

Lavoro

Alberghi e ristoranti A caccia di collaboratori



Lo strumento abolito
Il successo dei voucher
Oltre un milione nel 2016

I voucher, introdotti nel 2003 e entrati in vigore nel 2008 come sistema di pagamento per il lavoro occasionale, sono stati estesi a tutti i settori nel 2012 e poi aboliti nel marzo 2017 - nel settembre 2016 ne era stata introdotta la tracciabilità con un

decreto attuativo del Jobs Act - con il decreto legge 25/2017. Da quel momento non è stato più possibile richiedere nuovi buoni. Utilizzati all'inizio in ambito agricolo, i voucher sono diventati nel tempo strumento di pagamento anche in altri ambiti,

come l'accoglienza e la ristorazione, con un impatto notevole sul mondo del commercio. A Como, i dati avevano registrato per il 2016 oltre 1 milione e 294mila voucher venduti, con un incremento significativo (+31,79%) rispetto al 2015.

Nel post voucher Ora i camerieri assunti con la app

Servizi. Dall'idea di tre studenti il progetto Shakejob Zero burocrazia: basta un clic e il contratto è fatto

COMO
ELENA RODA

Il lavoro nell'era post-voucher. Abolito lo strumento nato per nell'agosto 2008 per pagare le prestazioni di lavoro occasionale, in particolare legate alla stagionalità, il mondo dell'accoglienza e della ristorazione si trova a fare i conti con una nuova epoca nella gestione dei propri lavoratori.

Con la stagione estiva alle porte, le richieste di nuovo personale sono sempre più alte e le difficoltà a trovare persone specializzate e forme contrattuali semplici e agili sempre più all'ordine del giorno. Il turismo - e il nostro territorio più di altri ne è un esempio - richiede strutture rotative con personale attento e in numero sufficiente per rispondere alle richieste di turisti e clientela.

L'ultimo momento

A Castellanza, un gruppo di ingegneri gestionali della Liuc, Università Cattaneo, ha elaborato un'app. Shakejob, che mette in contatto ristoratori e personale con la possibilità di gestire la ricerca di figure anche all'ultimo momento e nei giorni festivi, assumendo la persona tramite la piattaforma tecnologica messa a disposizione: «Arriviamo da esperienze nel settore della ristorazione - spiega Alessandro Roveda, uno dei quattro sviluppatori di Shakejob - e ci siamo

resi conto di quanto questo fosse un settore ricco di stagionalità con la necessità di avere personale extra da parte dei ristoratori in un settore dove c'è molto lavoro in nero. Siamo partiti da qui, creando una piattaforma e un'app, mettendo in relazione domanda e offerta di lavoro e contrattualizzando questa offerta».

L'idea è stata presentata e "adottata" dall'agenzia per il lavoro Openjobmetis di Gallarate che ha deciso di svilupparla come servizio per i propri candidati: «Siamo andati a inserirci nel vuoto normativo del dopo voucher - spiega Daniela Pomaroli, responsabile del progetto Shakejob presso Openjobmetis - Ci sono strumenti per regolarizzare questo tipo di lavoratori, esiste però una complessità di fondo che non sempre il ristoratore è nelle condizioni di volere o di poter risolvere».

Domanda e offerta si trovano così a comunicare attraverso lo strumento informatico: «La differenza rispetto a molti altri siti che incrociano domanda e offerta - prosegue Pomaroli - risiede nel fatto che Shakejob non lascia la responsabilità a chi ne usufruisce di regolarizzare la posizione ma è qualcosa che fa direttamente l'app fornendo il contratto. Questo è molto vantaggioso perché riesce a sanare le emergenze dell'ultimo minuto anche quando gli uffici sono chiusi. È una modalità trasparente e precisa

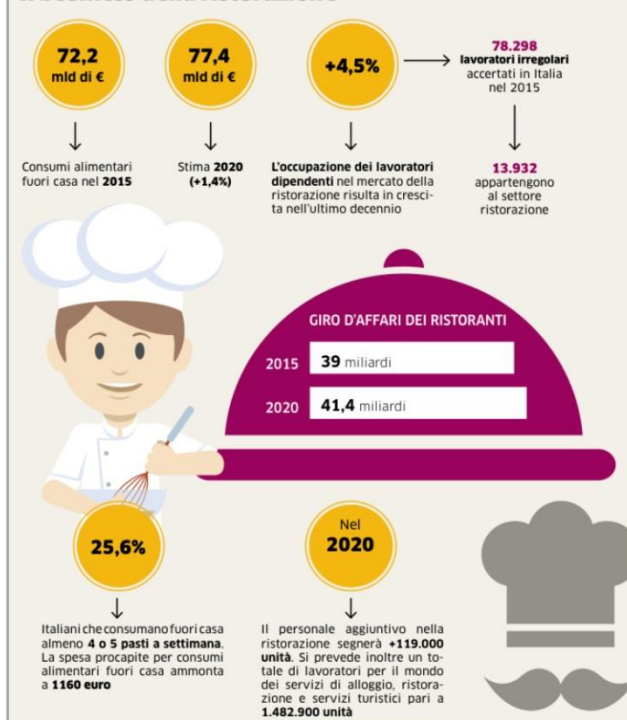
sia per il ristoratore che per il lavoratore che in caso di controlli o infortuni è regolarmente tutelato».

Superare il problema del post-voucher - secondo i dati Inps, dalla loro introduzione e fino al 30 giugno 2016, in Italia sono stati venduti 347,2 milioni di voucher di importo nominale pari a 10 euro - e semplificare la burocrazia che la firma di un nuovo contratto prevede sono alcuni degli obiettivi dell'app: «Il tema è sgravare la burocrazia che sta dietro alla creazione di un contratto alla sua firma - prosegue Roveda - tutto questo infatti avviene in app. È una rivoluzione perché non c'è nessun altro sul mercato che abbia questa caratteristica». I candidati passano prima dalla filiale dell'agenzia per un colloquio, per poi rendersi disponibili alla chiamata del ristoratore che utilizzano il servizio: «È una app molto semplice - precisa Roveda - Abbiamo candidati e ristoratori di tutte le età che hanno trovato nella nostra soluzione quella giusta per risolvere ogni imprevisto o necessità di personale extra».

Le regioni

Shakejob, dopo il lancio in Lombardia, è ora disponibile in Toscana, Piemonte, Veneto, Friuli e Trentino-Alto Adige, con prossime espansioni in Sardegna, Lazio e Umbria: «Alivello di sviluppo - precisa Pomaroli - l'inten-

Il business della ristorazione



zione è di diffondere l'utilizzo dell'app il più possibile tenuto conto che, come tutte le app, le innovazioni sono all'ordine del giorno. Ci accorgiamo quindi non solo di quello che potremmo migliorare ma anche di quelle che sono le esigenze effettive che emergono, quindi siamo in una continua fase di aggiornamento».

Se Shakejob nasce con l'obiettivo di aiutare la domanda e l'offerta nell'era del dopo voucher

con una semplice comunicazione via web tra candidato e ristoratore in un regime di lavoro somministrato (con il passaggio, quindi, attraverso un somministratore, cioè l'agenzia per il lavoro), Confcommercio Como, prima in Lombardia e seconda in Italia, ha sviluppato a sua volta un sistema per aiutare le imprese del turismo e della ristorazione. Il portale, messo a disposizione degli iscritti e avviato lo scorso novembre, funziona da tramite

tra lavoratore a chiamata e datore di lavoro che, attraverso un computer, telefono o tablet, può scegliere il dipendente da chiamare, il periodo di impiego, con la comunicazione automatica all'ispettorato del lavoro via posta certificata e la consegna, a fine mese all'impresa, del riepilogo delle chiamate effettuate.

Uno strumento che sul nostro territorio ha visto buoni risultati in questi primi mesi di attivazione con oltre mille chiamate - nel

L'INTERVISTA ROSARIO RASIZZA.

Amministratore delegato di Openjobmetis

«Le imprese imparino a pianificare»

Rosario Rasizza è amministratore delegato di Openjobmetis, agenzia per il lavoro (sede a Gallarate, 130 filiali in tutta Italia) che dal 2017 ha implementato l'app Shakejob per rispondere al vuoto lasciato dall'abolizione dei voucher.

In un mondo del lavoro in cui ristoratori e albergatori lamentano la mancanza di personale specializzato, Rasizza ragiona sulla difficoltà di incontro tra domanda e offerta in un settore

che sta crescendo.

Alberghi e ristoranti evidenziano difficoltà a trovare personale. Con la stagione estiva alle porte, questo può rivelarsi un problema non da poco. Secondo lei cosa c'è che non funziona nel meccanismo della domanda e dell'offerta?

È evidente che ci sia necessità di una programmazione e di una organizzazione da parte dei ristoratori e degli albergatori diversa da quella con cui per anni sono andati avanti a ragionare.

