



Sabato 16 luglio 2022

mondo ... business

...
ragione per le imprese del territorio

Cremona - Crema - Casalmaggiore

135
2022

DI PADRE IN FIGLIO

*Il passaggio generazionale
nelle aziende familiari
è un **processo delicato**
e tutt'altro che scontato
anche per il
diverso approccio
che le **nuove**
generazioni
hanno con
il **mondo**
del lavoro*

di Marco Bencivenga

Ereditare il lavoro ● Un po' sogno ● un po' condanna ●



Ereditare un lavoro, magari una piccola azienda, è un sogno o... una condanna? Il dubbio sembra paradossale e, invece, il ricambio generazionale è una questione serissima. Perché ci sono imprese a conduzione familiare che non sopravvivono al passaggio dal fondatore agli eredi e figli di imprenditori e artigiani che hanno progetti, sogni e ambizioni diversi da quelli dei loro genitori e, per questo, sentono come un peso insopportabile il dovere di garantire continuità a un'attività che non amano, non li stimola, non li soddisfa. O per la quale, magari, non sono proprio portati. Di fronte a questo bivio, spesso gli «eredi» non hanno alternative: o si condannano all'infelicità o - per seguire la loro strada e le loro inclinazioni - vengono accusati di essere capricciosi, irresponsabili, irrispettosi. Capita spesso, capita da sempre, capita a ogni latitudine. Quarant'anni fa un mio compagno di liceo sognava di diventare pilota di aerei civili: il volo era la sua grande passione e l'idea di trascorrere l'intera vita seduto dietro a una scrivania lo terrorizzava. Anche se era la scrivania del presidente dell'azienda di successo creata da suo padre. Tutti noi compagni di classe avremmo voluto essere al suo posto, sognavamo di avere «quel» posto. Lui no. Lui voleva volare. E con il coraggio di andare controcorrente ha rinunciato ad agi e vantaggi di famiglia per inseguire il suo sogno. Ancor oggi solca i cieli alla cloche di un Boeing. Ed è felice. E l'azienda? È stata ceduta e continua l'attività con una nuova proprietà, pur conservando l'antica insegna. Il fondatore, intanto, con il ricavato della cessione delle quote si gode una serena vecchiaia. Un altro amico voleva fare il musicista, anziché

l'idraulico, come papà. «Ti passo tutti i miei clienti», gli aveva promesso il padre, ormai prossimo alla pensione. Niente da fare. Ora abbiamo un clarinettista (felice) in più, ma se un tubo si intasa o un rubinetto perde, in paese non sappiamo chi chiamare. Casi limite, ma neppure troppo. In genere, la successione è la strada maestra. Ma il lieto fine non è garantito, perché genio, senso degli affari e capacità gestionali non sempre fanno parte del patrimonio genetico che si tramanda nel Dna. Ogni generazione ha le sue peculiarità, le sue competenze, le sue modalità. Non a caso, gli esperti dicono che i nostri figli faranno lavori che un tempo non esistevano neppure: data analyst, pilota di droni, bioingegnere, business manager dell'intelligenza artificiale... In compenso non c'è un giovane che voglia imparare il lavoro del calzolaio, la manualità del gommista o i segreti del bravo manutentore. E c'è un solco sempre più profondo fra il mondo dell'istruzione e della formazione professionale e le necessità delle imprese. Anche se i giovani di valore non mancano, come testimonia a pagina 22 l'autobiografia del nostro Giulio Solzi Gaboardi. «Abbiamo visto la vostra generazione ammazzarsi di lavoro: voi vecchi troppo spesso avete vissuto per lavorare; per noi, invece, il lavoro è solo una componente della vita, una delle tante», mi ha risposto una volta un giovane, quando gli ho chiesto cosa farà «da grande». Temo avesse ragione. Di sicuro, non ho aziende o clienti da lasciare in eredità alle mie figlie (per loro è una fortuna: non saranno costrette a scegliere fra dovere e felicità) e il giornalismo non sembra avere un grande futuro. In attesa di scoprire come andrà a finire, stacco la spina, al pari di tutta la redazione di Mondo Business. Buone vacanze, cari lettori. Ci si rivede dopo le ferie.

L'EDITORIALE



3 *Ereditare il lavoro
Un po' sogno
un po' condanna*

Marco Bencivenga

COVER STORY

6 *M. CERUTI* di N. Arrigoni
*Legame forte fra il lavoro
e il senso della vita*

15 *R. MOZZI* di N. Arrigoni
*«I giovani? Sono concreti
ma cercano una guida»*

19 *L. STRAMBANU* di A. Arco
*«Ambizione e voglia di fare
Noi giovani siamo questi»*

22 *G. SOLZI GABOARDI*
*«Le mie priorità di 20enne?
Prima i sogni e le passioni»*

24 *I DATI E LA SFIDA*
*Il passaggio generazionale
è un processo delicato*

28 *P. CAVEZZALI* di S. Sagrestano
*L'azienda è in buone mani...
C'è l'esperto che interviene*

mondo .. business

32 *IL CRIT*
*La digital transformation
è la «chiave» del futuro*

34 *PROGIM SIGN*
*L'affiancamento è un valore
con l'asse padre-figlio*

35 *SAFEM*
*«Giusto partire dal basso
Ecco il nostro segreto»*

37 *SCOTTI*
*Un futuro tutto da scrivere
una tradizione da preservare*

40 *TEICOS* di D. Dolci
*Una successione morbida
per la dinastia Picinelli*

42 *FERRARONI* di B. Sudati
*Firmato un patto di famiglia
e l'azienda guarda lontano*

44 *CASCINA FIENILE* di A. Gandolfi
*Da Carlo a Filippo Renga
il futuro una sfida di famiglia*

47 *C. LASAGNA* di A. Gandolfi
*«Più giovani per crescere
e produrre innovazione»*

50

GHISETTI

*Da dipendente a titolare
La strana storia di Michele*

52

VISCARDI MODELLISTI

*Il «saper muovere le mani»
è la ricetta dal 1970 a oggi*

57

TECNOLOGIA di G. Cavallo

*I «neet» colpa del sistema
No no, li abbiamo creati noi*

LA PAROLA ALLE ASSOCIAZIONI

64

INDUSTRIALI

*Ferrari: «Mancano risorse umane
Si deve puntare sugli ITS»*

67

LIBERA AGRICOLTORI

*«Incubo siccità e il rischio
che sia la nuova normalità»*

70

CNA

*Tra formazione e confronto
per imparare a ogni età*

72

LIBERA ARTIGIANI CREMA

*Tutti pezzi unici e ricerca
Alla DLB nascono gioielli*

LE NOSTRE INIZIATIVE

60

APERIBUSINESS

*Faccia a faccia con i ministri
Uno sguardo sul futuro*



135
2022

Sabato 16 luglio 2022



Associazione Industriali
Cremona



libera
associazione
artigiani



Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa
CNA Cremona



LIBERA ASSOCIAZIONE
AGRICOLTORI CREMONESI

IL BAROMETRO

74

IL METEO DI MONDO BUSINESS

*Sole pieno, variabile e pioggia:
ecco i tre protagonisti del mese*

INTERVISTA AL FILOSOFO MAURO CERUTI

LEGAME FORTE FRA LAVORO E SENSO DELLA VITA

di NICOLA ARRIGONI

Nella cornice più ampia della crisi sistemica – sanitaria, occupazionale, economica, geopolitica – che stiamo vivendo, si innesta la riflessione sulla visione che i giovani hanno del lavoro e come questo abbia un peso specifico diverso da quello datogli dai padri e dai nonni.

«In questa fase di difficoltà abbiamo di fronte una grande opportunità per capire le trasformazioni del nostro tempo che riguardano le nuove generazioni e il rapporto che hanno con l'occupazione e la formazione»

Llavoro è ancora un valore? Lo è per i giovani? Con che prospettiva vivono il lavoro i millennial? La crisi sanitaria, la crisi geopolitica che segnano il nostro presente sono particolari di uno scenario che vede messo in crisi il sistema stesso, a cominciare da una disaffezione al lavoro che si traduce – spesso mediaticamente ma non solo – in una sorta di scontro generazionale fra i padri e figli, giovani e vecchi. Che ci si trovi a ridefinire i parametri del nostro stare al mondo è ormai chiaro e che la crisi che stiamo vivendo possa diventare una opportunità oltre che un dato di realtà con cui tutto il sistema Occidente deve fare i conti, è una «chiave di lettura» da tenere in considerazione. E nella cornice più ampia della crisi sistemica – sanitaria, occupazionale, economica, geopolitica che stiamo vivendo – il filosofo **Mauro Ceruti** innesta la riflessione sul legame o meglio la visione che i giovani hanno del lavoro e come questo abbia un peso specifico diverso da quello datogli dai padri. «La crisi che stiamo vivendo credo

possa essere utilizzata come opportunità per capire le trasformazioni del nostro tempo. E trasformazioni importanti riguardano proprio la natura del lavoro, e il rapporto delle nuove generazioni con il lavoro. Queste trasformazioni interrogano il senso e il ruolo della formazione».

■ **Come è mutato il rapporto tra formazione e mondo del lavoro?**

«Bisogna fare una premessa. Ormai il rapporto tra formazione e mondo del lavoro è cambiato radicalmente. Veniamo da un tempo in cui formazione e mondo delle imprese hanno collaborato a trasformare la società, l'economia e il mondo del lavoro stesso. E c'era una divisione di compiti: prima la formazione e dopo il lavoro. Che la formazione si fermasse all'obbligo o si prolungasse con l'istruzione tecnica o con l'università, questo cambiava poco il suo rapporto con il lavoro».



CHI È

**MAURO
CERUTI**

Nato a Cremona nel 1953 è un filosofo e politico italiano. Tra i filosofi protagonisti dell'elaborazione del pensiero complesso, è uno dei pionieri della ricerca contemporanea inter- e trans-disciplinare sui sistemi complessi. La riflessione filosofica di Ceruti si produce all'intersezione di una pluralità di domini di ricerca: epistemologia (filosofia e storia della scienza, storia delle idee, noologia...), scienze della natura (fisica, biologia, cosmologia...), scienze dell'uomo (antropologia, sociologia, psicologia, storia...), scienze dell'organizzazione e del management. I suoi scritti sono pubblicati in italiano, inglese, francese, tedesco, portoghese, rumeno, spagnolo e turco.

È professore ordinario e Direttore della PhD School for Communication Studies presso l'Università IULM di Milano. È stato ricercatore presso la Facoltà di Psicologia dell'Università di Ginevra e presso il CNRS a Parigi. È stato Preside della Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Milano-Bicocca e Preside della Facoltà di Lettere e Filosofia dell'Università degli Studi di Bergamo.

Senatore della Repubblica nella XVI Legislatura.

«Dobbiamo farci interrogare dal fatto che tanti giovani rifiutano un lavoro che non corrisponde alle loro aspirazioni vitali»

■ Perché?

«Prima c'era il tempo della formazione e poi il tempo del lavoro. Questo fatto sottintendeva una cosa: il futuro era prevedibile, gli strumenti, le conoscenze e le tecniche del lavoro utilizzate erano definite e conosciute. Certo, il progresso cambiava e prometteva di cambiare i fattori in gioco. Ma all'interno di un quadro complessivamente prefigurabile. Il problema, in prospettiva, era quello di aggiornare la formazione scolastica attraverso i cambiamenti e lo sviluppo dei saperi e delle tecnologie. Non a caso si usava la parola

aggiornamento, che sottintendeva che i saperi, le tecniche, i tipi di lavoro erano quelli, erano stabili. Il progresso avrebbe sempre apportato qualcosa di nuovo, che poneva però appunto il problema di un semplice aggiornamento nelle competenze dei lavoratori e dei professionisti, competenze che però nella sostanza non cambiavano nelle loro basi».

■ Oggi tutto questo, sembra di capire, non è più così? La stabilità è definitivamente perduta?

«Oggi questa stabilità delle competenze, acquisite nel mondo della formazione, quindi nella scuola e nell'università, e questa stabilità degli scenari del futuro sono andati in frantumi. In particolare, lo sviluppo delle nuove tecnologie dell'informazione ha trasformato il rapporto tra formazione e lavoro. Sia i saperi che le tecniche acquisite diventano rapidamente obsoleti. In due o tre anni, le competenze possono diventare inattuali, cioè non più passibili di semplici



Camera di Commercio
Cremona

LA CAMERA DI COMMERCIO PRESENTA I BANDI ATTIVI PER LE IMPRESE

Bando Qualità Artigiana

Bando Innovaturismo

Bando Innovazione delle filiere di economia circolare

Bando Efficienza energetica commercio e servizi

Bando Credito Futuro

Bando Nuova Impresa

Bando Cremona Musica

Bando Festa del Salame

Bando Festival della Mostarda alla Festa del Torrone

Bando “Il Bontà”



«Il lavoro non è più un fine ma uno strumento: i giovani hanno scoperto che si lavora per vivere e non si vive e lavora per sopravvivere»

aggiornamenti. Il cambiamento impone di imparare spesso una nuova lingua, non di aggiornare quella già imparata...».

■ **E tutto questo che effetto ha sulla formazione, da cui siamo partiti e che è presupposto per la costruzione di un futuro non solo lavorativo?**

«In tutto ciò, il mondo della formazione e della scuola si dimostra in maniera drammatica incapace di essere all'altezza di questo nostro tempo. Considerati questi cambiamenti imprevedibili, repentini e sempre più ravvicinati, è urgente trasformare contenuti e metodi della scuola e dell'università, affinché possano svolgere la loro missione: formare persone e cittadini consapevoli del nostro tempo, e di conseguenza lavoratori e professionisti adeguati al nostro

tempo: il tempo della globalizzazione, il tempo della complessità, in cui tutto è interdipendente; il tempo dell'incertezza e del cambiamento rapido e imprevedibile. E a questo scopo devono essere, oggi più che mai, luoghi di formazione culturale».

■ **E invece cosa è accaduto?**

«Negli ultimi anni è accaduto esattamente il contrario: è stata posta l'enfasi su una maggiore professionalizzazione, o presunta tale; su una frammentazione delle competenze, a scapito della capacità di comprensione e di conoscenza dei nuovi contesti di vita e di lavoro; su una tecnicizzazione, a scapito della formazione culturale. Ciò ha reso più fragili le attitudini e le menti dei ragazzi che devono entrare nella vita adulta, nella società e nel mondo del lavoro. Ma, nel tempo della rapida trasformazione e obsolescenza delle competenze, la sfida della formazione è un'altra».

■ **Cosa dovrebbe fare la scuola che non fa?**

«La scuola e l'università dovrebbero perseguire l'obiettivo di mettere nelle condizioni i ragazzi di 'imparare ad imparare'. Non è un gioco di parole: è la competenza reale richiesta per il futuro della vita dei giovani e del loro approccio al mondo del lavoro».

■ **Questa mancanza di prospettiva che effetti ha sui ragazzi?**

«L'effetto di tutto questo è una drammatica mancanza di coinvolgimento e di percezione del senso di ciò che si impara a scuola. I ragazzi

non trovano il senso di quello che fanno. Vivono un mondo che nella scuola non è rappresentato. Per questo, ciò che accade a scuola li lascia indifferenti, non incide sul loro essere e sulla costruzione di ciò che saranno».

■ **Ma da questo a leggere che i ragazzi non cercano lavoro o abbandonano quello che hanno, per quanto precario, ce ne passa. Come si spiega questo fenomeno che i media rilanciano con grande evidenza?**

«La crisi che stiamo vivendo è una crisi sistemica, che coinvolge simultaneamente tutte le dimensioni della vita personale, della società, della nostra civiltà. E, in questo contesto, dobbiamo farci interrogare dal fatto che non solo tanti giovani non trovano il lavoro, ma anche che tanti abban-

soocar

STILL

SMART & SECURE





«I giovani sono promotori di una nuova frontiera di civiltà: il lavoro ha un ruolo indispensabile ma tuttavia non esclusivo»

donano il lavoro e che altri rifiutano appunto un lavoro che non corrisponde alle loro aspirazioni vitali. Sono fatti diversi e intrecciati fra loro. Coinvolgono tipi di giovani diversi, ma della stessa nostra società in cambiamento. Tuttavia, attenzione: come sempre, ciò che accade non si presta ad un'unica interpretazione e a una visione univoca. E attenzione a giudicare, a semplificare. Chi giudica e semplifica non capisce cosa sta accadendo in profondità. E attenzione alle semplificazioni mediatiche, che amplificano la voce di personaggi mediatizzati, che si ergono a guru e a moralisti, ma che hanno difficoltà a concepire il legame indissolubile fra il lavoro e il senso della vita, che ormai è invece la cartina di tornasole per valutare i progetti per il futuro. I giovani, pur in modi spesso contraddittori, sono oggi promotori di questa nuova frontiera della civiltà. E proprio oggi, in tempo di crisi, sollecitano l'esercizio del coraggio dell'immaginazione e della creatività, cioè appunto dell'impresa».

■ **Tutto questo che riflessione suggerisce?**

«Come sempre in ogni crisi, non dobbiamo eludere l'ambivalenza di ciò che accade. In questo caso, l'ambivalenza del rapporto delle giovani generazioni con il lavoro. Da una parte, il lavoro per i ragazzi non è più un fine. E in certo senso si tratta di una esperienza positiva e ricca di conseguenze».

■ **Che cosa intende dire che è una esperienza gravida di conseguenze?**

«Il lavoro non è un fine, è un mezzo per la vita, uno strumento per rigenerare la vita: il fine è la vita. Quando il lavoro diventa il fine, vuol dire che il fine vero è sopravvivere e non vivere. I giovani che vivono in una società del benessere e che sono stati educati a vivere nell'ideale del benessere, hanno tuttavia scoperto che si lavora per vivere e non si vive e lavora per sopravvivere. E questa, a livello di massa, nella nostra società, è una scoperta che è stata possibile per le nuove generazioni. In fondo ciò che ci suggeriscono i giovani è che la vita deve essere vissuta nella sua interezza e nei suoi molteplici aspetti. Il lavoro ha un ruolo indispensabile, e tuttavia non esclusivo. Ma tutto questo non deve essere frainteso».

■ **Tutto questo che effetto ha sul lavoro e soprattutto come può spiegare il rapporto delle giovani generazioni con il lavoro, la sua ricerca, il suo conseguimento?**

«Questa tendenza ha, dall'altra parte, prodotto nella nuova

«La nuova generazione è quella della perdita del futuro... Pensiamoci, nel loro orizzonte l'idea di un futuro migliore non c'è»

generazione l'idea che il grado di successo e di qualità della vita non sia proporzionale né al grado di preparazione né all'investimento di energie e passione messo in gioco per apprendere a svolgere un ruolo, un lavoro nella società. Dunque, il successo immediato, senza preparazione, da una parte e, dall'altra, anche la scoperta del vivere e non solo del sopravvivere, hanno in questi anni avuto, in modi ambivalenti e contraddittori, un ruolo determinante. Ma non c'è solo questo. Molta responsabilità va ricercata anche nel cambiamento stesso dello status e della qualità del lavoro e soprattutto un nuovo peggioramento della relazione fra qualità del lavoro e qualità della vita».

■ **Come vita e lavoro si influenzano sotto il segno della qualità?**

«Noi siamo figli di una storia sociale, quella del secondo dopoguerra, in cui la qualità della vita e la qualità del lavoro sono aumentate sensibilmente, insieme, per la quasi totalità dei lavoratori. Ma ora, in pochi anni, molto è nuovamente cambiato, in peggio. Pensiamo a tutti i lavori legati al delivery. Tutto questo ha effetti ben precisi e destinati ad acuirsi: li abbiamo sotto gli occhi, ma non stiamo dando loro soluzione e attenzione. Vantaggi, grandi, immediati, per pochi, stanno erodendo le basi di vantaggi futuri, anche a breve, per tutti. Per il mondo del lavoro e dell'impresa, in particolare».

■ **Nuovi lavori e nuove generazioni, un binomio che porta dove?**

«Ciò che spesso è offerto ai giovani è un lavoro slegato dalla formazione, un lavoro slegato da una prospettiva di miglioramento sociale, un lavoro legato a una precarizzazione dell'esistenza, un lavoro individualizzato e che non produce processi di socializzazione. Ma, attenzione: ciò rischia di riguardare non più solamente le cosiddette nuove occupazioni. Queste caratteristiche di forte precarizzazione e volatilità stanno estendendosi anche a tipologie di lavoro tradizionali, soggetti a loro volta a precarizzazione e quindi a perdita di qualità, di formazione, di motivazione. Ciò è, nello stesso tempo, causa ed effetto di mancanza di investimento personale».



