



Il primario
Carlo Campana è il primario del reparto di Cardiologia dell'ospedale Sant'Anna. L'organizzazione dell'unità operativa è finita sotto la lente degli ispettori nominati dalla direzione



“L'azienda ha costantemente monitorato con un livello di attenzione elevatissimo la situazione messa in evidenza da La Provincia,,

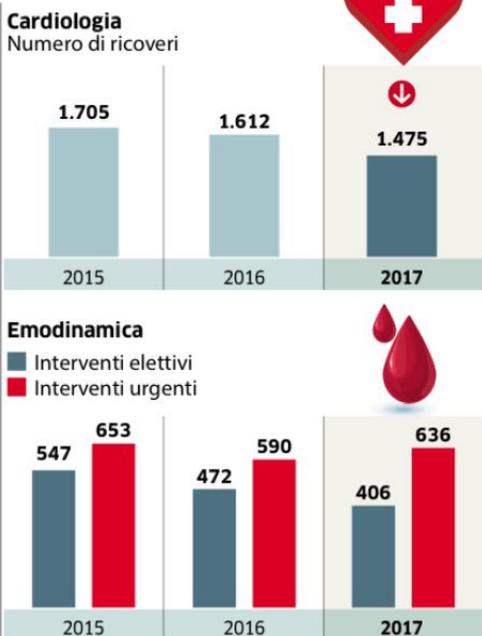


L'ispezione
Domenico Pellegrino è uno dei tre componenti della commissione d'indagine voluta dalla direzione dell'ospedale su Cardiologia. Gli altri due componenti sono medici legali esterni al Sant'Anna

“I pazienti sono esposti a rischi a causa del ritardo con cui alcune procedure vengono effettuate in conseguenza dei disguidi organizzativi”

“La compilazione delle cartelle cliniche risulta nel complesso piuttosto scadente con numerose lacune, dimenticanze, omissioni e trasgressioni alle raccomandazioni della Regione”

“Emerge una grave carenza clinico-organizzativa con rimpallo delle responsabilità tra i medici”



Sette medici vanno via E s'indaga sul concorso

Camici bianchi. Fuga dal reparto negli ultimi due anni. Fascicolo in Procura sulle assunzioni della scorsa estate

Il clima che si respira da qualche tempo a questa parte in Cardiologia non è certo dei migliori. Lo mettono nero su bianco gli esperti nominati dalla direzione sanitaria per verificare le criticità emerse e denunciate (anche dai pazienti), sembra confermarlo il numero di camici bianchi che negli ultimi anni ha deciso di andarsene dal reparto diretto dal dottor Carlo Campana. Tutto questo mentre un esposto ha spinto la Procura di Como ad aprire un'inchiesta sul concorso che, lo scorso anno, ha consentito l'assunzione a tempo indeterminato di quattro medici.

Camici in fuga
Negli ultimi sette anni i medici che si sono trasferiti altrove abbandonando la Cardiologia del Sant'Anna sono stati complessivamente sette (otto se si calcola il distacco negli ambulatori sul territorio chiesto da una dottoressa del reparto) su un organico complessivo che conta una dozzina di professionisti. Numero di defezioni destinato ad aumentare, visto che un'altra dottoressa ha già chiesto e ottenuto il trasferimento a partire dal prossimo autunno.

Tra gli addii quelli di professionisti molto noti come Gianluca Botto e Giovanni Russo (entrambi hanno scelto l'azienda di Garbagnate). La maggiore concentrazione si è registrata a partire dal 2017 (dunque negli ultimi 19 mesi), quando sono andati via due elettrofisiologi (una delle cause, secondo il Sant'Anna, che ha portato a una diminuzione del



Gianluca Botto è tra i cardiologi che hanno lasciato il Sant'Anna

Lascia anche un cardiologo che aveva appena avuto un contratto definitivo

La polizia giudiziaria ha acquisito tutti gli atti dell'esame

numero di ricoveri nel reparto) che sono stati sostituiti a fatica (uno ancora, nei fatti, non è stato sostituito, rientrando in servizio il medico prescelto solo tra qualche mese).

Tra i professionisti che hanno rassegnato le dimissioni quest'anno compare anche uno dei quattro vincitori del concorso per un posto a tempo indeterminato bandito la scorsa estate dal Sant'Anna. Il cardiologo in questione ha rinun-

ciato a un contratto a tempo indeterminato per un posto in Valtellina, a termine. Sul concorso in Cardiologia, peraltro, la Procura di Como ha aperto un fascicolo d'inchiesta dopo aver ricevuto un esposto su presunte irregolarità legate alle modalità del concorso stesso.

L'indagine
Nelle scorse settimane la polizia giudiziaria ha acquisito, presso la direzione del Sant'Anna, tutti gli atti (prove d'esame, curricula dei candidati, verbali della commissione esaminatrice).

Al concorso si presentarono 25 aspiranti cardiologi, ma solo la metà di questi, tredici, sono poi stati ammessi alla seconda prova orale e pratica. In Procura sono stati già sentiti alcuni dei partecipanti. E al momento l'inchiesta è a carico di ignoti. Ma l'esposto e l'avvio dell'indagine è sintomatico del clima che si vive in un reparto dove, anche secondo gli ispettori dell'ospedale, da tempo si è persa la serenità.

Innovazione

Meccatronica Nuova frontiera



Due anni per i tecnici meccatronici

*Al Fiocchi un corso post diploma
L'assunzione è garantita*

Attivato al Fiocchi, il percorso biennale che forma i tecnici meccatronici ha grandi potenzialità di sviluppo. In Germania coinvolge 800mila ragazzi, mentre in tutt'Italia, al momento, sono seimila gli studenti che seguono questo percorso forma-

tivo post diploma. Perché pochi e perché l'industria si sta sempre più orientando verso l'automazione dei processi, i tecnici meccatronici hanno numerose e immediate opportunità di lavoro. I ragazzi che si diplomano in meccatronica trovano lavoro nel

95% dei casi. Il restante 5% sceglie di continuare a studiare. Quello della meccatronica è un percorso formativo in stretto collegamento con il mondo del lavoro: il 30% delle ore si trascorre in azienda e il 50% dei docenti sono professionisti aziendali che fanno docenza.

L'INTERVISTA LAURA DALLA VECCHIA. Presidente e Ceo di Polidoro, azienda leader nella produzione di componenti per le caldaie

«I ROBOT SPINGONO I FATTURATI E CREANO LAVORO»

MARIA G. DELLA VECCHIA

Vista da un'imprenditrice vicentina del distretto della meccatronica, l'innovazione che punta sull'interazione fra meccanica, elettronica e informatica è un investimento irrinunciabile perché moltiplica la competitività dell'impresa, quindi ne aumenta la produttività e l'occupazione. Questo è ciò che racconta l'esperienza della Polidoro Spa, che a Schio produce componenti per caldaie guidata da Laura Dalla Vecchia, che oltre ad essere vicepresidente della Confindustria di Vicenza e del gruppo della meccanica è anche convinta sostenitrice della necessità di compiere ogni sforzo possibile per integrare le potenzialità dei giovani col tessuto produttivo locale, in un distretto in cui la metà delle aziende della provincia opera nel settore, di cui 650 sono associate a Confindustria Vicenza. Per l'imprenditrice la crescita della meccatronica sta anche nella capacità «di mettere in contatto il mondo vero, la fabbrica, con gli Istituti tecnici. Lo facciamo, e i risultati ci danno ragione».

In che modo la sua azienda si è portata nella meccatronica?
Il nostro è un percorso iniziato



Laura Dalla Vecchia guida la Polidoro di Schio

prima che si parlasse di Industria 4.0, programma con cui siamo del tutto in linea, col collegamento delle macchine a sistemi di acquisizione dati. Abbiamo messo in linea le macchine, in parte con centri di lavoro a controllo numerico gestiti da programmi e quindi, con nostri periti elettrotecnici interni, abbiamo scritto un codice che ci permette di acquisire dati sulla produzione.

Un esempio?

Ad esempio contiamo i numeri di battuta delle presse per ogni stampo che usiamo, così riusciamo

mo a fare manutenzione preventiva per evitare che i pezzi si rompano. Un'altra cosa che facciamo è monitorare la produttività linea per linea, confrontando i dati coi tempi presunti di quel particolare centro di lavoro in modo da essere sicuri di essere nei costi ipotizzati. E tutto è proiettato su schermi posti nei reparti di produzione, così tutti i lavoratori hanno il controllo di come si sta procedendo, in tempo reale.

Quali sono i principali vantaggi competitivi di tutto ciò?

La misurazione e il controllo costante sono comunque fattori di

competitività. Inoltre ciò dà la possibilità di avere una produzione snella, con qualità alta e controllo dei costi. Viviamo in un Paese con un costo del lavoro altissimo rispetto ad altri mercati del Far East che oltre a questo vantaggio hanno anche quello di avere un grande mercato interno.

La Cina oltre che grande produttore è anche un grande acquirente. Noi europei dobbiamo essere più veloci per competere, dobbiamo produrre in meno tempo perché il lavoro costa, mentre ci troviamo a esportare su mercati che ancora stanno oscillando.

Con la meccatronica com'è cambiata l'occupazione nella sua azienda?

Siamo passati da 250 a 320 dipendenti, perché produciamo molto di più, il fatturato è aumentato e servono nuovi lavoratori, non più per spostare scatole o fare lavori generici bensì per essere parte integrante della nostra innovazione. Il lavoro cambia, scompaiono i generici e si creano posti dove serve usare la testa, costruirsi nuove competenze. Si pensa che l'automazione vada osteggiata perché distrugge posti di lavoro. Per noi invece è cresciuta proprio quando abbiamo inserito le linee automatizzate, i lavoratori, se vogliono, rivalutano la loro prepara-

La Meccatronica, innovazione e produttività

IMPRESSE ITALIANE DELLA MECCATRONICA



OCCUPATI IN ITALIA



FATTURATO



EXPORT



Valore aggiunto pro capite nella meccatronica



Valore aggiunto pro capite nel manifatturiero



Fonte: Dati Istat, elaborati da Il Sole 24 Ore



«Noi europei dobbiamo essere più veloci e più bravi per competere»



«Il lavoro cambia. Scompaiono i generici, si punta sulle competenze»

razione e crescono.

Come si avvicinano i giovani alle imprese del settore?

Iniziando per tempo. Sono anni che in associazione sentiamo il bisogno di stimolare i giovani ad appassionarsi alla meccanica e ora alla meccatronica. Da troppo tempo le scuole indirizzano i giovani a facoltà umanistiche, di pari passo con le famiglie che pensano che per un figlio un lavoro da meccanico sia di serie B. In realtà nel nostro distretto un perito ha sempre trovato lavoro ancor prima di finire la scuola, anche negli anni di crisi.

Che carriera fa un perito elettronico in un'azienda meccatronica?

280mila



Tecnici introvabili

Secondo le ultime stime, sono 280mila gli esperti di meccatronica che le aziende italiane vorrebbero assumere ma che non trovano. Sono comprensibili quindi le opportunità di lavoro offerte dal corso biennale, attivato al Fiocchi, che prepara i tecnici meccatronici



Può fare una carriera che va dallo sviluppo al capofabbrica, può fare sviluppo e operation e anche diventare ad avviare una propria azienda. Al contrario lo psicologo, ad esempio, può certo trovare spazio in azienda, ma solo nelle risorse umane e in una struttura pesante, ma con molta più concorrenza e stipendi più bassi. Ai giovani cerchiamo di dare una visione e di far sperimentare che la tecnologia apre a lavori creativi e stimolanti.