Una programmazione precisa, puntuale e soprattutto fatta per tempo, per permettere di costruire tecnicamente le squadre di persone, risulta essere la strategia vincente.

Un mondo del lavoro che fino a poco fa è stato gestito con i voucher, poi aboliti...

È evidente che non piaccia a nessuno lavorare per uno, cinque o sette giorni a meno che quella persona di professione non faccia altro, cioè non sia uno

studente. La nostra app si inserisce in quel mondo, quello di coloro che una volta facevano il cosiddetto lavoretto, che era normato dai voucher, prevalentemente utilizzati nella ristorazione, nelle fiere, nelle mostre e così via.

Aboliti i voucher, cosa è successo?

Il lavoro si è trasformato in lavoro nero o lavoro a chiamata che, secondo i dati Inps è cresciuto del 160%. Il discorso ora da fare è: la ristorazione è in grado di

pianificare come fosse un'azienda affidandosi a un manager delle risorse umane che permetta all'impresa di capire di cosa ha bisogno, dove poter trovare le persone, come inquadrarle? Il problema è che i ristoratori non agiscono in questo modo, arrivando all'ultimo minuto e lamentandosi di due cose: che non si trovano persone e che quelle che ci sono non sono professionali.

Da dove nasce la difficoltà di incontro tra domanda e offerta?

Dall'incapacità di chi gestisce queste attività di fare pianificazione, programmazione e in alcuni casi anche formazione. Se un ristorante ha bisogno di camerieri di sala per la stagione deve prenderli e formarli con

attività pratiche perché quel tipo di lavoro non si insegna solo sui libri.

Un problema che deve essere risolto in maniera più ampia e non con soluzioni temporanee?

Sì, perché non c'è agenzia per il lavoro che possa trovare quello che un'attività non trova direttamente. Oltre alle tre parole d'ordine, pianificazione, formazione e capacità di attrarre talenti con un chiaro piano di inserimento, serve un cambiamento di mentalità, uno svecchiamento da parte soprattutto degli albergatori a conduzione familiare perché le grandi catene si sono già organizzate in tal senso.

Shakejob cos'è per voi?

È una piattaforma tecnologica

14,1



Il settore in Lombardia
Il valore dei consumi alimentari fuori casa registrato in Lombardia è di 14,1 miliardi di euro, con un consumo pro capite pari a 1.266 euro, il 10% in più rispetto alla media nazionale. Nel complesso sono presenti 24.059 ristoranti e 25.448 bar

CHE TIPO DI FLESSIBILITÀ CERCANO I RISTORATORI



ALCUNI DATI REGIONALI

La **LOMBARDIA** è la prima regione per presenza di imprese del settore con una quota sul totale pari al **15,4%**, seguita da **LAZIO (10,9%)** e **CAMPANIA (9,4%)**



periodo compreso tra il 27 novembre 2017 e il 24 aprile 2018, per un totale di 148 giorni - da parte di 95 aziende: «Nonostante questo servizio non sostituisca i voucher la cui abolizione ha visto penalizzate le aziende che li utilizzavano - spiega il direttore di Confcommercio Como, Graziano Monetti - sono molto soddisfatto nel vedere gli ottimi risultati in continua crescita per questo servizio offerto in esclusiva ai soci di Confcommercio Co-

mo e sono orgoglioso per l'efficace aiuto dato alle aziende per la gestione delle pratiche dei dipendenti a chiamata». Il territorio di Como, che nel 2016 contava oltre 1 milione e 294 mila voucher venduti e che ora si trova a rispondere con altri strumenti alla necessità di far incontrare domanda e offerta, si prepara alla stagione turistica 2018 con uno strumento in più per superare le difficoltà burocratiche del lavoro a chiamata.

«Trovare personale ormai è diventata impresa durissima»

La testimonianza

Pino De Lorenzo, presidente del Gruppo Plinio
«Servirebbe più formazione con stage nelle aziende»

«Trovare personale è diventato molto difficile». Pino De Lorenzo è presidente del Gruppo Plinio e gestisce hotel di lusso e ristoranti in provincia di Como e a Rapallo. Per lui, rispetto al passato, la ricerca di addetti per le strutture è sempre più una sfida: «Noi siamo alla ricerca tutto l'anno, non soltanto nel periodo pieno della stagione, ma è davvero difficile. Le scuole stanno facendo un ottimo lavoro ma si fatica a trovare le giuste figure professionali perché in tanti fanno questo mestiere osservando da un'esigenza lavorativa e non per imparare a svolgere una professione o perché si sentono di voler sposare questo lavoro. Se questo succede, viene a mancare la figura professionale».

Nella ristorazione e nell'accoglienza mancano quindi, per De Lorenzo, figure formate che possano fare la differenza nel rapporto con il cliente: «Una volta era molto più facile trovare le persone giuste - prosegue -. Ora è tutta gente improvvisata, ma questo lavoro non si può improvvisare. Oggi, ad esempio, serve sapere almeno l'inglese perché lavoriamo molto con stranieri. Tanti invece arrivano senza nemmeno conoscere una lingua straniera. Ripeto, le scuole stanno facendo molto, ma serve una spinta maggiore». Tra le figure più ricercate, De Lorenzo indica barman, camerieri e chef: «Siamo sempre alla ricerca di queste figure, in questo momento abbiamo bisogno una decina». E se trovare professionalità che facciano al caso di strutture come quelle del Gruppo Plinio è difficile, De Lorenzo si affida a



Pino De Lorenzo

vari canali: «Ricerco sempre con annunci su La Provincia e su diversi siti. C'è poi il passaparola tramite le associazioni. Per i cuochi, ad esempio, mi appoggio molto all'Associazione Cuochi Como. Resta comunque molto dura trovare».

E tra le differenze rispetto al passato, c'è anche la scomparsa di una figura centrale per il mondo dell'hotellerie ma sta andando a sparire, non se ne trovano più: «Perché i giovani tornano ad affezionarsi al lavoro in hotel e ristoranti. De Lorenzo punta sulla formazione sul posto di lavoro: «Bisognerebbe formare di più non nelle scuole ma direttamente dentro le strutture. Fare stage di 15, 20 giorni o un mese è poco, serve più formazione all'interno dell'ambito lavorativo così magari i giovani si renderebbero conto che questo è un lavoro di sacrificio, che impegna parecchie ore, il sabato, la domenica, quando è festa. I giovani devono capire che questo mestiere bisogna sporsarlo, o ti piace o non ti piace. La via di mezzo non c'è».

«Chiediamo inglese e un po' di esperienza Profili introvabili»

La selezione

Clementina Cavallanti dirige l'hotel ristorante Bellavista di Brunate
«Mestiere di sacrificio»

Difficile trovare personale, difficile trovarlo specializzato. L'hotel ristorante Bellavista di Brunate è tra gli esercizi che in questo inizio di stagione è alla ricerca di dipendenti. Una ricerca sempre più difficile: «È dura trovare personale che sia disposto a fare questo lavoro che richiede sacrificio. Da noi si lavora molto sui turni serali e molti non sono disponibili di sera», spiega Clementina Cavallanti, gestore dell'esercizio. Tra le figure professionali più difficili da trovare ci sono i camerieri di sala con esperienza: «È complicato trovare chi sappia fare questo lavoro - prosegue Cavallanti - che significa, nel nostro mestiere, mettere in campo gentilezza, disponibilità, educazione. È un mestiere che richiede concentrazione e organizzazione mentale perché nel nostro ristorante abbiamo molti coperti».

Se trovare personale esperto non è cosa da poco, è difficile anche l'incontro con i lavoratori più giovani: «I ragazzi - spiega Cavallanti - spesso non sono disposti alla fatica e mancano di volontà». Se i turni serali e il lavoro che richiede molto impegno allontanano possibili candidati a un impiego nella ristorazione e nelle strutture alberghiere, nel caso specifico di Bellavista, anche la posizione è un ostacolo da tenere in considerazione: «Molte volte la difficoltà a raggiungere a Brunate fa la differenza. Il personale che si muove solo con la funicolare si trova in difficoltà. Quindi, o trova un alloggio vicino, o rinuncia al lavoro. È ovvio che così si stringa il



Clementina Cavallanti

target dei possibili candidati», precisa Cavallanti.

