

Sabato 18 marzo 2023

mondo ... business

Il magazine per le imprese del territorio

Cremona - Crema - Casalmaggiore

141
2023

FELICI AL LAVORO È POSSIBILE?

L'approccio dei più giovani è cambiato: qualità della vita e tempo libero sono le priorità. Ecco cosa ne pensano esperti e imprenditori



AISMA - RESEARCH & TECHNOLOGY CENTER

Il futuro dell'Innovazione è adesso

Costruiamo soluzioni per la gestione dei dati utilizzando la potenza dell'intelligenza artificiale



INTELLIGENZA ARTIFICIALE (IA)

Utilizziamo IA per estrarre le conoscenze dai dati e per generare nuove prospettive



DATA SCIENCE

Il Workflow Data Science è una parte essenziale del nostro business: inserimento dati, preparazione, modellamento e visualizzazione



DATA LAKE

Data lake ci aiuta ad unificare i dati organizzativi e fornirci una visione centrale di tutti i dati, su qualsiasi scala



APPLICAZIONI

Costruiamo fantastiche applicazioni web/mobile usando la filosofia dei dati come nostra guida principale



FINANZA AGEVOLATA

Ti aiutiamo ad accedere a bandi e agevolazioni fiscali, predisponiamo progetti su misura per la tua azienda, promuovendo crescita e innovazione



Corso di Porta Vittoria, 28 Milano (MI), Italy
www.aisma.it
+39 02 50033028
info@aisma.it

di Luca Puerari

Nuovi equilibri tra lavoro e vita privata



Crescono oltre quota due milioni le dimissioni dal lavoro in Italia. Il fenomeno, esploso dopo il picco della pandemia, continua a registrare numeri mai visti prima nel nostro Paese. Numeri che viaggiano alla velocità media di oltre 180mila al mese nel 2022. Oltre mezzo milione ogni tre mesi. Le motivazioni ovviamente sono diverse, ma spesso alla base della decisione di lasciare il proprio posto di lavoro c'è la spinta a cercare opportunità professionali e salariali migliori o il desiderio di un nuovo equilibrio tra vita privata e lavoro. Nel 2022 le dimissioni registrate, in base ai dati sulle comunicazioni obbligatorie del ministero del Lavoro, sono quasi 2 milioni 200mila. Un numero in aumento del 13,8% rispetto al 2021, quando in totale erano state 1 milione 930mila. Questo fenomeno continua a coinvolgere in misura maggiore gli uomini rispetto alle donne, che più spesso devono già fare i conti con le difficoltà a trovare un impiego e a conciliare famiglia e lavoro.

È da questa situazione - al limite dell'incredibile - ed è da questi dati - sempre più eclatanti - che si deve partire per cercare di dare una risposta al filo rosso che tiene insieme la storia di copertina di questo numero di Mondo Business: 'Felici al lavoro è possibile?'. Anticipo la risposta alla quale si arriva dopo la lettura dei servizi e delle interviste della cover story: sì! Essere felici al lavoro non è facile, ma si può. Le condizioni affinché questa 'congiunzione astrale' si concretizzi non sono agevoli ma l'esperienza maturata da alcune aziende - che Mondo Business puntualmente racconta in questo numero di marzo - sono la prova che il futuro è qui e ora, che la nuova frontiera è cominciata. Agli under 35 piace il lavoro di squadra, il sentirsi dentro il progetto, protagonisti di una storia comune. Ma non solo: cercano il posto di lavoro che ti fa crescere,

dove la professionalità e il merito vengono considerati e valorizzati, ma anche dove il rapporto umano ha un ruolo importante e le giuste esigenze della vita privata vengono tenute in conto.

Ma la realtà non va negata. Negli ultimi anni le cose sono cambiate, talvolta gli scenari appaiono addirittura ribaltati. Dice bene il vicepresidente della Provincia di Cremona Giovanni Gagliardi quando afferma che «se prima era il datore di lavoro che diceva 'ti faccio sapere', oggi è il lavoratore a pronunciare queste parole». Una provocazione? La realtà? Probabilmente tutte e due le cose insieme. Le dinamiche dell'incrocio tra domanda e offerta sono mutate: se prima erano le aziende a guidare il gioco, ora sempre più spesso sono i candidati al posto di lavoro ad elencare i 'desiderata' da soddisfare per accettare una proposta di impiego. E - forse un po' a sorpresa - prima ancora dell'aspetto economico l'attenzione viene spostata sulla possibilità di conciliare i tempi della vita privata e di lavoro. Questa è la novità vera dell'era post-Covid. Orari e turni possono essere un freno, il weekend al lavoro è ancora un nodo da sciogliere anche se - e non da oggi - c'è tutto un mondo per il quale il sabato e la domenica sono come il lunedì e il martedì. Giorni di lavoro come gli altri.

Il tema è molto vasto e nel dibattito a pieno titolo si inserisce la questione della settimana corta di lavoro dal lunedì al giovedì. All'estero sono già avanti: nel Regno Unito un esperimento che ha coinvolto oltre sessanta aziende e circa tremila lavoratori si è chiuso con risultati clamorosi: lavoratori entusiasti e management aziendali convinti della bontà della novità. In Italia siamo indietro: qualche timida sperimentazione è cominciata (banche e imprese di servizi) ma già risulta chiaro che l'orario ridotto rischia di diventare un lusso solo per grandi aziende. Trovare un equilibrio, auspicato anche dai sindacati, non sarà facile.

L'EDITORIALE



Luca Puerari

3 **Nuovi equilibri tra lavoro e vita privata**

COVER STORY

6 **FRANCO FERRAROTTI** di N. Arrigoni
Il sociologo: «Restituire il lavoro all'uomo»

11 **RAPPORTO CENSIS**
Crollano i giovani occupati -7,6% negli ultimi dieci anni

12 **I GIOVANI** di S. Sagrestano
La carica di Angelica e Najla «Il segreto è fare squadra»

16 **CHIARA PEA** di B. Sudati
«Alla Wonder i collaboratori la risorsa più importante»

20 **LA NUOVA FRONTIERA** di R. Maruti
Lavorare vuol dire star bene Omnicos punta sul welfare

22 **ALLENARE LA TESTA** di A. Arco
Crescere in consapevolezza Il ruolo del mental coach

26 **I SINDACATI** di D. Bazzani
L'obiettivo del lavoro? Poter pianificare il futuro

29 **DOMANDA E OFFERTA** di B. Sudati
Nei Centri per l'impiego la 'foto' del cambiamento

32 **INFORMAGIOVANI** di B. Sudati
La flessibilità è un ostacolo l'orientamento una risorsa

34 **LIBERA ARTIGIANI** di R. Marangoni
Il lavoro artigiano attrae poco i nostri giovani: interveniamo

36 **LIBERA AGRICOLTORI** di A. Arco
Faverzani: «La tecnologia vera alleata delle nuove leve»

38 **CNA**
Mazzolari e Cavalli: asse tra alunni e imprese per convincere i ragazzi

40 **INDUSTRIALI**
Ferrari: «Orgogliosa dei progetti con gli studenti nelle scuole»

43 **RED OF VIEW**
La goccia rossa della cosmesi Passione, ricerca e tecnologia

46 **AGROALIMENTARE** di S. Ferpozzi
Latteria Pizzighettone I 'paletti' degli under 30

47 **AZZINI** di A. Arco
«Investiamo sui giovani spinta per l'innovazione»

49 **PIEVE ECOENERGIA** di N. Artoni
«Raddoppiato il personale In azienda c'è ricambio»

51 **L'ALLEVATORE** di N. Artoni
Peri: «Quanti colloqui a vuoto... Il personale è un problema»

53 **MOMBELLI** di M. Cattaneo
«Il sabato è un problema... Coi ragazzi strada in salita»

55 **EREDI CATTANEO** di M. Cattaneo
Una squadra di giovani «La voglia fa la differenza»



TECNOLOGIA

56 **TECNOLOGIA** di G. Cavallo
*Di quale generazione sei?
Ecco cosa cerchi dal lavoro*

LA PAROLA ALLE ASSOCIAZIONI

58 **LIBERA ARTIGIANI** di M. Cattaneo
*Pisoni punta sull'innovazione
per restare competitiva*

61 **LIBERA ARTIGIANI** di M. Cattaneo
*Quando il sapere artigiano
diventa protagonista*

62 **INDUSTRIALI** di M. Ferrari
*Cerchione dopo cerchione
Ms Wheels scala i mercati*

65 **INDUSTRIALI**
*«L'industria è sostenibile
Ricicla l'81% dei rifiuti»*

66 **CNA**
*L'Osservatorio sul lavoro
Il 2022 anno più che positivo*

69 **CNA**
*«Accesso al credito difficile»
L'allarme del presidente Parma*

70 **LIBERA AGRICOLTORI**
*Siccità, emergenza cronica
Le richieste dell'agricoltura*

73 **LIBERA AGRICOLTORI**
*'Generazione Terra' sfonda
La grande corsa dei giovani*



141
2023

Sabato 18 marzo 2023

mondo... business

IL BAROMETRO

74 **IL METEO DI MONDO BUSINESS**
*Sole pieno, pioggia e tempesta
Ecco i 4 protagonisti del mese*



Associazione Industriali
Cremona



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



libera
associazione
artigiani



LIBERA ASSOCIAZIONE
AGRICOLTORI CREMONESI

INTERVISTA A FRANCO FERRAROTTI

«RESTITUIRE IL LAVORO ALL'UOMO»

di Nicola Arrigoni

Amaro il giudizio di uno dei padri della sociologia in Italia: «Parliamo di giovani, ma poi cosa facciamo realmente? La nostra è una società saturnina: come Saturno fa i figli e li fa studiare e poi se li mangia... Se non si ribella e non addomestica e governa il principio dell'evoluzione tecnica, è una società senza avvenire»

Classe 1926, sulle spalle quasi un secolo vissuto con l'intensità di un intellettuale di razza, capace di una visione e di una fame di futuro che stupiscono sia per le parole con cui dà loro corpo che con il tono della voce appassionata, mai rassegnata, pronta sempre a rilanciare per meglio capire, per meglio indicare una via possibile a un futuro se non migliore, più consapevole. **Franco Ferrarotti** chiama alle 8,30 di mattina ed esordisce: «Ho letto le sue domande... Belle, approfondiamo l'argomento, ma prima si legga 'La strage degli innocenti' e 'Il lavoro nell'era digitale', possono essere utili, così partiamo da un terreno comune. E poi ci sentiamo fra una settimana». Compito a casa annotato e assolto.

■ **Nel suo libro 'La strage degli innocenti' lei parla di società saturnina... eppure noi continuiamo a dire di**

puntare sui giovani, a immaginare una formazione che possa permettere di prepararli al lavoro.

«Ha detto giusto, parliamo di giovani, ma poi cosa facciamo realmente? La nostra società è una società saturnina, come Saturno fa i figli e poi se li mangia. Li fa studiare e poi se li mangia. La società di oggi se non si ribella e non riesce ad addomesticare, a governare positivamente, il principio dell'evoluzione tecnica, è una società assolutamente senza avvenire. Questo è il punto».

■ **Dopo il Covid è emersa la consapevolezza che il lavoro non faccia la felicità, per quanto necessario. I giovani sembrano non mettere al primo posto l'attività lavorativa, questa è uno strumento per raggiungere una felicità che può essere indipendente dal lavoro.**

«Ma ne siamo sicuri? Innanzitutto io preferirei al termine felicità, il francese bonheur, contentezza. La felicità è un



CHI È

FRANCO FERRAROTTI

Franco Ferrarotti è nato il 7 aprile del 1926, a Palazzolo Vercellese. Si è laureato in Filosofia all'Università degli Studi di Torino nel 1949, due anni dopo ha fondato i 'Quaderni di Sociologia', ai quali dette un seguito nel 1967, fondando anche la rivista di cui è ancora direttore, 'La critica sociologica'. Fu tra i collaboratori di Adriano Olivetti dal 1948 per circa dodici anni.

Intellettuale poliedrico, attento osservatore e testimone della società, dei suoi aspetti e dei suoi cambiamenti, oltre ad essere stato tra i protagonisti dell'istituzionalizzazione della sociologia in Italia negli anni '60, ha avuto un'esperienza come deputato e ha poi seguito la carriera accademica. Nel 1961 ottenne la prima cattedra di Sociologia in Italia, alla Sapienza di Roma, dopo aver vinto il primo concorso bandito in Italia per questa disciplina, venendo per questo considerato oggi il decano della sociologia italiana. Nel 1962 contribuì alla creazione della Facoltà di Sociologia dell'Università degli Studi di Trento. Ha insegnato in Europa e in America.

Molti i premi ricevuti nella sua carriera; tra cui quello, insigne, dell'Accademia dei Lincei, nel 2001. Nel 2005 è stato insignito dell'onorificenza di Cavaliere di Gran Croce, massimo riconoscimento al merito della repubblica italiana.

Ferrarotti si è interessato dei problemi del mondo del lavoro e della società industriale e postindustriale, della tematica dei giovani, della marginalità urbana e sociale. Oggi è il più noto dei sociologi italiani all'estero. I suoi libri sono tradotti in francese, inglese, spagnolo, in russo e in giapponese. Ha collaborato con le maggiori riviste scientifiche statunitensi, oltre che europee.

istante, è uno stato fulmineo, credo che uno stato permanente di felicità sarebbe insostenibile. Per questo preferisco parlare di contentezza che presuppone da una parte stabilità, certezza e dall'altra varietà. La contentezza è un mix di questi due elementi, è una condizione in cui si può far conto di una stabilità di vita, ma al tempo stesso in questo essere stabili vi sono variabili che rendono l'esistenza non una costrizione. Tutto ciò nella società di oggi è poco frequentabile, anzi stiamo andando nella direzione opposta. siamo nella società dell'angoscia che non ti permette di costruire nulla».

■ Per quale motivo assistiamo a questa deriva?

«Semplicemente perché si è scelto di assumere l'innovazione tecnologica come modello non solo produttivo e di lavoro, ma quel che è peggio, come modello esistenziale. Ed è un errore mortale, come dicevo prima urge trovare modalità perché l'uomo torni a essere prota-

gonista di sé stesso e delle proprie relazioni».

■ Viene da pensare allo strapotere della società della tecnica, quando parla di innovazione tecnologica.

«La tecnica è una perfezione priva di scopo, interessata unicamente all'esattezza interna delle proprie operazioni. Può espandersi a dismisura, ma questa espansione caotica non comporta alcun progresso. Il cambiamento che impone la tecnica è un cambiamento privo di orientamento. Prima si parlava di aggiornamento tecnologico, il cui fine è solo il suo continuo cambiamento senza scopo, se non quello di migliorare le proprie prestazioni. Per il progresso occorre l'iniziativa umana, che può essere efficace a patto che l'essere umano stesso riconosca a sua volta i propri limiti».

■ In questo contesto di potere della tecnica il lavoro come ne risente?

«L'innovazione tecnologica assunta addirittura come modello esistenziale è un errore mortale Anche nel lavoro l'uomo torna a essere protagonista di se stesso»

«Il lavoro è diventato qualcosa che sta al servizio della tecnica, che è funzionale alla tecnica. Abbiamo fatto troppo affidamento sulle macchine, fino a diventare dipendenti da esse. Ma le macchine non hanno volontà, non esprimono un progetto, non possono fare altro che replicare sé stesse all'infinito. Sono mezzi, strumenti. Non possono diventare uno scopo. E poi c'è stata un'ulteriore evoluzione».

■ **Quale?**

«Si è passati dall'operaio all'operatore in camice bianco cui spetta non più la mera esecuzione di un compito, sempre uguale, ma a cui è in carico una responsabilità dell'agire e dell'azione, all'interno di operazioni imprevedibili e non previste. Di tutto ciò le aziende non si sono rese ancora conto e mantengono la loro struttura di dominio che non è più ammissibile, non crea che danni».

■ **Eppure il lavoro e la funzione del lavoratore è sempre più precario e a tempo.**

«Ed è questa la grande malattia che fa della nostra società una società saturnina. Costringendo i nuovi ingressi nel mondo del lavoro a contratti a termine di tre, sei mesi o un anno. Tutto ciò impedisce di progettare una vita, impedisce di costruire un orizzonte in cui posizionare il senso della propria esistenza, banalmente comprare una casa o fare dei figli. La tecnica impone continui aggiornamenti, cambiamenti, ma che sono spesso fittizi, sono volti solo a celebrare la propria potenza. Proprio come accade con l'ultimo prodotto uscito sul mercato che in realtà è già vecchio perché si sta lavorando ad un nuovo modello. Questo perenne cambiamento, questa perenne necessità di avere l'ultima novità, di essere aggiornati sacrifica l'orizzonte più ampio di vita, sacrifica il senso dello stesso esistere in una mercificazione di emozioni, relazioni, comportamenti».

■ **Parlare di lavoro vuol dire parlare in senso lato di dove va la società?**

«Le nostre famiglie fanno i figli, li crescono, li educano e formano nella scuola e fino all'Università. Dovrebbero diventare cittadini, il lavoro dovrebbe dare alla fine un senso alla loro presenza e i mezzi per l'autonomia. Ma non è così, la precarietà del lavoro, ma anche le assurde



disuguaglianze di stipendi fra chi è ai vertici e chi sta alla base sono motivo di angoscia, non danno la possibilità di costruire orizzonti di vita».

■ **Insomma sembra di capire che il lavoro e la società flessibile sia stato un inganno?**

«Diciamo che la flessibilità si è tradotta in precariato e nell'impossibilità di agire con prospettive a lungo termine. Credo che a cambiare debba essere il sistema, le aziende come strutture di dominio devono ripensarsi nell'ottica di una reale stretta collaborazione, il rischio contrario è una disumanizzazione, è la dittatura afinalistica della tecnica, il trionfo del mercato e dell'essere noi stessi merce in vendita. In una società di mercato si rischia di costruire una società disumanizzata, in cui tutte le relazioni sono basate solo sull'utilità e il profitto. Stiamo passando da un'economia di mercato a una società di mercato in cui tutti i rapporti sono improntati su utilità e convenienza. Ma così non si va da nessuna parte. Una società vive perché intesse relazioni, il sé per crescere e svilupparsi ha necessità di relazionarsi con l'altro da sé. E per fare questo bisogna avere tempo».



«Il lavoro resta la base della costruzione del proprio ego e autostima: per questo il sistema produttivo deve aiutare i nostri ragazzi a ritrovare questa consapevolezza e a ridare loro uno scenario e un orizzonte per il futuro»

«Felicità al lavoro? Non saprei.... preferisco parlare di contentezza. La flessibilità in sé non è una cosa sbagliata, ma in molti casi si è trasformata in precariato»

■ **Quello che la società non si concede con la tensione a innovare e cambiare in continuazione?**

«Innovare e cambiare per creare nuovi bisogni e nuovi prodotti. Le immagini, le emozioni sono prevalenti, rispetto alla lettura, al ragionamento, alla riflessione. Ciò ci rende tutti più manipolabili, proprio perché soggetti a questo continuo cambiamento e mutamento voluti dalla tecnica che si autogenera e potenzia nel suo riproporsi sempre nuova, anche per piccoli dettagli».

■ **Eppure c'è chi ipotizza settimane lavorative più corte per lasciare il tempo alle persone di vivere le proprie relazioni...**

«Che tempo lasciamo, il tempo libero che è in realtà tempo

vuoto. Da riempire come: magari consumando, facendoci clienti di beni più o meno superflui per riempire il vuoto del tempo che è libero dal lavoro».

■ **E in tutto ciò sembra che il lavoro abbia perso il suo specifico valoriale.**

«Su questo bisogna insistere. Il lavoro, per quanto mutato rispetto al XX secolo, rimane, che lo si voglia o meno, la base della costruzione del proprio ego e autostima. Per questo il sistema produttivo deve lavorare per dare la possibilità, soprattutto ai giovani, di trovare il modo di rispondere alla loro chiamata, il lavoro che si decide di fare dovrebbe, nei limiti, assecondare una propria passione, essere una scelta che come ogni scelta vuol dire rinunciare a qualcosa per perseguire il proprio obiettivo. Dobbiamo aiutare i giovani a ritrovare questa consapevolezza, ridare loro uno scenario e un orizzonte in cui progettare la propria vita, anche attraverso un lavoro che non sia una schiavitù, che non costringa a una precarietà perenne. Altrimenti rischiamo che accada quello che mio figlio mi racconta dagli Stati Uniti di un aumento preoccupante di suicidi fra giovanissimi».



**NON
SPEGNERE
LA TUA
IMPRESA!**

FINANZIAMENTI GARANTITI PER LO SVILUPPO AZIENDALE

Affianchiamo le imprese nel loro percorso di crescita con finanziamenti e garanzie per aumentare la competitività e affrontare consapevolmente le sfide del mercato.

Soluzioni semplici e immediatamente fruibili con condizioni di accesso a misura di MICROIMPRESE e PMI.

Accendi la Tua impresa.

contact@confidisistema.com

800 777 775

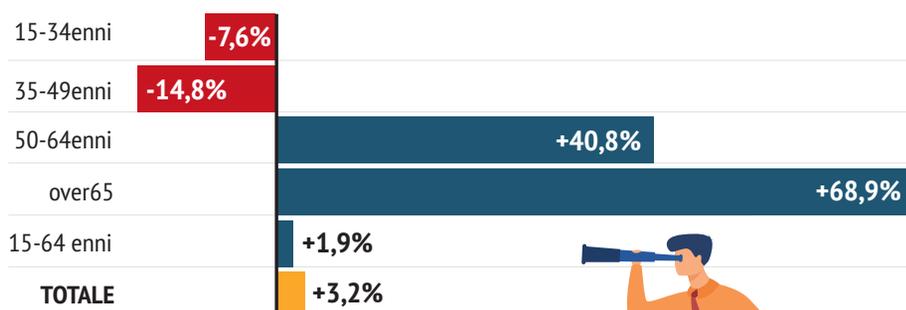


confidisistema!