Oltre all'Olimpiade delle macchine utensili e della meccatronica con gli Ite e ai progetti di alternanza di Fede meccatronica, siete impegnati anche in altri progetti. Che risposta trovate?

In queste ore parteciperò alla nuova edizione del "Forum dei mestieri" destinato ai ragazzi di seconda media che l'anno prossimo sceglieranno quale scuola superiore frequentare. Ci siamo consorziati fra associazioni, commercianti e artigiani compresi, genitori, scuole medie. In tre mattinate mostriamo ai ragazzi cosa si fa in una fabbrica, in un giornale, in un negozio da parrucchiere, nello studio di un notaio. Vogliamo mostrare che i lavori ci sono nel territorio in modo che se ipotizzano il loro futuro qui conoscano le possibilità di scelta. Sempre che ovviamente qualcuno non voglia legittimamente diventare astronauta.

L'INTERVISTA IVAN PARISI. Imprenditore e presidente del gruppo metalmeccanici di Unindustria Como

«SI ALLARGA LA DISTANZA TRA CHI INNOVA E CHI NO»

ELENA RODA

Ivan Parisi è presidente del Gruppo Metalmeccanici di Unindustria Como. Con lui abbiamo delineato i trend del settore nel nostro territorio, la salute delle nostre aziende, i processi di innovazione e internazionalizzazione.

Come sta andando il 2018 per il settore metalmeccanico comasco?

Quello che sta succedendo sul nostro territorio rispecchia a grandi linee l'andamento nazionale. Si registra una leggera flessione in questo ultimo periodo.

A cosa è dovuta?

La flessione può essere stata determinata anche dal boom dell'anno scorso, dovuto anche al piano Calenda.

Nel secondo semestre del 2017 le aziende erano tutte in fibrillazione perché avevano necessità di rispettare i tempi per gli incentivi. Ora c'è stata la proroga e il rallentamento è dovuto un po' anche a quello. L'inizio dell'anno, poi, non è mai il periodo migliore, è sempre più lento e calmo rispetto a fine anno.

Oltre a questo, alcune situazioni geopolitiche non contribuiscono alla tranquillità delle aziende nel prospettare investimenti.

Cosa si aspetta dal nuovo Governo?

È presto parlarne. Speriamo che, perlomeno, non si distrugga quello che di buono è stato fatto. I risultati sono tangibili e sotto gli occhi di tutti. Il piano Calenda ha sicuramente dato una grossa spinta soprattutto al mercato interno.



Ivan Parisi, presidente Gruppo aziende meccaniche di Unindustria

Le aziende che lavorano sul mercato italiano sono state quelle che, negli anni, hanno quindi sofferto maggiormente?

Sono quelle che hanno sofferto e, tutto sommato, continuano a soffrire. Rispetto al valore di produzione del 2008, i livelli di crescita sono inferiori del 22%. È questo il dato che dovrebbe far pensare perché è vero che tutti hanno avuto la crisi, anche gli altri Paesi, è stata una crisi mondiale, però ci sono Paesi come i nostri concorrenti, o quelli più vicini, che hanno recuperato, magari non ancora completamente, ma più di noi. Poi c'è la Germania che è addirittura cresciuta.

Il nostro territorio come è messo?

Nel Comasco, il comparto metalmeccanico è composto da aziende piccole. Sono aziende poco internazionalizzate, proprio per una questione di dimensioni, anche se poi spesso lavora-

no per grosse aziende che lavorano con l'estero. Quelle che però non hanno questa possibilità è chiaro che soffrono ancora. All'interno del comparto metalmeccanico, poi, ci sono settori, come quello della meccanica e della trasformazione del metallo, che stanno crescendo anche oltre i valori indicati a livello nazionale. Ce ne sono invece altri che sentono ancora la crisi. È un comparto molto diversificato, con aziende che hanno esigenze e sbocchi di mercato completamente diversi.

Qual è il settore per il futuro?

C'è un discreto ottimismo. C'isono ordini, c'è lavoro un po' per tutti, la cassa integrazione è scesa. Ovviamente si sono rilette anche situazioni di criticità.

Sull'internazionalizzazione, proprio per la dimensione delle aziende comasche, serve ancora lavorare. A livello di innovazione, invece, come

siamo messi?

C'è un grande lavoro da fare. Il mondo è cambiato e i cambiamenti sono molto più rapidi rispetto al passato. Quindi, se un tempo potevamo permetterci di stare alla finestra e vedere cosa sarebbe successo, oggi purtroppo questo non è più possibile. Questo per tutta una serie di dinamiche. Ora sappiamo subito cosa succede a migliaia di chilometri di distanza e ci sorprendiamo dell'effetto che può avere sulla nostra economia. Gli imprenditori di oggi devono essere in grado di leggere queste dinamiche e saper mutare le loro organizzazioni, la loro cultura aziendale, in modo da poterle affrontare. L'innovazione tecnologica è sicuramente una di queste. Oggi si vedono grosse differenze tra aziende che hanno capito le nuove dinamiche, e quindi sono competitive, e quelle medio-piccole che soffrono di più questo deficit. La forbice si sta ampliando.

Con le nostre aziende serve un lavoro maggiore, quindi?

Come associazione stiamo lavorando molto su questo, anche con altre organizzazioni del territorio come ComoNext. Stiamo cercando di affiancare gli imprenditori per dare loro consapevolezza della situazione, rispetto a un mondo che non è più quello che conoscevano in passato. Poi ci affianchiamo con percorsi di formazione perché se non abbiamo persone di valore, non avremo aziende di valore. Non possiamo pensare di avere un'azienda innovativa quando non abbiamo persone che sono in grado di portare avanti progetti innovativi o gestire l'innovazione.

Sistema che traccia l'acciaio al laminatoio del Caleotto

Casi aziendali

Alla Siderval di Talamona la meccatronica aumenta la sicurezza

Efficienza, esigenze di uniformità di prodotti e soprattutto sicurezza sul luogo del lavoro: sono queste le ragioni che hanno spinto la Siderval di Talamona (Sondrio) a portare avanti investimenti in materia di auto-

mazione e meccatronica. «Siamo una azienda metalmeccanica-siderurgica», spiega Antonio Rossi, direttore di stabilimento di Siderval - nel corso degli anni abbiamo sviluppato processi di automazione basati sulla meccatronica, specie per la movimentazione dei materiali, tipicamente semi-lavorati o materia prima».

La Siderval produce soprattutto profili su misura. «Abbiamo un set di produzione molto

variabile in termini di forme geometriche e materiali a seconda delle richieste dei clienti, quindi abbiamo bisogno di soluzioni flessibili in materia di automazione».

L'esempio è quello di un robot installato da qualche anno in Siderval: «Lavora su una linea di taglio della materia prima. Le macchine di taglio sono tutte collegate sotto un supervisore, mentre i singoli pezzi tagliati, pezzi molto pesanti, vengono

gestiti nella loro movimentazione da un robot: marcati, lavorati e poi riposti in ceste movimentate da un carrello automatico. Questa soluzione, che noi abbiamo attivato circa 5-6 anni fa, è un esempio di come l'automazione e la meccatronica vengano in aiuto non solo per migliorare l'efficienza delle lavorazioni, ma soprattutto per innalzare la sicurezza sul luogo del lavoro. In questo caso ci troviamo a lavorare con semilavorati molto pesanti, ad alte temperature».

La varietà dei prodotti realizzati da Siderval però richiede sistemi automatizzati altamente flessibili: «Dobbiamo essere in grado - spiega ancora Rossi - di gestire pezzi di dimensioni e diametri diversi con uno stesso

sistema di movimentazione, andando a riconoscere la tipologia del pezzo e quindi le dimensioni con un sistema di riconoscimento laser. Da poco invece stiamo implementando un sistema che dovrà riconoscere dove termina una barra per arrivare ad agganciarla con un successivo manipolatore. Qualche anno fa invece abbiamo installato un sistema che va a misurare le caratteristiche di forma del pezzo per un controllo qualità».

È chiaro che in presenza di fabbriche a così alto tasso di automazione, le professionalità che vengono richieste cambiano: «Nelle leve giovani ci sono dei ragazzi in gamba, li troviamo in uscita dagli istituti tecnici e professionali».

Alla Caleotto di Lecco invece l'automazione è al servizio della qualità del prodotto. È stato sviluppato un intervento per automatizzare la linea in modo tale che sia in grado di monitorare, istante per istante, attraverso sensori e fotocellule, tutti i parametri specifici del prodotto, registrando dunque una scheda e un database di dati storici su ogni singolo pezzo prodotto.

«Il tutto - come spiega Attilio Panzeri, responsabile dello stabilimento di Lecco - con l'obiettivo di garantire maggiore qualità. Il cliente che lavora il nostro materiale e a sua volta lo consegna ai propri clienti ha bisogno della tracciabilità del prodotto fino alla partenza, fin dall'acciaio fuso».

Capitale umano

Risorse sul sapere Alta redditività



I dati Istat

Grandi aziende più avanti
Primo settore i servizi finanziari

Secondo i dati Istat, il 60,2% delle imprese attive in Italia con almeno 10 addetti ha svolto attività di formazione professionale (+5% rispetto al 2010).

L'andamento positivo è determinato dall'incremento di aziende che hanno realizzato corsi di

formazione nell'area ambiente-sicurezza sul lavoro, mentre per gli altri corsi la quota di imprese si è ridotta (dal 33,7% del 2010 al 32,3% nel 2015).

Quasi 3 milioni e mezzo di lavoratori hanno partecipato a corsi di formazione (45,8% del

totale degli addetti, di cui 47,8% uomini e 42,5% donne). Le grandi imprese (con 250 addetti ed oltre) sono le più attive nella formazione (90%) mentre per quelle più piccole si conferma, seppur con un parziale recupero rispetto al 2010, una minore propensione.

Investire sulla formazione

La forbice si riduce ma l'Europa resta lontana

La ricerca. A livello nazionale priorità soltanto per un'azienda su due
A Como il caso dei corsi e delle academy con centri formativi e università

COMO

MARILENA LUALDI

La formazione dei dipendenti è un investimento necessario, quanto quello sulla tecnologia: se non di più, nell'era dell'impresa 4.0. Le statistiche individuano ancora un gap tra l'Italia e altri Paesi europei.

La rincorsa

Un'elaborazione di Intesa Sanpaolo su dati Eurostat evidenzia un miglioramento, nel giro di dieci anni: ma c'è ancora molto da correre. In Inghilterra, ad esempio, nel 2016 il 59,5% delle imprese aveva visto la partecipazione dei propri collaboratori a corsi di formazione, un incremento di poco più del 2% rispetto al 2007, quindi agli anni prima della crisi. In Germania questa percentuale è passata dal 52,5% al 57,2% nello stesso lasso di tempo.

L'Italia è indietro di rispettivamente di sette e cinque punti dietro alla sua performance tuttavia (52,3% per a precisione) va detto che il balzo avanti è da record. Nel 2007 meno di un terzo delle imprese faceva aggiornare i propri dipendenti. La Spagna è un punto abbondante di percentuale dietro l'Italia ed è cresciuta quasi del 15%.

Segno che nel nostro Paese si è colta, complice l'attraversamento del periodo più duro della recessione, l'importanza di investire sul fattore umano.