■ **Tutto questo a cosa sta portando?**

«A investire poco sulla preparazione per svolgere una determinata attività, e anche a investire soltanto strumentalmente su ciò che si fa, senza un investimento profondo, che richiede impegno da parte del giovane ma anche del datore di lavoro: un impegno a costruire la cultura che sola può garantire le motivazioni e le aspettative necessarie per partecipare attivamente a un particolare contesto lavorativo. Se non c'è un'identificazione in un particolare contesto lavorativo, è perché non c'è un'appropriazione della sua cultura, o persino perché il contesto non produce una cultura condivisa. La precarizzazione riguarda alla radice la cultura del lavoro e non solo il contratto di lavoro».

■ **Sembra di capire che in gioco ci sia ancora formazione, consapevolezza del fare.**

«Mai come oggi abbiamo avuto un livello di scolarizzazione mediamente alto e molto diffuso: merito delle politiche dello



«Imparare a imparare: non è un gioco di parole ma dovrebbe essere il principale obiettivo della scuola e dell'università»

importante, come la lingua, nella costruzione della realtà in cui viviamo o desideriamo vivere».

■ **Essere e tempo sono strettamente connessi... Ovviamente senza necessariamente scomodare Heidegger.**

«Nel volgere di una sola generazione, il mondo è cambiato ancora più radicalmente di quanto non fosse successo per la generazione dell'immediato dopoguerra. I protagonisti del dopoguerra sono stati la generazione che più di ogni altra ha inventato il futuro: si è nutrita di passione e sacrificio per generare un futuro nuovo, migliore. ha potuto pensare, con certezza, che le generazioni dopo la loro avrebbero avuto senz'altro una vita sempre migliore. E non stiamo qui a valutare secondo quali parametri di giudizio».

■ **Poi che cosa è successo?**

«Dalla fine del Novecento, la nuova generazione è stata la generazione della "perdita" del futuro. E' scomparso l'orizzonte di un futuro migliore, nella quantità e nella qualità della vita, garantito dal progresso della scienza e della tecnica. Le nuove generazioni non sono solo figlie del tempo digitale: sono figlie di un tempo senza futuro. Per questo, la percezione del tempo è spesso incommensurabilmente differente, fra vecchie e nuove generazioni. La generazione oggi anziana è una generazione che vive la crisi del futuro come "perdita di un futuro garantito", di un'aspettativa di progresso: ha vissuto l'esperienza di un forte investimento personale sul futuro, e vive l'esperienza della perdita di questo futuro, che ha motivato investimenti personali a lungo termine. A volte, è una generazione, quella adulta, depressa per la perdita del futuro. La nuova generazione è, invece, già nativa di un tempo senza futuro, vive un tempo appiattito sul presente. Anche per questo la dimensione progettuale talvolta pare essere assente, l'investimento su qualcosa che non dà frutti nell'immediato può essere difficoltoso, può creare un senso di panico, di perdita della vita. L'ansia di vivere può paradossalmente portare a sopravvivere, o a cercare un surplus di vita immediata. Ma la sfida della vita è sempre la stessa. Come dice il filosofo: tutto ciò che non si rigenera, degenera. E questa è la sfida connaturata a ogni impresa...».

stato repubblicano e democratico del secondo dopoguerra. Ma, mai come oggi, il cittadino e il lavoratore è dotato di così poca cultura».

■ **Ovvero?**

«Il lavoratore poco scolarizzato di qualche generazione fa aveva comunque una cultura e un linguaggio ben definiti, che lo legavano al mondo e alla vita attraverso il suo lavoro, anche se spesso, certo, con pochi diritti, scarsi salari... ».

■ **Che relazione c'è fra lingua e lavoro?**

«Oggi l'uso stesso delle parole, all'interno di molti lavori, è molto impreciso e approssimativo. Il linguaggio rispecchia quello che si è, le motivazioni da cui si è mossi, il legame che si intrattiene con l'ambiente sociale e con il lavoro. C'è poi un aspetto che aiuta a leggere l'atteggiamento dei giovani rispetto alla possibilità di trovare un senso nel lavoro: la possibilità di immaginarsi un futuro. Il tempo è un altro indice

Zoppini

Living & Outdoor

PROGETTAZIONE E CONSULENZA SPECIALIZZATA PER UN ESTERNO UNICO



SCONTO
IN FATTURA
DEL
50%



Gibus
THE SUN FACTORY · ITALY

MARTEDI - SABATO
ORE 9.00-12.00 / 15.00-19.00

LUNEDI e DOMENICA POMERIGGIO
APERTI 15.00-19.00

WWW.ZOPPINIPROGETTI.IT

CICOGLIO VIA CARDUCCI, 1
Tel. 0372 835641

GOTTOLENGO VIA BRESCIA, 55
Tel. 030 9951395

di Nicola Arrigoni

«I giovani? Sono concreti ma cercano una guida»

INTERVISTA A ROBERTA MOZZI

«C'è bisogno di ripensare un patto tra scuola e mondo del lavoro con obiettivi precisi e mirati»

C'è chi ha le idee chiare e sono i più fortunati, chi va per tentativi in cerca di una propria strada e in questo la scuola ha un ruolo maieutico, dovrebbe essere lo strumento per far germogliare le passioni e la visione del mondo. Il condizionale è quanto mai d'obbligo e lo si capisce conversando con **Roberta Mozzi**, dirigente dell'istituto Torriani di Cremona, la scuola in cui gli indirizzi liceali di scienze applicate e sportivo, coesistono con quelli tecnici e con i percorsi professionali, avendo inglobato l'Ala Ponzzone Cimino. «Il Torriani è una scuola complessa e non solo perché ha la popolazione più numerosa della città e non solo perché contiamo più di 1600 iscritti, ma perché abbiamo un'utenza assai diversificata che declina aspettative e prospettive di futuro nei diversi indirizzi, spaziando dal liceo delle scienze applicate in cui competenze scientifiche e laboratoriali hanno un'importanza determinante, ai percorsi professionali che permettono di formare figure che il mercato richiede».

■ E a tutto questo i ragazzi come rispondono?

«Bisogna distinguere. La differenza la fanno le inclinazioni che ogni studente ha. Ci sono ragazzi che si iscrivono ai percorsi di meccanica perché sanno fin da quando hanno 14 anni che quello è il loro mondo e i docenti assistono a un percorso a marce forzate che li vede alla fine del quinquennio realizzati e felici. Ci sono altri che seguono le indicazioni della famiglia e poi magari a metà percorso capiscono che non ci si ritrovano e allora bisogna lavorare per riorientarli, bisogna accompagnarli per recuperare senso e prospettiva in quello che fanno. C'è chi sta alla finestra, procede per esclusione e forse sono i soggetti più difficili da intercettare perché in loro, apparentemente, non è scoppiata o non si è evidenziata alcuna propensione o vocazione».



Roberta Mozzi
preside
del Torriani
di Cremona

■ Si tratta di un lavoro di orientamento che si immagina non facile, soprattutto in questo periodo...

«I due anni di pandemia hanno bloccato le iniziative di alternanza scuola lavoro e in molti casi anche gli stage, questo ha fatto sì che l'incontro fra mondo occupazionale e ragazzi si sia diradato, se non annullato. Al tempo stesso l'incertezza degli scenari lavorativi rischia di cancellare e mettere in dubbio itinerari professionali che un tempo erano tracciati, sicuri. Oggi i nostri ragazzi hanno a che fare con un'incertezza di fondo che rischia di disorientare noi grandi, figurarsi chi deve cercare di progettare il proprio futuro. E allora in questo contesto la figura del docente diventa spesso determinante e capace di guidare il ragazzo».

■ In che modo e come questo accade?

«Faccio un esempio concreto. La classe quinta del professionale in meccanica è una classe molto performante, al suo

«La differenza la fanno le inclinazioni di ogni studente C'è chi segue le indicazioni della famiglia ma poi cambia strada»

interno in sette hanno deciso di intraprendere un percorso universitario e non approcciare direttamente il mondo del lavoro. È un bel segno che si compie anche sotto lo sguardo di uno staff di docenti che ha incoraggiato i ragazzi a proseguire. Non nascondiamocelo, chi si iscrive ai professionali immagina un orizzonte formativo limitato e tutto finalizzato al lavoro».

■ Non è più così?

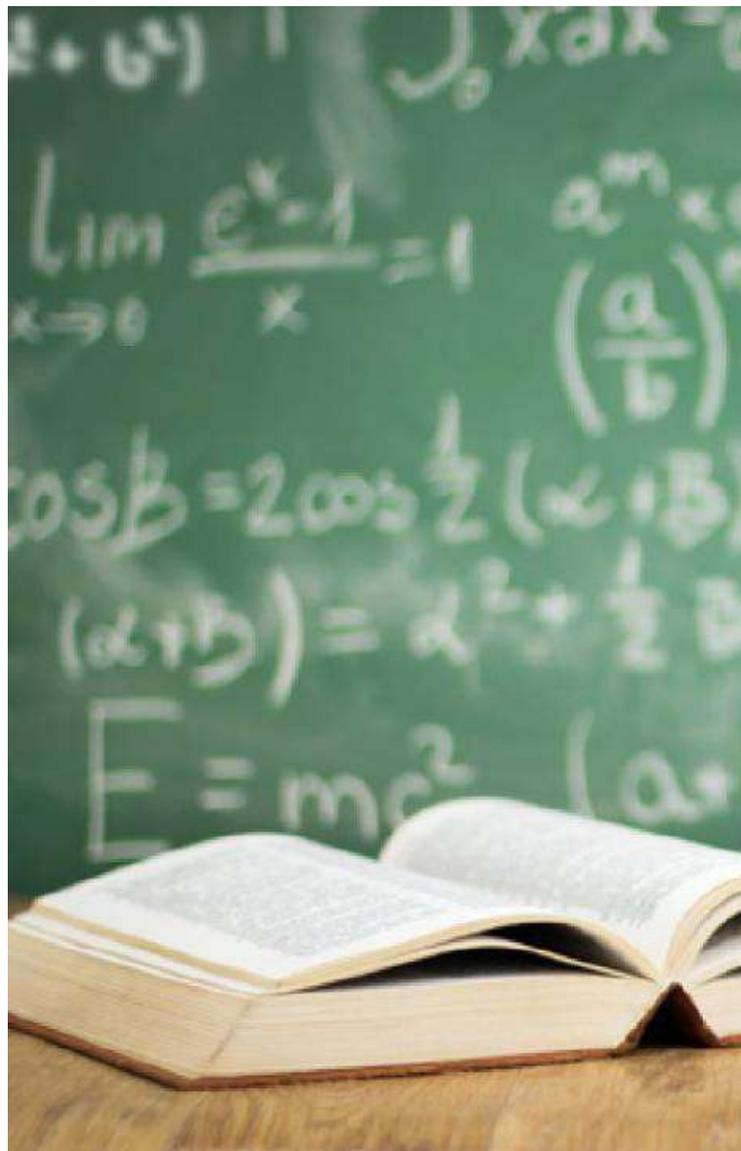
«Non lo è sempre. I ragazzi che escono dai percorsi professionali hanno la possibilità di iscriversi all'università, ci sono studenti che hanno conseguito la laurea in Ingegneria dopo aver frequentato l'Apc ed è un segno importante che dice come la scuola prepari ad affrontare le più diverse aspirazioni. Ma certo la mission del percorso tecnico/professionali è quella dell'inserimento del lavoro, o meglio della formazione attitudinale alle professioni. Per questo l'aver interrotto l'alternanza scuola e lavoro ha rappresentato un grave deficit per tutti. C'è poi un altro aspetto più strutturale».

■ Quale?

«Diciamocelo, fuori dai denti. La scuola italiana vorrebbe scimmiettare il doppio canale della scuola tedesca ma non fa altrettanti investimenti e non crede con forza nell'istruzione tecnica. Basti pensare al disastro fatto dalla riforma Gelmini che ha portato i professionali a cinque anni, cancellando la possibilità di chiudere il percorso al terzo anno e, in fondo, equiparando i professionali ai tecnici. Ma questo non credere nell'istruzione tecnico/professionale interessa sia le istituzioni che le aziende. Un aspetto determinante è legato ai professori di materie tecniche, non ci sono. È difficile che un ingegnere venga a fare il professore, lo stipendio non è appetibile. È questo un aspetto non secondario. Poi c'è il grande tema delle strumentazioni e dalla necessità di una sinergia più stretta con le aziende».

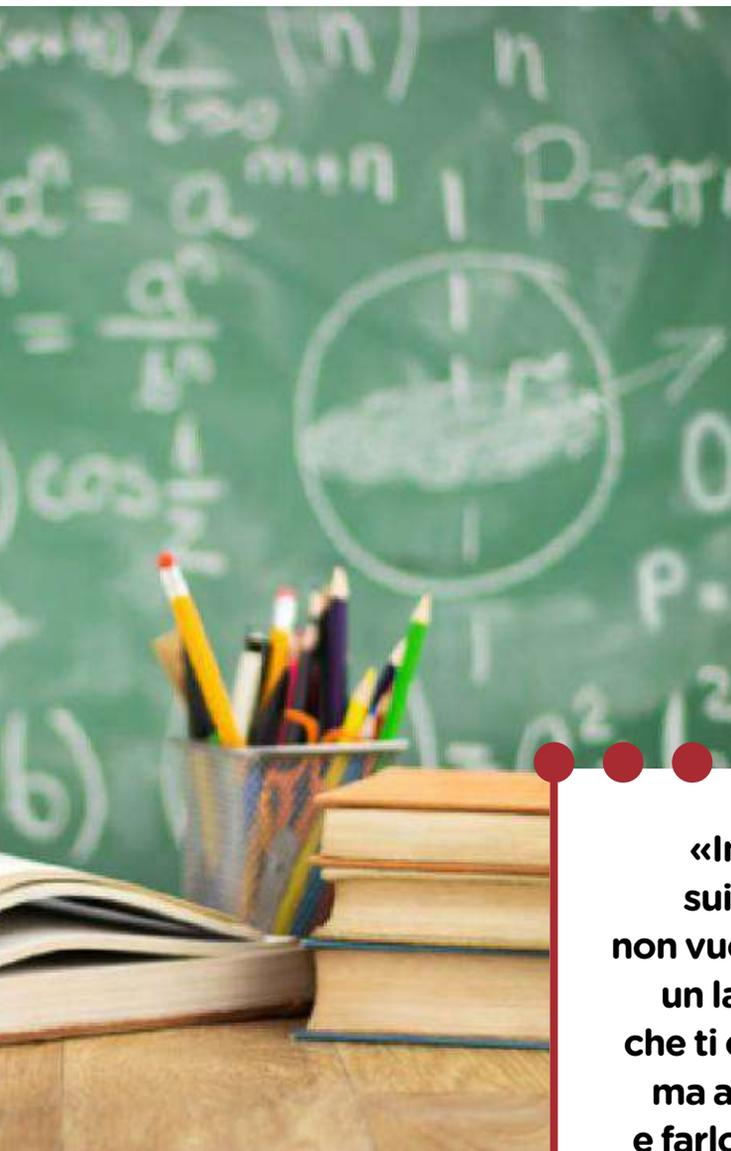
■ Sembra di capire che la scuola non può permettersi la velocità dei cambiamenti del mondo del lavoro?

«La scuola deve formare e non riesce a stare al passo con i profili professionali e la loro evoluzione. Noi abbiamo laboratori e strumentazioni, ma la velocità dei progressi tecnologici rende obsoleti anche gli ultimi acquisti. Ci sono



aziende che ci danno macchine e strumenti che non usano più, materiali per noi nuovi, ma che alla fine sono un passo indietro rispetto al reale. Per questo il nostro compito è dare una formazione di base, far emergere le vocazioni e se possibile i talenti, ma non è sempre così immediato. Per rendere sempre più appetibile il percorso tecnico ci dovrebbe essere un investimento forte e reale delle aziende nelle scuole che formano profili professionali utili e necessari. Accade in Germania, ma accade anche con maggiore determinazione in una provincia come quella di Brescia. C'è veramente bisogno di pensare e ripensare un patto scuola e mondo del lavoro con obiettivi precisi e mirati».

■ Non bastano le alternanze, i progetti Pon con cui riuscite



«L'incertezza degli scenari lavorativi rischia di mettere in dubbio il percorso formativo e la scuola fatica a stare al passo»

futuro c'è bisogno di una maggiore partecipazione del mondo produttivo nella scuola, pur nel rispetto della rispettiva autonomia».

■ ***Eppure tutto questo ha nei percorsi di Istruzione tecnica superiore uno sviluppo importante, post diploma.***

«Lo è, più sulla carta che nella realtà. C'è bisogno di far conoscere le offerte Its che pure ci sono sul territorio. Quella che in Germania si chiama l'Università delle professioni qui fatica a trovare risposta nei ragazzi, c'è una mancanza di comunicazione, un'informazione che non riesce a comunicare il valore aggiunto di queste esperienze formative post-diploma. Questa possibilità di formazione superiore non è abbastanza conosciuta, eppure promette, nei percorsi attivati, di fornire profili professionali immediatamente spendibili nel mondo del lavoro».

■ ***Ma all'orizzonte rimane comunque sempre la propensione dello studente al lavoro...***

«La mia esperienza mi dice di una generazione che sa perseguire i suoi obiettivi, che sa essere concreta e non è quella che viene spesso descritta dai media. Quando si urla al rifiuto del lavoro da parte dei giovani, bisogna poi vedere a che condizioni i ragazzi vengono assunti. Investire sui ragazzi non

vuol dire avere un lavoratore che ti costa meno di uno regolarmente assunto, ma vuol dire affiancare il giovane e fargli capire i meccanismi dell'azienda, l'orizzonte in cui si potrà muovere se intraprenderà quella professione. Quando le aziende affrontano in questo modo la presenza di giovani al loro interno il risultato alla fine si vede e nella maggior parte dei casi quello stage o quel progetto di alternanza si trasforma in assunzione dello studente. E questo un successo formativo non solo della scuola, ma anche dell'azienda. Il tempo che si dedica alla formazione e ai ragazzi in azienda non è tempo sprecato, ma è tempo investito nel futuro. I ragazzi questo lo sentono e lo percepiscono e se li si aggancia danno il massimo. Almeno secondo la mia esperienza. Bisogna crederci, dobbiamo crederci tutti: scuola e imprese».

«Investire sui ragazzi non vuol dire avere un lavoratore che ti costa meno ma affiancarlo e farlo crescere»

a ottenere fondi per rinnovare tecnologie e strumentazioni?

«Sono una goccia nel mare, sono lo sforzo che cerchiamo di fare, ma spesso non è sufficiente. E poi c'è anche da tenere conto che l'impegno della scuola dovrebbe essere quello di curare il successo formativo dei ragazzi, che vuol dire metterli nelle condizioni ideali per capire che cosa voglio essere e diventare. Una parte importante va dunque nel riorientamento, nelle azioni di tutoraggio che aiutino i ragazzi a capire che posto vogliono avere nel mondo. Certe volte questo obiettivo è raggiunto da un insegnante particolarmente carismatico che li seduce, altre volte nella possibilità offerta ai ragazzi di fare esperienza, di incontrare il mondo fuori della scuola e mettersi alla prova. Per questo se vogliamo costruire

CREMONAFIERE

DELIVERING BUSINESS OPPORTUNITIES

MARZO 2022

18-20 MARZO
ST. PATRICK'S DAY
Irish Beer and Food



NEW

Un 2022 ricco di novità

Tutti gli eventi su www.cremonafierte.it

APRILE 2022

03 APRILE
UN MILIONE DI GIOCATTOLI



Mostra mercato del giocattolo d'epoca e da collezione

09-10 APRILE
CREMONA & BRICKS

La nuova esperienza di gioco e apprendimento per grandi e piccini all'ombra del Torrazzo
www.cremonaebriicks.it



16 APRILE
DERBY REINING

Manifestazione Sportiva



NEW

MAGGIO 2022

20-22 MAGGIO
SALONE DEL CAVALLO AMERICANO



21-22 MAGGIO
ITALIAN KOI EXPO & JAPAN SHOW

Campionato Internazionale di carpe Giapponesi e il salone della cultura Giapponese.



NEW

SETTEMBRE 2022

18 SETTEMBRE
UN MILIONE DI GIOCATTOLI
Mostra mercato del giocattolo d'epoca e da collezione



23-25 SETTEMBRE
CREMONA MUSICA INTERNATIONAL EXHIBITIONS AND FESTIVAL

www.cremonamusica.com

CREMONA MUSICA
INTERNATIONAL EXHIBITIONS and Festival

L'annuale appuntamento fieristico più importante al mondo per il settore dello strumento musicale di alta qualità ti aspetta alla Fiera di Cremona con concerti, masterclass, presentazioni, mostre storica e tanti strumenti da provare!

