 2019 era poco sopra i 43 miliardi. Aumento che, al netto dell'effetto-prezzi, resta moderatamente positivo anche in volume.

I dati sono tratti dai preconsuntivi 2022 elaborati dal Centro Studi FederlegnoArredo su base Istat. Per quanto riguarda il mercato italiano, con un valore 35,6 miliardi di euro, la crescita della filiera è dovuta al contributo positivo del macrosistema legno, trainato dai comparti delle finiture per edilizia come porte, finestre e pavimenti in legno che hanno beneficiato dei diversi bonus edilizi. M.GIS.

le nuovo ruolo per un evento come il Salone? Come e da dove iniziare a progettare l'evoluzione? -ha raccontato la presidente - Abbiamo raccolto le esigenze di chi il Salone lo fa e lo vive, espositori e visitatori, con più di 2.300 interviste e gruppi di lavoro tematici. È nata, così, l'idea di una mostra su un unico livello per facilitare i flussi e abbiamo fatto un lavoro quasi "urbanistico" sul disegno interno dei padiglioni. A partire da EuroLuce, la biennale dedicata al mondo dell'illuminazione, così profondamente cambiato negli ultimi anni, abbiamo ridisegnato i percorsi integrando gli spazi delle aziende con contenuti culturali interdisciplinari che riguardano la relazione tra luce, architettura, arte e scienza. Una metamorfosi che in prospettiva interesserà tutto il Salone che ha l'ambizione di contribuire a ridisegnare il modello fieristico» conclude Porro.

Le partnership

Il sindaco di Milano Giuseppe Sala ha salutato l'avvio della conferenza stampa, presentata da Linus. Prosegue infatti la collaborazione con Radio Deejay, Radio Capital e Radio m2o.

Si rinnova anche la partnership istituzionale con Intesa Sanpaolo, iniziata già nel 2017 a sostegno del settore del mobile, dell'arredo e del design italiano e per accompagnare le imprese negli investimenti in sostenibilità e nei processi di internazio-



Maria Porro e Linus alla presentazione del Salone ieri al teatro Franco Parenti

nalizzazione.

Sono tre le novità più importanti di questa edizione: oltre all'aver ricollocato gli espositori dei padiglioni superiori in quelli inferiori per semplificare, migliorare e valorizzare la fruizione e l'esperienza di visita, è stato disegnato un nuovo layout di EuroLuce, che riporterà la persona e la sua fruizione della manifestazione al centro, grazie a un percorso ad anello, smart,

iper-fruibile e meglio connesso. L'idea progettuale è dello studio Lombardini 22 che ha preso spunto dall'idea di borgo e di città per pensare gli spazi sempre a partire dal punto di vista del visitatore.

Infine la componente culturale sarà integrata nell'area di EuroLuce attraverso contenuti interdisciplinari ed esperienziali, che spazieranno dall'architettura all'arte con mostre, talk,

workshop e installazioni.

Le manifestazioni del 2023 raduneranno 1.962 espositori, di cui oltre 550 giovani under 35 e 27 scuole di design. Il Salone è infatti una realtà composita che vede affiancarsi il Salone Internazionale del Mobile, il Salone Internazionale del Complemento d'Arredo, Workplace3.0, S.Project, EuroLuce e il Salone-Satellite.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Sulla piramide della valle Cavargna: in vetta al pizzo di Gino bei paesaggi tra laghi e monti.

Viaggio nell'energia lombarda: al principio fu l'Adda con la diga di Paderno.



Orobie.

Le tante sorprese della Lombardia più bella.



OROBIE FEBBRAIO 2023

ENERGIA LOMBARDA: AL PRINCIPIO FU L'ADDA - CON GLI SCI DA COLERE FINO AL FERRANTINO - È «FESTA DELLE LUCI» PER BERGAMO E BRESCIA - LA BUONA GRAPPA E NON SOLO DEI ROSSI DI ANGERA - LA MERAVIGLIA È DI CASA SUL PIZZO DI GINO - BOTTEGHE EROICHE TRA GARDA, SEBINO E VALLI SABBIA, SERIANA E BREMBANA - L'OCCHIO DEL CUORE NEI CLICK DI EMILIO MORESCHI.