Altro dato: la quota di aziende



L'Academy organizzata dal Gruppo Giovani Unindustria con la Bocconi

che arruola specialisti nell'Ict è del 25% in Germania, sopra la media europea (21%). Ancor più distante l'Italia, con il 18%.

Come si diceva, si sta cambiando atteggiamento, perché è lampante che aiutare il personale ad aggiornare le proprie competenze sia vitale. Lo dimostrano ulteriormente i dati che misurano la produttività del lavoro nelle aziende. O i brevetti: percentualmente chi fa formazione, nel caso dei big, ne consegue per il 46,4% contro il 42,2% di chi non la fa, nelle grandi società. Un maggior valore che emerge in tutti i gradi, tranne le micro imprese.

Anche i dati sull'export si rive-

lano interessanti. E questo specialmente nelle medie aziende (propensione a esportare del 85,6% contro il 79,1%, e ancor più le piccole, che vedono un 74,7% contro 34,6%, e le micro, 45,7% contro 11,8%).

Non solo dipendenti

Oggi è un'espressione che si usa spesso e volentieri: lifelong learning. Si impara cioè, per tutta la vita, uno studio continuo per essere aggiornati. Ma fa ancora fatica a imporsi nella realtà secondo quanto è stato messo a fuoco al Festival dell'Economia a Trento recentemente.

Un incontro ad hoc è stato or-

ganizzato dai ricercatori under 30 del Centro per l'Eccellenza e gli studi Transdisciplinari (Cest). Le voci, l'ex ministro Enrico Giovannini, professore a Tor Vergata, e gli economisti Aviana Bulgarelli, direttrice ricerca Inapp, e Giuseppe Croce, professore della Sapienza. Ne è emerso un panorama poco confortante, tra lavoratori non qualificati, cultura d'impresa sorpassata, mancanza di un sistema aggregato che sappia interpretare gli indirizzi internazionali.

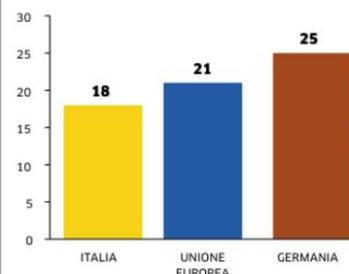
Si sta accentuando una polarizzazione: tra lavori ad alta qualificazione e ben retribuiti e altri, scarsamente remunerativi, che hanno bisogno di competenze più limitate. Il primo fronte aumenta non solo per l'innovazione, bensì per i mercati sempre più mondiali.

In Italia il primo problema sarebbe ancora la mentalità. Tra l'altro solo il 14% degli imprenditori italiani è laureato, tende a non assumere personale laureato e non investe in formazione e aggiornamento, né per sé, né per i suoi dipendenti o collaboratori. In agguato il rischio di non una competitività capace di generare nuove povertà e disuguaglianze, migrazioni di talenti e un indebolimento del sistema aziendale.

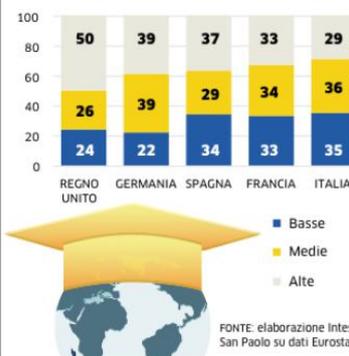
La via d'uscita? Investimenti e riflessioni che mettano anche in discussione il nostro sistema educativo e formativo. Coinvolgendo le imprese, le associazioni

Il sapere per fare

Quota % di imprese manifatturiere che impiegano specialisti ICT



Distribuzione delle competenze digitali nella forza lavoro (% di occupati o disoccupati, 2016)



FONTE: elaborazione Intesa San Paolo su dati Eurostat



Solo il 14% degli imprenditori italiani ha una laurea



Italia indietro anche nella quota di assunzioni nel settore dell'Ict

di categoria, le università, gli enti del territorio, i facilitatori, le banche.

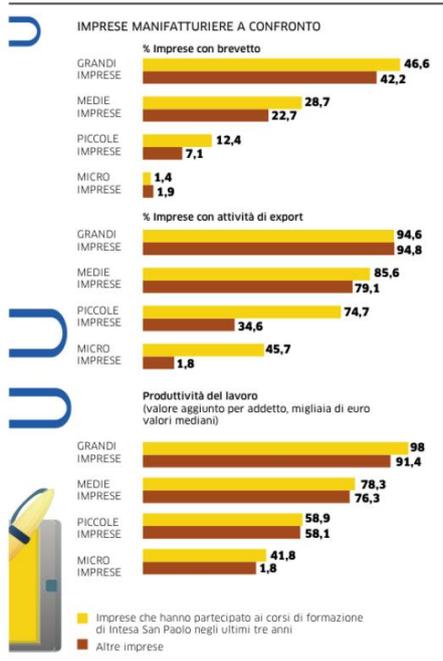
L'apprendimento continuo e l'aggiornamento devono dunque riguardare tutti in azienda. In un mondo così veloce nel trasformarsi, serve una corrente positiva che vada dall'imprenditore al collaboratore.

A Como molto si sta muovendo in questo senso, a partire dalle associazioni. Ci sono i casi come Academy d'Impresa, il percorso formativo di General Management organizzato da Unindustria Como e Unindustria Servizi Srl in collaborazione con Sda Bocconi, la School of Management dell'Università Bocconi di Milano e il Gruppo Giovani Imprenditori

52,3%



La classifica europea
In Inghilterra, nel 2016, il 59,5% delle imprese aveva visto la partecipazione dei propri collaboratori a corsi di formazione, un incremento di poco più del 2% rispetto al 2007. L'Italia ha raggiunto invece 52,3% pur migliorando rispetto al precrisi



«Abbiamo scoperto un filone di mercato»

Dipendenti e fornitori I corsi della Panzeri

Cambiano non solo i mercati, bensì il mercato, ciò che il cliente vuole ad esempio sull'auto. E così anche sul noleggio bisogna imparare, in fretta, e trasmettere le nuove tendenze.

Matteo Seneca di C-Rent è riuscito non solo a mettersi in gioco, diversificando l'offerta, ma a fare formazione anche per gli altri.

Va detto che i fronti sono due. C-Rent si occupa di noleggio a lungo termine, in tutt'Italia. Alla base del business c'è la convinzione che questo tipo di scelta del consumatore sia sempre più destinata a sostituire le forme tradizionali di acquisto o leasing, con l'abbandono graduale della cultura di proprietà. L'altro fronte è quello della Cippa Trasporti, che opera da mezzo secolo nel settore del trasporto merci con quartier generale da Chiasso e da cui nasce proprio C-Rent (quest'ultima nel 2011 a Como).

«Oggi non bisogna solo cogliere, bensì anticipare i cambiamenti di mercato - rileva l'amministratore delegato di C-Rent Matteo Seneca - Per questo cerchiamo di diversificare l'offerta che stiamo dando. Ma importante è la formazione, che peraltro da sempre facciamo. Ad esempio, io e la direzione abbiamo frequentato i corsi di public speaking o su come tenere le riunioni».

Aspetti fondamentali, in questo mestiere. Apprendere come gestire le diverse situazioni permette di arrivare preparati e di rapportarsi con i clienti nel migliore dei modi.

Un sentiero su cui incamminarsi con crescente decisione. Ecco perché - spiega ancora Seneca - sospinti proprio dalle crescenti e differenti richieste del mercato, si è creata una partnership con



Matteo Seneca

Phonetica e Silvia Parmigiani, ceo e founder di Tessa.

«Visto che appunto il mercato è orientato verso il noleggio a lungo termine - osserva ancora Seneca - e contro tendenza è il dato sulle immatricolazioni, si fa formazione anche per i concessionari. Mettiamo insieme il nostro know how tecnico, come la capacità di skill formativo». Ne è nato di fatto un altro filone di mercato: la vendita di questo prodotto, di uno skill formativo, ad gruppi di concessionari importanti e con personale qualificato.

Ma il ritornello è quello: bisogna imparare, sempre. Così Seneca si trova in aula a insegnare «non creando concorrenti, bensì una cultura e - prosegue - stiamo scoprendo molto, mi rendo conto che posso insegnare cose che noi riteniamo l'abc del mondo dell'auto oggi».

C-Rent ha quattro persone. La concorrenza è dura, anche per via del web, ecco dunque che la preparazione è cruciale. Anche perché - conclude Seneca - appartiene allo stesso cliente. E allora ecco dialogare con lui anche via chat.

Corsi di sicurezza per i 72 dipendenti, ma estesi a tutti gli artigiani esterni che lavorano con la «Panzeri». E ancora, lezioni di lingue, per un'azienda che ormai porta i suoi impianti in tutto il mondo e deve saper dialogare con ogni Paese in maniera agile.

«Oltre ai nostri dipendenti - conferma Valentina Panzeri - ampliamo la formazione a tutte le squadre di manodopera che lavorano nei nostri cantieri in tutt'Italia. Il nostro motto è: se la montagna non va da Maometto, Maometto va alla montagna». L'obiettivo è insomma sensibilizzare, anche oltre i confini stretti dell'impresa e creare una cultura diffusa della formazione continua.

Questi tipi di corsi vengono realizzati con l'aiuto della Compagnia delle Opere - spiega ancora Panzeri - in azienda a Luisago. L'imprenditrice ha un aiuto prezioso nella collaboratrice Luisa Lucca che si occupa appunto di organizzare le iniziative formative, sempre con il supporto della CdO. Un esempio: ci sono diversi cantieri in corso a Roma, ecco che anche nella capitale vengono messi in atto corsi per tutti quelli coinvolti nei vari tipi di interventi.

«Non possiamo fermarci soltanto ai dipendenti, a quelli sul nostro libro paga - insiste Valentina Panzeri - bisogna dare continuità ed essere tutti allineati, condividere i passaggi».

La formazione peraltro tocca anche altri lidi, uno su tutto le lingue. Stiamo parlando di un'azienda sempre più internazionale: così si presenta la realtà fondata mezzo secolo fa da Mario con il fratello, ora con Valentina e Gabriele arruolati a fianco di papà.

«Ad esempio avevamo bi-



Valentina Panzeri e Luisa Lucca

sono go al volo un corso di francese per mettere a suo agio un collaboratore diretto all'estero - racconta ancora - Con l'aiuto di Diego Pratò ne abbiamo organizzato uno di conversazione in questa lingua».

Altri due dipendenti hanno raggiunto ottimi risultati sul fronte dell'inglese. E non solo. Si punta a organizzare corsi su Excel. «Visto che lavoriamo tutti i giorni con il pc, non abbiamo più a che fare con gli appunti scritti a mano e via dicendo, è giusto aggiornarsi e non limitarsi a fare la somma automatica». Insomma, usare pienamente gli strumenti che nei nostri tempi, non solo poche funzioni.

Dietro tutto questo, la filosofia dell'imprenditrice sulla formazione e non solo: «Mi viene da dire, a ogni iniziativa, possibilità che si ha, bisogna mettersi in gioco sempre. Non si sa se la francese? Non importa, affrontiamo la sfida a testa alta». E vai con il corso, che non solo risolve il problema, bensì consente di essere sempre più competitivi in un mercato globale come questo.

Partecipano gli industriali, i figli, i direttori generali, chissà insomma ricopre un ruolo decisivo.

La Compagnia delle Opere di Como sta portando avanti un'Academy con successo, insieme a Cometa, con la duplice ottica di far confrontare gli imprenditori con esperti su temi come team building o web reputation e permettere uno scambio di esperienze.