Crollano i giovani occupati -7,6% negli ultimi dieci anni

IL TREND DEI LAVORATORI

Variatione degli occupati per classe di età dal 2012 al 2022



Occupati nel 2022

50-64enni

8,3
MLN

15-34enni

5,2
MLN

Forza lavoro totale
attesa nel 2040

-1,6%

FONTE: rapporto Censis-Eudaimon

WITHUB

RAPPORTO CENSIS-EUDAIMON *Crescente e molto preoccupante il fenomeno delle grandi dimissioni Un milione e mezzo in fuga dal lavoro*

Il lavoro non è una cosa per giovani. E peggio se si è giovani e donne. Il calo del 7,6% dei giovani occupati negli ultimi 10 anni è un dato che si commenta da solo, molto preoccupante. I lavoratori giovani in Italia sono diventati una rarità. Secondo il sesto Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale, complessivamente, il 21,3% dei lavoratori italiani è occupato con forme contrattuali non standard (tempo determinato, part-time, collaborazioni). E la precarietà è giovane e ancor più donna e alimenta una parte significativa della mobilità nel mercato del lavoro: con forme contrattuali non standard per il 46,3% delle giovani lavoratrici e part-time involontario per il

20,9%. Nel decennio 2012-2022 gli occupati 15-34enni sono diminuiti del 7,6% e quelli con 35-49 anni del 14,8%, mentre i 50-64enni sono aumentati del 40,8% e quelli con 65 anni e oltre del 68,9%. I lavoratori invecchiano e in futuro ce ne saranno sempre meno: si stima che nel 2040 le forze di lavoro nel complesso saranno diminuite dell'1,6%, come esito della radicale transizione demografica che il Paese sta vivendo. Una questione drammatica, da affrontare e da risolvere. Un altro nodo da sciogliere è quello delle grandi dimissioni. Anche in questo caso i numeri non mentono: quasi un milione e mezzo di dimissioni volontarie, persone che lasciano il lavoro. Secondo il rapporto, se potesse, il 46,7% degli occupati italiani lascerebbe l'attuale lavoro. Lo farebbero il 50,4% dei giovani e il 45,8% degli adulti, il 58,6% degli operai, il 41,6% degli impiegati e solo il 26,9% dei dirigenti. I motivi? Innanzitutto, le difficoltà di carriera per il 65% degli occupati, stipendi non adeguati per il 44,2% e la paura di perdere il posto di lavoro per il 42,6% dei lavoratori. Se le integrazioni del reddito sono largamente apprezzate, dal welfare aziendale i lavoratori si attendono un utile supporto per raggiungere una più alta qualità della vita. Smart working promosso, se alternato col lavoro in presenza.

di Stefano Sagrestano



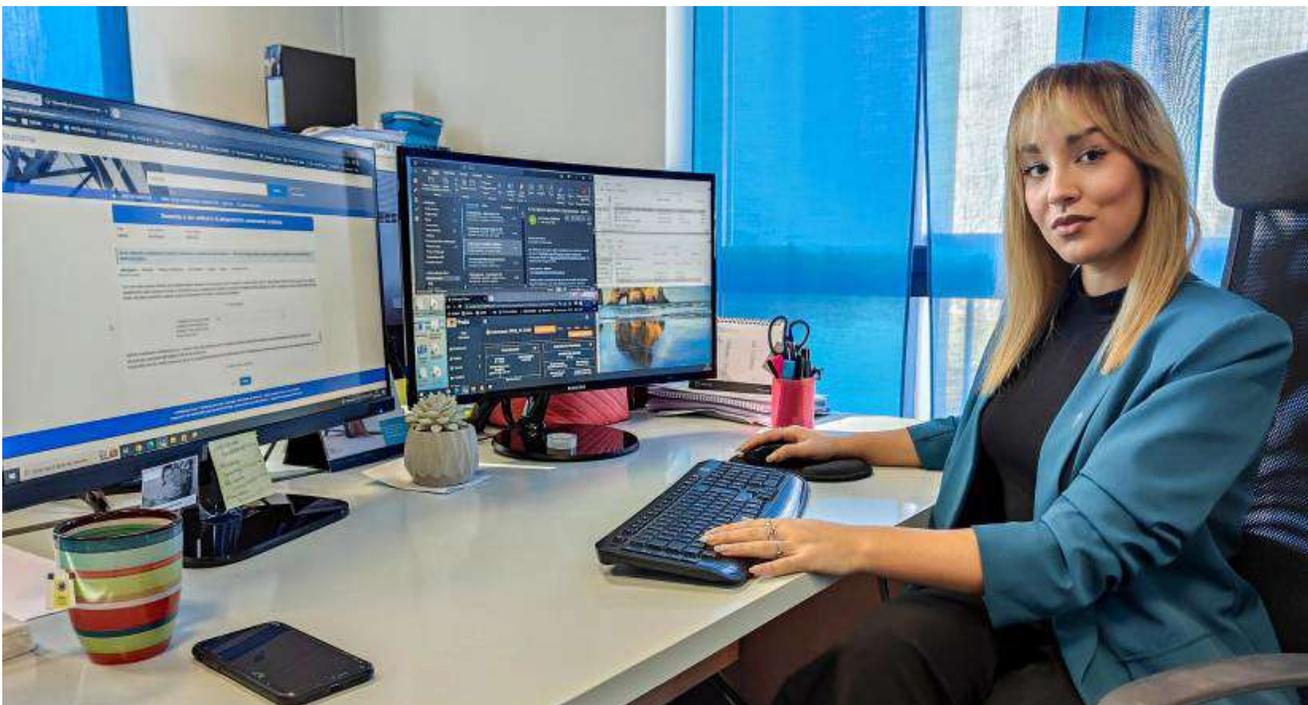
Angelica Frigoli (sopra)
e Najla El Mansouri (a destra)
in ufficio alla RLA di Crema

La carica di Angelica e Najla «Il segreto è fare squadra»

ALLA 'RLA' UN TEAM UNDER 30
I titolari dell'azienda di progettazione e connessione di impianti fotovoltaici hanno puntato tutto sui giovani

Altro che il film 'Giovani, carini e disoccupati', ritratto di una generazione in difficoltà nel crearsi una strada verso il futuro. Alla RLA srl di via Capergnanica a Crema - core business la progettazione e l'iter di connessione di impianti fotovoltaici - il personale è tutto under 30, e questi ragazzi sanno quello che vogliono. Hanno un lavoro che li gratifica, fanno gruppo, si trovano anche al di fuori delle canoniche otto ore. Insomma, vivono un'esperienza a tutto tondo, soddisfacente dal punto di vista professionale e umano. Il personale del-

l'azienda di **Rainer Cattaneo** e **Luca Gentile** ha un'età media bassissima, intorno ai 24 anni. Inizialmente, la società si occupava della vendita degli impianti fotovoltaici. Accantonata questa attività, i servizi sono stati indirizzati sulla progettazione e sulla connessione degli impianti alla rete di distribuzione. RLA si interfaccia con Comuni e gestori quali Enel, Terna e GSE. Grazie anche al super bonus, dal 2019 l'attività è cresciuta moltissimo e le assunzioni si sono susseguite. Tra interni e collaboratori esterni sono 22 le persone che lavorano in RLA. Il focus principale sono gli impianti residenziali. Un'azienda attenta alle nuove tecnologie e propone ai propri clienti anche prodotti che testa in anteprima. «Inoltre crediamo nella qualità fattiva piuttosto che nell'immagine creata per pubblicizzarsi, lavorando con il passaparola dei clienti, soddisfatti del servizio offerto» spiegano in Rla. La ricerca di personale non si ferma e la formazione si fa all'interno, per questo nel team ci sono giovani con diversi background di studi e svariate esperienze lavorative. Tra loro la veterana, se così si può definire una ragazza di soli 22 anni, è **Angelica Frigoli**, lodigiana con un diploma di ragioneria a



Codogno. «Sono qui dal 2019, è stato il mio primo lavoro - racconta -: all'inizio ad occuparci della connessione degli impianti fotovoltaici alla rete eravamo in due, adesso solo in questo settore siamo una decina. C'è stato uno sviluppo velocissimo, grazie anche al super bonus. Inevitabile che ora si vada magari incontro a una fase di stallo. Ma non credo che, conclusi gli incentivi, il nostro lavoro ne possa risentire. In questi quasi quattro anni abbiamo acquisito clienti importanti, che tutt'ora hanno necessità del nostro supporto». Angelica è il «capo», la responsabile dell'intero team. «Sono partita da zero, come quasi tutti qui dentro. Grazie ai titolari ho potuto formarmi e imparare, continuo a migliorare e completare le mie conoscenze, dobbiamo essere sempre sul pezzo, pronti a rispondere alle necessità dei clienti. La formazione è di tipo ingegneristico, con le novità del settore che vanno sempre tenute in considerazione. L'ambiente di lavoro è davvero molto stimolante. Non è mai un peso venire in ufficio, anche il sabato. Noi facciamo le classiche otto ore, raramente usciamo per andare dai clienti, è soprattutto un lavoro al desk, ma possiamo gestirci in maniera piuttosto flessibile. Arrivare mezz'ora prima o dopo, a seconda delle esigenze, non cambia molto. All'inizio mi fa-

ceva un po' strano dover guidare persone che hanno qualche anno più di me ma adesso non ci bado nemmeno più. Siamo diventati un bel gruppo, si sono creati legami forti anche fuori dal lavoro. Con altre colleghe, ad esempio, l'anno scorso abbiamo fatto le vacanze insieme. Nel quotidiano ci si vede spesso dopo l'ufficio, week end compresi, poi ci sono gli eventi aziendali, che cementano l'amicizia ancora di più».

Questi legami non paiono compromettere la necessità di far pesare l'autorità quando serve. «Non è sempre stato facile affrontare il confronto con chi è diventato un amico, ma c'è la consapevolezza da parte di tutti che un conto sono i rapporti di lavoro, un altro quelli personali».

In periodo Covid alla RLA hanno provato anche a fare smart working. «Ma non funzionava, come ho detto il nostro è un lavoro di team, c'è un continuo confronto e scambio di dati e idee, passavamo più tempo al telefono

in videochiamata che al pc», conclude Angelica.

Al suo fianco **Najla El Mansouri**, quasi 23 anni, arrivata in Italia con la famiglia nel 2011 e originaria del Marocco. Anche lei vive a Brembio, nel Lodigiano, come l'amica e oggi collega. «Preso il diploma in relazioni internazionali per il marketing

Lodigiana, 22 anni ha cominciato da zero e ora è responsabile del gruppo: «L'ambiente di lavoro è molto stimolante»

Zoppini

Living & Outdoor

WWW.ZOPPINIPROGETTI.IT

PROGETTAZIONE E CONSULENZA SPECIALIZZATA DI AMBIENTI INTERNI ED ESTERNI



24 MESI A INTERESSI ZERO

CONTATTACI PER UN SOPRALLUOGO GRATUITO

Gibus
atelier

GOTTOLENGO VIA BRESCIA 55 TEL. 030 9951395
CICOGLIO VIA CARDUCCI 1 TEL. 0372 835641

MARTEDI - SABATO 9.00-12.00 / 15.00 - 19.00
LUNEDI E DOMENICA POMERIGGIO 15.00 - 19.00



Angelica Frigoli e Najla El Mansouri
Sotto i titolari della RLA:
Rainer Cattaneo e Luca Gentile

Najla, quasi 23 anni, è originaria del Marocco ed è arrivata in Italia con la famiglia nel 2011 «Lo spirito di collaborazione in ufficio è davvero importante: andiamo molto d'accordo»

a Casalpusterlengo - racconta Najla - mi ero iscritta a Scienze della comunicazione, ma ho capito che non faceva per me. Ho iniziato a cercare lavoro e Angelica mi ha detto che in RLA avevano bisogno di personale. Dopo due colloqui online e una settimana di prova mi hanno assunta. Anch'io ero completamente digiuna in questo settore. Devo ringraziare chi c'era già e i titolari che mi hanno aiutata non poco. Qui ci occupiamo di tutto il processo di attivazione di un impianto fotovoltaico. Quando i pannelli vengono installati non funzionano in automatico, c'è una procedura tecnica da seguire, autorizzazioni e documenti inoltrati al distributore. Le aziende installatrici sanno che noi ci occupiamo delle pratiche in maniera competente e soprattutto veloce, per questo si rivolgono alla RLA. In ufficio siamo in stragrande maggioranza donne e tra colleghe andiamo molto d'accordo. Cosa vedo nel mio futuro? Spero di continuare a lavorare qui, ovviamente, con la prospettiva magari di poter diventare cremasca. Sia io, sia Angelica abbiamo mezz'ora di strada per



venire in ufficio, sarebbe molto comodo trovare una sistemazione in città».

Quello dell'energia rinnovabile è un orizzonte che si fa sempre più vicino, indispensabile per poter abbandonare l'approvvigionamento fossile, ma ancora manca da parte delle istituzioni una programmazione stabile della transizione energetica, che deve in qualche modo essere graduale ma decisa. Questo chiedono le aziende del settore, per non vivere fasi in altalena. In questa direzione la creazione delle comunità energetiche rinnovabili su scala comunale che sta prendendo forma nel Cremasco, potrebbe rappresentare un'importante occasione di sviluppo.

di Bibiana Sudati

«Alla Wonder i collaboratori la risorsa più importante»

CHIARA PEA (RISORSE UMANE)
«L'incrocio tra domanda e offerta sta cambiando: c'è maggiore richiesta di welfare e flessibilità oraria»

L'era post Covid per le aziende si sta caratterizzando attraverso cambiamenti profondi che si riflettono sia sui processi produttivi sia sui sistemi organizzativi del personale. Su quest'ultimo fronte il ricorso allo smart working ha spalancato una serie di opportunità, mai prese in considerazione prima, trasformando il mercato del lavoro. In particolare modo, l'incrocio tra domanda e offerta sembra avere subito - più di ogni altro aspetto - un imprevedibile ribaltamento: se prima erano le aziende ad occupare una posizione di 'forza' nel rapporto e a dettare le 'regole del gioco', ora sono i candidati e aspiranti-al-ruolo a stabilire in sede di contrattazione le condizioni per accettare o meno un impiego. E in cima alle richieste si sta affermando la maggiore attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Senza arrivare al fenomeno 'quite quitting' - rilevato soprattutto negli Stati Uniti con la generazione dei giovani lavoratori intenzionati ad anteporre scelte personali alla carriera (ad esempio scegliendo di non dare all'azienda per la quale lavorano un solo minuto in più del proprio tempo rispetto all'orario previsto da contratto, senza fare straordinari o assumersi responsabilità che esulano dal proprio ruolo) -, anche a Cremona si assiste a una maggiore richiesta di welfare e flessibilità oraria a favore del lavoratore. «E questa domanda, per quel che riguarda la nostra realtà aziendale, sta arrivando da tutte le fasce di età, non solo dai più giovani - spiega **Chiara Pea**, responsabile risorse umane di Wonder Spa -. Già in fase di colloqui, in tanti stanno avanzando richieste precise rispetto anche alla possibilità di lavorare da remoto. In particolare, questo avviene per le posizioni impiegate; sul fronte dei reparti è ovviamente più difficile se non impossibile applicare lo smart-working, ma la richiesta di orari che possano conciliarsi al meglio con

la propria vita personale e familiare esiste comunque. Nelle unità produttive il lavoro organizzato su due/tre turni consente di avere una parte della giornata libera e quindi di organizzare al meglio anche la vita a casa».

Fedele ai suoi principi, Wonder (oggi leader nella progettazione e produzione di valvole per pneumatici e componenti automotive) nel corso degli anni ha rafforzato il suo welfare aziendale per andare incontro alle esigenze dei lavoratori: «Perché siamo convinti che siano la nostra risorsa più importante - sottolinea Pea -. Fino dagli anni '50 Wonder è cresciuta assumendo personale a tempo indeterminato, con l'obiettivo di costruire una comunità di modello 'olivettiano', in cui le relazioni tra i dipendenti si estendessero al di fuori dell'orario di lavoro, con iniziative culturali e occasioni di intrattenimento e condivisione. Oggi tale visione non è cambiata: meno del 2% della forza lavoro è assunta con contratti interinali legati alla stagionalità. Per noi ogni rapporto di lavoro è un rapporto continuativo, uno scambio di esperienze personali e professionali che sono il nostro orgoglio e la nostra forza».

Una filosofia che ha messo al riparo Wonder da alcune difficoltà che altre realtà imprenditoriali stanno invece ri-





Chiara Pea, responsabile risorse umane di Wonder Spa

L'azienda ha rafforzato il welfare aziendale e creato una piattaforma per sondaggi interni per misurare il gradimento delle nuove iniziative



scontrando: «Il fenomeno delle 'grandi dimissioni' che si sta registrando in alcuni contesti, non ci sta per il momento toccando - spiega Pea -. Sicuramente gran parte del merito nel trattenere e attirare i lavoratori va alle politiche rivolte al personale che si stanno attuando e che hanno contribuito a creare un ambiente di lavoro positivo e sereno. In fin dei conti, l'obiettivo è quello di mantenere il personale sul quale l'azienda investe in formazione: ad oggi, oltre il 98% dei nostri dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato, con un periodo medio di permanenza in azienda di 15 anni. Ogni stage o tirocinio è pensato per arricchire da un punto di vista formativo sia lo studente sia l'azienda».

Dalle politiche retributive e contrattuali all'attenzione elevata sulla sicurezza, dalla mensa aziendale alla partecipazione a progetti innovativi e stimolanti, Wonder ha saputo sviluppare un'identità di appartenenza tra il suo personale. A questo quadro si è aggiunto recentemente un nuovo tassello: il passaggio a società benefit effettuato per celebrare i 75 anni di attività. «Quello di mettere il bene dei lavoratori e della comunità al centro della nostra visione aziendale è qualcosa che abbiamo sempre fatto, quindi per noi si è trattato di rinnovare questo impegno e di metterlo nero su bianco - aveva sottolineato nell'occasione il dg **Matteo Gosi** -. Si vanno a integrare nella strategia aziendale obiettivi che vanno oltre la più tipica creazione di valore per i soci. Allarghiamo la platea degli stakeholder: i

MARTANI

ABBIGLIAMENTO



Veste lo sposo e il seguito della cerimonia

Anche confezioni su misura con tessuti scelti

piazza Garibaldi, 11 - Colorno (PR) - T. 0521/815594



beneficiari della generazione di valore devono essere anche i dipendenti, i collaboratori e l'ambiente in cui si opera, sia quello naturale sia la comunità di cui facciamo parte. Tutto questo deve essere incluso nelle linee strategiche e nei budget, ogni azione intrapresa dall'azienda deve essere comunicata in modo trasparente e sottoposta a una misurazione dell'impatto, per esempio in termini di gradimento e miglioramento del benessere e delle condizioni di lavoro».

Da qui la creazione della piattaforma per sondaggi interni che misurano quanto l'iniziativa scelta sia stata effettivamente apprezzata; tra le azioni intraprese anche la creazione di Ristorante Wonder, un vero e proprio ristorante in azienda, rivolto a tutti i dipendenti a pranzo e a cena e a disposizione anche per piccole feste, meeting, incontri con clienti, fornitori e collaboratori; il potenziamento di corsi di formazione multidisciplinari durante le ore di lavoro, per offrire a tutti la possibilità di restare

Politiche retributive e contrattuali il nodo sicurezza mensa aziendale e partecipazione a nuovi progetti: Wonder ha saputo creare un'identità di appartenenza tra il suo personale e l'azienda

aggiornati, e l'iniziativa il 'commercialista in azienda' al quale i dipendenti possono rivolgersi per consulenze. Una strategia, quella del potenziamento del welfare aziendale, suggerita da molti esperti del lavoro per fare fronte alle numerose difficoltà che il mercato sta vivendo, tra le quali spicca quella del reperimento di personale. «Non possiamo negare che anche per la nostra realtà trovare nuove risorse da inserire in organico non sia semplice - afferma la responsabile HR, riferendosi ad un quadro generale del mercato del lavoro sempre più complesso e schizofrenico -.

