



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

DISTRETTO ITALIA E I GIOVANI «TRE MILIONI SENZA LAVORO»

Il progetto semestrale di Elis punta lo sguardo sui Neet, i ragazzi che non studiano e non trovano occupazione. La responsabile Bonilauri: «Servono meccanismi formativi che intercettino i bisogni occupazionali delle pmi»

MARIA G. DELLA VECCHIA

«Il progetto di semestre Distretto Italia rientra nelle iniziative del Consorzio Elis, che raccoglie oltre 120 aziende impegnate a dare risposte a bisogni sociali nell'ambito della formazione e del lavoro. Distretto Italia è nato sotto la presidenza di turno di Autostrade per l'Italia per rispondere all'emergenza di tre milioni di neet nel nostro Paese e al paradosso di giovani che non pensano di avere un futuro lavorativo mentre le aziende cercano personale e non lo trovano».

Lo afferma in estrema sintesi Valeria Bonilauri, responsabile innovazione e dei progetti consortili Elis. Fondata a Roma, nel quartiere Tiburtino, all'inizio degli anni Sessanta, Elis è impegnata con forte vocazione sociale ad accompagnare ragazzi e ragazze a imparare un mestiere e inserirsi in azienda. Il 98% dei giovani che terminano il percorso in Elis trova lavoro in tre mesi e ciò anche grazie al fatto che i percorsi sono co-progettati con le imprese. Ad accelerare l'attività sono ora i grandi appalti infrastrutturali assegnati dal Pnrr ai general contractor nazionali, pressoché tutti soci del consorzio, che così creano un vivaio di giovani professionisti anche a vantaggio dell'indotto delle pmi. I percorsi sono gratuiti per le persone e spesso sostenuti con Fondi Formativi. Si lavora anche con gli Its e gli Ifts su cui ricadono fondi regionali, spiega Bonilauri.

Che formazione è prevista da Distretto Italia per le figure più tecniche?

La nostra è una formazione in assetto lavorativo: quello che si studia si mette subito in pratica. È così per profili professionali prettamente tecnici ma anche nel caso di master post laurea, per professioni che richiedono competenze più teoriche. Da un lato si punta quindi molto all'integrazione tra teoria e pratica, tra uso della testa e delle mani, dall'altro gioca un ruolo fondamentale lo stretto legame con le imprese, che condividono la missione di Elis e, pur essendo magari in competizione sul mercato, scelgono di collaborare quando si tratta di formare persone e sostenere l'inserimento lavorativo dei giovani nei luoghi di lavoro.



Il progetto Distretto Italia si focalizza su due emergenze: i tre milioni di Neet, e l'enorme difficoltà delle imprese a trovare personale

Come opera il progetto Distretto Italia?

Distretto Italia nasce dal desiderio delle imprese di fare sistema per rompere il meccanismo di corto respiro del "rubarsi le persone", impegnandosi nella costruzione delle Scuole di Mestieri per sostenere la formazione e l'occupazione dei giovani. Le prime sono partite ad aprile, dopo aver raccolto il fabbisogno di personale fra tutte le aziende che aderiscono al progetto. È emersa l'esigenza di tante figure legate alle grandi

opere infrastrutturali e al Pnrr: giuntisti di fibra ottica, sviluppatori software necessari alla transizione digitale, impiantisti elettrici da impegnare nell'ammodernamento delle infrastrutture energetiche. Figure che mancano, al punto che molti cantieri sono rallentati proprio per la carenza di personale tecnico specializzato. Un importante ruolo è poi quello delle agenzie per il lavoro che ricercano i candidati e li accompagnano nell'individuare il percorso per loro più adeguato.

Quindi agite attraverso le scuole già esistenti?

Non è ambizione di Elis aprire sedi in tutta Italia, ma fare rete con le scuole che già esistono, valorizzando la nostra capacità

di raccogliere il fabbisogno delle imprese. Siamo nel primo anno di avvio delle Scuole dei Mestieri e per quanto riguarda la Lombardia stanno per partire corsi per conducenti di autobus ed escavatoristi. In autunno inizieremo anche corsi per assistenti di cantiere, per impiantisti elettrici che lavoreranno sulle reti

LA SCHEDA

CONSORZIO ELIS
Il consorzio Elis ha l'obiettivo di formare e preparare le persone al lavoro. Elis attua programmi di formazione in assetto lavorativo, per trasmettere competenze adeguate all'evolversi delle professioni. Elis promuove le attitudini relazionali della persona, proponendo un ideale di lavoro che sia opportunità di crescita. In tutte le attività, il consorzio Elis punta sull'innovazione sostenibile dei metodi formativi, del lavoro e delle tecnologie, con l'obiettivo di valorizzare al meglio le risorse, e generare valore condiviso nel rispetto dell'ambiente e della persona.

sia per centrali elettriche che in ambito ferroviario. I percorsi partono dal fabbisogno delle imprese. Una prima raccolta ha individuato 10 mila posizioni vacanti in tutta Italia. Quindi è possibile che da qui a fine anno vengano avviati ulteriori percorsi.

Come vengono scelte le scuole?

La nostra rete include le scuole che sono in grado di formare i profili professionali richiesti, rilasciando le certificazioni spesso necessarie per esercitare mestieri tecnici. Queste scuole vengono coinvolte anche perché note come enti formativi attenti allo sviluppo delle persone sul piano valoriale e comportamentale. In Lombardia operiamo attraverso gli enti formativi del Gruppo ForIT e Aslam, accreditati in Regione.

Quelle con cui collaborate sono tutte grandi imprese. Riuscite a intercettare anche i bisogni delle pmi?

Sì, il nostro meccanismo sostiene anche i bisogni occupazionali dell'indotto. Tra le aziende che aderiscono al progetto c'è in Lombardia anche A2A che sta facendo un bellissimo lavoro di ingaggio della propria rete di fornitura su tutto il territorio per dare la possibilità alle aziende dell'indotto di trovare persone formate. Altre aziende fortemente presenti in Lombardia sono Trenord e Atm.

Ma non tutte le pmi sono fornitrici

di grandi general contractor. Riuscite a dare risposte a eventuali richieste dirette da parte di pmi?

Facciamo partire i corsi nel momento in cui ci sono aziende che dicono che al termine del percorso assumeranno. Questo è il criterio che ci guida, non la dimensione dell'azienda. E le aziende toccano sempre più con mano il fatto che mancano persone adeguatamente formate e cresce il loro impegno a diventare esse stesse una sorta di "aula allargata". Le Scuole dei Mestieri danno una formazione che rendere la persona operativa subito, ma poi la formazione continua nelle aziende stesse, lavorando accanto a colleghi più esperti. Molti corsi durano cinque settimane, ma ciò non significa che un impiantista elettrico si forma in cinque settimane. Nell'arco di quel periodo vengono trasmesse le competenze di base che permettono l'inserimento in squadre operative. L'azienda individua poi al proprio interno "Maestri di Mestiere" che affiancano i giovani e li fanno crescere. Chi oggi entra nel mondo del lavoro non cerca più solo un posto, ma vuole sapere se avrà l'opportunità di accrescere competenze e ruolo.

Il progetto è direttamente finanziato dalle imprese che a loro volta entrano nei finanziamenti Pnrr?

All'interno del consorzio Elis abbiamo creato una task force dedicata a Distretto Italia, con 15 persone che si occupano della

raccolta del fabbisogno di personale da parte delle aziende, della creazione della rete di scuole, della progettazione dei percorsi formativi, dei programmi di alternanza scuola-lavoro, della piattaforma per l'orientamento. Le aziende hanno investito direttamente per sostenere una struttura di coordinamento centrale che ha anche il compito di valorizzare in modo coerente la comunicazione di imprese molto diverse fra loro. C'è una forte volontà di dialogare con i giovani e un grande potenziale. Non ci sono solo i social network, che pure sono importanti. Pensiamo a quante famiglie può raggiungere una comunicazione fatta da una grande azienda a tutti i suoi dipendenti e che dialogo può generare tra genitori e figli sulle opportunità di formazione offerte da Distretto Italia.

A Pnrr concluso Distretto Italia sarà in grado di continuare a generare benefici?

Distretto Italia mette a sistema enti di formazione e aziende, per creare reali opportunità di lavoro ai giovani. Se anche grazie al Pnrr sapremo creare sviluppo e innovazione, avremo ancora più bisogno di personale con competenze tecniche e di giovani che vogliono mettersi in gioco. I benefici che possono generare progetti come Distretto Italia finirebbero solo se smettessimo di puntare sul nostro futuro.

Demografia

La staffetta generazionale

Nelle scuole medie

Una piattaforma elettronica aiuta a capire il lavoro

Le Scuole dei mestieri formano sulle competenze richieste dalle imprese e portano all'inserimento professionale. Serve però lavorare anche a monte, aiutando ragazzi e ragazze a compiere scelte consapevoli. In ottobre il consorzio Elis parte

con attività di orientamento in Lombardia, Lazio e Campania. Nell'ambito del Pcto, le aziende incontreranno gli studenti degli ultimi tre anni delle superiori per far scoprire i mestieri nei settori che oggi richiedono nuove competenze e personale. Sarà avvian-

ta una piattaforma di gaming indirizzata agli allievi delle medie, che proveranno a gestire una città affrontando difficoltà come la mancanza di personale addetto alle infrastrutture di rete o alla raccolta dei rifiuti. Un altro modo per capire il loro

fondamentale contributo al benessere della collettività. Un accordo col Consiglio nazionale dei Giovani aiuta Elis a raggiungere i giovani nelle associazioni nazionali di categoria. Tutti i corsi sul sito www.distrettoitalia.elis.org M. DEL.

«SENZA I GIOVANI AZIENDE BLOCCATE»

L'allarme sulla denatalità è rilanciato da Paolo Zabeo, dell'ufficio studi Cgia «Nei prossimi quattro anni sarà sempre più difficile sostituire i pensionati»

MARIA G. DELLA VECCHIA

Dalla Cgia di Mestre arriva un nuovo allarme sulla situazione occupazionale, visto che, spiega un'analisi dell'associazione, tra il 2023 e il 2027 il mercato del lavoro italiano richiederà poco meno di tre milioni di addetti in sostituzione delle persone destinate ad andare in pensione.

«A legislazione vigente, pertanto, nei prossimi cinque anni quasi il 12% degli italiani lascerà il posto di lavoro per aver raggiunto il limite di età. Con sempre meno giovani destinati a entrare nel mercato del lavoro, rimpiazzare una buona parte di chi scivolerà verso la quiescenza diventerà un problema per tanti imprenditori». Ne parliamo con Paolo Zabeo, responsabile dell'ufficio studi.

Un milione di giovani in meno in dieci anni e la denatalità non sta migliorando in Italia, uno dei due Paesi più vecchi del mondo, contro milioni di lavoratori da rimpiazzare in quattro anni. Una missione impossibile?

Non sarà per nulla facile rimpiazzare una parte di questi lavoratori, nei prossimi anni avremo una situazione molto difficile. È un problema su cui non avremo strumenti per intervenire, possiamo, come dire, investire ora per avere una risposta nei prossimi dieci anni. Nel breve periodo riusciremo a fare molto poco. Il problema riguarda trasversalmente ogni settore. Dal tornitore al saldatore, all'au-



Paolo Zabeo, responsabile dell'ufficio studi della Cgia di Mestre

tista di mezzi pesanti, al conduttore di macchine a controllo numerico: le aziende sono in grandi difficoltà. In edilizia non si trovano pavimentisti, lattonieri, cappottisti: già soffriamo ora di queste carenze, ma nei prossimi anni la situazione si accentuerà.

Forse più ancora della crisi demografica, sulla quale seppure il Paese investisse i risultati in termini di occupazione li vedremmo fra due decenni, a preoccupare è quello che anche la Cgia mostra nei suoi ultimi dati, la distanza dei giovani dal mondo del lavoro. Come ci si è arrivati?