Al momento Bellavista è alla ricerca di un cameriere di sala e un cameriere per il servizio colazione: «Cerchiamo persone fisse - prosegue Cavallanti -, cerchiamo di tenere il personale per anni con un'assunzione a tempo pieno o part-time. Siamo un'azienda familiare e su questo puntiamo molto anche se per la stagione estiva, da giugno a settembre, assumiamo qualcuno anche a chiamata». Tra i canali attivati per la ricerca di personale, Bellavista punta sui siti internet, prediligendo quelli locali grazie ai quali è più facile trovare persone che già vive in zona: «Capita che i candidati rispondano da tutta Italia chiedendo un alloggio, noi però non possiamo offrirne - precisa Cavallanti -. Un buon 75% quindi è scartato già in partenza proprio per questo. Tra i restanti, molti non hanno i requisiti, tra i quali l'inglese che è fondamentale e che molti invece non parlano, mentre altri sono scartati per inesperienza. Trovare persone con almeno 5 anni di lavoro alle spalle, cosa importante per noi, è davvero complicato».

che ha l'obiettivo di introdurre uno strumento migliorativo rispetto al voucher e più facile da utilizzare rispetto alla somministrazione classica, infatti i lavoratori sono assunti tramite contratto di lavoro subordinato con tutte le tutele del caso, mentre i ristoranti hanno così a disposizione uno strumento veloce, rapido e tutelante anche per loro.

Cosa serve, oggi, al mondo del lavoro?
I mestieri, che sono quelli che mancano. Servono ingegneri, controllo di gestione, prototipi, export manager. Ma è un messaggio, questo, difficile far passare perché in molti, ancora, restano ancorati alle loro posizioni. **E. Rod.**



Rosario Rasizza

A chiamata nella boutique Servizio Confcommercio

Il nuovo servizio online messo a punto da Confcommercio Como per rendere più agile la chiamata di personale dipendente con semplici passaggi tramite computer, telefono o tablet e l'invio automatico della richiesta all'ispettore del lavoro, piace alle imprese che, da novembre, hanno uno strumento in più per chiamare i propri dipendenti a servizio in orari e giorni concordati. Quello a chiamata è un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un

lavoratore per prestazioni con una frequenza non predeterminabile, permettendo al datore di lavoro di servirsi dell'attività del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza. Sono spesso assunti con questa tipologia contrattuale i lavoratori dello spettacolo, gli addetti al centralino, i guardiani, receptionist.

«Tra i nostri dipendenti abbiamo sette ragazzi a chiamata - racconta Eleonora Tornello - dell'ufficio gestione e amministrazione del personale di Tessabit -, per i quali uti-

lizzo lo strumento messo a disposizione da Confcommercio Como settimanalmente, a volte anche giornalmente a seconda delle necessità. Di solito lo uso il venerdì per la copertura dei turni del fine settimana, ma capita di accedervi anche negli altri giorni per gestire le comunicazioni». Il servizio permette di registrare la prestazione del lavoratore in maniera automatica e inviare la comunicazione all'ispettore del lavoro: «È molto utile per la tempistica, veloce, della comunicazione - prosegue Tornello -. Prima si procedeva con un modello cartaceo e l'invio successivo via mail. Ora con un dispositivo, anche con il cellulare in qualsiasi momento e ovunque io sia, posso

agire in modo velocissimo, creando in automatico il modello, chiamando il dipendente e inviando direttamente la mail. Tutto avviene nel giro di qualche secondo e a fine mese arriva il report così possiamo facilmente ricostruire la storia delle chiamate fatte in quel periodo».

Il contratto di lavoro intermittente, come confermato anche dalla nuova disciplina raccolta nel Decreto Legislativo n.81/2015, è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

PIL, FALSO MITO IL BENESSERE È PIÙ QUALITÀ

Luca Corazzini è professore ordinario di economia politica a Ca' Foscari. I suoi studi sulle connessioni tra livello di ricchezza e felicità degli individui «Fase critica tra i 40 e i 55 anni. Il valore aggiunto dalle relazioni sociali»

MARILENA LUALDI

Per ricchezza e consumi Como nell'ultima ricerca del Sole 24ore lo scorso anno ha segnato 551 punti, 510 per lavoro e innovazione. Eppure per qualità della vita è scesa sotto la soglia dei cinquecento: solo quattrocento se si guarda a tempo libero, cultura e partecipazione. Nel complesso si colloca alla posizione numero 32 nella graduatoria delle province italiane. Significa che il Pil non c'entra automaticamente con la felicità? Significa che la mappa relativa al livello della qualità della vita non è sovrapponibile a quella della distribuzione della ricchezza? L'hanno dimostrato ripetutamente persino di premi Nobel. Indicando pure la via da seguire per farli camminare un po' di più insieme: capire che cultura o relazioni sociali non sono spese, bensì investimenti.

Lo spiega Luca Corazzini, professore ordinario di Economia politica all'Università Ca' di Foscari di Venezia e docente a contratto alla Liuc di Castellanza. Non si è più felici diventando ricchi, ma più ricchi diventando felici: persino sul posto di lavoro.

Professore, lei ha partecipato tempo fa a un dibattito alla presenza anche dell'arcivescovo Mario Del-pini tra manager e imprenditori alla Liuc. E ha svelato alcuni studi che mettono in dubbio la correlazione tra crescita economica e felicità. Come mai?



Luca Corazzini

Il paradosso di Richard Easterlin compare nel 1974, uno studio interessante e controverso che studia la relazione tra ricchezza pro capite e livello medio di felicità dichiarata anno per anno. Prima ricerche economiche avevano dato una definizione positiva di questa relazione: più si è ricchi, più si è felici. Ma perché si partiva da una visione deterministica. Un maggior reddito offre ancora maggiori possibilità di consumo. E quest'ultima era considerata la variabile più importante per determinare il benessere.

Invece, studio di Easterlin documenta che aumentando il reddito, la felicità si arresta, scende a un certo punto. Anche per le aspettative che si creano?

Ciò che emerge è che a fronte di una crescita sostenuta e costante del reddito pro capite,

il livello di felicità resta piuttosto costante nel tempo, quasi approssimabile a una relazione piatta.

Qui però siamo in Italia. Enell'Italia che sta cercando di lasciarsi alle spalle la crisi economica, che differenza vediamo?

Sicuramente il contesto italiano è vittima anche della crisi economica da cui piano piano sta cercando di uscire. L'incertezza istituzionale non facilita poi la percezione dei nostri cittadini sulle ritrovate condizioni per crescere. Ma se prendiamo il report della felicità dell'Onu, siamo al quarantasettesimo posto. Ci precedono Paesi come Guatemala, Cile, Panama. Quindi ci rendiamo a maggior ragione conto del fatto che ciò che viene percepito come benessere non è solo riferito alla ricchezza. Ci dimentichiamo al contrario di altre variabili.

E quali sono?

Interazione sociale, partecipazione politica, livello culturale del Paese, possibilità d'accesso ai servizi. Altri l'hanno capito e hanno dato molta attenzione agli aspetti di natura sociale e culturale. A cominciare dai cugini francesi, che hanno anticipato quando Sarkozy riuni una commissione con premi Nobel ai quali diede l'incarico di analizzare il benessere soggettivo e le diverse componenti. Le determinanti che emergono vedono la presenza ad esempio dell'impoverimento sociale. E quanto conta la fiducia. Vede, in un

Paese dove non ci si fida, non ci si può sentire felici. Sono queste dimensioni sociali da recuperare

Professore, lei al dibattito citato prima però ha seminato un po' di sconforto con un ulteriore studio: l'età in cui ci si sente meno felici, è quella in cui teoricamente dovremmo avere una maggiore stabilità economica e lavorativa.

Sì, è lo studio del premio Nobel per l'economia Angus Deaton. Uno dei primi tentativi di mappare la felicità dichiarata degli individui su classi di età, molto interessante, se qui viene ancora presa in esame la popolazione americana. Però si evidenzia un risultato sorprendente. I livelli più alti di felicità si dichiarano nei periodi della vita di inattività. Tra i giovani e gli anziani.

L'infelicità "inizia" ai quarant'anni e fino circa ai cinquantacinque. Che cosa non funziona?

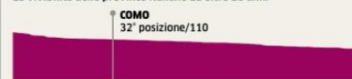
Il picco minimo di felicità dichiarata si raggiunge a cinquant'anni. E riprende con l'età pensionabile in Italia. Bisogna prendere in esame e considerare diversi settori. Certamente, si parte dalla sicurezza lavorativa meno forte oggi: siamo pur sempre in anni di incertezza economica. E poi incidono altri elementi, altre condizioni, come lo stress lavorativo. Sia legato all'incertezza di cui parlo, sia alle aspirazioni professionali che gli individui possono vivere. In ogni caso, è inequivocabile che questo picco minimo di felicità dichiarata avviene quando si è raggiunto un certo

piccolo tre mesi. Trascorrere con loro una maggiore quantità di tempo è stupendo: l'altra faccia della medaglia è appunto lo stipendio, ridimensionato. Ma qui entrano in gioco ulteriori considerazioni. Non solo verso le bimbe, bensì verso la moglie. Ciò che egli si toglie, può aggiungere qualcosa a lei: «Mi sono reso conto che avendo cinque anni in meno di me, ha iniziato a lavorare più tardi, poi ha dovuto fare sacrifici. E si è trovata in posizione di svantaggio. Questo non sta scritto da nessuna parte e non è giusto». Adesso la può mettere nelle condizioni migliori: «Ovvero quelle di scegliere. Ora ne ha la possibilità. Si tratta di un regalo anche per lei».