24-25 SETTEMBRE
STRADIVARI SULLE MURA DEI MILLE WINNER

Esposizione internazionale canina



NEW

30 SETTEMBRE- 02 OTTOBRE
CREMÜNICH

Tanta Robba
Oktoberfest



NEW

OTTOBRE 2022

01-02 OTTOBRE
COPPA ITALIA 3D INDOOR
Manifestazione Sportiva



NEW

15-16 OTTOBRE
PETSFESTIVAL

Mostra mercato di animali da compagnia



www.petsfestival.eu

NOVEMBRE 2022

13 NOVEMBRE
UN MILIONE DI GIOCATTOLI
Mostra mercato del giocattolo d'epoca e da collezione



26-28 NOVEMBRE
IL BONTÀ



www.ilbonta.it

Il BonTà è il tempio dei sapori di alta qualità, dove professionisti della ristorazione, produttori, distributori e buongustai si incontrano per degustare eccellenze enogastronomiche e brassicole artigianali e per scoprire le migliori attrezzature professionali per la ristorazione.

DICEMBRE 2022



01-03 DICEMBRE
FIERE ZOOTECNICHE INTERNAZIONALI DI CREMONA

www.fierezootecniche.it

Come ogni anno il settore agro-zootecnico si ritrova a Cremona alle Fiere Zootecniche Internazionali dove iniziative e novità non mancano mai. Con il grande successo ottenuto con l'edizione post-covid del 2021, anche quest'anno allevatori da tutto il mondo avranno l'occasione di riunirsi da Giovedì 01 a Sabato 03 Dicembre 2022 grazie a questo momento colmo di attività e dinamicità.

di Andrea Arco

«Ambizione e voglia di fare Noi giovani siamo questi»

STRAMBANU, CONSULTA GIOVANI

**«Non sopporto il pregiudizio
che ci descrive con la puzza sotto
il naso, più viziati che sgobboni»**

Lavorare per vivere o vivere per lavorare? Può sembrare un simpatico gioco di parole, anche ormai piuttosto noto e datato, eppure descrive perfettamente la dicotomia tra mondo giovanile e «vecchie guardie», chi oggi sta per diventare adulto e chi guarda alla pensione. Due modi diversi ma in certi aspetti tangenti di coniugare vita professionale e tempo libero.

Laurentiu Strambanu, presidente della Consulta Giovani di Cremona, ne sa qualcosa. Grazie al suo impegno volontario, infatti, è in grado di tracciare il quadro sulla «new generation» e su cosa la generazione X voglia davvero dal futuro mostrando una buona visione d'insieme. E il responso è tutt'altro che scontato. Il pregiudizio dei giovani con la puzza sotto il naso, più viziati che «sgobboni» è da smontare fin da subito: «Sarebbe sbagliato dividere tutto in macro-categorie, penso sia più giusto parlare di individui. C'è chi ha grandi ambizioni e chi cerca un posto sicuro, chi sceglie l'università per specializzarsi e chi invece preferisce entrare subito nel mondo del lavoro. C'è anche chi non ha alcun interesse. Non condanno chi abbandona l'Italia perché vede altrove prospettive migliori, anzi, ma penso, basandomi anche sulla mia esperienza personale, che si possa benissimo far gavetta e carriera anche qui. Il tutto, tra l'altro, senza rinunciare a una vita sociale e a ritagliarsi tempo per sé».

Il nonno che si è «spaccato la schiena» nei campi e finita la giornata andava a dormire, il papà che si «ammazzava di straordinari» per permettere al figlio di studiare. E oggi la figura del ragazzino che non vuole rinunciare ai videogiochi, chiede meno ore e responsabilità, poi il sabato sera deve per forza uscire a far bagordi con gli amici tra drink e discoteche. Mito, stereotipo o realtà? Come sempre, un po' di tutto questo. Ma la questione è infinitamente più complessa e articolata.



Laurentiu Strambanu
presidente della Consulta
Giovani di Cremona

«Giovani che non vogliono lavorare? Non è vero, o sicuramente non sempre – racconta Strambanu, vertice della Consulta –. Da maturando, ho avuto la possibilità di confrontarmi con ragazzi che, forti di un diploma nell'ambito del marketing o dell'amministrativo, non vedevano l'ora di andare a lavorare in un'azienda che si occupa di idraulica. Si potrebbe addirittura dire che oggi l'università non sia più vista come necessaria ma, anche qui, bisogna stare attenti a non generalizzare».

Una contrapposizione netta, insomma, Lorenzo non la vede: «Sì, per carità, è anche vero che i giovani d'oggi hanno generalmente avuto una vita più semplice e sono più lontani dalle idee e dal tipo di pensiero dei nostri genitori, maggiormente votati all'obiettivo e al sacrificio attraverso il lavoro. Questa sensazione si è persa ma non sempre e non in chiunque, credo dipenda anche molto dal contesto e dalle motivazioni con cui siamo stati cresciuti. Come aspirista del



mondo lavorativo prendiamo la scuola, ad esempio. In questi due anni di grande difficoltà, ci si è dovuti rivolgere al sistema della Dad. C'era contemporaneamente chi, dietro alla webcam, prendeva appunti e chi invece giocava alla PlayStation mentre la prof spiegava».

Insomma, tolti i casi limite, tra chi vuole impegnarsi e posare ogni tanto il «joystick» della console, non manca la voglia di studiare e neppure di lavorare.

Il presidente della Consulta Giovani è una buona sintesi dei due mondi, peraltro: «Sogno una carriera diplomatica – racconta emozionandosi –. Ho scelto di iscrivermi a Scienze Politiche come percorso universitario e molti miei coetanei, quando lo scoprono, subito pensano che voglia buttarmi in politica. Non è così, non in senso stretto. Voglio migliorare le mie conoscenze e la mia dialettica per rappresentare al meglio le persone nel mondo. E intanto le mie vacanze le passerò a lavorare».

Già, perché Strambanu non sta sciordinando opinioni da una torre d'avorio, nemmeno da un ufficio con l'aria condizionata, ma da un traghetto turistico piuttosto affollato e non è

«Prima di fare qualsiasi forma di carriera si deve fare la gavetta All'estero? Sì, certo Ma anche in Italia»

certo in gita: «Passerò la mia estate a lavorare di notte nei locali di San Teodoro, in Sardegna. Sono appassionato di eventi e pubbliche relazioni, non ci vedo nulla di male a impiegare due mesi di libertà faticando e facendo esperienza. Sono riuscito a portare avanti una carriera scolastica dignitosa senza rinunciare a passioni e aspirazioni. Non vedo questa incompatibilità nemmeno ora».

Quindi l'Italia non è davvero un Paese per vecchi? «Penso che il nostro Paese abbia un potenziale immenso, a volte non ben sfruttato. Ho lavorato in alternanza scuola-lavoro, per due settimane, in un ufficio pubblico. Ecco, per usare un eufemismo, diciamo che non è stato gratificante e costruttivo dal punto di vista della produttività. E, infatti, se mi metto nei panni di un neolaureato in economia della Bocconi, che ha proposte più allettanti all'estero, non vedo perché non dovrebbe accettare. Io probabilmente lo farei. Lo stesso vale per il medio imprenditore. Se fare impresa in Italia è ostico e forse quasi impossibile, perché non portare la propria idea all'estero? Si tratta di scelte individuali che non possiamo giudicare. Ma c'è speranza per il futuro anche qui, io vedo voglia di cambiare».

La **SUPER OFFERTA** dell'**ESTATE!**

La Provincia Quotidiano di Cremona e Crema
edizione digitale

Il quotidiano
che ti segue **SEMPRE**,
anche in **VACANZA** su
www.laprovinciacr.it

ABBONAMENTO DIGITALE

2 MESI

a soli

€ 16,99

con un risparmio del **78%**
rispetto all'acquisto di un pari
numero di copie giornaliere

Offerta attivabile
solo fino al
31 agosto 2022

APPROFITTA SUBITO!!!

per informazioni e abbonamenti visita il sito www.laprovinciacr.it oppure contattaci ai numeri **0372 498245/265**

di Giulio Solzi Gaboardi

«Le mie priorità di 20enne? Prima i sogni e le passioni»

Ho vent'anni. Vado per i ventuno. A vent'anni si è in quella fase della vita in cui tutti vogliono essere grandi, lasciare il nido, costruire, ma vengono sempre presi dalla malinconia della giovinezza, dell'angoscia per il futuro. A vent'anni la parola lavoro fa paura. Fa da spaventoso preludio al futuro, alla responsabilità, ai doveri. Senti roteare nella testa sempre le stesse parole allucinanti: tasse, lavoro, famiglia, casa,... E in qualche modo in cuor tuo sai che dovrai arrivare a tutto questo, ma: no, non ora, non ancora.

Ho vent'anni e studio all'università. A vent'anni non tutti studiano. L'abbandono scolastico è una piaga. Ci sono persone che amano lavorare, ma mi chiedo sempre se si faccia abbastanza perché i ragazzi concludano gli studi, vengano formati adeguatamente, non tanto come lavoratori, ma come cittadini. Ultimamente si parla tanto di scuola come preparazione al mondo del lavoro. È un ragionamento che mi lascia sempre molto perplesso, perché mette il lavoro prima della persona, il profitto prima delle passioni. Studio lettere moderne. Amo scrivere. Da sempre. Mi piace molto anche leggere, ultimamente. Poesia, narrativa, anche un po' di saggistica. Mi piace moltissimo la filologia, perché apre un mondo nascosto che si cela all'interno di ogni testo. Ho una grande passione per il teatro e la musica, in particolare per l'opera lirica. Di stimoli, insomma, ne ho diversi. Il mio sogno sarebbe lavorare in teatro, o in enti culturali come musei e accademie. Creare cultura, per farla breve. Ma se guardo poco più il là rispetto a un presente di sogni, vedo l'impossibilità di realizzarli. Vedo l'obbligo di scendere a compromessi e rinunciare ai propri progetti originari. Vedo un Paese (ma, più in generale, un mondo) che gambizza chi segue la propria vocazione, invece di accodarsi alla logica del profitto. Vedo un Paese (e qui, cara Italia, devi fare mea culpa) che non sa valorizzare il proprio infinito e magnifico patrimonio culturale, che lo svende all'estero, che lo bistratta, lo ignora e lo svilisce.

Ho vent'anni, e oltre a studiare lavoro. Faccio il collaboratore per il giornale La Provincia. Come dicevo, amo scrivere, e per un caso fortuito mi sono trovato in questa redazione, a fare un lavoro a cui non ho mai realmente ambito, ma che mi piace, a volte mi diverte anche, e che spesso mi dà belle soddisfazioni. Non so se questo voglia dire «essersi accontentato». Mi sembra presto per dirlo. Ma è un punto di partenza. Vado a teatro e scrivo recensioni. Mi mandano a una conferenza e la rias-

IO, IL FUTURO E IL LAVORO

«Non mi convince la scuola che prepara al mondo lavorativo: prima del profitto c'è la persona con i suoi desideri»



Giulio Solzi Gaboardi ha una grande passione per il teatro e la musica, in particolare per l'opera lirica



sumo. Vado a un evento e lo racconto. È uno sguardo su quel mondo piccolo piccolo che è Cremona. Non mi lamento. Forse non lo farò per tutta la vita, ma intanto sono entrato in una logica, quella lavorativa, che – pur non amandola, personalmente – è indispensabile al giorno d'oggi.

Ma il futuro mi angoscia lo stesso. E con me, penso di poter dire che tanti miei coetanei vivano questo perenne stato d'ansia. L'impressione è che non ci sia più nulla. Che le generazioni che ci hanno preceduto abbiano arraffato tutto il possibile, che non abbiano lasciato nulla, se non macerie. E non è una semplice impressione. Qualche decennio fa i pensionamenti precoci – quelli dei famosi baby pensionati tra gli anni Settanta e Ottanta – hanno determinato una frattura insanabile nel mondo del lavoro, creando una gigantesca zavorra che oggi grava sulle spalle di noi giovani, costretti da una parte a risentire di quelle scelte politiche scellerate e, dall'altra, a dover aspettare anni e anni prima di entrare nel mondo del lavoro. La poca, pochissima lungimiranza sul settore pen-

sionistico ha impedito un ricambio generazionale e ha congelato l'ingresso dei giovani nel mondo lavorativo. Aggiungiamo la quasi totale assenza di finanziamenti sulla ricerca. Siamo soli. Tagliati fuori. E scappiamo. Andiamo altrove. Lasciamo case, città e alla fine il Paese, guardando all'estero. Siamo pronti a rinunciare a qualsiasi tipo di senso di appartenenza pur di scorgere all'orizzonte anche il minimo accenno di una prospettiva, di un futuro. Non dovrebbe essere così. Un Paese da cui si scappa non è un Paese sano. Io non voglio andare via: voglio avere l'occasione di valorizzare le mie passioni e le mie capacità qui in Italia. Che sia a Roma o a Milano, io voglio poter ricostruire questa Italia che tanto ci potrebbe dare e troppo ci toglie. Sono probabilmente un inguaribile ottimista. E quanti cliché...

C'è sicuramente, tra i giovani, chi «non ha voglia di fare nulla». Anzi, sono tantissimi. Sono il prodotto di questi tempi di incertezze e distruzione. Sono la generazione senza luna. Ma, più che di «sdraiati», per tanti giovani io parlerei di «disillusi», che in questo mondo non riescono a vedere un futuro.

Io non penso con le mie parole di riassumere i turbamenti di ogni ventenne di questo Paese, ma qualche gin tonic, tra un articolo e l'altro, lo bevo ancora, ogni tanto metto piede in una discoteca e frequento l'università con una certa regolarità. E io lo vedo, negli occhi dei miei coetanei – in quegli occhi che sono uguali ai miei, che vivono le mie stesse angosce sul futuro, che a volte sembrano non credere in nulla – in quegli occhi io vedo ogni tanto un'impercettibile scintilla di speranza.

**«Ho mille interessi
ma il domani
mi angoscia:
vedo un Paese
(ma, più in generale,
un mondo)
che gambizza
chi segue la propria
vocazione»**



Il passaggio generazionale è un processo delicato

La sfida dei prossimi anni

DI PADRE IN FIGLIO

È un momento difficile e al tempo stesso decisivo che interessa migliaia di aziende e di piccole imprese artigiane

Il passaggio generazionale nelle aziende familiari e, in particolare, nelle piccole e medie imprese (PMI) è un processo estremamente delicato e che va pianificato con estrema attenzione. Non può certo avvenire dall'oggi al domani, bensì con tempistiche pluriennali. Comporta infatti diverse complessità dal punto di vista amministrativo, fiscale e giuridico, senza considerare poi l'importanza dell'aspetto psicologico legato al sovrapporsi della realtà personale e familiare con quella aziendale.

Il tema ovviamente è caldissimo anche per le imprese artigiane che nella maggior parte dei casi sono piccole e a conduzione familiare e dove, se non c'è un passaggio generazionale «di sangue», a volte il titolare propone il passaggio ai dipendenti che nel corso degli anni sono diventati membri di una «famiglia allargata».

Inoltre la pandemia ha innescato una crisi economica e una discontinuità molto rapide e intense, tali da indurre molti imprenditori a riflettere con maggior consapevolezza circa le strategie da adottare per salvaguardare il valore dell'azienda e assicurarne la sopravvivenza nella generazione successiva, contemperando l'obiettivo di salvaguardare la competitività dell'impresa con quello di garantire gli equilibri all'interno della famiglia.

Un po' di numeri fanno capire meglio la situazione. Su 5 milioni di imprenditori italiani iscritti alle Camere di Commercio, il 93% delle imprese è di tipo familiare (a fronte di una media europea decisamente inferiore del 50%).

Secondo l'Osservatorio Aub promosso da Aidaf (As-

I DATI E LA SFIDA

L'EGO-HUB



Su 5 milioni di imprenditori italiani iscritti alle Camere di Commercio, il **93% delle imprese è di tipo familiare** (a fronte di una media europea del 50%)



Nei prossimi anni il **passaggio generazionale interesserà oltre la metà delle aziende italiane**, visto che circa il 70% delle imprese con un fatturato compreso tra 20 e 50 milioni di euro è di tipo familiare



Un quarto di queste imprese è gestito da un imprenditore di età superiore ai 70 anni e sarà costretta ad affrontare il ricambio generazionale nei prossimi anni



QUANDO IL PASSAGGIO AVVIENE CON SUCCESSO PUÒ AVVENIRE SECONDO DUE MODALITÀ:

- **Passaggio generazionale dinamico:** è stimolato da elementi di discontinuità interni ed esterni messi in atto dal potenziale erede
- **Passaggio generazionale "tira e molla":** i tempi di svolgimento del processo successorio sono molto estesi, con un continuo lascia e riprendi tra il leader e il potenziale erede

PER GESTIRE NEL MODO PIÙ CORRETTO IL MOMENTO DEL PASSAGGIO GENERAZIONALE È NECESSARIO:

- **Pianificare la successione per tempo** e tenendo conto sia degli aspetti economici che di quelli personali e familiari
- **Coinvolgere nel processo tutti i componenti della famiglia**, comunicando in modo efficace e rivolgendosi a professionisti competenti
- **Attuare una sinergia generazionale**, cioè passare da una logica di evento a una logica che dia il senso di una crescita delle nuove generazioni
- **Valutare il contesto psicologico e i profili emozionali**, i vincoli e le limitazioni posti dal diritto successorio, nonché la variabile fiscale e gli strumenti offerti dalla disciplina societaria



sociazione italiana delle aziende familiari), Unicredit e Bocconi, nei prossimi anni il passaggio generazionale interesserà oltre la metà delle aziende italiane, visto che circa il 70% delle imprese con un fatturato compreso tra 20 e 50 milioni di euro è di tipo familiare (59% delle aziende con fatturato oltre i 50 milioni). Un quarto di queste imprese è gestito da un imprenditore di età superiore ai 70 anni e sarà costretta ad affrontare il ricambio generazionale a breve.

Il problema è che non tutte riusciranno a sopravvivere, come evidenziato da uno studio del Centro di Ricerca sulle Imprese di Famiglia (Cerif) condotto su un campione di PMI che hanno affrontato il passaggio generazionale, e che rivela dati interessanti: nel 71% dei casi il passaggio generazionale è stato completato con successo, nel 12% dei casi, invece, c'è stato un esito negativo e nel 17% dei casi la delicata operazione è ancora in atto. Secondo i dati ISTAT sul passaggio generazionale, la programmazione della successione è consapevolmente

**In Italia il 93%
delle imprese
è di tipo familiare
In Europa la media
raggiunge
a malapena il 50%**

affrontata dopo i 60 anni di età dell'imprenditore, il che comporta che quando gli eredi assumono il controllo dell'azienda si trovino già in età avanzata. Sempre secondo l'istituto statistico, il primo passaggio di generazione si verifica dopo circa 25 anni e il secondo dopo 21 anni, evidenziando in modo chiaro che il primo passaggio generazionale è

sempre quello più difficile, probabilmente anche perché non pianificato nei tempi e nei modi corretti.

È innegabile che il peso delle piccole e medie imprese familiari nell'economia italiana sia in costante crescita, ma questo sviluppo può essere messo a rischio qualora il tema del passaggio generazionale non venga trattato con la necessaria attenzione. Non si deve mai dimenticare che circa il 40% degli imprenditori iscritti alle Camere di Commercio supera i 60 anni, per cui il numero di imprese che nei prossimi dieci anni dovranno affrontare il passaggio generazionale è il 40% del totale. Non solo. Circa il 65% degli imprenditori dichiara che vorrebbe lasciare l'azienda a un familiare; il 10% dei fallimenti delle



Per garantire che l'impresa resti competitiva è indispensabile pianificare per tempo e in modo strategico il passaggio di testimone

aziende deriva dalla mancata pianificazione e gestione del passaggio generazionale; entro 5 anni dal passaggio dalla prima alla seconda generazione due aziende su tre dichiarano fallimento e che per il 30% delle aziende il processo di passaggio generazionale coincide con la fine della realtà aziendale.

È del tutto evidente che questo passaggio rappresenta uno snodo cruciale, un punto di svolta che condiziona lo sviluppo futuro dell'azienda o dell'impresa artigiana. Senza fare allarmismo, la successione generazionale è quindi prima di tutto un problema di sopravvivenza dell'azienda, a cui si aggiungono tutte le problematiche personali dei familiari coinvolti.

Per garantire che l'impresa resti competitiva è quindi indispensabile pianificare per tempo e in modo strategico il passaggio di testimone tra l'imprenditore e l'erede, valutandone con attenzione i principali rischi e le potenziali opportunità.

Il processo successorio può avere infatti importanti ripercussioni, soprattutto quando l'impresa familiare è una PMI e la famiglia è nucleare. Istituti di credito, clienti, fornitori e dipendenti esigono certezze per il futuro e garanzie che l'azienda sia condotta nel modo migliore. Quando la successione non si chiude con successo le cause vanno ricercate nella gestione non ottimale delle informazioni e delle comunicazioni, nel mancato rispetto dei ruoli di amministratore, azionista e manager, nella scarsa regolamentazione dell'ingresso e del trattamento dei familiari in azienda. Infine, nelle differenze di vedute tra imprenditore e suoi successori.

Se l'azienda non è sufficientemente preparata al momento della successione perché questo non è stato pianificato nei modo e nei tempi corretti, si verificheranno inevitabilmente tensioni e incomprensioni all'interno della famiglia.