In particolare, la criticità si presenta quando la ricerca riguarda figure specializzate e qualificate che devono sostituire profili senior. Le selezioni si protraggono più a lungo rispetto al passato e questo a volte impedisce un affiancamento adeguato: non si riesce a pianificare al meglio e con tempi congrui i 'passaggi di consegna' tra chi esce (per pensionamenti o dimissioni) e chi assume il ruolo».

di Riccardo Maruti

Lavorare vuol dire star bene Omnicos punta sul welfare

LA NUOVA FRONTIERA

Il colosso della cosmesi cremasca con sede a Bagnolo esempio virtuoso per le politiche di life-work balance

«**L**avorare deve significare star bene»: è il mantra di Domenico Cicchetti, patron di Omnicos Group, uno dei colossi della Cosmetic Valley cremasca che – giusto per fare un esempio – figura nel ristrettissimo club dei fornitori italiani per Chanel. La filosofia dell'azienda di Bagnolo, che si occupa in via quasi esclusiva di make-up e skincare, declina il verbo della sostenibilità anche e soprattutto in chiave sociale. Perché realizzarsi nel lavoro non deve comportare rinunce alla vita privata. Alle politiche virtuose di life-work balance, che da tempo sono entrate a far parte delle strategie di welfare aziendale ispirate alle molteplici esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori sulla base degli specifici percorsi di vita, Omnicos affianca un'articolata serie di infrastrutture e servizi a supporto del personale: all'interno dell'headquarter trovano spazio, in particolare, una fitness room e una mensa super-attrezzata con tanto di calciobalilla, tavolo da ping pong e angolo del bookcrossing. Facilities che rendono gratificante l'esperienza lavorativa nella quotidianità e migliorano il livello qualitativo della conciliazione tra vita professionale e personale. Le buone prassi e le azioni incentivanti per il benessere del personale implementate da Omnicos sono certificate con la valutazione massima – la medaglia Platino – da parte di Ecovadis, l'agenzia internazionale di rating Environmental, Social and Governance che ogni anno esamina 75.000 aziende di tutte le dimensioni e di 200 settori produttivi nel mondo, valutandone le attività e i sistemi di gestione sotto il profilo dell'attenzione all'ambiente e della responsabilità sociale. Questo risultato colloca Omnicos nell'1% delle imprese cosmetiche per performance ESG. Nel 2021 l'azienda di Bagnolo ha finalizzato un'operazione di finanziamento con Intesa Sanpaolo nell'ambito dei piani di supporto agli investimenti per la transizione ambientale: uno stanziamento da



Marco e Domenico Cicchetti titolari della Omnicos





Nel quartier generale trovano spazio una palestra, una mensa super attrezzata con tavolo da ping pong, calciobalilla e l'angolo del bookcrossing



5,4 milioni di euro destinato allo sviluppo dell'azienda proprio per il miglioramento degli obiettivi ESG. Omnicos, oltre ad aver potenziato le iniziative volte a sostenere il livello occupazionale femminile in azienda, ha adottato una politica di approvvigionamento che integra considerazioni di carattere ambientale estesa ad acquisti, trasporti e forniture energetiche. Una strategia che trova applicazione all'interno di un plant avveniristico che sfiora l'autosufficienza energetica. In un'azienda orgogliosa del proprio approccio human-oriented, l'automazione di livello avanguardistico è tutt'altro che un cortocircuito di senso: «Alla persona spetta il valore aggiunto, la macchina è tarata per ottimizzare il lavoro individuale. Investire in tecnologia non significa affatto ridurre il personale, semmai il contrario. I nostri dipendenti sono la nostra più grande ricchezza», sottolinea infatti Cicchetti. Insomma: Omnicos è un'impresa verde come la sostenibilità ambientale; blu come l'innovazione tecnologica e digitale e rosa come l'empowerment femminile all'interno dell'azienda. Un 'tricolore' che continuerà a contraddistinguere l'attività del gruppo cosmetico cremasco e che è destinato ad acquisire ulteriore brillantezza in futuro. «La sostenibilità non è il solo prodotto che esce dalla nostra azienda, c'è tutta la filiera alle sue spalle», evidenzia Cicchetti. È questo il paradigma su cui Omnicos ha costruito un modello imprenditoriale d'eccellenza: impegno ambientale, rispetto dei valori aziendali e trasparenza delle politiche e dei processi sono l'oro della value chain.

di Andrea Arco

Crescere in consapevolezza Il ruolo del mental coach

INTERVISTA AD ANTONIO CAPORASO

«Tra lo psicologo e il motivatore è una figura sempre più richiesta anche nel mondo dell'impresa»

Molto più nota negli States e in alcuni stati europei, in Italia si tratta di una figura finita sotto i riflettori del grande pubblico piuttosto di recente. Si tratta del 'coach' o, nella sua specializzazione più conosciuta del 'mental coach'. Persone che, per semplificare, aiutano i loro clienti, spesso sportivi ma altrettanto frequentemente manager di grandi e blasonate aziende, a utilizzare meglio la propria mente. Come? Dandosi degli obiettivi, migliorando la propria confidenza e la propria dialettica o ancora costruendo relazioni con i capi, con i colleghi e con i dipendenti. Tra il medico e l'allenatore, tra lo psicologo e il motivatore, il coach è sempre più richiesto. E il target che vi si rivolge è sempre più vario. Tra i più affermati esponenti del settore c'è **Antonio Caporaso**. Tra i pionieri del coaching, oggi fa da mentore alle nuove leve e ha anche aperto una scuola per futuri talenti. La sua missione? «Aiutare non solo le aziende e i privati a realizzare le proprie potenzialità. Ma aiutare, di riflesso, la società e il nostro Paese». La battaglia della vita? «Contro quelli che chiamo fuffa-coach. Chi si improvvisa e danneggia i clienti e la reputazione dei professionisti. Diffidate delle imitazioni, cioè chi non ha studiato e non ha esperienza».

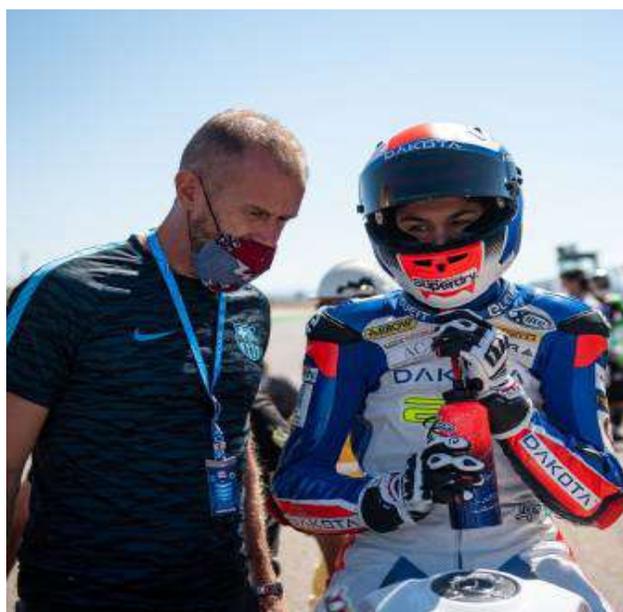
Antonio Caporaso è, tra le altre cose, il presidente dell'Associazione Nazionale Coach Performance Umane. E qui è d'obbligo una seconda domanda: ma cos'è una performance umana? «Si tratta della conseguenza di un agire che utilizza le abilità mentali, l'intelligenza emotiva e la capacità di comunicare con chiarezza». In soldoni: sviluppare al meglio il proprio talento e allenarlo. Ma come si fa? Chi può farlo? E a chi serve? Domande semplici, risposte articolate. Per arrivare a dipanare ogni dubbio basta però ripercorrere la storia personale di Caporaso che, tra gli altri e considerando la sola Cremona, ha lavorato con: Elcos Power Generators, Bonetti



Il mental coach
Antonio Caporaso



Antonio Caporaso durante un incontro al PalaRadi con **Meo Sacchetti** (a sinistra, ex coach della Vanoli e della nazionale di basket) e **Davide Mazzanti** (a destra, ex coach della Vbc Casalmaggiore e commissario tecnico della nazionale italiana femminile di volley)



«Il mio compito è far crescere le persone, tirare fuori le loro potenzialità nascoste o comunque inespresse e fare chiarezza sugli obiettivi da raggiungere»

Un salto nel vuoto? Forse. Ma atterrando sul velluto e rimbalzando alle stelle. «Ho studiato. Tanto. Si può, ora molto più di allora, anche in Italia. Ho studiato programmi, seguito corsi. E ho fatto esperienza. Mi sono trovato ad affiancare – ricorda Caporaso – imprenditori e commercianti che si impegnavano nell'apertura della loro prima attività, avvocati, membri di spicco della società. La mia è stata una trasformazione diretta. Non mi sono infatuato di guru del web, ho semplicemente seguito quella che era la mia inclinazione naturale. Per me è il far crescere le persone, come per altri può essere curare le piante, fare sport o aprire un centro per assistere gli animali in difficoltà. Sono, appunto, vocazioni».

Il resto è il presente, cioè sviluppare le menti. Ma di chi? La risposta è meno scontata di quanto si potrebbe credere: «Tendenzialmente – spiega Caporaso – chi fa domanda di coaching è una persona che ha la percezione di non star facendo ciò che desiderava. O come lo desiderava. E lì arriva il coach. Lo psicologo si occupa di cura, il coach va a rispondere a quelle richieste non terapeutiche ma di performance e prestazione. Ti porta, perché e se lo vuoi tu, dal punto A che ti crea disagio al punto B che ti sei prefissato, che volevi raggiungere. Il cliente tipico di coaching nel 2023 non è più così definito come qualche anno fa – aggiunge – Non è più solo lo sportivo che ha avuto una serie di prestazioni non eccellenti o il manager stressato. Oggi ho tra i miei clienti di coaching one to one dei ragazzi di 16 anni che hanno mancanza di motivazione e di chiarezza su quello che vogliono fare per il futuro. La famiglia quindi gli

Costruzioni, Seri Art e l'Associazione Industriali. Partendo dal principio: Caporaso non è nato coach. Nessuno lo fa e nessuno può. Anzi, ha cominciato in un ruolo che, ironia della sorte ma forse non è un caso, oggi si adatterebbe al profilo di un suo cliente tipo: «Mi sono occupato per diversi anni di vendite nel quadro di contesti strutturati e organizzati – rivela -: Fineco Leasing e Pagine Gialle, per citare giusto due esempi. Erano realtà di successo in cui ho sempre riscosso ottimi risultati. A un certo punto della mia vita, però, ho sentito una chiamata». Il flashback richiama il senso di una 'vocazione'. E, infatti, anche la semantica e le ragioni non sono troppo diverse: «Ho poi scoperto – prosegue Caporaso – che si trattava di un chiarimento interiore con la mia vocazione. Non a caso lo chiamo coaching vocazionale».



PHARMACY SYSTEMS



OPTICA



AXON



TAXIS



«Un manager che intraprende un percorso di coaching è un manager più lucido, meno stressato, più capace di delegare e fare squadra»

affianca una persona specializzata. Ma ci sono anche professionisti del wellness, dipendenti, liberi professionisti. Spesso anche chi fatica a permettersi questo servizio, che non è comunque estremamente economico, fa piccoli sacrifici perché poi ottiene grandi risultati».

Insomma, diventano tutti ricchi, belli e di successo? Ovviamente no. Anche perché lo scopo non è quello: «Molti trovano soddisfazione non solo emozionale – chiarisce il professionista – ma anche mentale, rimuovendo quegli ostacoli auto-imposti che impedivano la realizzazione degli obiettivi. Si trova tranquillità e metodo».

Ma perché un'azienda dovrebbe trarre vantaggio dall'affiancarsi un coach? «Un manager che intraprende un percorso di coaching – fa il punto Caporaso – è un manager più lucido, meno stressato, più organizzato con i suoi tempi, includendo nel discorso non solo il lavoro ma anche la vita privata. E, quindi, non va in burnout, sa delegare. Un manager felice, poi, è un manager meno sensibile alle sirene, cioè alle lusinghe della concorrenza. Prendersi cura dei propri manager, dei propri elementi più validi – conclude – per un'azienda è un po' come prendersi cura dei propri figli. Investire sul monitoraggio emozionale e mentale non solo è giusto. Ripaga ampiamente».

Il coach è una figura su cui fare affidamento, un valido aiuto, un potenziale trampolino per una vita più serena e gratificante. Caporaso è bravo ma non è un mago. Ma, allora, chi sono quei celebri guru dei social che promettono ricchezza, successo immediato con una lezione o un libro e che si definiscono 'mental coach indipendenti'? Stavolta la risposta è scontata eccome. «Sono fuffa. Degli improvvisati, senza conoscenza e senza serietà che fanno spettacolo dal palco o dalla telecamera ma fanno male a chi ci casca e ai professionisti seri che svolgono con deontologia, abnegazione e impegno una professione onesta».

Caporaso ne ha visti passare tanti e ha anche un vademecum per le potenziali vittime: «Diffidate. Chiedete i titoli, gli studi, una sessione gratuita per conoscervi. Noi coach, quelli veri, abbiamo un codice etico e non trufferemmo mai le persone. Come possiamo distinguerci? Andate sul mio sito o quello dei miei colleghi più affermati. Non ci sono due righe di complimenti anonimi, ci sono le foto e i video di chi mi ha avuto come coach e parla di me, parla di noi. Chi ci mette la faccia mette in gioco la sua credibilità. I nostri assistiti sono la nostra più grande garanzia».



«Per una azienda investire sul monitoraggio emozionale e mentale dei propri dirigenti e collaboratori non solo è giusto ma ripaga ampiamente»

di Davide Bazzani



Elena Curci della Cgil



Dino Perboni della Cisl



Paolo Soncini della Uil

L'obiettivo del lavoro? Poter pianificare il futuro

LA PAROLA AI SINDACATI

Precarietà, troppi contratti e poca formazione nell'analisi di Curci (Cgil) Perboni (Cisl) e Soncini (Uil)

La crescente flessibilità richiesta dal mercato del lavoro ha comportato aspetti problematici per i giovani, come la mancanza di sicurezza professionale e di protezioni e benefici, ma anche la difficoltà di trovare un equilibrio con la vita privata. Per affrontare queste sfide, che derivano soprattutto da una miriade di contratti a termine, sono necessari cambiamenti significativi nel modo in cui viene concepito il lavoro. Servono contratti stabili, che garantiscano protezione sociale e la possibilità di programmare un futuro. Perché la flessibilità può essere una risorsa in più per i lavoratori, ma solo se viene accompagnata da una maggiore sicurezza nel lavoro e dalla protezione dei diritti dei lavoratori. Questa, in sintesi, l'analisi che emerge dal mondo sindacale.

«Il lavoro - afferma **Elena Curci**, segretario generale della Cgil di Cremona - è davvero la sfida del futuro. Abbiamo un

Paese con il grave problema della precarietà e noi crediamo che la politica debba porsi seriamente nell'ottica di superare questo aspetto. È davvero giunto il momento di ripensare a un nuovo modello del mercato del lavoro e anche di riformare lo Statuto dei lavoratori, perché tante cose sono cambiate con la pandemia. Occorre anche pensare alla formazione continua, rapportata alle esigenze del mondo produttivo». Per Curci va anche valutata la possibilità della settimana corta, articolata su quattro giorni: «Già nel Regno Unito è stata sperimentata, in Italia alcuni istituti di credito lo stanno facendo. Certo, non ovunque è possibile, ma è un modello da provare. È necessario che chi lavora possa conciliare vita lavorativa e vita privata». Poi, aggiunge Curci, «i contratti sono di troppi tipi diversi e sono troppi quelli a tempo determinato e i cosiddetti lavori part-time involontari. Ci sono anche contratti pirata, cioè contratti collettivi sottoscritti da sindacati minoritari e associazioni imprenditoriali, poco rappresentativi delle parti sociali, con condizioni normative ed economiche inferiori rispetto a quelli siglati dai sindacati confederali. E pensare che in Italia già abbiamo gli stipendi più bassi d'Europa». Fondamentale «è poi la collaborazione con le Università».

Dino Perboni, segretario generale della Cisl Asse del Po, osserva che «l'utilizzo dei contratti interinali e atipici, se da un lato consente l'ingresso nel mondo del lavoro più flessibile, dall'altro si traduce in precarietà. Perché i contratti a termine



vengono prorogati in continuazione anziché seguire i binari di un approccio stabile».

Di notevole importanza per Perboni è «fare formazione per acquisire le competenze necessarie, ma è altrettanto essenziale la fase dell'orientamento scolastico. Capita, purtroppo, che vi siano anche giovani che non studiano e non lavorano». Lo sforzo che è necessario fare è quello di «agire in modo che i giovani possano affermarsi soddisfacendo le aspettative legate al loro titolo di studio. Chi, più scolarizzato, non trova nulla in Italia, tende a recarsi all'estero». E il Paese si impoverisce.

C'è poi l'aspetto della settimana corta che sta facendo parecchio discutere:

«Pierre Carniti disse che si può lavorare un po' meno per far lavorare tutti. E la settimana articolata su quattro giorni deve essere valutata, perché consente alle persone di avere più tempo per la famiglia. Questo può tradursi anche in aspetti positivi per l'economia, perché il tempo libero può muovere la richiesta di servizi del terziario, ad esempio».

Ad avviso di **Paolo Soncini**, segretario generale della Uil Cremona Mantova, «c'è da fare un mea culpa a livello territoriale,

**Tutti d'accordo:
«La settimana corta
su quattro giorni
non è per tutti
ma è un modello
da valutare
con attenzione
La sfida è trovare
un giusto equilibrio»**

perché sarebbe stato necessario valutare bene il fabbisogno di lavoro e delle relative professionalità richieste. Il mondo produttivo deve dire che cosa serve, perché si possa fare una azione di programmazione seria». Anche per Soncini «purtroppo si sconta l'assenza della politica, che non ha saputo valutare come negli ultimi anni vi siano stati cambiamenti sociali e tecnologici a ritmi esponenziali». E di questo il mondo del lavoro risente. «Le difficoltà, ad esempio, vengono evidenziate quando si pensa che anche tra chi lavora a tempo pieno il 12 per cento è povero, non arriva a fine mese. Poi sono troppi i contratti parcellizzati e a chiamata, che non danno prospettive. Noi

siamo a favore del contratto a tempo indeterminato per tutti, come sta avvenendo in Spagna e in Portogallo, con uno stipendio dignitoso che consenta a un giovane di pianificare il proprio futuro».

La settimana corta? «Siamo favorevoli come Uil, può essere una opportunità per aumentare il benessere delle persone. E quando si sta meglio, si produce anche meglio. Occorre trovare un equilibrio».

ZORZA GOMME

Via Bergamo 65
Castelverde -Cr-



ASSISTENZA E MONTAGGIO SUL POSTO

VENDITA E ASSISTENZA GOMME, FRENI
E SOSPENSIONI PER AUTO E MOTO

**VASTO ASSORTIMENTO
DI PNEUMATICI ESTIVI**

PROMOZIONE GOMME



MICHELIN



Tel. 0372.427088 - Soccorsi 348.7121372
zorzagomme@gmail.com

reperibili 24h su 24

www.zorzagomme.it

di Bibiana Sudati

Nei Centri per l'impiego la 'foto' del cambiamento

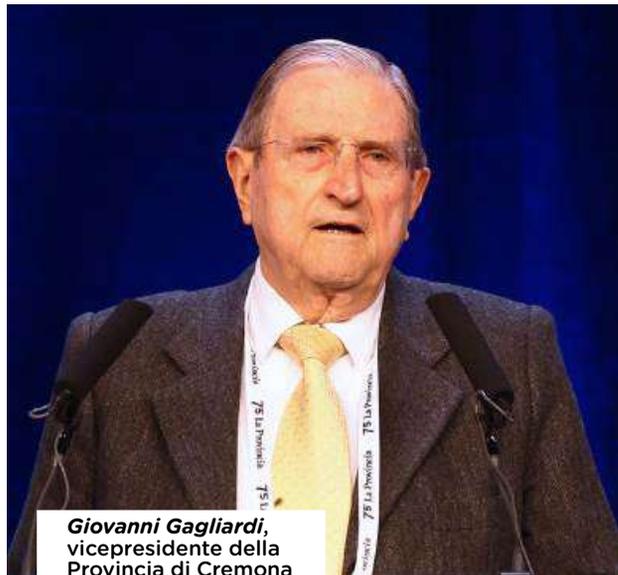
TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Gagliardi: «Se prima era il datore di lavoro che diceva 'ti faccio sapere' oggi lo dice l'aspirante lavoratore»

Dopo il Covid, l'approccio al lavoro da parte dei giovani - e non solo - è radicalmente mutato. Quello che gli osservatori hanno definito 'quite quitting' è un fenomeno che si sta espandendo a macchia d'olio anche in Italia, travolgendo le grandi città così come i centri urbani più piccoli, compresa Cremona. Non è un trend di moda, quanto piuttosto una ribellione dell'anima e al 'sistema', che ribalta le priorità individuali: l'obiettivo è migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. In che modo? Semplicemente, rifiutando di andare 'oltre'. Oltre gli orari normali di lavoro, oltre le attività essenziali previste dal contratto. Anche se ciò comporta la rinuncia - senza rimpianto - di una possibile carriera.

«Se prima era il datore di lavoro che diceva 'ti faccio sapere', oggi è il lavoratore a pronunciare queste parole - afferma il vicepresidente della Provincia di Cremona **Giovanni Gagliardi** sulla scorta dei dati forniti dal Settore Lavoro e Formazione -. Anche nei Centri per l'Impiego (Cpi) della provincia di Cremona è stata rilevata questa virata: si conferma che l'orario di lavoro, la tipologia di contratto e lo stipendio hanno sempre di più maggiore importanza per i giovani nella scelta lavorativa».

Ciò, inevitabilmente, ha delle ricadute tutt'altro che trascurabili sulle aziende che lamentano come nei giovani ci sia poca grinta, poca disponibilità oraria e poca capacità di adattamento. «Alcune imprese escludono già dai colloqui i candidati più giovani e preferiscono convocare a colloquio chi ha più di 30 anni, anche meno qualificati, ma ritenuti più affidabili e abituati al lavoro - continua Gagliardi -. C'è uno sforzo e un impegno organizzativo da parte dei datori di lavoro che devono formare il nuovo personale, per vederlo talvolta andare via dopo pochi giorni. La tendenza del 'quitting' include anche altre generazioni e capita sempre più frequentemente che un



Giovanni Gagliardi, vicepresidente della Provincia di Cremona

LA SCHEDE

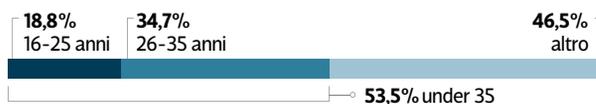
WITHUB

MOTIVI DI RINUNCIA OFFERTA DI LAVORO

(Ricerca condotta dai Centri per l'impiego della provincia)



IL CAMPIONE DI LAVORATORI



ATTIVITÀ CENTRI PER L'IMPIEGO NEL 2022

SERVIZI

7.824

GIOVANI COINVOLTI

4.284

ETÀ

16 - 34

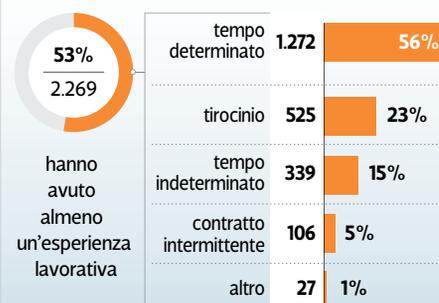
anni

UTENTI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

42%

ESITI OCCUPAZIONALI

a 12 mesi dall'erogazione del servizio



ekomobil

ZERO CARBON MOBILITY

ecosolution

ENERGIA E AMBIENTE

IMPIANTI FOTOVOLTAICI



**PROGETTAZIONE E
INSTALLAZIONE**



MONITORAGGIO



**MANUTENZIONE E
ASSISTENZA**



PULIZIA E SFALCIO



**GESTIONE
DELL'ENERGIA**



Scopri
di più



WWW.EKOMOBIL.IT



Il recente convegno sul potenziamento dei Centri per l'impiego con l'assessore regionale Melania Rizzoli

lavoratore arrivi a licenziarsi senza avere un'alternativa immediata».