In ufficio, Foietta si sente più

Dove si vive meglio

La vivibilità delle province italiane da oltre 25 anni



RICCHEZZA E CONSUMI

Pil pro capite (migliaia di euro a valori correnti)

25

Importo pensioni (media mensile in euro)

942

Depositi bancari (media mensile in euro)

17.902

Canoni di locazione (media mensile in euro)

850

Acquisto beni durevoli (spesa media delle famiglie in euro)

2.813

Protesti pro capite (media in euro - aprile 2016/marzo 2017)

11

Acquisti online (ordini all'anno per 100 abitanti)

49

LAVORO E INNOVAZIONE

Imprese registrate (numero ogni 100 abitanti)

8

Tasso di occupazione (totale popolazione 15-64 anni - valori %)

66

Tasso di disoccupazione giovanile (fascia 15-29 anni - valori %)

15

Impieghi su depositi (valori %)

106

Quota export su Pil (valori %)

38

Startup innovative (numero ogni 1.000 società di capitale)

0,7

Gap retributivo (valori %)

24

In base al report dell'Onu l'Italia è dietro Paesi come Cile e Panama

«Picco di infelicità. Incidono lo stress e la percezione di incertezza»

livello professionale, si è formata una famiglia, e via dicendo.

Invece di sentirci ancora più infelici, che cosa si può fare nei nostri Paesi e nei nostri territori? Come l'economia e le istituzioni possono investire sulla felicità?

Ecco, questi studi possono insegnarci qualcosa. Gli individui compiono delle scelte economiche pensando di raggiungere obiettivi importanti. Il sostentamento o un certo tenore di vita. Pensano meno a godersi la vita, al di là dei soldi.

Ma professore, le nostre aziende esportano nei vari settori il Made in Italy, come stile di vita anche. E poi non lo viviamo, dice?

Esattamente. Stiamo perdendo qualcosa di prezioso. Un tempo eravamo incentrati sulla famiglia, pensai alle tavolate... l'interruzione per il pranzo con tutto il nucleo. Le aziende stesse sono di modello familiare. Questo aspetto appartiene al successo del branding italiano, eppure lo stiamo smarrendo. Abbiamo un capitale culturale importante, ma è estremamente volatile. È una volta perso è difficile sostituirlo. Questo impoverimento incide moltissimo e ce ne stiamo rendendo conto. La perdita di felicità dichiarata in questi ultimi quindici anni è associata a quella del tempo speso con la propria famiglia e all'attenzione alle nostre radici culturali. Ci dimentichiamo spesso cosa significhi condividere e crescere insieme: una dimensione estremamente importante. Insomma, è come il cane che insegna la propria coda: più perdiamo questo capitale sociale, più siamo deboli

Il manager riduce l'orario Meno lavoro per amarlo di più

Un'ora e mezzo in meno in ufficio: non è amare meno il proprio lavoro. Può significare farlo ancora meglio. E permette di correre all'asilo e vedere il volto della propria bimba illuminarsi, nonché offrire alla moglie maggiori chance lavorative a sua volta. In una parola, essere più felici.

Gianni Foietta, manager della comunicazione alla Lecher, ci ha riflettuto profondamente, alla nascita della seconda bim-

ba. Quindi ha presentato questa richiesta temporanea: uscire prima, con stipendio ridotto. Certo, non è una scelta che può essere affrontata in tutte le mansioni, ma nel suo caso l'impostazione sta funzionando, assicura.

E come si definirebbe? «Sono più felice e concentrato - spiega - Ancora più motivato. La redditività non diminuisce affatto, anzi». In quelle ore in ufficio, dà ancora più energie all'azienda.

Una realtà storica e apprezzata non solo per i risultati di business, ma come ambiente di lavoro e valorizzazione dei propri collaboratori, coinvolti nelle scelte.

Perché cresce la felicità? «L'incremento è dovuto alla consapevolezza - osserva Foietta - del fatto che anche se sei in carriera, esami bene tutte le cose che contano nella vita».

Il manager ha 38 anni: la figlia più grande due anni e mezzo, la



800



Le agevolazioni
La Camera di Commercio di Como sostiene la diffusione dei tirocini in alternanza scuola-lavoro. Previsto anche un incentivo per le imprese: 800 euro sino a 2 percorsi individuali e 1.200 euro per la realizzazione di 3 o più percorsi

L'equivoco dell'alternanza Confusa con gli stage ma è un progetto educativo

Scuola-Imprese. Difficoltà soprattutto nel caso degli studenti di liceo. Coinvolti 11.800 ragazzi comaschi. Dialogo tra due realtà appena avviato

COMO

MARIA GRAZIA GISPI

Una strada a due sensi quella dell'alternanza scuola-lavoro, da una parte la scuola, dall'altra le imprese, gli enti, gli uffici, il mondo che lavora e talvolta produce. Entrambi si sono trovati a dover collaborare ad un progetto di massa - dal 2015 è esteso anche ai licei - che coinvolge quindi tutti i trienni delle secondarie di secondo grado nella costruzione di percorsi che invece generici e di massa non possono essere, perché gli indirizzi sono profondamente diversi come diversi sono i territori e i loro tessuti produttivi.

Scantato il risultato dell'indagine dell'associazione studentesca Rete degli Studenti Medi dell'Ottobre scorso sulla percezione dell'esperienza di alternanza da parte degli alunni del quarto anno: se gli istituti tecnici e professionali la promuovono con un alto tasso di gradimento (4 punti su 5), forti di esperienze che risalgono al 2003, i licei la bocciarono (con 2,5 su 5).

Gli istituti tecnici

«Come l'alternanza con gli istituti tecnici e professionali è abbastanza consolidata. L'azienda tessile ha come riferimento il Sestificio, la cartotecnica la Ripamonte e così via. «Ragazzi e ragazze con una formazione tecnica già orientata ritrovano nelle aziende quello che hanno già stu-



Antonio Pozzi, responsabile della formazione per Unindustria

diato e all'interno li si orienta facilmente in ambiti che posso essere loro congeniali - spiega Antonio Pozzi, amministratore delegato Roncoroni spa e vicepresidente Unindustria Como con delega alla formazione e all'orientamento - Più difficile intercettare i bisogni dei licei, perché nella maggior parte dei casi a 16 o 17 anni non hanno un'idea chiara di ciò che faranno in futuro. Bisogna avviare percorsi specifici, pensati per diversi indirizzi.

Non sono ancora tre anni che i licei sono alle prese con l'alternanza, è davvero stato poco il tempo a disposizione delle scuole

per darsi una organizzazione e creare alleanze.

«I licei erano impreparati - spiega Marzio Caggiano, dirigente scolastico del liceo Paolo Giovio - se non per poche esperienze progressive così sporadiche che non assurgevano neanche a stitica. Abbiamo dovuto cominciare da zero: per prima cosa abbiamo costruito un'organizzazione interna per supportare il progetto attraverso la formazione dei tutor interni e degli studenti sulla sicurezza, sulla normativa, sulle tipologie di strutture ospitanti che si stavano sollecitando. Perché fossero consapevoli di quello che si stava facendo, sia i docenti

che gli studenti». Le ore di alternanza previste per il triennio vengono suddivise per anno, in periodi compatibili con lo svolgersi dei programmi.

Si è trattato di un innesto complesso e le scuole hanno potuto gestirlo con un margine di discrezionalità. «Ci siamo chiesti anche dove poter indirizzare i nostri studenti da un punto di vista vocazionale, per fare in modo che lo strumento dell'alternanza fosse anche utile per un'autovalutazione o come orientamento - continua il prof. Caggiano - Ci siamo indirizzati verso strutture che potessero dare risposte ai nostri tre indirizzi di liceo: scientifico linguistico e scienze applicate. Non si è trattato tanto di collocare gli studenti, ma prevenire, intuire quelli che possono essere i loro bisogni, interessi, per poi anche sentirsi dire: "sì, è stata una conferma" oppure "ho visto e no, non fa per me". Ci siamo anche preoccupati che la scuola diventasse simbiotica con il territorio». Date le condizioni, gli 850 percorsi di alternanza complessivi degli studenti del Giovio hanno avuto tutti esito positivo.

Doppia direzione

Il percorso di avvicinamento tra lavoro e formazione è però in due direzioni. «Deve essere fatto sia dalle scuole che dagli enti accoglienti - aggiunge Antonio Pozzi - Unindustria, con le altre asso-



Como e la nuova legge

Cos'è

● L'alternanza scuola-lavoro è una modalità didattica innovativa, che attraverso l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola e testare sul campo le attitudini di studentesse e studenti, ad arricchirne la formazione e a orientarne il percorso di studio e, in futuro di lavoro, grazie a progetti in linea con il loro piano di studi.