Eppure, nonostante la continuità della successione sia uno dei problemi più delicati e cruciali per un'impresa familiare, questo argomento viene spesso considerato tabù. Tale reticenza può avere varie cause e dipendere da numerosi fattori, come ad esempio l'ostinazione del fondatore nel rinviare la soluzione del problema data la sua oggettiva difficoltà, o la presenza di una composizione numerosa dei membri della famiglia allargata.



**SISTEMI
PROFESSIONALI
PER L'IGIENE**

**IL MASSIMO
DELL'IGIENE**



**NEL RISPETTO
DELL'AMBIENTE**



LAVASTOVIGLIE



LAVATRICI



TRATTAMENTO
ACQUE



DETERGENTI



ASSISTENZA
TECNICA



**CONSEGNE
A DOMICILIO**



**Via degli Artigiani, 4 - Sesto ed Uniti (Cremona)
Fraz. Casanova del Morbasco - Tel. +39 0372 710704 - info@ardigosrl.it**

SCARICA I CATALOGHI COMPLETI SU www.ardigosrl.it

di Stefano Sagrestano

L'azienda è in buone mani... C'è l'esperto che interviene

L'INTERVISTA. *Cavezzali, della Libera Associazione Artigiani, gestisce le crisi aziendali: «Il subentro delle seconde o terze generazioni non è facile»*

«Ci sono i miei figli, lascio l'azienda in buone mani», ma non sempre «gestione familiare» fa rima con successo. Sovente il passaggio generazionale segna una caduta verticale dell'impresa, soprattutto se si tratta di una piccola realtà, senza figure manageriali esterne alla cerchia parentale che sappiano tenere la barra a dritta. Poi ci sono i rapporti personali, le diversità di vedute, la difficoltà di un giovane nel sostituire l'emblematica figura del padre o, meno frequentemente, della madre che ha fondato l'azienda e per il personale rappresenta un punto di riferimento. Con lungimiranza c'è chi chiede aiuto per tempo, altri arrivano con il fiatone e la «ditta», come la chiamavano una volta, già sull'orlo della crisi.

Paolo Cavezzali, iscritto alla Libera Associazione Artigiani Crema, è l'amministratore della C&C holding, specializzata in consulenza finanziaria, crisi di impresa e, appunto, passaggi generazionali. Sede a Piacenza, un ufficio operativo a Parma, due di rappresentanza a Roma e Milano, e le aree di attività principali che si concentrano tra Lombardia e Emilia Romagna.

«Il subentro delle seconde o terze generazioni non è sempre facile - sottolinea il manager - soprattutto per le piccole medie imprese. Un grosso distinguo si ha infatti sulla dimensione aziendale, realtà più strutturate, che hanno manager interni oltre alla proprietà, riescono a superare meglio questa fase. Il dipendente o collaboratore garantisce il tempo necessario a figli o nipoti per adattarsi, imparare, farsi conoscere. In base alla nostra esperienza, sono soprattutto le aziende più piccole che possono trovare difficoltà. Mediamente hanno meno di 15 dipendenti e fatturati inferiori ai 10 milioni di euro, un organigramma poco strutturato. In aggiunta, la proprietà è poco disponibile all'entrata di terze figure, ad esempio nuovi soci,



Paolo Cavezzali
è l'amministratore
della C&C holding





oppure fondi di investimento che possano anche apportare nuove professionalità. Non dimentichiamoci, inoltre, che spesso non ci sono mai state queste necessità. Infine, l'imprenditore che si è fatto da solo e ormai è anziano, resta un accentratore fino all'ultimo. Questo crea un'ulteriore difficoltà a chi dovrebbe subentrare e prendere in mano le redini. C'è poi la questione dei rapporti umani, che legano i dipendenti con lo storico proprietario. A volte il personale non riconosce l'autorità degli eredi, ritenendo che non abbiano ancora dimostrato nulla. Per questo le nuove generazioni dovrebbero avere il tempo di inserirsi prepararsi e far vedere il loro valore». Ci sono poi casi dove la seconda generazione manca proprio, per differenti e comprensibili scelte di vita. «Aziende piccole dove i figli fanno altro. Ci troviamo con piccole e medie imprese che hanno un ottimo core bu-

**«Sono le imprese
più piccole
che possono trovare
difficoltà: in media
hanno meno
di 15 dipendenti
e un organigramma
poco strutturato»**

siness e potenzialità ancora inespresse, ma sono destinate a non proseguire, anche per il fatto che i dipendenti non se la sentono di prendere in mano la situazione».

Le situazioni limite sono addirittura quelle dell'imprenditore che non pensa nemmeno di vendere e dunque chiude, creando anche problemi occupazionali. «In questi casi il nostro ruolo - prosegue Cavezzali - è far capire al titolare che realtà concorrenti e clienti potrebbero essere in-

teressati».

Evidente che ogni passaggio faccia storia a sé. Negli anni, e anche di recente, Cavezzali si è occupato di casi molto particolari. «Ultimamente, un imprenditore mi ha chiesto di trovare un acquirente, in quanto gli eredi non volevano più andare avanti. Per prima cosa ho parlato con il figlio del titolare e gli ho chiesto se fosse sicuro della vendita, se non volesse proseguire lui. Gli ho fatto presente come l'impresa



fosse in ottima salute. Mi ha risposto che l'avrebbe fatto volentieri, ma senza suo padre: «Gli voglio un mondo di bene - mi ha raccontato - ma non potremmo mai lavorare insieme, meglio vendere in modo da andare tutti d'amore e d'accordo e non rovinarci reciprocamente la vita».

Il ruolo della C&C è spesso quello di fare da cuscinetto a queste dinamiche familiari e alle relazioni tra proprietà e dipendenti. Altro caso, quello di un imprenditore che, dopo aver passato le consegne agli eredi, si è pentito ed è tornato indietro. «Quando l'ho incontrato gli ho chiesto perché aveva scelto di mettere in liquidazione l'azienda. Sapevo che era una realtà in salute: nove milioni di euro di fatturato annuo e buone prospettive. Mi ha spiegato di essersi reso conto di aver commesso un errore, lasciando tutto in mano ai figli senza adeguati passaggi intermedi e un sostegno manageriale. Per farla breve, non ha funzionato. Prima che crollasse tutto ha dovuto prendere questa sofferta decisione».

Quando i manager C&C affiancano le nuove generazioni lo fanno per periodi medio lunghi. Può bastare un anno, ma a volte ne servono tre. «Gestiamo la fase transitoria. Figli o nipoti devono convincere clienti, fornitori, banche e di-

pendenti che sono all'altezza della situazione. In questo modo hanno anche l'opportunità e il tempo di adeguare le loro competenze, ad esempio con master universitari. Vanno seguiti con attenzione e presentati alle varie realtà nel migliore dei modi, per mantenere la credibilità del-

l'azienda. Evidente che l'affiancamento di un manager esterno sia un costo in più, ma a conti fatti si rivela un investimento. Da recenti studi di settore le seconde generazioni perdono il 30% di valore dell'azienda, le terze anche il 70%. Fortunatamente non è sempre così, ma fare impresa oggi è più complicato di 40 o 50 anni fa, quando sono nate molte delle nostre pmi. Pensiamo solo al radicamento territoriale di un'azienda, che oggi non c'è più, alla concorrenza diventata mondiale, alle maggiori competenze necessarie, non solo tecniche, ma anche gestionali, amministrative e finanziarie. Negli ultimi dieci anni le

marginalità si sono ridotte parecchio. Gli imprenditori devono monitorare la propria gestione per garantire utili, patrimonio e ricchezza e dare tranquillità operativa a tutti. Un tempo, un paio di errori si assorbivano nel bilancio del mese successivo, adesso possono volerci anni e, nel frattempo, l'azienda può andare in crisi».

● ● ● ●

**«Molto spesso
l'imprenditore
che si è fatto da solo
e ormai è anziano
resta
un accentratore
fino all'ultimo»**

La digital transformation è la «chiave» del futuro

CRIT, DISTRETTO PER L'INNOVAZIONE
Oggi più che mai innovarsi richiede tempo, conoscenze, idee: un processo che esige flessibilità e velocità

Nei prossimi anni la maggior parte degli imprenditori italiani si scontrerà con il ricambio generazionale, ma non tutti sono preparati a questa delicata fase. Il passaggio di testimone tra nuova e vecchia generazione è una fase complicata per le aziende. Molte di queste rischiano di fallire perché non sono in grado di restare al passo con i tempi e di trasmettere il proprio «know how» alle generazioni successive. La «digital transformation» può essere la chiave per le imprese che si trovano in questa fase così complessa e delicata.

Da una ricerca del Crif, Centro di Ricerca sulle imprese di famiglia, è emerso che l'introduzione dei processi di digitalizzazione favorisce il passaggio generazionale nelle aziende: il 28% degli imprenditori «senior affidano al figlio l'implementazione della trasformazione digitale.

Un'attenta pianificazione può portare non solo ad un cambio a livello dirigenziale, ma ad una vera e propria innovazione tecnologica dell'assetto aziendale. La digitalizzazione si rivela fondamentale per la sopravvivenza e la competitività delle aziende, in un mondo nel quale il modo di fare impresa si è rivoluzionato.

Oggi più che mai innovarsi richiede tempo, conoscenze, idee. Esige flessibilità e velocità. Non si tratta solamente di trovare prodotti e servizi rivoluzionari, bensì di avviare modelli di business innovativi e scalabili.

Ma cosa s'intende davvero per «digital transformation»? Molto spesso questa viene considerata semplicemente una digitalizzazione dell'attuale assetto di gestione dell'impresa, quando in realtà dovrebbe essere un processo più profondo, che porta le aziende a sviluppare e adottare strategie integrate, che mettano al



centro le nuove tecnologie.

Nel prossimo futuro il digitale sarà sempre più presente nei prodotti, nei servizi, nei processi e nelle infrastrutture. Questo implica che i leader del futuro non dovranno conoscere nel dettaglio le logiche dietro a un'innovazione tecnologica, ma dovranno essere in grado di capire come sfruttarla all'interno delle proprie aziende, per trasformare con successo i propri modelli di business, per



Molte aziende rischiano di fallire perché non sono in grado di restare al passo con i tempi e di trasmettere il «know how» alle generazioni successive



Nicolò Dossena,
Community & Business
Development Manager
e una fotografia aerea
del CRIT - Distretto
per l'Innovazione

Secondo una ricerca il 28% degli imprenditori «senior» affidano all'erede la parte relativa all'implementazione della trasformazione tecnologica e digitale

innovare i propri prodotti e servizi, per creare un vantaggio competitivo. Un processo di trasformazione digitale diventa quindi un fattore che molto spesso abilita il passaggio generazionale all'interno delle aziende. Risulta evidente che luoghi come il CRIT - Distretto per l'Innovazione, possano essere di aiuto nel guidare questa transizione sia sotto il profilo operativo, che di mentalità.

L'affiancamento è un valore Alla Proгим asse padre-figlio

LAA. CORPORATE IDENTITY

Silvano Molteni Bassi: «Non ho mai forzato Mattia a lavorare in azienda È bravo, ha portato idee e modernità»

La Proгим Sign, azienda di Crema associata alla Libera Associazione Artigiani e specializzata nella gestione e nei servizi di programmi di identificazione e di cambio immagine nella conformità di Corporate Identity aziendale, con produzione diretta e indiretta di insegne facciate continue e arredi, è cresciuta negli anni grazie all'intraprendenza del suo titolare, **Silvano Molteni Bassi**, e del suo team, arrivando a ricoprire una posizione leader, in particolare nel settore Automotive, Motorcycle, Industrial Vehicle e Retail. L'attuale contingenza economica è difficile per tutti i settori, incluso quello in cui opera la Proгим, ma l'azienda cremasca resiste con determinazione mantenendo il focus sui suoi obiettivi. Le maggiori difficoltà attuali riguardano quello che un po' tutte le aziende stanno soffrendo per via dei prezzi molto elevati delle materie prime - ferro e alluminio - e della componentistica necessaria per la produzione; ma anche i ritardi nella reperibilità degli stessi materiali. Di conseguenza, in questo momento risulta difficile mantenere i prezzi contrattuali stabiliti con il cliente, proprio per i continui aumenti, così come sono altrettanto instabili i costi dei trasporti, che per la Proгим sono fondamentali, lavorando sia in Italia che per multinazionali importanti. Questi aspetti, legati a contratti definiti con le case madri, impediscono di lavorare serenamente e nelle conformità economiche contrattuali.

Detto questo, però, la Proгим Sign vanta una carta vincente: Molteni può infatti contare sulla presenza nel team dei di-

pendenti del figlio **Mattia**, che lavora nell'azienda ormai da più di nove anni e che ha portato nuove idee e modernità. Tutto lascia pensare che, per il futuro, l'intenzione di Mattia sia quella di proseguire con gli obiettivi e la missione della Proгим, subentrando al padre. «Mattia è stato molto chiaro fin da subito», precisa Molteni. «Se avesse scelto di lavorare con me, non avrebbe ricevuto alcun privilegio, ma avrebbe dovuto essere trattato esattamente come tutti gli altri miei dipendenti, che all'interno dell'azienda formano una grande squadra, ognuno col suo ruolo. Ci tengo a precisare che non ho forzato mio figlio in alcun modo, ma al contrario l'ho aiutato a cercare di capire quale fosse la scelta migliore per lui e di fermarsi alla Proгим solo se fosse convinto del lavoro che avrebbe dovuto portare avanti. Ritengo infatti che sia importante poter svolgere l'attività che più si addice alle proprie caratteristiche, dal momento che oggi trascorriamo gran parte del nostro tempo lavorando e fare un lavoro non apprezzato per la persona che lo svolge non è produttivo e per l'azienda non è costruttivo».



Mattia Molteni Bassi
con il padre **Silvano** in azienda

Al momento, Mattia, che svolge il ruolo di project manager, sta gestendo importanti commesse, collaborando in stretto contatto con i suoi colleghi. «Non perché è mio figlio», prosegue il padre, «ma devo ammettere che Mattia è stato un valore aggiunto per l'azienda: ha rafforzato un gruppo di dipendenti già giovane, facendo assumere altri due impiegati tecnici e ha contribuito a rinnovare molte dinamiche aziendali, con nuove attività sul campo operativo, con un rinnovamento adeguato alle nuove attività del sistema gestionale interno e dei social network;

ma sempre confrontandosi direttamente con i suoi colleghi. D'altra parte, il mondo del lavoro è cambiato negli ultimi anni ed è cambiata anche la clientela che, in quanto più giovane, ha altre esigenze, e la presenza di nuove leve all'interno in azienda mi solleva un po' dal dovermi concentrare su come rispondere alle novità richieste dal mercato. Che dire: sono orgoglioso e fiero e mi ritengo fortunato che la Proгим possa continuare il suo percorso futuro e la sua crescita perché oggi poter contare su un figlio determinato e responsabile non è cosa scontata».



Antonio Brusaferrri
con il padre **Giorgio**, titolari
della Safem di Offanengo

**Antonio Brusaferrri,
capo dell'azienda
di carpenteria
di Offanengo,
iscritta alla Libera
Associazione
Artigiani Crema**
«Da noi non ci sono
dipendenti,
ma collaboratori
Tutti fanno parte
di una squadra»

«Giusto partire dal basso» Ecco il segreto della Safem

Alla Safem, azienda di carpenteria metallica di Offanengo, il passaggio generazionale è di norma. L'ultimo subentrato, in ordine di tempo, alla guida dell'azienda di famiglia è **Antonio Brusaferrri**, che porta il nome del nonno, uno dei fondatori della ditta, negli anni Settanta del secolo scorso. A sua volta, l'attuale titolare ha preso il posto del padre, Giorgio, che a suo tempo aveva già introdotto le prime, importanti innovazioni. Il figlio Antonio è entrato in azienda nel 1999, dopo il diploma, e ci tiene a precisare di aver iniziato «in punta di piedi», come un qualunque apprendista. «Forse è proprio questo uno dei segreti perché il passaggio generazionale all'interno della famiglia funzioni. Partire dal basso permette infatti di acquisire la necessaria esperienza e, al contempo, di far maturare la giusta grinta per poter poi, quando arriva il proprio turno, passare al timone. Personalmente, ho avuto un padre che non mi ha mai fatto pressione perché entrassi nella sua azienda, ma che mi ha concesso via via gli spazi per poter crescere professionalmente e per assumermi le mie responsabilità, mettendo in conto i possibili errori da parte mia. E non si può pensare che le nuove generazioni si limitino a seguire le orme delle precedenti, perché ripetendo sempre quanto si è fatto in passato non si va avanti».

Forte di questa esperienza, vissuta direttamente, Antonio

Brusaferrri ha adottato la stessa mentalità e lo stesso approccio anche con i nuovi collaboratori della Safem, associata alla Libera Associazione Artigiani Crema: altri giovani alle prime armi, proprio come era lui quando muoveva i primi passi in azienda.

«Siamo soliti dire che da noi non ci sono dipendenti, ma collaboratori, perché tutti devono giocare come un'unica squadra e sentirsi parte in causa nella vita dell'attività. Non per niente chi è entrato a lavorare da noi non se ne è più andato alla ricerca di qualche altro impiego, perché tende a sentirsi al suo posto. Non è un compito facile questo, perché col passare degli anni l'approccio dei giovani al mondo del lavoro è cambiato. Da tempo, ormai, e non solo per colpa loro, tra i più giovani è prevalsa l'idea che si possano raggiungere i propri obiettivi senza sacrifici. Ma se, viceversa, si danno loro responsabilità e fiducia, i giovani di oggi non sono affatto stupidi e dimostrano la stessa determinazione delle generazioni precedenti. Serve pazienza, per riuscire a far assaporare loro la soddisfazione di aver raggiunto un obiettivo. Per diversi motivi, i ragazzi di oggi sono fragili, insopportabili nei confronti delle osservazioni dei loro genitori; figuriamoci di quelle di un estraneo, qual è il datore di lavoro. Ciò implica la necessità di rapportarsi con un atteggiamento diverso, rispetto al passato. Giusto o sbagliato che sia, è questa la realtà con cui abbiamo a che fare e sono questi ragazzi a rappresentare il nostro futuro».



Ariete

**I TUOI CARBURANTI IN VIA REPUBBLICA, 76
A CASALMAGGIORE (CR)**

**VI RICORDATE COME ERANO I PREZZI
PRIMA DELLA NOSTRA APERTURA?**

I NOSTRI CARBURANTI SONO



• GIÀ ADDITIVATI PRIMA DI ESSERE
MESSI IN COMMERCIO.
NON DEVI PIÙ AGGIUNGERE NULLA!



• CERTIFICATI,
REGOLARMENTE CAMPIONATI
E APPROVATI DAL LABORATORIO
DI ANALISI CHIMICHE
AMSPEC ITALIA.

• CONVENIENTI PERCHÉ
GRAZIE ALLA NOSTRA POLITICA
COMMERCIALE SIAMO IL
RIFERIMENTO DI PREZZO PER
TUTTI, SU TUTTO IL TERRITORIO.



Scotti, un futuro da scrivere una tradizione da preservare

LAA. ARTIGIANATO DI PREGIO

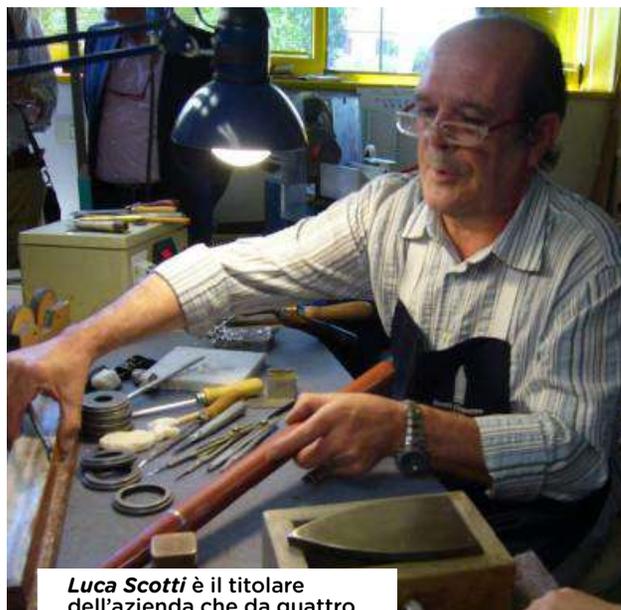
L'azienda opera da quattro generazioni ma dopo il titolare Luca il domani è una incognita: in campo i dipendenti?

La Scotti Giuseppe di Scotti Luca Giovanni, azienda di Crema iscritta alla Libera Associazione Artigiani, realizza canne da organo da quattro generazioni, nel solco di una tradizione, quella della costruzione di organi, che ha reso celebre la città a livello internazionale. Quello della Scotti, che vanta commesse in diverse parti del mondo, è un caso esemplare di azienda familiare che ha vissuto continui passaggi generazionali. La ditta, infatti, è stata fondata dal bisnonno dell'attuale titolare, **Luca Scotti**, nel lontanissimo 1880. Eppure pare proprio che questa volta la continuità sia destinata a interrompersi, perché, se in un primo tempo, la figlia di Scotti, laureata in Musicologia, aveva seguito le orme del padre, da anni la situazione ha ormai preso una piega diversa.