Ci credono non meno fortemente i piccoli: Confartigianato ha impostato un percorso di formazione sempre in Bocconi.

Sulla formazione continua dei dipendenti, invece? Un fermento significativo viene indicata da Mediadream Academy, guidata da Diego Pratò, (il 60% a Como,

il resto a Lecco, Sondrio, Varese).

Lo scorso anno sono stati erogati corsi di formazione aziendale pari a 1.169 corsi (8.416 ore formative), in un incremento del 21% rispetto all'anno precedente. Ciò significa 3,8 corsi al giorno. Il 40% dei percorsi sono interaziendali per piccole e medie imprese, il 93% finanziati dal sistema dei fondi interprofessionali, dunque l'impresa non paga nulla. Non sono tutti corsi obbligatori: l'80% è relativo alla sicurezza. Ma «il 99,6% delle aziende partecipanti - spiega Pratò - ha dichiarato di trovare la formazione molto utile e di voler continuare a fare formazione nel futuro per migliorare le performance della propria azienda, utilizzando il nostro sistema».

Lo scorso maggio avete battuto il record con più di 4,6 milioni di barrette prodotte nel nuovo stabilimento. Continuate a crescere. Eppure lei va a studiare?

Sì, io sto frequentando il secondo anno dell'Academy della Compagnia delle Opere di Como. E devo dire che è raro uscire senza avere imparato qualcosa. La fortuna è incontrare ad esempio qualcuno anche in settori diversi, ma che ha dovuto affrontare lo stesso problema.

L'INTERVISTA PINO SORBINI.
Amministratore delegato di Enervit

«Mi piace lo stile Cecchinato In campo si vince o si impara»

C'è una parola che colpisce, quando si dialoga con Pino Sorbini, amministratore delegato di Enervit. Perché ricorre nei suoi discorsi: si chiama «fortuna». Suona strana nel caso di un'azienda con più di 200 dipendenti e un fatturato che ha superato i 56,2 milioni. Ma racconta anche l'umiltà di chi sa di doverci sempre mettere in gioco.

Lo scorso maggio avete battuto il record con più di 4,6 milioni di barrette prodotte nel nuovo stabilimento. Continuate a crescere. Eppure lei va a studiare?

Sì, io sto frequentando il secondo anno dell'Academy della Compagnia delle Opere di Como. E devo dire che è raro uscire senza avere imparato qualcosa. La fortuna è incontrare ad esempio qualcuno anche in settori diversi, ma che ha dovuto affrontare lo stesso problema.

Aiuta quindi a capire come affrontarlo.

Quindi crescere è sempre una missione possibile?

Sì, è quanto accade confrontandosi con gli altri colleghi. Sa una frase che mi è piaciuta moltissimo? Quella di Marco Cecchinato, il tennista che ha raggiunto la semifinale al Roland Garros: non perdo mai, o vinco o imparo.

E che cosa è importante imparare, per chi guida un'impresa come la vostra di famiglia?

Imparare è importante, perché credo sia possibile sempre migliorare. Anche all'Academy lo vediamo. Facciamo questo lavoro insieme, che è amicizia, come imprenditori di comparti tra-

sversali portano avanti il loro compito in una maniera più organica. Cisl concentra su temi di attualità, portando persone di altissimo livello a ragionare con noi. Sa poi un'altra cosa bella? La prima volta, quasi non ci si parla, poi si inizia, la terza ti dai del tu. E viene più facile tirare fuori il tuo problema, perché ti accorgi che siamo tutti uguali.

Anche tra aziende di dimensioni differenti?
Quella telefonata della banca o altro ancora, sono capitati a tutti. Poi alla Cometa viviamo gran-

dissime emozioni, con i ragazzi. **Voi avete uno stabilimento all'avanguardia. Ma fin dalle origini determinanti sono le risorse umane. E la loro formazione?**

Ora stiamo progettando la nuova linea e crescerà ancora la produzione. Ci stiamo consolidando e abbiamo 85 ricette diverse. Quando Enervit è nata a Zebbiò, don Mosè diceva ai ragazzi che finivano la scuola: andate su dal Pino. Prima compito era non lasciarli a casa a fare nulla. Ho avuto la grande fortuna di assumerli quasi tutti io. **M. Lu.**



Pino Sorbini

Trovare lavoro

Quando fare le valigie è una scelta obbligata

GIOVANI IN FUGA NÉ VIZIATI NÉ SFRUTTATI

Francesco Cancellato racconta in un saggio la grande anomalia dell'Italia dove nonostante un contesto ricco di chance, gli under 40 sono ai margini «Distanza scuola-lavoro, welfare inesistente, poche risorse alle startup»

MARILENA LUALDI

Diffidare dei termini troppo facili, che risuonano come slogan: sono un'agile modo per sfuggire alla soluzione del problema. E in Italia il problema dei giovani, anzi della disparità tra generazioni, c'è.

«Né sfruttati né bamboccioni - risolvere la questione generazionale per salvare l'Italia» è il titolo del saggio di Francesco Cancellato, edito da Egea. Il lavoro del direttore del quotidiano online «Linkiesta» e opinionista di radio e tv, rappresenta un invito a un approccio che viene definito olistico, dunque complessivo, della questione generazionale: il vero nodo della maggior parte dei problemi italiani.

In un contesto mondiale in cui tutto sembra volgere a favore dei giovani - l'avanzamento tecnologico, la predisposizione alla flessibilità, la sfida delle nuove competenze per un'industria 4.0 - l'Italia si configura come un'anomalia, al momento da almeno quarant'anni, non è un paese per giovani.

Le scelte politiche compiute in diversi campi, dall'istruzione alle riforme del lavoro, dalle politiche per diminuire il gender gap al welfare, non hanno favorito la stabilizzazione dei giovani italiani nel mercato, anzi hanno aumentato la distanza tra scuola e lavoro, accrescendo a tal punto la sfiducia nei confronti della formazione da dar vita al triste fenomeno dei neet (i ragazzi che non studiano, né



Francesco Cancellato

lavorano).

Cancellato, nel titolo lei cita due etichette contrapposte, ma esibite in modo differente dai due fronti:

I giovani vengono sfruttati, è una visione, sono vizati, è l'altra. Una trappola, quest'offerta del linguaggio?

Infatti. Dobbiamo rifarci a un dato, quello della disoccupazione giovanile, cresciuta dal 30 al 40% nella fase più acuta della crisi. Oltre a questo bisogna considerare il lavoro a tempo determinato a basso salario e basso lavoro aggiunto per i giovani. Di qui quella che si sente definire la fuga dei cervelli. Ma io non li chiamerei così, cervelli fuori dal Paese vanno figure molto qualificate, e ciò ha coinciso con un mancato ingresso di giovani stranieri. Il tutto ha prodotto lo spostamento della ricchezza a una fascia della popolazione over 65 mentre oggi

del 10% è la percentuale di giovani tra i 18 e i 34 anni in situazione di povertà (erano il 3% nel 2005). Una situazione piuttosto macroscopica, quella dell'Italia: teniamo presente che durante la crisi la disoccupazione giovanile in Germania è scesa, di 7 punti percentuali (mentre da noi cresceva del 13%). L'unico Paese che lambisce il 20% è la Francia, gli altri sono sotto.

La domanda chiave è perché. Spaziati via prima le risposte sbagliate, legate a quegli slogan?

Ecco, ciò non avviene perché i giovani sono sfruttati o il sistema è intrinsecamente cattivo, perché insomma assistiamo a un complotto generazionale. D'altro canto non si può certo dire: i giovani sono bamboccioni, colpa loro.

Un modo per non risolvere il problema?

Dire che la colpa è di tutti può sembrare facile. Ma tutti oggi possiamo candidarci, essere eletti ed eleggere. La risposta chiave sta nelle scelte politiche condivise, poste in cima all'agenda della politica in Italia, in modo difforme, se non del tutto antitetico rispetto ad altri Paesi. Paghiamo scelte sbagliate, molte delle quali anche in buona fede. In un contesto - mi preme ricordarlo - sulla carta favorevole alle nuove generazioni: a perderci i sono i giovani, proprio per le opportunità che avrebbero. Pensiamo solo che non hanno mai avuto una guerra, non c'è la leva obbligatoria. Hanno avuto un percorso linea-

re, e forse c'è il più grande patrimonio privato alle nostre spalle. Poi, una connessione del mondo tale da essere un unicum storico. Anche dal punto di vista fisico, pensiamo al movimento: oggi si può prendere agevolmente un aereo e trovarsi negli Stati Uniti o a Stoccolma.

C'è anche un'altra mobilità, preziosa, no?

Certo, quella anche culturale, la possibilità di parlare con chiunque e cogliere spunti da tutto il mondo, seduti a un computer. Per ascoltare un disco dei Nirvana, basta che io me lo scarichi. Anzi, mi accorgo che ci sono i Nirvana senza dover aspettare che sui giornali italiani si accorgano dei Nirvana dai giornali stranieri. Siamo la periferia del mondo, ma abbiamo competenze linguistiche e gli strumenti di fuga sono tanti. Il punto è però che abbiamo anche un sistema che raramente ci consente di mettere a frutto le competenze migliori, che sono le ultime che si sono formate. Questo perché in un mondo alle prese con un rapido cambiamento, così dovrebbe essere... Le competenze formate come ultime, hanno più valore di mercato.

**La differenza con altri Paesi da lei descritta è pesante. Fuga da Italia-
traz, la ribattezza lei...**

Gli esportati nella fascia di età tra i 20 e i 40 anni dal 2015 sono diventati la maggioranza assoluta dei migranti italiani. E tra quelli che sono emigrati nel 2016 il numero dei laureati è più del doppio rispetto alla media nazionale, 31% contro il 14,8%. Perché. Ti ritrovi con una crescita asfittica, come Paese, non hai strumenti e fai quello che hai sempre fatto. Ci sono poche opportunità e le cerchi altrove. L'inglese rende appetibile per altre economie. Qual è il vantaggio restare in Italia oggi per un ingegnere che vuole fare il mestiere per cui ha studiato? Sole, mare e pizza, oltre alla famiglia, l'appartenenza alla tribù. Ma mi sembra che il tede-

Nel suo saggio emerge un periodo in cui le cose andavano diversamente. Senza idealizzarlo, però quando le scuole assomigliavano a piccoli uffici, fabbriche?

Prima degli anni Settanta, era abbastanza semplice, il sistema italiano. Le grandi imprese e fabbriche crescevano e assorbi-

vano. Nascevi e morivi da operaio della Fiat, o studiavi da collettore bianco e così motivi. C'era insomma percorsi lineari e i tempi dell'innovazione erano lunghi, l'industria fordista era l'architettura. Poi nascono i distretti, la fabbrica a cielo aperto nel territorio dove ognuno faceva un pezzettino. Aggregandosi a mano a mano i cogli diventano appunto distretto, con la scuola professionale dedicata, la banca locale, i servizi... Finché dopo il '72 c'è l'automazione dei processi e il mutamento della scuola, la sua emancipazione progressiva e l'idea di farne un perfetto ascensore sociale. Solo che questo non accade. E il primo errore è che ci rendiamo conto troppo tardi che la scuola rompe progressivamente ogni legame con il lavoro, nel decennio dopo il '77.

Come avviene tutto questo? Che cosa si è infranto?