● L'alternanza scuola-lavoro, obbligatoria per tutte le studentesse e gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole superiori, licei compresi, è una delle innovazioni più significative della legge 107 del 2015 (La Buona Scuola) in linea con il principio della scuola aperta.

● Un cambiamento culturale per la costruzione di una via italiana al sistema duale, che riprende buone prassi europee, coniugandole con le specificità del tessuto produttivo ed il contesto socio-culturale italiano.



Caggiano (Giovio)
«Improvvisare su questo tema è pericoloso»



Più semplice
il coinvolgimento degli istituti tecnici

ciazioni di categoria, con la regia di Camera di Commercio e insieme alla Rete per l'Orientamento della Provincia di Como ha avviato un tavolo comune per lavorare su questi temi, per dare più valore ed efficacia all'alternanza nelle imprese.

Ovvio che le aziende abbiano un interesse specifico nel formare studenti dagli istituti tecnici e professionali che nel breve medio termine possono diventare potenziali collaboratori. Ma intercettare anche la fascia dei licei potrebbe rivelarsi strategico sul lungo periodo. «Cerchiamo di sensibilizzare le imprese ad avere uno spirito di collaborazione e servizio nei confronti del territorio». Nel caso di Como poi si trat-

Percorso valutato dai ragazzi Bocciatura da uno su tre

Primo bilancio

Attre anni dall'istituzione opinione studentesca divisa. Uno su due soddisfatto, il 30% molto deluso

Non ha ancora tre anni l'alternanza scuola lavoro resa obbligatoria e "universale" dalla riforma della Buona scuola, legge 107 del 2015. Già introdotta nel 2003 con la riforma Moratti, la possibilità di alternare ore di

lavoro al normale orario scolastico si è ora ampliata e coinvolge gli alunni nell'ultimo triennio di tutte le scuole secondarie di secondo grado. Con un distinguo: le ore previste nel triennio per gli studenti di istituti tecnici e professionali sono 400, per i licei 200.

Un percorso di studio obbligatorio da svolgere in aziende, enti locali, musei, istituzioni pubbliche e private. È il dirigente scolastico a stipulare una con-

venzione con gli enti disponibili, nel caso delle imprese devono essere iscritte in un apposito registro presso le Camere di Commercio. Le ore di alternanza sono a tutti gli effetti ore di lezione ma possono essere svolte anche oltre l'orario scolastico.

L'obiettivo è spiegato al comma 33 della legge 107 «al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti». Quello che si sta concludendo è il terzo

anno dell'alternanza, stiamo quindi assistendo all'avvio di un nuovo modello che possa rispondere alla necessità di un maggior raccordo tra istituzioni scolastiche e mondo del lavoro. Se prima i progetti in questa direzione coinvolgevano meno di 273.000 studenti in Italia, ora si mira a coinvolgerne più di un milione e mezzo.

Lo strumento è ancora giovane e molti istituti scolastici che si sono trovati a utilizzarlo solo dal 2015 e senza progetti pilota alle spalle hanno dovuto rapidamente rispondere all'obbligo ministeriale, con dubbi risultati perché l'alternanza nasce a scuola ma per funzionare ha bisogno di un contesto, di un ambiente collaborativo. Un'inchiesta

svolta durante l'anno scolastico 2016/2017 e pubblicata nell'ottobre 2017, a cura della Rete degli Studenti Medi grazie al supporto della Fondazione Di Vittorio e Cgil, ha cercato di dare una valutazione qualitativa ai percorsi di alternanza a partire dalla percezione degli studenti. Da gennaio 2017 sono stati somministrati 4000 questionari nelle classi di IV superiore distribuite in tutta Italia, ragazzi e ragazze che avevano già svolto almeno una esperienza di alternanza. Si è chiesto loro di esprimere un giudizio su una scala da 1 a 5. Il risultato è dirimente: quasi uno studente su due valuta il proprio percorso di alternanza positivo, coerente con il proprio percorso di studi, utile alla pro-

pria formazione e anche all'orientamento al lavoro, dall'altra c'è anche uno studente su tre che lo giudica pesantemente negativo, poco formativo e per nulla coerente. I primi sono studenti di istituti tecnici e professionali, i secondi licei. Se lo strumento dimostra delle potenzialità importanti, parte però con una disparità evidente.

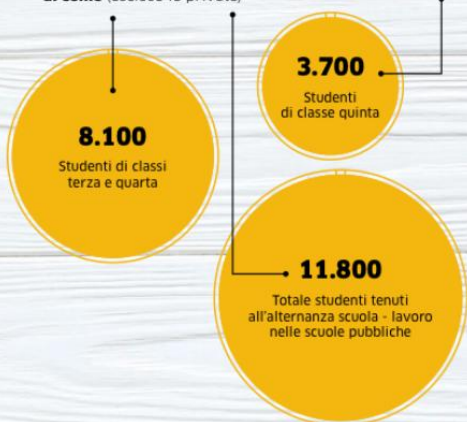
■ A tutti gli effetti ore di lezione Possibilità di svolgerle anche all'estero

UNA REALTÀ NUOVA

L'esperienza di Espe Como Corsi sempre più specializzati



Alternanza scuola-lavoro nello scorso anno scolastico 2016/2017 relativi alle scuole pubbliche della provincia di Como (escluse le private)



ta di aziende medio piccole e la gestione, formazione e accompagnamento di un minorenni richiede un certo impegno. La difficoltà è stata anche coinvolgere realtà del territorio che non avevano interesse o non avevano mai pensato di accogliere giovanissimi per quella che è un'esperienza diversa dallo stage. «Alternanza scuola lavoro significa capire cosa è il lavoro, mentre lo stage è iniziare ad imparare un lavoro: questa è la grande differenza tra i due strumenti ed è la novità dell'alternanza - specifica Pozzi - La mancata chiara distinzione tra le esperienze genera una certa confusione e qualche malinteso». Come è già accaduto, all'interno dei luoghi di lavoro e nelle aspet-

tative dei ragazzi. Si spiegano così e in parte anche le proteste degli studenti circa la qualità delle proposte di alternanza, tacciate - in alcuni casi - di sfruttamento.

«Le proteste vanno contestualizzate, capisco che in alcune situazioni con un numero ridotto di opportunità sia difficile posizionare gli studenti, ma certo l'improvvisazione non può avere cittadinanza quando si ha anche fare con strutture complesse - comprende le ragioni degli studenti, il dirigente del Giovo - ci vuole visione e non ci si può accontentare di proposte che non sono monitorabili, che non rispondono alle domande: cosa abbiamo raggiunto e cosa ci resta da migliorare».

L'impegno per la sicurezza e l'erogazione di servizi formativi per una qualificazione professionale sempre più specifica e approfondita. Nell'arco di pochi anni, an-

che a causa della crisi del settore, la vecchia scuola di formazione degli operativi edili si è trasformata in un centro che eroga altamente specializzati. Il mutamento di Espe Como è il segno tangibile della

trasformazione del settore edilizio: «Uno dei tanti esempi è il corso dedicato ai cartongessi - dice il presidente, Eugenio Rizzuti - un modulo di cinque giorni costruito in collaborazione con Assogessi e alla fine un esame per la certi-

ficazione finale». Espe è un ente paritetico gestito da Ace Como, Confartigianato Como, Cna Como e dalle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori delle costruzioni Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil.

L'INTERVISTA VALENTINO CARBONCINI. Imprenditore, presidente di Formedil Lombardia, ente di coordinamento della formazione edile

FORMAZIONE CONTINUA IN EDILIZIA 10MILA CORSI

ENRICO MARLETTA

Quello che sta progressivamente uscendo dalla crisi è un settore delle costruzioni profondamente trasformato. E una fase di radicale riorganizzazione è quella che sta attraversando la formazione professionale organizzata, a livello nazionale, da un sistema formativo paritetico istituito con il primo contratto collettivo di categoria nel 1946. Protagonista in questo periodo di cambiamento è Formedil Lombardia, l'ente regionale chiamato al coordinamento delle dieci scuole provinciali e presieduto dall'imprenditore comasco Valentino Carboncini, confermato di recente alla presidenza dopo un primo mandato triennale. Un sistema capace di fare grandi numeri in tutta la regione: nel triennio 2014/2017 Formedil Lombardia ha erogato 10.032 corsi per un totale di 210.698 ore di formazione coinvolgendo 111.815 partecipanti.

In quale direzione sta cambiando l'organizzazione della formazione professionale?

Da circa una decina di anni il sistema ha avviato un importante processo di riconversione e riqualificazione che ha portato all'identificazione di enti unitari per la formazione e la sicurezza, la professionalità e l'innovazione. Obiettivo del processo di riconversione è il progressivo superamento del concetto di "Centro di formazione professionale" attraverso la trasformazione degli enti in "Centri di servizio" con interventi combinati nell'area della formazione, dei progetti complessi, dei servizi



Valentino Carboncini

al lavoro e della consulenza.