ABBONAMENTI

Annuale carta: € 49,00 - Annuale digitale: € 39,99
Copia digitale: € 4,99 disponibile su Google play e Apple Store

Edizioni Oros - Viale Papa Giovanni XXIII, 124 - 24121 Bergamo
tel. 035 358 899 - fax 035 386 275 - abbonamenti@orobie.it

orobie.it



orobie
Aria pura di Lombardia.

GranMilano

A CURA DI MAURIZIO CRIPPA

Oltre il voto, l'allarme. Le imprese e il pericolo Automotive

POCHI COMPLIMENTI E MOLTE DOMANDE. IL PRESIDENTE DI CONFINDUSTRIA LOMBARDIA BUZZELLA E GLI ERRORI IN EUROPA

Subito sul pezzo, e ci mancherebbe altro. E' imprenditoria lombarda e non per caso. I rapidi auguri di buon lavoro del presidente di Assolombarda, Alessandro Spada, "il nostro auspicio è quello di rafforzare un modello vincente di collaborazione tra pubblico e privato tipico dei nostri territori", e sotto con il grande lavoro che c'è da fare. Dentro le aziende, ma anche guardando le minacce che vengono da fuori, e persino da un'Europa avvertita come matrigna". La pandemia e la guerra non sono riuscite a mettere in ginocchio l'economia della vecchia Europa, ma il Parlamento di Strasburgo, con interpretazione secondo molti discutibile della transizione ecologica, ci sta provando. Martedì ha votato l'ok definitivo per mandare dallo sfascia-carrozze le auto e i furgoni a benzina e diesel, entro il 2035. E con esse uno dei settori chiave anche come posti di lavoro (come sanno bene i sindacati). "Nell'Automotive abbiamo circa mille aziende in Lombardia, con 50 mila dipendenti. La stima per una transizione verso l'elettrico così rapida costa 15-20 mila posti di lavoro", spiega al Foglio Francesco Buzzella, presidente di Confindustria Lombardia. "Certo potrebbero nascere nuove opportunità di lavoro che tutte le transizioni portano in dote; ma una cosa è certa: come paese - compresa la politica - dobbiamo fare un po' di autocritica, perché il tema mobilità è stato sottovalutato. Abbiamo trovato la questione sul tavolo quando in Europa i giochi erano fatti, le alleanze erano già delineate, e noi oggi siamo fuori partita. Quando i temi toccano da vicino il comparto industriale bisogna saper essere protagonisti, anche perché l'80 per cento delle normative nei nostri settori arriva dall'Europa e noi abbiamo snobbato l'Unione come paese, non siamo ai tavoli che contano: dobbiamo essere più presenti, l'Italia senza Europa non è niente", spiega amaro il presidente di Confindustria Lombardia.

Gli industriali lombardi, con la Banca d'Italia, hanno promosso una ricerca per capire quanto è "condivisa" la transizione ambientale. I

dati non sono esaltanti: solo il 12 per cento delle imprese riesce ad autoprodurre da fonti rinnovabili oltre il 10 per cento del proprio fabbisogno energetico e il 12 per cento delle imprese dispone di impianti di cogenerazione. E' Alessandro Spada, presidente di Assolombarda, a richiamare tutti: "Per vincere la 'partita' della transizione ecologica è necessario che istituzioni, parti sociali, imprese, stakeholder del territorio lavorino insieme sul tema delle competenze per formare professionisti capaci di rispondere alle nuove esigenze dettate dalla sostenibilità. Allo stesso tempo, occorre agire per ridurre gli eccessivi oneri burocratici e rendere più stabili le norme nel tempo".