Di fronte ad una forza lavoro cambiata, le aziende cercano di puntare su elementi di attrattività, come ad esempio può essere l'ampliamento del sistema di welfare cercando anch'esse di spingersi 'oltre', offrendo accanto al salario condizioni migliori e una serie di plus di valore per fare restare i giovani.

Di recente i Centri per l'impiego hanno avviato una rilevazione (tuttora in corso) finalizzata a indagare la motivazione che porta il candidato a rinunciare all'offerta di lavoro durante il colloquio. La maggior parte rinuncia al posto non ritenendo adeguato per lo stipendio (27,5%), il contratto di lavoro (15,9%), l'ambiente di lavoro (11,6%). Il campione (attualmente 69) è composto da 53,5% lavoratori under 35 (18,8%, 16-25 anni e 34,7% 26-35 anni).

«In questo quadro il ruolo dei Cpi è sicuramente cambiato e ha assunto nuove responsabilità - sottolinea Gagliardi -. Gli operatori devono mediare tra impresa e lavoratore, con colloqui più approfonditi con le aziende per analizzare meglio il loro fabbisogno e colloqui di orientamento e di preparazione con i candidati. L'incremento delle risorse umane in forza ai

«Alcune imprese escludono già dai colloqui i più giovani e preferiscono convocare chi ha più di 30 anni ritenuto più affidabile e abituato al lavoro»

Cpi, sebbene non ancora completato, ha consentito alla Provincia di rafforzare tali interventi, oltre ad implementare l'offerta di servizi di orientamento di base e specialistici a favore di tutta la platea di potenziali utenti, fra i quali anche i giovani. Colloqui di orientamento, bilanci attitudinali e di esperienze, bilanci di competenze, accompagnamento alla ricerca di lavoro, elaborazione del Curriculum vitae, promozione di tirocini di inserimento lavorativo, promozione di candidature presso le aziende sono i servizi quotidianamente offerti dagli operatori dei

Cpi».

Nel corso del 2022 gli orientatori esperti dei Centri per l'impiego hanno erogato complessivamente 7.824 servizi a 4.284 giovani di età compresa tra 16 e 34 anni che costituiscono il 42% degli utenti. Entro i 12 mesi dall'erogazione del servizio 2.269 giovani (53%) hanno avuto almeno un'esperienza lavorativa (contratto a tempo determinato: 1.272 (56%); attivazione di tirocinio: 525 (23%); contratto a tempo indeterminato (compreso apprendistato): 339 (15%); contratto intermittente: 106 (5%); altro (lavoro domestico, collaborazioni, lavoro autonomo) 27 (1%).

di Bibiana Sudati

La flessibilità è un ostacolo l'orientamento una risorsa

INFORMAGIOVANI

Russo: «I ragazzi sanno cosa vogliono la loro personalità nel curriculum conta come un titolo di studio»

Dove? Quando? Come? Con chi? Perché? Sono le cinque domande che i giovani si pongono - più o meno consapevolmente - quando si affacciano al mondo del lavoro e cercano un impiego. Domande che rappresentano il loro criterio di valutazione e che, meglio articolate, suonano così: quali opportunità offre il territorio? Come conciliare la vita personale con quella lavorativa? Quali sono le modalità con le quali si svolgerà l'impiego? Chi saranno i colleghi e quale sarà la piramide gestionale? Quali sono le priorità in un mix di necessità personali e desideri legittimi?

È quanto rilevano gli operatori dell'Informagiovani Cremona nel loro lavoro quotidiano, mutato nel corso del tempo per stare al passo con le tumultuose mutazioni sociali e del mercato occupazionale.

«Non tutti i giovani però possono permettersi di scegliere ciò che desiderano fare, alcuni si sentono costretti a rispondere a un bisogno - spiega **Carmen Russo**, responsabile del servizio e che, nel corso degli anni, ha visto passare generazioni di ragazzi -. Non per tutti i giovani il lavoro è un fine, talvolta rappresenta solo un mezzo. In generale, gli impieghi maggiormente ricercati sono quelli manuali o d'ufficio riferiti al proprio titolo di studio e alle professioni legate al mondo green (eco-sostenibilità) e smart (digitale -tecnologico) trasversalmente a differenti settori di impiego. Un discorso particolare meritano la valenza e l'aspetto creativo che i giovani cercano in ogni professione, all'insegna della valorizzazione delle soft skills opportunamente identificate attraverso il percorso di orientamento. Attualmente quelli meno attrattivi risultano essere i lavori legati ai settori turistico e della ristorazione che offrono numerose opportunità, ma richiedono professionalità, disponibilità e soprattutto flessibilità».



L'INFORMAGIOVANI IN CIFRE

	Curriculum vitae inseriti in talent hub	19.278
	Aziende in talent hub	1.249
	Nuove aziende validate nel 2022	254
	Offerte validate 2022	697
	Candidature 2022	1.735

WITHUB

sibilità».

Dall'Informagiovani, punto di vista privilegiato, esce un ritratto sorprendente dei ragazzi d'oggi: sanno cosa vogliono e la loro personalità conta nel curriculum come un titolo di studio. Il 'chi sono' vale tanto quanto il 'cosa so fare'. «I giovani che si approcciano al macrocosmo lavorativo sono consapevoli della sua flessibilità e utilizzano



Gli impieghi maggiormente ricercati sono quelli manuali o d'ufficio, oltre alle professioni legate al mondo green e smart Ma non tutti possono scegliere



quali ci sono stati passaggi cruciali: dalla continuità alla flessibilità dell'impiego (2003), la crisi economica internazionale (2008), la pandemia (2020). «A cascata i microcosmi territoriali del lavoro si sono riconfigurati con un nuovo paradigma di gestione delle assunzioni, attraverso ri-contrattazioni o sfruttando le potenzialità dello smart working – spiega la dirigente -. I giovani sono stati abili a rispondere non solo alle domande oggettive che i datori di lavoro e recruiter richiedono per rivestire una determinata posizione, ma offrendo loro anche parametri soggettivi di valutazione».

In questa rivoluzione, a subire conseguenze è senz'altro il processo di incontro tra domanda e offerta: se prima la richiesta si allineava orizzontalmente all'offerta, oggi le cose sono cambiate.

«La migliore strategia win-win è il matching in una dinamica sistemica – precisa Russo – Mi spiego: il matching sistemico prevede l'inclusione delle necessità aziendali nei microcosmi personali dei lavoratori, e viceversa. Una delle più recenti tendenze USA è il 'quiet quitting', ovvero 'abbandono silenzioso' che consiste nel lavorare solo il necessario (no straordinari, no assunzione di incarichi e responsabilità extra contrattuali). Tale tendenza potrebbe essere letta con uno sguardo superficiale, come l'appiattimento dell'universo giovanile. Il 'non-fare all'insegna dell'essere' è invece un tentativo di ergersi nel recupero della sfera personale-relazionale, all'interno del macrocosmo lavoro. Consapevoli del fatto che i giovani utilizzino più l'intelligenza emotiva che la razionalità nei processi decisionali, consigliamo alle imprese territoriali nella fase di recruiting di porre l'attenzione sulle concrete identità professionali dei candidati, non solo sull'idea preconcepita di profili e figure lavorative».

In questa nuova prospettiva si inserisce il lavoro delle agenzie per il lavoro e quella degli sportelli Informagiovani.

«La metafora che meglio rappresenta l'orientamento al lavoro dell'IG Cremona non è la bussola ma il gps, ispirandoci alla traduzione letterale del termine: sistema di posizionamento globale – conclude Russo -. Lungi da noi indicare una direzione univoca all'utente, è opportuno invece che il giovane imponi la propria rotta e gli orientatori effettuino un ricalcolo del percorso (qualora necessario) in considerazione delle variabili. Al di là di ogni retorica, le fasi principali del nostro orientamento sono: definizione dell'identità professionale; piano d'azione (ri)orientativo; monitoraggio. Il nostro orientamento, che non considera solo un punto cardinale, è inevitabilmente a 360° e risponde alla visione che hanno i giovani dell'universo lavoro e all'idea concreta delle sue declinazioni territoriali».



Carmen Russo, responsabile del servizio Informagiovani

parametri soggettivi quali le proprie impressioni e sensazioni – spiega Russo -. Solo in un secondo momento, a freddo, entra in gioco la logica, la razionalità. I giovani sono aperti a 360°, consapevoli che un percorso formativo X possa aprire opportunità Y».

Fare valere sé stessi appare come una risposta ai macrocambiamenti avvenute in questi ultimi 20 anni durante i

di Renato Marangoni (direttore della Libera Associazione Artigiani di Crema)

Il lavoro artigiano attrae poco i nostri giovani: interveniamo

LE QUESTIONI APERTE

**La soddisfazione lavorativa è un tema
Opportunità di carriera insufficienti
e anche la retribuzione è un problema**

La questione del lavoro per i giovani dell'epoca odierna è radicalmente diversa rispetto a quella dei loro genitori. Il benessere sociale ed economico, decisamente più diffuso, ha portato a un miglioramento generale delle condizioni di vita per cui la maggior parte dei ragazzi oggi può permettersi di studiare a lungo, anche grazie al sostegno delle proprie famiglie.

La prima differenza fra le varie epoche storiche nasce proprio da qui: non è più necessario andare a lavorare da giovanissimi, ed è possibile pianificare una carriera professionale che preveda anni di studio.

Per molti ragazzi di oggi costruire un futuro non è una priorità: in tanti tendono a vedere il momento della ricerca di un impiego come molto lontano nel tempo. Questo porta naturalmente a ritardare i tempi dell'autonomia, l'assunzione di responsabilità e la creazione di una propria famiglia.

In alcuni giovani si nota una vera e propria mancanza di rispetto nei confronti di se stessi e degli altri: si guarda troppo alle apparenze, dando poca importanza a ciò che è davvero fondamentale nella vita.

Mestieri propriamente artigiani come il falegname, l'idraulico, l'elettricista, il saldatore o il tornitore oggi sono sempre più richiesti ma nonostante questo spesso c'è difficoltà a trovare queste figure.

Tuttavia, la colpa è in parte anche della scuola che non forma ragazzi pronti al lavoro, come invece faceva un tempo.

Il lavoro manuale si è perso sia negli insegnamenti scolastici che nelle prospettive dei giovani: l'aspirazione della maggior parte dei ragazzi è quella di rivestire ruoli di tipo diverso, considerati più qualificati.

Tuttavia, anche in questo caso il diploma non è più



sufficiente. Spesso, nei fatti, non è sufficiente neppure una laurea.

In base ai dati rilevati dagli anagrafici della nostra Associazione il quadro complessivo della situazione del lavoro dipendente nel triennio 2020-2022 ha visto, in generale, crescere il numero delle assunzioni nel 2021 +24% rispetto all'anno precedente e nel 2022 +49% sem-





Alcuni rappresentanti del Gruppo giovani della LAA con il presidente Marco Bressanelli; a sinistra il direttore Renato Marangoni e sotto la sede dell'associazione a Crema

pre rispetto all'anno precedente.

Relativamente all'andamento delle assunzioni nel triennio 2020-2022 la qualifica principale riscontrata in considerazione della tipologia delle imprese associate è stata quella di operaio con il 54% del totale, mentre gli impiegati si attestano al 29% e gli apprendisti al 17%.

Purtroppo però i giovani lavoratori sono sempre meno: gli occupati di età compresa tra i 20 e i 35 anni in dieci anni sono diminuiti di circa il 10%.

Attualmente i dati relativi ai giovani lavoratori dipendenti registrati nei nostri anagrafici indicano che solo il 16,5% del totale ha un'età entro i 30 anni, valore che arriva al 26,5% se consideriamo il limite fino ai 35 anni, mentre parallelamente assistiamo a un aumento degli occupati più in là con gli anni.

Di questo passo se non si inverte la tendenza, la crescita

del numero degli anziani sarà progressiva, con contestuale diminuzione del ricambio generazionale.

I dati statistici evidenziano inoltre che istruzione e occupazione vanno di pari passo e che il tasso di disoccupazione tra i giovani scende al crescere dei titoli di studio, infatti, tra i giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni occupati nelle nostre imprese associate, il 35% ha fatto le sole scuole dell'obbligo, il 55% è diplomato mentre il 10% ha una laurea.

Un altro aspetto che influisce sull'andamento occupazionale e che assume sempre più rilevanza tra i giovani riguarda la questione della soddisfazione lavorativa che trova nei seguenti punti le principali ragioni: per molti di loro le opportunità di carriera, di progressione sono insufficienti e anche la retribuzione spesso non è adeguata alle proprie esigenze, inoltre per la maggior parte dei ragazzi il lavoro dovrebbe stimolare ad acquisire sempre più nuove competenze.

Le mosse per poter superare questa situazione devono indurre il mondo delle imprese a contrastare in maniera sempre più importante la precarietà delle posizioni che è una delle principali ragioni che va ad alimentare una parte consistente della mobilità nel mercato del lavoro.

Allo stesso modo è importante che il mondo imprenditoriale avvii una potente azione di motivazione al lavoro con opportune scelte nelle aziende, promuovendo servizi che fanno conciliare meglio lavoro e vita privata, tramite il welfare aziendale per conquistare o trattenere lavoratori, potenziando contemporaneamente le attività di formazione e informazione.

In conclusione il mondo imprenditoriale artigiano e non auspica in maniera forte che i nostri giovani possano nel prossimo futuro poter affrontare serenamente temi delicati quali trovare il lavoro adatto per sentirsi all'altezza delle sfide professionali ed essere così ... felici al lavoro.



Per invertire il trend serve un'azione di motivazione al lavoro con giuste scelte da parte delle aziende volte a promuovere servizi che fanno conciliare lavoro e vita privata

di Andrea Arco

La tecnologia in agricoltura vera alleata delle nuove leve

PAOLO FAVERZANI (ANGA)

«Quella del ricambio generazionale è una delle nostre battaglie storiche. Il dialogo con i senior è la chiave»

La relazione tra giovani e mondo del lavoro, nel Cremonese così come in tutta Italia, è segnata da un rapporto storicamente complesso e travagliato. Oggi in particolare, in un periodo segnato da rinunce, abbandono, difficoltà d'inserimento e aspirazioni che confliggono coi limiti e gli alti requisiti di partenza che impone la realtà, sembra di essere vicini al punto di rottura. Ma ci sono eccezioni e, tra queste, eccellenze che non si limitano a essere 'mosche bianche' ma, più concretamente, potrebbero fare da volano per un cambio di rotta. Anga, la 'costola' giovanile di Confagricoltura, ne è un esempio perfetto. La squadra, dai vertici agli iscritti, è formata da giovani che non sono semplicemente felici di essere arrivati fin qui ma scalpitano e chiedono ai 'senior' sempre più voce e spazio decisionale. A guidarli c'è **Paolo Faverzani**, il presidente, che sul tema ha le idee ben precise. E, guardando al futuro, vede una grande speranza nell'hi-tech.

Per il numero uno dell'organizzazione bisogna partire con un punto di vista concreto e realista: «Non illudiamoci – avverte – che l'agricoltura in sé e per sé sia necessariamente più attrattiva, per i giovani di oggi, rispetto agli altri settori lavorativi. Se è vero che, in alcuni casi, esiste quello che si potrebbe definire come un ritorno alle origini e alla semplicità, si tratta di un fenomeno di nicchia, più bucolico e idealista che impattante. Insomma, c'è chi cerca l'avventura col piccolo agriturismo, la produzione di miele o similari. Ma il quadro generale è diverso».

Anche il settore agricolo deve affrontare la crisi del ricambio generazionale: «Quella del ricambio generazionale è una battaglia storica di Anga e una delle prime mission dell'associazione. Oggi la principale criticità da risolvere riguarda il dialogo coi senior. Spesso faticano, per usare un



Paolo Faverzani è il presidente provinciale dell'Anga

termine semplificatore, a mollare un po' la partita e lasciare ai giovani le decisioni. Magari anche la possibilità di sbagliare, perché no». A rendere ancora più tortuoso il percorso c'è il grande scaglione all'ingresso: «Per quanto l'agricoltura, come settore, possa far gola a un giovane, iniziare un'attività imprenditoriale nel nostro campo richiede un grande investimento economico che pochi, quasi nessuno, possono permettersi partendo da zero. I mezzi – spiega nel dettaglio – costano cari, i terreni costano cari, l'affitto costa caro. Si è fondamentalmente sovvertito quell'ordine economico del passato per cui l'agricoltura era il settore di facile accesso e facile uscita, a differenza di altri al tempo più specializzati. C'era tanto bisogno di manovalanza, pochi animali e pochi mezzi. Oggi è il contrario».

Porte chiuse alle nuove generazioni, dunque? Forse no. Anzi, la battaglia di Anga comincia da qui. E i giovani hanno un alleato inatteso e molto potente: la tecnologia. «Da quanto detto sin qui – spiega Faverzani tirando le somme – ne consegue che siamo di fronte a un'agricoltura più moderna, meccanizzata, super-tecnologica. E quindi per i giovani di oggi e di domani, in un certo senso, molto più attraente». Se non sono la stalla o il campo a fare da richiamo per chi viene



«Poter governare un robot che gestisce la mungitura o guidare flotte di mezzi agricoli tramite una app computerizzata sono elementi di sicuro appeal come green e sostenibilità»



In agricoltura sempre più spesso si usano i droni

da fuori, insomma, possono pensarci i robot: «Questa potrebbe essere la sfida, la nuova frontiera – conferma il presidente di Anga – Va da sé che servono collaboratori alle aziende agricole che se non si genera un ricambio il destino, alla lunga, è la chiusura. Ecco perché secondo me dobbiamo puntare anche sul generare interesse. E, certamente, poter governare un robot che gestisce la mungitura o, ancora, gestire flotte di mezzi agricoli tramite un'applicazione computerizzata è qualcosa che accende la curiosità di un vasto pubblico giovanile, anche molto specializzato. Può piacere, in pratica, anche all'ingegnere che esce dall'università».

A questo si aggiunge l'attrazione gravitazionale dei grandi temi che fanno molto leva sulle nuove generazioni e che passano dal mondo agricolo: il green, la sostenibilità, il rinnovamento e la transizione ecologica. Anche su questo Anga ha molto da dire. Ma come farlo? Un'altra grande sfida dell'associazione di Faverzani, forse la più importante e difficile, è guadagnare spazio e voce.

«Ultimamente Anga – rivela il giovane imprenditore – è più ascoltata rispetto al passato perché siamo entrati, a livello nazionale, con ruoli di peso nelle nostre unioni e questo costituisce un passo avanti. Ma non è finita. Mi piacerebbe che fossimo più coinvolti nei vertici e nei summit, presenziando direttamente agli incontri con personalità di spicco che si confrontano con Confagricoltura. Vorremmo, insomma, portare all'attenzione del mondo le nostre istanze direttamente. Anga – conclude Faverzani – è una struttura organizzata che può dare molto, basandosi anche sul confronto di attività e problemi comuni a diversi settori. Dobbiamo migliorare nella comunicazione e raccontarlo a tutti, dimostrando quello che valiamo».

Asse tra giovani e imprese per convincere i ragazzi

PROGETTO 'TARGATO' CNA
La soddisfazione di Mazzolari e Cavalli
'L'impresa artigiana del 2050:
un percorso da costruire con la scuola'

CNA Cremona di concerto con le CNA di Brescia e Mantova, ha dato il via a un progetto che si chiama 'L'impresa artigiana del 2050: un percorso da costruire con la scuola' che si pone come obiettivo quello di promuovere e far conoscere i mestieri artigiani nelle loro molteplici sfaccettature.

Diversi studi degli ultimi anni infatti mostrano come il mestiere dell'artigiano sia sempre meno attrattivo tra i giovani: in dieci anni si sono perse 28mila imprese di under 30, diminuite del 41,9% rispetto al 2011. In Lombardia in 10 anni i titolari di imprese artigiane under 30 sono diminuiti del 39,3% a fronte di un aumento dei titolari over 70 del 52%.

«È necessario contrastare questa tendenza - afferma **Matteo Mazzolari**, Presidente Regionale e Territoriali dei Giovani Imprenditori di CNA - rendendo la piccola media impresa maggiormente attrattiva per le giovani generazioni. Questo non solo per non perdere la professionalità del Made in Italy, ma anche per ridare attrattività alle basi del nostro tessuto economico che è fatto, per la grossa parte, di piccole imprese».

Il progetto, che si svilupperà in un'area che ha solo il 16,5% di imprese condotte da under 35, vuole creare un canale privilegiato attivando un sistema duale che faciliti la fase di ingresso nel mondo del lavoro attraverso apprendistato e tirocini, permettendo così a CNA di porsi quale interlocutore qualificato per scuole e studenti.

«Il progetto - continua Mazzolari - si sviluppa principalmente sulle scuole secondarie di primo grado e sulle scuole secondarie di secondo grado. Nello specifico, ITS, Istituti tecnici, CFP e scuole professionalizzanti. Per le secondarie di primo grado realizzeremo una guida specifica, con il coinvolgimento degli imprenditori, in cui



verranno illustrate e spiegate nel dettaglio i diversi mestieri artigiani e le varie declinazioni dell'artigianato. Lo scopo è di avvicinare i ragazzi e le loro famiglie al mondo dell'artigianato e, allo stesso tempo, cercare di orientare una scelta consapevole anche verso gli istituti professionali. Offriremo un valido supporto nella fase di orientamento, in coordinamento con il corpo docente, cercando di cambiare l'immaginario dei ragazzi e delle famiglie sul mondo imprenditoriale che rappresentiamo, visto come una professione poco accattivante».

Il progetto prevede anche un percorso strutturato con le scuole secondarie in cui verranno coordinate visite in azienda, simulazioni di impresa con gruppi misti di studenti e imprenditori in cui verranno ipotizzate situazioni reali e soluzioni per cercare di immedesimarsi realmente nel mondo imprenditoriale. Sarà l'occasione anche per confrontarsi con casi di successo.