Anche nel settore dell'edilizia appare sempre più centrale il concetto di formazione continua. Il tempo in cui poteva bastare il corso triennale con la formazione di base sembra lontano anni luce. E' così?

Ricordo - è storia degli anni '80 - che a Como avevamo introdotto un incentivo di un milione di lire per le famiglie che iscrivevano i figli alla scuola edile dopo le medie. Ci facevamo carico di tutte le spese: dai libri al trasporto casascuola. Non solo, al termine del corso noi imprenditori ci impegnavamo ad assumere tutti i ragazzi diplomati.

Da allora è cambiato tutto, con la crisi dell'edilizia iniziata nel 2008 si è via via creato un surplus di manodopera. Oggi la formazione del cosiddetto "triennio" non è più il nostro obiettivo principale, gli sforzi si sono focalizzati su corsi brevi, mediamente dieci-quindici giorni, orientati a qualificare

sempre di più gli operatori soprattutto in relazione all'evoluzione del settore.

In quali ambiti si sta concentrando la formazione?

La formazione un supporto fondamentale per favorire sviluppo ed innovazione sia nei confronti delle imprese che dei lavoratori. In questo contesto, la mission degli enti deve essere ampliata, ma senza perdere di vista la vocazione e ciò che si è sempre fatto per la crescita e l'evoluzione del settore.

A cosa si riferisce quando parla di innovazione?

È noto che negli ultimi anni, nel nostro settore, sono diventati prevalenti gli interventi di ristrutturazione rispetto alle nuove costruzioni. In un contesto come questo si è reso sempre più necessario sviluppare professionalità ad un superiore livello di specializzazione rispetto al passato. Penso alle tecniche di impermeabilizzazione, all'isolamento acustico, ai numerosi aspetti che hanno a che fare con il tema dell'efficiamento energetico oppure dell'edilizia sismica che nella nostra zona, in passato, non è stata mai approfondita con grande attenzione. Il mercato richiede un aggiornamento continuo a 360 gradi, sia sul fronte dei materiali che delle lavorazioni.

Come è organizzata la formazione? Quali meccanismi di controllo sono previsti per i corsi obbligatori?

A livello regionale è stata implementata una rete informatica con le diverse Casse edile attraverso il sistema Edilconnect, in questo modo abbiamo la possibilità di tenere sotto controllo il percorso

formativo di ogni singolo operatore. Di ogni addetto c'è una sorta di fotografia digitale che registra i corsi frequentati, gli adempimenti ravvicinati, le qualificazioni professionali.

Quali sono i progetti che intendete perseguire con il nuovo mandato?

È necessario agire con più decisione e coordinamento, soprattutto a livello regionale, incidendo su alcuni aspetti che riteniamo cruciali per un rilancio del sistema nel complesso, così come delle singole scuole. Il programma dei lavori per i prossimi tre anni, si inserisce in una visione di prospettiva che deve essere inevitabilmente a medio/lungo termine. Tra i punti di maggiore interesse della nuova proposta di programma emerge la costruzione di un catalogo regionale dei corsi; catalogo che possa essere utilizzato da tutte le scuole del territorio lombardo, in base alle esigenze e ai fabbisogni espressi dalle imprese. L'obiettivo è garantire a tutti un servizio con standard elevati di qualità, riducendo i costi per le singole scuole.

Quanto è rilevante l'attività nel settore sicurezza?

La sicurezza è sempre tra i punti di maggiore attenzione del Sistema paritetico edile, può rappresentare un'importante leva per riqualificare la filiera; il punto di partenza da potenziare sono le visite in cantiere che possono diventare occasione per proporre interventi formativi mirati alle esigenze dell'impresa oltre ad altri di natura consulenziale, che possono diventare duraturi nel tempo e produrre un processo di fidelizzazione.

L'appello della Regione sulla carenza di medici «Il Governo ci aiuti»

CAMILLA DOTTI

«Il problema deve essere affrontato a livello nazionale e in maniera più strutturale». Il problema sono i medici di famiglia che mancano (in tutta la Lombardia ne servirebbero 581) e il richiamo ad un intervento da parte di Roma arriva da Giulio Gallera, assessore regionale al Welfare.

Il conto lo ha presentato l'ultimo bando per i medici di famiglia che è stato pubblicato sul Bollettino regionale: in tutta la Lombardia mancano appunto 581 medici di famiglia (di cui 35 in provincia di Como e 82 per tutto l'ambito di Ats Insubria). I calcoli li hanno presentati le Ats, le agenzie di tutela della salute.

Per arginare la carenza di medici, Regione Lombardia, che ha stanziato proprie risorse per au-

mentare il numero delle borse di studio, ha ottenuto dal tavolo nazionale di passare da 90 borse a 160. «Probabilmente - prosegue l'assessore - riusciremo ad aggiungere un'altra ventina, stanziando ulteriori fondi».

Per cercare, però, di affrontare più strutturalmente la questione, secondo Gallera «è necessario un cambio di normativa per far sì che i medici siano obbligati a restare in un luogo per un certo tempo, come avviene per i magistrati, per agevolare il radicamento. Dall'altro lato si devono incentivare gli stessi medici, anche lavorandoci assieme, per capire quali potrebbero essere i percorsi da seguire».

Il bando regionale

Oltre ai 581 medici, nel bando della Regione sono state inserite anche 33.500 ore per la Conti-

nuità assistenziale (ex Guardia Medica). Gli elenchi degli ambiti territoriali carenti per medicina generale (medici di famiglia), pediatria di libera scelta e le ore per la continuità assistenziale e l'emergenza sanitaria territoriale, vengono resi noti ogni anno entro la fine dei mesi di aprile e di ottobre, a seguito delle ricognizioni effettuate sui singoli territori.

Gli elenchi vengono quindi pubblicati sul Bollettino ufficiale di Regione Lombardia (Burl). La domanda di partecipazione deve poi essere presentata all'Agenzia di Tutela della Salute (Ats), che ha pubblicato la carenza dell'ambito o delle ore, entro e non oltre l'11 maggio. La domanda, firmata digitalmente, può essere recapitata tramite Pec all'indirizzo Pec dell'Ats, tramite raccomandata R/R (at-



In Lombardia mancano 581 medici di famiglia, 35 in provincia di Como

tenzione perché non si tiene conto del timbro postale), oppure consegna diretta all'ufficio che è stato indicato sul Burl.

Pazienti e stipendio

Un medico di famiglia con anzianità massima e numero massimo di pazienti in carico (che è pari, attualmente, a 1500) può arrivare a guadagnare fino a 3500 euro netti. Il conto è legato ad una quota fissa (in base al numero di pazienti seguiti), a una quota variabile (legata in parte all'anzianità e in parte al numero di pazienti) e ad un'ulteriore quota variabile, dovuta come compenso per le prestazioni aggiuntive e che è regolata da accordi nazionali o regionali.

Sul caso l'allarme è stato lanciato anche dai sindacati: nei prossimi le uscite stimate per effetto dei pensionamenti non saranno comunque bilanciate dalle presumibili nuove assunzioni. Per i medici di base, infatti, le borse per il corso di formazione in medicina generale mese a disposizione sono oggi circa 1.100 l'anno in tutta Italia e se il numero rimarrà costante, afferma la Fimmg, ad essere «rimpiazzati», al 2028, saranno non più di 11 mila medici, mantenendo un saldo in negativo a quella data di oltre 22 mila unità.

Il caso

Acque agitate sul Lario

Stop ai volontari, battelli a rischio

La beffa. La Navigazione impone ai Comuni di assumere il personale per gli attracchi: in difficoltà i paesi più piccoli Dongo, Gravedona e Domaso hanno già i pontili aperti sempre. Allarme a Pianello e Musso. Bloccati San Siro e Gera

DOMASO
GIANPIERO RIVA

La Navigazione vieta ai Comuni di utilizzare dei volontari per gestire gli attracchi del battello nei mesi estivi e l'Autorità di bacino non nasconde di essere ai ferri corti con la Navigazione. Lungo tutta la sponda altolariana i pontili ancora utilizzati regolarmente sono quelli di Dongo, Gravedona e Domaso.

Servono corsi appositi

Altrove, nonostante pressanti richieste delle amministrazioni locali, la mole di utenza è ritenuta troppo esigua per sostenere i costi. E così, in più paesi si ricorre all'arte del fai da te: a Pianello del Lario e Musso, per esempio, già da qualche anno sono i Comuni che incaricano un addetto per far funzionare gli attracchi nei mesi estivi; la stessa cosa intendeva fare quest'anno San Siro e anche Gera Lario non escludeva una soluzione simile.