Il primo è appunto che la scuola cessa di essere professionalizzante, si è scelto il modello che forma il cittadino e il pensiero critico. Ma poi si aggiungono una serie di errori, dal nuovo mercato del lavoro al welfare. Ci troviamo con riforme fatte ai margini da un lato e una scuola che non insegna il mestiere, il welfare esistente e i giovani. Il contesto non permette a questi ultimi di avere ammortizzatori che non siano le stesse famiglie. Finché scoppia la crisi e la subiscono proprio i giovani. Il risultato è che tutto quel processo di scuola come ascensore sociale produce l'esatto opposto. Quando si introduce la cassa in deroga per le imprese che stanno per fallire, vengono scippati i fondi dalla formazione.

Con queste analisi, si ha la sensazione di essere ormai in trappola. Si può davvero uscire?

No, ci sono ricette per un successo immediato. Ci possono essere riequilibri nel medio periodo. Ma serve un senso di lungimiranza. L'Estonia, che cito nel libro, ha avviato un'alfabetizzazione digitale e aumentato dal 30 al 50% gli stipendi agli insegnanti. Ha formato i giovani, creando un mercato in terms significativo peraltro. Questo secondo me è la prova di un Paese, che ha idea di dove sta andando, di futuro insomma.

Lei menziona anche l'approccio francese, di cui abbiamo già accennato. Quello che serve dunque a noi?

Sì, in questi Paesi c'è stato un approccio olistico: ovvero hanno cambiato tutto insieme. Hanno orientato il Paese verso un modello di sviluppo, in tutto: scuola, welfare, politica del lavoro, politica dell'innovazione. In Italia quante riforme della scuola o del lavoro abbiamo avuto? Manca una visione organica, si gioca troppo sull'emo-

sco o l'inglese non soffra con altri cibi. Il calore umano in Italia o la pizza, vanno bene come vantaggi per una vacanza.

A proposito di vacanza, il turismo ha dato più ossigeno all'occupazione, anche dei giovani ma è un lavoro fragile, stagionale. E poi parla di startup...

C'è stato il 20,3% di occupati in più nel settore dell'ospitalità e della ristorazione tra il 2008 e il 2016. Certo, non è un tipo di lavoro forte. Poi le startup: sì, noi le facciamo e le finanziamo nei primi passi. Ma poi serve un investimento ulteriore. In Italia, nel 2017, sono stati investiti in startup solo 261 milioni di euro, dato comunque in crescita rispetto ai 217 del 2016. Quanto la Francia investiva nel 2014. Solo che in quest'ultimo Paese tra il 2014 e il 2016 si sono portati da 200 milioni a 2,2 miliardi gli investimenti in startup.

Un'altra contraddizione nel nostro Paese è quella che riguarda le donne.

No, è il punto di caduta di tutto, la discriminazione di genere. Quando poi si incrocia con l'età. Le donne si laureano meglio, più velocemente, dovrebbero avere stipendi e posizioni elevate. Invece, il costo complessivo per l'Italia della sottoutilizzazione del capitale umano femminile è pari a 88 miliardi di euro.

Con queste analisi, si ha la sensazione di essere ormai in trappola. Si può davvero uscire?

No, ci sono ricette per un successo immediato. Ci possono essere riequilibri nel medio periodo. Ma serve un senso di lungimiranza. L'Estonia, che cito nel libro, ha avviato un'alfabetizzazione digitale e aumentato dal 30 al 50% gli stipendi agli insegnanti. Ha formato i giovani, creando un mercato in terms significativo peraltro. Questo secondo me è la prova di un Paese, che ha idea di dove sta andando, di futuro insomma.

Lei menziona anche l'approccio francese, di cui abbiamo già accennato. Quello che serve dunque a noi?

Sì, in questi Paesi c'è stato un approccio olistico: ovvero hanno cambiato tutto insieme. Hanno orientato il Paese verso un modello di sviluppo, in tutto: scuola, welfare, politica del lavoro, politica dell'innovazione. In Italia quante riforme della scuola o del lavoro abbiamo avuto? Manca una visione organica, si gioca troppo sull'emo-

Il modello

Bando apripista della Regione Veneto Le borse di rientro per i cervelli all'estero

Un pacchetto di interventi per limitare l'esodo dei cervelli e addirittura incentivare il rientro di chi, all'estero, ci è già andato, in generale richiamato da migliori prospettive di carriera.

Chi è passato dalle belle parole ai fatti è la Regione Veneto che ha varato, prima in Italia, uno stanziamento di 1,5 milioni di euro per finanziare le cosiddette «borse di rientro».

«Ci interessa favorire lo scambio e la circolarità di competenze, professionalità eccellenze creative e produttive» spiega in

una nota la Regione.

Il 4 luglio scadranno i termini per imprese, enti pubblici e privati, fondazioni e associazioni per presentare progetti, finanziabili con il Fondo sociale europeo, che possano invertire la tendenza verso l'estero dei laureati e diplomati veneti e favorire la nascita di nuove idee di sviluppo.

Tre le linee di intervento del bando: sostenere processi di innovazione sociale e sviluppo sostenibile e aumentare gli investimenti in ricerca e sviluppo attraverso figure altamente

qualificate, che con le competenze acquisite dopo un periodo di permanenza all'estero, possono contribuire allo sviluppo dell'intero sistema socio-economico regionale; favorire processi di contaminazione da parte di start-up innovative; realizzare progetti innovativi a sostegno dello sviluppo creativo ed artistico del Veneto, attraverso la creazione di reti che possano coniugare produzione e fruizione creativa ed artistica, con altre funzioni legate al lavoro, al tempo libero, all'inclusione sociale.

I numeri

Alto tasso di disoccupazione e ancora pochi laureati

Un'analisi fondata sui numeri. Il libro di Francesco Cancellato - «Né sfruttati, né bamboccioni» - è un racconto dell'Italia di oggi, un Paese bloccato proprio perché incapace di affrontare la cosiddetta questione settentrionale.

I dati del 2017 parlano chiaro: l'Italia ha una disoccupazione giovanile pari al 37,8% nella fascia di età tra i 15 e i 24 anni contro il 13% della media Ocse. Le cose peggiorano ulteriormente se si guardano i dati tra i 25 e i 29 anni per i quali la disoccupazione di aggira intorno al 54%.

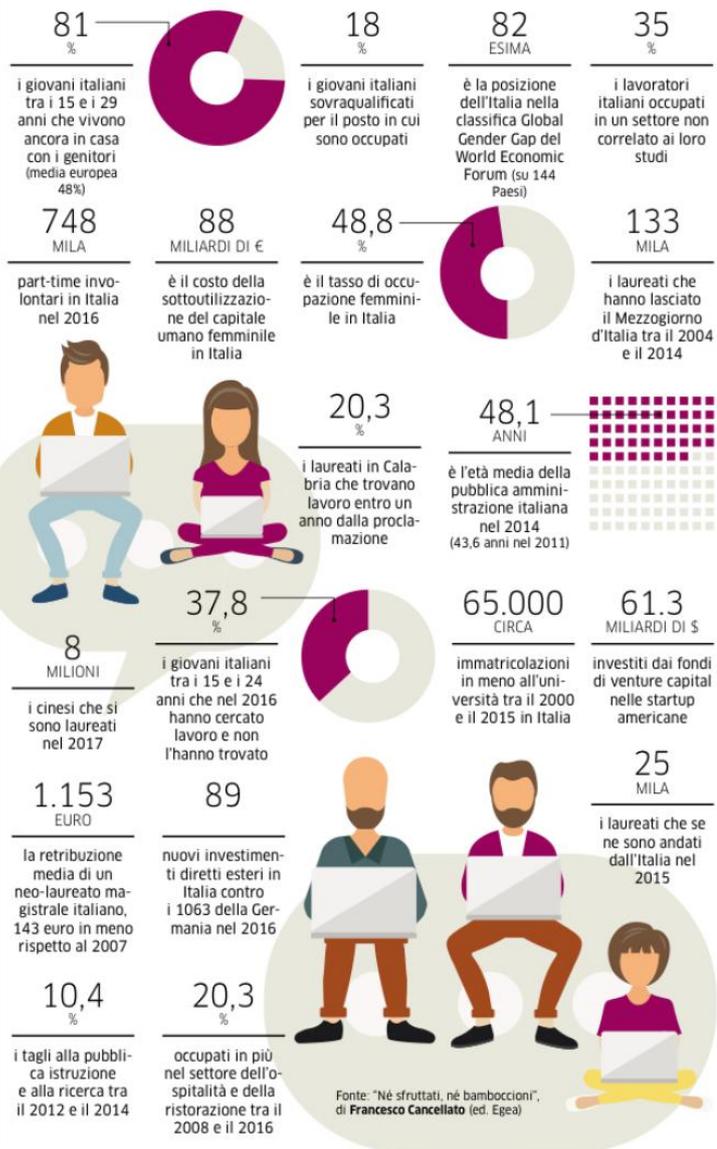


La copertina del saggio

Inoltre solo il 18% della popolazione italiana ha una laurea: una percentuale esigua, e tuttavia troppo alta per un Paese che non è disposto a investire sul capitale umano. Crescono i numeri dei laureati demansionati e sottopagati rispetto ai loro colleghi europei.

Il saggio invita ad assumere il carattere olistico della questione generazionale che è il centro nevralgico attorno al quale si addensano molti, se non tutti, i problemi italiani. Risolverla è un imperativo categorico e morale pena il tracollo dell'intero welfare e il serio rischio che le generazioni a venire vivano, per la prima volta, una vita peggiore di quella dei loro padri.

I venti numeri da tenere a mente



vità e in mancanza di un effetto immediato si cambia in continuazione. Non è un modello di sviluppo, molto banalmente si tratta di una foglia di fico: si comunica l'idea che le cose vanno in una certa direzione, mantenendo le posizioni acquisite per farle rimanere.

Si deve svegliare solo la classe politica?
No. Vedo la classe imprendito-

riale ancora molto seduta da questo punto di vista. Ci sono sporadiche eccellenze che rimangono ma fanno fatica a emergere in modo significativo. Come se le capacità imprenditoriali si cristallizzassero in un eterno presente. Stiamo continuando a vivere il 2007 per sempre. La dimostrazione viene anche dall'ultima campagna elettorale, tesa ad abolire le riforme, con la speranza che tutto

torni magicamente come prima.

Cosa che ci possiamo dimenticare?
Certo, si continua su questa strada e ci si getta pervicacemente dentro politiche sbagliate. Illudendosi che la globalizzazione o l'innovazione produttiva siano destinate ad isolarsi. E l'isolamento è pericoloso, anche perché non riesci a isolarti.

LA STORIA

Startup con 18 studenti per il riciclo della plastica

Dagli studenti universitari la startup per il riciclo della plastica. Un gruppo di 18 studenti dell'Insubria è al lavoro per costruire una realtà aziendale capace di recuperare e riciclare al meglio la plastica. Il team vorrebbe offrire dei servizi di ritiro e di smaltimento agli enti pubblici, collaborando con le ditte del territorio, con chi si occupa di rifiuti, ma anche fare da consulenti ed esperti per le due province, facendo partire campagne di sensibilizzazione tra i cittadini e le scuole. Unwasteable, questo è il nome della startup, è stata presentata a Trento all'inizio di giugno davanti all'Enactus International, un'organizzazione non profit che opera in 36 nazioni accanto a più di 1700 università e 500 multinazionali, con l'intento di far incontrare le più brillanti idee imprenditoriali con delle concrete opportunità di business.