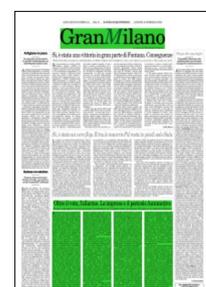
"Noi in Italia - riprende il ragionamento Buzzella - abbiamo un parco auto molto vecchio, di circa 40 milioni di veicoli, il beneficio ambientale dell'elettrico arriverà tra molti anni. Avevamo chiesto la neutralità tecnologica: se invece di porre l'obiettivo 2035 riferito al 100 per cento delle emissioni, si fosse puntato sul 90, avremmo lasciato la porta aperta a molte altre tecnologie. Oggi, con una soluzione così drastica, c'è solo l'elettrico sul mercato. L'Europa rappresenta l'8 per cento (al mondo) delle emissioni inquinanti e la mobilità vale il 10 per cento di questo 8. Parliamo dello 0,8 a livello planetario". Buzzella fa capire chiaramente che si tratta di una forzatura con una matrice ideologica. Non sarà facile cambiare radicalmente il modello di mobilità anche nella moderna Lombardia.

"Al 2026 - prosegue Buzzella - ci sarà una verifica sullo stato di avanzamento della mobilità elettrica e le infrastrutture necessarie. Le case automobilistiche sono pronte anche perché hanno evitato di investire sull'euro 7, motore endotermico straordinario. Va ricordato che l'auto elettrica non è a emissioni zero, costruirla costa tanta energia che, nel mondo spesso proviene da fonte fossile. Certo possiamo circolare con l'auto elettrica ma se l'energia viene prodotta col carbone (come accade di questi tempi in Germania e in Cina) ogni sforzo risulta inutile". C'è poi l'incognita del

traffico pesante che non può utilizzare le moderne batterie elettriche, "si sta valutando la soluzione dell'idrogeno che però ha bisogno di tempo per essere applicata. In Lombardia si stanno sviluppando anche dei bio carburanti molto interessanti, che potrebbero rifornire il parco veicoli esistente, con impatto ambientale immediato". Inoltre, spiega, "in Lombardia abbiamo sempre avuto un forte indotto collegato al motore termico, ora alcune aziende stanno lavorando per i veicoli elettrici ma vanno cambiate tutte le filiere perché passare dalla marmitta alle componenti elettriche non è facile: le riconversioni sono spesso dolorose e richiedono tempi lunghi". Gli imprenditori si aspettano un intervento robusto delle istituzioni, a partire dal governo. "Ma da noi mancano politiche industriali forti".

Dal governo è stata depotenziata Industria 4.0 e oggi invece ci servirebbe un progetto Industria 5.0. E' arrivato il momento di mettere sul tavolo gli incentivi virtuosi verso la transizione. Niente a fondo perduto ma incentivi sugli investimenti anche". Anche a nuova giunta lombarda è chiamata ad un impegno straordinario. "Il Piano Lombardia da 5 miliardi certo ha aiutato", ricorda Buzzella, "se i grossi incentivi devono essere decisi a livello nazionale, alla Regione chiederemo un impegno particolare sul capitale umano, per aiutare le aziende a trovare i profili di area tecnica assolutamente necessari al nostro lavoro. Quella che stiamo vivendo è anche una transizione tecnologica e per farla marciare servono giovani tecnici motivati", conclude il presidente di Confindustria Lombardia.

Daniele Bonecchi



Superficie 31 %

GranMilano

A CURA DI MAURIZIO CRIPPA

Artigiano in pena

Un anno per un lavoratore.
I conti di **Confartigianato** su
243.760 posti rimasti vuoti