«Mia figlia ha potuto lavorare con me per un po', ma poi è subentrata la crisi del 2008 e tutto è cambiato», commenta il titolare, con amarezza. In quell'occasione, il padre è dovuto infatti intervenire con dei tagli al personale e non ha più potuto tenerla come dipendente.

«Le ho detto che in futuro la porta per lei sarebbe sempre rimasta aperta. Ho dovuto farlo, anche se mi piangeva il cuore: mia figlia era brava e avrebbe potuto ricevere il testimone, una volta che mi fossi ritirato. Ora, col senno di poi, visto che si è formata una famiglia e ha trovato un altro lavoro, mi sento di dire che è stato meglio così».

Luca Scotti ha anche un altro figlio, che però ha seguito fin dall'inizio una strada diversa. Il titolare ha 58 anni e lavora da quando ne aveva 18. L'anno prossimo Scotti potrebbe andare in pensione, ma non ne vuole ancora sapere e i suoi clienti possono tirare un sospiro di sollievo. «Molti miei clienti, perlopiù stranieri, perché in Italia ormai si lavora molto poco, mi chiedono cosa faranno senza di me, ma non vedo molte alternative. Al momento ho quattro



Luca Scotti è il titolare dell'azienda che da quattro generazioni realizza canne da organo a Crema





«Molti clienti, perlopiù stranieri, mi chiedono cosa faranno senza di me... vedremo. Ho 40 anni di lavoro ma per ora vado avanti»

dipendenti e forse, per dare un futuro all'azienda, potrei puntare sul mio collaboratore più giovane, ma non è così semplice, anche perché un dipendente ha un modo diverso di ragionare rispetto a un imprenditore».

Dipendenti a parte, in generale sui giovani Scotti non ripone molte aspettative. «Sinceramente non ci conto. In passato, quando cominciai questa attività, c'era molta voglia di darsi da fare e di imparare. Anche la cultura dell'organo e della musica era diversa, ora, invece, la si è persa anche a livello ecclesiastico. A certi sacerdoti sembra quasi dare fastidio, mentre all'estero un organista è addirittura pagato per suonare in una chiesa. Di formazione, poi, non parliamone proprio», aggiunge Scotti: «Fino a quale anno fa insegnavo al CR Forma di Crema, ma oggi non esiste più niente. Basta andare in Francia e in Germania per rendersi conto dell'abisso che ci separa: là ci sono scuole specializzate e, quando un organista famoso suona in una chiesa, il pubblico presente è da stadio». Invertire la rotta, riflette Scotti, sarebbe teoricamente possibile, anche se poco probabile, ma urge una svolta radicale, con tanto di investimenti e mettendo in conto anni di pazienza, prima che i frutti possano tornare a maturare. Nel frattempo, un pezzo di storia di Crema rischia di scomparire.

NOLEGGIO
BRUNETTI
GRUPPI ELETTROGENI - TORRI FARO

Gruppi elettrogeni insonorizzati fino ad oltre 3.000 kva
Gruppi elettrogeni e **bigruppi supersilenziati**
Noleggio di **trasformatori** ed autotrasformatori
Noleggio di **materiale elettrico**
Diverse tipologie di **torri faro**
Generatori di aria calda
Trasporto e posizionamento

**REPERIBILITÀ
TUTTI I GIORNI
H 24/24**



46042 Castel Goffredo – MN
Tel. 0376-779310
Fax 0376-788109
info@brunettigeneratori.it
www.brunettigeneratori.com



di Dario Dolci

Alla Teicos di Pandino una successione morbida

INDUSTRIALI. LA DINASTIA PICINELLI

L'ascesa di Federico è stata graduale. Dopo gli studi, prima di entrare in azienda un'esperienza lavorativa

Di padre in figlio. Fondata nel 1986 da **Antonio Picinelli**, da circa due anni Teicos è guidata dal figlio **Federico**. Da oltre 35 anni, l'azienda che si occupa di progettazione e produzione sui sistemi di networking crede nell'innovazione e nell'evoluzione tecnologica. Istituita per progettare realizzazioni digitali nel mondo delle imprese, oggi partecipa agli sviluppi tecnologici e applicativi del settore grazie a una visione sempre proiettata al futuro e ad una consolidata esperienza trasversale nei principali ambiti produttivi. Le radici profonde di Teicos costituiscono oggi la referenza della sua competenza e della sua solidità.

«Mio padre è stato un pioniere nel settore. Fino al 2020 ha diretto lui, poi mi ha dato fiducia e potere decisionale, anche se continua ad affiancarmi. Quello che ho inteso fare è dare una direzione nuova all'azienda, cambiando diverse cose».

L'ascesa di Federico in Teicos è stata graduale, come lui stesso racconta.

«Mi sono diplomato al liceo tecnologico dell'istituto Galilei a Crema e successivamente ho preso la laurea in Ingegneria matematica. Non sono entrato subito in azienda, dove in quel momento non sarei stato un valore aggiunto. Dovevo ancora imparare tanto. Quindi, ho iniziato a lavorare come consulente per una ditta di Milano, dove sono rimasto per cinque anni occupandomi di progetti informatici. Ho girato l'Italia e mi sono divertito, ma ho anche cercato di apprendere il più possibile».

Nel 2018 è venuto il momento di fare una scelta.

«Dovevo scegliere se continuare oppure se entrare nell'azienda di famiglia e ho scelto Teicos. Sono partito con un approccio operativo in alcuni settori, come i servizi, l'informatica e l'intelligence, e poco a poco ho ampliato il



Antonio e Federico Picinelli,
Presidente e Ceo di Teicos

mio raggio d'azione fino ad assumere il comando».

Oggi Federico ha 34 anni e guida un'azienda con 20 dipendenti interni e un'altra decina esterni, con un fatturato che si assesta attorno ai 2,5 milioni di euro.

«La convivenza con mio padre, che ha 69 anni, funziona. Le cose più importanti le condividiamo, sulle altre ci confrontiamo e facciamo sintesi. Lui ha fondato l'azienda e ha una visione completa. Sono soddisfatto della scelta che ho fatto perché il mio lavoro non è mai monotono. Il nostro mercato è principalmente in Italia, ma facciamo qualcosa anche all'estero. Il nostro settore è in crescita, le opportunità nascono, dobbiamo essere bravi a coglierle».

Teicos affianca i clienti nelle nuove sfide tecnologiche, convinta che una comunicazione efficiente sia la base per avere processi che soddisfino le esigenze più sfidanti. Le sue soluzioni favoriscono la connessione, la comunicazione, l'automazione e il controllo tra processi, cose e persone: smartworking, flessibilità operativa, cloud, wi-fi, cybersecurity, voip, GDPR, Big Data, Industria 4.0, 5G. Mai



come oggi la comunicazione è così centrale nel successo delle imprese e l'emergenza sanitaria ne ha accelerato il processo. Teicos si propone come interfaccia unica in progettazione, fornitura, installazione e assistenza in tutta Italia e concilia collaborazioni di successo con multinazionali e realtà pubbliche con attività nella valorizzazione del territorio, impegnandosi con incarichi in Associazione Industriali e in attività culturali. Le infrastrutture Teicos sono riconosciute dai più importanti operatori nazionali di telecomunicazioni e cer-

**L'azienda si occupa
di progettazione
e produzione
sui sistemi
di networking
e da sempre punta
sull'innovazione**

tificate da attestati di qualità. Le reti di Teicos, forniscono servizi e soluzioni complete ed efficaci grazie a installazioni di reti cablate o reti wifi, che garantiscono le massime prestazioni.

La sicurezza informatica delle reti aziendali garantisce l'integrità, la disponibilità e le performance, proteggendo le risorse da possibili minacce esterne. Monitorando costantemente gli accessi, le soluzioni di cybersecurity Teicos prevengono gli attacchi e aiutano a incrementare la produttività aziendale garantendo il corretto funzionamento delle reti.

di Bibiana Sudati

Firmato un patto di famiglia e Ferraroni guarda lontano

INDUSTRIALI, IL CASO

«Giusto proteggere il lavoro fatto perché l'azienda non è solo un affare di casa, ma dell'intera comunità»

Q

uattro generazioni di imprenditori per 100 anni di storia; due stabilimenti che all'anno producono oltre tre milioni di quintali di mangime; più di 80 collaboratori occupati e 500 allevatori serviti. Questa è la Ferraroni Mangimi Spa, fondata nel 1914 dal capostipite Enrico, che ha sempre avuto al centro del suo successo il nome di famiglia, sinonimo

di qualità, passato di padre in figlio insieme al timone di una delle più importanti realtà economiche del territorio cremonese. Passaggi generazionali che fino ad oggi sono avvenuti con naturalezza, quasi senza programmazione, trovando sempre il giusto equilibrio tra le capacità e le aspirazioni di ciascun erede.

«Fortuna? Può darsi, fino ad oggi abbiamo avuto visioni simili e siamo sempre stati d'accordo su ogni decisione compiuta - commenta il ceo **Maurizio Ferraroni** -. Siamo figli di un'epoca in cui si viveva in azienda, fin da bambini abbiamo respirato questa realtà e per noi è stato naturale lavorare qui, quasi scontato, senza necessità di carte bollate».

Ma i tempi cambiano e un'impresa non può essere affidata solo alla sorte.

«Se si vuole proteggere tutto il lavoro fatto, occorre prendere delle precauzioni che servono a difendere un bene comune - sottolinea il ceo -. La Ferraroni non è solo affare di famiglia, ma dell'intera collettività, a partire dalle maestranze, per ricomprendere il tessuto socio-economico locale».

Avendo questo bene presente, i quattro Ferraroni che oggi conducono il gruppo (i fratelli Maurizio e Ettore, e i cugini Ettore e Enrico) tre anni fa hanno deciso di sottoscrivere un Patto di Famiglia per gestire le future transizioni al timone dell'impresa senza che vi possano essere contestazioni in sede di eredità, ma soprattutto cercando di garantire una di-



rigenza all'altezza. «Non si fanno sconti a nessuno: non basta avere il cognome per pretendere un posto, devi avere i requisiti e, se punti alla guida, devi dimostrare di essere in grado di farcela alla grande - spiega senza mezze parole Ferraroni -. Regole dure? Può darsi: io dico sempre che la famiglia serve per proteggerti, ma l'azienda invece deve mettere al centro la meritocrazia. Ho sempre detto ai miei figli di odiare la me-

Cento anni di storia, 4 generazioni di imprenditori, due stabilimenti che producono 3 milioni di quintali di mangime, 80 collaboratori e 500 allevatori serviti



Maurizio Ferraroni
Ceo della Mangimi
Ferraroni Spa

diocrità, di non accontentarsi mai, in qualunque ambito della loro vita si trovino ad agire. Abbiamo compiuto questa scelta non solo per tutelare l'impresa, ma anche perché non è detto che loro debbano per forza seguire le orme dei padri. È giusto che inseguano le proprie legittime aspirazioni che possono essere molto distanti da quelle dell'azienda di famiglia. Ora, sono tutti molto giovani: alcuni studiano ancora, altri hanno appena mosso i primi passi nel mondo del lavoro, vedremo». Ma intanto la successione è garantita da un'insieme di norme sottoscritte da tutti.

«Sono del parere che le regole vadano decise prima che la partita cominci - afferma l'imprenditore attraverso una metafora sportiva che tradisce le sue altre due passioni, il calcio con la vicepresidenza della Cremonese e il basket al fianco della Juve - . Anche se ancora adolescenti, li abbiamo coinvolti nella decisione, in fin dei conti sono i diretti interessati. Abbiamo detto: 'Questo è il percorso che dovrete fare se vorrete entrare in azienda', qualcuno ha avuto perplessità sulla difficoltà di alcuni aspetti, ma hanno capito e accettato».

Oltre a mettere nero su bianco le norme per la cessione di quote d'azienda, vendite, prelazioni in grado di garantire e tutelare tutte le parti in causa, nel Patto si configurano tutti i

requisiti necessari per occupare un ruolo nella Ferraroni spa: «Requisiti che vengono modulati in base al ruolo cui si aspira - spiega il ceo - . Più in alto si vuole andare, più titoli si deve avere. Ad esempio, per diventare amministratore delegato devi esserti laureato in economia o altri ambiti attinenti all'azienda; devi avere maturato un'esperienza di almeno 6 mesi all'estero, parlare perfettamente l'inglese, avere conseguito un master, avere svolto un impiego di almeno due anni in un'altra azienda, perché si deve capire cosa significa essere dipendente. Nell'attesa, o se nessuno dei nostri figli si farà avanti, l'azienda avrà tutti gli strumenti per scegliere un bravo manager esterno».

Contemporaneamente, nel patto si è anche stabilito la cessione del 70% delle quote alla holding di famiglia: «Oggi ognuno di noi quattro detiene il 7,5% - spiega Ferraroni - . La holding designa il cda, nel quale siede un rappresentante per ciascuna famiglia, più tre figure esterne che rappresentano una ricchezza per l'azienda in termini di confronto e di crescita. Questo è l'aspetto che è alla base della nostra storia centenaria e che abbiamo cercato di trasmettere anche in nel Patto di famiglia: la differenza la fanno sempre le persone e le loro qualità. Quando scegli quelle giuste, sei un uomo ricco».

di Andrea Gandolfi

Cascina Fienile: il futuro è una sfida di famiglia



Filippo Renga
insieme al padre **Carlo**
presso Cascina Fienile

A fare la differenza è sempre la passione, l'attaccamento alla terra, alla propria storia familiare; e - soprattutto - al mestiere di allevatore, «il più bello del mondo». Tutti elementi costanti negli avvicendamenti alla guida di Cascina Fienile di Corte de' Frati, 500 vacche che producono 28 mila quintali di latte all'anno, conferiti per intero a Plac - Fattorie Cremona che li trasforma in Grana Padano e Provolone Valpadana. «In realtà, noi ci consideriamo co-produttori a tutti gli effetti: è la nostra vocazione, la mission di un'azienda da sempre organizzata per garantire formaggi di alta qualità», spiega **Filippo Maria Renga**, cinquant'anni e dal 1° aprile scorso titolare di Cascina Fienile, ricevuta in donazione dai genitori. Era stata condotta a lungo dal padre **Carlo** (socio storico di Plac - Fattorie Cremona, presieduta negli anni scorsi fino al 2004) che tra gennaio e febbraio ha però deciso di 'passare la mano'. «Una scelta abbastanza repentina nei tempi, anche se molto ragionata nei modi», spiega Filippo. «Mio fratello vive a Milano, è country manager per conto di un'azienda norvegese e non aveva intenzione di dedicarsi ad altre attività. Così alla fine c'era una sola alternativa: o mettermi a disposizione o accettare che Cascina Fienile fosse ceduta a terzi. Ipotesi che non avrei mai preso in considerazione, a nessun costo».

E così, in questo passaggio generazionale decisamente par-

L'AZIENDA DI CORTE DE' FRATI Ceduta dal padre Carlo Renga, che per guidarla lasciò la carriera, a Filippo, docente del Politecnico

icolare, la storia si ripete. A fine anni Sessanta era stato Carlo a cambiare drasticamente direzione alla sua attività professionale. Casa e lavoro a Milano, dove si occupava di telecomunicazioni come dirigente della Sirti, aveva accettato la proposta di una zia: proprietaria dell'azienda agricola, dopo la prematura scomparsa del figlio aveva chiesto al nipote di prenderne le redini. «Per lui è stato un 'salto nel buio'; faceva tutt'altro e non aveva competenze in materia agricola e zootecnica». Ma il richiamo della terra e delle radici è stato più forte di tutto. «L'impresa è progressivamente cresciuta, sotto ogni punto di vista: patrimonio zootecnico (tutto autoprodotta, non abbiamo mai acquistato un animale), terreni, qualità, progressiva specializzazione nel latte per formaggi di alto livello, produzione diretta anche degli alimenti per le vacche, personale di valore e appassionato, conti solidi. Dalle mani di mio padre ho ricevuto un autentico gioiellino, e darò il massimo per esserne all'altezza».



«Non ho mai pensato neppure un attimo di permettere che fosse venduta: è il mestiere più bello del mondo»

Ma anche per Filippo quella di Cascina Fienile è una sfida con molte incognite. «Ho un diploma da perito agrario, però il mio percorso professionale ha fin qui seguito strade differenti». Laurea e dottorato in ingegneria gestionale, professore incaricato di Organizzazione di Impresa e Data Analytics for Smart Agriculture al Politecnico di Milano, fondatore degli Osservatori di digital innovation in alcuni dei quali (Fintech & Insurtech e Innovazione digitale nel turismo) dirige l'attività di ricerca, cofondatore di cinque imprese, Renga è tra l'altro responsabile dell'attività internazionale degli Osservatori. Ha viaggiato molto per lavoro, ma ora il suo 'ombelico del mondo' tornerà ad essere Corte de' Frati, dove Filippo è nato e dal quale non si è mai del tutto allontanato.

«Come farò a conciliare tutte queste attività con la guida dell'azienda agricola? Con tanta organizzazione, molto lavoro (ma per me le 12/14 ore al giorno senza sabati, do-

meniche e feste non sono una novità), un riequilibrio dei carichi con collaboratori capaci ed affidabili ai quali ho già delegato diverse mansioni. La cosa più difficile e impegnativa di questa nuova ripartenza è stata la mole di adempimenti burocratici da sbrigare. Ora mi sto dedicando ad approfondire le dinamiche aziendali; con la necessaria dose di umiltà, e un approccio ovviamente meno propenso al rischio di quanto avevo 25 anni... Tranquillità e ponderazione saranno armi vincenti, anche per decidere qualche eventuale aggiustamento ad un contesto già molto positivo: penso in particolare al fotovoltaico, che ora può contare su incentivi molto interessanti e quindi da tenere senza dubbio in considerazione; alla valorizzazione delle energie rinnovabili, alla voglia di continuare a crescere senza però stravolgere equilibri ben consolidati a garanzia della qualità». Sono questi i punti fermi della road map del professor Renga: così, il 'terzo tempo' di Cascina Fienile è già iniziato.

Salumificio **PEZZI**

100%

CARNE SUINA ITALIANA



SALUMIFICIO
PEZZI
di Pezzi Luigi & C. s.n.c.

Zona Industriale Gerbolina
Via G. ROSSA, 17
VIADANA

TEL. 0375.785862

info@salumificiopezzi.it
www.salumificiopezzi.it

di Andrea Gandolfi

«Più giovani per crescere e produrre innovazione»

CARLO LASAGNA (CONFAGRI)
L'analisi del presidente nazionale della Federazione imprese familiari, che riunisce 150 mila aziende

L'alternanza generazionale costituisce a tutti gli effetti una spinta per la costante rigenerazione del sistema, ed è un vettore naturale di processi innovativi. Ne è convinto **Carlo Lasagna**, imprenditore di San Benedetto Po, consigliere dell'Unione Provinciale di Mantova e dallo scorso novembre al secondo mandato di presidente della Federazione imprese agricole familiari di Confagricoltura.

«I numeri, però, descrivono una realtà nella quale non mancano certo le ombre», precisa. «Basti pensare che tra il 2010 e il 2020 in Italia le aziende agricole sono diminuite di oltre un quinto (il 22,6%), mentre in Lombardia il decremento è stato sensibilmente inferiore ma comunque significativo (-13,7%)».

Uno scenario nel quale pesa senza dubbio l'invecchiamento anagrafico del settore primario, ma anche un robusto fenomeno di concentrazione e aggregazione aziendale, reso pressoché inevitabile dalle nuove sfide di mercati quasi proibitivi per un contesto troppo polverizzato.

Favorire il passaggio generazionale è però un passaggio obbligato per il futuro. «Come Confagricoltura e come Federazione delle imprese famigliari (150.000 le aziende associate, ndr) riserviamo grande attenzione a questo aspetto, ponendo in essere tutti i mezzi e gli strumenti utili in quella prospettiva», riprende Lasagna. «In ambito confederale ricordo in primis il grande progetto Hubfarm, piattaforma per la transizione tecnologica, digitale ed ecologica lanciata alla fine del 2021: un potentissimo strumento di supporto e accompagnamento al processo di sviluppo delle aziende nel segno dell'innovazione. La Federazione ha invece promosso in febbraio - insieme ad Enapra ed all'Osservatorio Smart AgriFood del Politecnico di Milano - un importante corso di formazione proprio sul tema dell'innovazione come motore di sviluppo e sostenibilità. Innovazione che rappresenta «la



Carlo Lasagna,
presidente delle
imprese familiari
di Confagricoltura

chiave di volta del futuro, insieme alla ricerca scientifica: due punti di riferimento di prima grandezza per la nostra visione e il nostro lavoro. Ora questo percorso deve però essere accelerato, a fronte di emergenze produttive e climatiche sempre più pressanti ed evidenti».