Più concause hanno portato a questo risultato, ma l'aspetto più importante è la distanza fra scuola e impresa. Non siamo riusciti ad incrociare queste due

realtà e quindi ecco che il mismatching resta molto evidente. Bisogna continuare a lavorarci. Un altro aspetto molto problematico che caratterizza il nostro Paese, soprattutto al Sud, riguarda l'abbandono scolastico molto elevato e, più in generale, una povertà educativa spaventosa la quale fa sì che persone in possesso anche di diploma una volta uscite dalla scuola media superiore abbiano difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro. Oggi gli imprenditori soffrono il fatto di non trovare giovani preparati a cui si aggiunge il fatto che la dimensione della platea dei giovani si sta fortemente riducendo.

Quindi cosa bisogna fare?

Bisogna investire di più su

scuola e università ma, in particolare, sulla formazione professionale, che non è formazione di serie B. C'è ancora una concezione molto gentiliana della cultura e della scuola per cui solo se fai il liceo e conosci Iliade e Promessi Sposi sei acculturato, mentre conta poco se conosci la prima e la seconda legge della termodinamica, altrettanto importante. Il problema sta proprio nella capacità del Paese di rivalutare culturalmente gli Istituti professionali e il lavoro manuale, quindi non si investe. Lo fanno molti enti regionali in Italia, ma altri di meno. Nell'artigianato tradizionale e anche artistico i giovani che si avvicinano a tale mondo sono sempre meno.

Varivisto il ruolo dell'apprendistato?

Sì, in anni passati si imparava un mestiere entrando a 13-14 anni a bottega, oggi per fortuna non è più così perché si studia di più, ma è difficile che un giovane che esce a 17,18,19 anni dalle scuole professionali o superiori difficilmente entra in bottega ad imparare il mestiere. Perciò l'apprendistato oggi va rivalutato e bisogna soprattutto fare in modo che la qualità dei nostri studenti in uscita dalle scuole sia buona. Purtroppo in proposito i dati Invalsi ci riferiscono una situazione drammatica sulla preparazione scolastica.

Bisogna lavorare molto sul passaggio fra scuola dell'obbligo e scuola superiore?

Il mercato del lavoro, frena l'occupazione

Luglio 2023 rispetto al mese precedente

**-73mila**

Persone occupate (-0,3%)

**+37mila**

Persone in cerca di lavoro (+1,9%)

**+14mila**

Inattivi (+0,1%)

**61,3%**

Il tasso di occupazione (-0,2%)

**7,6%**

Il tasso di disoccupazione totale (+0,2%)

**22,1%**

Il tasso di disoccupazione giovanile (-0,2%)

**33,5%**

Il tasso di inattività (+0,0%)

FONTE: Istat



«Nel breve periodo si riesce a fare poco per le difficoltà nel ricambio»



«Resta essenziale investire nella scuola e sulla formazione professionale»

Certo. Dovremmo imparare a guardare di più cosa succede a Bolzano e a Trento, che certo hanno i vantaggi delle Regioni autonome, dove il meccanismo dell'incontro scuola-lavoro funziona con risultati straordinari grazie ai tavoli territoriali che uniscono tutte le parti economiche e sociali dei due territori. Lì si è riusciti a mettere a fuoco il vero fabbisogno delle imprese e quali figure professionali saranno richieste anche fra un decennio e oltre. Su quelle province il tasso di disoccupazione giovanile è bassissimo, i ragazzi vengono collocati adeguatamente al lavoro. È ciò che si dovrebbe fare ovunque, analisi future di mercato incluse. So che è difficile,

«Alla caccia dei diplomati La ricerca è sempre più difficile»

Edilizia

Sergio Piazza è alla guida dell'impresa di Introbio con sessanta dipendenti

«Oggi è quasi impossibile trovare giovani diplomati da inserire nei nostri corsi di formazione aziendale, non li troviamo: utilizziamo anche aziende specializzate nella ricerca del personale che si muovono su

tutta Italia, ma è molto difficile, si trova il 10% di quel che servirebbe». Sergio Piazza, alla guida dell'impresa di famiglia, la "Impresa Edile Piazza Carlo & C." di Introbio, come tante altre imprese di vari settori non trova tecnici da assumere, e non è questione di contratto o di entità dello stipendio, spiega l'imprenditore che fino a poco tempo fa è stato presidente territoriale di Ance.

«Noi applichiamo il contratto

nazionale degli edili, un contratto più che dignitoso rinnovato l'anno scorso. Come azienda inoltre non abbiamo ufficialmente un contratto di secondo livello, ma in pratica tutti i benefici ci sono in termini di premi, indennità di reperibilità, premi sulla sicurezza. È difficile dire - afferma Piazza - perché, a parte il calo demografico che pure incide sul numero dei giovani, ci sia un allontanamento dei giovani dal lavoro».

Nel mettere a fuoco le ragioni della difficoltà di trovare giovani da assumere Piazza considera anche il cambiamento di aspettative personali di vita privata.

«Certo - aggiunge - bisogna che anche un diplomato accetti una certa parte di lavoro in qualche modo manuale: tutte le macchine sono computerizzate e serve una conoscenza di base, ma mentre in passato seguire le macchine era una cosa che doveva fare un operaio oggi la deve fare un tecnico. Non so se l'aspettativa di un diplomato sia solo quella di lavorare in camice bianco, ma non direi perché vedo che fanno fatica anche le imprese che cercano i camici bianchi».

La sua azienda ha 60 dipen-



Sergio Piazza

denti, di cui 15 fra diplomati e laureati e, fra questi, quattro amministrativi e altrettanti tecnici da ufficio. Gli altri sono tecnici operativi in cantiere. Fra i committenti c'è Enel in aggiunta ad altri clienti più piccoli: a tutti l'azienda deve assicurare elevati standard qualitativi per tenere il passo col mercato.

Per Enel nelle province di propria competenza (Lecco, Sondrio e parte di Como) Piazza realizza i lavori di carattere strettamente edile, quali gli scavi, oltre ai lavori elettrici, alle messe in servizio, alle linee elettriche interrate, per i quali nei contratti con Enel va assicurato in partenza un certo numero di persone dedicate, individuate e comunicate al cliente. M. Del.

2200



L'inverno demografico nel Lecchese

Sono 2.204 in meno nella provincia di Lecco nel decennio 2013-2023 i giovani fra i 15 e i 34 anni in provincia di Lecco. Il territorio risente dell'inverno demografico con una flessione di giovani del 3,2% e totalizza a fine 2023 67.049 giovani. (Dati Cgia di Mestre su base Istat)

«Le opportunità del Pnrr I Comuni sotto pressione»

Sondrio. Gli enti alle prese con carenze di personale e scadenze ristrette Maffezzini: «Impegno enorme» - Scaramellini: «Colte tutte le occasioni»

SONDRIO

MONICA BORTOLOTTI

Carenza di personale, scadenze ristrette, richiesta di dati, utilizzo di piattaforme, il Pnrr ha messo a dura prova professionisti ed enti locali, soprattutto i più piccoli per i quali ci sarebbe forse bisogno di uffici consorziati, evidenziando la necessità di competenze costantemente aggiornate.

Grande opportunità di finanziamento per la progettazione di interventi spesso attesi da anni, il Piano nazionale di ripresa e resilienza ha comportato e continua a farlo una mole di lavoro notevole per i Comuni e per i dipendenti. E se le realtà più grandi sono riuscite ad affrontare più agilmente la situazione, per i municipi piccoli c'è voluto il sostegno di strutture esterne, più grandi e, come testimonia Tiziano Maffezzini, sindaco di Chiuro, presidente della Comunità montana di Sondrio e dell'Unecem Lombardia, «la capacità d'impegno e di sacrificio dei tecnici comunali che - sottolinea - hanno colto l'importanza del momento e non si sono sottratti nonostante organici spesso già sottodimensionati per portare avanti l'attività ordinaria».

Scadenze ristrette

Gli ostacoli che gli enti si sono trovati ad affrontare, ricorda sempre Maffezzini, sono la mole di progettazione con scadenze ristrette, la richiesta di molti dati e anche la tempestività necessaria nel comunicarli, gli aggiornamenti continui, oltre alle verifiche del dns, il principio secondo cui gli interventi previ-



Da sinistra, i sindaci Marco Scaramellini e Tiziano Maffezzini

sti dal Pnrr non debbano arrecare alcun danno significativo all'ambiente. Attività straordinaria innestata su quella ordinaria che non è scomparsa.

«Avendo uffici strutturati, dirigenti e dipendenti competenti, il Comune è stato in grado di intercettare bandi che sia nella predisposizione delle richieste sia nella rendicontazione richiedono grande impegno per la complessità delle procedure e la tempistica - la testimonianza del sindaco di Sondrio, Marco Scaramellini - . Ad esempio, per alcune opere già realizzate e chiuse dal punto di vista amministrativo, a seguito dell'ottenimento dei fondi del Pnrr è stato

necessario procedere con una nuova rendicontazione, utilizzando una piattaforma e schemi diversi. Certamente non è semplice, ma riusciamo a seguire tutte le procedure. Fondamentali sono la preparazione e la buona attitudine dei nostri dipendenti, unite alla formazione e all'aggiornamento: in assenza di questi presupposti sarebbe impossibile affrontare tematiche così complesse».

I Comuni, ricorda Scaramellini, non hanno potuto contare su alcun aiuto esterno: «Non fatico a comprendere le difficoltà che incontrano i piccoli enti che non hanno una struttura al pari della nostra. Per queste realtà

andrebbero creati degli uffici consorziati e una centrale di committenza unica perché i tempi sono strettissimi e le procedure delle gare lunghe».

Un apposito ufficio

Indiscutibili le grandi opportunità offerte dal Pnrr agli enti pubblici. «Opportunità - ricorda Scaramellini - che noi non abbiamo esitato a cogliere anche per progetti già realizzati che sono rientrati nelle misure. Le necessità, in tutti i settori, dalle opere pubbliche al sociale, dall'istruzione alla cultura, sono molte, per questo abbiamo rafforzato la struttura organizzativa con vari innesti, aderendo alle iniziative formative proposte da Anci e dai ministeri e creando un apposito ufficio per vigilare sui bandi, regionali, statali ed europei, allo scopo di reperire le risorse economiche per soddisfare i bisogni dei cittadini».

E conclude: «Certamente, e il Pnrr lo ha confermato, servono tempo e buona volontà: le competenze interne sono fondamentali e i dipendenti devono essere messi nelle condizioni di operare in maniera efficace ed efficiente fornendo loro un'adeguata strumentazione hardware e software. Come amministratori non manchiamo di garantire il nostro contributo, mettendo a disposizione le nostre competenze tecniche, consapevoli dell'importanza del nostro ruolo, non soltanto di guida ma anche di supporto per un efficiente funzionamento della macchina amministrativa».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Nel semestre maggio-luglio

+119mila
Occupati (+0,5%)



-64mila
Persone in cerca di lavoro (-3,2%)



-69mila
Inattivi (-0,5%)



Rispetto al 2022

+362mila
Occupati (+0,5%)



-76mila
Persone in cerca di lavoro (-3,8%)



-371mila
Inattivi (-2,9%)



1,1%mila
tasso di occupazione



Withub

negli ultimi 2-3 anni la crisi energetica ha cambiato il mondo, ora le previsioni a medio-lungo periodo sono molto difficili ma lavorandoci credo si possano trovare soluzioni in tempi ragionevolmente brevi. E' giocoforza che dovremo anche ricorrere agli extracomunitari, ovviamente regolari e adeguatamente formati.

In che modo?

Dovremmo stabilire che il permesso di soggiorno, a eccezione di chi ha i requisiti per ottenere la protezione internazionale e di chi entra con già in mano un contratto di lavoro, sia accordato a chi si rende disponibile a sottoscrivere un patto socia-

le con il nostro Paese. Se un cittadino straniero si impegna a frequentare uno o più corsi ed entro un paio di anni impara la nostra lingua e un mestiere, al conseguimento di questi obiettivi lo Stato italiano lo regolarizza e gli trova un'occupazione. Sia chiaro: è un'operazione complessa e non facile da gestire, sia perché il tema dell'immigrazione e del suo rapporto con il mondo del lavoro è molto articolato sia perché tutto ciò richiede una pubblica amministrazione in grado di funzionare bene e con performance decisamente superiori a quelle dimostrate fino a ora. Però è una strada che va percorsa.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

«Mancano i progettisti Così ci affidiamo a esterni»

Elettromeccanica

Lorenzo Riva è il titolare della Electro Adda che produce motori elettrici

«Da dieci anni la nostra azienda vive una situazione cronica di quasi impossibilità nel riuscire ad assumere ingegneri elettromeccanici e progettisti di motori elettrici. Di recente abbiamo inserito un nuovo

ingegnere con dottorato non in elettromeccanica, è venuto da noi, si sta impegnando seppure non sia strettamente il suo ambito di specializzazione. Non si riesce a trovare in alcun modo ingegneri», afferma Lorenzo Riva, titolare di Electro Adda, l'azienda di famiglia che con 114 dipendenti è una realtà storica del Lecchese nella progettazione e fabbricazione di motori elettrici.