«L'obiettivo che ci poniamo è quello di rendere affascinante e reale l'impresa artigiana senza scadere in vecchi stereotipi. Per questo abbiamo pensato anche a un doppio contest finale. Una prima parte dedicata agli studenti e una seconda dedicata agli imprenditori. Crediamo così di



Matteo Mazzolari, Presidente Regionale e Territoriali dei Giovani Imprenditori di CNA

«La piccola media impresa fatica a trovare lavoratori qualificati: il gap fra preparazione professionale e preparazione richiesta è un dato strutturale»



Marco Cavalli, direttore della CNA di Cremona

Diversi studi mostrano come il mestiere dell'artigiano sia sempre meno attrattivo tra i giovani: in dieci anni si sono perse 28mila imprese di under 30

poter creare un collegamento forte tra il mondo scolastico e quello delle imprese, attraverso un percorso che possa, da una parte, facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani e dall'altra, permettere alle imprese di conoscere le aspettative lavorative degli studenti».

Una sorta di corridoio diretto tra il mondo della scuola e quello del lavoro.

«Purtroppo il gap fra preparazione professionale e preparazione richiesta è da considerare un dato strutturale nel nostro Paese. A farne le spese è la piccola media impresa, che non trova lavoratori qualificati. Per fare un esempio vicino a noi, la Germania prepara ogni anno 300.000 studenti sul fabbisogno aziendale, l'Italia meno di 11.000. Di questo passo mancherà una base essenziale al nostro sistema produttivo. Non è solo guardando questi dati che abbiamo pensato che dovevamo agire. Le nostre imprese sono in difficoltà nel reperire personale da assumere, anche alla prima esperienza; questo perché il gap tra domanda ed offerta ha raggiunto livelli preoccupanti. Attraverso questo progetto crediamo di poter essere un aiuto concreto ai due mondi, scuola e impresa, permettendogli di comunicare in modo efficace, mettendo loro a disposizione tutte le misure contrattuali che già ci sono, ma che troppo spesso si bloccano ancor prima di nascere».

Piena soddisfazione per l'avvio del progetto anche da parte di **Marco Cavalli**, direttore di CNA Cremona: «Il progetto, condiviso con Mantova e Brescia, vuole fortemente accorciare le distanze tra il mondo del lavoro e della formazione. E punterà con forza sull'orientamento, fondamentale per guidare gli studenti e le loro famiglie, verso ambiti professionali oggi poco considerati. Il mondo dell'artigianato è ricco di prospettive e vorremmo passasse sempre più l'idea di quanto sia entusiasmante operare in questo ambito. Così come il mondo dell'agricoltura oggi vive dell'entusiasmo di tanti giovani che sempre più approcciano questa realtà in grande evoluzione, vorremmo succedesse lo stesso anche per la realtà dell'artigianato. Deve sempre più passare l'idea che anche i tanti mestieri dell'articolato mondo artigiano, sono 'cool' perché ricchi di innovazione, tecnologia, abilità manuali e capacità di creare ed inventare, spesso, anche nuove prospettive. Questo progetto si pone anche questo rilevante obiettivo».

«Orgogliosa dei progetti con gli studenti nelle scuole»

QUATTRO ANNI AL GRUPPO GIOVANI

Chiara Ferrari traccia un bilancio: «Talent Scout, Eureka e gli incontri alle università sono stati successi»

Dopo quattro anni alla guida del Gruppo Giovani Industriali di Cremona, **Chiara Ferrari** lascia il timone. Il nuovo Presidente sarà nominato durante l'assemblea privata che si terrà in Associazione il 13 aprile nel pomeriggio, presieduta dalla stessa Ferrari che aprirà i lavori per poi lasciare le conclusioni al suo successore. Quattro anni sono un periodo congruo per tracciare un bilancio dell'attività svolta e di un mandato vissuto in un periodo certamente molto problematico sotto vari punti di vista.

■ **Presidente, quattro anni di lavoro molto intenso...**
«Abbiamo puntato molto sul coinvolgimento e l'interazione con i nostri iscritti. Potrei ricordare le numerose iniziative come gli incontri con imprenditori di successo, le visite aziendali, tra cui l'ultima che risale a non molto tempo fa in Davines a Parma, la nascita del format 'Storie d'impresa' e gli eventi di ampio respiro come quello organizzato lo scorso Natale».

■ **La partecipazione aumenta?**
«Possiamo dire di aver ottenuto un risultato straordinario. Moltissimi nuovi iscritti si sono avvicinati al nostro movimento e questo fatto è in continua evoluzione e miglioramento. Non potrebbe esserci soddisfazione migliore. Un risultato ancora più importante se pensiamo al periodo storico nel quale vi siete imbattuti. Ammetto che non è stato affatto semplice. Per me e per tutta la squadra la fase del Covid è stata complessa, non sono però mancati appuntamenti video e momenti di confronto. È stata occasione, tra l'altro, per cui non sono mancati nostri posizionamenti netti sui media locali. Il Covid è stato tra i motivi che ci ha spinti a decidere di allungare di un anno



Chiara Ferrari, Presidente del Gruppo Giovani

il mandato, così da riuscire a concludere al meglio percorsi che ormai erano stati intrapresi».

■ **Parla dei progetti con le scuole?**
«Non soltanto. Quello è un tassello assolutamente fondamentale e imprescindibile. Lavoriamo quotidianamente per raggiungere un'interazione con gli studenti, di tutte le età ed anche su questo fronte posso ritenermi molto soddisfatta di quanto abbiamo fatto: iniziative come il Talent Scout (dedicata ai ragazzi delle scuole superiori), Eureka Funziona (dedicata ai bambini delle scuole ele-



mentari) gli incontri con le Università – in particolare Università Cattolica del Sacro cuore sede di Cremona e Piacenza e Politecnico degli studi di Milano sede di Cremona – e le forti sinergie che siamo riusciti a creare con strutture come l'Informagiovani del Comune di Cremona e la Camera di Commercio ci rendono molto orgogliosi».

■ **Un'attività premiata anche da risultati importanti...**

«Ci siamo attivati molto anche dal punto di vista della formazione degli imprenditori – quella che noi chiamiamo 'Crescita professionale continua'; sono state incrementate le visite aziendali; per non parlare della partecipazione al di fuori della Provincia di Cremona».

■ **L'azione del Gruppo, dunque, si è proiettata molto anche al di fuori dell'Associazione.**

«Siamo riusciti a tenere le posizioni anche a livello regionale, dove continuiamo ad esprimere un Vice Presidente, Giovanni Oglier Badessi, anche vice Presidente per la nostra territoriale, che in entrambi i campi si è fatto strada compiendo un lavoro incredibile. E questo è un risultato importante e affatto scontato se si pensa che le vicepresidenze sono tre, ma che le associazioni territoriali sono 12, ed ognuna di queste ambisce ad avere un proprio rappresentante. È la dimostrazione che Cremona continua a lavorare in un certo modo. Oltre a questo, abbiamo poi sempre cercato di stringere rapporti con le altre Associazioni territoriali e in generale di categorie».

■ **13 aprile e 17 aprile: due appuntamenti importanti.**

«Il 13 aprile terremo la nostra assemblea elettiva e non nascondo una grande emozione per questo momento. Il Gruppo darà il via a una nuova avventura che sono certa porterà ottimi frutti. La squadra candidata, presieduta dall'amico Stefano Rossi, Amministratore delegato di Martino Rossi Spa, è caratterizzata da giovani in gamba che sapranno fare la differenza. Il 17 aprile invece, in plenaria, e nella bellissima cornice del Teatro Ponchielli faremo il convegno pubblico in plenaria dove parteciperanno illustri ospiti che sveleremo a breve e dove il

mio compito sarà quello di restituire i dati dell'indagine – 'Generazione Z: guida al cambiamento' – che abbiamo lanciato sulla nostra provincia agli studenti delle classi quinte di tutti gli istituti. Numeri che ci permetteranno di capire che direzione stanno prendendo le nuove generazioni, quali sono le aspettative e le prospettive future anche per calibrare al meglio le progettualità future. Un lavoro complesso che stiamo svolgendo insieme alle Università Cattolica e al Politecnico oltre che l'Istituto Toniolo e l'Informagiovani del Comune di Cremona».

■ **Presidente, cosa le ha lasciato questa esperienza?**

«È stata un'esperienza intensa e ricca di soddisfazioni: il gruppo è stato un formidabile strumento di crescita sia in termini personali e di formazione sia poi anche per il bellissimo legame che si è creato con i colleghi del Gruppo e del Consiglio di Presidenza nel quale ho avuto l'onore di far parte all'interno di quella che è da sempre la nostra casa, la nostra Associazione. Sono stata eletta Presidente all'ottavo mese di gravidanza del mio primo figlio e sicuramente a livello personale già è stata una grande sfida. Questo credo, nel mio, piccolo possa essere l'esempio che voglio lasciare a tutti i giovani che ho incontrato in questi anni nei nostri progetti, soprattutto alle giovani donne: sicuramente serve una grande organizzazione e a volte anche qualche sacrificio in più ma non scegliete mai tra carriera e famiglia, realizzatevi anche dal punto di vista professionale e anche i vostri figli vi ringrazieranno. Sicuramente dal lato familiare il mio compagno Paolo

è stato fondamentale, dal lato aziendale ho avuto grande supporto da mio padre Rodolfo e da mio fratello Michele che mi hanno sostituita quando impegnata in progetti del gruppo e lato associativo determinante la professionalità della coordinatrice dei giovani Tagliasacchi e del direttore Falanga. Porto a casa un'esperienza unica, che mi ha arricchito umanamente e professionalmente; mi ha dato tante soddisfazioni e mi ha anche fatto costruire vere amicizie che porto nel cuore. Il rapporto prezioso con i miei presidenti Buzzella e Allegri che stimo moltissimo e dai quali ho imparato e imparo tutt'ora molto e dell'intero consiglio di presidenza a cui è stato davvero un'onore partecipare».

● ● ● ●

«A breve sveleremo l'esito dell'indagine 'Generazione Z' che abbiamo fatto con i ragazzi delle quinte degli istituti superiori I dati permetteranno di capire meglio che direzione stanno prendendo le nuove generazioni»

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



La goccia rossa di Red of View

Passione, ricerca e tecnologia

AZIENDA COSMETICA (CNA)
Nata nel 2006 ha la sede a Crema
Collaboratori con età media di 35 anni
Il 70% del fatturato rivolto all'estero

Nel tessuto cremasco colorato da una moltitudine di aziende produttrici di cosmetici, spicca una goccia rossa, quella di Red of View. L'azienda è nata nel 2006 dall'esperienza molto profonda e pluriennale dei fondatori nel settore della cosmesi terzista, Caterina, Elisabetta e Riccardo Bondioli. Red of View ha scelto di insediare il proprio showroom e gli uffici di rappresentanza negli spazi di uno dei palazzi storici più belli di Crema, Palazzo Premoli. I laboratori e la sede produttiva si trovano invece a Palazzo Pignano. Un packaging molto identificativo per una formula aziendale che già al primo approccio lascia a bocca aperta chiunque venga nel cremasco a scoprire le aziende della filiera cosmetica.

Red of View si può quindi definire un'azienda ancora molto giovane anagraficamente, anche per il fatto che tra i suoi collaboratori vanta un'età media di 35 anni, eppure ben radicata nella tradizione cosmetica italiana che fornisce il 55% della produzione mondiale del make up. Esporta il 70% del suo fatturato all'estero e ha negli anni visto crescere l'apprezzamento del mercato verso le sue proposte ad alto contenuto di tecnologia e ricerca.

La qualità dei prodotti sia nel segmento make-up sia nello skin care è presidiata dall'applicazione dei più alti standard procedurali, dalla cura nella selezione dei fornitori e da una costante supervisione regolatoria.

Qualità significa esperienza: il 25% dell'organizzazione aziendale è dedicato allo studio e allo sviluppo di formule 'custom made', attraverso un continuo e costante lavoro di analisi del mercato e del settore. I laboratori di Red of

View racchiudono una forte vocazione per la ricerca e la sperimentazione, con numerose collaborazioni con le università e costanti investimenti sulla formazione. Per questa profonda identità legata alla ricerca, Red of View ha deciso di focalizzarsi principalmente sulla formulazione di emulsioni e anidri.

In questi giorni si sta svolgendo l'edizione 2023 di Cosmoprof, la più importante fiera al mondo per il settore cosmetico, che ospita la parte dedicata alla filiera di produzione conto terzi nel Cosmo-

pack. Questo salone rappresenta un vero e proprio momento saliente per tutte le aziende che hanno l'occasione di incontrare i loro clienti internazionali, presentando collezioni che contengono tutto l'elevato valore che esprime questo settore, un vero gioiello del made in Italy. Anche Red of View espone da molti anni a Cosmopack, con uno stand che ogni anno è disegnato secondo il concetto di ricerca che i clienti da tutto il mondo apprezzano.

Abbiamo chiesto a **Caterina Bondioli** (nella fotografia a



SOCAR



PIATTAFORME

SMART & SECURE





fianco), CEO di Red of View, quale sia la sua visione del settore e della sua azienda, che di questa visione è parte integrante. «Il punto goccia rosso che campeggia nel nostro logo parla già dell'approccio orientato alla ricerca e alla tecnologia della formulazione, rosso di passione per la scienza cosmetologica, nutrito da una quotidiana tensione verso la miglior sinergia di formule che cercano di rispondere, se non di anticipare, le esigenze del mercato. Si va costantemente verso la sostenibilità, ambientale ma anche etica del prodotto, il consumatore è attento e preparato, decide con consapevolezza quali cosmetici usare nella sua routine quotidiana. Per questo motivo Red of View ha affiancato la sua gamma di prodotti colorati, di make up, con la famiglia di prodotti dedicati allo skin care. La cura e l'idratazione

Bondioli, Ceo dell'azienda di Crema: «Il cosmetico non è soltanto una coccola quotidiana e una decorazione ma è un vero e proprio manifesto di personalità»

della pelle è al centro dello sviluppo delle proposte anche di make up, che vanno a vestire il viso secondo le tendenze e con un'attenzione forte verso il mondo del naturale».

Quale prospettiva vede nei prossimi anni? «Credo che ci sia molto lavoro che ci aspetta, dopo gli ultimi anni difficili che abbiamo affrontato, dimostrando nel nostro settore una incredibile resilienza, il cosmetico torna a essere un bene di largo consumo portatore di benessere. Una coccola quotidiana che deve sempre di più essere di qualità e funzio-

zionale alla nostra immagine nel mondo, non solo una decorazione ma un vero e proprio manifesto di personalità. Se la vera bellezza è interiore, noi in Red of View facciamo di tutto per darle più lucentezza nella sua espressione esteriore».

di Serena Ferpozzi



Il direttore generale di Latteria Pizzighettone Marco Culatina e l'interno dell'azienda



I 'paletti' degli under 30 Orari e turni sono un freno

LATTERIA PIZZIGHETTONE

Il dg Culatina: «Noi siamo sempre alla ricerca di personale, l'azienda produce sette giorni su sette»

Latteria Pizzighettone, cooperativa nata nel 1938 nel cuore della Val Padana e specializzata nella produzione di Grana Padano e Provolone, ha un fatturato di oltre 30 milioni di euro e lavora più di mille quintali di latte al giorno. L'azienda può contare sulla presenza di 35 dipendenti ma, come molte realtà del territorio, è sempre alla ricerca di nuove figure da inserire nel proprio organico. Giovani desiderosi di imparare un mestiere manuale, fatto di fatica (seppur ormai sia stato in parte meccanizzato) ma anche di grandi soddisfazioni. Molto spesso però è difficile trovare personale, soprattutto tra i giovani. Il direttore generale **Marco Culatina** spiega la situazione: «La produzione prevede turni di riposo a scaglioni, quindi non necessariamente nel fine settimana, questo crea un po' di difficoltà. Soprattutto gli under 30 pongono dei paletti ben precisi: niente lavoro nel fine settimana, ad esempio. Abbiamo riscontrato anche difficoltà sulla richiesta economica, quando diciamo che al primo ingresso lo stipendio base oscilla tra i 1.200 e i 1.300 euro al mese, ci dicono di no. Ho avuto ad-

dirittura un caso che percepiva il reddito di cittadinanza che ha rifiutato».

Essendo un caseificio che produce Grana Padano e Provolone, i turni di lavoro iniziano alle 3 di mattina sino a sera con una turnazione dalle 6,40 alle 8 ore al giorno per un totale di 40 ore alla settimana. Latteria Pizzighettone è una cooperativa che raccoglie il latte prodotto dai soci, quindi l'azienda è aperta 7 giorni su 7, 365 giorni all'anno. È un lavoro che implica una buona manualità e fisicità. «Abbiamo sempre bisogno di forza lavoro. Di recente abbiamo acquisito un altro magazzino di stagionatura in provincia di Piacenza dove stagioniamo per conto terzi oltre 100mila forme. In questo momento in quello stabilimento ci stiamo servendo di una cooperativa perché si fa fatica a trovare magazzinieri», spiega il direttore.

Ma quali sono le caratteristiche per affacciarsi a questo tipo di mansioni. «Sicuramente la voglia di lavorare e di imparare. È un lavoro che appassiona, perché non tutti i giorni sono uguali: seppur si facciano le stesse operazioni, ogni giorno il latte è diverso. Chi ha frequentato l'istituto caseario ovviamente è avvantaggiato perché ha le basi di conoscenza del latte, sulle analisi che si fanno, però possono entrare figure con altri titoli di studio».

La storia ha origini antiche che intreccia tradizione, innovazione e crescita. Nel 1938 alcuni produttori si sono associati per lavorare il latte delle loro aziende e poter vendere in comune anche il risultato della produzione. Per i primi anni di attività la principale produzione è stata l'Emmental, poi nel 1953, è avvenuta la svolta: con la produzione del Grana Padano e dieci anni dopo con l'inizio della produzione del Provolone.

di Andrea Arco

«Investiamo sui giovani spinta per l'innovazione»

AZZINI (INDUSTRIALI)

L'azienda di Casalmorano tra i leader mondiali nella produzione di contenitori industriali e sistemi di stoccaggio

Centotrentaquattro anni di storia alle spalle. L'innovazione tecnologica, la sostenibilità ambientale, l'investimento sui giovani e il mercato internazionale come trampolini di lancio verso un futuro che è già a portata di mano. Questo, e molto altro, è la Azzini di Casalmorano, tra i leader mondiali nella produzione di contenitori industriali, serbatoi, cisterne e sistemi di stoccaggio per liquidi. La guida **Ivano Rossi** col figlio **Carlos** come braccio destro. Insieme hanno preso un brand storico non solo nel Cremonese, ma in tutta Italia, e l'hanno reso un punto di riferimento per gli Stati Uniti, l'Oceania e l'Europa. I vaccini della Pfizer per salvare il mondo dalla pandemia? Sono stati stoccati proprio in un contenitore Azzini. Azzini, dal 2007, è passata alla famiglia Rossi che l'ha rilanciata. Il marchio, già d'eccellenza, ha fatto passi da gigante ed è cresciuto ancora. «Abbiamo acquistato un brand solido e credibile ma con un'impostazione vecchio stile e l'abbiamo rinnovato - racconta Rossi senior -. La chiave di volta è stato l'investimento ad hoc studiato su prodotti e attrezzature richieste dai settori specializzati. Oggi produciamo ed esportiamo, con massima qualità, tutto su misura».

Dalla parte della Azzini e dei Rossi non solo l'ingegno e l'intuito ma anche la fortuna di trovarsi, per il settore, nel posto più bello del mondo: «Se il Made in Italy è ancora apprezzato? Assolutamente sì - certificano i Rossi -. L'America ci invidia non solo la grande esperienza, la conoscenza e il know-how ma anche e soprattutto la competitività. Non è azzardato dire che, in paragone, noi italiani e cremonesi offriamo una maggiore qualità costruttiva a prezzi più concorrenziali rispetto agli statunitensi». Sarebbero parole al vento, non fosse che le provano numeri e fatti: «Abbiamo spedito, di recente, diversi silos di 26 metri negli States. Senza contare, ovviamente, i contenitori di piccole dimensioni. Se un'azienda è disposta a spendere il costo del trasporto via nave anziché comprare in



La squadra della Azzini di Casalmorano

loco un motivo ci sarà. Come detto - ribadisce Carlos Rossi - c'è maggior qualità e convenienza»
Insomma, il successo non è solo già stato raggiunto e confermato dagli affari ma è stato implementato da uno sguardo al futuro. Però non è finita qui. Di progetti all'orizzonte, per fare ancora di più e ancora meglio, ce ne sono molti. Uno su tutti: la transizione ecologica verso la piena sostenibilità. «Abbiamo già efficientato tutte le strutture con isolamento termico e, a oggi, il nostro impianto fotovoltaico copre due terzi dei consumi. Si tratta di un doppio vantaggio - spiegano i vertici della Azzini - perché si contengono i costi difendendo il pianeta. L'obiettivo è raggiungere la piena sostenibilità e l'impatto zero. Ed è a portata».