«Negli ultimi anni c'è stato un taglio progressivo degli scali della Navigazione, ritenuti non più fruttuosi da un punto di vista dei costi - conferma il presidente dell'Autorità di bacini, **Luigi Lusardi** -. Di pari passo le amministrazioni locali hanno cercato di ovviare al problema sforzandosi di far funzionare gli attracchi almeno nella stagione turistica: gli addetti ai pontili sono solitamente dei volontari di qualche associazione locale, che però vanno messi in regola per quei tre o quattro mesi d'incarico. I sindaci avevano chiesto a noi un contributo economico e il nostro ente ha ritenuto opportuno riconoscerlo».

Ma ora la Navigazione esige per gli addetti agli attracchi dei

requisiti specifici, conseguiti dopo appositi corsi. L'Autorità di bacino aveva convocato la scorsa settimana gli amministratori locali e, dinanzi a un comprensibile malumore, si era detta pronta a chiedere alla Navigazione di mettere a disposizione del personale formato e a sostenerne i costi.

«Il direttore della Navigazione Lago di Como, **Salvatore Vitulano**, ci ha fatto sapere nei giorni scorsi che per quest'anno non può essere autorizzata una simile soluzione - riferisce Lusardi -. Significa che nessun attracco al di fuori dei pochi già funzionanti per quest'estate. È l'ennesima dimostrazione che la Navigazione così non funziona affatto. Il servizio non risponde più alle esigenze locali e noi siamo pronti a farcene carico. L'Autorità di bacino è cresciuta molto ed è in grado di gestire la navigazione pubblica tenendo conto delle esigenze del territorio». Si poteva rimandare la regola al prossimo anno.

Turismo rovinato

«Il lago è innanzitutto un'attrazione turistica e d'estate devono funzionare gli attracchi di tutti o quasi tutti i paesi», prosegue Lusardi - Ma è importante anche per lavoratori e studenti pendolari e va potenziata in maniera opportuna».

In Svizzera esistono già da tempo la passerelle elettriche, che consentono di gestire i pontili senza la presenza di personale. «Sul Lario - conclude -, ci sentiamo sempre ripetere che le spese sono elevate e intanto il servizio si assottiglia, con costi proibitivi carico degli utenti». Non è stato possibile riuscire a contattare il direttore della Navigazione per una sua replica.



Senza attracchi i turisti non potranno arrivare in molti Comuni, un problema che minaccia l'estate

Pianello era già d'accordo con la Pro loco «Peccato perdere visitatori per il museo»

«Lo scorso anno ci eravamo affidati alla banda, quest'anno saremmo già d'accordo con la Pro Loco».

Dino Giucaastro, sindaco di Pianello del Lario, si riferisce all'attracco della Navigazione del paese, cancellato dalla mappa degli della Navigazione già da diversi anni. Nella stagione estiva è il Comune che lo attiva servendosi di un addetto messo a disposizione dalle associazioni locali. Ma que-

st'anno non sarà più possibile: «È un vero peccato - commenta il primo cittadino allargando le braccia -. In un piccolo paese come il nostro, dove tra l'altro c'è un museo navale chiuso da diciotto anni per mancanza di finanziamenti legati alla messa in sicurezza dei locali, il pontile della Navigazione è un accesso strategico nella stagione turistica. Apprendo con vero rammarico delle nuove disposizioni che ci

impediranno di utilizzarlo, come facevamo ora, da giugno a settembre». A Gera Lario, oltre all'Amministrazione, anche dei cittadini si sono fatti carico, in questi anni, di una raccolta di firme per chiedere la riattivazione del pontile: «Disponiamo di un attracco in perfette condizioni, che potrebbe fungere da punto di riferimento anche per i cittadini di Sorico, Montemezzo e Trezzano - sottolinea il sindaco,

Vincenzo Del Re -. Da anni, ormai, la Navigazione risponde picche. La disponibilità dell'Autorità di bacino a farsi carico dei costi degli addetti mi sembra lodevole, ma ancora una volta il riscontro della Navigazione è negativo. Sicuramente gestire un attracco comporta dei costi, ma continuando a restringere il servizio calano anche gli utenti e le spese a loro carico si moltiplicano. Così, insomma, non va. I pontili elettrificati potrebbero rappresentare una soluzione, ma la Navigazione è disponibile a fare un investimento?».

G. Riv.

Primo Maggio Testimonianze e concerto ai giardini

La festa

Sicurezza del lavoro
al centro della giornata
di Cgil, Cisl e Uil
Sulutumana sul palco

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è il tema scelto quest'anno da Cgil, Cisl e Uil per celebrare la festa dei lavoratori.

Sotto lo slogan "Sicurezza: il cuore del lavoro" - A Como, città con una solida tradizione industriale, il tema è sentito ed è di particolare importanza. Per questo, l'evento lariano avrà una parte dedicata alle testimonianze. Sono 18, dall'inizio dell'anno, le persone che in Lombardia hanno perso la vita durante il lavoro (erano 12 lo scorso anno). Cgil Cisl e Uil chiedono alla Regione di reinvestire tutte le risorse provenienti dalle sanzioni, come previsto dal testo unico, per potenziare i servizi ispettivi delle Agenzie di tutela della salute e aumentare l'attività di controllo su settori a maggior rischio. Le risorse vanno impiegate non solo per aumentare il numero dei controlli, ma per progettare anche altre forme di intervento, come i piani mirati di prevenzione, che in alcune Ats già si fanno, e renderli per tutte obbligatori.

L'appuntamento, organizzato con il patrocinio del Comune, è domani alle 16 ai giardini a Lago. Si comincia con alcune testimonianze di lavoratori, a seguire ci saranno gli interventi dei segretari dei tre sindacati confederali. Alle 17, invece, ci sarà il concerto dei Sulutumana. L'evento è aperto a tutti e, in caso di maltempo, si terrà al cinema Gloria in via Varesina.

LA PROVINCIA
LUNEDÌ 30 APRILE 2018

Ticino, passa la riforma fiscale Ma il Cantone è spaccato

Il referendum

Con uno scarto minimo
approvato il nuovo
federalismo cantonale
I dubbi delle classi disagiate

Mentre in Lombardia ancora si tratta con Roma per l'autonomia - in particolar modo fiscale - dopo la consultazione popolare dello scorso 22 ottobre, in Canton Ticino parole e tavoli istituzionali hanno lasciato posto ai fatti. Ieri, con un referendum dall'esito incerto sino all'ultimo, è stata approvata la riforma fiscale. Con uno scarto minimo di 193 voti (50,1%) e con un'affluenza non proprio incoraggiante (32,4%), il Ticino ha varato il nuovo "federalismo cantonale", che andrà ad incidere sulle casse del Governo con sede a Bellinzona per circa 40 milioni di franchi (poco meno di 37 milioni di euro). Nel dettaglio, come ha spiegato ieri nel primo pomeriggio in una lunga nota Palazzo delle Orsoline, «sarà dunque possibile procedere a riduzioni mirate dell'onere fiscale a carico di aziende e cittadini» e «introdurre una serie di incentivi per le start-up». Principi questi, che stanno alla base anche della proposta di istituzione di



Cambia il fisco in Ticino

«Zone economiche speciali» al di qua del confine. Tornando alla consultazione di ieri in Ticino, il Consiglio di Stato ha fatto sapere che «sarà ora possibile adottare un pacchetto di misure sociali, interamente finanziato dalle aziende, che favorirà la conciliazione famiglia-lavoro. Questo per migliorare la qualità della vita delle famiglie stesse». È evidente - data la vittoria risicata del "sì" - che ora il Governo di Bellinzona dovrà lavorare a fondo per convincere tutte le parti in causa della bontà dell'iniziativa. Non mancano le voci critiche. «La minima differenza tra i "sì"

e i "no" del voto odierno, così come la bassa partecipazione al voto, evidenziano anche come la popolazione sia stata chiamata a votare su un oggetto poco chiaro», ha fatto sapere il comitato unitario per il "no". Che ha poi aggiunto: «Il Cantone è spaccato in due e il timore è che gli sgravi fiscali facciano mancare le risorse allo Stato conducendo a ulteriori tagli alla politica sociale e familiare». Resta da capire quanto e come questa riforma inciderà sul "sistema fiscale" ticinese. Il Governo di Bellinzona ha parlato genericamente di «un primo importante passo in direzione del rinnovamento della fiscalità». Sull'esito del referendum è intervenuta l'influente Aiti (Associazione Industrie Ticinesi) che al Corriere del Ticino ha spiegato come «adesso tocchi alla politica fare proposte concrete». E così tornerà centrale anche il tema dei salari. «La speranza - ha chiosato il comitato unitario del "no" - è che questa riforma non «vada a favorire solo le grandi imprese, ma anche i lavoratori, tenendo conto che il ceto-medio, colpito dal costo dei premi della cassa-malati e dal caro-affitti, si sta impoverendo sempre di più». **M. Pal.**

LA PROVINCIA

LUNEDÌ 30 APRILE 2018

CORRIERE DI COMO

Giovedì 3 Maggio 2018

Home Cronaca Politica Economia Sanità Territorio Cultura e spettacoli Sport Vip Prim

Primo maggio, concerto dei Solutumana: la "mappa" dei divieti

30/04/2018 alle ore 19:22 categoria Cronaca, Spettacoli



I Solutumana

Divieti in città in vista del concerto del Primo maggio di domani. Il Comune di Como fa sapere che per ragioni di incolumità pubblica, in occasione del comizio sindacale e del concerto dei Solutumana ai giardini a lago, dalle 13 alle 20 sarà vietato a chiunque introdurre recipienti di vetro o metallo nell'area compresa tra viale Vittorio Veneto (a est), il lungolago Mafalda di Savoia (ovest) e viale Fratelli Rosselli (sud).