«E se il modello dell'impresa famigliare resta il più diffuso, è senza dubbio vincente anche in ragione della sua naturale flessibilità ma deve saper cogliere la sfida della crescita dimensionale in una logica di aggregazione, risulta però chiaro che le aziende non possono fare tutto da sole. È indispensabile un supporto concreto e adeguato da parte delle istituzioni; supporto che vediamo purtroppo mancare soprattutto nell'ambito comunitario; la nuova Pac penalizza le possibilità di sviluppo del settore primario, non di rado basandosi su postulati filosofici o ideologici che hanno ben poco a che fare con un'osservazione concreta e scientifica della realtà. Bisogna assolutamente cambiare marcia, tenendo conto del-



«Chiediamo maggior attenzione alla politica: la nuova Pac rischia di penalizzare il settore in una fase delicata e cruciale»



Carlo Lasagna, Riccardo Crotti e Luca Brondelli di Brondello

la necessità e della vocazione produttiva delle imprese. Condividiamo obiettivi di portata strategica come la sostenibilità e la transizione ecologica. A non trovarci d'accordo sono invece modi e tempi con i quali l'Unione Europea intende conseguirli: in questo momento si corre davvero il rischio di bloccare la capacità produttiva del sistema, proprio quando l'Europa e il mondo ci chiedono l'esatto contrario: più cibo per fronteggiare la crisi alimentare che - insieme all'emergenza energetica - colpisce drammaticamente i nostri Paesi».

«È arrivato il momento di svoltare, con grande determinazione e convinzione. Innovazione e digitalizzazione possono davvero fare la differenza anche nel segmento della commercializzazione. Ma pure in questo caso vanno superati gap strutturali (penso all'isolamento e alla mancanza di connessione alla rete di intere zone rurali). E abbiamo bisogno dei giovani, che per fortuna stanno tornando all'agricoltura - provenendo anche da altre esperienze e comparti - spesso con ottimi risultati. Aumentano pure le donne (la percentuale delle imprenditrici è salita al 31%) ed è decisamente un buon segno. Il settore primario conferma così la sua notevole forza attrattiva, ma - ribadisce Carlo Lasagna concludendo il suo intervento - deve essere sostenuto nelle sedi politiche ed istituzionali».

Quando verrà messo nelle condizioni di garantire stabili prospettive di futuro, sarà naturale vederlo ringiovanire a ben altri ritmi. E disegnare tutta un'altra storia.



Soluzioni invisibili per l'udito



SOLUZIONE | UDITO

sentire ed essere ascoltati



Ciò che stavi aspettando è finalmente arrivato

ReSound ONE

Ascolta come nessun altro

Proprio come l'impronta digitale il tuo udito è unico. Ora puoi sperimentare un ascolto davvero personalizzato, naturale e completo grazie ad un microfono aggiuntivo posizionato nel canale uditivo. Lo chiamiamo M&RIE. Questa nuova tecnologia utilizza la naturale conformazione del tuo orecchio per raccogliere il suono.

▶ **VALUTAZIONE DEL TUO PERSONALE POTENZIALE UDITIVO GRATUITO ANCHE A DOMICILIO**

▶ **PRODOTTI SU MISURA PER TE IN PROVA GRATUITA PER 30 GIORNI**

▶ **ASSISTENZA E RIPARAZIONE DI TUTTE LE MARCHE DI APPARECCHI ACUSTICI**

▶ **AZIENDA AUTORIZZATA ALLA FORNITURA ASL / INAIL**

▶ **DA NOI ESCLUSIVAMENTE LA PRIMA LINEA DELLE MIGLIORI MARCHE**

▶ **PAGAMENTI PERSONALIZZATI**

Consulenza a domicilio GRATUITA

CREMONA
Via E. Beltrami, 1
Tel. 0372 36123

CREMONA
Via Mantova, 15
Tel. 0372 803866

CREMA (Cr)
Via Borgo San Pietro, 15
Tel. 0373 81432

SIAMO PRESENTI ANCHE A CASALMAGGIORE(Cr) c/o poliambulatorio LE CO.ME.TE - Via Don Paolo Antonini, 12 • **PIADENA (CR)** c/o Poliambulatorio LE CO.ME.TE - Via Platina, 46 • **GADESCO PIEVE DELMONA** c/o Centro Tutela Salute MED - Centro Com. Iper Cremona, 2 - Via Enrico Berlinguer • **PIZZIGHETTONO** c/o Farmacia Bonfanti - Via Castello, 1 • **ORZINUOVI** c/o Farmacia Adua via Braccesco, 3b • **SORESINA** c/o Farmacia Solzi - Via Barbò, 40 • **CASALMORANO (CR)** c/o Centro Futuro Salute - Piazza IV Novembre, 7/8 • **RIVOLTA D'ADDA** c/o Farmacia Ferrario - P.zza Vittorio Emanuele II, 33

www.apparecchiacusticicremona.it

Da dipendente a titolare

La strana storia di Michele

CNA. GHISETTI DI PIANENGO

«Ero l'unico dipendente di una ditta e nel 2019 il mio capo, prossimo alla pensione, mi ha detto: 'Continua tu'»

La storia dell'impresa di **Michele Ghisetti**, 35 anni di Pianengo - associata alla CNA - potrebbe sembrare una storia come tante, semplice, ma non lo è. In un mondo, quello artigiano, dove di semplice e facile non c'è più niente, nel 2019 nasce l'impresa individuale di impianti elettrici di Ghisetti, «ereditata» dal suo ex-datore di lavoro.

■ Ci racconta come è nata la sua impresa?

«Io ero l'unico dipendente della ditta di Mattelloni Alberto. Ho incominciato a lavorare per lui nel 2004, è stato il mio primo lavoro. Una piccola attività di elettricista, eravamo solo io e lui. Passano gli anni e il mio ex-titolare comincia a parlare di pensione e di chiudere l'attività. Io fino a quel momento non avevo minimamente pensato di poterla rilevare, pensavo che sarei andato alle dipendenze da un altro artigiano, le richieste in questo campo ci sono. Invece nel 2019, pochi mesi prima della pensione, arriva la proposta: 'Continua tu'. Ci ho pensato, perché sebbene fare il lavoro non era un problema, lo conoscevo bene e le ditte mi conoscevano, mi spaventava tutta la burocrazia collegata di cui io non conoscevo nulla. Poi mi sono detto che potevo provare, al massimo sarei stato sempre in tempo ad andare alle dipendenze un domani se le cose non fossero girate come dovevano. Quindi ho ritirato la sua ditta già avviata, con il suo parco clienti che mi conosceva già, un po' delle sue attrezzature, ci ho aggiunto qualcosa di mio, qualche cliente si è aggiunto negli anni, e sono andato avanti. Oggi, a tre anni di distanza, sono molto contento di questa scelta».

■ Cos'è cambiato dal passare da dipendente a titolare?

«È cambiata tantissimo la gestione del tempo. Prima facevo le mie otto ore e tra virgolette, non ci pensavo più, adesso quando ho finito il lavoro pratico, c'è tutto il resto. Ci sono



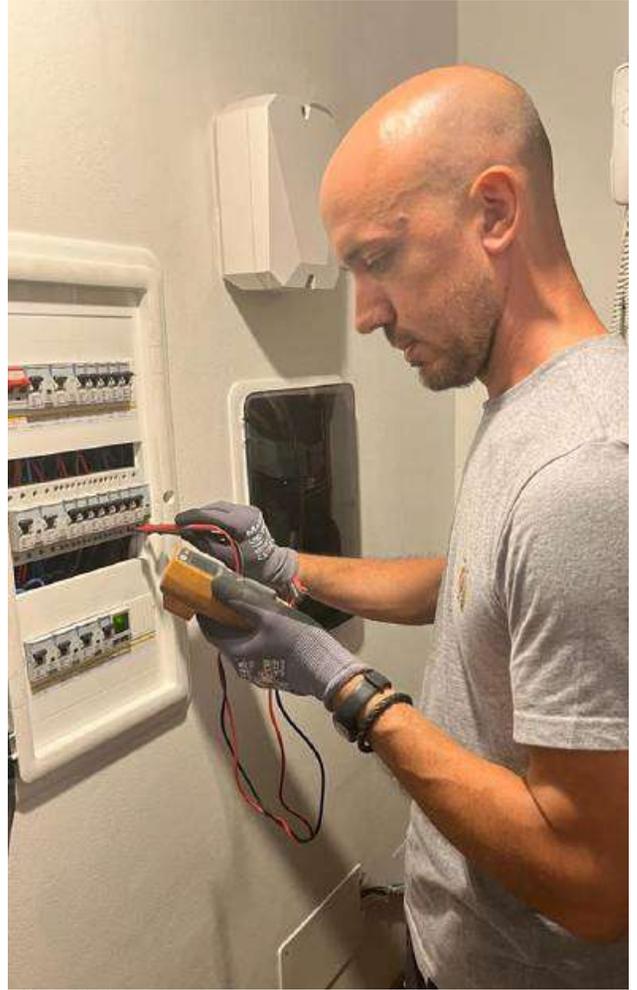
Michele Ghisetti
35 anni di Pianengo

«Certo, il lavoro di elettricista lo conoscevo bene, ma ero spaventato dalla burocrazia da gestire; poi mi sono buttato»

scartoffie da sistemare, conti da far quadrare, preventivi, niente di impossibile perché poi trovi sempre chi ti aiuta, ma è un'attività che va fatta e che da dipendente non consideri. Ci sono i pro e i contro. Sicuramente quando un lavoro è fatto bene c'è l'orgoglio che l'hai fatto tu, che sei direttamente responsabile di quello che hai fatto e sei contento perché è tutta opera tua».

■ Ha aperto nel 2019 e poi l'anno dopo ci sono stati i problemi della pandemia. Com'è andata?

«Il lavoro che mi ha lasciato il mio ex-titolare era molto di routine. Tolti i cantieri che si sono fermati di netto, ho si-



«Prima facevo le mie ore e non ci pensavo più, adesso quando finisco il lavoro pratico, c'è tutto il resto. Ma non mi pento della scelta»

curamente lavorato meno, ma non mi sono fermato grazie ai contratti in essere di manutenzione. È stato difficile certo, è stata una situazione che poteva scoraggiare, ma è andata bene».

■ **Oggi il mercato è accelerato dalla spinta dei vari bonus. Come sta andando?**

«La mia è un'impresa individuale che non ha la possibilità di eseguire lavori per il 110% o con la cessione del credito. Lavoro però anche per imprese edili che partecipano a questo tipo di incentivi e posso dire che c'è molto fermento. Siamo passati dall'aver 'quasi poco lavoro' ad 'averne quasi

troppo' e i prezzi sono andati fuori controllo».

■ **Un pregio e un difetto del lavoro in proprio?**

«Il pregio è sicuramente quello di essere responsabili del lavoro che hai fatto e la soddisfazione personale che ti ripaga di quello che fai. Il difetto, che non è proprio un difetto perché alla fine è necessario, è proprio la burocrazia che segue il lavoro in sé stesso, che 'rubà' tanto tempo. Sono pratiche che vanno fatte, ma è un peccato che siano così tante. Si riuscisse a snellire sarebbe sicuramente un vantaggio per tutti».

■ **Tornassi indietro, rifaresti questa scelta di ritirare l'attività del tuo titolare?**

«Sì, assolutamente. È una scelta anche che mi sento di consigliare a un giovane della mia età che si dovesse trovare nella mia stessa situazione. Quantomeno dovrebbe provarci. E' sicuramente più impegnativo che fare il dipendente, ma le soddisfazioni ripagano ampiamente l'impegno che ci si mette».

Il «saper muovere le mani» è la ricetta dal 1970 ad oggi



Tarcisio Viscardi ripara la bicicletta di Leonardo da lui realizzata a mano e in mostra al museo dei campionissimi a Novi Ligure. A destra il figlio **Fabio** con il nuovissimo CNC nel laboratorio di Offanengo e uno dei tanti prodotti realizzati nell'azienda Viscardi Modellisti Snc

L'azienda Viscardi Modellisti Snc di Viscardi Fabio e Tarcisio di Offanengo nasce nel 2007, da quello che è un vero passaggio generazionale di padre in figlio. È la storia di **Tarcisio Viscardi**, un piccolo artigiano degli anni '70 che, anno dopo anno, non abbandonando mai la tradizione del saper fare artigiano, cresce, si innova, coinvolgendo il figlio **Fabio** in azienda, fino ad arrivare alla realtà altamente tecnologica dei giorni nostri.

■ Come nasce la vostra attività?

«L'attività nasce più di 40 anni fa - spiega Fabio Viscardi - quando mio padre ha avuto la possibilità di mettersi in proprio. Nel 2001 sono entrato anch'io in azienda a dar manforte all'attività e dall'anno dopo ci siamo trasferiti in questa nuova sede che abbiamo di recente ampliato».

CNA. LA VISCARDI MODELLISTI ***In quarant'anni da Tarcisio a Fabio*** ***Dalla tradizione del saper fare*** ***artigiano alla svolta dell'innovazione***

■ Com'è cambiato il lavoro in questi 40 anni?

«È nata come un'attività prettamente artigianale, con il lavoro che veniva fatto con l'aiuto delle macchine ma usando principalmente le mani, con la sapienza e i trucchi dell'artigiano. È stato così fino a circa vent'anni, poi il mercato in continuo cambiamento, una clientela sempre più esigente, ci ha portato a una forte innovazione tecnologica. Oggi, di fianco a quei dettagli



L'impresa realizza stampi, modelli e attrezzature per diversi settori industriali: aeronautico, medicale, energetico, automotive e motorsport

artigianali che rimangono la base del nostro lavoro, troviamo attrezzature di ultima tecnologia che ci permettono oggi di essere estremamente competitivi e di lavorare per brand di importanza internazionale».

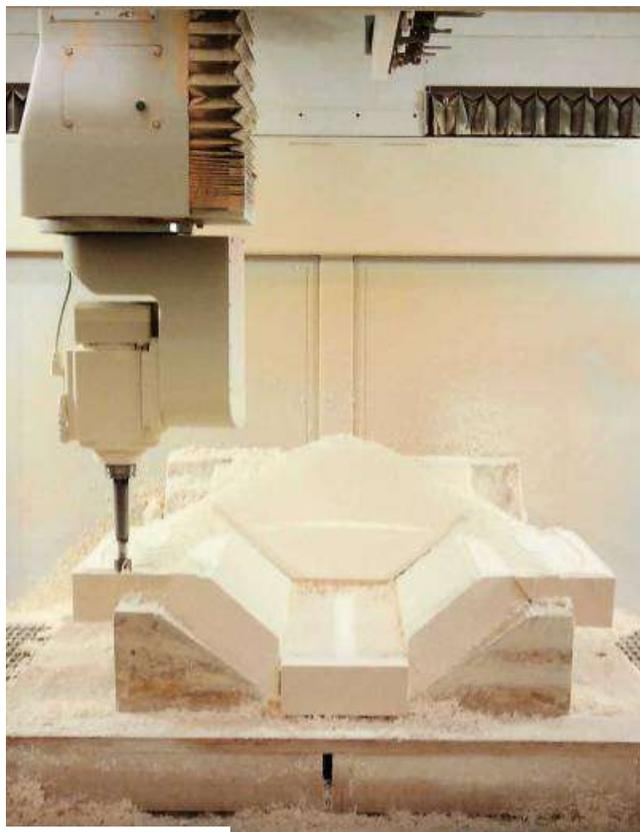
■ **Di cosa vi occupate?**

«Ci occupiamo dell'ideazione e della realizzazione di stampi, modelli, prototipi, e attrezzature di produzione per diversi settori industriali come possono essere quello aeronautico, medicale, energetico, automotive e motorsport. Siamo specializzati nella lavorazione di materiali come alluminio, legno, materiale compositi, resine e tecnopolimeri».

■ **Tradizione quindi come risorsa. Ma quanto è importante?**

«È fondamentale e non solo perché è la nostra storia. Mio

padre ha sempre costruito 'cose' da zero, ha tantissimi anni di attività alle spalle, ed è riuscito a creare tutto questo con le sue mani. Quando sono arrivato io siamo andati avanti in quella direzione, spingendo sull'innovazione tecnologica che è necessaria nei mercati di oggi. Non va però dimenticato mai che con le mani arriviamo dove i nostri potenti CNC non riescono ad arrivare, modelliamo quello che i nostri infallibili software non riescono a modellare. Senza 'il saper muovere le mani' che mi ha insegnato mio padre, non potremmo essere quello che siamo oggi. La tecnologia è lo strumento che oggi ci permette di raggiungere risultati di altissimo livello, il back ground artigiano è la base irrinunciabile e solida sulla quale costruiamo i nostri progetti. Le due cose devono andare di pari passo e tutte queste conoscenze cerchiamo di trasferirle anche ai nostri collaboratori».



■ ***Voi partite da un progetto per arrivare al prodotto finale. Ma che cosa ci vuole per arrivare a questi risultati?***

«Tanta passione, sapersi avvicinare a mercati difficili e innovazione. Noi vediamo nascere i progetti e accettiamo ogni giorno nuove sfide. Spesso, in settori molto avanzati, seguiamo lo sviluppo di progetti ben precisi e con standard qualitativi molto elevati. Altre volte tutto lo sviluppo parte da una semplice idea che grazie alla nostra esperienza prende forma in un rapporto di co-design con il cliente. La nostra forza sta proprio in questo: la capacità di soddisfare e adattarsi alle esigenze di ogni tipo di cliente, trovando la soluzione ideale per raggiungere il risultato richiesto».

■ ***Il vostro lavoro., quello di creare prodotti, vi dà molte soddisfazioni. Ce ne può raccontare qualcuna?***

«Negli anni ci sono state molte soddisfazioni, difficile

«Creare da zero un prodotto dà soddisfazione: a volte ci siamo sorpresi di noi stessi, come quando nel 2018 realizzammo per Sky il desk per la trasmissione Champions League»

scegliere un progetto meglio di un altro. Vedere il prodotto del tuo lavoro quando sali a bordo di un aereo o quando incontri una supercar per strada, è molto gratificante. Avere nel nostro parco clienti aziende leader nei loro settori ci fa capire quanto il nostro lavoro sia importante e di qualità. A volte ci siamo sorpresi persino di noi stessi, come quando nel 2018 realizzammo per Sky il desk per la trasmissione legata alla Champions League. Si trattava di un banco interamente in plexiglass del diametro di 4 metri e del peso di 600 chili completamente realizzato ad

incastro senza l'uso di viti. Oppure quando abbiamo iniziato la nostra collaborazione con la Scuderia Alpha Tauri e nel 2020 il pilota francese Pierre Gasly ha vinto il Gran Premio di Monza, su una vettura di Formula 1 che avevamo contribuito a realizzare. Una macchina italiana, che vince il GP d'Italia. Il ricordo delle notti passate a lavorare su quel progetto è scomparso in un attimo».

IT'S
SUMMER
TIME

mondo ...
business
va in
vacanza

Ci vediamo a settembre





Facciamo squadra:
dividiamo i compiti,
moltiplichiamo i successi

#SempreDallaTuaParte



CREMA - via G. Di Vittorio, 36
PANDINO - p.zza V. Emanuele III, 11
RIVOLTA D'ADDA - via D. Alighieri, 4

0373 - 2071
laa@liberartigiani.it
www.liberartigiani.it



di Gianluigi Cavallo (*Digital strategist e data analyst*)

I «neet» colpa del sistema No no, li abbiamo creati noi

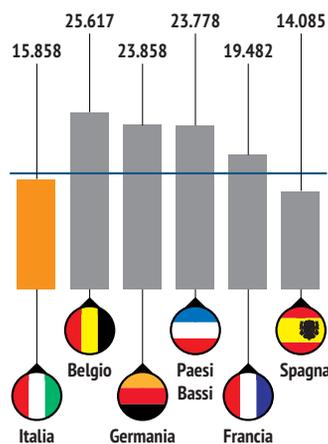


STIPENDI E NEET IN ITALIA

Stipendio medio (18-24 anni)

Dati in euro

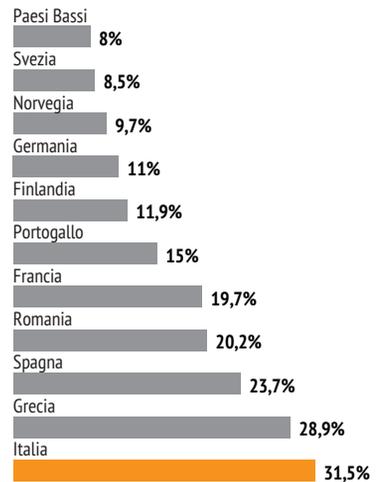
— Media europea 16.825 euro



FONTE: Eurostat 2021

I Neet in Italia ed Europa

Giovani tra i 15 e i 29 anni che non sono né occupati né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione



L'EGO - HUB

SONO IL 31,5%, RECORD IN EUROPA
Hanno tra 20 e 34 anni: non lavorano, non studiano e, quel che è peggio, non seguono alcun percorso formativo

Parliamone in termini di impresa, analizziamo con calma il bilancio che ci si pone davanti e tiriamo le somme: abbiamo fallito. Ce l'abbiamo messa tutta ma purtroppo le cose non sono andate come ci aspettavamo e francamente... come ci saremmo meritati. Assolutamente no. L'Italia ha la più elevata percentuale di «neet», cioè ragazze e ragazzi con un'età compresa tra i 20 e i 34 anni che non lavorano, non studiano ma - se non bastasse - non sono nemmeno coinvolti in qualche altro tipo di percorso formativo o anche di avviamento al lavoro. Insomma non sono affatto interessati.