Soluzioni invisibili per l'udito



SOLUZIONE UDITO

sentire ed essere ascoltati

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

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

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

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

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

▶ **PAGAMENTI
PERSONALIZZATI**

Consulenza
a domicilio
GRATUITA

Intelligenza artificiale

oticon
life-changing technology

BrainHearing™

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 • PIZZIGHETTONE c/o Farmacia Bonfanti - Via Castello, 1 • ORZINUOVI c/o Farmacia Adua via Bracesco, 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

di Nicola Artoni

«Raddoppiato il personale In azienda c'è ricambio»

PIEVE ECOENERGIA

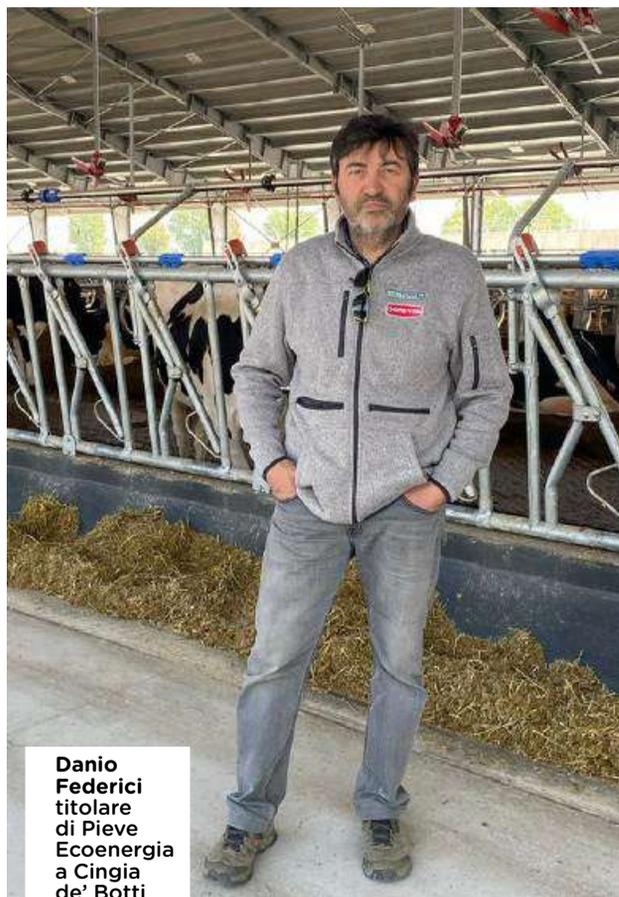
**Soddisfatto il titolare Danio Federici:
«Le nostre esigenze sono diverse:
dipende dal lavoro tra stalla e campi»**

Un migliaio di ettari, sui quali vengono coltivati mais, cereali autunno-vernini, soia e pomodori, circa 900 vacche in lattazione, per la produzione di latte alimentare conferito a Granarolo, e soprattutto un nuovissimo (è stato inaugurato a dicembre 2022) impianto per la produzione di biometano, in grado di produrre 320 metri cubi/h di biometano, pari a 2.700.000 metri cubi/anno, che consentiranno un risparmio di 6.350 tonnellate all'anno di CO₂. Questa, in sintesi, la descrizione in numeri dell'azienda agricola Pieve Ecoenergia di Cingia de' Botti, che conta su 30 dipendenti.

Quella della manodopera è una questione da sempre tenuta in grande considerazione, ma per quanto riguarda la realtà aziendale a sud-est di Cremona il bilancio è positivo finora: «Negli ultimi mesi – spiega **Danio Federici**, titolare di Pieve Ecoenergia – abbiamo quasi raddoppiato i lavoratori in azienda, inserendo una decina di figure nuove. Si tratta di un canale sempre aperto, perché tra dimissioni, pensioni, esigenze logistiche, malattie e quant'altro il ricambio avviene in maniera abbastanza costante».

Diverse naturalmente le esigenze, tra stalla e campi, e diverso anche il numero di offerte che arrivano: «Quando si tratta di assumere personale addetto alla stalla – prosegue Federici – facciamo meno fatica, non abbiamo avuto grossi problemi finora. Se si tratta di inserire in azienda un trattorista invece, ad esempio, la situazione cambia, vi è molta meno disponibilità. Ragazzi che abbiano voglia di mettersi in gioco ce ne sono pochi».

Il motivo? «Difficile da dire, forse vi è anche un fattore culturale che entra in gioco. O anche un aspetto geografico, con alcune zone più vocate di altre dal punto di vista della gestione delle macchine agricole. Penso che per



Danio Federici
titolare
di Pieve
Ecoenergia
a Cingia
de' Botti

quanto riguarda l'utilizzo di macchine agricole possa subentrare anche un fattore legato alla pericolosità, ma da noi, come in ogni altra azienda, la formazione è prioritaria, e tutti sanno perfettamente cosa fare».

Notevoli gli investimenti fatti negli ultimi anni dall'azienda, come detto, in primis per la costruzione dell'impianto di biometano. Alto il grado tecnologico anche all'interno delle stalle, con la presenza di numerosi robot di mungitura e di distribuzione automatica dell'alimentazione per i capi: «In stalla non possiamo permetterci di avere buchi nel personale, dato che il lavoro è quotidiano e impegnativo. Nei campi invece, in caso di emergenza, possiamo ricorrere ai contoterzisti».



Cattaneo Riccardo S.r.l.

Commercio rottame ferroso e metalli

Servizio cassoni scarrabili, smaltimento imballaggi misti (plastiche, carta, ecc.),
gomme, legna, demolizioni industriali

La nostra azienda ha radici storiche che affondano lontano nel tempo, agli inizi degli anni 60. Tutto è iniziato con il padre, **Giuseppe Cattaneo** che, nel cortile dell'attività di maniscalco del nonno, ha iniziato a raccogliere stracci e rottami, armato di bicicletta e carretto.

Nel corso degli anni, grazie alla dedizione e allo spirito imprenditoriale, l'attività si è ingrandita fino ad aprire un vero e proprio **magazzino di rottami a Crema**. Il figlio **Riccardo**, succeduto al padre, ha rinnovato il parco mezzi e introdotto nuovi macchinari per il **trattamento dei rottami**.

Nel 2011 la ditta si è trasferita a Credera Rubbiano, nel nuovo magazzino interamente ideato e progettato da Riccardo, con un capannone per lo **stoccaggio dei metalli** e un ampio piazzale cementato per lo **stoccaggio e il trattamento dei rottami ferrosi**.

La nostra azienda è specializzata nel recupero e commercio dei rottami ferrosi e metallici in tutto il Nord Italia. Con gli anni il range di rifiuti trattati si è allargato fino a includere anche **carta, plastica, legna (anche erba, rami e tronchi), fibrocemento, pneumatici, plastiche agricole e altri materiali**. Il servizio è rivolto sia ad aziende di tutti i tipi che ai privati.



Il titolare
Riccardo Cattaneo
con il figlio Matteo

www.eredicattaneo.it

di Nicola Artoni

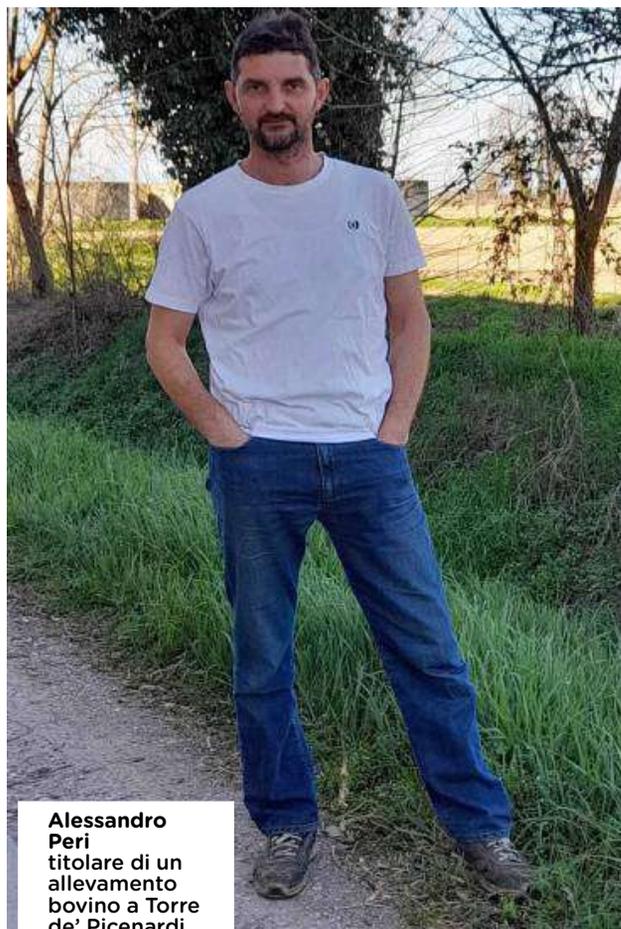
«Quanti colloqui a vuoto... Il personale è un problema»

ALESSANDRO PERI (ALLEVATORE)
**«Nel comparto primario il lavoro c'è
Servono ragazzi qualificati
ma di prospettive ne vedo poche»**

«**P**er me il tema manodopera è letteralmente una tragedia senza fine. Non si riescono a trovare persone che abbiano voglia di lavorare». Non usa giri di parole **Alessandro Peri**, titolare di un allevamento bovino a Torre de' Picenardi, per descrivere una situazione che, all'interno della sua azienda, si trascina ormai da diversi mesi: «Solo lo scorso anno – spiega – avrò svolto non meno di 30-35 colloqui, ma nessuno dei candidati poi ha voluto andare oltre. I primi ostacoli a cui tutti pensano, orario e paga, non sono mai stati un problema. Più di una volta persone con cui avevo appuntamento non si sono nemmeno presentate, e quando richiamate non hanno più risposto. O altri ancora che, pur abitando a soli dieci chilometri dalla mia azienda, e avendo dichiarato di voler cambiare mansione, hanno rinunciato per la troppa strada».

Un problema spinoso dunque, per un'azienda che avrebbe grande necessità di un aiuto sul fronte manodopera: «Dovrei fare investimenti importanti – prosegue Peri – per ammodernare l'azienda e renderla più competitiva e sostenibile. Ma sono da solo, e allo stato attuale delle cose è dunque impossibile. Dico la verità, prospettive non ne vedo, e sto pensando seriamente di chiudere l'attività. Se non trovo nessuno a cui appoggiarmi, come posso fare?»

«Il problema, a mio modo di vedere, è molto complicato, anche perché il settore possibilità di lavoro ne offre tante. Non è un problema culturale, e nemmeno il discorso che gli stranieri fanno lavori che gli italiani non vogliono più fare. Personalmente penso che le persone non sappiano più cosa vogliono fare, e il Covid ha certamente accentuato questa tendenza. E, insisto, non è una criticità propria solo dell'agricoltura. Credo che sia un allarme che risuona in moltissimi settori economici».



Alessandro Peri
titolare di un
allevamento
bovino a Torre
de' Picenardi

Nel caso del comparto primario, le qualifiche richieste sono numerose, ma gli istituti in grado di fornirle non mancano di certo: «Le aziende agricole di oggi – spiega – hanno bisogno di personale molto qualificato, è il contesto che lo richiede. Con il programma Agricoltura 4.0 promosso dal governo abbiamo investito molto in innovazione e tecnologia, e questo è sacrosanto. Servono però le persone che sappiano usarle e gestirle. Di tutte le persone che ho contattato, molti ragazzi appena usciti da istituti o facoltà di stampo agrario, non sono riuscito ad assumere nessuno. Molti preferiscono diventare rappresentanti piuttosto che entrare nelle aziende. Per ora sto andando avanti con rattoppi e rappezzi, ma non potrò durare molto così».

ORGANIZZAZIONE



CON IL PATROCINIO
E LA COLLABORAZIONE



MEDIA PARTNER



SPONSOR



LE INVASIONI BOTANICHE 20 23

Cremona, 22-23 aprile



Fiori orti e affini
nel centro della città

seguici su  

di Marilisa Cattaneo

Il sabato è un problema...

«Coi ragazzi strada in salita»



MOMBELLI IDRAULICA (LAA)

La titolare: «Da parte dell'azienda c'è massima chiarezza ma la maggior parte non vuole rinunciare a una mezza giornata del weekend»

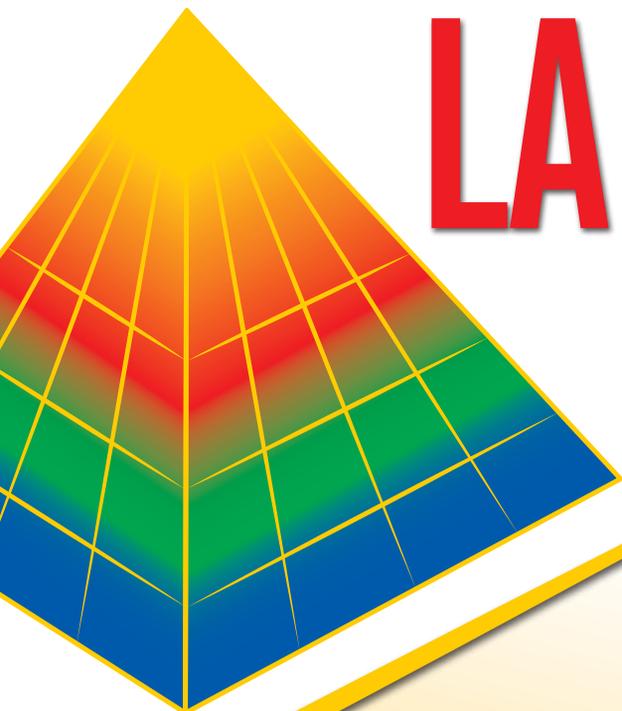


Denise Mombelli, il padre Emilio e il fratello Marco Egidio

«**P**er molti giovani gli orari di lavoro sono un problema, così dopo qualche mese lasciano il posto»: lo dice **Denise Mombelli**, socia insieme al fratello **Marco Egidio** e al padre **Emilio** della Mombelli Idraulica, azienda che realizza impianti civili, industriali, impianti di condizionamento, riscaldamento oltre che soluzioni energetiche. «Per la nostra esperienza posso affermare sia difficile inserire stabilmente ragazzi giovani, di età compresa tra i 20-21 anni, nell'organico aziendale. Per loro gli ostacoli più grandi sono gli orari: avendo molti cantieri, soprattutto nella zona di Milano e Piacenza, è necessario partire presto per arrivare ad un orario consono sul posto e ciò li dissuade dal continuare. Oltre a questo, anche la presenza richiesta il sabato mattina: prediligono la maggiore disponibilità di tempo libero e non sono disposti a rinunciare a mezza giornata del weekend. Ci rendiamo conto possa sembrare un sacrificio ma nel nostro settore queste sono necessità». Da parte dell'azienda c'è chiarezza fin dal principio: «Spieghiamo loro le richieste fin dal primo colloquio, proprio per non trovarci sorprese in un secondo momento - aggiunge la titolare - Tuttavia, dopo un

certo periodo, lasciano il posto e noi ci troviamo punto e a capo. È capitato anche che sia stata l'azienda a non rinnovare il contratto, poiché il candidato mancava di impegno e voglia. In questo mestiere, come in qualsiasi altro lavoro artigiano, serve passione». Spezziamo però una lancia in favore di quei pochi giovani «che hanno voglia di andare avanti e imparare - prosegue Mombelli - All'inizio i contratti sono da apprendisti ma c'è la possibilità di crescere professionalmente, fino a diventare un operaio di cantiere. Se la persona è valida è solo nostro interesse tenerla in azienda, poiché su ognuno facciamo un investimento di risorse e di tempo».

Negli anni Mombelli ha tentato anche la strada dello scambio scuola-lavoro con gli istituti cittadini, tuttavia la collaborazione non ha avuto un seguito perché «non arrivavano giovani motivati e con la disponibilità oraria richiesta». Lo zoccolo duro della Mombelli Idraulica è quello costituito dai dipendenti con età media tra i 40 e 50 anni, alcuni di questi anche con 20-30 anni di lavoro in azienda. «Investiamo molto in corsi di formazione, soprattutto per il conseguimento di patentini, così che gli operai possano diventare completi - conclude la titolare - Una figura molto ricercata ma difficile da trovare è quella del saldatore, tanto che in caso di necessità ci appoggiamo anche a ditte esterne».



LA PIRAMIDE COSTRUZIONI

di Bertoletti R. e Berna N. S.n.c.

COSTRUZIONI E RISTRUTTURAZIONI EDILI

Via Malcantone, 31 - CREMONA

Tel. 0372 459985 - Fax 0372 459881 - e-mail: r.bertoletti@fastpiu.it



Realizzazione di impianti innovativi residenziali
Gestione e conduzione impianti

Via Malcantone, 33 - CREMONA - Tel. 0372/459985
r.bertoletti@fastpiu.it

di Marilisa Cattaneo

Una squadra di giovani «La voglia fa la differenza»

EREDI CATTANEO (LAA)

Il titolare Riccardo: «Con il personale in azienda non ho mai avuto problemi. Vedo grande volontà e disponibilità»

«I nostri giovani dipendenti sono volenterosi e, in caso di necessità, non si tirano indietro»: è la positiva esperienza della Eredi Cattaneo Giuseppe, ditta specializzata nel recupero e nel commercio di rottami ferrosi in tutto il Nord Italia. Dal 2011 è a Credera Rubbiano, dove si trova il magazzino con capannone per lo stoccaggio e un ampio piazzale cementato per il trattamento dei materiali. La forza lavoro è composta da tre impiegate amministrative e da dieci operai - spiega il titolare **Riccardo Cattaneo** - La maggior parte dei nostri dipendenti ha meno di 30 anni: con loro non ho mai avuto problemi per gli orari o per le politiche aziendali».

A differenza di altre imprese del territorio, quindi, all'Eredi Cattaneo non si registrano periodici 'abbandoni' anticipati del posto di lavoro e relative affannose ricerche per occupare i posti vacanti.

La giornata lavorativa non subisce generalmente prolungamenti: «Lavorano dal lunedì al venerdì fino alle 17.30 e quando possibile concediamo giorni per ponti sulle festività. Quelle rare volte in cui abbiamo chiesto uno sforzo maggiore in termini di tempo abbiamo sempre ricevuto risposte positive e motivate».

Le mansioni nella sede di Credera si svolgono prevalentemente all'aperto, sia in estate che in inverno. Gli operai sono impiegati in due principali attività, quella a terra per la cernita manuale dei materiali oppure sui ragni per lo spostamento dei materiali e la successiva cesoiatura. Recentemente anche **Matteo**, figlio del titolare Riccardo, è entrato a far parte dell'impresa di famiglia: è quindi la terza generazione di Cattaneo in azienda. Oltre la lavorazione dei rottami la Eredi Cattaneo si occupa anche di effettuare piccole e medie demolizioni industriali e del ritiro di rifiuti speciali non pericolosi. Con gli anni il range di rifiuti trattati si è allargato fino a includere



Il titolare Riccardo Cattaneo con il figlio Matteo

La ditta di Credera Rubbiano è specializzata nel recupero e nel commercio di rottami ferrosi in tutto il Nord Italia



La sede della Eredi Cattaneo Giuseppe di Credera Rubbiano

anche carta, plastica, legna (anche erba, rami e tronchi), fibrocemento, pneumatici, plastiche agricole e altri materiali, rivolgendosi sia ad aziende che ai privati. La formazione del personale è continua, «dalla sicurezza fino ai patentini per l'utilizzo di attrezzature facciamo in modo che i nostri dipendenti frequentino i necessari corsi e siano sempre aggiornati e competenti - conclude Cattaneo - Nel caso in cui un candidato non dovesse possedere conoscenze nel settore provvediamo a formarlo e a insegnargli il mestiere: è sufficiente che abbia voglia di lavorare».

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

Di quale generazione sei? Ecco cosa cerchi dal lavoro

I Millennials: sì alla carriera ma solo con equilibrio tra lavoro e vita privata
I Centennials tecnologici e flessibili alla ricerca di creatività e innovazione

Negli ultimi anni, sempre più aziende si sono concentrate sull'importanza della felicità dei dipendenti sul posto di lavoro, grazie anche ai moltissimi studi che ne dimostrano i molteplici vantaggi. Le aziende che si concentrano sulla felicità dei dipendenti vedono un aumento della produttività e dei profitti, mentre i dipendenti felici sono più propensi a ricevere promozioni e a dimostrare maggiore creatività.

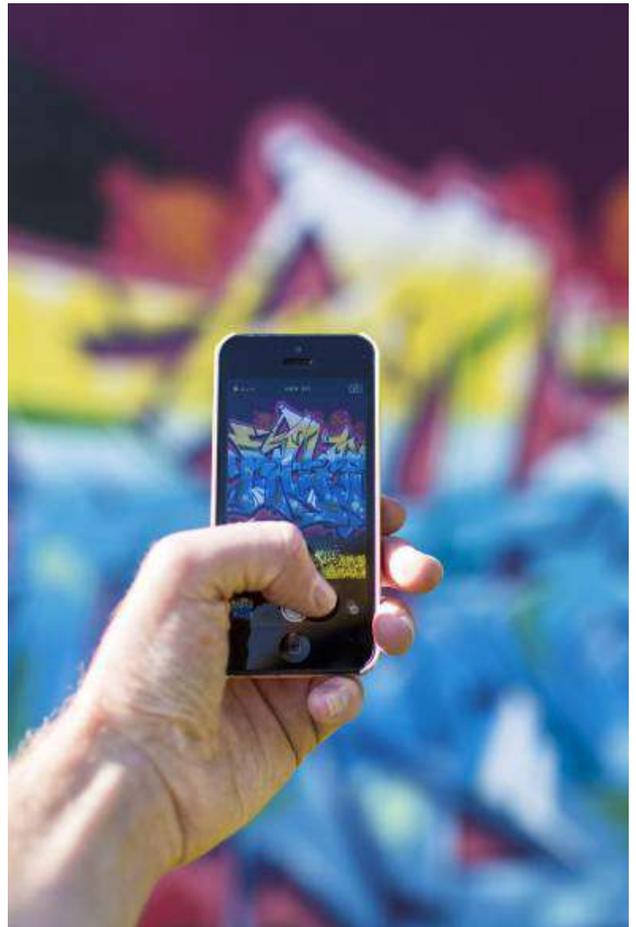
Gli studi dimostrano che la felicità sul posto di lavoro può anche portare a una maggiore motivazione, una migliore salute mentale e un'esperienza lavorativa più gratificante per l'individuo.

Uno studio condotto dal Wharton School dell'Università della Pennsylvania ha dimostrato che le aziende che si concentrano sulla felicità dei dipendenti hanno aumentato la produttività del 22%, il tasso di vendita del 37% e la creatività del 300%. Inoltre, la felicità sul posto di lavoro può anche portare a una maggiore crescita professionale per l'individuo.

Una delle teorie più note sulla felicità sul posto di lavoro è quella di Shawn Achor, autore di 'The happiness advantage'. Secondo Achor, invece di pensare che il successo porterà alla felicità, la felicità è il punto di partenza per il successo. Sostiene anche che la felicità può essere allenata, come un muscolo, attraverso la pratica di abitudini positive, come l'esercizio fisico, la gratitudine e la meditazione.

Shawn, mi trova assolutamente d'accordo quando sostiene che la felicità può aiutare le persone a raggiungere il successo professionale, invece di viceversa. Ancora di più quando arriva al passaggio chiave: «La felicità non significa ignorare il duro lavoro. Significa invece trovare significato e piacere in quello che stiamo facendo, e così facendo, essere più produttivi e soddisfatti».