Artigiani, che passione. Tutti amano i prodotti artigianali, la creatività, l'inventiva, la dedizione. Ma nel mondo delle "grandi dimissioni" sono davvero pochi i giovani che decidono d'impegnarsi in un tipo di attività che, gioco-forza, coinvolge fino in fondo. **Confartigianato** Lombardia ha provato a mettere in fila le offerte d'impiego delle imprese a caccia di lavoratori specializzati e le sorprese non sono mancate. Innanzitutto il post pandemia non ha rallentato il lavoro. Secondo **Confartigianato**, sono 256 mila le micro e piccole imprese protagoniste della crescita della domanda di lavoro: il 52,2 per cento delle posizioni lavorative sono ricercate proprio da queste piccole realtà, con contratti stabili. "La difficoltà delle nostre imprese a reperire personale - sottolinea il presidente di **Confartigianato** Lombardia, **Eugenio Masetti** - è la conseguenza di una molteplicità di fattori: dalla crisi demografica al gap tra scuola e mondo del lavoro, dalla rivoluzione digitale fino alle nuove aspettative e propensioni, soprattutto dei giovani, nei confronti del lavoro". Basta guardare da vicino. Sul territorio lombardo, nel 2022, le piccole imprese hanno avuto difficoltà a reperire 243.760 lavoratori, pari al 44,9 per cento delle assunzioni previste. Per l'artigianato tale quota sale al 52,8, pari a 44.590 lavoratori difficili da trovare, valore superiore di 12,8 punti rispetto alle imprese non artigiane (40). Il 28,4 per cento degli ingressi sono difficili da reperire per le imprese artigiane per il ridotto numero di candidati, il 19 per inadeguatezza dei candidati, il 5 per altri motivi. Mancano all'appello soprattutto tecnici Ict, progettisti di software, ma anche autisti di camion, operai edili, elettricisti, meccanici, idraulici. In valore assoluto. C'è anche un fatto tempo che pesa sull'economia e sui costi delle micro aziende: per trovare personale nel 2022 le imprese nostrane hanno impiegato in media 3,3 mesi, ma i tempi si sono allungati a 4,7 mesi per gli operai specializzati: per 96.350 di queste figure professionali qualificate occorre oltre addirittura un anno di ricerca. (Da.Bo)



Superficie 11 %

Fino al 30 di novembre le consegne per i bonus 4.0

Incentivi

La proroga riguarda anche i termini per i beni strumentali tradizionali

ROMA

Cambiano ancora le scadenze relative agli incentivi alle imprese che investono in beni strumentali. Un emendamento al decreto milleproroghe approvato in Senato proroga i termini che riguardano il completamento degli investimenti prenotati entro la fine del 2022.

Passa al 30 novembre 2023 la scadenza, già prorogata dalla legge di bilancio al 30 settembre, per effettuare investimenti in beni materiali tecnologicamente avanzati, con le caratteristiche di «Industria 4.0» (piano successivamente ribattezzato Transizione 4.0) che sono stati prenotati entro il 31 dicembre 2022 attraverso un ordine con acconto pari almeno al 20 per cento. Non cambia, per questo credito d'imposta, lo schema di agevolazione: 40% fino a 2,5 milioni; 20% tra 2,5 e 10 milioni; 10% tra 10 e 20 milioni.

Contemporaneamente, nel Decreto milleproroghe si interviene anche sui beni materiali e immateriali tradizionali, quindi sul credito d'imposta che ha sostituito quello che era inizialmente il cosiddetto superammortamento. In questo caso il termine precedente era il 30 giugno

2023, ora con l'emendamento approvato si slitta anche in questo caso al 30 novembre.

Vale sempre la condizione di aver effettuato un ordine, pagando un acconto di almeno il 20%, entro il 31 dicembre 2022. Per questa tipologia di beni il credito d'imposta è riconosciuto nell'ordine del 6% con un tetto di spesa di 2 milioni (materiali) e di 1 milione (immateriali).

Gli incentivi in questione sono gestiti dal ministero delle Imprese e del made in Italy (Mimit), che è anche titolare della misura sugli obblighi di notifica di materie critiche ritenute strategiche. Su questo fronte, un ulteriore emendamento del Milleproroghe interviene allungando di un anno, fino al 31 dicembre 2023, l'obbligo di notifica preventiva al Mimit e al ministero degli Esteri delle esportazioni verso Paesi extra-Ue dei rottami ferrosi. Contestualmente, l'obbligo di notifica viene ridimensionato ancorandolo a quantitativi determinati: più di 250 tonnellate, o 500 tonnellate nell'arco di un mese solare.