Vi state chiedendo quanti sono? Non preoccupatevi, eccola

qui la percentuale: 31,5%. È la più elevata dell'Unione Europea. Primi anche in questo purtroppo. Un primato che lasceremo volentieri ad altri.

Ci rendiamo conto che circa 1 su 3 dei nostri giovani non fa nulla? Cincischia e si gingilla, cercando la propria ispirazione senza fare nulla di concreto o di efficace incolpando tutto e tutti per la sua impossibilità di poter costruire la propria carriera o vita lavorativa. Si mostrano insoddisfatti e infelici ai nostri increduli occhi, trascinandosi, mestamente con in tasca un costoso apparecchio mobile pagato da noi, in grado di connetterli in tutto il mondo e di intrattenerli in modi infiniti, accompagnato dal bancomat ricaricabile di papà (così può controllare quanto spende), verso attività semi ludiche così da tirarsi un pò su di morale. E nel frattempo orde di genitori con l'eterno senso di colpa, cercano per loro conto il lavoro che gli serve e che dicono di voler fare. Dicono.

Madri che vanno ai colloqui di lavoro del loro piccolo «budha» ormai maggiorenne, così da capire se è un lavoro idoneo.

Percepisco nitidamente una diffusa tendenza nello scusare, accettare, cercare di minimizzare un fenomeno devastante, come se l'evidenza spiazzante che ci si para davanti, fosse



scortese da leggere, quasi fastidiosa.

Tutta colpa del nostro sistema? Non credo proprio. Confermo quanto detto in apertura: la colpa è sicuramente nostra come genitori, società e sistema educativo. Sì, certo. Gli abbiamo dato troppo e troppo a lungo, senza chiedere quanto invece era giusto chiedere. Non abbiamo saputo togliere quando sarebbe stato il momento di farlo. Gli abbiamo risolto tutto, ancor prima che diventasse un problema. Gli abbiamo dato tutto il nostro meglio, per non fargli mancare niente di quanto invece era mancato a molti di noi. Ma alla fine abbiamo ottenuto l'effetto contrario. Ammettiamolo e smettiamola di sostenere, spingere e motivare. Non funziona. Abbiamo dato tutto senza avere nulla in cambio e ora vogliono tutto senza fare niente. Non è così strano.

Battute a parte (mica tanto), il fenomeno ha assunto toni davvero preoccupanti e dobbiamo agire. Anzi, reagire. Già nel 2016 l'allora presidente della Banca centrale europea, Mario Draghi, dedicò a questo fenomeno un appellativo davvero idoneo: «lost generation».

Il Governo ha formalizzato un piano «neet» con un decreto congiunto Lavoro-Politiche giovanili che ha l'ambizione di ridurre gli oltre tre milioni di giovani nella fascia di età 15-34 anni che non studiano, non lavorano e non fanno formazione. Una delle proposte lanciate è GIOVANI2030 (G2030). Una piattaforma online nata con l'obiettivo di diventare il punto unico

di accesso dei NEET, a tutte le informazioni utili per orientare le scelte del proprio futuro nell'ambito della formazione, del volontariato, del lavoro, delle iniziative internazionali e culturali, su tutto il territorio nazionale.

Nel mio intimo spero riescano a trovare un po' di tempo per frequentare questo sito informativo. Magari potremmo suggerire al governo di investire in una serie di Banner ADV da

programmare su Tik tok e Instagram, così da apparire tra il meme di maggior successo e l'ultima stupida challenge; forse così riusciremmo ad ingaggiarli!

Temo che queste iniziative non troverà un terreno fertile, se non affiancate a politiche dedicate a chi sostiene lo stile «neet», cioè le famiglie. Sì, perché se ci pensate, come fa a campare un neet? Semplice: va a casa dei suoi dove trova un letto, un piatto, wifi e qualcuno che gli continua a dare sostegno.

Ogni volta che vado in un ristorante e vedo un giovane ragazzo che serve ai tavoli lo guardo con immensa stima e massimo rispetto. Ho iniziato a lavorare a 14 anni, quell'estate ho raccolto i pomodori nei campi per comprarmi il mo-

torino. Poi è iniziata la scuola superiore e mentre frequentavo, il pomeriggio mi sono trovato un lavoro come programmatore in un negozio di computer e software. Questo perché volevo potermi permettere qualche cosa in più di quello che i miei genitori potevano darmi in quel periodo.

I neet li abbiamo creati noi, purtroppo. Ci serva da lezione.

**C'è una diffusa
tendenza a scusare
e minimizzare
un fenomeno
devastante
Invece si deve agire
Anzi, reagire**

Senza agricoltura **non c'è gusto**



Agricoltore

Agricoltore

Allevatore

Agricoltore

Agricoltore

Allevatore

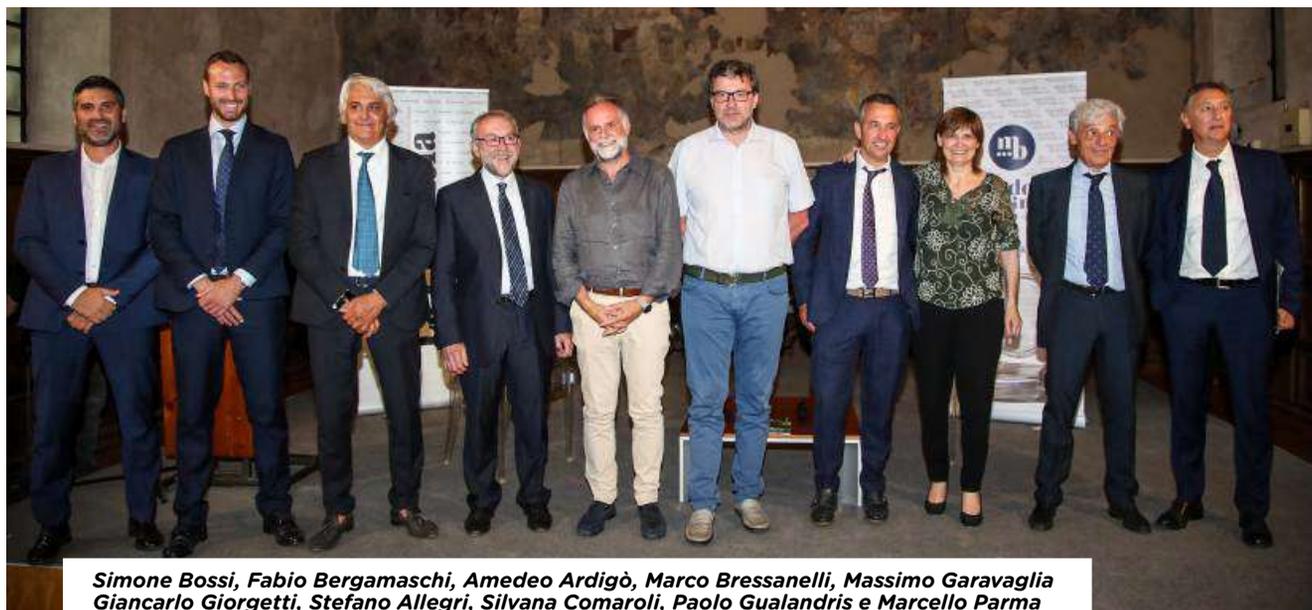


**LIBERA ASSOCIAZIONE
AGRICOLTORI CREMONESI**

www.liberacr.it

di Riccardo Maruti

Aperitivo con i ministri Uno sguardo sul futuro



Simone Bossi, Fabio Bergamaschi, Amedeo Ardigò, Marco Bressanelli, Massimo Garavaglia Giancarlo Giorgetti, Stefano Allegri, Silvana Comaroli, Paolo Gualandris e Marcello Parma

L network Mondo Business consolida l'impegno indirizzato al coinvolgimento degli stakeholder territoriali e allarga il proprio perimetro d'azione attraverso la costruzione di legami proficui con i decisori pubblici e i soggetti istituzionali. Muove da quest'intenzione l'incontro - ribattezzato Aperibusiness, con la conduzione del vice direttore del giornale «La Provincia», **Paolo Gualandris** - organizzato in sala Pietro da Cemmo dal Presidente della società editrice della rivista **Renato Marangoni** e dal consigliere **Marco Aschedamini**, con i ministri allo Sviluppo Economico, **Giancarlo Giorgetti**, e al Turismo, **Massimo Garavaglia**: una conversazione frontale con i vertici delle associazioni di categoria e i rappresentanti del tessuto imprenditoriale della provincia, dedicata alle sfide che attendono il sistema produttivo nell'intreccio complicato e delicatissimo fra dinamiche politiche e economiche di portata globale, che riverberano i propri effetti sulla dimensione locale. A squadrare i temi salienti sono stati il portavoce della categorie territoriali: il vice presidente della Libera Associazione Agricoltori Cremonesi **Amedeo Ardigò**, il presidente della Libera Associazione Artigiani **Marco Bressanelli**, il presidente della Cna **Marcello Parma** e il presidente dell'Associazione In-

CONVERSAZIONE AL MUSEO CIVICO

Presenti i vertici delle associazioni di categoria e i rappresentanti del tessuto imprenditoriale



Il pubblico nella splendida sala Pietro da Cemmo a Crema



Giancarlo Giorgetti e Massimo Garavaglia durante l'incontro organizzato da Mondo Business



I due ministri in visita alla sezione organaria del centro culturale Sant'Agostino

Un successo che merita il bis Il prossimo «AperiBusiness» alla presenza di ospiti illustri è già in fase di organizzazione

dustriali **Stefano Allegri**. In platea anche il senatore **Simone Bossi** e la deputata **Silvana Comaroli**, oltre al sindaco di Crema **Fabio Bergamaschi**. Il successo del confronto ha convinto la rete di Mondo Business a replicare l'esperimento: il prossimo AperiBusiness è già in fase di organizzazione. «L'emergenza irrigua rischia di compromettere l'intero sistema - ha esordito Ardigò -. Servono investimenti per realizzare bacini naturali e artificiali e i fondi del Pnrr devono servire anche a convertire il sistema irriguo. Le risorse economiche, in questo momento, vanno distribuite equamente». Bressanelli ha rivendicato il bisogno di libertà degli imprenditori «alla ricerca di opportunità di crescita» e si è focalizzato sulla necessità di pianificare il ricambio generazionale: «Il nostro futuro dipende dai giovani - ha detto il presidente della Libera Artigiani - ma occorre aiutarli a fare impresa senza mettere ostacoli sul loro cammino. Va incentivata la nascita di nuove imprese e per farlo c'è bisogno di meno vincoli sull'utilizzo dei fondi a disposizione». E poi: «Servono gli Its e gli Ifts per fare formazione intermedia e per incentivare l'imprenditoria giovanile». Parma ha argomentato: «Le potenzialità del nostro territorio sono grandi, ma di fronte alla pandemia persistente e agli effetti della guerra in Ucraina, come si sostengono le aziende? Per ogni impresa che chiude non si perdono soltanto posti di lavoro, ma anche know-how». Allegri, concentrandosi sulle fragilità infrastrutturali, ha osservato: «Forse scontiamo il fatto che nella giunta regionale non abbiamo un rappresentante della nostra provincia, una lacuna che auspico venga colmata con la prossima tornata amministrativa». Quindi ha aggiunto: «C'è il rischio che presto possa mancare il gas. So che è un tema che riguarda l'Europa e che l'Italia da sola può poco, ma c'è emergenza. Le imprese vogliono sapere quali sono le so-



LE INIZIATIVE DI MONDO BUSINESS



Massimo Garavaglia accompagnato alla scoperta del centro culturale Sant'Agostino



Giancarlo Giorgetti ministro dello Sviluppo economico



Massimo Garavaglia ministro del Turismo

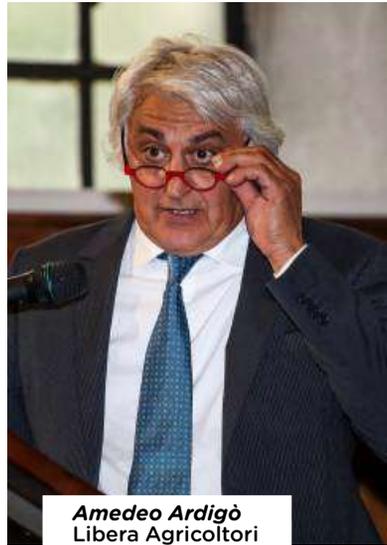
luzioni e le alternative». Poi è toccato al sindaco Fabio Bergamaschi: «Il Comune si riconosce nelle esigenze delle categorie economiche. Il limite dell'Italia è la difficoltà a tenere la barra dritta sui temi fondamentali, a causa del continuo avvicinarsi dei governi. Serve condivisione su ciò che riguarda il Paese».

La crescita della produttività come fondamento della competizione geoeconomica è il principio da cui ha preso l'abbrivio la riflessione di Giorgetti: «Ci troviamo di fronte a movimenti destinati a impattare in maniera pesantissima sul nostro futuro, dal punto di vista geopolitico e geoeconomico - ha detto il ministro allo Sviluppo economico -. Il nostro compito è offrire agli imprenditori l'opportunità di esercitare la libertà. La sfida della transizione digitale e am-

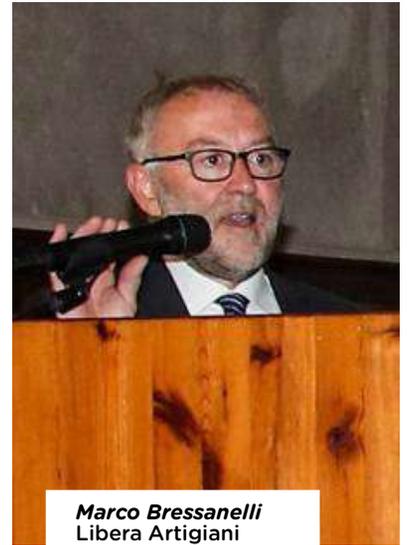
bientale detta i tempi e i modi della trasformazione produttiva di interi settori: alcuni moriranno, ma ne nasceranno di nuovi». Che, quindi, ha rivolto il pensiero alla guerra in Ucraina: «All'Occidente è stato chiesto di ingaggiare una guerra economica contro la Russia attraverso le sanzioni. E inevitabilmente queste misure fanno male non solo all'avversario, ma anche a noi che le adottiamo. Io credo che i danni economici vadano pagati da chi ha deciso di entrare in questa guerra: solo l'Europa può mettere in sicurezza il sistema, spegnendo il focolaio della crisi con una cascata di miliardi». Poi, a proposito della crisi idrica: «È un paradosso epocale: agli impianti idroelettrici si chiede, da un lato, di rilasciare acqua per le irrigazioni e, dall'altro, di produrre più energia. Un equilibrio impossibile, tanto più che molti bacini



Stefano Allegri
Industriali



Amedeo Ardigò
Libera Agricoltori



Marco Bressanelli
Libera Artigiani



Marcello Parma
della CNA



Francesca Moruzzi
Museo Civico



Fabio Bergamaschi
sindaco di Crema

sono allo stremo. L'acqua è un bene sempre più prezioso, se non impareremo a gestirla in modo strategico fra qualche anno verrà quotata in Borsa». Un tema che si collega alla possibilità di concretizzare interventi efficaci attraverso il Pnrr, che «rischia di trasformarsi in un'occasione persa». Una questione ripresa da Garavaglia, che ha dichiarato: «Bisogna imparare a programmare sul breve, medio e lungo termine. Ad esempio, nel piccolo comune in cui vivo sono durate anni le proteste contro gli impianti di biogas, che utilizzano la frazione umida dei rifiuti per produrre energia. Oggi che questi strumenti sono in funzione, tutti si dicono contenti e soddisfatti». E poi: «In questa fase si invoca il ritorno al gas italiano, una strategia che comporta nuove trivellazioni. Ma, una volta tracciata la linea d'azione, bi-

sogna essere in grado di mantenere la banda dritta, senza perdersi nel circo elettorale». Quindi il capitolo formazione: «Siamo ossessionati dall'idea che i nostri figli debbano frequentare un liceo. Ho una proposta: ribattezziamo licei tutti gli istituti, così ci togliamo il pensiero una volta per tutte». Una riflessione innestata sul tema del consolidamento del sistema Its a Crema: «In Italia esistono 14 Its per il turismo, in Spagna ben 60. Numeri che bastano a spiegare il gap di competenze che esiste tra noi e i cugini iberici». E sempre a proposito di Turismo: «Dobbiamo agire per intercettare i 2 miliardi di giovani della generazione Z. Che ha una richiesta su tutte: quella di sostenibilità. Sono convinto che, per un territorio come quello cremasco, il cicloturismo sia un'immensa risorsa».



«Mancano risorse umane Si deve puntare sugli ITS»

FERRARI, PRESIDENTE DEI GIOVANI

«Dopo la pandemia il mercato del lavoro è diverso e per le aziende è difficile attrarre candidati»

L nodi legati alle sfide dell'occupazione dei giovani, molto spesso legate a filo doppio con le tematiche della formazione e anche le linee di indirizzo fissate dal MasterPlan 3C e dalla neonata Associazione temporanea di Scopo: questi i punti affrontati da **Chiara Ferrari**, Presidente del Gruppo Giovani Industriali di Cremona.

■ **Presidente Ferrari, partiamo dal tema dell'occupazione, argomento molto caldo per il Gruppo Giovani Industriali che lei rappresenta. Qual è la situazione?**

«Oggi per noi l'occupazione è il grande tema. Dopo il blocco del mondo del lavoro a seguito della pandemia, con la ripresa economica e il graduale aumento delle assunzioni, ci siamo trovati di fronte ad un mercato del lavoro diverso, profondamente mutato. È sempre più difficile per le aziende attrarre candidati e a motivare, coinvolgere e trattenere le persone già presenti nelle nostre imprese. Ricordo che il fenomeno delle 'grandi dimissioni' ha interessato anche il nostro Paese: in Italia il 45% degli occupati dichiara di aver cambiato lavoro nell'ultimo anno o di avere intenzione di farlo da qui a 18 mesi. Numeri che crescono per i giovani (18-30 anni), per determinati settori (ICT, Servizi e Finance) e per alcuni profili (come le professionalità digitali). E la cosa sorprendente è che tra le persone che hanno cambiato lavoro, 4 su 10 lo hanno fatto senza un'altra offerta di lavoro al momento delle dimissioni. Chi cambia lavoro lo fa principalmente per cercare benefici economici (46%), opportunità di carriera (35%), per una maggiore salute fisica o mentale (24%) o per inseguire le proprie passioni personali (18%) o una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro (18%). Oggi la carenza di risorse umane per le nostre aziende è una delle priorità da risolvere. Per questo chiediamo con forza un approccio diverso alle politiche attive: azioni di orien-



Chiara Ferrari, Presidente del Gruppo Giovani Industriali di Cremona

tamento adeguate, che coinvolgano tutti gli interlocutori potenzialmente interessati, in modo da garantire consapevolezza nella scelta dei percorsi di studi ai giovani ed evitare quelle scelte errate che consideriamo dannose; ci vogliamo poi fare portavoce di spunti di riflessione per la creazione di percorsi di formazioni più conformi alla realtà. Perché non coinvolgere le aziende anche in questo come nel caso dell'ITS, istituto tecnico superiore».