«È dal 2017 che siamo al lavoro - racconta Saeed Taghipour, uno studente di nazionalità iraniana che ha scelto, attratto dalla ricerca internazionale promossa dall'Insubria sul lago, di laurearsi in scienze del turismo a Como - all'inizio siamo partiti in cinque, oggi siamo un bel gruppo, con tante competenze diverse. Grazie alla partecipazione ad Enactus abbiamo ricevuto più di un interessamento. Il problema del riciclo della plastica è molto attuale, è un fenomeno che deve essere gestito globalmente e localmente. In una prima nostra indagine, con oltre 1400 interviste, nel nostro territorio le persone, anche giovani, non differenziano in maniera corretta. Vogliamo inserirci in questa filiera per migliorare la catena. Inizieremo da subito con operazioni di informazione e sensibilizzazione, per poi arrivare al vero business con una struttura aziendale».



Il gruppo dei fondatori di Unwasteable

Al convegno di Enactus partecipavano anche i team di altri sei atenei italiani. «La partecipazione - sottolineano i professori Alfredo Biffi e Andrea Uselli, che in qualità di Faculty Advisors hanno seguito da vicino il lavoro - è stata un'occasione di contatti, di networking e di visibilità unica, un modo innovativo e originale per mettersi alla prova e avvicinarsi a quel mondo professionale e del business che, talvolta, sembra ancora così lontano dalle aule universitarie». Di Unwasteable fanno parte economisti, biologi, scienziati ambientali e del turismo. «Ci sono all'interno del team saperi diversi - racconta Angelo Cardamone, uno studente dell'Insubria di Cernobbio, tra i fondatori della della startup - da settembre cercheremo di ampliare la squadra aggiungendo delle risorse soprattutto dai corsi di laurea comaschi. Si tratta comunque di un lavoro di medio e lungo periodo, stiamo partendo dalla ricerca, dalle scuole, dall'informazione, poi offriremo servizi e consulenze, passando alla fase più operativa del progetto». Alcuni contatti con enti e imprese sono già

stati avviati. Il progetto di ricerca rientra nel quadro degli obiettivi fissati dalla Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile ed è stato presentato in prossimità del 5 giugno, data in cui cade la giornata mondiale dell'ambiente, il tema scelto per il 2018 non a caso è stato la lotta alla plastica monouso. Hanno fatto il giro del mondo le immagini degli oceani invasi dalle plastiche, dei grandi pesci messi in serio pericolo dall'inquinamento derivato dai nostri rifiuti. Cercando Enactus Insubria su Facebook, la stessa chiave è valida per Instagram, è possibile seguire il lavoro di questi 18 ragazzi e ragazze. Oltre a Saeed e Angelo fanno parte della squadra Edoardo Mangini e Mario Mazzucchelli, Tania Buzzi, Shari Carlomagno, Angela Maria Glionna, Eliana Morando, Alessandro Maisano, Mattia campanella, Bilal Cheohuri, Riccardo Pianezza, Sveva Bonomi, Andrea Nicolò Dell'Acqua, Olga Muzallani, Michele Todesco, Lucas Berardi e Simone Lioi.

Sergio Bacchieri

LA PROVINCIA
LUNEDÌ 25 GIUGNO 2018

Cintura Urbana

Campione, asilo a rischio chiusura Adesso salta anche il centro estivo

Il caso. Bianchi: «Il Comune deve versarci un milione e mezzo. Senza, a settembre è finita»
«Inutile garantire un servizio in più se non possiamo neanche pagare i nostri 9 dipendenti»

CAMPIONE D'ITALIA

Il centro estivo non si può fare. La Fondazione non dà locali al Comune.

«Già rischiamo di non riaprire a settembre lasciando a casa 50 bambini e 9 dipendenti perché il Comune non paga - dice il presidente della Scuola dell'infanzia, **Claudio Bianchi** - ci manca solo di dare un servizio in più».

Un asilo con 50 bambini

Bianchi ricorda che la fondazione «vanta dal Comune crediti per 1 milione e mezzo di franchi». A innescare la nuova polemica è una lettera - indirizzata «a tutta la popolazione» - a firma del vicesindaco **Alfio Balsamo** in cui, in buona sostanza, si evidenzia che «l'Amministrazione comunale si è adoperata per individuare la migliore formula per l'organizzazione del tradizionale Centro estivo ricreativo diurno, anche nell'estate 2018, a favore dei bambini e dei ragazzi residenti sul territorio e delle rispettive famiglie». Ma non si può fare. «In considerazione della mancata disponibilità da parte della Fondazione Scuola Materna "Garibaldi" alla con-

cessione dei locali, delle attrezzature e del personale dell'asilo per la realizzazione dell'iniziativa, siamo purtroppo spiacenti di comunicare l'impossibilità ad organizzare il Centro estivo 2018».

Il vicesindaco - a tutela dell'Amministrazione - cita anche una nota del 15 giugno da parte della Scuola dell'Infanzia, in cui viene formalizzato il no all'utilizzo di struttura, attrezzature e personale messo ufficialmente nero su bianco. Di sicuro si tratta dell'ennesimo segnale di profonda crisi che giunge da Campione d'Italia. «Io le scuole sono abituato ad aprirle e non a chiuderle - replica Bianchi - . Detto questo mi limito a ribadire che vantiamo un credito di 1 milione e mezzo di franchi dal Comune, con il 2017 quasi interamente scoperto ed così nel 2018.

Una situazione che si commenta da sola, con 50 bambini (tra residenti, svizzeri e Aire ovvero residenti all'estero), e 9 posti di lavoro il cui futuro è gravato da pesantissime incognite. Non mi sembra valga la pena di aggiungere altro».

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Scuola



Problemi a Campione d'Italia tra l'amministrazione e l'asilo FOTO ANDREA BUTTI

dell'Infanzia "Garibaldi" è composto da cinque membri, 2 nominati da Regione Lombardia (tra cui lo stesso Bianchi), 2 dal Comune di Campione d'Italia, cui si aggiunge - di diritto - il parroco di Campione.

Futuro incerto

Ma più che a Palazzo Lombardia - comunque informato anche dei vari sviluppi della vicenda - si guarda a ciò che farà o non farà il Comune di Campione d'Italia.

Tutto ruota agli scenari futuri, anche se le nuove vicende giudiziarie - più o meno direttamente - hanno rallentato le mosse annunciate nei 39 minuti di monologo del sindaco **Roberto Salmoiraghi** durante il Consiglio comunale - con annessa dichiarazione di dissesto - dello scorso 7 giugno. La scuola materna - gestita dalla Fondazione tramite convenzione con il Comune - resta a serissimo rischio chiusura. E lo stop al centro estivo non è

che la punta di un iceberg legato ad un contrasto che pare insanabile. Il rischio - come hanno spiegato i sindacati Cgil e Uil funzione pubblica lo scorso maggio - «è quello di compromettere anche i servizi erogati alla primaria come la fornitura dei pasti durante l'anno scolastico». A questo punto non resta che attendere la prossima mossa. Stando così le cose, dal 1° settembre niente più lezioni alla scuola dell'infanzia.

Mariano Comense

«Tutto bruciato, grossi problemi» Ansia per i 40 dipendenti di Mds

Carugo. Il titolare dell'azienda di impianti sconsolato: «Tutto perso, i mezzi di lavoro e i cavi» Suomy e i 20mila caschi in fumo: «Episodio che non ci fermerà». Il proprietario: «Mai problemi»

CARUGO
SILVIA RIGAMONTI

«È bruciato tutto, i camioncini e i mezzi da lavoro, oltre ai cavi. Un grosso problema visto che attorno a questo deposito ruotano tra i quaranta e cinquanta dipendenti. Diretti».

A parlare così è il titolare del punto Mds Impianti di Carugo, **Gaudenzio Domo**, mentre guarda quel che rimane del suo deposito andato a fuoco nell'incendio divampato venerdì notte nel capannone industriale di via Volta, in località Valsorda, lungo il rettilineo che corre verso Arosio passando da Brenna.

«Sono corso qui da Colico appena avvisato del rogo» aggiunge «vedremo se ci faranno entrare per capire cosa è rimasto». Difficile fare una stima dei danni. Le fiamme hanno divorato tre furgoncini e altrettanti escavatori, tra cui un bobcat, oltre agli scaffali dove erano appoggiati i cavi e tutto il materiale da lavoro. A bruciare anche l'auto di un dipendente, una vecchia utilitaria che, venerdì sera, non ripartiva dal parcheggio. «È un grosso problema per la mia attività: io sono titolare solo di questo deposito anche se la Mds ha più di un punto sul territorio».

«Episodi simili? Mai prima»

L'ufficio è stato colpito limitatamente dalle fiamme. «Episodi simili? Mai avuti prima» puntualizza. La paura, insomma, è quella di non riuscire a ripartire visto che «sono andati in fiamme il tetto e i muri» aggiunge il proprietario del capannone, **Franco Sormani**. A causa del calore sprigionato dall'incendio, infatti, non sono solo scoppiate tutte le vetrate ma anche alcune parti del muretto perimetrale dell'edificio che, da sabato, è stato dichiarato inagibile dal commissario di Carugo, **Giuliana Longhi**, con un'ordinanza. Nel documento si mette in evidenza come «l'incendio ab-

bia compromesso la stabilità dell'edificio» e «a causa del pericolo di ulteriori crolli» si ritiene necessario ordinare l'inagibilità e interdire l'accesso allo stabile. Per questo l'area è tutt'ora delimitata dal nastro giallo e rosso posizionato dai pompieri.

«La nostra forza crescerà»

All'ingresso è affissa l'ordinanza presto notificata anche alla seconda azienda affittuaria del capannone, la Suomy Motorsport, specializzata nella produzione di caschi e accessori per la moto. E in fumo sono andati oltre 20 mila caschi ricoverati in quello che era il deposito. «Questo intoppo non ci fermerà, ma alimenterà la nostra forza e, insieme al sostegno che stiamo già ricevendo, riusciremo a dare vita ad un nuovo bellissimo capitolo della nostra storia», scrive in una nota la società. Una giornata difficile, quella di sabato, per «l'azienda ha subito un danno non ancora quantificabile, ma l'obiettivo è mantenere attivo il portafoglio ordini, lavorando per poter riprendere al più presto il flusso delle consegne - promettono -. La forza di Suomy è il legame che unisce i membri dello staff che condividono l'obiettivo di far crescere sempre più l'azienda, come dei genitori farebbero con un figlio».

Sulle cause dell'incendio indagano i Carabinieri di Cantù che non escludono nessuna pista. Da quella accidentale, un corto circuito dell'impianto elettrico forse considerando il fatto che il capannone era sprovvisto di impianto anti-incendio e antifurto, dicono gli inquirenti. Si segue quindi anche la pista dolosa, scandagliando la quotidianità dei titolari, sino ad arrivare all'ipotesi di un furto di rame finito male: i ladri nel tentativo di forzare l'ingresso del deposito della Mds avrebbero prodotto la scintilla che ha poi innescato il rogo.



I macchinari dell'azienda Mds Impianti bruciati nel rogo del capannone di Carugo FOTO BARTESAGHI



Gaudenzio Domo, titolare Mds



I vigili del fuoco a Carugo



Un frammento trovato a Feccchio

I frammenti dell'incendio sono volati fino a Feccchio

CANTÙ

Dalla Valsorda, i frammenti neri e bruciati causati dall'incendio che ha mandato in fumo due capannoni venerdì notte, sono arrivati fino a Cantù.