Un comma aggiuntivo dispone poi che sull'omessa notifica di esportazioni di rottami ferrosi effettuate fino al 2022, in quantitativi inferiori a queste soglie, non si applicano sanzioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Interessati
gli investimenti
prenotati entro il
2022 con un acconto
almeno del 20%**



Superficie 13 %

Bando in arrivo per sostenere le Pmi che certificano la parità

L'iter agevolato

Supporto Unioncamere e costi di certificazione coperti per 450 imprese

Monica D'Ascenzo

Se mille aziende hanno già provveduto a percorrere l'iter per la certificazione di parità, molte altre stanno preparandosi ad avviare il processo di certificazione con uno dei 21 organismi accreditati. La novità normativa, entrata in vigore lo scorso luglio, sta dando risultati superiori alle aspettative considerato che l'obiettivo legato al Pnrr è di raggiungere 800 imprese certificate, di cui 450 pmi, entro il 2026, come ha ricordato nell'evento digitale organizzato da Unioncamere e Il Sole 24 Ore Stefano Pizzicannella, direttore ufficio per politiche delle Pari opportunità del Dipartimento presso la Presidenza del Consiglio.

L'aspetto da sottolineare è proprio il fatto che la certificazione di parità non sia riservata solo alle imprese di grandi dimensioni, tanto che proprio Unioncamere ha siglato un accordo con il Dipartimento per le Pari opportunità che prevede due tipi di azioni a favore delle Pmi (tra 10 e 49 dipendenti) e delle micro imprese con meno di 9 dipendenti. Da una parte c'è la formazione di un elenco di organismi di certificazione accreditati che aderiscono alle misure di agevolazione alla certificazione delle Pmi previste del Pnrr, per i quali è stato pubblicato un avviso il 14 febbraio. Un secondo filone dell'accordo riguarda, invece, direttamente le piccole e medie imprese.

Pizzicannella ha annunciato che l'avviso a riguardo verrà pubblicato

a fine febbraio o inizio marzo e permetterà alle Pmi di chiedere di poter fare il processo di certificazione senza doverne sostenere i costi, dal momento che sono stati stanziati fondi per finanziamenti per circa 12.500 euro ad azienda. Peraltro anche le Regioni si stanno muovendo per sostenere i processi di certificazione, a partire dalla Lombardia.

Si tratta di un intervento strutturale e quindi con un orizzonte temporale che va oltre il Pnrr: non di una certificazione a tempo, ma di un percorso che le aziende avviano nella direzione di un cambiamento culturale. «La prassi di riferimento può supportare le aziende oltre alla certificazione per misurare le iniziative intraprese in tema di parità di genere; si tratta di un documento che durerà nel tempo e potrà anche evolvere per adeguarsi ai cambiamenti del contesto sociale», ha sottolineato Elena Mocchio, responsabile Innovazione e sviluppo Uni - Ente italiano di normazione, che ha spiegato la struttura, l'impianto metodologico e il contenuto della PdR 125, vale a dire il documento tecnico su cui si basa la certificazione. Sei le aree prese in considerazione nel processo di certificazione in base alla PdR 215: cultura e strategia, governance, processi di gestione delle risorse umane, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Per essere certificati è necessario ottenere un punteggio minimo del 60% con riferimento ai Kpi della prassi Pdr 215. La certificazione ha una validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale degli enti di certificazione. Le aziende, inoltre, devono fornire un'informativa annuale alle rappresentanze sindacali e ai consiglieri di parità.

Unioncamere è parte attiva in

questo processo e supporta in particolare modo le aziende con meno di 49 dipendenti. «Unioncamere mette a disposizione processi informativi verso le imprese e la documentazione tecnica, accompagnerà con esperti le aziende nell'implementazione del sistema di gestione della parità di genere e sosterrà i processi di certificazione delle Pmi», ha spiegato Antonio Romeo, DG Dintec-Unioncamere, ricordando con la collega Marilina Labia che l'ente accompagnerà alla certificazione mille Pmi e sosterrà i costi della certificazione di almeno 450, con grandi vantaggi. Vantaggi riconosciuti anche da tre aziende certificate che hanno partecipato all'evento: IC Outsourcing (rappresentata da Roberto Coppola), Orienta Società benefit (Valeria Giaccari) e Pulinet Servizi (Francesca Sighel).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL PODCAST



NEL SITO DEL SOLE 24 ORE E DI RADIO 24

La serie dei podcast sull'inverno demografico in Italia, curata dai giornalisti Mauro Meazza e Michela Finizio, è disponibile sui siti del Gruppo 24 Ore
[HTTP://S24ORE.IT/DEMOGRAFIA](http://S24ORE.IT/DEMOGRAFIA)