Riva (che è stato fino all'anno

scorso presidente della territoriale di Confindustria) ricorda di aver sollecitato più volte il polo lecchese del Politecnico affinché avviasse un corso di laurea in elettromeccanica, «cosa che non è stata possibile - afferma - per la convinzione comune che si tratti di un settore ormai superato. Invece ce n'è esigenza, questa carenza di ingegneri del settore ci mette in grandissime difficoltà al punto che stiamo ancora utilizzando consulenti di ol-

tre 70 anni. E per fortuna siamo in Lombardia, dove non c'è concorrenza in quanto ci sono pochissime realtà che fabbricano motori elettrici, altrimenti ce li porterebbero via».

L'imprenditore spiega di essere riuscito, tempo fa, ad assumere a Trieste un dirigente, ingegnere elettromeccanico «molto in gamba, e grazie al cielo è con noi da sei anni: trascorre la settimana lavorativa da noi e torna a casa a fine settimana. Per quanto lui creda nel nostro progetto e sia legato all'azienda, ho sempre un po' il timore che dato che la sua vita privata è a centinaia di chilometri di distanza riceva un'altra offerta sul suo territorio e se ne vada». Certo ha senso pensarlo visto che in



Lorenzo Riva

azienda è già accaduto, spiega Riva, con un ingegnere di Napoli che avendo trovato lavoro nella sua città è rientrato.

Il problema non riguarda solo gli ingegneri, ma anche altri profili tecnici, persone che sappiano programmare macchine utensili, rettifiche, che sappiano lavorare con le macchine più avanzate. «Noi facciamo degli sforzi, assumiamo anche persone non qualificate, le formiamo, le qualificiamo facendo crescere il loro valore che magari, grazie alla velocità dei canali social, le porta a farsi conoscere altrove e ad andarsene. Comprendo le logiche di mercato, ma la mia è un'azienda che ha sempre riconosciuto e premiato il valore dei dipendenti». **M. Del.**

L'azienda

Formazione & competenze



Il mercato

Gamma prodotti più ampia con le ultime acquisizioni

Il primo ottobre 2020, il gruppo Fiocchi munizioni ha annunciato l'acquisizione del 100% delle quote azionarie di Baschieri & Pellagri.

L'impresa bolognese opera dal 1885 nella produzione di cartucce di alta gamma per la

caccia e il tiro sportivo e a sua volta vende in tutto il mondo.

Il polo produttivo di Marano di Castenaso (Bologna) è un centro di eccellenza assoluta nel segmento caccia e tiro.

E a metà aprile scorso, il gruppo presieduto da Stefano

Fiocchi ha acquisito la Lyalvale Express. Si tratta di un'azienda del mercato inglese fondata nel 1983 a Lichfield, Regno Unito, e specializzata nella produzione e vendita di cartucce per la caccia ed il tiro di segmento premium.

«Tanta formazione interna Pensiamo a un'Academy»

L'imprenditore. Stefano Fiocchi, presidente della storica azienda lecchese «Siamo impegnati su diversi progetti per affrontare la carenza di tecnici»

LECCO
GIANFRANCO COLOMBO

Stefano Fiocchi, presidente del gruppo Fiocchi Munizioni, conferma le difficoltà legate alle nuove assunzioni, che tutto il comparto imprenditoriale lecchese lamenta.

«È un problema enorme – ci dice Stefano Fiocchi – che non riguarda solo noi e che si ripercuote anche sulle ditte esterne. Quelli che mancano veramente e che anche noi facciamo fatica a trovare sono i periti meccanici, elettronici, chimici, ma anche montatori e tornitori, figure che in ambito industriale servono tantissimo e di cui noi stessi abbiamo necessità. Laddove non si richiedono competenze tecniche particolari, provvediamo noi con una formazione interna che può andare da uno a sei mesi. Sono i lavoratori che devono avere una preparazione di base ed essere in grado intervenire sulle macchine se si verifica un guasto o necessita una rimessa a punto. Oltre a questo, è sempre più difficile individuare persone che sappiano assumersi responsabilità nella gestione degli uomini. A questo mi sembra giusto aggiungere che chi si vuole mettere in gioco da noi può crescere e farsi strada. Gli esempi di chi ha voluto far carriera ci sono anche in Fiocchi. Sta di fatto che la prima domanda che ci poniamo quando dobbiamo acquistare una nuova macchina è quella sulla reperibilità della manodopera. Dunque, questo aspetto sta diventando un vincolo anche su-



Stefano Fiocchi, presidente della Focchi munizioni di Lecco

gli investimenti e sulla scelta dei macchinari».

Tutto questo accade in un gruppo in salute che ha una previsione 2023 che dovrebbe portare il fatturato a 420 milioni di euro. Per quanto riguarda l'occupazione, i dipendenti del gruppo sono 1250, mentre nello stabilimento lecchese di via Santa Barbara sono 830. Dallo scorso mese di dicembre nel gruppo Fiocchi è entrata la Czechoslovak Group (Csg), che ha preso il posto del Fondo Charme III che fa capo alla famiglia Montezemolo e che era entrato nel 2018.

Impulso

«L'uscita del fondo era prevista – continua Fiocchi – e l'entrata della Csg è importante perché si tratta di un gruppo industriale familiare che ci sta dan-

do un grosso impulso. Sono molto inseriti nell'azienda, c'è una condivisione di strategie e si stanno creando interessanti opportunità».

Il gruppo Fiocchi ha ovviamente pensato anche ad una formazione interna per mettere una pezza alla cronica mancanza di addetti: «Abbiamo partecipato al RoadJob, l'associazione che promuove attività che avvicinano l'industria alle nuove generazioni, e qualche risultato l'abbiamo avuto, ma ora stiamo pensando a corsi specifici per addetto, una Academy interna o costituita da un pool di aziende. Altrimenti non ci resta che l'estero. Da noi ci sono molti lavoratori stranieri, soprattutto dominicani, ma la maggioranza è di nazionalità italiana. Il vero problema sono i tecnici specializzati. Lecco sul

suo territorio dispone di istituti, come Badoni e Fiocchi, in grado di formare queste competenze, ma rispetto alla richiesta delle aziende il numero di risorse immesse sul mercato del lavoro è insufficiente».

Avanguardia

Il gruppo da sempre è anche impegnato in ambito ambientale, preoccupazione che è ai massimi livelli vista anche la necessità di monitorare con grande attenzione la produzione: «Trattando materiali inquinanti, in primo luogo rispettiamo rigorosamente tutte le norme. Del resto i controlli a cui siamo sottoposti sono continui e rigorosi. La sensibilità nei confronti della natura è doverosa e ci siamo sempre impegnati nella salvaguardia dell'ambiente, a maggior ragione nel nostro ruolo. Poi vorrei segnalare come esempio del nostro impegno in questo campo la nostra nuova gamma "Green core" costituita da componenti prodotti con materiale biodegradabile che non perde nulla in termini di qualità e caratteristiche rispetto ai materiali plastici tradizionali. Per ottenere questo risultato è stata importante la collaborazione con l'Università di Bologna del dipartimento ricerca & sviluppo di Baschieri & Pellagri, l'azienda bolognese che abbiamo acquisito nel 2020. Sono state così realizzate delle innovative borre (l'insieme degli elementi che separano la polvere dai pallini) in materiale completamente biodegradabile e compostabile. L'impegno

Fiocchi munizioni, la crescita di un'azienda storica

1876

la fondazione da parte Giulio Fiocchi (1851-1916)

2010

il gruppo Fiocchi ha acquisito Baschieri & Pellagri, specializzata nella produzione di cartucce di alta gamma



«Nel Lecchese le scuole ci sono, ma i diplomati sono troppo pochi»



«Periti meccanici, fresatori, tornitori Sono tante le figure che non si trovano»

del nostro gruppo in merito all'ambiente è di lunga data, anche nell'ambito delle munizioni metalliche, infatti, si realizzano inneschi senza piombo e senza metalli pesanti, oltre a una gamma di palle in materiali meno inquinanti del piombo stesso».

Per quanto riguarda le materie prime Focchi ha avuto difficoltà nel reperimento di alcuni materiali come il ferro l'ottone, il rame e le polveri. Proprio per quanto riguarda queste ultime, Focchi ha avuto la concessione e la gestione degli impianti produttivi di polveri dello Stabilimento Militare Propellenti di Fontana Liri in provincia di Frosinone. Per

«Alcuni reparti sono tutti in rosa Sono importanti le competenze»

Questione di genere

La carenza di tecnici può essere superata con una più alta occupazione femminile

La carenza di tecnici, di periti, tornitori, fresatori e manutentori può essere risolta, almeno in parte, dal lavoro femminile?

Resta il problema che sono poche le ragazze che scelgono

un indirizzo di studi tecnico-professionale, come sono poche quelle che seguono le materie Stem (scienza, tecnologia e matematica).

Secondo Stefano Fiocchi, presidente dell'omonima azienda, l'importante è avere «una manodopera qualificata. È difficile trovare personale con una preparazione in termini meccanici, elettrici ed elettronici: ben vengano, quindi, stranieri, donne, uomini che siano formati in

questo senso, altrimenti si è costretti a rubarsi i periti, che mancano».

E, sulla questione femminile: «Siamo molto favorevoli, da noi alcuni reparti sono quasi solo composti da donne, che hanno capacità e attenzione spesso superiori a quelle degli uomini. Il problema della maternità rimane, ma ora c'è anche lo smart working che può aiutare. Basta sapersi organizzare, anche come datori di lavoro: ben vengano

allora le lavoratrici, che da noi sono quasi la metà dei collaboratori. I dati di denatalità sono evidenti e bisognerebbe dare qualche aiuto, perché un figlio costa».

Il presidente del gruppo Focchi ripete che quello della mancanza di tecnici è problema perché mette a rischio lo sviluppo delle imprese e, di conseguenza di tutto il territorio.

«È una difficoltà – ci dice Stefano Fiocchi – che riguarda tutti. Quelli che mancano e che anche noi facciamo fatica a trovare sono i periti meccanici, elettronici, chimici, ma anche montatori e tornitori, figure che in ambito industriale servono tantissimo e di cui noi stessi abbiamo necessità».



Il 40% dei dipendenti della Focchi munizioni è donna

830



Lo stabilimento di Belledo
Il gruppo Fiocchi munizioni occupa 1.250 persone (il 40% sono donne), suddivise tra le varie unità produttive. Nello stabilimento di Lecco, lavorano 830 addetti. Il fatturato dello scorso esercizio è stato di 360 milioni di euro, mentre la previsione per quest'anno è di 420 milioni

Accordo sui semi lavorati Riparte uno stabilimento

Società pubblica. Firmata un'intesa con l'Agenzia industrie e difesa Partnership per la gestione degli impianti produttivi di polveri sferiche

LECCO — Il gruppo Fiocchi ha recentemente firmato un accordo, tramite l'acquisita Baschieri & Pellagri Spa, con l'Agenzia industrie e difesa, per la concessione e la gestione, mediante partenariato pubblico-privato, degli impianti produttivi di polveri sferiche dello Stabilimento Militare propellenti di Fontana Liri in provincia di Frosinone.