Allo stesso modo il divieto si estende anche agli esercizi commerciali, che non potranno somministrare o vendere per asporto bevande in contenitori di vetro e metallo. Dalle 12 alle 20 sarà vietata la sosta con rimozione forzata in viale Vittorio Veneto, angolo viale Puecher, negli ultimi otto stalli di sosta a pagamento nell'area antistante il Monumento ai Caduti, compresi quelli riservati alle moto.

GLI ARTICOLI PIÙ LETTI

Il franco svizzero più debole "preoccupa" i frontalieri

Euro più forte sul franco svizzero: cosa cambia per stipendi e benzina

Cambio franco-euro, Berna non intende frenare la caduta della moneta elvetica

La scomparsa della piccola Maddalena: il tributo dei tifosi del Latina

A piedi dalla Brianza alla Nuova Zelanda. Iniziato il viaggio di Claudio Moja. Le foto della partenza

Incidente a Valsolda: travolti e uccisi due asini

Cambio euro-franco svizzero: stamattina superata la quotazione di 1,20

Como
> Italia >
Lombardia

BB

giovedì 03 maggio



Coperto con possibili pioviggini
T min. 13°C - T max. 23°C
Venti 4 nodi NO
Probabilità di pioggia 54%

ven 04



14 21°C

dom 06



13 24°C

mar 08



15 24°C

sab 05



14 23°C

lun 07



16 25°C

mer 09



15 22°C

🖨️ stampa PDF

EDIZIONE DIGITALE DI
OGGI - SFOGLIA IL
GIORNALE

CORRIERE DI COMO
GIORNALE DELLA CEEA

VARESE VALLI & LAGHI

MALNATE - Il Festival dei Curiosi sta per entrare nel vivo. Nel prossimo fine settimana sono in programma i primi due eventi, entrambi ospitati a Villa Monte Morone, a Malnate. Venerdì 4 maggio, alle 20.30, Magdi Cristiano Allam presen-

Allam e Barbero con i Curiosi

terà il suo libro "Io e Oriana", pubblicato nel 2016, a dieci anni dalla morte della Fallaci. Domenica 6 alle 17.30, invece, sarà il professor Alessandro Barbero a incantare il pubblico con

la sua straordinaria abilità narrativa, coniugata alla sua profonda conoscenza della storia. Prendendo spunto dall'uscita, nell'autunno del 2017, del suo libro "Caporetto", il celebre

storico e scrittore offre una nuova ricostruzione della battaglia e il racconto appassionante di un fatto storico che ancora interroga sul concetto di nazione. Gli eventi sono a ingresso gratuito e si svolgeranno anche in caso di maltempo.

Commissario sì o no? Molina, udienza finale

Giovedì la decisione del Consiglio di Stato

VARESE - L'ultima battaglia giudiziaria sarà giovedì 3 maggio a Roma: quel giorno, o più probabilmente qualche giorno dopo, si saprà se l'Ats Insubria si comportò in modo corretto, dal punto di vista della giustizia amministrativa, quando defenestrò il consiglio di amministrazione della Fondazione Molina, compreso il presidente Christian Campiotti, a fine 2016, mettendo alla testa della storica casa di riposo di viale Borri il commissario straordinario Carmine Pallino. A decidere sarà il Consiglio di Stato, ultimo grado appunto della giustizia amministrativa, che già due volte ha "corretto" decisioni del Tar di Milano favorevoli a Campiotti e soci, tornati in sella, nell'ultimo anno e mezzo, per un paio di settimane. E i giudici romani dovranno valutare la questione anche tenendo presente i suoi ri-

svolti penali, in particolare l'ultima novità dell'indagine della Procura di Varese su Campiotti: un avviso di chiusura indagini in cui si contesta all'ex presidente il reato di peculato, in concorso con l'editore Lorenzo Airolodi, presunto beneficiario di un discorso prestato obbligatoriamente concesso dalla Fondazione Molina alla società Rete 55 Evolution Spa (si parla di una somma di 450.000 euro, e in ballo c'è anche un altro prestito, da 500.000 euro, alla società Mata Spa). Come si ricorderà, il Tar ha dato ragione a Campiotti sia con una decisione cautelare che sconfessò il primo intervento dell'Ats sia

al termine dell'udienza in cui si esaminò la questione nel merito. Con la conseguenza che Pallino per due volte ha dovuto restituire la poltrona a Campiotti. In entrambi i casi, però, il Consiglio di Stato è intervenuto a sua volta nel giro di pochi giorni, la prima volta annullando la decisione cautelare del Tar e la seconda prendendo a sua volta una decisione cautelare. Ora, dunque, l'udienza finale nel merito. A inizio anno il Consiglio di Stato aveva stabilito che che va accordata «preferenza all'interesse pubblico tutelato dal disposto commissariamento straordinario, annullato dalla sentenza qui impugnata, si

da mantenere inalterata la situazione gestoria della Fondazione», anche in considerazione «dei delicati profili attinenti all'erogazione del servizio socio-sanitario, oggetto del presente giudizio, e delle ulteriori vicende sulle quali risultano essere in corso, peraltro, indagini da parte della competente autorità giudiziaria». Da quell'inchiesta la posizione di Campiotti e Airolodi è stata separata e quindi è arrivato l'avviso di chiusura indagini. Ora Campiotti si farà interrogare dalla Procura e contrapporrà all'accusa di peculato, come ha sempre fatto, il suo status, che non era quello di pubblico ufficiale, essendo il Molina ente di diritto privato. Come tutto ciò finisca per "impattare" sul processo amministrativo lo scopriremo giovedì.

L'Ats contro l'ex presidente Campiotti, accusato a Varese di peculato



La Fondazione Molina, storica casa di riposo dei varesini: dalla fine del 2016 è guidata dal commissario straordinario Carmine Pallino, che ha sostituito il Cda



«Più sicurezza sui luoghi di lavoro»

SINDACATI Domani mattina il tradizionale corteo del primo maggio

VARESE - Sicurezza, il cuore del lavoro. E insieme un grido di speranza e di dolore quello lanciato in forma congiunta dai sindacati alla vigilia del primo maggio (nella foto Ansa). Dopo mesi di pesanti e continui infortuni in tutto il Paese e in particolare nel Nord Italia, Cgil, Cisl e Uil danno un significato ancora più profondo alla tradizionale manifestazione per la Festa del lavoro: domani si terrà il corteo di lavoratori e pensionati con partenza da piazza Repubblica alle ore 9.30. Dietro gli striscioni del sindacato, accanto alle delegazioni dei lavoratori delle rappresentanze sindacali unitarie, quest'anno il corteo sarà accompagnato dalla marching band Nema Proble-

ma Orkestar. «La manifestazione del primo maggio sarà dedicata ai temi della prevenzione e della sicurezza sul lavoro», spiegano i tre segretari generali provinciali, Umberto Colombo della Cgil, Adria Bartolich della Cisl dei laghi e Antonio Massafra della Uil. Le conclusioni di Massimo Balzarini, membro della Segreteria Cgil Lombardia, si terranno in piazza Monte Grappa. «La salute e la sicurezza sul lavoro sono un diritto essenziale che va garantito sempre, a tutti - si legge nella nota nazionale -. Di qui l'urgenza di affrontare l'emergenza data dall'aumento degli incidenti mortali e di mettere in campo una vera e propria strategia nazionale». Gli infortuni

sul lavoro tornano infatti a crescere. Nei primi tre mesi del 2018 sono state 212 le denunce di casi mortali presentate all'Inail, 22 in più rispetto alle 190 del primo trimestre del 2017 (+11,6%). Tra fine marzo e aprile c'è stata una tragica catena di incidenti sul lavoro. «Siamo di fronte ad un'emergenza» da affrontare, afferma il segretario confederale della Cgil, Franco Martini, in occasione della Giornata internazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro promossa dall'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro). Nel mondo si stima che siano più di 2,3 milioni i morti all'anno a causa di incidenti sul lavoro o malattie professionali.