Migliaia, che hanno invaso la zona di Feccchio, depositandosi di fatto in tutta la zona del parco regionale delle Groane e della

Brughiera. Fin dalla sera del rogo che si è sviluppato nella Suomy Motor Sport e nella Mds Impianti srl, a Carugo, nella zona di Feccchio si è sentito un forte odore acre. Il giorno dopo, poi, alla luce del sole, sono apparsi anche i frammenti.

Neri, rigidi, anche di dimensioni non indifferenti. Dissemi-

nati ovunque, nei boschi e nei prati della zona di Santa Naga e della Lissaga, fino al confine con Capiago Intimiano e Senna Comasco. Ma anche su via Per Alzate, nella vicinanza della chiesa di San Carlo. Sono finiti negli orti, tra pomodori e insalate, tanto che, tra i cittadini, si è diffuso il timore circa la loro nocività.

Fin dalle ore successive all'incendio è stato comunicato che a seguito dei rilievi effettuati dall'Arpa sull'aria e sui reperti di combustione, nulla di tossico è stato rilevato. **S. Cat.**

Ma il sindaco tranquillizza



I vigili del fuoco in azione

«Una cappa di nebbia e odore acre ad Arosio»

Alle sei del mattino di sabato è dovuto intervenire, con un messaggio sui social, il sindaco di Arosio, **Alessandra Pozzoli**, per tranquillizzare la popolazione, allarmata per le conseguenze del vasto incendio nelle due aziende in Valsorda. «A seguito dell'incendio verificatosi a Carugo e dell'odore acre presente nell'aria, comunichiamo che Arpa e Asl stanno monitorando la situazione», il testo dell'avviso che rimandava al sito internet dell'azienda regionale per la protezione dell'ambiente. Durante la notte molte persone hanno accusato problemi di irritazione alla gola e agli occhi. La situazione più critica, alle prime ore dell'alba, in via Volta (a poca distanza in linea d'aria dal luogo dell'incendio) dove la nuvola di fumo si è diretta. Gli abitanti hanno subito sbarrato le finestre, ma la «cappa di nebbia, dall'odore acre», come è stata definita, è rimasta stazionaria per diverse ore. «Sembra la nebbia di novembre», il paragone più usato. Problematiche si sono verificate anche in altre zone del paese, più lontane dal luogo del disastro. Lamentele per l'odore acre, che ha pervaso anche le lenzuola, in piazza della Chiesa e nel centrale viale Grandi Invalidi. Anche sulla Novedratese è calata una «nebbia», che ha preoccupato gli abitanti. In mattinata sono giunte segnalazioni anche dal centro di Giussano, a diversi chilometri dall'incendio. Come detto il sindaco Pozzoli, è intervenuto per tranquillizzare la popolazione, molto preoccupata per la nube e, soprattutto per le eventuali conseguenze a livello fisico. Le rassicurazioni dell'Arpa, presente dalle prime ore dell'incendio e il dissolversi della nube hanno riportato la calma. **G.A.S.**

Casa di riposo sotto sequestro Gestori interrogati in carcere

Pianello del Lario. Oggi il giudice sentirà Enrico Fontana e la moglie
L'accusa è sfruttamento: al lavoro un gruppo di peruviani irregolari

PIANELLO DEL LARIO

GIANPIERO RIVA

Una decina di ospiti anziani non più autosufficienti con patologie varie, tra cui l'Alzheimer; un medico esterno che li visitava settimanalmente e, per il resto, un gruppo di extracomunitari irregolari che li gestivano indossando un camice bianco senza possedere alcuna qualifica.

Le indagini

È questo il quadro emerso dopo il blitz dei Nas nella struttura di sollievo di via alla Selva. L'accusa più grave nei confronti dei titolari, **Enrico Fontana**, 58 anni, e **Gladis Ester Champi Huajardo**, 50 anni, è comunque quella di sfruttamento del lavoro.

Solo un lavoratore, infatti, risultava in regola, mentre gli altri, di nazionalità peruviana, in base agli accertamenti venivano sottopagati e sfruttati ben oltre il normale orario di lavoro.

I coniugi arrestati verranno sottoposti oggi all'interrogatorio in carcere: il giudice deciderà se convalidare l'arresto sancito dal pubblico ministero **Simona De Salvo**. In paese, intanto, la notizia ha suscitato non poco scalpore. Fontana, di professione fisioterapista, ha lavorato anni addietro anche nella locale casa di riposo Sacro Cuore e in altre strutture del territorio. Una



La casa di riposo privata in via alla Selva è stata messa sotto sequestro

Il fisioterapista aveva lavorato anni fa nella struttura del Sacro Cuore

quindicina d'anni fa la sua prima moglie, Rita Fedrizzi, aveva scoperto di essere affetta da un tumore e, rimasta incinta, decise di rinunciare alle cure per non compromettere le sorti del nascituro; morì nel gennaio 2005 e il suo sacrificio non passò certo inosservato.

La struttura

Ben diversa la situazione che vede coinvolto oggi il cinquantottenne fisioterapista, che quattro anni e mezzo fa aveva deciso di utilizzare un immobile di pro-

prietà per farne un ricovero per anziani. Con liste di attesa sempre lunghe nelle case di riposo del territorio, non era stato difficile riempire in fretta i letti a disposizione.

Gli ospiti, come riferito da più di un familiare, erano ben trattati e nessuno ha mai ipotizzato irregolarità così pesanti come quelle contestate dalla magistratura ai titolari: mancava un'infermiera professionale, ma le visite settimanali di un medico avevano sempre rassicurato i parenti.

Sant'Anna, la Cardiologia in crisi I pazienti si fanno operare altrove

L'inchiesta. Crollano gli interventi non urgenti: in due anni meno 25% in emodinamica
La direzione dell'ospedale: «Professionisti non in discussione, avviate azioni correttive»

PAOLO MORETTI
MICHELE SADA

Ci sono pazienti che dovevano essere richiamati in Cardiologia per essere operati, ma che sono stati "dimenticati" a causa delle «problematiche relative alla gestione delle liste d'attesa». In molti casi quegli stessi pazienti sono stati costretti ad andare altrove. E così, negli ultimi tre anni, si scopre che il numero di "interventi elettivi" (ovvero operazioni necessarie ma non da svolgere in emergenza) da parte dell'unità di Emodinamica del Sant'Anna sono crollati: un calo del 25%. Ben 141 interventi chirurgici in meno: da 547 del 2015 a 406 dello scorso anno.

In numeri

Le difficoltà nel reparto di Cardiologia del Sant'Anna fotografate da questi dati, sembrano confermare le criticità cristallizzate in un dossier interno chiesto dalla stessa direzione dell'ospedale comasco, che ha affidato a tre camici bianchi (un interno e due esterni) il compito di valutare scambi di mail interni, reclami all'ufficio relazioni con il pubblico, cartelle cliniche, testimonianze dal reparto.

Il dossier da un lato evidenzia una serie di criticità nel reparto, soprattutto per quanto riguarda la gestione delle liste d'attesa per i pazienti che aspettano un intervento differito, ma dall'altro nulla ha da dire sull'abnegazione e le capacità dei camici bianchi in servizio (va subito chiarito per evitare allarmismi ingiustificati,



Un intervento chirurgico all'ospedale Sant'Anna ARCHIVIO

soprattutto per quel che riguarda la qualità del servizio offerto ai pazienti ricoverati).

I dati, si diceva. Tra il 2015 e il 2017 si è assistito a una flessione costante dei numeri sia dei ricoveri (passati da 1.705 a 1.475), sia degli interventi totali (da 1.200 a 1.042) con un incremento della percentuale delle operazioni urgenti su quelle elettive (passate dal 54% al 61%). L'ospedale ha spiegato che per quanto riguarda i ricoveri il calo è dovuto all'assenza di due medici elettrofisiologi e alla «maggiore complessità dei pazienti ricoverati e all'incres-

mento della loro età media con conseguente diminuzione del turn-over». E che per l'Emodinamica (che si occupa di angioplastica, stent e cateteri cardiaci) vi è una «flessione del numero degli interventi complessi su base nazionale e regionale». Secondo i dati elaborati dal Gise, la società italiana di cardiologia, emerge in realtà che a livello sia italiano che lombardo le angioplastiche (l'intervento che permette di dilatare un restringimento di un vaso sanguigno) sono aumentate (in regione si è passati da 2.800 ogni milione di persone a

2.987) mentre al Sant'Anna sono scese (in numeri assoluti da 567 a 525).

Un possibile perché di questo calo lo offre la moglie di un paziente che, ieri, ha scritto a La Provincia per raccontare di come suo marito, ricoverato in Cardiologia, sia rimasto invano in attesa di essere chiamato per un'angioplastica, ma la probabile mancata comunicazione dell'intervento da eseguire tra l'unità di Cardiologia e quella di Emodinamica ha costretto l'uomo a preferire l'ospedale Niguarda a Milano.

La replica del Sant'Anna

Sulla situazione nel reparto l'Asst Lariana ha fatto sapere che «l'azienda ha costantemente monitorato con un livello di attenzione elevatissimo la situazione messa in evidenza da La Provincia e ha messo in atto tutto quelle attività utili a verificare una serie di situazioni procedurali e di clima interno avvalendosi di alcuni strumenti. Tra questi, ci sono stati interventi relativi all'assetto organizzativo finalizzati a creare un miglioramento delle dinamiche relazionali all'interno del settore cardiologico. Inoltre, la commissione d'inchiesta «è stata costituita con soggetti esterni per garantire terzietà e oggettività. Ciò che è emerso non fa riferimento a singoli professionisti, ma è servito per avviare azioni correttive che sono tuttora in corso di perfezionamento e porteranno a ulteriori provvedimenti che troveranno a breve un riscontro».

Il riassunto

Nel dossier le note dolenti sul reparto

Lo scorso anno, in seguito a una serie di segnalazioni giunte all'ufficio relazioni con il pubblico da parte di pazienti ed ex pazienti, ma anche di mail interne all'ospedale e di rilievi evidenziati dal risk manager dell'ospedale, la direzione del Sant'Anna ha deciso di nominare una commissione d'inchiesta per effettuare un'ispezione sull'attività della Cardiologia. Quattro i passaggi critici emersi nella relazione conclusiva: la gestione delle liste d'attesa dei pazienti e la programmazione degli interventi cardiovascolari; la fatica a reperire, in alcuni casi, il cardiologo di guardia e la scelta di alcuni medici di guardia di fornire prescrizioni telefoniche, anziché presentarsi in reparto; i rapporti tesi tra il primario e alcuni medici (soprattutto, tra la cardiologia e l'unità di emodinamica); infine la gestione delle cartelle cliniche. Gli ispettori hanno concluso sottolineando come «le problematiche e preoccupazioni sollevate dalla direzione sanitaria circa la gestione dei pazienti di Cardiologia trovano riscontro nella documentazione» esaminata dalla commissione, che ha evidenziato «criticità» e «una grave carenza clinico-organizzativa con rimpallo delle responsabilità tra i medici coinvolti».