La cooperazione tra Baschieri & Pellagri Spa e l'Agenzia industrie difesa, Ente di diritto pubblico vigilato dal ministro della Difesa, con l'obiettivo di creare sbocchi sul mercato concorrenziale delle proprie unità produttive, costituisce un importante risultato di rilevanza strategica del know-how tecnico e commerciale di Baschieri & Pellagri Spa a supporto del consolidamento industriale delle attività della Difesa. Questo accordo conferma il rapporto storico tra Baschieri & Pellagri Spa e l'Agenzia industrie difesa, iniziato nel 2003 e sospeso nel 2017, con la fermata degli impianti dello stabilimento di Fontana Liri.

Competenze

La ripartenza della produzione della polvere da sparo negli impianti di Fontana Liri, un progetto sul quale Fiocchi stava lavorando già da tempo ed ora portato a termine grazie alle competenze di Baschieri & Pellagri sulla polvere da sparo, rappresenta un importante risultato per il Gruppo Fiocchi, che mira ad integrarsi vertical-



L'ingresso della Fiocchi munizioni in via Santa Barbara a Belledo

mente nella produzione di munizioni di piccolo calibro valorizzando i propri asset nel mondo civile e della Difesa, rafforzando ed espandendo le sinergie industriali sul territorio nazionale. Baschieri & Pellagri Spa, controllata dal Gruppo Fiocchi, fa parte di Czechoslovak Group (Csg), una holding che opera principalmente nell'industria metalmeccanica, automobilistica, ferroviaria, aeronautica e della difesa.

La Czechoslovak Group (CSG) è una holding che si basa sulla tradizione dell'industria cecoslovacca. Supporta lo sviluppo di aziende tradizionali

ceche, slovacche e straniere, che si occupano di produzione industriale e commercio nel settore della difesa e civile. Oltre dieci mila dipendenti lavorano nelle società incorporate nella holding Csg. Nel mese di novembre 2022 è stata finalizzata la cessione della quota di maggioranza (il 70%) di Fcc (Fiocchi con Charme) a Czechoslovak Group (Csg).

La famiglia Fiocchi e il fondo Charme mantengono il 30%, per garantire continuità nella tradizione dell'azienda. A conferma di questo è significativo che il presidente del Gruppo sia Stefano Fiocchi. Giova ricordare che alla fine

del 2017 il Fondo Charme III, che fa capo alla famiglia Montezemolo, aveva acquisito la quota di maggioranza azionaria della Fiocchi. L'acquisizione avvenne nel segno della continuità societaria e manageriale. La nuova holding, denominata Fcc spa, era controllata al 60% da Charme III mentre il 40% era detenuto da Giulio Fiocchi spa, con un reinvestimento fondato sul mantenimento di una significativa partecipazione nel nuovo gruppo da parte della famiglia Fiocchi. Il gruppo Czechoslovak Group (Csg) ha il quartier generale a Praga e dieci mila dipendenti nel mondo.

Industriale

È una realtà industriale attiva a livello globale nei settori aerospaziale, difesa, trasporti, settore ferroviario e progetti di sviluppo. Csg è una holding che opera con le proprie aziende in una vasta gamma di settori, dall'aerospaziale alla difesa, dall'automotive alla componentistica ferroviaria, fino agli orologi. Il gruppo è composto da diverse divisioni. La divisione "Csg Defence" riunisce società tradizionali e nuove operanti in Repubblica Ceca, Slovacchia e altri Paesi europei come Spagna e Serbia. Il portafoglio delle società appartenenti a questa divisione comprende lo sviluppo, la produzione e la vendita di veicoli militari e speciali gommati e cingolati, fuoristrada pesanti, armi e sistemi d'arma speciali.

G. Col.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2017

Il Fondo Charme III acquisisce il 60% delle azioni

2022

Il Czechoslovak Group (CSG) sostituisce il Fondo Charme III (70% delle azioni)

Fatturato 360 milioni

Il gruppo Fiocchi perfeziona l'acquisizione di Lyalvale Express, azienda di cartucce premium per la caccia ed il tiro

Oggi

1.250 dipendenti (di cui 40% donne e 830 a Lecco)

420 milioni di euro la previsione di fatturato

Withub

quanto riguarda il lavoro c'è da sottolineare una leggera diminuzione.

«Abbiamo risentito dell'andamento del mercato americano che si è calmierato, ma siamo sempre in salute. Il gruppo Fiocchi va bene. In questi ultimi anni abbiamo acquisito la Baschieri & Pellagri, una storica azienda bolognese, la Lyalvale Express, un'azienda del mercato inglese fondata nel 1983 e, inoltre, abbiamo aperto un altro stabilimento negli Usa, con un nuovo polo produttivo a Little Rock, in Arkansas, da affiancare a quello che già da anni operava in Missouri. Ribadisco, il 2022 è stato un buon anno. Ma non dobbiamo di-

menticare che i costi dell'energia sono aumentati in modo esagerato e, come ho già detto, ultimamente il mercato americano ha avuto un rallentamento e quando questo succede ne risente tutto il mondo».

Resta un punto che per la Fiocchi è ormai una sorta di ritornello, ovvero la necessità di ingrandirsi. E per un'azienda di questo tipo non è facile perché vanno individuate aree che abbiano determinate caratteristiche: «Ribadisco quello che ho già detto più volte, è risaputo che abbiamo problemi logistici. Noi non abbiamo alcuna intenzione di spostarci, ma c'è la necessità di ingrandirci».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'eccellenza delle produzioni si migliora anche con lo sport

Condizioni estreme

Fiocchi munizioni da sempre è impegnata a fornire i materiali di gara al tiro a volo e al biathlon

Quando si parla di Fiocchi munizioni, non si può dimenticare il ruolo che ha nello sport, in particolare nel biathlon e nel tiro a volo.

Basti dire che in queste discipline gli atleti che usano cartuc-

ce Fiocchi hanno vinto numerosi titoli olimpici, per non parlare di quelli mondiali e nazionali: «Il nostro impegno in queste discipline - sottolinea Stefano Fiocchi - continua sia in termini di sponsorizzazione sia nella fornitura dei materiali. Non bisogna dimenticare che studiamo cartucce sia per le temperature dei luoghi dove avverranno le gare, sia per le caratteristiche di ogni singolo atleta. Diamo a ciascun tiratore l'eccellenza tecni-

ca e il supporto psicologico affinché senta le cartucce come sue e, dunque, dia il massimo in ogni gara».

Nel biathlon c'è stata l'ultima grande soddisfazione per la Fiocchi. Le azzurre hanno vinto la prima medaglia d'oro della storia. Samuela Comola, Dorothea Wierer, Hannah Auchenbacher e Lisa Vittozzi hanno conquistato il primo oro di sempre nella staffetta femminile ai Mondiali di biathlon 2023. Sul

campo di Oberhof, in Turingia, la Nazionale italiana ha dimostrato le sue eccellenti performance. Con tante aspettative ed una sorprendente voglia di vincere, i nostri atleti hanno conquistato il pubblico con la loro precisione impeccabile, sostenuta dalle ottime prestazioni delle cartucce Fiocchi Exacta Winter.

La campionessa Lisa Vittozzi ha dato il meglio di sé nelle gare individuali. Ha conquistato un meritissimo bronzo nella 15 chilometri individuale, grazie ad un 19 su 20 al tiro. A stupire è stata anche la giovane Samuela Comola, che ha realizzato la sua miglior prestazione in carriera con un perfetto 20 su 20 al tiro, arrivando quarta. La staffetta



Lisa Vittozzi con Stefano Fiocchi

mista italiana, formata da Dorothea Wierer, Lisa Vittozzi, Didier Bionaz e Tommaso Giacomel, ha confermato la precisione degli azzurri sugli sci e soprattutto al tiro (solo 6 errori in 8 poligoni complessivi), ottenendo la medaglia d'argento. Anche la staffetta "Singola Mista" ha visto Lisa Vittozzi e Tommaso Giacomel ottenere un terzo posto che è valso la medaglia di bronzo.

Ma la vera impresa l'ha fatta la staffetta femminile. È stata stratosferica la precisione al tiro, che ha permesso loro di ottenere il miglior risultato nella storia di questo format di gara, con soli 2 errori nel corso degli otto poligoni (95% di precisione al tiro).

Publicata su una prestigiosa rivista

Sintesi chimica sostenibile Una scoperta del Politecnico

Una scoperta del Politecnico di Milano apre nuove prospettive nel campo della sintesi chimica sostenibile, promuovendo soluzioni innovative che consentono di creare sostanze chimiche in modo più efficiente ed eco-compatibile. La ricerca è stata pub-

blicata sulla rivista Nature Synthesis. Il team del Polimi ha sviluppato un catalizzatore che è più attivo e selettivo in reazioni di esterificazione, attraverso le quali si ottengono prodotti usati per la produzione di farmaci, additivi alimentari e polimeri.

La caratteristica rivoluzionaria di questo catalizzatore risiede nella riduzione dell'uso di metalli rari, un passo significativo verso la conservazione di risorse critiche e la sostenibilità dei processi. Inoltre, il catalizzatore può essere attivato dalla luce

solare, eliminando così la necessità di utilizzare metodologie ad alta intensità energetica. Questa scoperta riveste un'enorme potenziale nel ridurre la dipendenza da risorse finite e nell'abbassare l'impatto ambientale dei processi catalitici. C.DOZ.

La ricerca congiunta carta vincente Anche per la sicurezza

Il futuro è già qui. Al campus di via Previati un nuovo laboratorio
Collaborazione con Truesense, azienda che progetta sensori AI

LECCO

Un nuovo laboratorio di ricerca congiunta al campus di via Previati, grazie all'unione delle forze di Wemsy Lab e Truesense.

Il Polo territoriale di Lecco persegue con tenacia il filone della ricerca congiunta che crea opportunità uniche di crescita massimizzando le ricadute dei risultati raggiunti.

Utilizzo in molti settori

In questo quadro, si inserisce l'attivazione del laboratorio di ricerca congiunta che vedrà lavorare insieme il team di Wemsy Lab, coordinato da Manuel Roveri del Dipartimento di Elettronica, Informazione e Bioingegneria, e Truesense, azienda altamente specializzata che progetta software Edge AI su sensori Ultra Wide Band.

Si tratta di un laboratorio di ricerca dotato di strumenti, piattaforme e dispositivi avanzati forniti da Truesense per formare e ispirare una comu-

nità di esperti di tecnologia UWB che promuoveranno soluzioni innovative per l'implementazione di algoritmi unici destinati ad applicazioni concrete in molteplici campi del mercato reale.

«Siamo estremamente entusiasti - ha commentato Pierpaolo Lento, Cto di Truesense - di collaborare con un grande team di esperti di AI e NN al Politecnico di Milano, fornendo loro esposizione a prodotti reali, al mercato finale e ai clienti. Questa collaborazione offrirà loro un apprendimento rapido e una vera esperienza lavorativa, sostenendo al contempo la ricerca avanzata per garantire la crescita della nostra leadership nella tecnologia software per il prossimo decennio».

Soddisfatto anche Manuel Roveri, docente Polimi: «È una grande opportunità per il nostro laboratorio e per i nostri studenti. La collaborazione tra il Polo territoriale di Lecco e

Wemsy Lab

Sistemi basati su algoritmi

L'attività di ricerca di Wemsy Lab affronta gli aspetti metodologici e applicativi dei sistemi dedicati e cyber-fisici intelligenti, cioè sistemi pervasivi dotati di sensori/attuatori che sono in grado di eseguire algoritmi basati su machine learning e computational intelligence. Sono oggetto della ricerca sistemi quali Internet of Things, Wireless Sensor Networks, Edge/Fog computing e i sistemi basati su tecnologia RFID. In particolare, la ricerca si focalizza sulla progettazione e sviluppo di sistemi dedicati/embedded/IoT intelligenti sia dal punto di vista dell'hardware, del software, degli algoritmi di machine/deep learning e della raccolta/immagazzinamento/gestione ottimale. C.DOZ.

Truesense ha come obiettivo la progettazione e lo sviluppo di una nuova generazione di dispositivi dotati di sensori e intelligenza artificiale da poter utilizzare in diversi settori: industriale, consumer, sportivo, wellness e salute, il tutto nel completo rispetto delle normative della privacy dettate dal GDPR».