■ **A proposito di ITS, qual è lo stato dell'arte ad oggi sul nostro territorio?**

«Insisto molto sull'ITS, un percorso formativo biennale promosso dalla Fondazione Nuove Tecnologie per il Made in Italy di cui la nostra Associazione è socia, che risponde esattamente alle richieste delle imprese e che garantisce competenze tecniche qualificate ai partecipanti. La scelta che noi riteniamo adeguata è che Cremona si specializzi in ambito universitario e Crema invece sui percorsi di alta formazione. Per fare questo però occorre l'unione delle



forze: oggi purtroppo con rammarico dico che non vediamo ancora tutti i soggetti che potrebbero essere decisamente interessati, propensi e operativi per un concreto sviluppo dell'operatività della Fondazione ITS. Eppure la sfida che ci si pone è delicata e riguarda tutti ma il tempo non è molto: far partire entro il prossimo autunno questo percorso ITS sull'automazione e innovazione per la transizione ecologica significherebbe consolidare il ruolo della Fondazione che diversamente non avrebbe senso di essere e spiacebbe davvero perderla, a discapito di altre iniziative, magari provenienti da fuori provincia. Oggi chi cerca un lavoro ha una possibilità importante, partecipare al corso ITS significa qualificarsi, acquisire competenze e garantirsi l'accesso in settori strategici grazie anche ad un apprendimento duale on the job della durata di due anni. L'Associazione Industriali e le imprese credono realmente nell'ITS, tant'è che, grazie al contributo della Fondazione Next Generation 3C, recentemente costituita da noi imprenditori, verranno assegnate borse di studio del valore complessivo di 3.000 euro a tutti i partecipanti che termineranno il percorso biennale. La scelta fatta dal Parlamento va proprio in questa direzione. Il 13 luglio scorso, dopo 10 anni di sperimentazione, la riforma degli ITS è stata approvata con una visione che permetterà di far avanzare verso orizzonti neanche immaginabili il nostro sistema industriale e l'intera economia del Paese».

■ **Nelle proposte del Masterplan si parlava di formazione: offerte formative, orientamento e giovani, tasselli importanti per il territorio.**

«Confermo. Il problema che si pone, e di cui da tempo abbiamo dato l'allarme, è che il Masterplan, o meglio l'Associazione temporanea di scopo che ne dovrebbe dare attuazione, doveva partire due anni fa. Invece noi siamo ancora nella fase di costituzione di questo ATS. Ancora una volta le amministrazioni non hanno l'urgenza dei tempi. Questo ritardo e continuo posticipo allunga di molto i processi, diversamente oggi avremmo già avuto la possibilità di realizzare almeno alcuni dei cantieri proposti nel Masterplan oltre che azioni di lobby importanti».

■ **Lei come immaginerebbe questa ATS visto che ha 14 linee di indirizzo?**

«Come in tutte le cose bisognerebbe definire un ordine di priorità tra cui indubbiamente la ricerca di una strategia di comunicazione e di identità territoriale, la messa in si-

curezza del tema delle infrastrutture e poi, come dicevo prima, c'è la formazione legata ad un progetto sul capitale umano per il territorio che vuol dire anche rendere attrattivo ed interessante il territorio per un giovane. Tutto questo agevolerebbe anche il raggiungimento di un altro punto focale: il rilancio delle nostre città che aimè si stanno spegnendo. Su questi aspetti occorrerebbe concentrare i nostri sforzi. E voglio aggiungere un'ultima cosa: un aspetto che sempre facciamo presente alle amministrazioni è quello di individuare nell'associazioni datoriali dei soggetti a cui chiedere supporto, consigli e proposte, anche in maniera non vincolante; noi non aspettiamo altro che dare il nostro contributo».

● ● ● ●

«Sulla formazione crediamo sia giusto che Cremona si specializzi in ambito universitario e Crema sui percorsi di alta formazione»

■ **Non molti giorni fa il suo Gruppo ha organizzato un appuntamento sull'imprenditoria al femminile, altro aspetto di cui forse si parla ancora poco.**

«Le donne, e per la verità pure i giovani, si trovano ancora in posizione di minoranza e non raggiungono le stesse posizioni al vertice degli uomini a parità di sforzi. Anche la maternità è spesso un tema di divisione invece che di confronto. Le misure a favore dell'occupazione femminile implementate sino ad ora sono state poco efficaci a colmare il grande divario di

genere che viviamo oggi, incrementato ulteriormente dopo la pandemia e la crisi socio-economica tanto che in Italia la differenza di genere raggiunge il 6,7%; nonostante questo i dati ci dicono che in provincia di Cremona il numero sia un poco inferiore di quanto rilevato mediamente in Italia (4,3%). L'appuntamento del 30 giugno ha visto la partecipazione di due casi di successo da cui trarre spunti di riflessione e due storie differenti quelle di Beatrice Buzzella, Amministratore delegato di Green Oleo, e Mariangela Capellini, Amministratore delegato di Nuova Oleodinamica Bonvicini».

■ **In ultimo ci dia qualche anticipazione sull'attività del Gruppo nel futuro prossimo.**

«Posso anticipare che al rientro dall'estate ospiteremo una tappa del road show insieme a Confindustria Lombardia e Il Sole 24 Ore con l'intento di ospitare l'Assessore alla Formazione e lavoro Melania De Nichilo Rizzoli per conversare sui temi oggi caldi e di cui abbiamo parlato. Sempre nella medesima direzione va anche il progetto 'Figli d'impresa', che a ottobre arriverà alla sua quarta edizione e che coinvolgerà in un mini master i figli di imprenditori e i giovani imprenditori da poco entrati in azienda».

L'aumento del costo dell'energia spegne l'Italia.

«L'incubo siccità e il rischio che sia la nuova normalità»

L'ALLARME DI SEVERGNINI

**«L'agricoltura paga il prezzo più caro
Si deve accelerare su biotecnologie
e sulla transizione energetica»**

La siccità non dà tregua e i campi chiedono acqua. Lo scenario, preoccupante ormai da settimane, sta diventando drammatico e peggiora di giorno in giorno: continua a non piovere, o comunque non a sufficienza, il Po scende ancora, i rilasci dagli invasi non bastano e i canali sono sempre più asciutti. E il prezzo più salato dell'emergenza lo paga l'agricoltura. «Il settore primario chiede interventi rapidi per salvare quella parte di raccolto che ancora si può salvare», spiega **Lorenzo Severgnini**, imprenditore agricolo e consigliere della Libera Associazione Agricoltori Cremonesi.

■ **Severgnini, com'è la situazione in agricoltura?**

«Siamo seriamente preoccupati. In primis le rese agricole che quest'anno saranno più basse del 30-35% sui primi raccolti, e 60/70% di perdita per i secondi raccolti, talvolta cambiati in corsa per la situazione che stava sopraggiungendo. I foraggi saranno scarsissimi e di bassa qualità nei nostri magazzini, i nostri allevamenti dovranno essere seriamente ridimensionati se non vorremo essere in balia di un mercato che, come abbiamo visto per soia e mais, sarà spietato. Preoccupa il Po con la portata minima da 70 anni a questa parte, la Marmolada che i giorni scorsi ha superato i 10 gradi, il fatto che giugno sia stato uno dei mesi più caldi di sempre (+2,88°C rispetto alla media 1991-2020), il cuneo salino che risale i fiumi e che mette a rischio desertificazione migliaia di ettari, gli agricoltori che pescano acqua salata dai pozzi o l'aumento vertiginoso dei prezzi. Ma ciò che di più preoccupa è che stiamo vivendo una cosa mai vista prima e più mi confronto con i miei colleghi agricoltori, i ricercatori e professionisti più mi rendo conto di quanto la situazione sia grave».

■ **In che senso?**



Lorenzo Severgnini,
imprenditore agricolo
e consigliere della
Libera Agricoltori

«A spaventarmi è il fatto che questa potrebbe essere la nostra nuova normalità. Una normalità fatta di eventi estremi in aumento: siccità, grandinate, alluvioni, trombe d'aria, gelate tardive e temperature estreme saranno sempre di più all'ordine del giorno. Una nuova realtà che sta cambiando drasticamente gli ecosistemi, sta impattando l'agricoltura e tutte le nostre vite».

■ **Una situazione drammatica che spesso viene raccontata come lontana?**

«Che in realtà è vicinissima e che stiamo già vivendo. Tutti dobbiamo iniziare ad agire per cambiare e ridurre le nostre emissioni. Dobbiamo farlo da cittadini, manager, agricoltori, imprenditori, professionisti, ingegneri, accademici. Ognuno deve contribuire come può, non possiamo essere indifferenti e procrastinare».

■ **Quali soluzioni si auspica?**

«Con molto pragmatismo due sono le cose su cui lavorare: il tema del fabbisogno alimentare, produrre cibo per tutta



«Le rese agricole saranno più basse del 30-35% sui primi raccolti e avremo il 60-70% di perdita per i secondi raccolti»



la popolazione mondiale in continuo aumento, con meno acqua e meno terra quindi si deciso all'uso diffuso delle biotecnologie nell'agricoltura, ad una revisione delle infrastrutture idriche, ad un freno all'erosione della terra coltivabile. E il tema del fabbisogno energetico, una transizione che sostituisca carbone e petrolio, quindi si deciso a un piano basato sulla complementarietà di energie rinnovabili, gas e nucleare di ultima generazione, come spiega la recente proposta dell'Ue sulla tassonomia verde. Tutto questo si potrà realizzare mettendo alla base ricerca e innovazione come sosteniamo da sempre in Confagricoltura. Scienza e tecnologia devono guidare un programma strutturato di larghe vedute. Dalla legge Quadrifoglio dell'allora ministro dell'agricoltura Marcora, parliamo del 1977, 45 anni fa, non si è più fatta una riforma dell'agricoltura a lungo raggio. È questa oggi la vera emergenza. E con i fondi del PNRR capisce che oggi l'opportunità è lì ad aspettarci».

■ **Tornando al problema di oggi, per la siccità?**

«La siccità va affrontata in modo strutturale, dicevo. Bene la deroga del Deflusso minimo, bene i pozzi temporanei come richiesto da noi, meglio ancora se liberassero per davvero l'acqua dai bacini idroelettrici. Ma da novembre in poi va riconvocato il tavolo sull'acqua con cadenza fissa perché il problema non si esaurisce con l'autunno e l'anno prossimo non potremo farci trovare così impreparati. E poi oltre tutte le frustrazioni del momento c'è sempre una componente di speranza. E come facciamo spesso noi agricoltori, alziamo lo sguardo al cielo: - che Dio ce la mandi buona, e abbondante se possibile».



Per avere un'impresa competitiva hai bisogno di molte cose, al giorno d'oggi.

- *formazione*
- *contabilità*
- *corsi sicurezza*
- *paghe*
- *consulenza fiscale*
- *accesso al credito*
- *bandi*
- *internazionalizzazione*
- *digitalizzazione*

O forse hai solo bisogno di CNA.



**SPECIALISTI
d'IMPRESA.**

Cremona, Via Lucchini 105 - 0372.442211
Crema, Via del Macello 21/D - 0373.80384
Casalmaggiore, Via Marcheselli 72 - 0375.43824
Soresina, Via Genala 54 - 0374.343049

www.cnacremona.it



Tra formazione e confronto per imparare a ogni età



**Mario Freschi, Nevio Mainardi
Rossella Pedroni e Simona Galasi**

Ll desiderio e il bisogno di imparare non hanno età e i meno giovani e i pensionati possono impiegare il proprio tempo coltivando il loro sapere, la propria cultura, scoprire passioni e abilità, rendendosi utili per se stessi e la comunità. Perché la formazione non serve solo ad incrementare la conoscenza, ma è anche un momento di confronto con altre persone e contribuisce a creare legami e arricchirci come persone.

Per questo i Pensionati CNA della Lombardia si sono ritrovati per apprendere e discutere di temi molto attuali, che valorizzano il loro ruolo nella società e nelle organizzazioni di rappresentanza.

«Attivi nella Silver Economy», titolo che fa subito pensare all'impatto di una presenza massiccia di persone formalmente fuori dalla vita attiva lavorativa ma del tutto presenti e spesso determinanti nelle dinamiche socio economiche dei nostri territori, in Italia, in Europa e nel mondo oc-

PENSIONATI CNA LOMBARDIA

«Attivi nella Silver Economy»

è il tema che ha guidato il dibattito su bisogni e risorse della terza età

cidentale in genere.

Gli operatori economici lo sanno bene e si attrezzano per seguire e gestire le esigenze della popolazione anziana sempre più numerosa e sempre più complessa nei suoi bisogni. È in atto un cambio di passo, che tramuta l'invecchiamento della popolazione da possibile criticità – comunque da non sottovalutare, come ad esempio è l'impatto dell'invecchiamento sulla spesa pubblica per la protezione sociale (pensioni, assistenza e sanità) – a risorsa e leva di sviluppo.



Tutti gli studi, anche quelli fatti da CNA a livello nazionale, ci dicono infatti che il progressivo ampliamento della platea di riferimento si tradurrà positivamente nel fiorire di molte attività commerciali, industriali, di servizio e sanitarie, vale a dire di iniziative dal grosso potenziale economico e finanziario.

La 5° Conferenza Ministeriale UNECE sull'Invecchiamento, svoltasi a Roma il 17 giugno 2022, si è conclusa con l'adozione della Dichiarazione Ministeriale sull'Invecchiamento 2022 «Una società sostenibile per tutte le età: unire le forze per garantire solidarietà e pari opportunità durante tutta la vita».

La Dichiarazione riconosce che sono stati raggiunti progressi significativi durante gli ultimi cinque anni nel riconoscimento delle potenzialità delle persone anziane, nell'incoraggiare una vita lavorativa più lunga, e nell'assicurare un invecchiamento dignitoso. Rimangono molte sfide relativamente alla protezione sociale, alle cure di lungo ter-

mine o al mercato del lavoro, solo per menzionarne alcune. Maggiori progressi sono necessari nell'area della promozione della salute, nella partecipazione delle persone anziane nella società e ai processi decisionali, nella creazione di ambienti a misura di anziano, di solidarietà intergenerazionale, nella lotta all'ageismo e nel riconoscere il ruolo delle persone anziane nelle situazioni di emergenza e di conflitto.

CNA con questo percorso ha voluto fornire alcune chiavi di lettura importanti dei cambiamenti in corso, allenare ad uno sguardo lungimirante sulle evoluzioni socio-economiche a breve e medio termine, per essere pronti ad affrontarle e contribuire al meglio nelle scelte politiche del nostro Paese. La consapevolezza e la conoscenza delle dinamiche in cui viviamo e vivremo nei prossimi anni ci aiuta ad essere cittadini protagonisti, è motivante e può anche essere d'aiuto alle nuove generazioni in un proficuo scambio di esperienze.

Tutti pezzi unici e ricerca Alla DLB nascono i gioielli

FRA INNOVAZIONE E TRADIZIONE

Il titolare Di Luca: «Sin da piccolo ho avuto a che fare con coralli e pietre. La mia passione è nata in famiglia»

Al confine tra le province di Cremona e di Bergamo, a Vailate, opera la DLB, una realtà molto particolare, che non ci si aspetta di trovare se non in una grande città. Quello in cui si muove il suo titolare, **Giuseppe Di Luca**, è infatti un settore di nicchia, che combina il lavoro di diverse figure artigiane. Ma prima di tutto occorre fare una premessa e lasciare la parola al diretto interessato. «Sono nato e cresciuto in mezzo alle incisioni di coralli e pietre preziose», racconta Di Luca. «La mia famiglia, a partire da mio nonno, si è sempre occupata di questa attività e io ho respirato fin da piccolo un'atmosfera creativa, fino a innamorarmene. Nel corso degli anni, ho preso sempre più confidenza con questo mondo e a un certo punto ho deciso di realizzare qualcosa di mio, pur mantenendomi ancorato a questa tradizione».

Di Luca ha cominciato a sfruttare le conoscenze e i contatti maturati in occasione di fiere ed eventi del settore, aprendo le porte dell'attività di famiglia anche al mondo del web e dei social. Così facendo, ha saputo intrecciare la creatività dei propri familiari con quella di altri artisti artigiani provenienti da diverse parti d'Italia, dando vita a prodotti unici che, grazie al passaparola, hanno iniziato ad attirare clienti ben oltre gli stretti confini cremaschi. L'atelier della DLB si trova in via Caimi 46 e vi si possono trovare classici gioielli femminili (orecchini, collane, bracciali ecc.), borse con gioielli abbinati, soprammobili e altri oggetti; tutti con una caratteristica in comune: essere pezzi unici e quindi particolarmente adatti a quanti amano possedere qualcosa di originale e senza eguali. «Nel caso della mia attività, la parola chiave direi proprio che è ricerca», precisa Di Luca. «Sono costantemente alla ricerca di nuovi artigiani, con cui poter lavorare: artigiani di legni esotici, madreperle, pietre dure ecc., con l'obiettivo di farli collaborare tra loro. Muovendomi tra le diverse fiere del settore, ho potuto rendermi conto che esistono molti artisti di valore, che però



Giuseppe Di Luca,
 titolare della DLB
 di Vailate

fanno fatica a farsi conoscere. La rete che ho formato si è estesa nel corso del tempo e adesso, grazie a internet, sono questi stessi artisti che a volte mi contattano sul web». L'atelier di via Caimi è di recente apertura, risale al novembre del 2021, ed è stato inaugurato per un motivo molto semplice: «Diverse persone mi hanno espresso il desiderio di poter toccare il materiale, per rendersi conto della sua qualità. Ho capito, perciò, che era necessario aprire uno spazio al pubblico. Inoltre, due o tre volte al mese, organizzo degli eventi, con tanto di presentazione da parte degli artigiani con cui collaboro, perché possano illustrare direttamente le loro creazioni alle persone interessate». Il sito web della DLB lo si può visitare all'indirizzo www.laboratoriodlb.it. «Per il momento sto lavorando alla realizzazione della nuova collezione per l'inverno», spiega Di Luca, «con il sogno nel cassetto di poter aprire prima o poi un altro atelier anche in una grande città».



Uno scorcio dell'atelier di Vailate e alcuni dei gioielli realizzati nel laboratorio DLB



Nell'atelier di recente apertura si possono trovare orecchini, collane, bracciali ma anche borse con gioielli abbinati, soprammobili e altri oggetti





GIOVANNI ARVEDI

L'Acciaieria Arvedi è la prima acciaieria al mondo a zero emissioni di anidride carbonica. Un primato certificato da un ente terzo accreditato a livello internazionale. Un orgoglio per la provincia e l'economia cremonese e un concreto passo in avanti sulla strada della «transizione ecologica» che spesso rischia di restare un'enunciazione lodevole nei principi ma vuota nei contenuti. Anni di investimenti hanno portato il polo siderurgico di Spinadesco a un risultato fondamentale, secondo il Cavaliere «l'unico in prospettiva in grado di garantire continuità aziendale e competitività»



FABIO BERGAMASCHI

Durante i dieci anni passati come assessore della giunta guidata da Stefania Bonaldi si è fatto le ossa e nel primo turno delle amministrative del 12 giugno e poi al ballottaggio del 26 giugno ha sbaragliato gli avversari. Fabio Bergamaschi, neosindaco di Crema, ha iniziato il suo mandato «rivoluzionando» la giunta e va sottolineato il valore aggiunto della prima assessora immigrata, la 28enne Anastasie Gold Musumary, nata in Congo, che si occuperà di Politiche sociali. L'opposizione non ha risparmiato critiche, definendo la squadra di Bergamaschi «sinistrorsa».



REGIONE LOMBARDIA

L'emergenza siccità è ormai drammatica, ma la situazione peggiora di giorno in giorno: continua a non piovere, o non piove a sufficienza, il Po scende continuamente di livello, i canali sono sempre più asciutti e i rilasci di acqua dagli invasi alpini concordati fra Pirellone e gestori non bastano. Morale: il prezzo più salato dell'emergenza lo paga l'agricoltura che sconta i tempi troppo lunghi di chi può e deve agire. I raccolti sono già in parte compromessi e si può solo lavorare per salvare il salvabile.

mondo ... business

Iscrizione al Tribunale di Crema
n. 109Tu del 27.04.1999

Supplemento al numero odierno
del quotidiano La Provincia
di Cremona e Crema
di Sabato 16 luglio 2022

Chiuso in redazione:
Mercoledì 13 luglio 2022

Direttore
Marco Bencivenga
Caporedattore
Luca Puerari

Hanno collaborato
Andrea Arco, Nicola Arrigoni,
Gianluigi Cavallo, Dario Dolci,
Andrea Gandolfi, Riccardo Maruti,
Stefano Sagrestano, Giulio Solzi
Gaboardi, Bibiana Sudati

Progetto Grafico
Angelo Ghidelli

Editore
S.I.T. Srl

Pubblicità
PubliA Div. Comm. S.E.C. Spa

Stampa
Csq Erbusco (BS)



Associazione Industriali
Cremona



Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
Media Impresa
CNA Cremona



libera
associazione
artigiani



LIBERA ASSOCIAZIONE
AGRICOLTORI CREMONESI

Oggi e domani, una storia che guarda al futuro

Il Gruppo Ferraroni è nato ormai cent'anni fa per crescere insieme alla comunità di cui fa orgogliosamente parte. Una missione che portiamo avanti ogni giorno, grazie ai nostri quattro pilastri: spirito innovativo, amore per il territorio, attenzione al sociale e cura dell'ambiente.

Perché crediamo che il domani debba sempre essere migliore dell'oggi.

**gruppo
ferraroni** 

Cobox



**Uno spazio di
co-working
all'interno
del CRIT.
Il distretto
dell'innovazione
a Cremona.**



Via dell'Innovazione Digitale, 3 - 26100 - Cremona

cobox.it

Tel: +39 0372 080608