Il reparto sotto esame

«La disorganizzazione delle liste d'attesa, della programmazione delle procedure tra diverse unità operative della Cardiologia espone il paziente a rischi per la salute»

«La comunicazione tra Cardiologia e Emodinamica è gravemente carente e ciò si traduce in azioni contraddittorie e non condivise con inevitabili disagi per i pazienti e potenziali rischi per la loro sicurezza»

«La valutazione dei documenti forniti ha posto in evidenza alcune criticità che sono il frutto di un inadeguato flusso di informazioni tra le varie unità in merito alla gestione delle liste d'attesa e alla inadeguata compilazione della documentazione sanitaria»

«Si evidenzia l'urgenza di definire percorsi di cura condivisi in cui sia chiaro chi debba svolgere determinati compiti»

«Costretta a scrivere una pec per far ricoverare mio papà»

LA PROVINCIA
LUNEDÌ 25 GIUGNO 2018

«Ricordo benissimo la pec (il servizio di posta elettronica certificata ndr) che ho inviato al dottor Campana... avvisandolo che se quella notte papà avesse avuto complicazioni lo avrei ritenuto responsabile e magicamente lo hanno ricoverato dopo due ore. Possibile che un cittadino deve arrivare a tanto?». La testimonianza è stata scritta ieri sulla pagina facebook del nostro giornale

da una lettrice ed è soltanto uno delle decine di commenti pubblicati a margine del post sull'inchiesta interna al reparto di Cardiologia del Sant'Anna. «Mio fratello in Cardiologia è stato un mese senza fare niente poi mandato a Legnano per fare tre bypass», commenta ad esempio Maria. Mentre Samuela scrive: «Quando ci sono i bravi cardiologi se li fanno scappare».

E sulla stessa lunghezza d'onda è anche Adriana: «Cardiologia al S. Anna era al top, certo che se facciamo scappare i migliori...». «Dico solo se non andavo in Valduce non ero più qui», è l'esperienza raccontata da Franca. «Anche io con mia mamma non mi sono trovata bene. Non si vedevano i dottori... neanche dopo l'operazione si sono fatti vivi» ha scritto invece Sonia. Tra i

commenti pubblicati ve ne sono però anche di positivi: «Io ringrazio il Sant'Anna per come mi hanno seguito, curata e coccolata. Grazie ancora alla chirurgia 3, siete fantastici» ha postato ad esempio Ornella. «Anni fa hanno salvato mio marito per un infarto... tempestivi e cordiali», ha scritto Vita. «Io spezzo una lancia per il Sant'Anna: mia figlia ha partorito due volte ed è stata seguita bene e del reparto e del nido non si può dire nulla. Anni fa la mia seconda portata in pronto soccorso sempre al Sant'Anna è stata seguita bene. Sarò stata fortunata», è l'esperienza riportata da Maria Rita.

SARONNO LEGNANO

Una scritta a caratteri cubitali contro la polizia: è presente da tempo in via Cavour in pieno centro storico, impossibile non vederla da parte di chi passa. E ora Paolo Bocedi, saronnese presidente dell'associazione antiracket "Sos Italia libera", si

«Cancellate la scritta contro la polizia»

appella al sindaco Alessandro Fagioli perché venga finalmente cancellata, parlando di una vera e propria "vergogna" a cui porre subito rimedio. «La città di Saronno è anche la mia città, ormai

da 44 anni. È per questo che chiedo al nostro sindaco Fagioli di mandare qualcuno a porre rimedio, ovvero a cancellare questa scritta, lasciata da quei "signorini viziati" dei gruppi anar-

chici. Le forze dell'ordine meritano rispetto». Da tempo Bocedi e la sua associazione hanno lanciato una campagna, anche con un esposto in Procura, perché siano perseguiti i responsabili delle scritte a sfondo anarchico sui muri del centro.

Minacce al sindaco anti droga

Cattaneo ancora impegnato con volontari per frenare lo spaccio sulla Saronno-Seregno

SARONNO - Il sindaco anti droga, Dante Cattaneo, è stato minacciato da uno spacciatore, ma non si è lasciato intimidire e con i volontari che lo affiancavano ha personalmente smantellato la postazione, con tanto di cucina da campo e barbecue dove prepararsi il pranzo in attesa dei clienti, che il pusher aveva allestito nel bosco nei pressi della stazione ferroviaria Ceriano Groane della linea Saronno-Seregno. Dell'episodio, avvenuto nello scorso fine settimana, è lo stesso primo cittadino cerianese a riferire: «Durante una delle consuete operazioni mensili di pulizia del bosco, uno spacciatore a cui evidentemente avevamo rovinato la giornata di "lavoro" si è messo a sbrattare nei nostri confronti». Ce l'aveva evidentemente soprattutto con Cattaneo, sempre in prima linea nel creare grattacapi a chi smercia droga da quelle parti, attorno allo scalo di Tre-nord, ad ogni ora re-



Il sindaco di Ceriano continua la sua battaglia (B112)

quantato da spacciatori e clienti: «Si è messo a strillare, "eccolo qui il sindaco". Ebbene sì, sono qui anzi siamo qui e siamo in tanti a volerli riprendere il nostro territorio» rimarca il leghista Cattaneo: «Con Matteo Salvini ministro dell'Interno, dopo sette anni di assenza dello Stato, final-

mente non ci sentiamo più soli». Nelle aree boschive attorno a Ceriano Groane nel passato fine settimana si è davvero fatto di tutto per complicare la vita agli spacciatori, sempre numerosi appena al di là dei binari, con l'azione di tanti volontari impegnati nelle pulizie. C'era anche

un gruppo varesino di militanti di Casa Pound, che hanno contribuito a compiere questo intervento raccogliendo una vera montagna di rifiuti d'ogni genere. Centinaia di siringhe usate, materiale per il confezionamento e il consumo di sostanze stupefacenti ed addirittura mobili da campeggio portati nel bosco dagli spacciatori per essere più comodi nell'attesa di una clientela che non manca mai.

Il sindaco Cattaneo ha lanciato una petizione per chiedere al Governo misure decise per stroncare lo spaccio nella zona, compreso l'invio dell'Esercito nelle Groane e nelle stazioni della Saronno-Seregno: tutti i cittadini possono firmare il documento che sarà poi inviato a Roma, rivolgendosi all'anagrafe del Comune di Ceriano Laghetto, ma presto dovrebbe essere possibile sottoscriverlo in tutti i Comuni della zona, Saronno compreso.

Roberto Banfi

IERI MATTINA LA MESSA DI CONGEDO

Don Luigi va in pensione

SARONNO - (ro.ban.) Chiesa di San Giovanni Battista, a Cassina Ferrara, davvero strapiena ieri mattina per la messa di congedo di don Luigi Carnelli (nella foto), parroco e poi vicario, complessivamente per 28 anni, del periferico quartiere saronnese. «Tutti i sacerdoti, compiuti i 75 anni, devono andare in pensione ma non smettono di essere preti e quindi di celebrare i sacramenti ed i funerali, e di visitare i malati - ha rimarcato il sacerdote - È quello che sto facendo a Turate, il paese dove sono nato ed ho parenti e conoscenti». «La tua presenza è stata sempre delicata, mai strombazzata, mai alla ricerca di visibilità. Già ci manca il tuo stile bonario, la tua conoscenza di tutte le singole famiglie del quartiere, la tua capacità di ascoltare tutti, il tuo sorriso e le tue battute»: così monsignor Armando Cattaneo ha voluto salutare don Luigi, che da qualche giorno è dunque ufficialmente "pensionato". Come ricorda il prevosto, «è stato parroco in anni di grande cambiamento

quando il rione si è trasformato, con l'incremento demografico, la nascita di tanti condomini e dunque l'arrivo di tantissime famiglie nuove. La Cassina, una volta paese a sé, si è saldato alla città. Don Luigi ha accompagnato questa evoluzione con varie scelte coraggiose». Fra esse quella di "aprire" l'oratorio alla comunità, letteralmente: lo ha fatto



ormai anni fa, eliminando il muro e sostituendolo con una recinzione che consente a chiunque transiti sulla trafficata via Larga di "guardare dentro". E poi con il rinnovamento degli spazi parrocchiali e, ultimo capitolo, il recente rimodernamento dell'impianto di riscaldamento della chiesa: «La gente di Cassina Ferrara ha sempre voluto bene a don Luigi apprezzando la tua presenza alle messe, alle cerimonie, all'oratorio e al corso dei fidanzati». L'altra sera per l'ex parroco un concerto dell'ensemble Mascoulisse con il gruppo corale San Bernardo alla chiesa della Cassina; e ieri mattina la messa solenne e un momento conviviale in oratorio.

Diabete, alleanza con i pazienti

Ospedale, ambulatorio e associazione: nel Luinese attenzione alla patologia

LUINO - (sdr) Nei giorni scorsi i quotidiani nazionali hanno raccontato il caso di una studentessa di un liceo milanese "allontanata" da scuola per 12 giorni ed impossibilitata ad andare in gita a causa della sua patologia, diabete di tipo 1.

La giovane aveva chiesto che nella scuola ci fosse una fiala di un farmaco salvavita da iniettare in caso di crisi ipoglicemica. Nessuno dei professori era disponibile ad intervenire in caso di bisogno, per timori e non certo per mancanza di volontà, ed infine la studentessa è stata invitata a non andare in gita, vista la sua malattia. Una vicenda ancora da chiarire, in mano agli avvocati, che tuttavia pare non essere isolata, come ha confermato Edoardo Duratore, medico con incarico Alta specialità per il Diabete all'ospedale di Luino. Proprio in città, nei giorni scorsi, è nata l'associazione "Con i diabetici a Luino", un gruppo che dovrà fare "educazione" per pazienti e familiari su una patologia che anche sul Lago Maggiore sta conoscendo numeri importanti. Informazione estesa per-

La Prealpina 25.06.2018



Edoardo Duratore, medico con incarico di Alta specialità per il Diabete e l'ospedale di Luino. È nata in città una associazione per i pazienti

ché di diabetici che possono aver bisogno di aiuto: ne sono a scuola, sul posto di lavoro, per strada, in vacanza. «Dire che sul Verbano ci sono stati casi di "discriminazione" per questa patologia è un po' una forzatura - ha detto Duratore - ma certo ci so-

no difficoltà globali che la persona con diabete deve affrontare quotidianamente anche nel nostro territorio e stiamo lavorando per risolverle. Per prima cosa in Italia siamo ancora indietro con la liberalizzazione prescrittiva dei nuovi farmaci per il diabete,

poi c'è il problema della burocrazia e quello complessivo della gestione della terapia». Per limitare la spesa farmaceutica, «solo gli specialisti possono prescrivere farmaci nuovi, quelli più costosi». Per quanto riguarda il diabete, se fino a 10 anni fa l'arma-

mentario terapeutico era molto limitato, dal 2008 c'è stata una proliferazione di nuovi farmaci che hanno rivoluzionato il modo stesso di intendere la malattia e la corretta terapia. «I medici di famiglia non possono prescrivere questi farmaci, ma hanno bisogno di un piano terapeutico dello specialista. Ciò significa che la persona con diabete deve recarsi all'ambulatorio specialistico per ritirare un "foglio di carta" da consegnare al medico di famiglia perché possa prescrivere il farmaco». Duratore spiega poi che la burocrazia per il diabetico è accentuata e menziona la lunga trafila da seguire non solo per il piano terapeutico per i nuovi farmaci, ma anche per il piano terapeutico e per avere aghi e striscette per la glicemia. «C'è bisogno di vicinanza, di disponibilità da parte del personale sanitario e da parte della struttura. A Luino, grazie al professor Francesco Dentali ed alla dottoressa Roberta Tagliasacchi, è stato istituito un ambulatorio infermieristico: è il primo passo nella giusta direzione».