Anziani e bambini

«Un utilizzo di grande impatto sociale sarà connesso alla sicurezza di anziani e bambini - dice ancora Roveri - . Per i primi, grazie all'intelligenza artificiale dei dispositivi, sarà possibile identificare situazioni potenzialmente critiche sia in abitazione, sia in residenze di riposo. Gli stessi dispositivi permetteranno inoltre di prevenire, per esempio, i drammatici episodi di bambini dimenticati in auto, segnalando tempestivamente la situazione di pericolo ai genitori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Un nuovo laboratorio di ricerca congiunta al campus di via Previati, grazie all'unione delle forze di Wemsy Lab e Truesense. FOTO MENEGAZZO

Quattro università, un progetto A loro un premio europeo

Intelligenza artificiale

Riconoscimento prestigioso per il programma Master AI4gov Impegnato il Politecnico

Il Master AI4gov, che vede il Politecnico di Milano come uno dei suoi ideatori, ha vinto uno European Digital Skills Award nella categoria Digital Upskilling@Work. Gli European Digital Skills Awards mirano a riconoscere i progetti e le iniziative più rilevanti che stanno aiutando gli europei a crescere nel digitale. Dalle competenze di base, come l'uso di un computer o di un tablet, alla formazione di specialisti ICT nelle tecnologie emergenti come l'intelligenza artificiale, la blockchain e i dati, vi è una folla molto vivace di organizzazioni, formatori e insegnanti che stanno miglio-



Il Master AI4gov riguarda i temi dell'intelligenza artificiale

rando le competenze digitali degli europei. Tra i vincitori figurano progetti e organizzazioni molto diversi: dai partenariati pubblico-privato ai progetti locali di base, dalle organizzazioni di cittadini e scuole locali ai consorzi dell'UE che mettono insieme università tecniche di alto profilo, i vincitori di quest'anno mostrano un quadro vivace quando si tratta di compe-

tenze digitali in Europa. Il Master in Artificial Intelligence for Public Services (AI4Gov) è un programma di istruzione superiore finanziato dall'Unione Europea e sviluppato da quattro importanti università europee nei settori del digitale, della tecnologia e delle scienze ingegneristiche (Politecnico di Milano; Universidad Politécnica de Madrid, Spagna; Friedrich-

Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Germania; Università di Tecnologia di Tallinn, Estonia).

L'obiettivo è preparare i futuri leader della trasformazione digitale per un maggiore sviluppo e adozione dell'intelligenza artificiale nel settore pubblico. Impareranno come pianificare, progettare e utilizzare l'intelligenza artificiale nella fornitura di servizi pubblici, in modo da migliorare la fornitura, l'efficacia e il valore di questi servizi pubblici, nonché la capacità del settore pubblico attraverso un'adeguata gestione, conoscenza e sviluppo dell'intelligenza artificiale, progetti e servizi correlati. Il progetto è stato selezionato come vincitore del premio per aver rappresentato un approccio innovativo all'istruzione superiore, combinando i campi dell'IA, dei servizi pubblici e della trasformazione digitale. Il progetto apre la strada a un percorso educativo unico che affronta la crescente domanda di competenze di intelligenza artificiale nel governo e nell'amministrazione pubblica.

Il velivolo è più efficiente Ora consumerà meno

Convertiplano

Terminate le attività del progetto sulle superfici di controllo dell'ala

Si sono recentemente concluse le attività del progetto "Formosa (FunciOnal aiRcraft MOveable Surfaces)", nato nel 2020 per riprogettare le superfici di controllo dell'ala del convertiplano civile NextGen Civil TiltRotor (NGCTR-TD), prodotto da Leonardo.

Il convertiplano è un velivolo ibrido che combina le caratteristiche dell'elicottero con quelle di un aeroplano. L'architettura dei convertiplani è caratterizzata da due rotori, posti alle estremità delle ali, che possono ruotare permettendo al velivolo di decollare (e atterrare) in direzione verticale e, una volta

completata la manovra di decollo, ruotare in avanti per trasformarsi in eliche, producendo la spinta per il volo, come avviene su un classico aeroplano ad elica.

Il progetto, coordinato dal prof. Vincenzo Muscarello (Dipartimento di Scienze e Tecnologie Aerospaziali) e finanziato dal programma europeo Clean Sky 2, ha permesso di ridurre il carico delle scie sulle ali in modalità elicottero (-9% rispetto al progetto originale) permettendo la riduzione del consumo di carburante durante le manovre di decollo e atterraggio verticale. Inoltre, è stato ottenuto un notevole miglioramento delle prestazioni in rollio durante il volo in modalità aeroplano, grazie alla riduzione del 25% del time-to-bank, il tempo necessario per raggiungere l'angolo di virata richiesto.

Progetto con artisti, architetti e designer

Problemi climatici e ambientali affrontati con la creatività



Il progetto Horizon Europe Palimpsest - parte dell'iniziativa New European Bauhaus e coordinato dal Politecnico di Milano - mira ad attivare il potere della creatività per affrontare i problemi climatici e ambientali che riguardano i

paesaggi. La sua Open Call "Creative Dialogues" invita artisti, designer e architetti del paesaggio di tutta Europa a partecipare a un percorso collaborativo in cui immaginare nuovi modi di riconnettere pratiche umane e obiettivi di

sostenibilità in tre laboratori del paesaggio: Milano, Łódź (Polonia) e Jerez de la Frontera (Spagna). La call è aperta fino al 18 settembre. Per saperne di più è possibile leggere l'annuncio completo sul sito del progetto

Palimpsest (<https://www.palimpsest-project.eu/palimpsest-creative-dialogues-open-call/>). Per ottenere ulteriori informazioni attraverso un contatto diretto è disponibile l'indirizzo mail info@palimpsest-project.eu. C.D.O.Z.

Bacheca

SPERIMENTAZIONE IN UN ARTICOLO

È stato pubblicato sulla rivista Advanced Optical Materials, come articolo di copertina, uno studio nato dalla collaborazione tra il Dipartimento di Energia e il Dipartimento di Fisica del Politecnico di Milano e supportato da un dottorato di ricerca interdisciplinare condotto da Silvia Rotta Loria. Lo studio spiega l'origine della risposta ottica superveloce del nitruro di titanio. Questo materiale, già noto per le sue proprietà refrattarie, sta suscitando crescente interesse anche per la velocità di risposta alla foto-eccitazione e per la possibilità di controllarne le proprietà ottiche ed elettroniche in fase di sintesi. Lo studio è stato condotto grazie alla sinergia tra due Dipartimenti del Politecnico: i film di TiN sono stati realizzati all'interno del NanoLab (Micro and Nanostructured Materials Lab) del Dipartimento di Energia, sono stati poi caratterizzati nei laboratori di spettroscopia ultraveloce del Dipartimento di Fisica e i dati sperimentali sono stati interpretati mediante un modello sviluppato presso quest'ultimo. La sperimentazione citata nell'articolo rientra tra gli esiti del progetto Metafast finanziato dal programma H2020-Fet-Open dell'Unione Europea, che ha come obiettivo lo sviluppo di una nuova classe di dispositivi ottici ultraveloci, basati su speciali superfici nanostrutturate.

INTERNET A PEZZI UN LIBRO

Un nuovo incontro con l'autore al Politecnico di Milano. Nella prossima occasione, fissata per il 20 settembre, i riflettori si accenderanno su "Internet fatta a pezzi. Sovranità digitale, nazionalismi e big tech", libro scritto a quattro mani da Vittorio Bertola, esperto di policy e attivista per i diritti digitali, e Stefano Quintarelli, imprenditore informatico, pioniere di Internet e ideatore di Spid. «Proprio come il mondo è delimitato da confini e frontiere, lo stesso vale per Internet - si legge nella presentazione -. L'utente il più delle volte neppure lo sa, ma Internet non è "tutto il mondo", è un ambiente frammentato, in feroce competizione economica, spesso in guerra. La promessa di contenuti universali della rete è svanita da tempo. Eppure l'avventura era partita in maniera diversa. Info: www.polimi.it.

Il Cnr compie il secolo E apre le porte a Lecco

Il 15 e 20 settembre. Tavole rotonde e presentazioni
Eventi in calendario non solo per gli addetti ai lavori

LECCO

Nel 2023 il Cnr celebra 100 anni dalla sua istituzione. Era infatti il 1923 quando, alla sede dell'Accademia nazionale dei Lincei, sotto la presidenza di Vito Volterra, il Consiglio Nazionale delle Ricerche nasceva come ente morale, con il compito di svolgere attività di formazione, promozione e coordinamento della ricerca in tutti i settori scientifici e tecnologici.

Campus di via Previati

In occasione dell'importante ricorrenza, il Polo Cnr di Lecco ha promosso eventi attraverso i quali si racconterà a stakeholders selezionati e ad un pubblico più ampio del territorio con iniziative per far conoscere gli istituti insediati, le loro attività e il contributo che offrono al progresso scientifico del Paese.

Il 15 settembre ci sarà un evento dal titolo "Tecnologie per gli ambienti di vita: la ricerca per la persona". Attori istituzionali ed esperti del settore si confronteranno sul tema con tavole rotonde e un focus di presentazione dei risultati del Progetto Europeo H2020 "MindBot - Mental Health promotion of robot Workers in Industry 4.0".

In questo caso, in occasione dell'evento - in programma a



Il Cnr celebra i cento anni di attività con una serie di attività

partire dalle 9.30 - intervengono tra gli altri l'ex ministro dell'Università e della ricerca Maria Cristina Messa, il direttore di Villa Beretta Franco Molteni e il direttore tecnico dell'area ricerca e formazione del centro protesi Inail Emanuele Gruppioni, oltre a docenti e ricercatori delle strutture che sul territorio lechese e non solo si occupano di ricerca in termini di riabilitazione e recupero funzionale (che a Lecco costituiscono un ambito di eccellenza). Le conclusioni saranno curate dalla presidente del Cnr, Maria Chiara Carrozza. Non mancherà però uno sguardo al futuro: il 20 settembre, infatti, il Polo cittadino aprirà le sue porte al campus di via Pre-

viati a studenti, docenti, appassionati e interessati.

Testimonianze dirette

Nell'occasione verranno presentate le attività di ricerca e i percorsi di formazione disponibili anche attraverso la testimonianza di giovani che hanno svolto esperienze formative negli anni passati e che illustreranno il proprio percorso al Cnr.

Nel campus lechese, che completa la cittadella dedicata alla formazione universitaria e alla ricerca di cui fanno parte anche strutture e persone del Politecnico di Milano, operano gli istituti Icmate, Ifn, Stiima, Ino e Ipcb.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il convertiplano è un velivolo ibrido

Il convertiplano civile NextGen Civil TiltRotor è un dimostratore tecnologico progettato da Leonardo nell'ambito del programma europeo Clean Sky 2 nato per soddisfare, tra l'altro, le crescenti esigenze di mobilità aerea in aree urbane densamente popolate, offrendo l'opportunità di decollare e atterrare in

verticale come un elicottero, assieme alle alte velocità e la capacità di coprire grandi distanze tipica degli aeroplani.

Il consorzio "Formosa" è costituito da un gruppo di giovani ricercatori del Politecnico di Milano e da un team di ingegneri della ditta portoghese Centre of Engineering and Product Development.



Career Service, si ricomincia oggi

Anche online. Concluso il periodo delle vacanze estive torna a macinare eventi e proposte anche il Career Service dell'ateneo, che già per questa settimana ha in calendario diversi appuntamenti. Si inizia oggi pomeriggio con il benvenuto agli studenti internazionali (in programma dalle 16.30 al Campus Leonardo), per proseguire quindi domani con l'incontro (online e al campus) del career advisor, che darà ai ragazzi suggerimenti per realizzare

il Cv, aiutandoli anche a simulare un colloquio di lavoro e dando loro indicazioni in relazione al mercato del lavoro. Il 13 settembre spazio invece a "Job shadowing by Reply: i ruoli emergenti nel digital services e nella consulenza", progetto che permetterà a 16 studenti selezionati di vivere la giornata tipo lavorativa direttamente in azienda, seguendo a rotazione i 4 manager aziendali e il loro team. Per informazioni www.careerservice.polimi.it.