Anche Daniel Pink, autore di 'Drive: the surprising truth



about what motivates us', sostiene che ci sono tre elementi chiave che contribuiscono alla motivazione sul posto di lavoro: l'autonomia, la maestria e lo scopo. Quando i dipendenti si sentono felici e soddisfatti sul lavoro, sono più propensi a sperimentare questi elementi e ad essere più motivati e produttivi.

Le varie generazioni hanno esigenze lavorative diverse. La generazione Y, o i 'Millennials', nati tra il 1981 e il 1996, sono spesso alla ricerca di un lavoro significativo, che soddisfi i loro desideri personali e che offra uno scopo più grande. Sono orientati verso la tecnologia e cercano un equilibrio tra lavoro e vita privata. La generazione Z, o i 'Centennials', nati tra il 1997 e il 2012, sono cresciuti con



Gianluigi Cavallo

la tecnologia e sono più orientati alla flessibilità lavorativa. Vogliono lavorare in un ambiente che favorisce la collaborazione, l'innovazione e la creatività, e cercano un lavoro che offra una formazione e un'educazione continue.

Le generazioni Y e Z differiscono nella loro cultura lavorativa a causa delle esperienze e delle circostanze che hanno influenzato la loro formazione. La generazione Y è cresciuta in un'epoca di cambiamenti tecnologici rapidi e di crescente globalizzazione. Molti di questa generazione hanno assistito alla recessione economica del 2008, che ha influenzato il loro modo di vedere il lavoro e la carriera. Gli appartenenti a questa ge-

Decine di studi hanno dimostrato che le aziende che si concentrano sulla felicità dei dipendenti hanno aumentato produttività, tasso di vendita e creatività

nerazione sono orientati alla carriera e cercano un lavoro che offra opportunità di apprendimento, crescita e sviluppo professionale. D'altra parte, la generazione Z è cresciuta in un'epoca in cui la tecnologia è stata sempre presente. Sono nati nell'era degli smartphone, dei social media e della connessione costante e prediligono un lavoro che offra flessibilità, libertà di espressione e un'atmosfera di lavoro inclusiva con un grande senso di comunità.

È importante sottolineare come la generazione Z sia in cerca di un sempre più importante equilibrio tra lavoro e vita privata e valuta moltissimo il benessere mentale e fisico. Gli 'Z' sono molto più propensi alla possibilità di lavorare da remoto, ad avere orari di lavoro flessibili così da coltivare di più interessi e progetti personali.

Di sicuro chi scrive è un generazione 'X' (1965-1980) e come me, molti della mia 'area', non riusciamo a comprendere a pieno le esigenze delle nuove generazioni e sinceramente credo che certi 'lussi comportamentali', se li possano permettere grazie agli sforzi creati dalla nostra generazione, che invece viene spesso accusata di tutti i mali del mondo. Detto questo, non possiamo sottrarci dal fatto, che in qualche misura, siamo sempre noi gli autori del pensiero di queste nuove generazioni.

di Marilisa Cattaneo

Nel segno dell'innovazione per restare competitivi

LA P.F. PISONI DI SPINO D'ADDA

**L'impresa fa della rapidità dei tempi di consegna uno dei punti di forza
Mercato allargato all'est europeo**

Quarant'anni nel segno dell'innovazione, per essere sempre competitivi: questa la filosofia della P.F. Pisoni S.r.l. Costituita nel 1983 da **Francesco Pisoni** è specializzata nell'ambito di spezzature di cavi e realizzazione-assemblaggio di cablaggi elettrici in molteplici settori, tra cui nel campo di motori elettrici, dell'elettronica, degli elettrodomestici, medicale, aspirazione e ventilazione, cavi di potenza e di alimentazione, illuminazione e segnaletica.

«L'azienda è stata aperta da mio padre Francesco, che all'epoca aveva già un'esperienza trentennale come dipendente - spiega la figlia **Morena Pisoni**, oggi titolare insieme al marito **Ermanno Farinella** - La prima sede è stata a Settala: in quegli anni mio padre gestiva l'azienda servendosi dell'ausilio di qualche collaboratore, proprio come un artigiano puro. Lo ricordo sempre intento a lavorare, anche il sabato e la domenica, dedito al suo mestiere e alla soddisfazione del cliente».

Dopo qualche tempo lo spostamento a Spino d'Adda, fino alla collocazione nell'attuale sede, in via Galileo Galilei n° 7. La forza lavoro della P.F. Pisoni oggi è costituita, oltre che dai due titolari, dai 12 dipendenti fissi, uno a chiamata e tre figure interinali: «Siamo una vera famiglia allargata - aggiunge fiera l'imprenditrice - Abbiamo piacere a stare insieme al nostro personale, condividendo non solo la progettualità aziendale ma anche momenti di vita personale. L'ambiente lavorativo è sereno e positivo, ne è dimostrazione anche la storicità di diversi dipendenti, assunti da oltre 20 anni: nel 2021 ne sono andati in pensione due che erano con noi da 35».

Nella sede di Spino d'Adda, circa 2000 metri quadrati, si producono cablaggi per il mercato italiano, soprattutto



Il patron **Francesco Pisoni** con la figlia **Morena**, ora titolare dell'azienda con il marito **Ermanno Farinella**

lombardo, e per quello di Repubblica Ceca e Serbia. «Fortunatamente siamo saturi di lavoro - aggiunge la titolare - Anche durante il periodo del Covid non abbiamo subito battute d'arresto, anzi: con le richieste del settore medicale siamo andati avanti a pieno regime».

L'azienda punta sulla rapidità di consegna e il miglioramento continuo della produzione, con riduzione dello scarto di lavorazione, ponendo particolare attenzione alla soddisfazione del cliente. A tutto questo si aggiunge la qualità dei processi e dei prodotti: dal 2008 è certificata ISO 9001 e ULCSQ per i motori elettrici.

«Negli anni abbiamo indubbiamente attuato un'evoluzione, provvedendo ad ampliare la tipologia di prodotti. Nella zona di Cremona e provincia, inoltre, siamo un'azienda di nicchia, infatti non abbiamo nessun concorrente, risulta anche difficile trovare personale specializzato in questo settore».

Ormai da diversi anni P.F. Pisoni attua lo scambio scuola-lavoro: «Seguiamo gli studenti perché siamo convinti sia necessario far conoscere loro il mondo lavorativo - afferma la titolare - Siamo felici di contribuire alla crescita



L'azienda di Spino è specializzata nell'ambito di spezzonature di cavi e nella realizzazione e assemblaggio di cablaggi elettrici



professionale dei giovani».

Il passaggio generazionale in P.F. Pisoni è durato diversi anni, prendendo il via nel 2005, quando Morena Pisoni e il marito Ermanno Farinella, già dipendenti, sono stati inseriti nelle quote aziendali. A giugno 2022 Francesco Pisoni, giunti gli 80 anni, ha deciso di lasciare le redini, cedendo alla coppia la completa titolarità aziendale. «Mio padre, nato come meccanico, ha sempre puntato su investimenti di qualità, acquistando macchinari all'avanguardia: grazie al vasto parco attrezzature e alla sua strategia ci ha permesso di distinguerci e lavorare velocemente, divenendo molto competitivi. Negli ultimi 18 anni abbiamo potenziato l'innovazione tecnologica, così da essere anche maggiormente efficienti».

Gli insegnamenti che Francesco ha tramandato alla figlia Morena e al genero Ermanno sono moltissimi: «Quelli più importanti riguardano sicuramente l'umanità, che soprattutto al giorno d'oggi è più difficile da trovare in contesti aziendali - conclude orgogliosa la titolare - Ci ha insegnato il profondo rispetto per il lavoro e per le persone, che siano fornitori, clienti e dipendenti. Questi ultimi, soprattutto nei momenti di crisi, per lui venivano prima di tutto, rispettando sempre i doveri anche morali che aveva nei confronti dei suoi ragazzi. Oggi siamo quello che siamo grazie al suo essere sempre all'avanguardia e alla sua visione lungimirante: grazie per ciò che ci ha trasmesso e per ciò che ci lasciato, anche se tutto questo, per noi, sarà sempre suo».



...la soluzione ai tuoi problemi!

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 Marilisa Cattaneo



Il direttore **Renato Marangoni** e gli artigiani che hanno partecipato agli incontri di formazione

Quando il sapere artigiano diventa protagonista

GLI INCONTRI PER GLI ASSOCIATI

Il direttore Marangoni: «Imprese e artigiani sono il nostro patrimonio da valorizzare, sviluppare e tutelare»

La Libera Associazione Artigiani programma un anno denso di sfide, pianificando un ricco calendario di iniziative e attività dedicate in esclusiva agli associati: l'obiettivo è quello di valorizzare i mestieri delle diverse categorie, con le loro peculiarità. Dalle autofficine ai par-

rucchieri, passando per mobilità, alimentari e servizi di distribuzione, arti e professioni, edilizia, legno e costruzioni, impiantisti e installatori, estetisti, manifatturiero e tessile fino alla meccanica: proposte ad hoc per ogni specifico settore. Come spiega il Direttore **Renato Marangoni** «le piccole imprese rappresentano un patrimonio molto prezioso ed è per questo che la Libera si impegna ogni giorno a favorirne la crescita e lo sviluppo».

Gli incontri dedicati alle categorie si svolgono con cadenza settimanale: l'Associazione propone momenti di approfondimento su diverse tematiche e la programmazione è consultabile sul sito web. Quelli già disputati, ad esempio, si sono rivolti alle categorie Alimentari ed Arti e professioni, affron-

tando argomenti come 'Igiene e conservazione alimenti' e 'Credito e formazione con Artfidi e Iriapa'.

«Siamo convinti che le imprese e gli artigiani siano il nostro eccezionale patrimonio, da valorizzare e tutelare - aggiunge Marangoni - Si tratta di un universo di eccellenze profondamente connesse tra loro, motore di sviluppo economico e sociale».

Gli sforzi messi in campo dall'Associazione di categoria in questa direzione sono moltissimi: valorizzare le categorie artigiane, infatti, richiede un impegno costante e una strategia ben strutturata che sia in grado di promuovere l'artigianato, migliorarne la percezione pubblica e fornire servizi di valore per le imprese stesse. Attraverso una comunicazione efficace gli associati vengono a conoscenza di attività e iniziative, potendo aderire a eventi di networking ma anche incontri e seminari, organizzati intercettando e rispecchiando le necessità e gli interessi delle imprese.



La consulenza, la formazione, l'assistenza e le tempistiche circolari sulle opportunità di finanziamento sono un punto di riferimento per l'artigiano, che può destreggiarsi con maggiore facilità in quell'ecosistema burocratico spesso complesso. «La sfida più stimolante per la nostra Associazione è riuscire a

mettere in rilievo la bellezza insita in ciascuna professione, riconoscendo la capacità e lo straordinario ingegno degli artigiani - conclude Marangoni - Sosteniamo con convinzione l'impresa dando slancio alla progettualità per le diverse categorie: conosciamo bene il valore del lavoro artigiano e saremo sempre dalla parte degli artigiani».

di Matteo Ferrari

Cerchione dopo cerchione Ms Wheels scala i mercati

LA SFIDA DI MATTEO REZZI

**L'azienda di Pescarolo è nata nel 2015:
vende cerchi in lega e accessori auto
Da sempre la parola d'ordine è qualità**

Speso i grandi imprenditori partono da una idea folle e tanta passione per trasformare i sogni in realtà. **Matteo Rezzi**, giovanissimo imprenditore di Vescovato, sta costruendo mattone dopo mattone, o sarebbe meglio dire, cerchione dopo cerchione, le fortune della sua Ms Wheels, azienda con sede a Pescarolo ed Uniti specializzata nella vendita di cerchi in lega originali, di rigenerazione dei cerchi e di vendita di accessori auto.

«È nato tutto nel 2015 – racconta il giovane imprenditore laureato in Economia e Marketing – quando con un amico, frequentando gli ultimi due anni di Università a Trento, abbiamo deciso di iniziare con la compravendita di cerchi in lega e accessori per auto tramite e-commerce. Ho sempre creduto molto nelle potenzialità del web e se all'inizio è stato quasi un gioco, poi abbiamo capito che sarebbe potuto diventare qualcosa in più».

Nel 2016, però, il primo punto di svolta.

«Sì, abbiamo preso in locazione un capannone a Cremona e a distanza di poco tempo il mio socio ha deciso di prendere altre strade professionali e il proprietario ha avuto necessità di utilizzare il capannone. Mi sono trovato senza più un socio e senza più una sede a dover riflettere su cosa volessi fare di quella passione e se avessi la forza di andare avanti da solo. La mia testa dura, la mia caparbieta, ma soprattutto la mia passione, dopo un po' di meditazione, mi hanno portato ad andare avanti, perché ho sempre voluto fare qualcosa di mio in questo ambito. All'inizio ho fatto un po' di necessità, con quello che avevo, ottimizzando al massimo le risorse per cercare di stabilizzare la situazione. Non ho mai fatto il passo più lungo della gamba, ho sempre lavorato su ciò che avevo in magazzino senza rivolgermi a terze parti e sono soddisfatto del percorso che ha fatto la mia impresa».

Cosa vi differenzia dalla concorrenza?



**Matteo Rezzi, titolare della
Ms Wheels di Pescarolo**

**Il giovane imprenditore
di Vescovato guida un team
di quattro ragazzi
L'azienda da qualche tempo
ha aperto all'e-commerce
che sta dando ottimi risultati
«È una vetrina globale
ormai irrinunciabile»**



Matteo Rezzi con i suoi collaboratori



«L'idea che è stata subito alla base dell'azienda è stata quella di inserirsi in un mercato di nicchia di medio-alto livello. Lavorare con prodotti di alta qualità, originali, che pochi commerciavano e che ancora oggi non trovano grandi canali di rivendita così specializzati. Questa scelta richiede un costante aggiornamento sul mercato, per cercare i prodotti per valutarli in modo tale da capire se possano essere appetibili sul mercato. Alla mera rivendita abbiamo poi aggiunto un processo aziendale di ripristino del cerchio danneggiato, in modo da poter utilizzare anche materiale che diversamente non avrebbe valore commerciale».

Il mercato globale sta cambiando, sempre più votato all'e-commerce. Voi avete anticipato i tempi.

«La mia formazione mi ha portato subito a guardare al mondo dell'online come una vetrina potenzialmente globale ormai irrinunciabile per fare questo tipo di attività.

Abbiamo aperto l'e-commerce un po' di tempo fa e stiamo davvero ottimi risultati oltre alle inserzioni generiche che già facevamo. Vero è anche che questo mondo non abbandona mai il prodotto materiale e per questo sono convinto che siano due aspetti che devono entrambi essere presenti e assimilarsi al meglio per permettere all'impresa di essere completa, credibile e per questo vincente sul mercato».

Un'impresa giovane, nata nel 2016, che in poco tempo si è trovata ad attraversare due crisi globali come la pandemia e la crisi energetica. Come le avete affrontate?

«Dico la verità, la pandemia ha ovviamente avuto ripercussioni ma dal mio punto di vista non ha spostato di molto l'andamento della società. Io avevo il permesso di venire in azienda a preparare spedizioni e il mercato ha sempre e comunque risposto. Paradossalmente ho ridotto i costi dato che i dipendenti non potevano venire a lavorare. La crisi energetica sta colpendo un po' tutti ma cerchiamo di stare attenti e per il tipo di lavoro che facciamo riusciamo a far fronte».

Qual è il sogno nel cassetto, l'obiettivo della Ms Wheels.

«Un sogno che realizzo ogni giorno è quello di venire in azienda e vedere un team giovane, composto di quattro ragazzi oltre a me, che lavora con passione e con soddisfazione, che è appagato a fine giornata e a fine mese. Questo mi riempie davvero di orgoglio. In ottica aziendale posso dire che l'obiettivo sarebbe quello di collocarci su un mercato europeo e, chissà, magari mondiale, perché siamo consapevoli che la qualità del prodotto che vendiamo, ovvero cerchi e accessori originali, sia di altissimo livello».

*...quotidianamente
al fianco
delle imprese.*





«L'industria è sostenibile Ricicla l'81% dei rifiuti»

TRANSIZIONE ECOLOGICA

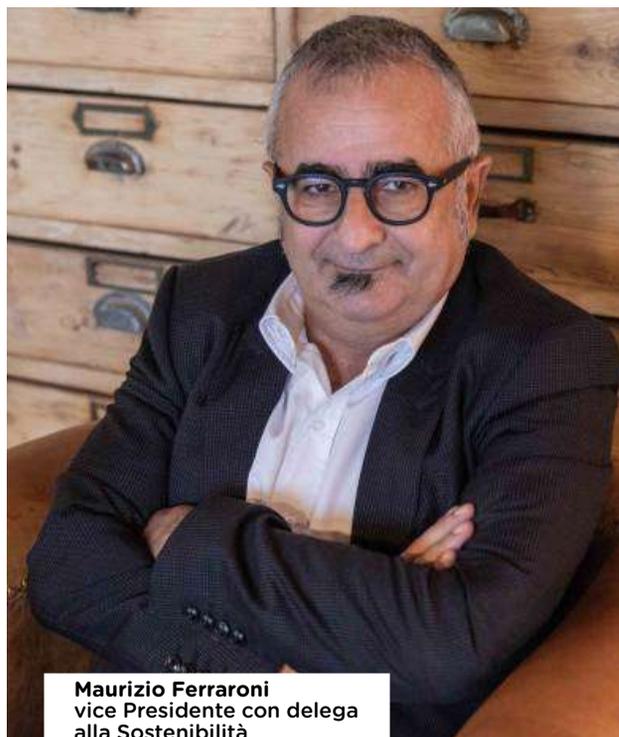
Incontro col vice presidente Ferraroni e l'ingegnere Fumagalli del Politecnico su prospettive, strumenti e benefici

Si è parlato di 'Transizione ecologica' nei giorni scorsi in Associazione Industriali. Tema assai rilevante poiché, ricorda il vice Presidente con delega alla Sostenibilità, **Maurizio Ferraroni**, «la nostra industria ricicla l'81,4% dei rifiuti prodotti, siamo leader nell'economia circolare. Basta pensare che siamo i primi in Europa nella capacità di creare il maggior valore economico per unità di materia consumata: ogni kg di risorsa consumata genera 3,3 euro di Pil contro una media europea di 1,98 euro. Francia e Spagna sono a 2,9 e Germania a 2,4. Da questi dati emerge con chiarezza che l'industria italiana è sostenibile».

A testimonianza della rilevanza del tema in Associazione è nato un vero e proprio Gruppo di Lavoro intitolato 'Sostenibilità' che, attraverso la collaborazione del Politecnico di Milano sede di Cremona, ha presentato un'iniziativa dedicata a tutti gli associati.

'In un mondo in continuo cambiamento, complesso e imprevedibile, - spiega Ferraroni - la sostenibilità, con i suoi vantaggi e le sue risorse inesplorate, diventa uno dei principali driver per crescere sul mercato nel rispetto di ambiente, persone e profitto aziendale. Fa bene alle aziende, al business, al territorio e alle persone che, a vario titolo, interagiscono con l'organizzazione sostenibile, siano essi dipendenti, dirigenti, clienti, fornitori e terzi».

«Nell'attuale panorama di cambiamenti a livello mondiale, - afferma l'ingegnere **Luca Fumagalli** del Politecnico degli studi di Milano, sede di Cremona - la transizione ecologica gioca un ruolo chiave dal punto di vista ambientale, ma anche nel supporto ad una nuova definizione degli equilibri di produzione e consumo energetico al livello internazionale, ma ovviamente anche a livello nazionale e locale. Il tema non può però solo essere affrontato con un punto di vista politico-economico o di strategie energetiche. De-



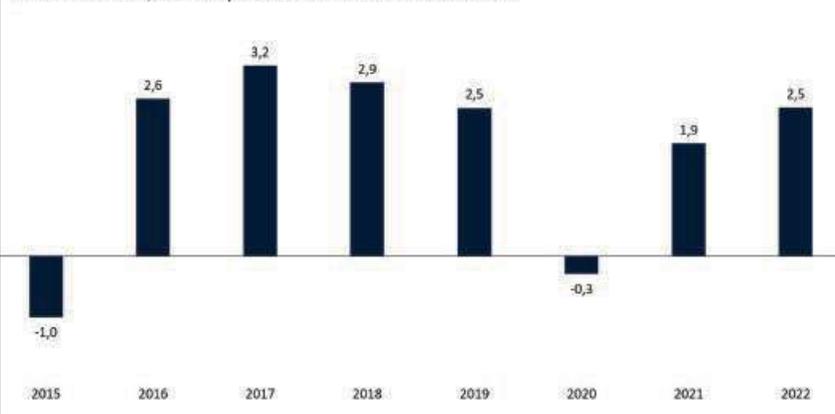
Maurizio Ferraroni
vice Presidente con delega
alla Sostenibilità

vono invece essere compresi i modelli e le analisi tecniche necessarie per supportare concretamente le aziende nella transizione ecologica. Misurare e migliorare le performance di sostenibilità è e sarà sempre di più una priorità delle aziende italiane».

Attraverso l'accordo con Cerved, infatti, il Gruppo di Lavoro mette a disposizione delle imprese una piattaforma digitale che consenta loro la misurazione, il miglioramento e la valorizzazione delle performance di sostenibilità, tra l'altro condividendole, in caso di interesse, con i propri portatori di interesse. In sintesi, oltre alla misurazione delle proprie performance gli associati otterranno un benchmark rispetto al settore e alla dimensione di riferimento.

«Lo strumento - ha concluso Ferraroni - si basa su dati non finanziari e non disponibili pubblicamente, raccolti mediante questionari ESG e permette di rispondere più facilmente alle richieste provenienti dai più svariati stakeholder. Tutto questo da oggi è disponibile per tutti gli associati che lo riterranno utile».