A tutto campo

LA REGIONE

Sostenibilità
e competenze
Sostegno
alla formazione

La Regione ha avviato una misura che sostiene lo sviluppo delle competenze delle piccole e medie imprese per la transizione industriale e la sostenibilità delle imprese.

Il bando prevede l'erogazione di voucher formativi aziendali per consentire ai lavoratori di

partecipare ai corsi di formazione elencati nel Catalogo competenze per la transizione industriale e la sostenibilità delle imprese.

Il voucher formativo è destinato a lavoratori dipendenti in servizio, lavoratori con contratto di lavoro di diritto privato a tempo indeterminato o a tempo

determinato, soci-lavoratori di cooperative, nel solo caso di impresa familiare, i collaboratori o coadiuvanti dell'imprenditore che prestano in modo continuativo la propria attività di lavoro nell'impresa (coniuge, parenti entro il terzo grado, affini entro il secondo), titolari e soci di imprese, regolarmente iscritte alla

Camera di Commercio di competenza; lavoratori autonomi e liberi professionisti.

La dotazione complessiva è di 5 milioni di euro. L'agevolazione consiste in un voucher formativo che consente ai lavoratori di partecipare ai corsi di formazione selezionabili dal Catalogo competenze per la transizione industriale e la sostenibilità delle imprese. Il voucher ha un valore massimo di quattromila euro annui per singolo lavoratore.



«Il made in Italy? È nell'industria»

L'intervento. Il manager Valerio Ricciardelli si sofferma preoccupato sulle prospettive della nostra economia «È fondamentale l'istruzione tecnica, solo così si creano conoscenza e prodotti avanzati, lavoro e ricchezza»

LECCO

VALERIO RICCIARDELLI*

Gli articoli pubblicati in precedenza, sull'urgenza del rilancio dell'istruzione tecnica da usarsi come leva strategica per determinare una crescita economica e occupazionale, immediata e sostenibile, hanno destato attenzione e anche un po' di preoccupazione.

Molti lettori, che desidererebbero alcuni approfondimenti, si fanno tutti due domande: la prima: ma il nostro Paese è condannato al declino?

La seconda: ma quali sono le azioni che possono spingerci verso la crescita economica e occupazionale di cui abbiamo bisogno?

Già negli scritti delle settimane precedenti ci sono le risposte, che non sono particolarmente tranquillizzanti.

Ma se, nel nostro Paese non è automatico l'approccio sistematico alla soluzione dei problemi, si procede per frammentazione, senza rendersi conto che i problemi che dobbiamo affrontare ogni giorno non sono dei piccoli tasselli di puzzle slegati tra loro, da gestire in modo separato, ma componenti di un quadro complessivo della nostra società, della nostra economia, del nostro welfare, dove ogni pezzettino è funzionalmente collegato a tutti gli altri.

Discorso

Per rialinearci, riprendiamo il discorso da altri osservatori. Qualche giorno fa, il ministro dell'Economia, ebbe a dire che «con questa denatalità, nessuna riforma delle pensioni tiene» che significa che il nostro sistema previdenziale non può reggere. Ma la stessa conclusione

la troviamo ancora più chiara e meglio argomentata in lungo articolo dell'Economist dello scorso 30 maggio.

Scrivendo sul mismatch riguardante la mancanza dei tecnici, abbiamo già commentato che c'è una mancanza di lavoratori - che nel nostro caso abbiamo individuato prioritariamente nei tecnici di cui avrebbero bisogno le aziende industriali, perché la nostra prima attenzione riguardava la perdita della loro competitività - ma questi tecnici mancanti che «servono per far crescere le aziende», «servono anche per pagare i contributi previdenziali» per erogare le nostre pensioni attuali e future.

Asse portante

Quindi mancano in generale i lavoratori che servono per continuare a pagarci le pensioni, poi mancano i lavoratori che necessiterebbero alle nostre aziende industriali che sono, sia l'asse portante della nostra economia, che il maggior «azionista» del made in Italy, con due macro conseguenze immediate: la prima è che le aziende non riescono a crescere, a svilupparsi e quindi corrono il rischio di perdere competitività e di chiudere, e il secondo rischio è che mancando i lavoratori, mancano i contributi previdenziali nelle casse dell'Inps ed è a rischio il nostro welfare, a partire dal sistema previdenziale.

Quindi ci dobbiamo preoccupare.

Allora cosa si deve fare?

Parlando di scuola, da tempo sostengo che con un rilancio forte dell'istruzione tecnica, nella forma però di una coraggiosa rivoluzione copernicana,



Valerio Ricciardelli, manager e maestro del lavoro

si possono creare e migliorare sia i saperi che le competenze di cui hanno bisogno le imprese, ma poi bisogna fare in modo di incrementare immediatamente gli iscritti negli istituti tecnici che invece continueranno a diminuire.

Di tutto ciò argomenterò in modo dettagliato in un testo di prossima pubblicazione.

Nel frattempo, però ci sarebbero già delle immediate condizioni per muoversi, e mi riferisco ancora una volta all'istituzione dell'inutile liceo del made in Italy, attraverso il disegno di legge «Disposizioni organiche per la valorizzazione, promozione e tutela del made in Italy», di cui prossimamente ci dovrebbe essere un dibattito parlamentare, prodromico alla sua approvazione. Su questa iniziativa ho già scritto, ma dopo un

attento approfondimento del disegno di legge, ho ritenuto necessario stendere una lunga nota di osservazioni, messa nella forma di una lettera aperta, da inviare a chi se ne dovrà occupare.

Confusione

Nelle note, riprendo l'urgente necessità del rilancio dell'istruzione tecnica, certamente più prioritario al disegno di legge del Governo rivolto al sostegno economico di un made in Italy, non ben definito, e che tra l'altro prevede anche l'istituzione di un nuovo liceo inutile, che contribuirà ad aumentare la confusione tra il sistema liceale e quello degli istituti tecnici. Chissà come se la caverebbero coloro che si dovrebbero occupare dell'orientamento?

Si tratta di un documento

completamente da rivedere, come ho già espresso in una intervista a Tuttoscuola, e c'è bisogno che tutti i parlamentari lo facciano con grande attenzione e competenza.

Le note di commento che ho scritto, per allargare il fronte della sensibilizzazione, e che commenterò nel prossimo pezzo si rivolgono anche a un pubblico allargato.

Urgente

Sottolineo ancora una volta che le competenze e i tecnici mancanti, di cui soffrono le nostre imprese, con il conseguente bisogno di un urgente rilancio della nostra istruzione tecnica, non può essere fatto solo con attività, anche apprezzabili, di sola «manutenzione dell'esistente».

Il disegno di legge, che vuol valorizzare questo «indefinito» made in Italy, probabilmente è stato scritto di fretta e ha bisogno di chiarezza e molti aggiustamenti. È infatti carente nei «linguaggi», nelle «grammatiche» e nelle «sintassi», che sono gli strumenti usuali da applicare, quando si scrivono contenuti che riguardano le riforme e gli interventi sulle istituzioni scolastiche. E tra l'altro non c'è nessuna evidenza di quale sarebbe il ritorno sugli investimenti da fare.

Nelle note scritte, ho proposto di discutere e correggere il testo utilizzando il modello delle tre «E»: Economy-Education-Employability™ che cerco di spiegare.

La crescita economica sostenibile (Economy), che è quella di cui il nostro Paese ha bisogno, può avvenire per dimensione e tempestività, solo nel settore

economico del «manufacturing avanzato», che è l'asse portante dell'economia mondiale. Per questa ragione, abbiamo bisogno del rilancio e del sostegno di una istruzione tecnica di eccellenza (Education), che deve agire come una leva strategica per creare le competenze e i mestieri necessari per generare innovazione, creare le condizioni per attrarre nuovi investimenti, migliorare la produttività e le vendite, soprattutto nei mercati ad alta potenzialità di crescita.

Responsabilità

Ma la stessa istruzione di eccellenza (Education), sotto la piena responsabilità del Governo, deve essere un'altrettanta leva strategica, perché contemporaneamente l'economia (Economy) che si vuole e che si deve sostenere, provveda a generare nuova occupazione (Employability) non precaria, attraverso la formazione di competenze e mestieri ad alto contenuto di conoscenza, che solo un'istruzione tecnica di eccellenza (Education) può generare.

Queste due condizioni di crescita economica sostenibile e contemporaneamente di crescita occupazionale sostenibile, da realizzarsi attraverso l'effetto leva di un sistema di istruzione tecnica di eccellenza, devono procedere in parallelo, perché sono le condizioni assolutamente necessarie per il non peggioramento del nostro welfare, a partire dal sistema pensionistico. Altrimenti chi e come si pagheranno le pensioni del prossimo futuro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA (continua)

*Manager e maestro del lavoro

I PARTNER

ELECTRO ADDA

FIOCCHI

TECHNOPROBE

CONFINDUSTRIA
LECCO E SONDRIORegione
LombardiaREALTA' IN MOVIMENTO
uniCarFISCHER &
RECHSTEINER
INTERNATIONAL FORWARDERS SINCE 1870

NOVATEX

CAMA
GROUP
Innovation meets Experience

OMET

Economia

ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0341.599.064

ECONOMIASONDRIO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0342.211227

Il cinema è una leva per la crescita E il Lario vuole essere protagonista

«Il volano più efficace per sviluppare il turismo»

L'incontro. A Venezia il secondo appuntamento sui progetti di sviluppo nell'area Como-Lecco. Si punta a un ritorno di immagine per il territorio, ma anche a generare business per le imprese

MARIA GRAZIA GISPI

«In questi anni e con gli eventi a Venezia abbiamo messo a fuoco il ruolo del cinema sul Lago di Como. Come imprese e sistema economico ci troviamo di fronte a una risorsa che vale la pena seguire, governare e gestire - ha detto ieri, alla Mostra del cinema, Lorenzo Riva, imprenditore e vice presidente della Camera di Commercio di Como Lecco - ci siamo riconosciuti come una comunità che può fare del business non solo grazie alla bellezza del territorio ma anche grazie alle persone che lo rappresentano in grado di fare del loro lavoro un'arte».

Infatti «il Lago di Como è un contesto che si sta organizzando in modo strategico, ordinato per accogliere le produzioni cinematografiche e per preparare meglio il territorio alle conseguenze dell'esposizione attraverso i media, cinema e tv» ha riconosciuto Cristina Priarone, presidente dell'associazione delle Filmcommission italiane, intervenuta al secondo appuntamento del "Lago di Como" alla Mostra del Cinematografica sul valore economico del cinema sul Lario.

Il percorso

Per il quarto anno consecutivo la Camera di Commercio di Como-Lecco, grazie alla collaborazione della Fondazione Ente dello Spettacolo e con il supporto organizzativo di Lariofiere, coglie la prestigiosa occasione per presentare il territorio lariano e il suo sistema produttivo agli operatori della filiera del cinema, della tv e del teatro.

Nell'arco di due giornate, ieri

e venerdì scorso, i maggiori player del territorio di Como e Lecco, istituzionali e privati, per confrontarsi sulle ricadute economiche e promozionali che le produzioni cinematografiche possono generare nei territori, sia in termini di investimenti e opportunità di business che di ritorno di immagine della destinazione turistica.

C'è un mondo che aspetta di essere valorizzato. Dal tessile per i costumi all'arredo alle location fino alle imprese turistiche, una nuova filiera prende forma sul Lago per immaginare anche nuove risorse culturali nel settore digitale e della narrazione, perché l'arte varia del cinema si alimenta di professionalità artistiche e tecniche che possono trovare spazio per emergere.

«Il cinema è cultura, creatività, arte e intrattenimento - ha voluto sottolineare il prevosto di Lecco don Davide Milani, presidente della Fondazione ente dello spettacolo, che ha condotto la tavola rotonda - ma è anche un settore economico in grado di generare, nel solo mercato italiano, un volume d'affari pari a oltre 4 miliardi di euro. Ma l'arte ha filiere molto lunghe e la relazione tra cinema ed economia è complessa».

Da qui la necessità di una cura particolare e di strategie dedicate. Collegato da remoto il sindaco di Lecco, Mauro Gattinoni, ha spiegato come il cinema e gli eventi siano driver importanti per il posizionamento dell'immagine un territorio che ha ancora spazi che può proporre destinazioni alternative. «Si sta scoprendo anche "quel ramo del Lago di Como"» concorda nel suo inter-

vento Alessandra Hofmann, presidente della Provincia di Lecco.

Regione Lombardia sta investendo con un bando ad hoc sull'economia destinata al cinema, oltre ad aver sostenuto la riapertura delle sale Astra a Como e Aquilone a Lecco, come ha ricordato Francesca Caruso, assessore Cultura di Regione Lombardia.

«Il nostro territorio è fatto per cose grandi» ha aggiunto Maria Grazia Nasazzi, presidente della Fondazione comunitaria lecchese. «Si aprono opportunità per le piccole imprese artigiane - ha detto Ilaria Bonacina, presidente Confartigianato Imprese Lecco - per far conoscere il loro valore, ma anche la capacità di essere flessibili» e Pasquale Diodato, Cna cinema e audiovisivi, ha aggiunto l'importanza di collaborare in modo trasversale.

Il modello

Il presidente di Fondazione Lariofiere Fabio Dadati ha citato il nuovo film di Antonio Albanese "Cento domeniche", che uscirà a novembre ed è stato girato in provincia di Lecco, «interessante perché racconta il territorio in modo autentico».

È poi intervenuto il sottosegretario all'Autonomia e ai rapporti con il Consiglio regionale Mauro Piazza sulla necessità di individuare il target di pubblico che si vuole attrarre.

Infine, come presidente di Villa Erba, Claudio Taiana ha descritto quella che è una location ideale e unica per il cinema, con 90 mila metri quadrati tra giardino e parco della villa tutti fronte lago.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'arrivo di Lorenzo Riva, vicepresidente della Camera di commercio



Pasquale Diodato, l'assessore regionale Francesca Caruso e a destra della hostess Alessandra Hofman e il sottosegretario Mauro Piazza

«Perché proprio il cinema e non altro è capace di attrarre verso una destinazione in modo così coinvolgente e irresistibile? Perché racconta una storia nella quale ci si immerge per poi sognare di riviverla in quegli stessi luoghi» spiega così la magia del cinema Gianni Canova, rettore della Libera Università di Lingue e Comunicazione Iulm di Milano e critico cinematografico, intervenuto ieri al convegno di Venezia per spiegare l'ideale, difficile eppure irripetibile notorietà che la destinazione Lago di Como ha ottenuto.

«Nel costo di laurea in Turismo e valorizzazione dei territori si analizzano proprio i flussi turistici che si generano a partire dai film - ha spiegato - il cinema si dimostra essere il volano più efficace per l'attrattività di un luogo. Più dello sport e degli eventi perché è in grado di generare un immaginario nuovo e collettivo. Soprattutto non si limita a far vedere le bellezze del paesaggio, come in cartolina, ma racconta le persone, la vita, il lavoro e questo è l'elemento fondamentale».

L'idea emersa ieri è quindi non solo di alimentare l'industria cinematografica sul Lario, ma di curarla perché racconti i nostri territori anche attraverso il loro tessuto sociale.

L'esempio portato da Don Milano è "Ferrari", il film che mostra le colline umbre ma anche le dinamiche e il lavoro e suggerisce che il Lario ha personaggi come Alessandro Volta o Giorgio Parodi che fondò la Moto Guzzi.

Stefania Moretti, videomaker e regista, ha aggiunto che fare cinema è sempre raccontare storie, anche quando si gira un documentario, e il nostro territorio è una miniera di spunti ancora da scoprire.

Bollette gas e luce alle stelle?

Scopri con CEnPI come risparmiare subito sulla tua bolletta energetica.

RICHIEDI
UN PREVENTIVO GRATUITO
ENERGIA@ARTIGIANI.LECCO.IT

0341 250200
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

Focus credito

La compagnia bolognese e le strategie in Valle

Mossa Unipol sulla Bps: obiettivo 20%

Bancassicurazione. Chiesta alla Bce l'autorizzazione al fine di «consolidare la partnership industriale e societaria»
La nota del Gruppo: «L'aumento della quota è anche per favorire l'evoluzione e la stabilità dell'istituto valtellinese»

SONDRIO

Banca Popolare di Sondrio brilla a Piazza Affari e termina le contrattazioni in progresso dell'1,5% a 4,33 euro dopo che Unipol ha rotto gli indugi e, facendo quello che il mercato si aspettava dovesse prima o poi accadere, ha comunicato di aver chiesto alla Bce di poter ottenere le autorizzazioni per poter procedere con «possibili futuri incrementi della partecipazione detenuta dal Gruppo Unipol in Banca Popolare di Sondrio».

La comunicazione del Gruppo assicurativo guidato dal presidente Carlo Cimbrì fa seguito a indiscrezioni riportate da "la Repubblica", secondo cui Unipol, che già detiene il 9,5% di Popolare Sondrio, punterebbe a raggiungere il 20% del capitale. Secondo il quotidiano la richiesta è stata avanzata all'Eurotower all'inizio di luglio e il dossier sarebbe stato preparato con l'assistenza di Bankitalia.

Ramo Vita e Danni

«L'eventuale incremento della partecipazione» nel capitale della Banca Popolare di Sondrio «consentirebbe al Gruppo Unipol di consolidare la partnership industriale e societaria con Bps nel comparto della bancassicurazione Vita e Danni (recentemente rinnovata per un periodo di cinque anni), raf-

forzandone l'impostazione in chiave strategica», nonché di «aumentare la stabilità dell'assetto azionario del Gruppo Bps per il positivo perseguimento dei propri obiettivi di piano industriale (che la Sondrio sta raggiungendo ampiamente e in anticipo, ndr) e stimolare l'evoluzione della banca secondo le migliori practice di mercato».

Così in una nota Unipol spiega le ragioni che l'hanno spinta a chiedere alla Bce di essere autorizzata a salire sopra il 10% della Banca Popolare di Sondrio, con la quale da tempo i rapporti di collaborazione e di stima reciproca sono più che buoni.

Sostegno al top management

Unipol ha peraltro dato pieno sostegno al top management appoggiandone un nuovo mandato (presidente Francesco Venosta e amministratore delegato e direttore generale Mario Alberto Pedranzini) in occasione delle ultime assemblee degli azionisti, confermando di fatto piena fiducia nel loro operato.

I risultati del primo semestre dell'anno sono un'ulteriore conferma della buona gestione della banca e ciò evidentemente è riconosciuto anche dall'azionista e partner Unipol, che potrebbe consolidare in modo ancora più significativo il legame industriale con Banca Po-

polare di Sondrio. «La mossa si inquadra nella strategia del Gruppo assicurativo di stringere rapporti sempre più stretti con le banche con cui esistono accordi di bancassicurazione di lungo periodo con l'obiettivo di essere un azionista stabile e rilevante con prerogative di governance nella banca - commentano gli analisti di Intermonte - Probabile che l'operazione possa essere realizzata tramite UnipolSai, che dispone di maggiore dotazione finanziaria rispetto alla holding».

Tra UnipolSai e Popolare Sondrio c'è un accordo di bancassicurazione che è stato rinnovato nel dicembre 2022 e scade a fine 2028. La banca valtellinese sta proseguendo con successo nell'implementazione delle linee guida del piano industriale e punta a rafforzare le attività anche nei segmenti del wealth management e bancassurance.

Collaborazione ampliata

Proprio su quest'ultimo fronte, nell'ambito del rinnovo degli accordi con il Gruppo Unipol avvenuto a fine dello scorso anno, la partnership è stata ampliata a UniSalute. È anche in atto per la banca valtellinese un'evoluzione da un modello di banca tradizionale verso un'interazione multicanale, che consenta di unire approccio fisico e



Una filiale della Banca Popolare di Sondrio a Milano FOTO ANSA

digitale, secondo le best practice di mercato e sempre con l'obiettivo di rispondere al meglio alle esigenze della clientela.

Secondo le indiscrezioni pubblicate ieri da Repubblica, a inizio luglio UnipolSai avrebbe inviato il dossier a Francoforte, che in base ai regolamenti ha sessanta giorni lavorativi per dare il nulla osta.

Una volta ottenuto il via libera della vigilanza, che dovrebbe arrivare a fine settembre, UnipolSai potrà arrotondare la

quota a Sondrio, portando il gruppo alla stessa quota che possiede in Bper.

La mossa potrebbe comunque riaccendere il tema del rischio bancario, anche perché Unipol non ha mai nascosto la strategia di "socio perno" nel settore bancario italiano, deciso a creare un polo forte intorno a Bper, che negli ultimi anni ha acquisito Cariferrara, Unipol Banca, 620 sportelli da Ubi e Carige.

In parallelo, evidenzia anco-

ra Repubblica, sempre in Popolare di Sondrio è spuntato come socio Francesco Gaetano Caltagirone, con lo 0,66%, anche se l'acquisto di azioni sarebbe per l'imprenditore romano solo una piccola diversificazione nel settore, che nulla ha a che fare con la mossa di UnipolSai e che non dovrebbe preludere ad arrotondamenti.

Il fondo Amber risulta invece avere una quota attorno al 3%.

R.Son.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli analisti: «Crescono le probabilità di fusione»

La richiesta di Unipol alla Bce di salire sopra il 10% della Banca Popolare di Sondrio, di cui detiene il 9,5% del capitale, aumenta le probabilità di una futura fusione tra la stessa Sondrio e Bper, di cui i bolognesi sono primi azionisti con il 19,9%. È quanto emerge in modo univoco da alcuni report di analisti. Per il mercato, l'acquisto di un altro 10% in Borsa costa circa 200 milioni. «Le probabilità di questo scenario sono sempre state alte e con Unipol al 20% salgono ulteriormente, anche se la tem-

pistica sarà ancora dettata dal processo di ristrutturazione e della valutazione di Bper», rileva Mediobanca.

Piazzetta Cuccia immagina che la Popolare di Sondrio segua lo stesso percorso avviato da Unipol a Modena, dove ora il top management è espressione dei bolognesi e quindi parla di «revisione della governance, a partire dal modo in cui il Cda è nominato», «aumento della pressione per spingere commercialmente i prodotti assicurativi e di asset management», nonché man-

tenimento in capo a Unipol del ruolo di «decisore finale per quanto riguarda le fusioni e le acquisizioni».

Le aspettative di una fusione «circolano da diverso tempo, in quanto» le due banche «hanno lo stesso partner assicurativo e azionista Unipol, ma anche gli stessi partner nell'asset management e nel leasing, in aggiunta a una perfetta complementarità di distribuzione geografica», afferma Kepler Cheuvreux, secondo cui a questo punto Bper «non può più essere vista co-



Il logo della Popolare di Sondrio esposto sulla vetrata di una filiale

me un potenziale candidato per un'operazione» con Monte dei Paschi di Siena. Una fusione con un premio del 15% rispetto alle attuali valutazioni di mercato e nel caso di sinergie per 200 milioni e costi di integrazione per 400 milioni aumenterebbe del 5% l'utile di Bper e del 3% il suo target price.

Anche per Deutsche Bank la mossa «aumenta le chance di una fusione» secondo cui il «prezzo di mercato della Banca Popolare di Sondrio», meglio valutata di Bper (0,57 volte il patrimonio tangibile contro lo 0,48 di Bper), «già incorpora parte dell'appeal speculativo».

Effetti del "risiko" Impennata in Borsa e tracollo di Mps

A Piazza Affari il titolo della Bps è partito a razzo, arrivando a guadagnare il 9,1% per poi chiudere in rialzo dell'1,5%, a 4,33 euro, frenato dalle vendite sul listino milanese e il suo comparto bancario. Il giudizio del mercato - guardando all'andamento di ieri del titolo in Borsa - è dunque particolarmente positivo per la Sondrio, ed evidentemente riconosce che la banca

esprime già un importante valore oltre ad avere ancora un importante potenziale inespresso.