Figura 1
LA DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE NELL'ARTIGIANATO E NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE
Periodo 2015 - 2021; Variazioni percentuali calcolate su valori medi annui



Il 2022 anno più che positivo imprese artigiane sugli scudi

L'OSSERVATORIO LAVORO CNA
L'analisi condotta su un campione di circa 20mila aziende associate che occupano 140mila dipendenti

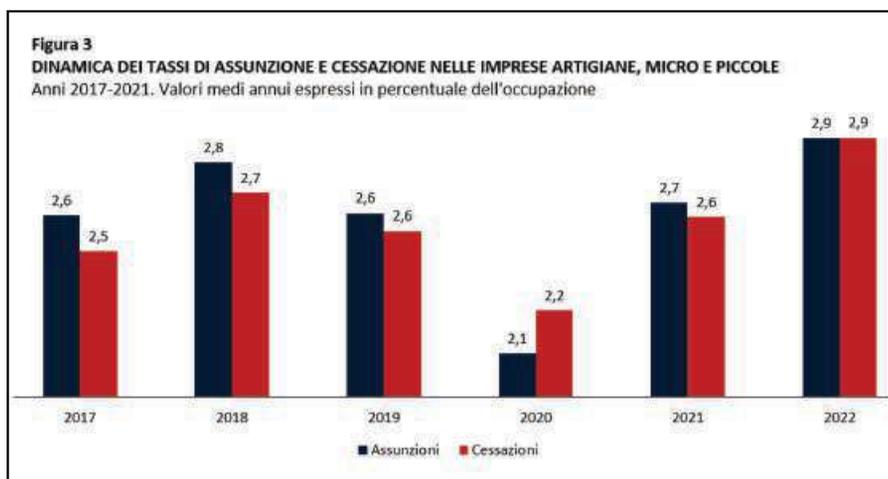
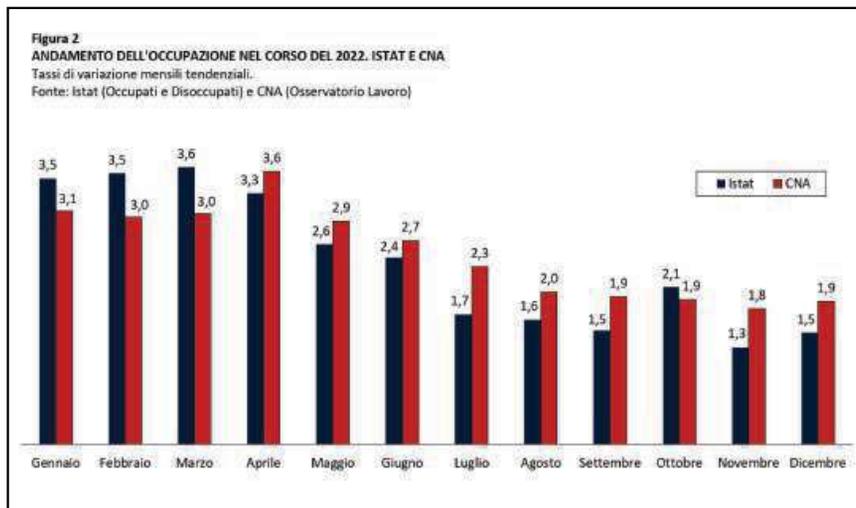
È stato presentato nei giorni scorsi l'annuale rapporto dell'Osservatorio Lavoro della CNA che monitora gli andamenti occupazionali nelle micro e piccole imprese della produzione e dei servizi mediante le informazioni provenienti da un campione di circa 20mila imprese associate, che occupano circa 140mila dipendenti. Il rapporto ci mostra come il 2022 sia stato un anno più che positivo per l'economia italiana. Nonostante la guerra russo-ucraina (che ha destabilizzato il quadro macroeconomico internazionale, minacciando il dinamismo delle nostre esportazioni), il rincaro energetico e un'inflazione a doppia cifra (osservata per l'ultima volta addirittura negli anni '70), il Pil dell'Italia è aumentato del 3,9% su base annua. L'importanza di questo incremento va apprezzata considerando che esso segue al +6,7% messo a segno nel 2021 e che in soli due anni il nostro Paese ha assorbito l'enorme

contrazione del prodotto interno lordo (-9,0%) registrata nel 2020.

Analogamente a quanto osservato nel 2021, la crescita economica ha portato con sé un ampliamento significativo della base occupazionale. Secondo l'Istat, nel 2022 il numero di posti lavoro è aumentato infatti del 2,4%, un incremento che supera di tre volte quello registrato nella media dei dodici mesi del 2021.

La ripresa dell'occupazione ha interessato anche il sistema delle imprese artigiane e delle piccole imprese nelle quali, secondo l'Osservatorio Lavoro CNA, nel mese di dicembre 2022 i posti di lavoro dipendente sono aumentati dell'1,9% su base annua. Nella media dei dodici mesi del 2022, invece, l'occupazione dipendente è cresciuta del 2,5% rispetto al 2021 (grafico 1), un dato in linea con quello dell'Istat, che è però riferito a un campione comprendente solamente le imprese attive in tutto il 2022. Esso dunque è calcolato al netto delle variazioni dell'occupazione derivanti dalla differenza tra nascite e cessazioni di imprese avvenute lo scorso anno. Secondo l'archivio InfoCamere-Movimprese, quest'ultima al netto delle cessazioni di ufficio riporta un saldo positivo di quasi 8mila imprese artigiane.

Un'altra analogia tra le indicazioni riportate dall'Istat e quelle rilevate dall'Osservatorio Lavoro CNA riguarda la dinamica dell'occupazione su base mensile: sia Istat che CNA rilevano un'attenuazione dei tassi di crescita dell'occupazione, coe-



Il tempo determinato, applicato al 55,8% dei nuovi assunti resta il contratto privilegiato per immettere manodopera

rentemente col progressivo rallentamento del Pil nel corso dell'anno.

L'impatto della ripresa economica realizzata nel 2022 sull'occupazione appare evidente anche dall'analisi dei flussi di lavoratori in entrata e in uscita dalle imprese. Nel corso del 2022, infatti, si è verificato un aumento del turn-over tra le posizioni lavorative attivate e quelle cessate. I tassi di assunzione e di cessazione (calcolati rispettivamente come rapporti tra le assunzioni e cessazioni effettuate nel 2022 e il valore medio dell'occupazione dello scorso anno) hanno registrato i valori più alti degli ultimi sei anni confermando che la ripresa dell'economia ha permesso la riattivazione del normale avvicendamento delle posizioni lavorative.

Passando a considerare più nel dettaglio le assunzioni effettuate nel 2022 emerge che l'aumento complessivo (+9,5%) è stato trainato soprattutto dalle posizioni a tempo indeterminato aumentate del 26,4% rispetto al 2021. Si tratta di una

circostanza importante (l'ultima volta che i contratti a tempo indeterminato avevano ottenuto il 'primato' tra i contratti applicati ai nuovi assunti risale addirittura al 2018) che fornisce qualche indicazione anche sulla qualità della domanda di lavoro espressa dalle imprese artigiane e micro-piccole: a dispetto dei tanti fattori di incertezza emersi nel corso dell'anno, le imprese del campione CNA sembrano avere intercettato una ripresa forte e duratura, tale da farle puntare sull'attivazione di rapporti di lavoro di lunga durata. È questa una discontinuità rispetto al recente passato nel quale le nuove assunzioni erano state realizzate soprattutto con contratti non permanenti (tempo determinato e lavoro intermittente). Il tempo determinato, applicato nel 2022 al 55,8% dei nuovi assunti resta comunque il contratto privilegiato dalle imprese artigiane per immettere nuova manodopera nei processi produttivi. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato risulta invece applicato a circa il 20% dei nuovi occupati.

SICUREZZA

DVR

VALUTAZIONE RISCHI
SPECIFICI

FONOMETRIE
VIBRAZIONI

AMBIENTE

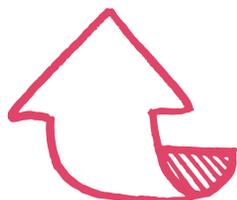
AUTORIZZAZIONI
AMBIENTALI

EMISSIONI
IN ATMOSFERA

MUD

H.A.C.C.P.

**CHECK-UP
GRATUITI**



FORMAZIONE

D.LGS 81/08

CORSI

PRIMO SOCCORSO
ANTINCENDIO
LAVORATORI

MEDICINA DEL LAVORO

MEDICO COMPETENTE

VISITE MEDICHE

DIAGNOSTICA

CONSULENZA



tel: 0373.20.49.01
info@sgsconsulting.it
www.sgsconsulting.it

Accesso al credito difficile Tante opportunità ma...

L'ALLARME DEL PRESIDENTE PARMA

«Giovani imprese e start up in Italia non hanno vita facile, l'approccio delle banche è troppo rigido»

L'iter per accedere ai finanziamenti da parte delle piccole imprese e delle start up è lungo, complesso e non sempre, anzi troppo spesso, non va a buon fine: «In Italia, contrariamente a quanto avviene in altri Paesi europei per esempio, facciamo fatica a investire sulle giovani imprese e sulle start up - spiega il Presidente della CNA Marcello Parma - L'approccio da parte degli istituti di credito è rigido e non si riesce a leggere l'impresa sulla base della sua capacità di ritorno degli investimenti».

È la triste realtà con cui si scontrano le start-up che hanno bisogno di credito e che si rivolgono alle banche per avere finanziamenti. «La valutazione dei piani di impresa - continua Parma - ha a che fare con la cultura anglosassone. In Francia, ad esempio, sono stati messi in campo strumenti importanti. Solo nel 2021 ha stanziato 50 miliardi di euro corredati anche da un'importante riduzione delle misure fiscali. Il risultato che ha prodotto questa iniziativa è stato straordinario con un aumento esponenziale del numero delle nuove imprese. In Italia non solo non vi è la cultura, ma non è vi è nemmeno la condizione per poter arrivare a questi risultati nel breve periodo. Altrove si prova quantomeno a cambiare questo trend, in Italia siamo in alto mare».

Un approccio rigido da parte degli Istituti di Credito?

«In Italia sicuramente sì! Non solo rigido, ma anche non migliorato rispetto al passato. Le regolamentazioni bancarie europee in essere e con cui le banche devono confrontarsi, sono altrove approcciate in modo abbastanza inflessibile e non si va oltre la valutazione delle garanzie che il neo imprenditore porta. Spesso piani e idee imprenditoriali molto belli, innovativi, costruiti con tutte le valutazioni del caso, vengono bocciati solo per una que-



Marcello Parma
presidente della CNA

stione di garanzie e non viene invece valutata la possibilità di ritorno che questa futura nuova impresa potrebbe dare nei prossimi mesi di attività».

Una valutazione che si ferma ancora prima del progetto.

«Certamente. Le banche non riescono a capire che valore ha finanziare e incentivare le imprese. Non capiscono che queste nuove attività non solo ringiovaniscono il settore imprenditoriale, svecchiandolo, ma nel caso di imprese costituite da donne, riescono anche a dare una nuova prospettiva al tessuto economico del nostro Paese. Non si tratta di dire alle banche di avere più coraggio nel concedere i finanziamenti, ma semplicemente di andare oltre a quello che le imprese mettono sul banco e di valutarle per quello che potrebbero dare in termini di valore futuro. È ovvio che gli si chiede un cambio di prospettiva, anche culturale, ma è altrettanto ovvio che questa è l'unica via che va certamente accompagnata anche da politiche economiche e fiscali che vadano veramente in questa direzione. Serve quindi un coordinamento tra misure legislative e sistema bancario, perché quello che viene descritto come liscio e semplice è, nella realtà, molto lungo e tortuoso».

Siccità, emergenza cronica Le richieste dell'agricoltura

TAVOLO DELL'ACQUA IN REGIONE

**Due miliardi di metri cubi in meno
Crotti: «Subito interventi sulla rete
e in futuro la bacinizzazione del Po»**

A metà marzo la situazione è già da piena emergenza siccità. Oltre due miliardi di metri cubi di acqua, il 60% del totale in confronto alla disponibilità media 'storica' del periodo 2006/2020; è questo il 'deficit' nell'accumulo di risorse idriche con il quale già ora deve fare i conti la Lombardia. Il governatore **Attilio Fontana** nel corso della riunione del recente Tavolo idrico non ha nascosto la preoccupazione: «Se non piove per almeno quaranta giorni, questa estate le difficoltà saranno sicuramente peggiori rispetto allo scorso anno». Il problema è evidente a tutti ma i margini di manovra non sono molti. La situazione di criticità ha ormai raggiunto livelli di allarme e tutti i soggetti interessati a questa partita - presenti alla riunione in Regione -, dai gestori di bacino a quelli idroelettrici (inclusa Terna, gestore nazionale del sistema elettrico), hanno espresso la disponibilità ad una gestione coordinata degli invasi alpini e dei laghi per fronteggiare la crisi idrica.

«Purtroppo - ha spiegato Fontana - le scarse precipitazioni nevose, unite all'incremento della temperatura, non hanno consentito di recuperare il deficit. A livello regionale, rispetto allo storico del periodo, nell'ultimo mese siamo passati da meno 42,3% a meno 60%. Fortunatamente la regolazione attuata mediante una politica 'cautelativa' di limitazione delle erogazioni, proposta già da mesi e richiesta formalmente ad inizio febbraio, ha consentito di mantenere complessivamente le risorse stoccate nei laghi».

È stato deciso di proseguire con la gestione 'cautelativa' della risorsa, preparandosi alla gestione delle acque nel corso della stagione irrigua.

Nella discussione grande attenzione è stata riservata alla deliberazione del governo i nominare un commissario straordinario nazionale per l'emergenza siccità. A tal proposito Fontana ha avanzato l'ipotesi di uno 'sdoppiamento' del ruolo.



Insomma, una situazione complessa per la quale non ci sono soluzioni semplici o generali, né scorciatoie di sorta. Appare sia poco praticabile che scarsamente vantaggiosa l'idea di puntare soprattutto su bacini e cave dismesse per aumentare le opportunità di stoccaggio dell'acqua.

Ai lavori del Tavolo idrico ha partecipato **Riccardo Crotti**, presidente di Confagricoltura Lombardia e della Libera Associazione Agricoltori Cremonesi, che ha chiarito la questione degli interessi 'fisiologicamente' in conflitto in ordine all'utilizzo della risorsa idrica. «Voglio ribadire che non ci possono essere dubbi sulla gerarchia delle priorità. Dopo quella





La riunione del Tavolo idrico in Regione e a sinistra Riccardo Crotti, presidente della Libera Agricoltori Cremonesi e di Confagricoltura Lombardia

umana c'è senza dubbio la produzione di cibo sano e sicuro, che deve essere assolutamente garantita, specialmente a fronte di un fabbisogno sempre crescente a livello mondiale. La scarsa disponibilità di acqua, invece, spinge nella direzione contraria: basta pensare che attualmente in Lombardia stiamo macellando il 10% in più di animali, perdendo dunque imprese agricole che non dispongono di alimentazione sufficiente per i capi di bestiame, e di conseguenza non possono tenere il ritmo della domanda di cibo da parte dei consumatori. Gli altri utilizzi sono certamente importanti, ma è chiaro che se dieci efficientissimi fari a led illuminano un

piatto vuoto i conti non tornano...».

«Sul fronte idrico, chiediamo quindi una serie di interventi tempestivi», ha proseguito Crotti. «In primo luogo, va ridotto il deflusso minimo vitale, per trattenere più acqua possibile negli invasi in vista della prossima stagione irrigua. Sappiamo tutti che le precipitazioni non torneranno ai livelli ai quali ci eravamo abituati negli anni scorsi, e bisogna regolarsi di conseguenza. Concentrandosi sulle potenzialità dei grandi laghi. Poi è necessario intervenire sulla rete idrica. Quella lombarda misura 42mila chilometri e fa letteralmente 'acqua' da tutte le parti; ne perdiamo il 50% lungo il percorso. Bisogna quindi porre in essere la necessaria manutenzione, magari con le risorse del Pnrr».

E poi c'è il grande tema della bacinizzazione del Po, sul quale Crotti insiste da tempo. «In Europa, tutti i grandi fiumi sono bacinizzati, mentre l'Italia - purtroppo - continua a fare eccezione. Regione Lombardia aveva fatto questa proposta una decina di anni fa, poi tutto si è fermato. Ma ora il discorso deve essere ripreso. In una situazione meteo-climatica profondamente cambiata, e con la quale dovremo sempre più confrontarci, è impensabile lasciar andare così tanta acqua al mare - perdendola - nei mesi autunnali e invernali. La bacinizzazione permetterebbe di accumulare scorte preziose, e facendo circolare l'acqua nella rete idrica manterrebbe la falda freatica abbastanza elevata e senza la necessità di assorbire tutto d'estate, quando la rete viene impiegata per l'irrigazione».



«Interessi in conflitto? La gerarchia delle priorità è chiarissima: dopo quello umano c'è l'uso in agricoltura per la produzione di cibo sano e sicuro»

www.liberacr.it



LIBERA. IL TUO FUTURO

segui su 

SERVIZI ALLE IMPRESE - ASSISTENZA AGRICOLA - ASSISTENZA FISCALE - PATRONATO



**LIBERA ASSOCIAZIONE
AGRICOLTORI CREMONESI**

CREMONA P.zza del Comune, 9 | **0372 4651** | e-mail: segreteria@liberacr.it
CREMA | SORESINA | CASALMAGGIORE | PIADENA | PANDINO | SONCINO | CASTELLEONE

'Generazione Terra' sfonda

La grande corsa dei giovani



Tutto esaurito per Generazione Terra, il nuovo strumento fondiario di Ismea rivolto ai giovani e dedicato all'acquisto di terreni: l'intera dotazione finanziaria, pari a 60 milioni di euro, è andata esaurita in un solo mese dall'apertura dello sportello per la presentazione delle domande. I dati mostrano un indubbio interesse da parte della nuove generazioni a investire in agricoltura. Oltre il 60% delle domande proviene infatti da giovani che intendono avviare un'iniziativa imprenditoriale in agricoltura. Sono i cosiddetti startupper, con o senza esperienza pregressa nel settore, ma in quest'ultimo caso in possesso di un titolo di studio superiore in campo agrario o di una laurea.

Numerosa la partecipazione anche di giovani già attivi in

Strumento fondiario promosso da Ismea
L'intera dotazione di 60 milioni di euro è andata esaurita in un solo mese dall'apertura dello sportello

agricoltura che, grazie alle novità introdotte dalla misura, potranno acquistare terreni funzionali alla crescita della propria azienda agricola. Da rilevare anche l'omogenea distribuzione territoriale, con una quota quasi paritaria di domande provenienti dal Centro-Nord e dal Sud-Isole, a dimostrazione che la voglia di agricoltura accomuna tutta Italia.

Il successo di Generazione Terra non riflette solo la volontà di tanti giovani di investire il proprio futuro in agricoltura ma anche il bisogno di strumenti che agevolino l'accesso al capitale fondiario. L'acquisto della terra è tuttora in Italia una delle più grandi barriere che un giovane deve superare per diventare imprenditore agricolo e di conseguenza è un freno a ogni processo di ricambio generazionale e innovazione in un settore che vede ridurre progressivamente la presenza degli under 40 tra i capo azienda.



L'ATS (MASTERPLAN 3C)

Il Comitato di Gestione dell'Associazione Temporanea di Scopo (ATS) per l'implementazione e lo sviluppo del Masterplan 3C si era insediato il 18 novembre 2022. Ora, a distanza di quattro mesi, per il giorno 23 marzo (giovedì prossimo) è stato convocato il primo tavolo: Cantiere 1 - Lanciare una strategia integrata di comunicazione delle eccellenze del territorio e creazione di un circuito di eventi per rafforzare la riconoscibilità del territorio. Una buona notizia.



ATTILIO FONTANA

Qualcuno ci sperava, altri ci credevano. Resta il fatto che nella squadra della nuova Giunta regionale guidata dal confermatissimo governatore Attilio Fontana non c'è traccia di cremonesi e ancora una volta il territorio resta fuori dalla stanza dei bottoni. Per amor di verità Fontana non si era mai lasciato andare a promesse in tal senso - a differenza di Majorino e Moratti - mentre di promesse di altro tipo ne ha fatte tante: la Cremona-Mantova, il raddoppio ferroviario, il nuovo ospedale. Ora le mantenga.



LA I.M.L. DI OFFANENGO

Sulla I.M.L. (Industria Meccanica Lombarda) di Offanengo fondata nel 1947 si agita lo spettro della chiusura e le famiglie degli 82 dipendenti sono in apprensione. Gli impianti sono spenti e la produzione è sospesa: i lavoratori dell'azienda cartotecnica sono in ferie forzate. I sindacati sono mobilitati e anche il sindaco Gianni Rossoni sta seguendo la crisi aziendale da vicino. Dopo l'ex Bertarini di Sesto e la Pharmatek di Cremona prosegue un anno difficile per il lavoro.



MATTEO GORLANI

Nessuno come Matteo Gorlani, consigliere provinciale delegato alle Infrastrutture, è riuscito a mettere d'accordo centrosinistra e centrodestra. La sua proposta di chiedere alla Regione di spostare i 7 milioni già stanziati per la tangenzialina di Crema sul raddoppio del ponte della Paullese a Spino - i cui costi sono esplosi - è stata bocciata da amministratori e mondo economico. Renato Ancorotti, senatore di FdI, ha proposto di trasferire Gorlani, altro che i fondi... Scintille.

mondo ... business

Iscrizione al Tribunale di Crema
n. 109Tu del 27.04.1999

Supplemento del quotidiano
La Provincia
di Cremona e Crema
di Sabato 18 marzo 2023

Chiuso in redazione:
Mercoledì 15 marzo 2023

Direttore responsabile
Luca Puerari

Hanno collaborato
Andrea Arco, Nicola Arrigoni, Nicola
Artoni, Davide Bazzani, Marilisa
Cattaneo, Gianluigi Cavallo, Serena
Ferpozzi, Matteo Ferrari, Renato
Marangoni, Riccardo Maruti, Stefano
Sagrestano e 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 



**Scegliere Grana Padano
significa abbracciare i valori italiani.**

I luoghi dove nasce, la maestria dei casari,
le tradizioni, l'allegria a tavola, l'amore
per la cultura, il benessere e la passione.

È il gusto italiano che ha fatto
innamorare il mondo.

Un'emozione da condividere.



Un'emozione italiana.

IL FORMAGGIO DOP PIÙ CONSUMATO AL MONDO.