La notizia ha fatto anche trascinare Monte dei Paschi di Siena, maglia nera del Ftse Mib (-5,6% a 2,32 euro), alla luce del fatto che aumentando le probabilità di una fusione tra Sondrio e Bper, di cui Unipol già detiene il 19,9%, desertifica il panorama in cui il Tesoro dovrà muoversi

per cercare partner a Siena, proprio ora che si era tornati a parlare di privatizzazione.

Mps pesante dunque a Piazza Affari, in una seduta difficile per tutto il listino e le banche in particolare. Con le vendite che vengono accentuate dal restringersi delle opzioni di M&A dopo che Unipol ha confermato di aver chiesto alla Bce di poter salire fino al 20% della Popolare di Sondrio. La mossa prelude, nella lettura del mercato, a una futura integrazione con Bper che, affermano gli analisti di Kepler Cheuvreux, «non può più essere vista come un potenziale candidato per un'operazione» con il Monte.

Per Siena le opzioni sul mercato sembrano così restringersi a Banco Bpm, che però ha smen-



Il titolo Bps ieri è partito a razzo

tito ripetutamente un interesse per il Monte, e a un complicato ritorno di fiamma per Unicredit. L'ad Andrea Orcel oggi dovrebbe infatti pagare qualche miliardo quello che due anni fa chiedeva di avere gratis e con una dote di otto miliardi a carico dei contribuenti.

Malgrado il numero di banche si sia ridotto molto in Italia, nella parte bassa della classifica ci sono ancora numerosi istituti di credito candidati a un cammino di aggregazione. La tecnologia sempre più pervasiva impone fusioni o comunque aggregazioni per fare fronte ai forti investimenti in questo campo. Inoltre, malgrado l'effetto positivo del rialzo dei tassi, alcuni istituti mostrano debolezze nei bilanci e governance non adeguate in-

ducendo così la Banca d'Italia a spingere per la fusione.

Negli scorsi mesi, dopo le perdite in bilancio, hanno preso questa strada la Cassa di Volterra e la Banca Valconca finite a un pool di azionisti la prima e alla padovana Cherry Bank la seconda. Nel vasto mondo del credito cooperativo, la riforma ha portato alla nascita di due grandi holding: Iccrea e Cassa Centrale. Fra le Bcc aderenti a questi gruppi, o per convenienza o per necessità, si stanno registrando operazioni di aggregazione, quasi sempre limitate alle cronache locali. Negli ultimi mesi, ad esempio, operazioni di questo tipo si sono viste in Veneto (Verona-Vicenza con Patavina), al Sud (Bcc Magna Grecia) e in Friuli (Banca 360 Fvg).

EQUITÀ SUL LAVORO IL RISCHIO DI FERMARSI

In Italia continua a lavorare una donna su due, i cda delle aziende che non sono più quotate tornano a essere prevalentemente maschili mentre nelle pmi le donne non hanno mai sfondato. E permangono le disparità salariali. Insomma, malgrado le leggi, restiamo ultimi in Europa

di Rita Querzé

La salita delle donne verso l'equità sul lavoro ha il vento contro. A fatica stiamo tenendo il passo lento degli avanzamenti degli ultimi 30 anni. C'è il rischio di fermarsi o addirittura di arretrare? Anche di questo si ragionerà al *Tempo delle donne*, in Triennale a Milano, dall'8 al 10 settembre, all'interno dell'incontro «Indietro tutta?». Una domanda per chi non ha paura di guardare in faccia la realtà. La sfida è trovare risposte che non si limitino a evidenziare quello che non va ma indichino modi per accelerare il cambiamento.

Consideriamo i segnali di allerta. Il primo e più preoccupante: in Italia continua a lavorare solo una donna su due. Il Pnrr in teoria avrebbe dovuto offrire nuove opportunità di lavoro alle donne, il 30% dei posti creati dovevano essere riservati a giovani e donne, appunto. Ma tra il dire e il fare hanno trovato spazio mille vie d'uscita ed eccezioni. Nei bandi di gara l'impegno è raramente mantenuto. Il secondo segnale riguarda le carriere femminili. A vedere il bicchiere mezzo pieno si può andare orgogliosi della normativa che impone nei cda delle società quotate la presenza almeno al 40% di donne nei board. A vederlo mezzo vuoto viene da concentrare l'at-

tenzione sui gruppi come la ex Atlantia che, dopo il delisting, sono tornati a board prevalentemente maschili. Ma a guardare bene non è nemmeno questo il dato più preoccupante. A far riflettere ancora di più dovrebbe essere la miopia con cui, in un Paese di piccole e medie imprese, da oltre 10 anni ci si concentra soltanto sulle società quotate facendo finta di non vedere che nei board delle pmi le donne non hanno mai sfondato.

Altro punto d'attenzione: il divario salariale tra uomini e donne. Qui siamo al 16,5% di paga oraria in meno nel settore privato. La legge Gribaudo doveva fare da leva per scardinare le disparità di trattamento ma al momento non si vedono accelerazioni. Oggi tutte le aziende dai 50 dipendenti in su sono tenute a stilare relazioni sulla parità di genere ma poi i risultati restano spesso nei cassetti e non diventano base per una seria discussione. Nel settore metalmeccanico, dove la Fim, la categoria della Cisl, ha reso noti gli esiti dei monitoraggi si è evidenziato che i superminimi delle donne sono del 19% più bassi di quelli dei colleghi.

Dietro le disparità di trattamento delle lavoratrici c'è il fatto che le donne continuano a farsi carico del lavoro di cura gratuito tra le mura domestiche. Se si sommano occupazioni retribuite e non, le italiane lavorano più dei loro mariti e compagni. Per la precisione

88 minuti in più, poco meno di un'ora e mezza al giorno. Il congedo di paternità è stato allungato fino ai 10 giorni attuali. Ma nei Paesi che stanno investendo con più convinzione sulle politiche per la condivisione si è già andati oltre. Prendiamo la Spagna. Dal gennaio 2021 il congedo per i papà è di 16 settimane non trasferibili. In Francia il congedo di paternità è stato raddoppiato da 14 a 28 giorni. In materia di conciliazione bisogna poi aggiungere le difficoltà nella realizzazione dei nidi previsti dal Pnrr.

Per accelerare la trasformazione dell'organizzazione del lavoro si è deciso di premiare le aziende che adottano la certificazione di genere. Ma quanto, a fronte dell'onere burocratico, le imprese sono premiate dalla certificazione stessa? Il Codice degli appalti lascia discrezionalità alle amministrazioni rispetto al tipo di premialità nei bandi di gara. Ciascuno farà a modo proprio.

Tirando le somme, l'Italia resta ultima in Europa per quanto riguarda la distribuzione equa delle opportunità sul lavoro (Gender equality index 2022). Per quanto il vento sia contrario in questo momento, la direzione è segnata e il cambiamento non si può fermare. E a volte proprio nei momenti più difficili si trovano le forze e le idee per l'ultima spallata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

30%

la quota dei posti creati dal Pnrr che riservati a giovani e donne: rischia di restare sulla carta

16,5%

la quota inferiore della paga oraria delle donne nel settore privato: la legge Gribaudo non decolla

10

giorni di congedo di paternità. In Francia è di 28 giorni, in Spagna di 16 settimane non trasferibili



Superficie 100 %

01948

L'INCONTRO

01948

Sabato 9 settembre, alle ore 11, nel Teatro dell'Arte, l'incontro dibattito dal titolo «Indietro tutta? Vite pubbliche e private: la tentazione della caverna».

Con Ilaria Capua, Michel Martone, Davide Piacenza, Antonio Polito e Rita Querzè.

A cura di Barbara Stefanelli
con Bruno Delfino



Momenti di svago nella comunità di Twin Oaks, in Virginia. che conduce un consapevole stile di vita basato sulla povertà

Confidi Systema! avanza sul fronte pmi

01948 01948
«In un contesto macroeconomico sempre più critico per il credito alle pmi, Confidi Systema! dimostra ancora una volta di saper affrontare le sfide, tenere i margini e non rallentare sui progetti strategici. La società ha un piano di crescita a lungo termine, che punta a rafforzare la posizione finanziaria delle micro aziende e delle piccole e medie imprese del territorio stimulate da un continuo confronto sul campo grazie alla competenza e professionalità dell'intera squadra»: così il presidente Davide Galli ha commentato i dati semestrali che hanno visto un utile di esercizio pari a 1,18 milioni di euro, in linea con lo stesso periodo del 2022. Il Total capital ratio è migliorato dal 36,3 al 39,7%.

La società ha precisato che gestione efficace dei costi, operazioni straordinarie di saldo e stralcio e flessibilità hanno mitigato gli effetti di un persistente mercato negativo per il credito alle pmi, parzialmente attenuato dagli interventi di credito diretto. I finanziamenti con finalità investimenti sono balzati dell'82,6%.

— © Riproduzione riservata — ■



VELASCA

01948

01948

Artigianato hi-tech il colpo vincente per scarpe e mobili

Il brand di Enrico Casati e Jacopo Sebastio macina successi puntando sul Made in Italy e sulla comunicazione diretta con i clienti

**L'azienda, testa a Milano
e cuore nelle Marche, nel 2022
è cresciuta del 60%: fatturato
da 20 milioni. E ora punta
su design e boutique hotel**

**EDOARDO
DANIELI**

Velasca, brand con la testa a Milano e il cuore nelle Marche. Dalle calzature per uomo, al momento della nascita nel 2013, alla calzatura per donna due anni fa e dal novembre scorso l'abbigliamento. Una transizione che nasce dal rapporto instaurato con i clienti in un dialogo quotidiano. I fondatori sono i milanesi Enrico Casati (classe 1987) e Jacopo Sebastio (1982); i risultati sono lusinghieri: 90 dipendenti diretti, 25 punti vendita diretti (18 Botteghe e 7 corner shop in Rinascente), 20 milioni di fatturato nel 2022, con una crescita del 60% rispetto all'anno precedente.

Dice Casati: «La nostra idea, fin dall'inizio, è stata quella di creare un brand, che fosse sinonimo di qualità e stile e radicarlo nella produzione del made in Italy». Da qui la scelta di un prodotto come la calzatura, icona del Belpaese nel mondo, e, subito, dopo delle Marche. «Un unicum di regione. A Montegranaro c'è un tessuto meraviglioso, ricco di famiglie che hanno aziende più che

di aziende famigliari. Siamo partiti in maniera microscopica, con 125 paia di mocassini anche perché all'inizio eravamo senza soldi».

INUMERI

Ora ci sono 450 prodotti e 100mila paia di scarpe vendute, sono arrivati con due round di finanziamento, tra il 2018 e il 2019, rispettivamente di 2.5 milioni e 4.5 milioni, con P101 e con Milano Investment Partner. Aggiunge il co-founder: «La peculiarità di Velasca è che, puntando prima sull'online poi sui negozi gestiti direttamente, abbiamo una vendita diretta che ci permette di avere un prezzo più competitivo». Il filo diretto tra produzione e vendita diventa una vera e propria «rinascita dell'artigianato». Il fare bene però non sempre basta, comunicare e creare una comunità attorno al brand sono stati i passi decisivi per la crescita impetuosa.

«Siamo stati fortunati e bravi a cogliere l'occasione del digitale non solo come strumento di vendita ma come strumento di comunicazione: questo ci ha permesso di portare dietro le quinte del nostro lavoro il cliente Velasca che vede sia le foto del prodotto ma ha anche a disposizione

contenuti sul lavoro dell'artigiano che lo realizza o che può parlare con i nostri designer». Un cliente ben identificato: «35/50enne, uomo o donna, in carriera, con un determinato gusto e tipo di eleganza». Non basta, dice ancora Casati: «Se Velasca è sinonimo di stile ed eleganza può fare progetti al di là del fashion». Il primo passo è stato l'abbigliamento, avviato a novembre scorso e che già vale il 15% del fatturato complessivo. Siti di produzione sempre nei territori dell'eccellenza: «Realizziamo una parte nelle Marche, poi abbiamo scelto il Veneto per i capospalla in Veneto, la Puglia per le camicie, e Salerno per i pantaloni». Conclusione? Non fermarsi, conclude Casati: «Gli obiettivi di medio e lungo periodo sono l'arredamento per la casa e i boutique hotel Velasca».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Superficie 47 %



Jacopo Sebastio ed Enrico Casati